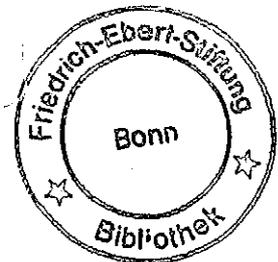


**Bedeutung des  
demographischen Wandels**  
- Frauenerwerbstätigkeit, Zuwanderung -

A 95 - 00019



ISBN: 3-86077-334-8

Herausgegeben vom  
Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung  
Abt. Arbeits- und Sozialforschung  
Godesberger Allee 149, 53175 Bonn  
Druck: satz + druck GmbH, Düsseldorf  
Dezember 1994

## **Inhalt**

<b>Peter König</b> <b>Vorbemerkung</b>	5
<b>Peter König</b> <b>Einleitung</b>	7
<b>Bernd Hof</b> <b>Arbeitsmarkt- und Ausbildungschancen</b> <b>von Zuwanderern</b>	21
<b>Arne Gieseck</b> <b>Wirtschafts- und sozialpolitische</b> <b>Aspekte der Zuwanderung in die</b> <b>Bundesrepublik</b>	45
<b>Ursula Boos-Nünning</b> <b>Perspektiven für die Beratung und</b> <b>Qualifizierung von Zuwanderern</b>	57
<b>Gerd Engelbrech</b> <b>Die Entdeckung von Frauen als zukünftiges</b> <b>Innovationspotential in Westdeutschland</b>	75
<b>Barbara Stiegler</b> <b>Frauenarbeit der Zukunft</b>	103
<b>Sabine Schenk</b> <b>Die Blance wird schwieriger – Frauen in den</b> <b>neuen Bundesländern zwischen Beruf und Familie</b>	119
<b>Referenten, Tagungs- und Diskussionsleitung</b>	137

## Vorbemerkung

Die Bevölkerungsstruktur Deutschlands wird sich in den nächsten Jahrzehnten erheblich verändern. Dies hat sowohl Konsequenzen für den Arbeitsmarkt als auch für die berufliche Qualifizierung und Weiterbildung. In den Prognosen zur zukünftigen Bevölkerungs- und Erwerbstätigenstruktur wird insbesondere hervorgehoben, daß bezogen auf folgende Erwerbstätigengruppen Handlungsbedarf besteht: Frauen, Zuwanderer und ältere Arbeitnehmer. Denn ohne eine steigende Erwerbsquote der Frauen, ohne weitere Zuwanderung und ohne einen höheren Beschäftigungsgrad älterer Arbeitnehmer würden in Deutschland zukünftig Arbeitskräfte fehlen.

Wenn nicht bereits heute Konzepte entwickelt werden, die die zukünftige Versorgung der Wirtschaft mit Arbeitskräften sichern, könnte es zu einer erheblichen Beeinträchtigung der Wettbewerbsfähigkeit deutscher Unternehmen kommen. Damit dies verhindert werden kann, müssen vielfältige Aktivitäten ergriffen und auf die jeweilige Zielgruppe abgestellt werden.

Die Friedrich-Ebert-Stiftung hatte 1993 im Rahmen ihres Gesprächskreises Arbeit und Soziales Repräsentanten aus Wirtschaft, Politik, Wissenschaft und anderen wichtigen Institutionen unserer Gesellschaft zu zwei Veranstaltungen eingeladen. Eine Veranstaltung fand in Leipzig, eine weitere in München statt. Dort diskutierten die Teilnehmer, welche Möglichkeiten gesehen werden, den Herausforderungen des demographischen Wandels gerecht zu werden. In diesen Dialogen wurden soziale, wirtschaftliche, rechtliche und politische Fragen aufgegriffen.

Die Vorträge werden in zwei Veröffentlichungen vorgestellt. Die vorliegende Broschüre des Gesprächskreises Arbeit und Soziales Nr. 39 enthält die Referate zu den Zielgruppen Frauen und Zuwanderer. In ihnen wird nicht nur eine Situationsanalyse vorgenommen, sie stellen auch dar, welche Bedingungen erfüllt werden müßten, damit die arbeitsmarktpolitischen Zielsetzungen in Abhängigkeit von dem demographischen Wandel erfüllt werden können.

In einer weiteren Broschüre des Gesprächskreises Arbeit und Soziales, Nr. 40, wird schwerpunktmäßig auf Fragen zur beruflichen Qualifizierung und Weiterbildung eingegangen. Hier wird auch auf die Situation und Beschäftigungsperspektiven älterer Arbeitnehmer Bezug genommen.

Ich möchte mich an dieser Stelle bei allen Referenten und Teilnehmern der Veranstaltungen für Ihre konstruktiven Beiträge bedanken. Meine Kolleginnen Maha Rindermann und Claudia Unkelbach aus der Abteilung Arbeit- und Sozialforschung haben die Tagungen organisiert und die Broschüren erstellt. Ihr Engagement hat entscheidend zum Erfolg der Veranstaltungen beigetragen.

Bonn, Dezember 1994

Peter König

Peter König

## Einleitung

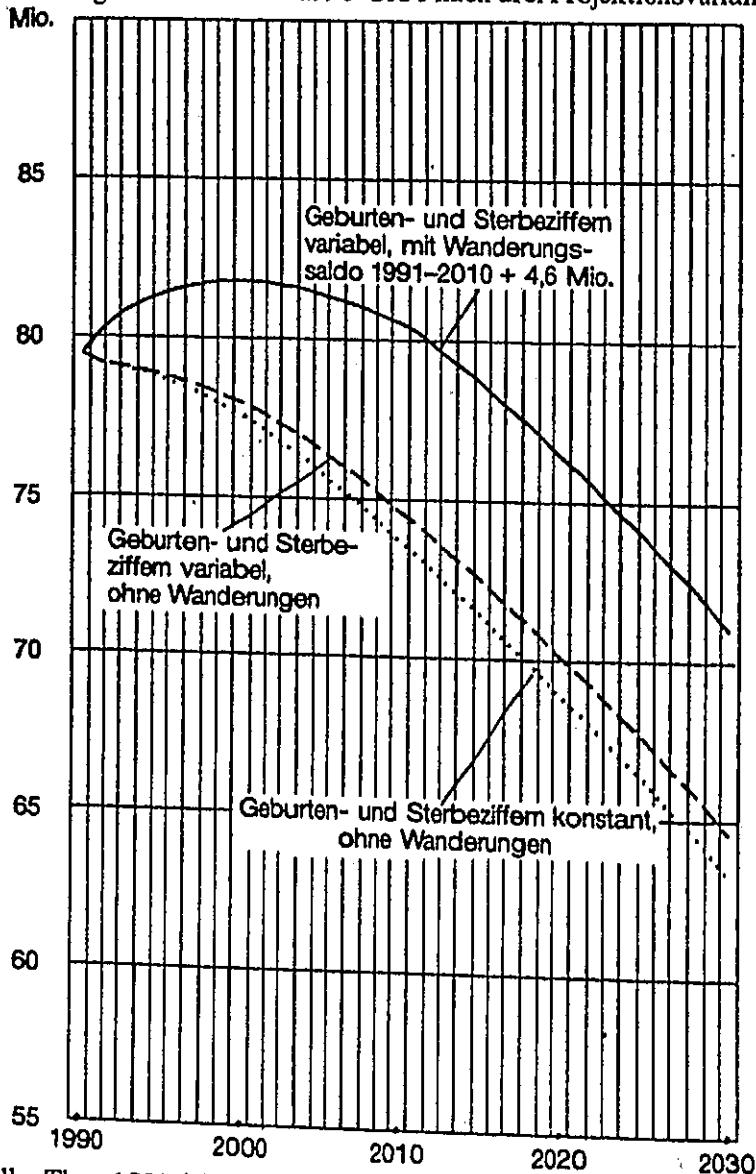
Die folgenden Ausführungen sollen in einige ausgewählte Aspekte des demographischen Wandels einleiten. Es handelt sich um eine Darstellung allgemeiner Entwicklungslinien. Sie umfassen Daten zur Bevölkerungsentwicklung im Hinblick auf die Merkmale Geschlecht, Alter und Nationalität sowie zum Erwerbspersonenpotential. Es sind Grundinformationen, die in den Hauptbeiträgen den vorliegenden Broschüren Nr. 39 und 40 zum Teil vorausgesetzt werden:

Betrachtet man die Bevölkerungsentwicklung in Deutschland über einen längeren Zeitraum hinweg, dann ist festzustellen, daß ganz erhebliche Veränderungen stattgefunden haben: Gegen Ende des 19. Jahrhunderts lebten ca. 29 Millionen Menschen in Deutschland. 1950 waren es in der Bundesrepublik 50 und in der DDR 18 Millionen. Heute leben in Deutschland rund 81 Millionen Menschen (vgl. Statistisches Bundesamt 1994, S.50). Innerhalb dieses Zeitraumes haben vielfältige, intensive wirtschaftliche, soziale und politische Veränderungen stattgefunden. Wenige Stichworte hierzu verdeutlichen dies: z.B. Kriege, Infektionskrankheiten, Industrialisierung, Wirtschaftskrisen und intensive Wirtschaftswachstumsphasen, wechselnde politische Systeme und sozial-medizinischer Fortschritt.

Diese Veränderungen haben sich in der Vergangenheit wesentlich auf die Bevölkerungszahl sowie deren Zusammensetzung, z.B. nach den Merkmalen Alter und Geschlecht, ausgewirkt. Prognosen bis zum Jahre 2030 gehen von weiteren gravierenden Veränderungen aus. Wie Abbildung 1 zeigt, ist in langfristiger Perspektive mit einem Bevölkerungsrückgang zu rechnen:

Abbildung 1:

Bevölkerung in Deutschland 1990–2030 nach drei Projektionsvarianten



Quelle: Thon 1991 (b), S. 707.

Bis zum Jahre 2000 wird die Bevölkerung in Deutschland zwar noch auf 81,8 Millionen ansteigen, danach geht sie dann aber bis zum Jahre 2030 auf 71 Millionen zurück. Zurückzuführen ist dieser Prozeß auf eine schon seit längerer Zeit sinkende Geburtenrate in den alten Bundesländern. Obwohl die Geburtenrate in der früheren DDR über der in der Bundesrepublik lag, zeigt sich jetzt tendentiell eine Angleichung ab.

Zu dem vorrangegangenen Trend kommt ein weiterer hinzu: In Folge des Geburtenrückganges wird der Anteil älterer Menschen steigen. Aber nicht nur ihr Anteil: Sie werden aufgrund höherer Lebenserwartungen durchschnittlich älter sein. Heute liegt die Lebenserwartung – in den alten Bundesländern – bei 72,5 Jahren (Männer) bzw. 79 Jahren (Frauen). In den Neuen Bundesländern liegt sie noch leicht darüber. Im Vergleich dazu: 1950 lag die durchschnittliche Lebenserwartung im Bundesgebiet bei 64,6 Jahren (Männer) bzw. 68,5 Jahren (Frauen)(vgl. Enquete-Kommission 1994, S.26).

Müssen uns diese Daten in irgendeiner Weise beeindrucken? Die vorausgesagte Bevölkerungsentwicklung ist für sich genommen noch kein Problem. Dazu kann sie allerdings werden, wenn sie erhebliche nachteilige Folgen für Teilbereiche unserer Gesellschaft haben würde, z.B. für die Wirtschaft (u.a. Arbeitskräftemangel), für das Gesundheitswesen oder die Altersversorgung (u.a. Nichtfinanzierbarkeit). Dies wird nur dann zu einem wirklichen Problem, wenn es keine Möglichkeiten gäbe, diese Entwicklung durch entsprechende Gegenstrategien zu kompensieren. In diesem Fall wären unsere gesellschaftlichen Teilsysteme tatsächlich durch Geburtenrückgang oder starke Alterung biologisch determiniert. Diese Betrachtungsweise ist jedoch irreführend. Es gibt in allen Teilsystemen strategische Ansatzpunkte, um auf die demographische Entwicklung so zu reagieren, daß negative Folgen gebremst bzw. vermieden werden können (vgl. Kühlewind 1994, Ruland 1994).

Einer der wesentlichsten strategischen Ansatzpunkte ist der Arbeitsmarkt: Eine steigende Anzahl an Erwerbstätigen reduziert nicht nur die Kosten der Arbeitslosigkeit, sondern trägt auch ganz entscheidend zum Erhalt unserer sozialen Sicherungssysteme bei. Selbstverständlich setzt dies eine funktionsfähige und erfolgreiche Wirtschaft voraus. Dies kann

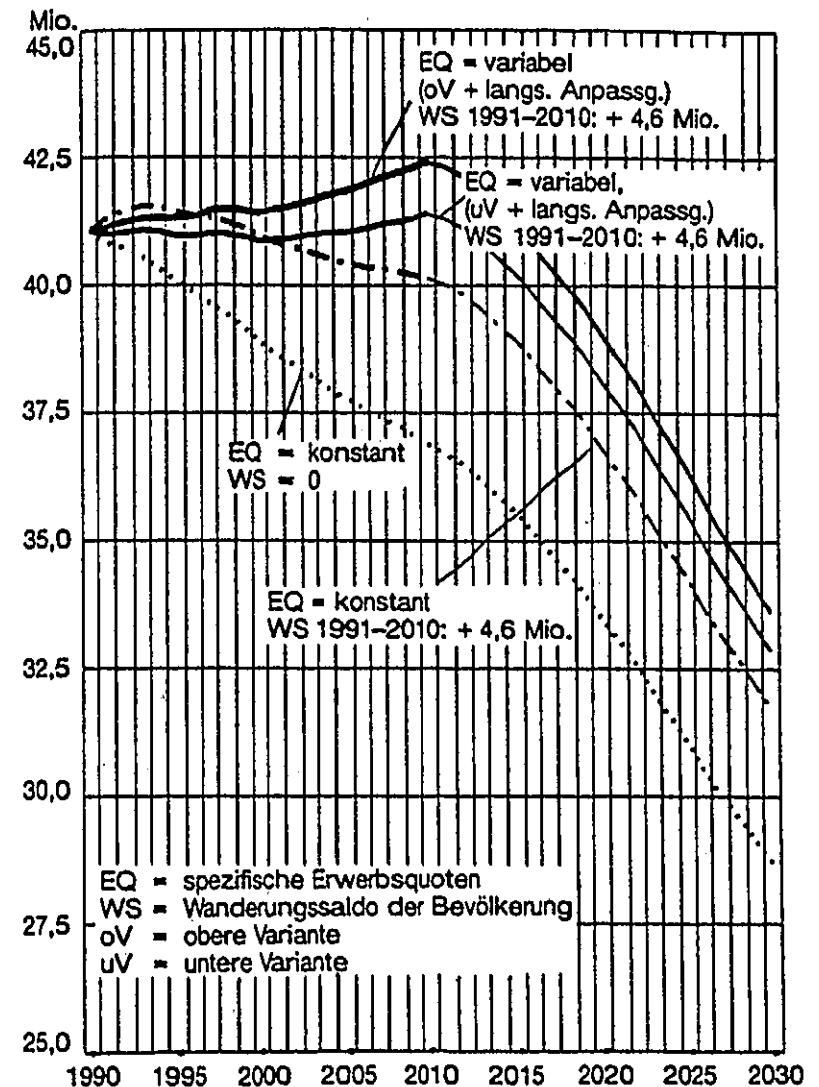
sie aber nur sein, wenn sie über ausreichend viele und gut qualifizierte Arbeitskräfte verfügt. Für die Versorgung des Beschäftigungssystems ist deshalb die Antwort auf die Frage wichtig, ob es zukünftig ausreichend Arbeitskräfte geben wird. Um dies zu erläutern, ist zunächst ein Blick auf die Modellrechnungen erforderlich, die langfristige Perspektiven beschreiben. In diesen Modellrechnungen wird danach gefragt, wie hoch der Anteil an der Wohnbevölkerung sein wird, der zukünftig für eine Erwerbstätigkeit zur Verfügung steht. Dieses Erwerbspersonenpotential umfaßt Erwerbstätige, Arbeitslose und die sog. Stille Reserve. Man könnte dieses Potential auch als die maximal erreichbare Anzahl an Arbeitskräften bezeichnen.

Modellhafte Berechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) sind in Abbildung 2 dargestellt. Danach wird das gesamte Erwerbspersonenpotential bis zum Jahre 2010 steigen und danach deutlich abfallen. Im Jahre 2030 wird es voraussichtlich bis zu 7,4 Millionen Erwerbspersonen weniger geben als 1990 (obere Variante mit variablen Erwerbsquoten und positivem Wanderungssaldo, vgl. Thon 1991a, S.709).

Im folgenden wird auf die Zusammensetzung des Erwerbspersonenpotentials und dessen Entwicklung eingegangen. Im Rahmen dieser Darstellung beziehen wir uns auf Ergebnisse des Verbandes Deutsche Rentenversicherungsträger (VDR). Zur Interpretation der nachstehenden Tabellen bzw. Abbildungen hier noch ein Lesehinweis: Die vorangegangenen Angaben des IAB und jetzt folgenden des VDR weichen voneinander ab. Unterschiede in den Angaben zu absoluten und relativen Zahlen sowie Jahresangaben ergeben sich aus folgendem Grund: Während die Berechnungen des IAB Erwerbsfähige im Alter zwischen 15 und 75 Jahren beinhalten, berücksichtigt der VDR Personen zwischen 15 und 65 Jahren. Trotz dieser Unterschiede infolge verschiedener Ausgangsdaten sind die ermittelten Trends beider Institutionen weitgehend identisch.

Abbildung 2:

Erwerbspersonenpotential 1990–2030, Modellrechnungen, vier Varianten



Quelle: Thon 1991 (b), S. 709.

Wie der Tabelle 1 und 2 zu entnehmen ist, steigt die Anzahl der Erwerbstätigen insbesondere ab dem Jahre 2000 und erreicht in den Jahren 2014 bzw. 2015 ihren Höhepunkt. Einen anderen Verlauf nehmen die Stille Reserve und Arbeitslosigkeit: Ab 1995, noch stärker aber ab dem Jahre 2000, sinkt die Anzahl beider Gruppen deutlich. Abbildung 3 und 4 geben diesen Verlauf in graphischer Form wieder. An ihnen ist sehr gut erkennbar, wie es aufgrund des insgesamt rückläufigen Erwerbspersonenpotentials ca. 2010 bis 2015 auch zu einem sehr deutlichen Rückgang der Erwerbstätigen kommen muß.

Tabelle 1:

Arbeitsmarktbilanz für Westdeutschland, Variable Quoten; Ergebnisse

Jahr	Erwerbs- personen- potential	Stille Reserve	Erwerbs- personen	Arbeits- lose	Er- werbs- tätige
1992	33 485	2 562	30 923	1 808	29 115
1993	33 760	2 808	30 952	2 419	28 533
1994	33 791	2 899	30 892	2 645	28 248
1995	33 750	2 887	30 863	2 615	28 248
2000	33 338	2 564	30 774	1 813	28 961
2010	32 956	1 606	31 350	908	30 442
<b>2015<sup>1</sup></b>	<b>31 907</b>	<b>493</b>	<b>31 414</b>	<b>282</b>	<b>31 133</b>
2020	30 164	466	29 698	266	29 432
2030	25 265	389	24 876	223	24 653

<sup>1</sup> In den durch den Fettdruck hervorgehobenen Jahren wird die minimale Arbeitslosenquote erreicht

Quelle: Grütz u.a. 1993, S. 458

Tabelle 2:

Arbeitsmarktbilanz für Ostdeutschland, Variable Quoten; Ergebnisse

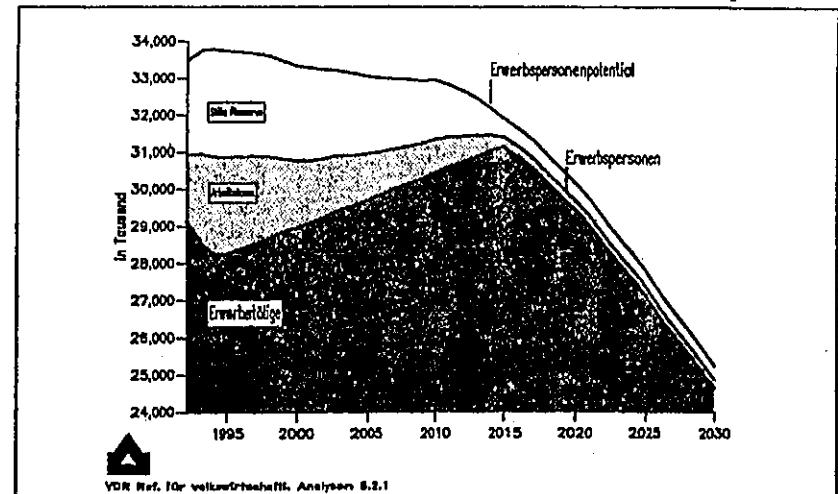
Jahr	Erwerbs- personen- potential	Stille Reserve	Erwerbs- personen	Arbeits- lose	Er- werbs- tätige
1992	8 917	1 047	7 871	1 170	6 701
1993	8 758	1 069	7 687	1 265	6 422
1994	8 626	1 017	7 608	1 292	6 317
1995	8 532	952	7 580	1 241	6 340
2000	8 338	784	7 552	842	6 710
2010	7 912	312	7 599	188	7 412
<b>2014<sup>1</sup></b>	<b>7 708</b>	<b>100</b>	<b>7 608</b>	<b>68</b>	<b>7 537</b>
2020	7 248	93	7 156	64	7 092
2030	6 431	80	6 351	57	6 294

<sup>1</sup> In den durch den Fettdruck hervorgehobenen Jahren wird die minimale Arbeitslosenquote erreicht

Quelle: Grütz u.a. 1993, S. 459

Abbildung 3:

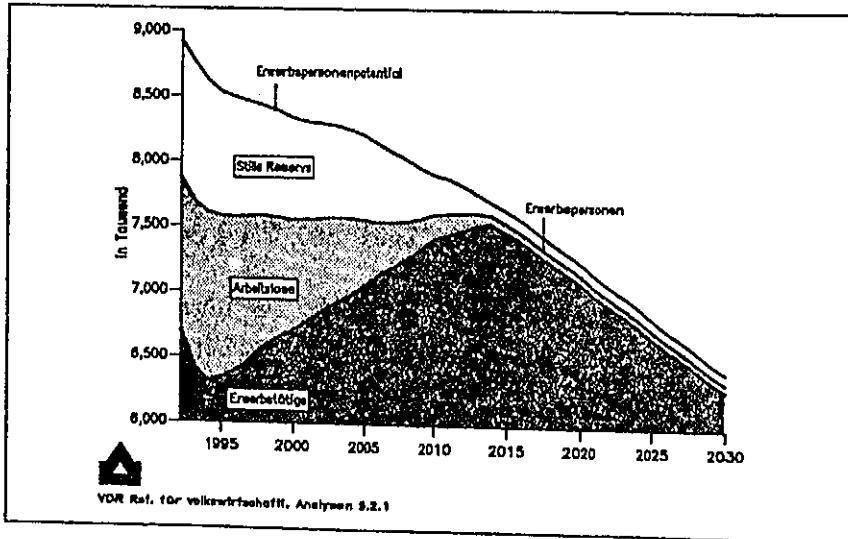
Arbeitsmarktbilanz für Westdeutschland, Variable Erwerbsquoten



Quelle: Grütz u.a. 1993, S. 460

Abbildung 4:

Arbeitsmarktbilanz für Ostdeutschland, Variable Erwerbsquoten



Quelle: Grütz u.a. 1993, S. 460

Damit das oben angeführte Erwerbspersonenpotential erreicht wird, werden für die einzelnen Erwerbstätigen Gruppen folgende Annahmen gemacht: Vorausgesetzt werden (im folgenden Daten des IAB), daß sich die ohnehin heute schon hohen Erwerbsquoten der deutschen Männer in den jeweiligen Altersgruppen auch zukünftig nicht wesentlich verändern werden: 1990 lag diese Quote z.B. in der Altersgruppe der 15- bis 20jährigen bei 45% und die der 35- bis 40jährigen bei knapp unter 100%. Ein deutlicher Abfall zeigt sich bei denjenigen, die 55 Jahre und älter sind.

Einen anderen Verlauf der Erwerbsbeteiligung wird für deutsche Frauen angenommen, hier differenziert nach Familienstand. Der Anteil nicht

verheirateter Frauen wird bis zum Jahre 2010 steigen. Ein Trend, der bereits seit längerer Zeit zu beobachten ist. Nicht verheiratete Frauen zwischen 20 bis 45 Jahren erreichen danach eine Erwerbsbeteiligung, die den Werten deutsche Männer entspricht. Bei diesen Frauen dürfte damit die Obergrenze bezüglich ihrer Erwerbsbeteiligung erreicht sein.

Obwohl die Erwerbsbeteiligung verheirateter Frauen geringer ist als die die der Nichtverheirateten und die der Männer, wird zukünftig mit einer erhöhten Potentialerwerbsquote gerechnet. Bei diesen Frauen stieg die Quote bereits zwischen 1970 und 1990 von ca. 40 auf 60%. Für das Jahr 2010 wird in einer unteren Berechnungsvariante eine Quote von 80% und in einer oberen eine Quote von rund 90% angenommen. Damit dürften dann auch für diese Frauen hinsichtlich ihrer Erwerbsbeteiligung die Obergrenzen ausgeschöpft sein (Vergleiche Thon 1991b, S.680ff).

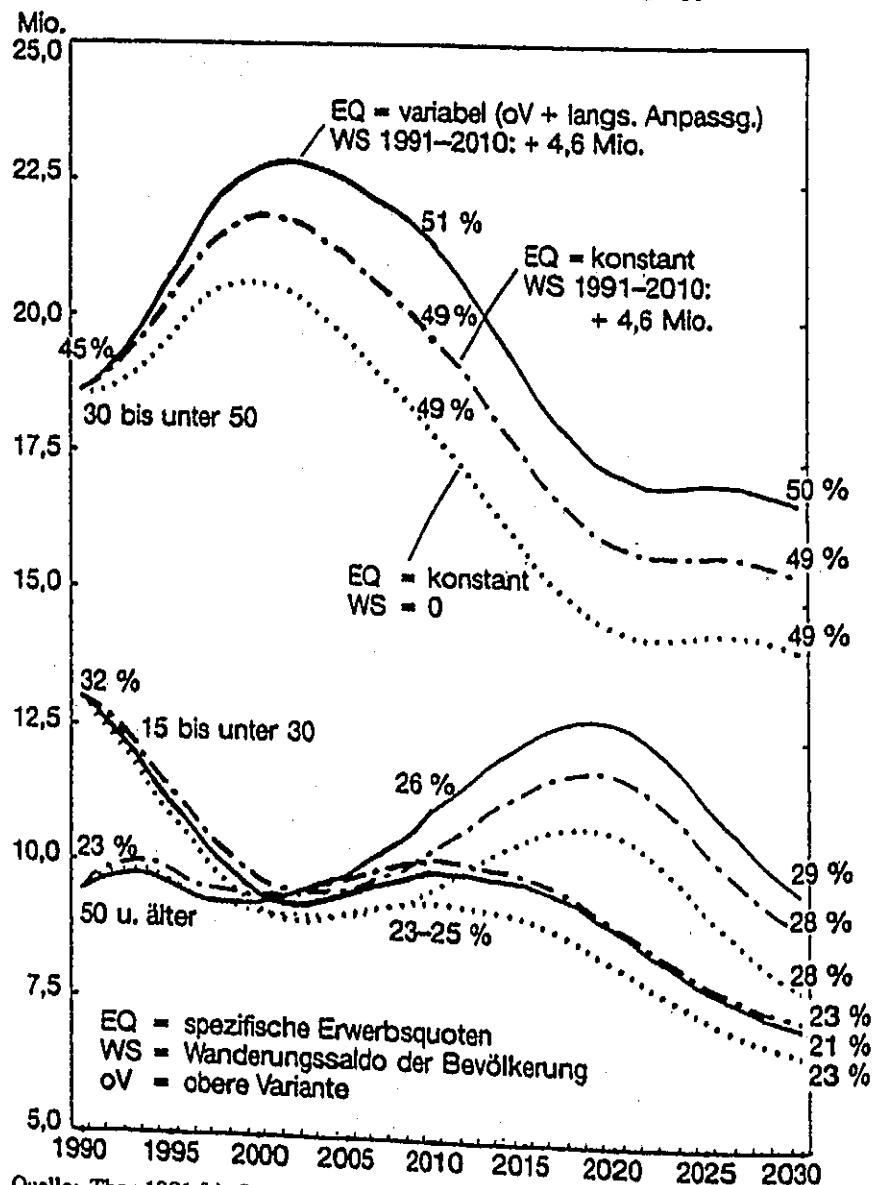
Das in Abbildung 2 dargestellte Erwerbspersonenpotential kann aber nur erreicht werden, wenn weiterhin Zuwanderer nach Deutschland einreisen: In den Berechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung wird bis zum Jahre 2010 ein positiver Wanderungssaldo von 4,6 Millionen Zuwanderern angenommen. Für den Zeitraum nach 2010 wird der Wanderungssaldo gleich Null gesetzt. Zu den Erwerbsquoten ausländischer Männer und Frauen (vgl. ausführlich Thon 1991b, S.682f).

Aus den vorangegangenen Darstellungen wird deutlich, daß das Erwerbspersonenpotential nur dann erreicht werden kann, wenn die Frauenerwerbstätigkeit deutlich steigt und gleichzeitig Zuwanderung erfolgt. Wie diese Annahmen einzuschätzen sind und welche Aktivitäten im Bereich der Wirtschaft und Politik erforderlich sind, darauf wird in den einzelnen Beiträgen dieser Broschüre eingegangen. Deshalb kann hier auf eine weitere Darstellung dieser Aspekte verzichtet werden.

In den folgenden Abschnitten wird auf einen anderen wichtigen Aspekt hingewiesen: Aufgrund des Geburtenrückgangs muß damit gerechnet werden, daß immer weniger junge Nachwuchskräfte für den Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Dies macht die Abbildung 5 sehr deutlich:

Abbildung 5:

Erwerbspersonenpotential 1990–2030 nach drei Altersgruppen



Quelle: Thon 1991 (b), S. 710.

Der Altersgruppe der 15- bis unter 30jährigen geht der Anteil von 32% im Jahre 1990 auf 21% im Jahre 2030 zurück. Ein deutlicher Anstieg ist demgegenüber bei den 30 bis 50jährigen zu verzeichnen. Ausgehend vom Jahre 1990 mit 45% steigt ihr Anteil auf 50% im Jahre 2030. Geringfügig höher ist der Anstieg bei den 50jährigen und älteren. Ihr Anteil weist gegenwärtig ca. 23% auf und steigt auf 29% bis zum Ende des Berechnungszeitraumes.

In der öffentlichen Diskussion wird der steigende Anteil dieser Altersgruppe oft als eines der schwerwiegendsten Folgeprobleme des demographischen Wandels für unsere Wirtschaft angesehen. Zu prüfen wäre allerdings, ob der erhöhte Anteil älterer Arbeitnehmer wirklich das entscheidende Problem für unsere Wirtschaft ist: Hierzu heißt es u.a.: "Der Anteil der über 50jährigen steigt von 23% bis maximal 29%, also keine Revolution." (Dostal 1993, S. 11). Außerdem bedarf diese Argumentation einer Differenzierung: Ältere Arbeitnehmer verteilen sich nicht gleichmäßig auf alle Branchen: zu den Wirtschaftssektoren mit höherem Anteil an älteren Arbeitnehmern zählen u.a. der öffentliche Dienst, die Energiewirtschaft, die Eisen- und Stahlindustrie sowie die chemische Industrie. Unterrepräsentiert sind sie eher in Bereichen wie Bau, Handel, Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie weiteren Dienstleistungsunternehmen. Festzustellen ist auch, daß Branchen mit einem hohen Anteil älterer Arbeitnehmer häufiger als andere zu denen zählen, deren Produktivität-, Umsatz- und Beschäftigungsentwicklung eher stagniert (vgl. Naegele 1992, Fuchs 1992).

Anders ausgedrückt: Nach einer branchenübergreifenden Darstellung wird es nicht zu einem massiven Anstieg älterer Arbeitnehmer (über 50jährige) kommen. Eine differenzierte Betrachtungsweise kommt aber zu dem Schluß, daß bestimmte Wirtschaftssektoren künftig überproportional viele ältere Arbeitnehmer beschäftigen werden. Deshalb ist es außerordentlich wichtig, sich der Frage zu widmen, welche Beschäftigungschancen die älteren Arbeitnehmer haben werden und in welchen Berufen dies der Fall sein könnte. Es ist dringend erforderlich, sich dieser Frage frühzeitig zu widmen, z.B. im Hinblick auf die Gestaltung der Arbeitsorganisation und betriebliche Gesundheitspolitik (vgl. Birkholz 1993, Langhoff 1993).

Es muß aber auch rechtzeitig darüber nachgedacht werden wie die jetzt noch jungen Arbeitnehmer qualifiziert werden müssen, damit sie den kommenden Herausforderungen gewachsen sind. Denn sie werden in einigen Jahren diejenigen sein, über die wir heute reden: die zukünftig älteren Arbeitnehmer. Im Rahmen des Gesprächskreises Arbeit und Soziales der Friedrich-Ebert-Stiftung wird in der Broschüre Nr. 40 ausführlich auf Fragen der Beschäftigungsperspektiven und Qualifizierung bzw. Weiterbildung von älteren Arbeitnehmern eingegangen und auch auf betriebliche Erstausbildung Bezug genommen.

## Literatur

- Birkholz, Lothar Bodo (1993): Altersgerechte Arbeitsplatzstrukturen, S.87-100. In: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.): Betriebliche Gesundheitspolitik auf dem Prüfstand, Sind neue Konzepte für alternde Belegschaften erforderlich? Gesprächskreis Arbeit und Soziales, Nr.20, Bonn.
- Dostal, Werner, (1993): Bevölkerungs- und Erwerbstätigenstruktur der Zukunft, S.7-28. In: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.): Betriebliche Gesundheitspolitik auf dem Prüfstand, Sind neue Konzepte für alternde Belegschaften erforderlich? Gesprächskreis Arbeit und Soziales, Nr.20, Bonn.
- Enquete-Kommission (1994): Zwischenbericht der ENQUETE-KOMMISSION Demographischer Wandel - Herausforderungen unserer älter werdenden Gesellschaft an den einzelnen und an die Politik, Deutscher Bundestag, 12. Wahlperiode, Drucksache 12/7876 v. 14.06.94, Bonn.
- Fuchs, Johann (1992): Zu- und Abgangsrechnung für die Erwerbstätigen nach Branchen. Ein Modell zur Fortschreibung sektoraler Beschäftigungsstrukturen nach Alter, Geschlecht und Stellung im Beruf, hrsg. v. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, Beitr. AB 166, Nürnberg.
- Grütz, Jens; Lankes, Fidells; Tautz, Roland; Roppel, Ulrich, (1993): Modellrechnung zum Erwerbspersonenpotential und zur Arbeitsmarktbilanz bis zum Jahre 2030, S. 449-462. In: Deutsche Rentenversicherung 7/1993, Frankfurt/M.
- Kühlewind, Gerhard, (1994): Erwerbsarbeit und Generationenvertrag, S.33-56. In: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.): Soziale Sicherung auf dem Prüfstand - Gerät die Rentenversicherung ins Wanken?, Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 36, Bonn.
- Langhoff, Thomas, (1993): Altersgerechte und altersübergreifende Qualifizierungskonzepte, S. 71-86. In: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.): Betriebliche Gesundheitspolitik auf dem Prüfstand, Sind neue Konzepte für alternde Belegschaften erforderlich? Gesprächskreis Arbeit und Soziales, Nr.20, Bonn.

Naegle, Gerhard, (1992): Zwischen Arbeit und Rente. Gesellschaftliche Chancen und Risiken alternder Arbeitnehmer, hrsg. v. Ilona Ostner und Wolfgang Voges, Augsburg.

Ruland, Franz, (1994): Die langfristige Sicherung der Renten, S.7-32. In: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.): Soziale Sicherung auf dem Prüfstand - Gerät die Rentenversicherung ins Wanken?, Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr.36, Bonn.

Statistisches Bundesamt (1994): Statistisches Jahrbuch 1994, Wiesbaden.

Thon, Manfred (1991a): Perspektiven des Erwerbspersonenpotentials in Gesamtdeutschland bis zum Jahre 2030, S706-712. In: Mitt AB 4/91, Nürnberg.

Thon, Manfred (1991b): Neue Modellrechnungen zur Entwicklung des Erwerbspersonenpotentials im bisherigen Bundesgebiet bis 2030, S.673-688. In: Mitt AB 4/91, Nürnberg.

## Arbeitsmarkt- und Ausbildungschancen von Zuwanderern

Es bedarf keiner großen Überlegung: Bei einem registrierten Unterbeschäftigungsvolumen von rund 3,5 Millionen Arbeitslosen im Jahresdurchschnitt 1993 läßt sich die Frage nach den aktuellen Beschäftigungschancen von Zuwanderern in Deutschland rasch beantworten: In den neuen Bundesländern setzen die Folgewirkungen des Strukturbruchs ein deutliches Signal für einen Einwanderungsstopp. In den alten Ländern deuten die hohen Nettozuwanderungen nach 1988 sowie der seit dem 4. Quartal 1992 anhaltende Erwerbstätigenrückgang in die gleiche Richtung. Wird jedoch die Frage aus der kurzfristig-konjunkturellen Perspektive herausgelöst und in den längerfristigen Zusammenhang gestellt, sind sich die Ökonomen im Grundsatz einig und beurteilen die internationalen Wanderungsbewegungen positiv. Denn Zuwanderer sind in hohem Maße mobil, anspruchsloser bei der Suche nach Arbeit und Wohnung, und sie tragen in besonderem Maße zur Erhöhung der Wirtschaftsleistung bei, weil sie eine neue Existenz aufbauen wollen.

Einen solchen Konsens gibt es im gesellschaftspolitischen Umfeld allerdings nicht. Die einen fühlen sich vom Arbeitsmarkt verdrängt und befürchten, Einwanderer nähmen ihnen die Arbeitsplätze weg oder der soziale Frieden werde durch Lohndruck gefährdet. Andere ängstigen sich vor einer ethnisch-kulturellen Vielfalt. Sie möchten sich einigen und hängen der Wunschvorstellung nach, die Bundesrepublik Deutschland möge lieber klein und fein werden. Schließlich gibt es ethisch-religiöse Begründungen mit der Aufforderung, die reiche Industrienation Bundesrepublik Deutschland sei zum Teilen aufgerufen und müsse möglichst viele Menschen aufnehmen.<sup>1</sup>

---

1 Den folgenden Überlegungen liegen längerfristige Projektionen zugrunde, in die über Deutschland hinaus alle Länder der Europäischen Union einbezogen sind. Vergleiche dazu ausführlich: Bernd Hof, Europa im Zeichen der Migration. Szenarien zur Bevölkerungs- und Arbeitsmarktentwicklung in der Europäischen Gemeinschaft bis 2020, Köln 1993.

## 1. Rückblick auf die Wanderungsbewegung 1960 bis 1991

Nun hat es in der Wanderungsfrage auch in früheren Jahren unterschiedliche Empfindungen und Sichtweisen gegeben. Wenn sie sich damals weniger stark artikulierten, mag dies auch mit der veränderten Arbeitsmarktsituation zu tun haben. In der Rückschau wird an der Bevölkerungsentwicklung zunächst deutlich, welche Bedeutung die Zuwanderung der letzten dreißig Jahre für das alte Bundesgebiet hatte. Tatsächlich stieg die Bevölkerung von 55,4 Millionen Personen im Jahr 1960 auf 62 Millionen im Jahr 1974 spürbar an, ging anschließend bis 1985 unter Schwankungen auf 61 Millionen zurück und nahm danach kräftig auf 64 Millionen im Jahr 1991 zu. Hinter diesen unterschiedlichen Pfaden der Bevölkerungsentwicklung stehen drei Wanderungswellen (Schaubild 1). Sie führten im Durchschnitt der Jahre 1960/91 zu einem positiven Wanderungssaldo von knapp einer viertel Million Personen pro Jahr.

Um den Wanderungseinfluß aus dem Bevölkerungsbestand herauszurechnen, wird die Ausgangsbevölkerung des Jahres 1960 ohne Berücksichtigung von Zu- und Fortzügen, aber mit den tatsächlichen Geburten- und Sterbeziffern fortgeschrieben. Ergebnis: Die so nach außen abgeschottete Modellbevölkerung wäre bis in die erste Hälfte der siebziger Jahre auf gut 59 Millionen Personen gestiegen und danach unentwegt auf 56 Millionen Personen im Jahr 1991 zurückgegangen (Schaubild 2). Sie hätte damit um acht Millionen unter dem tatsächlichen Ergebnis gelegen. Da die Arbeitsmarkt Betrachtung im Zentrum steht, können anschließend anhand der Modellbevölkerung die Auswirkungen der Zuwanderung auf das Arbeitskräftepotential bestimmt werden.

Schaubild 1:

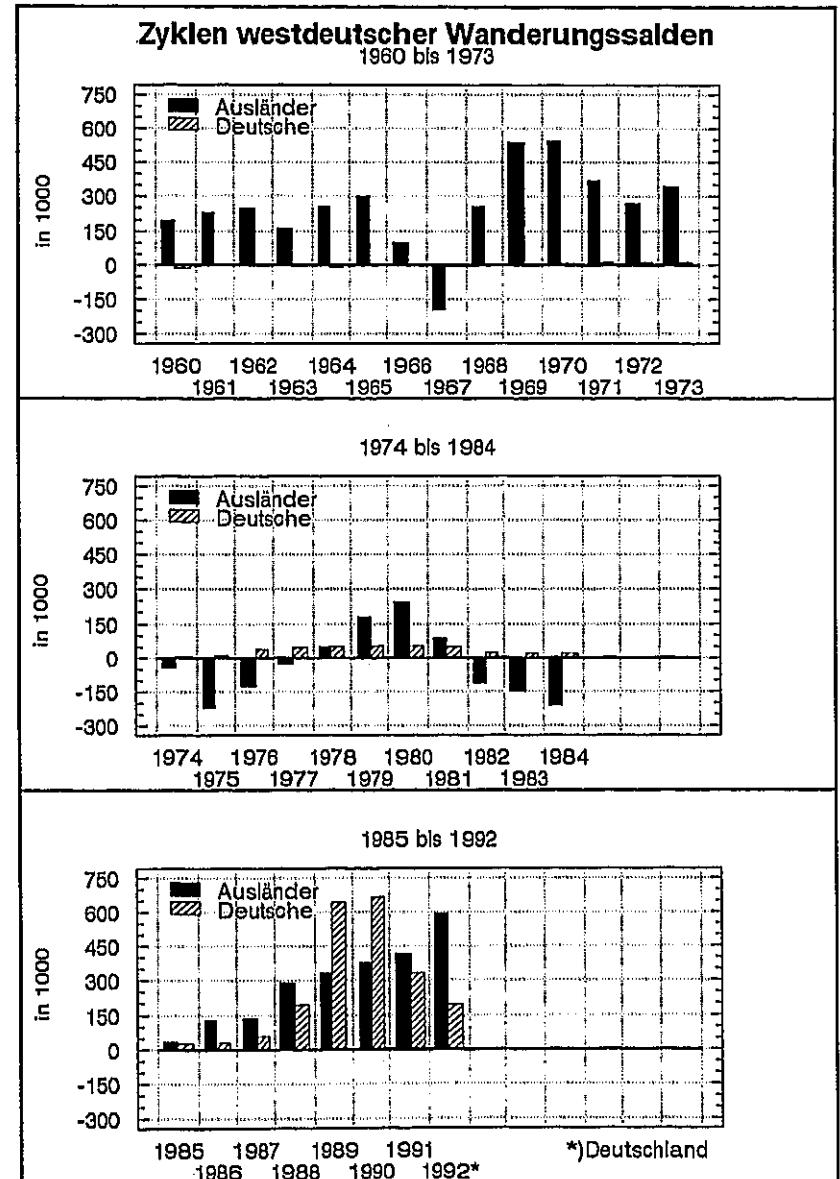
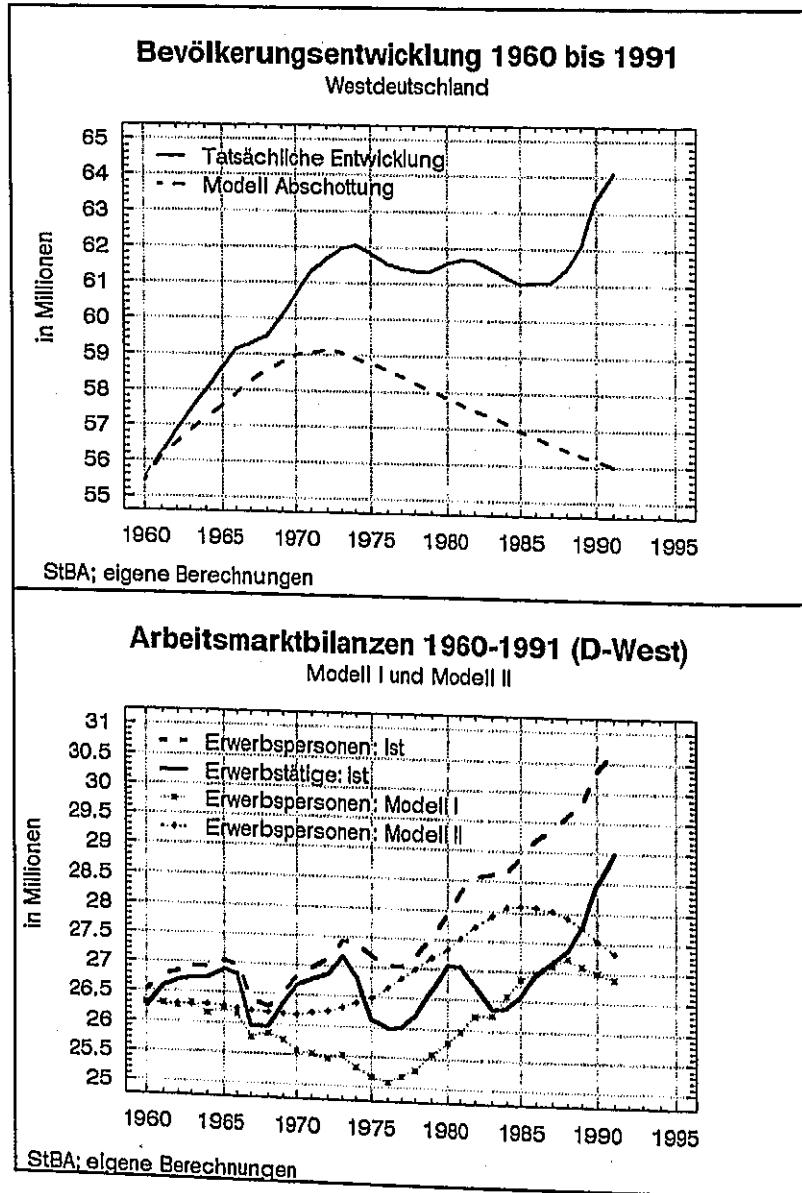


Schaubild 2:



Es zeigt sich: Die altersstrukturellen Verschiebungen der abgeschotteten Erwerbsbevölkerung hätten zu keiner nennenswerten Veränderung geführt (Modell II): Bei konstanten Erwerbsquoten wäre das inländische Arbeitskräftepotential zwischen 1960 und 1970 nicht gesunken, sondern annähernd konstant geblieben. Erst ab Mitte der siebziger Jahre bewirkten die geburtenstarken Jahrgänge einen kräftigen Potentialanstieg, der Mitte der achtziger Jahre bei gut 28 Millionen auslief. Anschließend lösten die geburtenschwachen Jahrgänge eine Abnahme aus.

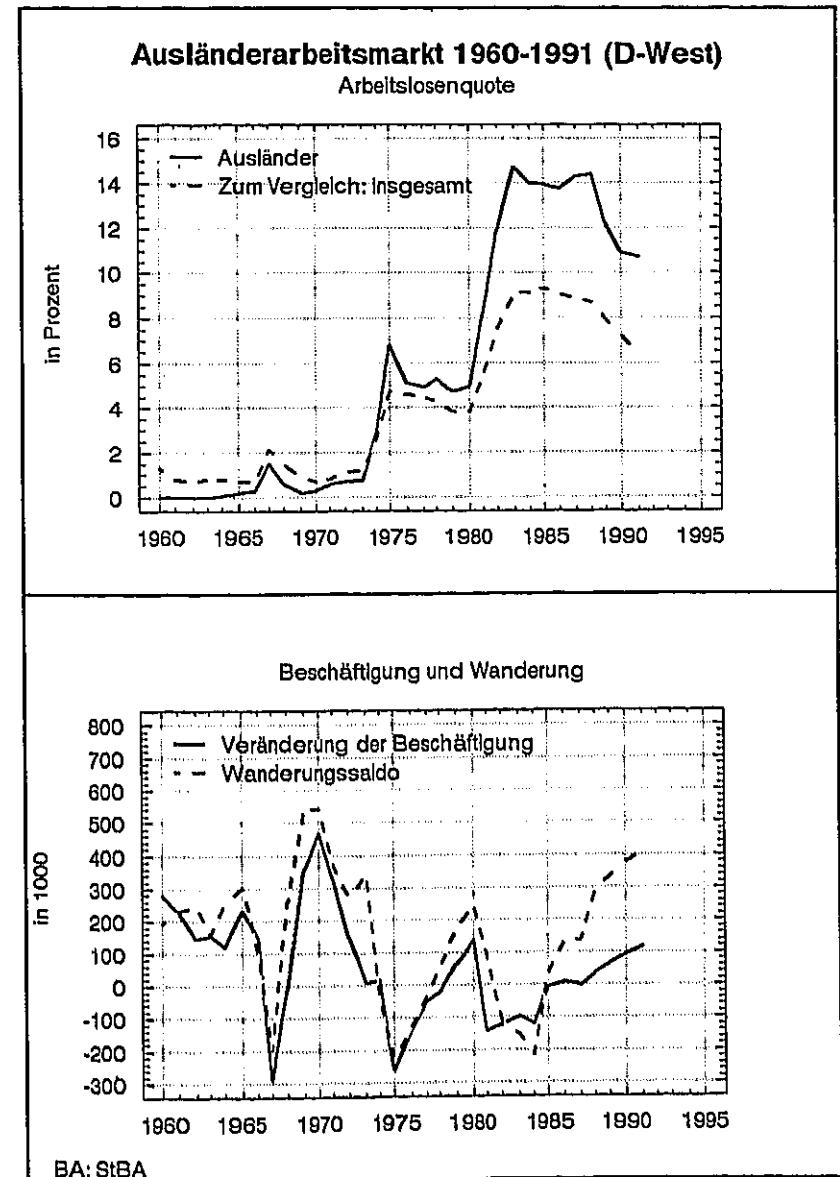
Diese altersstrukturellen Verschiebungen wurden durch ein insgesamt rückläufiges Erwerbsverhalten überlagert (Modell I). Allein deshalb sank das inländische Arbeitskräftepotential bis zum Jahre 1976 auf rund 25 Millionen Personen. Gründe dafür waren die spürbare Verlängerung der Bildungszeiten und der frühere Übergang in den Ruhestand. Beide Entzugswirkungen waren um ein Vielfaches größer als die gestiegene Erwerbsbeteiligung der Frauen in den mittleren Altersjahrgängen. Bis 1991 errechnet sich für das Arbeitskräftepotential eine Zuwanderungskomponente von gut 3,5 Millionen Personen als Differenz zwischen Modell I und dem tatsächlichen Erwerbspersonenangebot (Schaubild 2).

Man kann aus diesen Modellergebnissen folgende Schlußfolgerung ziehen. Ohne Zuwanderung ausländischer Arbeitnehmer hätte es in der Bundesrepublik Deutschland den bildungspolitischen Fortschritt ebenso wenig gegeben wie den sozialpolitischen Fortschritt. Denn bis in die zweite Hälfte der siebziger Jahre hinein hätte die angespannte Arbeitsmarktsituation die Entzugseffekte des späteren Berufseintritts und des früheren Berufsaustritts wahrscheinlich nicht zugelassen.

Die Beurteilung der zweiten Zuwanderungswelle nach 1985 fällt freilich nicht mehr so eindeutig aus. Trotz der in der zweiten Hälfte der achtziger Jahre so günstigen Beschäftigungsentwicklung sind am Arbeitsmarkt für ausländische Arbeitnehmer Bremsspuren nicht zu übersehen. Das mag damit zusammenhängen, daß der konjunkturelle Zusammenhang zwischen der Ausländerbeschäftigung im Inland und der Zuwanderung aus dem Ausland verloren ging. Hatte es bis Mitte der achtziger Jahre noch einen Gleichlauf zwischen dem jährlichen Wanderungssaldo und der jährlichen Veränderung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gegeben (Schaubild 3), brach dieser parallele Verlauf auseinander. Nach 1985 stieg die Ausländerbeschäftigung zwar wieder kräftig an,

aber der Wanderungssaldo löste sich von diesem Pfad und reichte in Größenordnungen hinein, die weit über die positive Beschäftigungswirkung hinausgingen. Wahrscheinlich war es vornehmlich die Familienzusammenführung, die dieses Auseinanderklaffen bewirkte. Denn die zugewanderten Ausländer kamen aus Staaten, die nicht zur Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft zählen. So wundert es zunächst nicht, wenn sich die Arbeitslosenquote der Ausländer im Verlauf der achtziger Jahre immer weiter nach oben von der Gesamtquote entfernte (Schaubild 3). Aber in den Jahren 1989 und 1990 nahm die Ausländerarbeitslosigkeit stärker ab als die Arbeitslosigkeit insgesamt. Die geringere Reaktion der Gesamtarbeitslosigkeit mag mit der hohen Zuwanderung deutschstämmiger Aussiedler und Übersiedler aus der ehemaligen DDR zusammenhängen. Gemessen an diesen Arbeitsmarktreaktionen sind die Integrationserfolge ausländischer Arbeitnehmer eher uneinheitlich zu beurteilen, zumal sich mit Beginn der neunziger Jahre die Arbeitslosenquote der Ausländer erneut spürbar stärker erhöhte als die Gesamtquote. Damit stellt sich die Frage nach den künftigen Integrationschancen, nach der Entwicklung der Arbeitskräfte und der Arbeitsplätze.

Schaubild 3:



## 2. Wanderungsbewegung und künftige Bevölkerungsentwicklung

Im arbeitsmarktorientierten Teil haben Bevölkerungsprognosen eine hohe Präzision. Annahmen zur Geburtenentwicklung wirken sich erst in ferner Zukunft aus, und Hypothesen zur weiter steigenden Lebenserwartung betreffen vor allem die über 65jährige Bevölkerung. Somit stehen die Wanderungen im Zentrum der Modellrechnung. Hier hat nun die Vergangenheit gezeigt, daß die Wanderungsannahmen die Schwachstelle aller Prognosen waren. Die Richtung war dabei immer die gleiche. Die tatsächliche Wanderungsbewegung fiel stets kräftiger aus als die in Modellrechnungen eingegangenen Wanderungssalden. Das ist eine Erfahrung, die über die Bundesrepublik Deutschland hinaus auch für andere Länder nachweisbar ist, vor allem für die Vereinigten Staaten mit ihrer klar definierten Einwanderungspolitik.

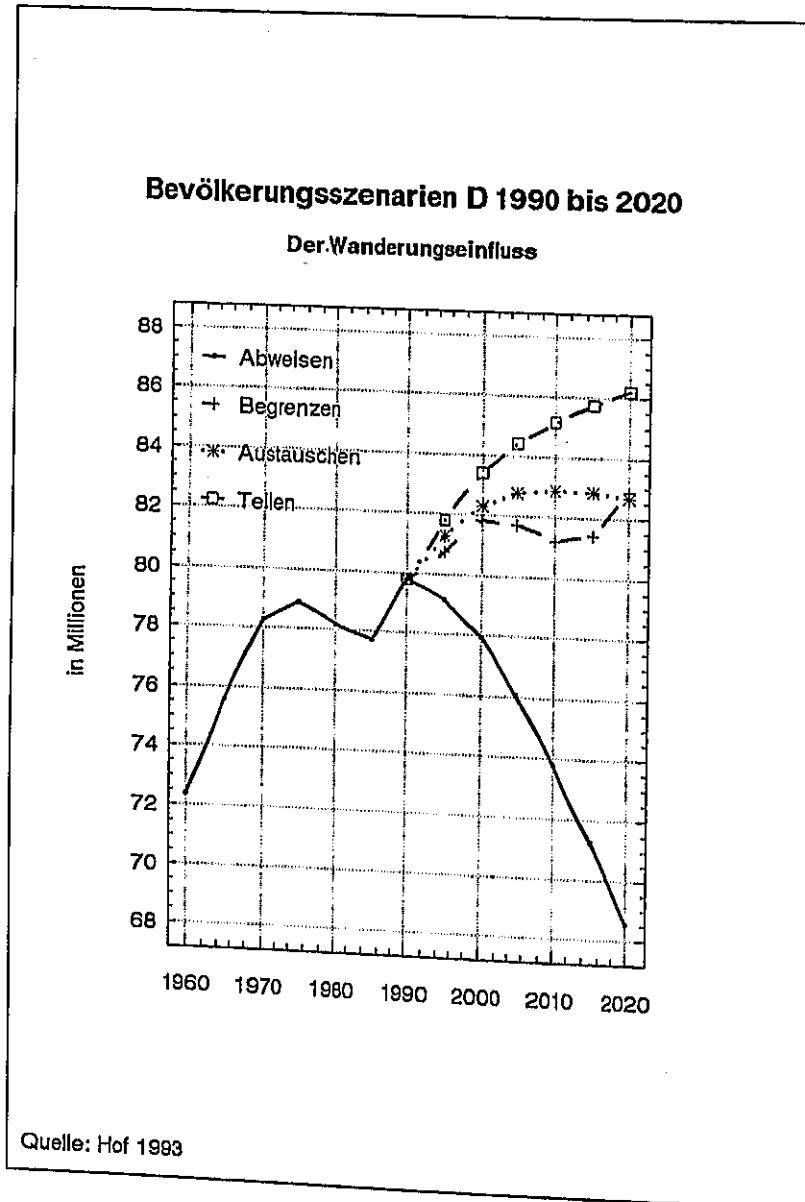
Während dort die illegale Zuwanderung für Unterschätzungen der Erwerbsbevölkerung sorgte, war es in der Bundesrepublik Deutschland vornehmlich der Familiennachzug und die Ende der achtziger Jahre in dieser Dimension nicht voraussehbare Zuwanderung aus Osteuropa aufgrund der dortigen politischen Umwälzungen. Wie auch immer sich die weitere Entwicklung stellt, die Erfahrungen der vergangenen Jahre legen nahe, die Wanderungseinschätzung nicht allzu vorsichtig anzugehen. Deshalb werden im Sinne der eingangs beschriebenen Spannungsbögen insgesamt vier Arbeitsmarktbilanzen mit folgenden Wanderungsannahmen versehen:

- "Abweisen" bedeutet über den gesamten Modellrechnungszeitraum hinweg einen Wanderungssaldo von Null.
- "Begrenzen" läßt eine Wanderungsbewegung zu, die das Arbeitskräftepotential unter sonst gleichen Bedingungen allein durch Zuwanderung stabilisiert. Aber auf dem Hintergrund zurückliegender Erfahrung ist dies keine Männer-, sondern eine Familienwanderung. In diesem Fall müßte die Nettozuwanderung von 170.000 Personen Anfang der neunziger Jahre auf 800.000 im Jahr 2020 ansteigen. Das ist ein Vorgriff auf die Ergebnisse der Modellrechnung.

- "Austauschen" beschreibt eine Wanderungsbewegung, die von dieser exakten Dimensionierung abrückt und das gesamte Wandervolumen der Begrenzungsvariante linear auf den Prognosezeitraum verteilt. Daraus ergibt sich ein positiver Wanderungssaldo von 400.000 Personen pro Jahr.
- "Teilen" läßt eine Wanderungsbewegung zu, die über den Wanderungsansatz des "Austauschens" um 25 Prozent hinausgeht. Mit einer jährlichen Nettozuwanderung von 500.000 Personen wird so ein Ansatz beschrieben, der zugleich humane und sozialpolitisch motivierte Zuwanderungskomponenten enthält.

Um zu demonstrieren, welchen Einfluß allein diese vier Wanderungsannahmen auf die Bevölkerungsentwicklung haben, werden sie mit konstanten Geburten- und Sterbeziffern kombiniert (Schaubild 4). Ergebnis: Die Bevölkerungsniveaus des Jahres 2020 reichen von rund 68 Millionen Personen im Falle des Abweizens bis zu 86 Millionen Personen im Falle des Teilens. Dazwischen liegen die am Arbeitskräftepotential orientierten Wanderungsvarianten, die auf unterschiedlichen Pfaden im Jahr 2020 ein Bevölkerungsniveau von jeweils gut 82 Millionen Personen erreichen. Auffällig ist die Wellenbewegung der Begrenzungsvariante ebenso wie der ruhige Verlauf der Austauschvariante, der ab 2010 die Bevölkerungszahlen zunächst stabilisiert. Schlußfolgerung: Verglichen mit dem Ausgangsjahr führen die Zuwanderungsvarianten allesamt zu höheren Bevölkerungsniveaus.

Schaubild 4:



### 3. Erwerbsverhalten und Arbeitskräfteangebot

Nach diesen Vorausschätzungen der Bevölkerung mit ihren altersstrukturellen Verschiebungen entscheidet sich die künftige Entwicklung des Arbeitskräfteangebots an den Hypothesen zum Erwerbsverhalten. Hier streift die öffentliche Diskussion zur Zeit alle entscheidenden Phasen des Erwerbslebens. Die Forderungen reichen von einer Verkürzung der Bildungszeiten über eine weiter steigende Erwerbsbeteiligung der Frauen bis hin zum späteren Übergang in den Ruhestand. Alle drei Erwerbsquotenvariationen zielen also auf eine höhere Ausschöpfung der inländischen Erwerbsbevölkerung ab. An den Rändern, also bei den jungen und bei den älteren Erwerbspersonen, würde dies eine Trendumkehr in Richtung auf die Erwerbsquotenverläufe des Jahres 1970 bedeuten. Damals waren die Bildungszeiten wesentlich kürzer und der Übergang in Rente erfolgte wesentlich später. Die Frage wird sein, ob eine solche Trendumkehr problemadäquate Lösungen bringt. Die Personalplanung müßte Konzepte entwickeln, die in erheblichem Umfang Arbeitsplätze für ältere Arbeitnehmer zur Verfügung stellen, weil das demographische Angebotsplus durch den späteren Rentenbeginn weiter erhöht würde. Solche Konzepte sind in den weitverzweigten Dienstleistungssektoren vorstellbar. Aber im industriellen Bereich sind sie mehr als fraglich.

Eine Personalpolitik, die den Ausgleich abnehmender Nachwuchsstärken in der zunehmenden Beschäftigung älterer Arbeitskräfte sucht, gefährdet ihr eigenes Innovationspotential. Wenn die Bildungspolitik in dieser Situation den Arbeitskräftenachwuchs eine Verkürzung der Ausbildungszeiten abverlangt, könnten produktivitätsmindernde Effekte die Folge sein. Verliert die Ausbildung aufgrund des Arbeitsmarktdrucks an Quantität und Qualität, würde die Bundesrepublik Deutschland genau das aufs Spiel setzen, was ihr in der Vergangenheit international stets Wettbewerbsvorteile gebracht hat. All dies spricht nicht gegen ein Überdenken der zeitlichen Übergänge zu Beginn und zum Ende des Erwerbslebens infolge veränderten Bildungs- und Pensionsverhaltens. Aber eine Rückkehr auf die Erwerbsniveaus des Jahres 1970 ausgeschlossen und lediglich ein leichter Erwerbsquotenanstieg jüngerer und älterer Erwerbspersonen erwartet.

Die künftige Frauenerwerbsbeteiligung wird dagegen in den mittleren Altersjahrgängen kräftig ansteigen. Hier werden im Jahr 2020 in der oberen Varianten Erwerbsquoten erreicht, die deutlich über 80 Prozent liegen. Das bedeutet einen Erwerbsquotenanstieg zwischen zehn und 20 Prozent. Von welchen Erwerbsquoten in den beiden Varianten im einzelnen ausgegangen wurde, geht aus Schaubild 5 hervor.

Die Verbindung der Erwerbshypothesen mit den Bevölkerungsvor- ausberechnungen liefert die Entwicklungslinien des Arbeitskräftean- gebots, die der besseren Übersicht wegen zunächst nebeneinander dar- gestellt werden (Schaubild 6). Zusätzlich aufgenommen wurden Ergeb- nisse mit veränderter Geburtenentwicklung.

- Die Status quo-Rechnung für den Abschottungsfall mit unverän- derter Variablenkonstellation würde einen Rückgang des Arbeits- kräfteangebots von knapp 39 auf gut 31 Millionen im Jahr 2020 be- wirken.
- Steigen die Erwerbsquoten gemäß der unteren Variante an und käme es gleichzeitig zu einem Anstieg der Geburten, ginge das Arbeits- kräfteangebot bis zum Jahr 2020 auf gut 34 Millionen zurück. Die- sem positiven Geburteneinfluß steht bei gleicher Erwerbshypothese jener Pfad gegenüber, der sich bei einem leichten Geburtenrückgang einstellen würde. In diesem Fall würden im Jahr 2020 gut 33 Mil- lionen Arbeitskräfte gezählt.
- Geburtenanstieg und Erwerbsquotenzunahme entsprechend der obe- ren Erwerbshypothese würde den Rückgang auf rund 35,5 Millionen im Jahr 2020 begrenzen lassen.

Schaubild 5:

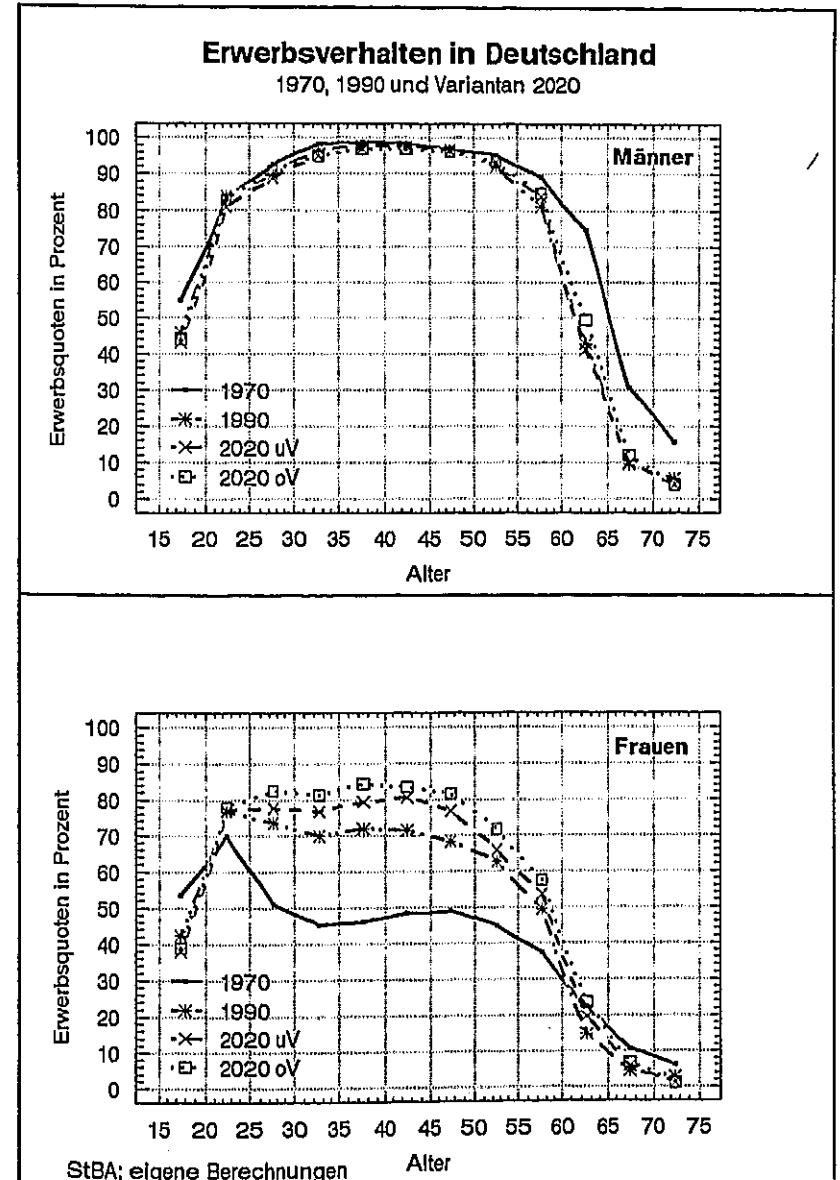
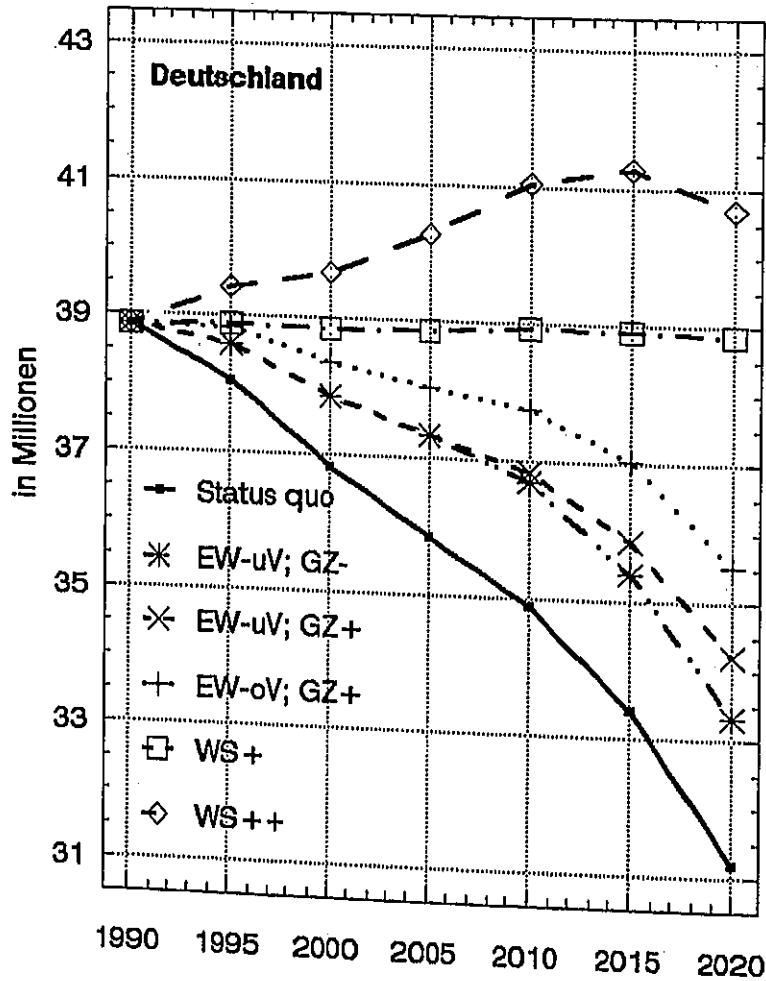


Schaubild 6:

## Arbeitskräfteangebot 1990 bis 2020

Erwerbsbeteiligung und Zuwanderung



Quelle: Hof 1993

Erstes Zwischenergebnis: Über steigendes Erwerbsverhalten können zwar beträchtliche Ausgleichspotentiale erschlossen werden. Aber zur Stabilisierung des Arbeitskräfteangebots reicht dies nicht aus. Dazu bedarf es der Zuwanderung von außen.

Die beiden oberen Potentialverläufe demonstrieren den reinen Wandereinfluß. Bei unveränderter Erwerbsneigung ist tatsächlich per saldo eine Familienzuzwanderung von bis zu 800.000 Personen im Endjahr der Prognoserechnung erforderlich, um das Arbeitskräfteangebot in Deutschland bei knapp 39 Millionen Personen zu stabilisieren (WS+). Darüber liegt der Potentialverlauf mit einem Wanderungssaldo von +500.000 Personen pro Jahr (WS++). In diesem Fall würde das Arbeitskräfteangebot bis zum Jahr 2015 auf gut 41 Millionen steigen und danach abnehmen. In Wirklichkeit werden sich die Erwerbs- und Wanderungsvarianten überlagern. Aber die getrennt durchgeführte Analyse belegt: Gesellschaftspolitische Entscheidungen sind notwendig, damit der Arbeitsmarkt in Deutschland nicht sich selbst überlassen bleibt und die Arbeitsmarktentwicklung zwischen den verschiedenen Gruppen unbelastet bleiben, zwischen dem Nachwuchs und den älteren Arbeitnehmern, zwischen den Frauen und den Ausländern.

### 4. Wirtschaftswachstum und Arbeitsplätze

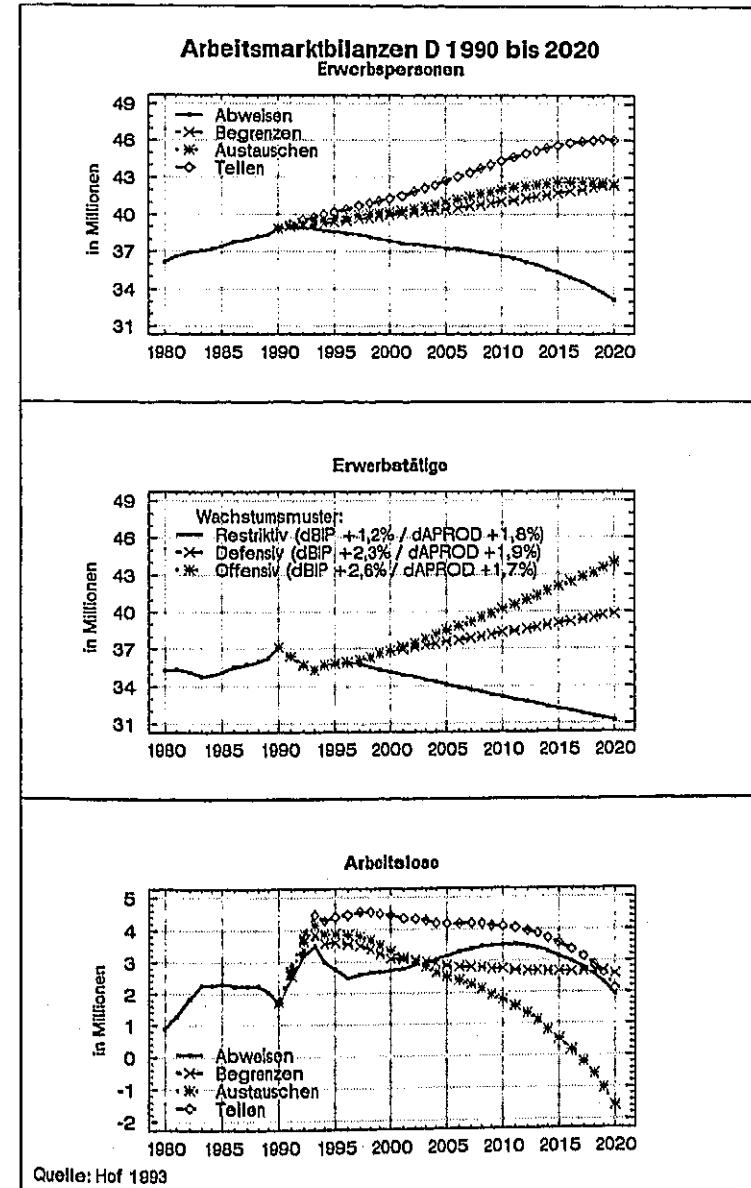
Um dies zuverlässiger zu beschreiben, wird zunächst die andere Seite der Arbeitsmarktbilanz in die Überlegung einbezogen. Das ist das Zusammenspiel der Wachstumsperspektive mit dem Produktivitätsfortschritt, woraus die Beschäftigungswirkung resultiert. Dabei steht die Frage im Vordergrund, wieviel Wachstum in Zukunft erforderlich sein wird, um die Beschäftigung in den positiven Bereich zu heben. Hier haben in allen Industriestaaten Regressionsberechnungen gezeigt, daß in den zurückliegenden 30 Jahren das Wirtschaftswachstum spürbar beschäftigungsintensiver geworden ist. Das war im wesentlichen Folge der Hinwendung zu den Dienstleistungsbereichen der Wirtschaft, wo die Produktivitätszuwächse niedriger sind als in der Industrie. Das hat die gesamtwirtschaftliche Beschäftigungsentwicklung verbessert. Dieser Strukturwandel wird sich fortsetzen und in langfristiger Perspektive dazu führen, daß auf gefestigter industrieller Basis ein vergleichsweise

moderates Wirtschaftswachstum positive Beschäftigungsimpulse auslöst.

Auf dem Hintergrund dieser Gedanken zur weiteren Absenkung der Beschäftigungsschwelle sind im Anschluß an den Konjunkturaufschwung 1994/2000 drei langfristige Wachstumsmuster in die Modellrechnung eingegangen. Das offensive Wachstumsmuster setzt auf die europäische Integration und erwartet eine längerfristige Wachstumsrate des Bruttoinlandsprodukts von 2,6 Prozent. Angelehnt an zurückliegende Regressionsschätzungen wird diese Wachstumserwartung mit einem Produktivitätszuwachs von 1,7 Prozent versehen, so daß die Beschäftigung pro Jahr um knapp ein Prozent zunimmt. Davon setzt sich das defensive Wachstumsmuster ab, in dem die Erfolge der europäischen Integration weitaus weniger genutzt werden können. Dahinter steht ein Wirtschaftswachstum von 2,3 Prozent und eine Arbeitsproduktivität von 1,9 Prozent, mithin eine Beschäftigungsmehrung von 0,4 Prozent pro Jahr.

Die dritte Wachstumsvariante schließlich ist ausgesprochen restriktiv. Deutschland schottet sich ab und kann bereits ab Mitte der neunziger Jahre nur noch ein Wachstum von gut einem Prozent erzielen. Die Bemühungen richten sich in diesem Fall nicht auf Erweiterung, sondern wegen der Marktenge allein auf eine Rationalisierung des Produktionsprozesses. Die Arbeitsproduktivität wird auf 1,8 Prozent pro Jahr veranschlagt, die Beschäftigung geht pro Jahr um 0,6 Prozent zurück. Es ist die Frage, ob dieses schwache Wirtschaftswachstum bei langfristig sinkender Inlandsbevölkerung überhaupt aufrechterhalten werden kann. Jedenfalls stünde in einer solchen ökonomischen Perspektive Deutschland stets in Gefahr, in eine nicht endende Depression einzumünden.

Schaubild 7:



## 5. Arbeitsmarktbilanzen

Die Beschäftigungspfade dieser drei Wachstumsmuster sind in Schaubild 7 enthalten, in das zugleich die Erwerbspersonenverläufe aufgenommen wurden. Danach werden die längerfristigen Arbeitsmarktbilanzen durch Zuwanderung entschieden. Das ist das Ergebnis von Szenarienrechnungen, die auf vier Bilanzen verdichtet und in folgenden Annahmenkombinationen ausgewählt wurden:

### - Arbeitsmarktbilanz "Teilen mit Gefahr zur Selbstaufgabe"

In die Bundesrepublik Deutschland wandern pro Jahr netto 500.000 Personen ein. Die Geburten und die Lebenserwartung nehmen zu. Das Erwerbsverhalten steigt kräftig an und trifft auf eine flexible Arbeitslandschaft. Der Trend zur Dienstleistung setzt sich fort und mündet in ein offensives Wachstumsmuster ein, in dem die Menschen in Verantwortung für das Ganze produktiv tätig sind. Unter dieser günstigen Annahmenkonstellation gäbe es nach Überwindung der Rezession Mitte der neunziger Jahre und anschließendem Konjunkturaufschwung im Jahr 2000 wieder annähernd so viele Arbeitsplätze in Deutschland wie zu Beginn der neunziger Jahre. Aber aufgrund der hohen Zuwanderung würden im Jahr 2000 annähernd 4,5 Millionen Arbeitslose registriert. In den Jahren danach nähme bei einem jährlichen Beschäftigungszuwachs von rund einem Prozent die Arbeitslosigkeit zunächst eher verhalten ab und ab dem Jahr 2010 von dann vier Millionen auf rund zwei Millionen im Jahr 2020.

### - Arbeitsmarktbilanz "Austauschen in Toleranz"

Die günstige Konstellation zwischen Wachstum und Produktivität wird in dieser Arbeitsmarktbilanz unverändert übernommen. In die Bundesrepublik Deutschland wandern pro Jahr netto 400.000 Personen ein. Die Geburten und die Lebenserwartung nehmen zu, aber die Erwerbsbeteiligung steigt weniger stark an. Ergebnis: Die Arbeitslosigkeit steigt bis 1994 auf rund vier Millionen an und geht danach bis zum Jahr 2000 auf 3,3 Millionen zurück. Sie baut sich in den Folgejahren zügig ab, so daß die Wirtschaft in dieser Variante in Überbeschäftigung einmündet.

### - Arbeitsmarktbilanz "Begrenzen in Eigennutz"

Die Zuwanderung in die Bundesrepublik wird entsprechend der demographischen Lücke Jahr für Jahr gesteuert und steigt bis 2020 auf 800.000 Personen an. Das Wachstumsmuster hat in dieser Variante eher defensiven Charakter. Daraus resultiert ein langfristiger Beschäftigungsaufbau von knapp einem halben Prozent pro Jahr. In dieser Orientierung nimmt die Erwerbsbeteiligung nur mäßig zu, aber die Geburten steigen an, ebenso die Lebenserwartung. Ergebnis: Die Arbeitslosigkeit erreicht im Rezessionstief rund 3,8 Millionen Personen und geht danach bis zum Jahr 2000 auf rund drei Millionen Personen zurück. In den Folgejahren nimmt die Arbeitslosigkeit nur noch geringfügig auf 2,5 Millionen im Jahr 2020 ab.

### - Arbeitsmarktbilanz "Abweisen in Selbstüberschätzung"

Die Bundesrepublik Deutschland schließt die Außengrenzen und läßt Zuwanderung nur noch im Ausmaß der Abwanderung zu. Ein Wanderungssaldo von Null führt zu einem Wachstumspfad, der wegen der stark rückläufigen Bevölkerung mit zunehmendem Zeithorizont flacher verläuft. Wahrscheinlich kann in dieser Variante der interne Nachfrageausfall durch Exportzunahmen nicht mehr ausgeglichen werden, weil die Bundesrepublik in eine Arbeitskräfteknappheit hineinläuft. Bei unveränderter Lebenserwartung gehen die Geburten weiter zurück und das Erwerbsverhalten nimmt nur mäßig zu. Dieses Szenario zeigt in mittelfristiger Perspektive die günstigsten Arbeitsmarktergebnisse. Die Arbeitslosigkeit steigt 1993 auf dreieinhalb Millionen und reduziert sich bis 1996 auf 2,5 Millionen. Doch dann ist der tiefste Punkt bereits erreicht, und die Arbeitslosigkeit wird wegen der verengten Wachstumsspielräume bis zum Jahr 2010 auf dreieinhalb Millionen ansteigen und anschließend infolge der dann einsetzenden hohen demographischen Verknappung auf zwei Millionen im Jahr 2020 zurückgehen.

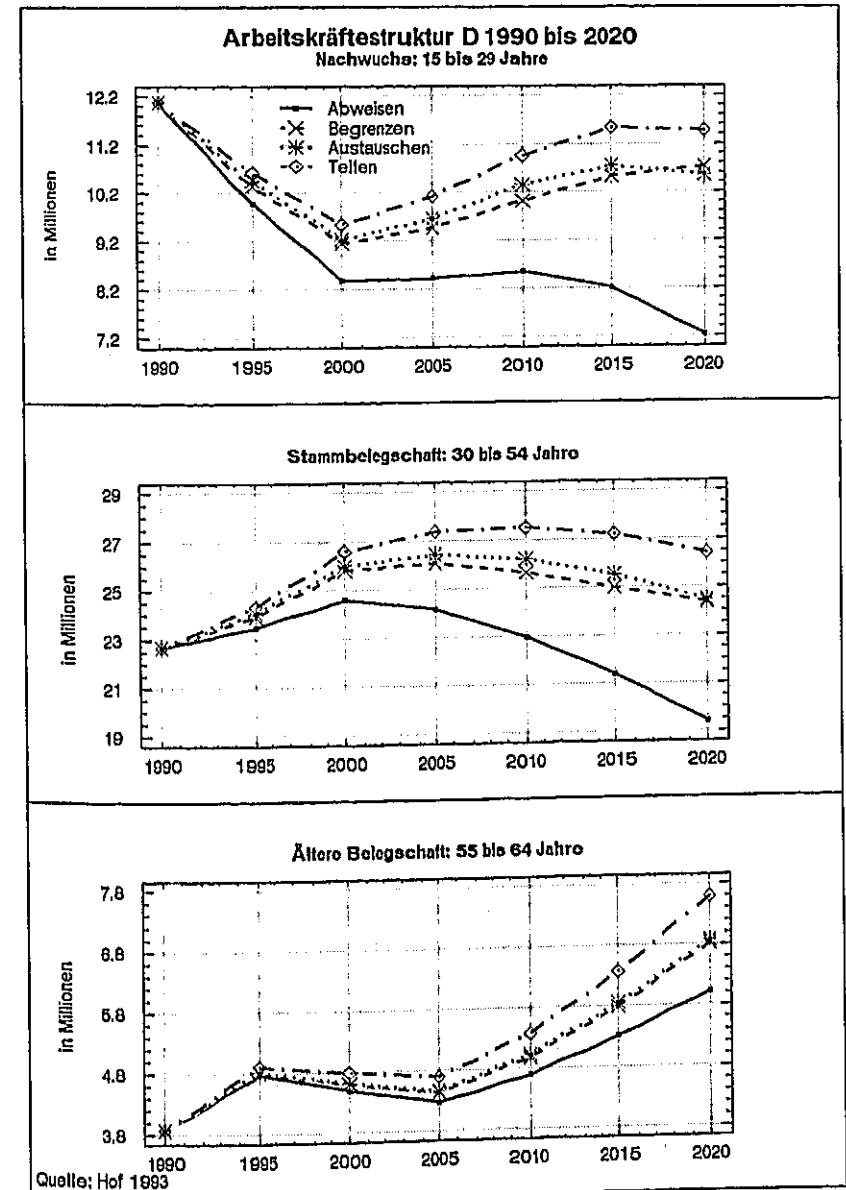
Die vier Arbeitsmarktbilanzen machen einen Zielkonflikt deutlich. Unter den konjunkturellen Gesichtspunkten der neunziger Jahre scheint eine Begrenzung der Zuwanderung notwendig. Langfristig hingegen wird zum Ausgleich der Arbeitskräftelücke Zuwanderung erforderlich sein. Das bedeutet: Die Zuwanderer der neunziger Jahre werden in Deutsch-

land auf insgesamt schlechte Arbeitsmarktbedingungen treffen. Dagegen verlangt die längerfristige ökonomische Zielsetzung eine Vorsorgehaltung, um bei immer stärker werdender demographischer Schrumpfung vorzeitig reagieren zu können. Aus diesen Gesichtspunkten heraus wird in längerfristiger Orientierung der Arbeitsmarktbilanz "Austauschen in Toleranz" der Vorrang gegeben.

## 6. Zuwanderung und Qualifikation

Trotz globaler Arbeitsmarktungleichgewichte wird die Regeneration des Arbeitskräftepotentials in zunehmendem Maße gefährdet sein. Aufgrund der internen demographischen Prozesse nimmt der Arbeitskräftenachwuchs im Alter zwischen 15 und 29 Jahren bis zum Jahr 2020 von gegenwärtig rund zwölf Millionen auf gut sieben Millionen im Jahr 2020 ab. Demgegenüber steigt die Zahl der 55- bis 64jährigen Arbeitskräfte von knapp vier Millionen heute auf sechs Millionen im Jahr 2020. Diese Scherenbewegung (Schaubild 8) führt zu einer nachlassenden Regeneration des Humankapitals. Aufgrund dieser Entwicklung müssen die Chancen für eine breite Fundierung neuen technologischen Wissens geringer eingeschätzt werden. Davon ist auch die internationale Wettbewerbsfähigkeit betroffen. Das Humankapitalargument steht aber auch in Verbindung zur aktuellen Diskussion um die Entwicklung der Lebensarbeitszeit. Es scheint keine geeignete Strategie zu sein, dem Arbeitskräftenachwuchs bei ohnehin programmierter Verknappung eine Verkürzung der Ausbildungszeiten abzuverlangen.

Schaubild 8:



Vielmehr eröffnet Zuwanderung die Möglichkeit, die demographische Lücke am unteren Rand des Erwerbspersonenpotentials auszugleichen. Aber dieser altersstrukturelle Ausgleich stellt sich nicht im Selbstlauf ein. Dazu bedarf es einer Altersbegrenzung: Die Bundesrepublik Deutschland müßte zugleich ihre in der Vergangenheit erworbene Wanderungserfahrung durch tragfähige Integrationskonzepte ergänzen, wenn Zuwanderung mehr sein soll als quantitativer Ausgleich. Dies wird nicht leicht sein. Zunächst gehen alle einschlägigen Prognosen davon aus, daß die Veränderung der Wirtschaftsstruktur einen Trend zur Höherqualifizierung beinhaltet. Dieser Trend läuft zugunsten qualifizierter und hochqualifizierter Arbeitskräfte mit Hochschul- und Fachhochschulabschluß und zuungunsten nicht formal qualifizierter Arbeitskräfte. Daraus läßt sich zunächst einmal die Forderung ableiten, die Ausbildungsbeteiligung ausländischer Jugendlicher spürbar zu erhöhen, um die vorhandenen Potentiale besser zu nutzen.

Darüber hinaus scheint mit Blick auf die Zuwanderung die in den letzten Jahren gewonnene Erfahrung bedeutsam zu sein, daß es einen Zusammenhang zwischen dem Einreisealter und der erreichten Schulbildung gibt. Die Chancen für einen erfolgreichen Schulabschluß sind um so geringer, je höher das Einreisealter ist. Anders gewendet: Die besten Chancen für einen erfolgreichen Schulabschluß sind bei einer Einreise im Alter von bis zu sechs Jahren gegeben. Aus dieser bildungspolitischen Erkenntnis läßt sich ein Argument für eine möglichst frühe Einreise gewinnen.

Es verbindet sich zugleich mit dem aus der globalen Betrachtung gewonnenen Vorsorgeargument, mit der Zuwanderung nicht solange zuwarten, bis sich am Arbeitsmarkt ein aktueller Bedarf artikuliert. Je früher die Zuwanderung erfolgt, um so besser sind die Integrationschancen. Die im Zusammenhang mit der Eingliederung deutschstämmiger Aussiedler gewonnenen Erfahrungen mahnen zur Vorsicht. Die Aufwendungen für Sprach- und Qualifizierungskurse waren erheblich. Es scheint fraglich, ob eine so geartete Begleitung auch jenem Zuwanderungspotential gewährt werden kann, das im hier vorgestellten Szenario aus der Stabilisierungsvariante abgeleitet wurde.

## 7. Schlußbemerkung

Der Arbeitsmarkt in Deutschland bietet Zuwanderern Ausbildungs- und Beschäftigungschancen. Aber sie sind differenzierter zu sehen als in zurückliegenden Jahren. Wenn die Bundesrepublik ein leistungsfähiger Erwerbsstandort bleiben will, sind einwanderungspolitische Entscheidungen erforderlich, die zwischen den beiden Arbeitsmarktbalancen "Teilen" und "Abweisen" angesiedelt sein müssen. Im arbeitsmarkt-orientierten Teil wird es aufgrund der erkennbaren Trends wahrscheinlich unumgänglich sein, bereits bei der Einreise eine Altersbegrenzung vorzunehmen. Qualifikationsstandards müssen gesetzt und ein gewisses Maß an Sprachkompetenz abverlangt werden. Dabei steigt die Akzeptanz nach innen in dem Maße, wie die einwanderungspolitischen Grundsätze offengelegt und zugleich auch nach außen an für alle erkennbaren Trends orientiert werden. Das derzeitige Ausländergesetz kann dies nicht leisten. Darüber hinaus wäre es überlegenswert, das in der Bundesrepublik so erfolgreich praktizierte duale System der Berufsausbildung dorthin zu exportieren, wo der Zuwanderungsdruck in Richtung Europäische Union entsteht – in Osteuropa und in Nordafrika.

## **Wirtschafts- und sozialpolitische Aspekte der Zuwanderung in die Bundesrepublik<sup>1</sup>**

Die Bundesrepublik hat in den letzten Jahren die stärkste Zuwanderungswelle seit dem Zustrom von Vertriebenen nach dem Ende des Zweiten Weltkrieges erlebt: Zwischen 1988 und 1992 kamen rund 4,2 Millionen Personen in die "alte" Bundesrepublik, davon etwa

- 1 Mill. Übersiedler aus der ehemaligen DDR,
- 1,35 Mill. Aussiedler aus den ehemaligen Ostblockstaaten und
- 1,9 Mill. Ausländer, darunter rund 1 Mill. Asylbewerber.

Die Immigrationswelle erhöhte den Bevölkerungsstand in Westdeutschland in nur fünf Jahren um reichlich 6 Prozent auf knapp 65 Mio. Personen (1992) und steigerte das für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit in den alten Bundesländern zur Verfügung stehende Potential um reichlich 2,1 Mill. Personen. Die Wirkungen dieses Zustroms auf den Arbeitsmarkt, die öffentlichen Finanzen und das Wirtschaftswachstum sind Gegenstand der folgenden Überlegungen.

### **1. Zuwanderung und Arbeitsmarkt**

Die Integration der Zuwanderer in den westdeutschen Arbeitsmarkt ist nicht nur von entscheidender Bedeutung für die Beanspruchung der öffentlichen Haushalte und für die Wirkungen auf das Wirtschaftswachstum, sie bildet auch – für Zuwanderer ebenso wie für die

---

<sup>1</sup> Die Ausführungen stützen sich weitgehend auf György Barabas/Arne Gieseck/Ulrich Heilemann/Hans Dietrich von Loeffelholz, Gesamtwirtschaftliche Effekte der Zuwanderung 1988 bis 1991, in: RWI-Mitteilungen, 43 (1992), S. 133ff., und auf Arne Gieseck/Ulrich Heilemann/Hans Dietrich von Loeffelholz, Wirtschafts- und sozialpolitische Aspekte der Zuwanderung in die Bundesrepublik, in: "Aus Politik und Zeitgeschichte" (Beilage zu der Wochenzeitschrift "Das Parlament"), (1993), B7/93, S. 29ff.

einheimische Bevölkerung – eine wichtige Voraussetzung für die soziale Integration. Allgemein kann festgehalten werden: Je rascher und friktionsloser die berufliche Integration der Zuwanderer gelingt, desto eher ist mit ihrer Akzeptanz durch die einheimische Bevölkerung zu rechnen und desto eher werden sich die an die Migrationsentscheidung geknüpften wirtschaftlichen Erwartungen der Zuwanderer erfüllen.

Im allgemeinen hängt das Gelingen der beruflichen Integration der zugewanderten Arbeitskräfte vor allem von den rechtlichen Rahmenbedingungen, von der konjunkturellen Entwicklung sowie von der beruflichen Qualifikation und im weiteren Sinne von persönlichen Merkmalen der Zuwanderer ab.

Die rechtlichen Möglichkeiten zur Aufnahme einer Beschäftigung in der Bundesrepublik sind für die einzelnen Zuwanderungsgruppen sehr unterschiedlich. So haben Übersiedler und Aussiedler aufgrund ihres Status als "Deutsche" ebenso wie die aus Ländern der Europäischen Gemeinschaft stammenden Ausländer aufgrund supranationaler Vereinbarungen unbeschränkte Möglichkeiten zur Aufnahme einer Beschäftigung. Dagegen können alle anderen Zuwanderer erst nach der Erteilung einer Arbeitserlaubnis eine Beschäftigung antreten; dabei kommt in der Regel nur die "allgemeine" Arbeitserlaubnis in Betracht, die nur dann erteilt wird, wenn für den angestrebten Arbeitsplatz keine deutschen oder diesen gleichgestellte ausländische Arbeitskräfte verfügbar sind. Die Notwendigkeit einer Arbeitserlaubnis entfällt mit der Aufenthaltsberechtigung, die zumeist erst nach mindestens achtjährigem berufstätigen Aufenthalt in der Bundesrepublik erteilt wird.

Was die für die Integration wichtige konjunkturelle Entwicklung seit 1988 angeht, stellt sie sich am Arbeitsmarkt wie folgt dar: Die Zahl der in Westdeutschland Erwerbstätigen ist nicht zuletzt aufgrund des Pendlerzustroms aus den jungen Bundesländern um fast 2,2 Mill. auf 29,5 Mill. (1992) gestiegen. Die Zahl der Arbeitslosen ist zwischen 1988 und 1991 um rund 550.000 auf knapp 1,7 Mill. gesunken, im Verlauf von 1992 ist sie allerdings – ebenso wie die Kurzarbeit – wieder merklich gestiegen.

Die relativ günstige berufliche Qualifikation der Zuwanderer wird auf vielfache Weise deutlich: So zeigt z.B. ein Vergleich der beruflichen

Struktur der Zuwanderer mit den entsprechenden Strukturen von offenen Stellen und einheimischen Arbeitslosen, daß Aus- und Übersiedler vergleichsweise hohe Anteile bei den Fertigungsberufen und technischen Berufen aufweisen, vor der Zuwanderung vielfach als Facharbeiter oder Angestellte mit gehobener Tätigkeit beschäftigt waren und zu einem hohen Anteil qualifizierte Berufsausbildungen aufweisen. Die ausländischen sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer üben traditionell Tätigkeiten in der Industrie und in Dienstleistungssektoren aus; sie sind vor allem im Bergbau, in der Kunststoff-, Gummi- und Metallindustrie, im Fahrzeugbau, im Textilgewerbe, in der Bauindustrie sowie im Hotel- und Gaststättengewerbe tätig. Dort bewegen sich die Anteile der ausländischen Personen an den Arbeitnehmern insgesamt zwischen 10 und 20 Prozent. Diese Struktur ist allerdings noch stark durch die Anwerbeaktionen der siebziger Jahre geprägt: seit 1986 nahm die Beschäftigung von Ausländern vor allem in den besonders prosperierenden Bereichen Handel, Verkehr und Nachrichtenübermittlung sowie im Dienstleistungssektor zu.

Die Zuwanderer wiesen auch vielfach vergleichsweise günstige persönliche Merkmale auf, die ihnen gute Chancen für eine Arbeitsvermittlung eröffneten: So ist der Anteil von Zuwanderern mit einem für die berufliche Integration günstigen Alter von 20 bis 45 Jahren spürbar höher als in der einheimischen Bevölkerung. Dagegen sind die Anteile älterer Arbeitsloser, Dauerarbeitsloser und Arbeitsloser mit gesundheitlichen Einschränkungen, deren Chancen für eine berufliche Reintegration besonders gering sind, deutlich niedriger als bei den westdeutschen Arbeitslosen. Vorteilhaft dürfte sich auch die relativ große räumliche Mobilität der Zuwanderer ausgewirkt haben: Insgesamt spricht vieles dafür, daß die Bereitschaft zum Ortswechsel vor allem zu Anfang erheblich größer als bei den Einheimischen ist. Denkbar ist schließlich auch, daß viele Zuwanderer ihre Beschäftigungschancen durch direkte Lohnzugeständnisse bzw. durch die Bereitschaft zur Übernahme von Tätigkeiten, für die sie formal überqualifiziert sind, erhöht haben.

Einige Indizien weisen darauf hin, daß die zugewanderten Erwerbspersonen, vor allem die Übersiedler, recht schnell einen Arbeitsplatz finden; viele unterschrieben schon in den Aufnahmelagern Arbeitsverträge oder hatten sich bereits vor der Übersiedlung einen Arbeitsplatz

gesichert. Stichproben zufolge hatten 43 Prozent der Übersiedler, die zwischen Januar 1989 und Juni 1990 als Erwerbspersonen in die alten Bundesländer kamen, bereits nach einem Monat eine Beschäftigung aufgenommen, innerhalb von 3 Monaten waren es schon 72 Prozent und nach 6 Monaten 82 Prozent. Zudem lag die rechnerische Dauer der Arbeitslosigkeit für Über- und Aussiedler mit 3 bzw. 4 Monaten (1989) deutlich unter der für alle Arbeitslosen (6 Monate). Insgesamt dürften bis zum Jahresende 1992 unter den seit Beginn des Jahres 1988 eingeströmten knapp 720.000 potentiell erwerbstätigen Übersiedlern etwa 640.000 und unter den 670.000 arbeitssuchenden Aussiedlern rund 420.000 einen Arbeitsplatz gefunden haben. Nach den Angaben der amtlichen Beschäftigungsstatistik kann davon ausgegangen werden, daß zwischen 1988 und 1992 zusätzlich zu den bisher 1,6 Mill. Ausländern etwa 400.000 Ausländer in den Arbeitsprozeß eingegliedert wurden. Die in der Untersuchungsperiode zugewanderten Ausländer dürften daran in hohem Maße partizipiert haben: So ist unter Berücksichtigung sprachlich und fachlich bedingter Friktionen anzunehmen, daß unter den 435.000 zugewanderten ausländischen Erwerbspersonen bis zum Jahresende 1992 drei Viertel bzw. etwa 320.000 einen Arbeitsplatz gefunden haben.

In der Öffentlichkeit wird häufig gefragt, inwieweit die erwerbstätigen Zuwanderer einheimische Erwerbspersonen aus einer Beschäftigung verdrängt bzw. an einer Beschäftigungsaufnahme gehindert haben. Die insgesamt rasche Eingliederung der zugewanderten Erwerbspersonen in den Arbeitsmarkt läßt indes darauf schließen, daß eine Nachfrage nach Arbeitskräften befriedigt worden ist, für die ansässige Arbeitslose aufgrund fehlender beruflicher Ausbildung (fast 50 Prozent der Arbeitslosen haben keine abgeschlossene Berufsausbildung), gesundheitlicher Einschränkungen (25 Prozent der Arbeitslosen weisen entsprechende Beeinträchtigungen auf), altersbedingter Nachteile (30 Prozent der Arbeitslosen sind älter als 50 Jahre) oder geschlechtsspezifischer Merkmale (50 Prozent der Arbeitslosen sind Frauen) häufig nicht in Frage kamen; dies gilt vor allem für Tätigkeiten in Bergbau, Bauwirtschaft und Kraftfahrzeugindustrie sowie u.a. für viele Nachtarbeitertätigkeiten.

Von der zusätzlichen Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer dürften nach den vorliegenden empirischen Ergebnissen kaum Verdrängungs-

effekte ausgegangen sein; dies legt auch die Tatsache nahe, daß sich nicht nur die Zahl der an Ausländer erteilten Arbeitserlaubnisse insgesamt zwischen 1987 und 1992 etwa verdreifacht hat, sondern daß auch der Anteil der allgemeinen Arbeitserlaubnisse daran von 48 auf 74 Prozent gestiegen ist. Angesichts der für die Erlaubnisse erforderlichen Voraussetzungen bedeutet dies, daß Ausländer in knapp drei Viertel aller Fälle Arbeitsplätze besetzten, für die keine deutschen oder ihnen gleichgestellte ausländische Arbeitskräfte verfügbar waren. In diesen Arbeitsmarktlücken – offenbar vor allem im Hotel- und Gaststättengewerbe und im Dienstleistungsbereich – konnten auch zahlreiche Asylbewerber nach der Aufhebung der Wartezeit bis zur Arbeitsaufnahme Fuß fassen.

Vieles spricht sogar dafür, daß im Zuge des Abbaus von regionalen und sektoralen sowie qualifikationsbedingten strukturellen Engpässen auf dem Arbeitsmarkt den ansässigen Erwerbspersonen neue Beschäftigungsperspektiven eröffnet worden sind. Dabei ist zum einen an komplementäre Beschäftigungseffekte zu denken: Wenn durch einen Zuwanderer eine Facharbeiterstelle besetzt werden kann, für die keine einheimische Erwerbsperson zur Verfügung stand, eröffnen sich komplementär dazu Beschäftigungschancen für andere Arbeitskräfte, die mit der Facharbeiterstelle verbunden sind. Zum anderen ist aber auch ein Aufrücken einheimischer Beschäftigter in höhere Positionen innerhalb der Beschäftigungspyramide denkbar: Übernehmen Zuwanderer beispielsweise einfache oder ungelernete Tätigkeiten bzw. akzeptieren sie unattraktivere Arbeitsbedingungen und -plätze, können die vorher damit betrauten Arbeitskräfte nun beaufsichtigende oder einweisende Tätigkeiten ausüben.

Aus der makroökonomischen Perspektive läßt sich anhand dieser Indizien der Schluß ziehen, daß die mit der Zuwanderung einhergehenden strukturellen und nachfrageseitigen Effekte auf dem Arbeitsmarkt etwaige Verdrängungseffekte wohl überwogen haben. In Einzelfällen kann sich dies freilich anders darstellen: So sahen sich Arbeitslose und die im Zuge der üblichen Fluktuation freigesetzten Erwerbspersonen in der Konkurrenz um neu eingerichtete und freigewordene Arbeitsplätze zugewanderten Erwerbspersonen gegenüber, die aufgrund höherer räumlicher Mobilität, zum Teil aufgrund besserer Qualifikation oder aufgrund

der Bereitschaft zur Hinnahme schlechterer Arbeitsbedingungen bzw. zur Übernahme von Stellen, für die sie (formal) überqualifiziert sind, den Vorzug erhielten. Weiter ist die Dauer der Arbeitslosigkeit für die Gruppe der über 40 Jahre alten Arbeitslosen deutlich gestiegen. Auch der Anteil der Arbeitslosen, die aus der Arbeitslosigkeit nicht in die Erwerbstätigkeit, sondern in die Stille Reserve wechselten oder in den Ruhestand gingen, ist erheblich gewachsen. Das geringe Ausmaß an Verdrängung ist freilich vor allem vor dem Hintergrund der Impulse aus den Steuerreformschritten 1986/1988 und 1990, der bis Anfang 1990 lebhaften Auslandsnachfrage und der Vereinigung Deutschlands zu sehen; für eine künftige Zuwanderung in Zeiten anhaltender konjunktureller Schwäche dürften sich die Arbeitsmarkteffekte wesentlich ungünstiger darstellen.

## 2. Finanzwirtschaftliche Aspekte

Es liegt auf der Hand, daß die dargestellte expansive Bevölkerungs- und Arbeitsmarktentwicklung schon kurzfristig erhebliche Auswirkungen auf Ausgaben, Einnahmen und Finanzierungssalden der staatlichen Haushalte entfalten. Dies betrifft die Haushalte von Bund, Ländern und Gemeinden, die einerseits Starthilfen und laufende Transfers, wie Kindergeld, Wohngeld oder Sozialhilfe, leisten müssen, andererseits nach Maßgabe der Beteiligung der Zuwanderer an der Einkommensentstehung und -verwendung mit zusätzlichen Einnahmen an Einkommensteuern und Verbrauchsabgaben rechnen können. Knapp eine Mrd. DM p.a. betragen rein rechnerisch die unmittelbaren steuerlichen Zusatzeinnahmen bei 100.000 zusätzlichen, zu Durchschnittslöhnen beschäftigten Arbeitnehmern. Soweit dies auf die Zuwanderer zutrifft, leisten sie damit nicht nur Finanzierungsbeiträge zu den von ihnen bezogenen Transfers, sondern beteiligen sich auch an der Finanzierung der von ihnen in Anspruch genommenen Infrastruktureinrichtungen im Wohnungs-, Ausbildungs-, Verkehrs- und Gesundheitsbereich. Sie entlasten darüber hinaus die einheimische Bevölkerung von solchen staatlichen Kosten, die, wie die Aufwendungen für die Verteidigung, Auswärtige Angelegenheiten oder den staatlichen Schuldendienst, von ihrem Zuzug und Aufenthalt weitgehend unabhängig sind. Solche Auf-

wendungen mit Fixkostencharakter können insgesamt mit reichlich einem Drittel der Staatsausgaben angesetzt werden.

Auch die Etats der Sozialversicherungsträger (gesetzliche Renten- und Krankenversicherung sowie Arbeitslosenversicherung) stehen unter dem Einfluß der Zuwanderer, sobald diese, wie im Falle der Aussiedler, z.B. Eingliederungsgeld nach dem Arbeitsförderungsgesetz erhalten oder als Arbeitnehmer tätig werden und sozialversicherungspflichtige Entgelte beziehen. So bedeuten z.B. 100.000 zusätzliche sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Westdeutschland u.a. Mehreinnahmen der gesetzlichen Renten- und Krankenversicherung sowie der Arbeitslosenversicherung in Höhe von rechnerisch reichlich 1,3 Mrd. DM p.a. Freilich stehen den jeweiligen Beiträgen auch Ansprüche auf Leistungen etwa bei Arbeitslosigkeit, im Krankheitsfall oder später bei Erreichen der Altersgrenze (Rentenanwartschaften) gegenüber.

Zusammengenommen dürften die seit 1988 nach Westdeutschland zugewanderten Personen auf dem Wege über ihre Beteiligung an der inländischen Einkommensentstehung und -verwendung in 1992 etwa 32 Mrd. DM an Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen aufgebracht haben. Gegenzurechnen sind die Aufwendungen des Staates für die Zuwanderer etwa in Gestalt von Starthilfen, von Eingliederungs- und Arbeitslosengeld, von Kindergeld und Wohngeld sowie von Altersrenten. An Aussiedler dürften 1992 zusammen schätzungsweise knapp 6 Mrd. DM, davon reichlich 3 Mrd. DM an Leistungen nach dem Arbeitsförderungsgesetz und knapp 3 Mrd. DM an Rentenleistungen, geflossen sein, an Übersiedler etwa 4 Mrd. DM, an Ausländer ohne Asylbewerber 1 Mrd. DM sowie an Asylbewerber 5 bis 7 Mrd. DM, insbesondere in Form von Sozialhilfe (einschl. der Ausgaben für die Unterbringung der Asylbewerber). Zusammen dürften sich die genannten öffentlichen Aufwendungen grob geschätzt auf etwa 18 Mrd. DM belaufen haben, so daß ein "Gewinn" für die staatlichen Finanzen in Höhe von insgesamt 14 Mrd. DM verblieb. Hinzu kamen noch die staatlichen Mehreinnahmen bzw. Minderausgaben, die der Staat aufgrund der expansiven gesamtwirtschaftlichen Wirkungen der Zuwanderungen verbuchen konnte.

Die Zuwanderer lassen sich nicht zuletzt wegen der relativ guten Arbeitsmarktchancen bevorzugt in den hochverdichteten Regionen und in Ballungsgebieten mit günstiger Wirtschaftsstruktur nieder. Sie tragen

mit diesen "Vorlieben" sicherlich mit zur Anspannung auf den regionalen Wohnungsmärkten bei. Die Ursachen für die gegenwärtig sehr angespannte Situation auf diesem "Markt" sind freilich vielfältig. Ein Grund ist etwa die erhöhte Wohnungsnachfrage der heimischen Bevölkerung aufgrund von Einkommenssteigerungen, ein anderer die in den achtziger Jahren nur sehr verhaltene Neubautätigkeit; so wurden in dieser Dekade im Durchschnitt pro Jahr nur etwas mehr als halb so viele Wohnungen fertiggestellt wie in den siebziger Jahren. In der damaligen Situation, die von Rückgang und Alterung der Bevölkerung gekennzeichnet war und in der man allgemein von einem Überangebot von Wohnungen und hohen Leerständen ausging, war diese relativ geringe Bautätigkeit auch plausibel. Sie ist jedoch ein wesentlicher Grund für die gegenwärtige Anspannung. Schließlich ist von Bedeutung, daß z.B. die Anzahl der Einpersonen-Haushalte ("Singles") in den letzten zehn Jahren um ein Drittel auf fast 10 Mill. gestiegen ist. Fast die Hälfte aller privaten Haushalte in den Großstädten besteht heute nur noch aus einer Person. Dies macht die Wohnungssuche nicht nur für die Zuwanderer, sondern auch für ansässige jüngere Familien mit Kindern schwierig und treibt die Mieten, aber auch die Ausgaben des Staates für das Wohngeld, nach oben. Im übrigen ist damit zu rechnen, daß längerfristig die aufgrund der Zuwanderung erforderlichen zusätzlichen Wohnungsbauinvestitionen – schätzungsweise 30 bis 50 Mrd. DM pro 1 Mill. Zuwanderer nach heutigen Preisen – direkt und indirekt mit aus dem (steigenden) Sparaufkommen der Immigranten finanziert werden.

Die Zuwanderung beeinflusst auch andere öffentliche Infrastrukturbereiche. So dürfte z.B. die Anzahl der Schüler an Grund-, Haupt- und Realschulen seit 1988 um etwas mehr als eine halbe Million Personen oder um ca. 10 Prozent gestiegen sein. Dies führt im allgemeinen kurzfristig zwar kaum zu zusätzlichen Ausgaben der öffentlichen Hand, aber zu einer vermehrten Anzahl von Schülern je Lehrer und eventuell zu verstärkten Disproportionalitäten in der Leistungsstruktur der Schulklassen mit geringerem Lernerfolg für einheimische Schüler. Längerfristig dürften die staatlichen Ausgaben für das Bildungssystem tendenziell steigen bzw. sich weniger vermindern können, als es nach Maßgabe des absehbaren demographischen Rückgangs der einheimischen Bevölkerung möglich wäre. Freilich gehört in diesen Zusammenhang auch der Hinweis auf den beträchtlichen "Zufluß an Humankapital" in Gestalt

schon mehr oder weniger ausgebildeter Arbeitskräfte unter den Zuwanderern, die sich u.a. auf dem Wege über die Zahlung von Steuern und Abgaben an der Finanzierung der Ausbildungskosten für ihre Kinder beteiligen.

Was den Gesundheitsbereich und hier vor allem die gesetzliche Krankenversicherung (GKV) betrifft, ist anzunehmen, daß im Zuge der Zuwanderung und der Erwerbstätigkeit der Immigranten nicht nur die entsprechenden Einnahmen zunehmen, sondern auch die Ausgaben für Leistungen an Zuwanderer im Krankheitsfall. Welche Kosten in diesem Bereich bisher angefallen sind, ist aus Mangel an diesbezüglichen Informationen nur ganz grob abzuschätzen. Immerhin ist in Rechnung zu stellen, daß die Zuwanderer bisher im Durchschnitt 10 Jahre jünger sind als die einheimische Bevölkerung, unter der etwa die über 60 Jahre alten Personen bei einem Bevölkerungsanteil von einem Fünftel über zwei Fünftel der Leistungsausgaben der GKV beanspruchen. Sieht man einmal von unterschiedlichen alters- und geschlechtsspezifischen Morbiditätsrisiken und von diesbezüglichen Unterschieden in den Inanspruchnahme- und Ausgabenprofilen zwischen der einheimischen und der zugewanderten Bevölkerung ab, könnten sich die zusätzlichen Ausgaben der GKV im Zuge des Zustroms von Immigranten mit etwa 3 bis 5 Mrd. DM (p.a.) auf einige Milliarden DM weniger belaufen als die GKV durch die Zuwanderung an Einnahmen verbuchen kann. Ein Überschuß der (zusätzlichen) Einnahmen über die (zusätzlichen) Ausgaben ist schon deshalb anzunehmen, weil der Beitragssatz der GKV reichlich drei Prozentpunkte zur Finanzierung der Krankenversicherung der Rentner enthält. So gesehen finanzieren die Zuwanderer die Ausgaben der GKV für die ansässige Altersbevölkerung mit und entlasten tendenziell die ansässige Erwerbsbevölkerung.

### 3. Makroökonomische Effekte der Zuwanderung

Die bisherigen Ausführungen konzentrierten sich auf die arbeitsmarktspezifischen und finanzwirtschaftlichen Aspekte der Zuwanderung. Im folgenden interessieren die gesamtwirtschaftlichen Effekte, die von diesen Primärimpulsen ausgelöst werden, d.h. die Folgewirkungen, die sich im Zuge der durch die Zuwanderung gestiegenen gesamtwirt-

schaftlichen Aktivitäten von Unternehmen, Arbeitnehmern und Staat aufgrund der verbesserten Wirtschaftslage ergeben. Die gesteigerten Aktivitäten führen zu höheren Einkommen, die nach Maßgabe der Konsum-/Spar- und Investitionsneigung der jeweiligen Einkommensbezieher wiederum für den Konsum oder für das Sparen bzw. für Investitionen verwendet werden. An der verstärkten Einkommensentstehung bzw. an der zusätzlichen Einkommensverwendung partizipiert der Staat in Gestalt höherer Einnahmen aus Verbrauchs- und Einkommensteuern sowie aus Sozialversicherungsbeiträgen. Die Steuern und Abgaben gibt der Staat für Sach- und Investitionsgüterkäufe, für die Entlohnung seiner Bediensteten und für Transfers an private Haushalte (Sozialleistungen) sowie an Unternehmen (Subventionen) aus, was dort wiederum zu zusätzlichen Einkommen und zu zusätzlichem Konsum oder Sparen bzw. Investitionen führt. Die expansiven Impulse wirken erfahrungsgemäß für einige Zeit durch die gesamte Volkswirtschaft und erhöhen das Sozialprodukt, die Einkommen der privaten Haushalte ebenso wie die Einnahmen und Ausgaben des Staates und führen zu zusätzlicher Beschäftigung.

Nach Rechnungen mit dem RWI-Konjunkturmodell betrug die durchschnittliche Wachstumsrate des Sozialprodukts in den Jahren 1988 bis 1992 mit der Zuwanderung je Jahr 3,5 Prozent, ohne Zuwanderung etwa 2 Prozent; das Bruttosozialprodukt lag 1992 um knapp 6 Prozent höher als ohne die Zuwanderung. Die anfängliche Belastung des Arbeitsmarktes schlug in eine Entlastung um: die Beschäftigung von 1,4 Mill. Zuwanderern im Durchschnitt des Jahres 1992 schuf zusätzlich 90.000 Arbeitsplätze, die Arbeitslosenquote wäre ohne die Zuwanderung im Jahr 1992 um 0,2 Prozent-Punkte höher ausgefallen. Das mit der Zuwanderung kräftigere wirtschaftliche Wachstum war mit entsprechend höheren Einkommen verbunden. Die Unternehmereinkommen lagen 1992 um knapp 10 Prozent, die Arbeitnehmereinkommen um etwa 5 Prozent höher als sie ohne Zuwanderung gelegen hätten. Das Pro-Kopf-Einkommen ist freilich im Durchschnitt fast unverändert geblieben. Die aus der Mehrbeschäftigung, den erhöhten Einkommen und dem Mehrverbrauch resultierenden Steuer- und Beitragseinnahmen betrugen 1992 insgesamt reichlich 50 Mrd. DM. Weiter ist zu berücksichtigen, daß die zunehmende Beschäftigung die Ausgaben der öffentlichen Hände für Lohnersatzleistungen, wie z.B. Arbeitslosengeld, reduzierte. Den ge-

nannten Mehreinnahmen und Minderausgaben des Staates stehen zum einen die Transfers an die Zuwanderer selbst in Höhe von schätzungsweise zusammen 18 Mrd. DM (1992) gegenüber. Zum anderen sind aber auch die Ausgaben des Staates für den Staatsverbrauch, d.h. insbesondere für Sachkäufe und für Personalausgaben, aber auch für Transfers an die privaten Haushalte, um etwa 20 Mrd. DM gewachsen.

Alles in allem bedeutete die zwischen 1988 und 1992 erfolgte Zuwanderung in die Bundesrepublik im Jahr 1992 nach diesen Rechnungen eine Entlastung der öffentlichen Haushalte in Höhe von knapp 14 Mrd. DM. Die jüngste Zuwanderungswelle hat sich somit im letzten Jahr haushalts- und finanzwirtschaftlich günstig ausgewirkt und ist als nicht unbeträchtlicher Beitrag zur Abschwächung der zunehmenden Belastungen etwa durch die deutsche Vereinigung zu würdigen. Inwieweit die vorgestellte Momentaufnahme auch für die weitere Zukunft Gültigkeit beanspruchen kann, ist nun in der abschließenden, zusammenfassenden Bewertung anzusprechen.

#### 4. Zusammenfassende Bewertung

Ausgangspunkt des vorliegenden Beitrags war die Tatsache, daß die Bundesrepublik Deutschland gegenwärtig mit der stärksten Zuwanderungswelle seit der Flüchtlingsphase nach dem Ende des 2. Weltkrieges konfrontiert ist. Es konnte gezeigt werden, daß der Zustrom der Jahre 1988 bis 1992 insgesamt durchweg positive gesamtwirtschaftliche Wirkungen auf Wirtschaftswachstum, Arbeitsmarkt und Staatshaushalt ausgeübt hat. Die Bilanz sieht bei kurzfristiger Betrachtung freilich nicht zuletzt deshalb so günstig aus, weil zum einen mit den Zuwanderern der Bundesrepublik Humankapital zufließt, für das sie kaum Ausbildungsinvestitionen tätigen mußte, und weil sich zum anderen der bundesdeutsche Arbeitsmarkt bisher für auswärtige Arbeitskräfte im allgemeinen als recht aufnahmefähig erwiesen hat. Längerfristig ist indes mit zusätzlichen Ausgaben des Staates in manchen Infrastrukturbereichen sowie bei der gesetzlichen Rentenversicherung zu rechnen.

Die für 1992 ermittelten gesamtwirtschaftlichen Effekte dürfen freilich nicht ohne weiteres in die Zukunft fortgeschrieben werden. Es muß un-

terstrichen werden, daß die Auswirkungen von Zuwanderungen auf die deutsche Volkswirtschaft, was die Größenordnung und das Vorzeichen angeht, ganz entscheidend von der jeweiligen gesamtwirtschaftlichen Situation abhängen: Ist beispielsweise die Beschäftigungsentwicklung nicht vorrangig – wie in den Jahren 1988 bis 1991 – durch einen Mangel an Arbeitskräften, sondern durch eine zu geringe Güternachfrage bestimmt, werden deutlich weniger Zuwanderer erwerbstätig als in den letzten Jahren. Die abgeschwächte konjunkturelle Situation hat schon 1992 die Beschäftigungschancen der Zuwanderer spürbar vermindert: So konnte im Jahr 1992 nur noch jeder zweite Übersiedler bzw. Aussiedler bzw. jeder dritte Ausländer eine Beschäftigung in Westdeutschland antreten. Darüber hinaus ist auch die Zahl der arbeitslos gemeldeten Zuwanderer im Jahresverlauf um etwa 30.000 Personen gestiegen. Entstehen aber die von der Zuwanderung ausgehenden Impulse nur aufgrund staatlicher Transferzahlungen, so zeigen ökonometrische Modellrechnungen, daß sich die Auswirkungen auf Sozialprodukt und Beschäftigung auf etwa ein Drittel der oben skizzierten Effekte belaufen. Nicht zuletzt durch eine höhere Arbeitslosigkeit würden die öffentlichen Haushalte eher belastet werden als daß sie von der Zuwanderung profitieren würden. Schließlich dürfte es dann auch zu einem Rückgang des Pro-Kopf-Einkommen kommen.

Gleichwohl dürfte eine Zuwanderung auch künftig der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung in der Bundesrepublik eher förderlich sein; dies gilt um so mehr, je höher der Anteil jüngerer und qualifizierter sowie unternehmerisch orientierter Fachkräfte an den Zuwanderern ist und je besser es gelingt, auch die Kinder der Zuwanderer gut auszubilden. Schließlich gilt es zu beachten, daß die Zuwanderer einen spürbaren Beitrag zur Abschwächung des langfristigen Rückgangs der heimischen Bevölkerung und des Arbeitsangebots in Deutschland leisten können; kaum möglich erscheint es dagegen, auf diesem Wege zu einer generellen Umkehrung des seit Mitte der siebziger Jahren zu beobachtenden Alterungsprozesses der (west-)deutschen Bevölkerung zu kommen. Zuwanderung ist somit kein langfristiges Mittel zur Sanierung der Rentenversicherungskassen.

Ursula Boos-Nünning

## Perspektiven für die Beratung und Qualifizierung von Zuwanderern

Bei der Behandlung des Themas muß zwischen verschiedenen Gruppen von Zuwanderern unterschieden werden:

- nach der rechtlichen Position zwischen Arbeitsmigranten, Asylsuchenden und Asylberechtigten und Aussiedlern;
- nach der Dauer des Aufenthaltes in Deutschland zwischen neu zugewanderten und langjährig hier lebenden Personengruppen;
- in Kombination von Aufenthaltsdauer und Alter der Personen zwischen der ersten, zweiten und nunmehr schon dritten Zuwanderergeneration.

Im Mittelpunkt des Beitrages sollen die Arbeitsmigranten stehen; dabei muß offenbleiben, ob Parallelen oder Unterschiede zu den anderen Personengruppen bestehen und inwieweit die vorgeschlagenen Modelle übertragbar sind.

Dabei soll auf drei Punkte eingegangen werden:

1. auf den Beratungs- und Qualifizierungsbedarf;
2. auf die zur Zeit bestehenden Beratungs- und Qualifizierungsangebote, damit aus der Darstellung und Bewertung der jetzigen Regel Ansätze für Neukonzeptionen gewonnen werden können;
3. auf Perspektiven für die Zukunft, die aus Defiziten und Unzulänglichkeiten im jetzigen Beratungs- und Qualifizierungsangebot entwickelt werden.

### 1. Beratungs- und Qualifizierungsbedarf

Viele Vorstellungen und Vormeinungen, die in der Öffentlichkeit bezüglich der Gestaltung des Zusammenlebens von Einheimischen und

Zuwanderern geäußert wurden und die auch teilweise noch heute vertreten werden, haben sich nicht erfüllt und müssen m.E. als nicht zutreffend bezeichnet werden.

Es hat sich nicht als richtig erwiesen, daß die Zahl der Ausländer sich auf ein bestimmtes Niveau einpendelt und daß die Neuzuzüge geringer werden, vielmehr nimmt die Wohnbevölkerung mit fremdem Paß und/oder mit fremder Muttersprache zahlenmäßig immer mehr zu. Für immer mehr Personen muß irgendeine Form der Beratung und Qualifizierung zur Verfügung gestellt werden.

Ebenso hat es sich als Irrtum erwiesen, daß sich die langjährig in Deutschland lebenden Ausländer, also diejenigen, die vor 20, 30 oder sogar 35 Jahren zugewandert sind, sich ohne weiteres "integriert" hätten. Vielmals stellen nach wie vor die Herkunftssprachen eine wichtige Voraussetzung für Beratung dar und nach wie vor spielen Differenzen zwischen der Kultur, den Werten und Orientierungen der Aufnahmegesellschaft und denen der Migranten und den ethnischen Communities eine entscheidende Rolle. Da vielen Migranten in Deutschland kein systematisches Angebot zur Qualifizierung (weder in der beruflichen Fortbildung und zum Lernen der deutschen Sprache noch für die Vermittlung politischer und sozialer Wissensbestände) gemacht wurden, ist ihr Kenntnis- und Informationsstand zwar individuell und gruppenspezifisch sehr unterschiedlich, im großen und ganzen aber zu gering, um in der deutschen Umwelt zurechtzukommen. Dies verweist darauf, daß der Inhalt der Qualifizierung sich keineswegs nur auf die beruflichen Fertigkeiten und/oder auf die Vermittlung der deutschen Sprache richten kann, sondern daß Qualifizierung auch Hilfeleistung zum Kennenlernen der politischen und sozialen Normen der deutschen Gesellschaft anbieten muß.

Auch die zweite und dritte Generation der Migranten, die Kinder und Jugendlichen, die im Kleinkindalter eingereist oder in Deutschland geboren sind, fügt sich nicht einfach und unkompliziert in die Gruppe der gleichaltrigen Deutschen ein, sondern hat eigene Vorstellungen und Orientierungen entwickelt und trägt einen spezifischen Beratungsbedarf an die Gesellschaft heran, hier meist an die Kommunen. Auch für diese Zielgruppe ist der (Nach)Qualifizierungsbedarf als sehr hoch anzusehen. Erinnerung sei dabei an die mit 20 Prozent immer noch erhebliche Zahl von

Jugendlichen ausländischer Herkunft, die weniger als einen Hauptschulabschluß und an die noch größere Zahl, die keine berufliche Ausbildung erhält (s. dazu Boos-Nünning 1993). Sowohl für die erwachsenen Migranten (hier sei ausdrücklich die Gruppe der älteren Migranten als eigene Zielgruppe erwähnt, s. Dietzel-Papakyriakou 1992) als auch für die Jugendlichen ausländischer Herkunft müßte eigentlich ein spezifisches Qualifizierungs- und Beratungsangebot zur Verfügung gestellt werden. Quantitativ wird diese Gruppe in den nächsten Jahren nicht an Bedeutung verlieren.

## 2. Beratungsangebote

### 2.1 Beratung von den Sozialdiensten der Wohlfahrtsverbände

Spezifische Beratungsangebote stehen ausländischen Arbeitnehmern und ihren Familien in Form der "Sozialdienste" zur Verfügung. Um die heutige Situation verständlich machen zu können, ist es notwendig, auf die Ausgangsbedingungen bei Beginn der Arbeitsmigration vor nunmehr über dreißig Jahren einzugehen. Da die ausländischen Arbeitskräfte ohne deutsche Sprachkenntnisse und ohne Kenntnisse des politischen, kulturellen und sozialen Systems des Aufnahmelandes zuwanderten, wurden parallel zu den Anwerbevereinbarungen "Soziale Dienste" eingerichtet, die bei einem Trägerverband (die größten sind: Arbeiterwohlfahrt, Caritas und Diakonisches Werk) angebunden wurden. Sozialberater der jeweiligen Nationalitäten haben zunächst die Arbeitnehmer selbst und dann in immer stärkerem Maße ihre Familienangehörigen in den Herkunftssprachen beraten. Diese spezifische Angebotsform im Bereich der Ausländer(sozial)arbeit ist die einzige, die bisher kontinuierliche und lange Zeit in zunehmendem Umfang mit finanziellen Mitteln von Bund und Ländern gefördert wurde. Die Rechtsgrundlage bilden heute die "Grundsätze zur Ausländer-Sozialberatung", die der Bund-Länder-Ausschuß "Ausländerpolitik" im Einvernehmen mit den Vertretungsverbänden am 11.11.1984 verabschiedete und mit denen erstmals auf politisch-administrativer Ebene ein einheitliches Konzept zur Ausländer-Sozialberatung vorgelegt wurde (Puskeppeleit/Thränhardt 1990, S. 45). Auf dieser Grundlage legte der deutsche Caritasverband 1975,

das Diakonische Werk 1974, die Arbeiterwohlfahrt 1987 ihrerseits Konzepte für die Ausländer-Sozialberatung vor. Schon hier sei erwähnt, daß die Grundsätze wie auch die Einzelkonzepte der Betreuungsverbände keine Verpflichtung zur Zusammenarbeit mit ausländischen Selbstorganisationen enthalten. Erstere schreiben vielmehr die Monopolisierung der Beratungsaufgabe durch die Wohlfahrtsverbände fest (Puskeppeleit/Thränhardt 1990, S. 130).

Puskeppeleit/Thränhardt (1990, S. 45) führen dazu kritisch an:

"Unter Verwendung des Begriffes der "Zuständigkeit" der Betreuungsverbände für dieses Aufgabenfeld, der sich im politischen Sprachgebrauch zunehmend eingebürgert durch den sich und viele Kommunen von der Erarbeitung eigener perspektivischer Grundlagen kommunaler Ausländer(sozial)arbeit und der Bereitstellung eigener Mittel legitimatorisch entlastet fühlten, entwickelte sich eine staatlich anerkannte und lizenzierte Monopolstellung der Betreuungsverbände im Bereich der sozialen Arbeit für Ausländer.

Neben der Zuständigkeit für soziale personenbezogene Dienstleistungen für Ausländer, auf deren konzeptionelle und praktische Ausgestaltung die Betreuungsverbände maßgeblichen Einfluß ausüben, nehmen sie (in Verbindung mit den Kirchen) stellvertretend die Interessenvertretung von Ausländern in verschiedenen ausländerpolitischen Gremien wahr und werden dadurch auch zu einem wesentlichen Faktor der öffentlichen Thematisierung und "Dramaturgie" der sozialen Lage der ausländischen Bevölkerung in der Bundesrepublik."

Die Ausländersozialdienste haben daher die größte Bedeutung für die Beratung der ausländischen Familien. Schon früh, aber verstärkt in der letzten Zeit wurde gravierende Kritik an der Arbeit geäußert (so vor allem von Puskeppeleit/Thränhardt 1990, aus deren Darstellung die folgenden Kritikpunkte übernommen wurden):

- an dem nationalitätenspezifischen Verteilungskriterium, das mit den spezifischen Problemen und Beratungsbedürfnissen der Ausländer begründet wurde. Dabei wurden vor allem die Sozialisationserfahrungen des beratenden Personals in der jeweiligen Heimatkultur und dessen Sprachkenntnisse herausgestellt. Betont wurde

die "Betroffenheitseigenschaft" des Personals, die es erlaube, Probleme der Ausländer zu verstehen und Lösungen zu finden. Verursacht wurde durch diese organisatorischen Vorgaben aber eine fachliche Abgrenzung oder sogar Ausgrenzung dieser Gruppe. "Neben der organisatorischen Begrenzung der Sozialberatung auf die Betreuungsverbände wurden in den Grundsätzen Überlegungen über eine differenzierte soziale Versorgung unter weltanschaulichen, minderheiten-, schicht-, zielgruppen-, generations-, geschlechts- und problemgruppenspezifischen Gesichtspunkten ausgeklammert. Bereits bei der generationsspezifischen Differenzierung der ausländischen Bevölkerung treten Widersprüche in den Arbeitsansätzen auf, weil die Betreuungsverbände im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit nicht einen nationalitätenspezifischen, sondern einen multinationalen Ansatz favorisieren" (Puskeppeleit/Thränhardt 1990, S. 50f.).

- an der fehlenden Professionalität der in der Beratung tätigen Personen. Kritik geäußert wurde an dem Einsatz der in der Ausländerarbeit tätigen Sozialberatern, die als Allroundberater mit einer Fülle von pädagogischen, kulturellen, sozialpädagogischen und psychosozialen Aufgaben betraut wurden und denen damit fachliche Kompetenz zu deren Erledigung zugeschrieben wurde. Dazu waren die Sozialberatung und die Berater aufgrund ihrer geringen Zahl nicht in der Lage (1990, S. 51).
- damit zusammenhängend an der fehlenden Qualifizierung des Personals. Kritisiert wird, daß die "Betroffenen-Qualifikation" nicht ausreiche und daß versäumt wurde, das Personal in den Beratungsstellen analog den an den Fachhochschulen ausgebildeten Sozialpädagogen und Sozialberatern (nach) zu qualifizieren. Das methodische Handwerkszeug und die Systemkenntnisse wurden im Anfang autodidaktisch erarbeitet. Auch heute noch sind die Sozialberater ausschließlich auf ihren Tätigkeitsbereich in der Ausländerberatung verwiesen und haben keine auch im deutschen System gültige Qualifikation nacherworben (Puskeppeleit/Thränhardt 1990, S. 87f.).
- an den unklaren Zielen der Sozialberatung wegen unterschiedlicher Ziele der politischen Gruppierungen und der Wohlfahrtsverbände. In

einigen Punkten stehen die verbandlichen Vorgaben und die Zielsetzungen der oben angesprochenen Grundsätze im Widerspruch zu einander (z.B. insbesondere hinsichtlich des Rückkehraspektes) (1990, S. 89).

- an der altersspezifischen Nachfragestruktur und des Fehlens einer Öffnung hin zu der jüngeren Generation, insbesondere zu den Jugendlichen ausländischer Herkunft.

Das viel diskutierte und umstrittene Gutachten von Tiedt (1985) kritisiert auf der Grundlage einer empirischen Umfrage die Ausländer-sozialdienste und stellt heraus, daß die Sozialberatung nur einen Fachdienst für die erste Generation darstelle. Diese Gruppe, die nach wie vor zum Teil über unzureichende Kenntnisse in der deutschen Umgangssprache verfüge, benötige eine Einrichtung, die eine Beratung in ihrer Muttersprache leiste. Die Jugendlichen ausländischer Herkunft wurden durch die Sozialdienste nicht in gleicher Weise erreicht. Die von Tiedt geäußerte Auffassung, daß dies zu einer Partizipation der Gruppe der Jugendlichen am sozialen Regelversorgungssystem führe und daß von einer wachsenden Partizipationsbereitschaft und Fähigkeit und einer konfliktfreien Teilnahme an der Regelversorgung vor allem bei der zweiten und dritten Generation ausgegangen werden könne, ist m.E. jedoch nicht richtig (dazu auch Puskeppeleit/Thränhardt 1990, S. 125). Darauf soll später eingegangen werden.

## 2.2 Beratungs und Qualifizierungsangebote von Projekten, Initiativen und freien Trägern

Die Beratungs- und Qualifizierungsangebote, die von unterschiedlichen deutschen Stellen offeriert werden, teils als Angebot, das sich ausschließlich an Jugendliche ausländischer Herkunft, teils als Angebot an Jugendliche ausländischer Herkunft und deutsche Jugendliche gleichzeitig richtet, sind kaum mehr durchschaubar. Im Hinblick auf Finanzierung, Rechtsgrundlagen der Bewilligung, Träger sowie Inhalte bzw. Art der Beratung und Qualifizierung, gibt es ein großes Spektrum unterschiedlichster Angebote. Ein Teil der Finanzierung erfolgt durch die Mittel der Bundesanstalt für Arbeit (§ 40 AFG), durch Projektfinanzie-

rung verschiedener Ministerien des Bundes und der Bundesländer, durch Stiftungsprogramme, dem Sprachverband für ausländische Arbeitnehmer, seltener durch Kommunen (Ausnahme: Berlin) und durch EG-Mittel. Nicht selten gibt es eine kombinierte Finanzierung, d.h., die Kosten werden teils durch Bundes- teils durch Landesmittel sowie durch Mittel bestimmter Träger abgedeckt (siehe z.B. die Regionalen Arbeitsstellen zur Förderung ausländischer Kinder und Jugendlicher (RAA), die Beratungsstelle zur Qualifizierung ausländischer Nachwuchskräfte (BQN)). Nur die Mittel der Bundesanstalt für Arbeit beruhen auf einer im Arbeitsförderungsgesetz festgeschriebenen und damit einigermaßen gesicherten Rechtsgrundlage; die meisten Mittel sind Projektmittel, die von Jahr zu Jahr oder nach einigen Jahren neu bewilligt werden müssen.

Träger sind Kommunen, eigens geschaffene gemeinnützige Vereine, Initiativgruppen, kirchliche (z.B. Kolpingwerk) und staatliche (z.B. Internationaler Bund für Sozialarbeit) Einrichtungen wie auch die oben angesprochenen Wohlfahrtsverbände, aber auch Kreishandwerkerschaften, Gewerkschaften u.v.a.m. Die Maßnahmen und Projekte richten sich auf den Bereich des Kindergartens, der Schule und - vor allem - der Berufsbildung sowie auf die Stadtteilarbeit (siehe dazu die Übersicht bei Fuchs/Wollmann 1987).

Neben der Diskontinuität und oft Kurzlebigkeit der Maßnahmen lassen sich für Initiativen und Aktivitäten von Trägern und Organisationen folgende Kritikpunkte herausstellen:

- ein erheblicher Teil der Maßnahmen und Projekte richtet sich ausschließlich an die Kinder und Jugendlichen; für die erste Generation der Arbeitsmigranten gibt es kaum Qualifizierungsangebote (Ausnahme: Kühne u.a. 1989; Schneider-Wohlfart u.a. 1990).
- der größte Teil der Projekte für die zweite und dritte Generation richtet sich ausschließlich auf die Kindheits- und Jugendphase; Qualifizierungsmaßnahmen für junge Erwachsene ausländischer Herkunft im Alter von 20-30 Jahren fehlen weitgehend.
- Es handelt sich überwiegend um deutsche Träger bzw. um Eigenprojekte, die von Deutschen initiiert und/oder geleitet werden. Dieses findet teilweise seine Begründung darin, daß zu der Zeit, in der die Maßnahmen entstanden sind, noch keine ausländischen Pädagogen

und Pädagoginnen zur Verfügung standen. Dennoch kann nicht übersehen werden, daß sowohl gegen "rein" nationale Träger und gegenüber Anträgen, die nur von nationalen Gruppen und Einrichtungen gestellt werden, Reserven bestehen. Darüber hinaus ist zu vermerken, daß Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ausländischer Herkunft in den Projekten in der Minderzahl sind und nur selten mit der Projektleitung betraut werden.

- Erst in neuerer Zeit sind die Projekte interkulturell ausgerichtet, das heißt, das Begegnungen zwischen deutschen und ausländischen Familien, zwischen deutschen und ausländischen Arbeitnehmern, zwischen deutschen und ausländischen Müttern, zwischen deutschen Jugendlichen und Jugendlichen ausländischer Herkunft ermöglicht werden. Auch inhaltlich wird nur selten ein interkultureller Ansatz zugrunde gelegt (s. dazu Karsten 1984 und 1991).

In den letzten Jahren ist die Zahl der Projekte, die sich ausschließlich oder ausdrücklich mit Fragen von Jugendlichen ausländischer Herkunft beschäftigen, gesunken. Dieses wäre dann positiv zu bewerten, wenn es eine "Normalisierung" bedeutete und daraus geschlossen werden könnte, daß die Fragen von Jugendlichen ausländischer Herkunft in anderen Themenschwerpunkten Berücksichtigung fänden. Eine solche Entwicklung zeichnet sich bisher jedoch nicht ab: Kinder und Jugendliche ausländischer Herkunft werden entweder als Sonderproblem in Sonderprogrammen behandelt oder die finden überhaupt keine Beachtung und Berücksichtigung. Dies gilt allerdings nicht für die Maßnahmen im Rahmen des "Benachteiligten-Programms" der Bundesanstalt für Arbeit, in dem Jugendliche ausländischer Herkunft im Rahmen normaler Förderungsprogramme besondere Berücksichtigung finden (s. auch die Projektdiskussionen in Fuchs/Wollmann 1987, S. 268f.).

### 2.3 Betreuungsangebote auf kommunaler Ebene

Die Unterstellung, daß die Ausländerberatung durch die sozialen Dienste der Wohlfahrtsverbände ausreichend geleistet werde, trug entscheidend dazu bei, daß auf kommunaler Ebene die soziale Beratung im Rahmen allgemeiner sozialer Dienste eine untergeordnete Rolle einnahm (s.

Puskeppeleit/Thränhardt 1990, S. 74) und auch heute noch einnimmt. Die kommunalen Ausländerberichte lassen die Favorisierung des Vorranges verbandlicher Wohlfahrtspflege in der kommunalen Ausländerarbeit und die – eventuelle – Bereitstellung kommunaler Mittel für diese Träger erkennen, ohne daß – selbst bei Feststellung einer kritischen Beratungssituation – eine eigene Beratungskonzeption entwickelt werden. Puskeppeleit/Thränhardt (1990, S. 75) schreiben dazu:

"Einige kommunale Berichte stellten selbstkritisch fest, daß Ausländer-Sozialberatung als Alibi für kommunale Untätigkeit diene, es an einem eigenen kommunalen Konzept zur sozialen Versorgung mangle oder Ausländer nur unzureichend an der Konzipierung und Durchführung von Maßnahmen beteiligt seien."

Die Aussagen sollen am Beispiel der kinder- und jugendpsychiatrischen Dienste verdeutlicht werden.

Den ausländischen Familien stehen im Rahmen der kinder- und jugendpsychiatrischen Dienste sowie in der kommunalen Betreuungseinrichtungen grundsätzlich die Angebote offen, die für deutsche Familien, Jugendliche und Kinder zur Verfügung stehen. Bei Behinderungen, Lernschwierigkeiten und psychischen Problemen ihrer Kinder können sie sich an Einrichtungen und Beratungsangebote richten, die die Kommune bereitstellt. Sie haben das Recht und die Möglichkeit, an Vorsorgeuntersuchungen teilzunehmen, psychologische oder psychiatrische Beratungsstellen aufzusuchen, heiltherapeutische Hilfen u.a.m. zu erhalten. Daneben bestehen – getrennt nach Nationalitäten – die o. erwähnten speziellen Betreuungseinrichtungen für ausländische Arbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen. Beide Formen der Betreuung werden aber den spezifischen Bedürfnissen ausländischer Familien mit behinderten Kindern und mit Kindern mit psychischen und psychiatrischen Problemen nicht gerecht: Die allgemeinen Beratungsstellen verfügen meistens weder über Personal aus den Herkunftskulturen noch über deutsche Berater mit Kenntnissen der Sprache und Kultur der Migranten. Ausländische Eltern finden selten einen Ansprechpartner für ihre Anliegen und meiden auch deswegen diese Einrichtungen. Die speziellen Einrichtungen für Ausländer haben zwar muttersprachliche Sozialbetreuer eingestellt; diese verfügen jedoch nicht über spezielle Kenntnisse im Bereich der Betreuung behinderter oder psychisch kran-

ker Kinder. Diese Sozialbetreuer sind vielmehr für alle Fragen und Probleme ausländischer Arbeitnehmer und ihrer Familien zuständig, vom Ausländerrecht über Arbeits- und Mietrecht sowie Fragen sozialer Sicherung bis hin zu Schul- und Erziehungsfragen. Wegen der Vielfalt der Aufgaben, aber auch wegen mangelnder Vorbildung verfügen die ausländischen Sozialbetreuer über kein ausreichendes Expertenwissen. Nur in wenigen Städten gibt es Angebote für ausländische Eltern mit dem notwendigen spezialisierten Personal aus dem Herkunftsland oder aus der ethnischen Communities oder mit deutschem Personal, das über spezifische Sprach- und Kulturkenntnisse verfügt. Vor allem in Form von – meist zeitlich befristeten – Modellversuchen werden solche besonderen Beratungsmodelle erprobt.

Als Grund, warum deutsche Beratungseinrichtungen von ausländischen Eltern und Familien i.d.R. nicht aufgesucht werden, wird die "Inanspruchnahmebarriere" genannt. Wieder am Beispiel der fehlenden Inanspruchnahme von Beratungsstellen für Kinder und Jugendliche lassen sich folgende Beweggründe der Eltern benennen (s. Boos-Nünning 1990):

- die geringe Vertrautheit ausländischer Eltern mit solchen Einrichtungen, weil solche in den Herkunftsländern nur in geringer Zahl vorhanden sind oder (in den ländlichen Gebieten) nicht bekannt sind, was als Inanspruchnahmebarriere bezeichnet wird;
- die geringe Kenntnis über psychiatrische, psychische und psychosomatische Krankheiten, die erst dann wahrgenommen werden, wenn es zu einem auffälligen Verhalten oder zu einem extremen Entwicklungsrückstand kommt und wenn daher die Symptome nicht mehr zu übersehen sind;
- die Sorge, daß es für spezifische Bedürfnisse der ausländischen Kinder keine Hilfen gebe, verbunden mit Mißtrauen gegenüber den vorgeschlagenen Therapieformen, deren Sinn nicht verstanden und die durch das Personal nicht verständlich gemacht werden;
- in der Distanz, wenn nicht Angst vor den deutschen Beratungseinrichtungen allgemein, die auch medizinische Einrichtungen einschließt, und die aus dem in allen Bereichen nachzuweisenden

schwierigen Verhältnis der ausländischen Familien zu deutschen Ämtern zu erklären ist;

- in Reserven, sich gegenüber dem meist deutschen und ausschließlich deutschsprachigen Personal zu öffnen und sich ihm anzuvertrauen. Einrichtungen mit psychologischer oder ärztlicher Betreuung durch Personal aus den Herkunftsländern finden weitaus stärker Zuspruch;
- in der Furcht vor einer Entfremdung der Kinder von den heimatlichen Normen und noch mehr in der Sorge, wegen der Inanspruchnahme Benachteiligungen ausgesetzt zu sein, vor allem dann, wenn Sozialhilfe in Anspruch genommen werden muß.

Ähnliche Reserven wie sie gegenüber psychologischen und psychiatrischen Beratungseinrichtungen bestehen, sind auch in anderen Bereichen anzutreffen, so auch gegenüber der Berufsberatung und Beratungsstellen, die zur Qualifizierung hinführen könnten (zur Berufsberatung s. Boos-Nünning 1993, S. 97-121).

### 3. Konsequenzen und Perspektiven

Über die genannten Mängel hinaus hat die zur Zeit vorhandene Beratungsstruktur weitere inhaltliche Mängel. Ein Kritikpunkt, der schon sehr früh geäußert wurde, richtet sich auf die Klientelisierung der Ausländer im Prozeß der Beratung. "Aufgrund ihrer strukturellen Machtposition konnten die Betreuungsverbände ihre eigenen Definitionen und Konstruktionen der sozialen Lage der ausländischen Bevölkerung und Formen der sozialen Versorgung der ausländischen Bevölkerung weitgehend unter Ausschluß der Betroffenen und der Positionen anderer freier Träger durchsetzen. Dieses beinhaltete neben Aufklärungsprozessen über die soziale Lage der Betroffenen und stellvertretender Vertretung gegenüber der Politik auch Etikettierung- und Stigmatisierungsprozesse auf makrosozialer Ebene, die eigentlich durch Formen der sozialen Versorgung und Hilfestellung überwunden werden sollten" (Puskeppleit/Thranhardt 1990, S. 115). Damit zusammen hängt der Ausgang vom Defizit-Ansatz: Ausländer werden als hilfsbedürftige Sondergruppe definiert, die sich in der deutschen Sprache nicht verständigen können und die nicht über Fähigkeiten verfügen, im politi-

schen und sozialen Raum zurechtzukommen. Über solche Überlegungen wurde das sozialpädagogische Prinzip der "Hilfe zur Selbsthilfe" vernachlässigt oder sogar ausgeschaltet. Die für Deutsche vorhandenen Einrichtungen, die diesem Prinzip weitaus stärker folgen, werden jedoch aus den oben diskutierten Gründen nicht in Anspruch genommen.

Die Bilanz ist also eher ernüchternd: Die Beratungsdienste schaffen ein falsches Bewußtsein und erreichen – wenn überhaupt – nur die Elterngeneration, nicht aber die Jugendlichen ausländischer Herkunft. Sie unterliegen der Gefahr, ein klientalistisches Verhältnis zu begründen, die Einbindung in die Wohlfahrtsorganisationen begrenzt ihre Wirkungsmöglichkeiten. Die Initiativen und Projekte laufen Gefahr, die Zuwanderer als Problemgruppe zu stigmatisieren. Die kommunalen Angebote und Angebote, die sich (grundsätzlich) an Deutsche wie Zuwanderer richten, werden von letzteren wegen der Inanspruchnahmebarriere und letztlich der Abschottung von der deutschen Gesellschaft nicht angenommen.

Wird noch ein Schritt weitergegangen, so muß herausgestellt werden, daß das "deutsche" System der Beratung und Qualifizierung, das in seinen drei wichtigsten Typen vorgestellt wurde, sich seinerseits gegen Ansprüche der ethnischen Communities auf Selbstbestimmung, ja sogar auf Mitwirkung abschottet.

Nur wenige Kommunen und wenige Bundesländer fördern die ausländischen Selbstorganisationen außerhalb des kulturellen (oft folkloristischen) Bereichs (vgl. das Konzept des Senats von Berlin nach Puskeppeleit/Thränhardt 1990, S. 133ff.). Findet überhaupt eine Förderung statt, dann erfolgt sie oft ohne langfristige Planungsmöglichkeit und ohne kontinuierliche materielle Absicherung. Nur wenige Kommunen machen ein Angebot, die Beratungen für Familien der Zuwanderer durch Erweiterung der sachlichen und personellen Ausstattung zu vergrößern.

Dieses Problem verweist auf das Problem der Einstellung von Sozialpädagogen, Sozialarbeitern und Sozialarbeiterinnen sowie Psychologen und Psychologinnen ausländischer Herkunft in deutschen Einrichtungen. Qualifiziertes zweisprachiges Personal steht nunmehr in größerer Zahl zur Verfügung, da immer mehr Studierende ausländischer Herkunft auch

im pädagogischen Bereich ihr Universitätsstudium abschließen. Sie werden jedoch häufig nur dann eingestellt, wenn ihre zweisprachige Kompetenz speziell zur Beratung von Familien ausländischer Herkunft genutzt werden kann. Stellen für diesen Bereich stehen jedoch nur in wenigen Einrichtungen zur Verfügung. Es bestehen Reserven, Professionelle ausländischer Herkunft in Bereichen einzustellen, wo sie auch oder sogar überwiegend deutsche Familien oder Kinder und Jugendliche zu beraten haben.

Nur wenige Kommunen setzen sich damit auseinander, daß für Kinder und Jugendliche ausländischer Herkunft im Hinblick auf Beratung keinerlei Angebote vorliegen. Dies gilt z.B. bei abweichendem Verhalten und Drogenabhängigkeit. Den deutschen Einrichtungen ist darüber hinaus der Kontakt mit den ethnischen Communities unangenehm, da diese als "fremd" charakterisiert werden. Dieses gilt insbesondere für die türkischen Communities.

Zu den Perspektiven sind zwei allgemeine Grundsätze und mehrere Forderungen zu nennen. Zu dem ersten allgemeinen Grundsatz sollen nochmals Puskeppeleit/Thränhardt (1990, S. 209) zitiert werden. Diese führen aus, daß Ausländersozialarbeit in einer engen Beziehung zur sozio-ökonomischen, kulturellen und politischen Stellung der Ausländer in der Bundesrepublik und zu den individuell und kollektiven Perspektiven, die ihnen offenstehen und die sie wahrnehmen, gesehen werden muß. "Die stabilen Widersprüche der bundesdeutschen Ausländerpolitik und der Mythos der Rückkehr, an dem Aufnahmeland, Herkunftsländer und ein Teil der deutschen Ausländer immer noch festhalten, schaffen Unsicherheiten, Zukunftsängste, Widersprüchlichkeiten und falsche Orientierungen, die von der Sozialarbeit allein nicht aufgehoben werden können. ... Die beste Ausländersozialpolitik wäre daher die Setzung und Schaffung von Rahmenbedingungen, die allen Beteiligten eine klare Orientierung erlauben und den Ausländern eine deutsche Perspektive öffnen. Aufenthaltssicherheit, partizipative Rechte und das Angebot der Einbürgerung, Achtung der kulturellen Tradition und Übergangskulturen sind die wichtigsten Bestandteile einer solchen Politik."

Als zweiter allgemeiner Grundsatz muß nochmals herausgestellt werden, daß die durch die Wanderung und durch das Leben in der Fremde bedingten speziellen Beratungsbedürfnisse nicht einfach durch Zeitablauf

verschwinden, sondern im Gegenteil durch innere und äußere Segregation und durch den Bedeutungsgewinn der ethnischen Communities eher stärker werden könnten und zur Zeit wohl auch werden. Dies gilt auch für die hier geborenen Kinder und Jugendlichen ausländischer Herkunft.

Daher ist es notwendig, auch langfristig die Beratung und die Angebote der Qualifizierung für Familien von Zuwanderern neu zu konzipieren. Dabei sollten folgende Punkte berücksichtigt werden:

1. Die Dienstleistungen für die Familien von Zuwanderern sollten in die kommunalen Dienste eingebunden werden. Um diese Aufgabe leisten zu können, muß eine entscheidende Änderung bei der Rekrutierung und Fortbildung des Personals vorgenommen werden:
  - Es muß eine systematische Einstellung zweisprachiger und mehrkulturell sozialisierter Personen erfolgen, aber solcher Fachkräfte ausländischer Herkunft, die über eine professionelle Orientierung und eine den deutschen Beratern adäquate Ausbildung verfügen. Dieses Personal kann und sollte dann auch zuständig sein für deutsche Ratsuchende. Mehrsprachige und bikulturell aufgewachsene Psychologen und Psychologinnen, Ärzte und Ärztinnen, Sozialarbeiter und Sozialarbeiterinnen u.a. sind für die kommunalen Dienste und für die von den Ländern finanzierten Einrichtungen bevorzugt einzustellen.
  - Es muß eine Qualifizierung des deutschen Personals für die Beratung von Zuwanderern erfolgen, um deren Sensibilität für kulturspezifische Zugänge in Diagnostik und Therapie zu vergrößern. Eine solche Qualifizierung trägt dann auch zur Überwindung des (nur) nationalitätenspezifischen oder ethnischen Ansatzes bei (s. Jaede/Portera 1986).
2. Stärker als bisher muß der Ansatz von einer Familienberatung ausgehen, und zwar auch in solchen Einrichtungen, in denen ein solcher Ansatz bisher nicht oder weniger praktiziert wurde. Das bedeutet die Einbindung und die Berücksichtigung der Eltern der Zuwanderer auch bei volljährigen Jugendlichen ausländischer Herkunft.
3. Interkulturelle Ansätze, die zur Überwindung des Defizitgedankens beitragen und von dem Bewußtsein bestimmt sind, daß es Angele-

genheit der Zuwanderer und der Deutschen ist, die durch die Migration geschaffene Situation aufzuarbeiten, müssen mehr Gewicht erhalten.

4. Angebote für Beratung müssen in der Familiensprache (das bedeutet nicht immer in der Landessprache) zur Verfügung stehen und zwar auch für Kinder und Jugendliche ausländischer Herkunft, die die deutsche Sprache beherrschen. In den Bereichen, die es notwendig machen, die psychische Problemlagen zu thematisieren oder die persönliche Sachverhalte betreffen, ist ein solches Sprachangebot wichtig. Wünschenswert ist, daß Kinder und Jugendliche ausländischer Herkunft in der Beratung die Sprache ihrer Wahl benutzen können, d.h. über eine Sprachauswahl verfügen. Dabei wird nicht davon ausgegangen, daß jede Einrichtung Beratungspersonen in allen Sprachen eingestellt und direkt verfügbar hat. Eine Möglichkeit besteht in der Vernetzung und in der Zusammenarbeit mit anderen Beratungseinrichtungen und Stellen in der Kommune.
5. Für die zur Zeit eingestellten ausländischen Beratungskräfte kann die vorhandene Isolierung durch Qualifizierung und Zusammenarbeit aufgehoben oder zum mindestens verringert werden.
6. Die Zusammenarbeit aller in der Kommune tätigen Berater und aller Einrichtungen, die sich der Beratung und Qualifizierung von Zuwanderern richten unter Einbeziehung der ausländischen Selbsthilfeorganisationen wie auch der ethnischen Communities muß intensiviert werden. Eine direkte Förderung der Initiativen der ethnischen Communities, die bisher kaum finanzielle und sachliche Unterstützung finden, ist dabei ein notwendiger Schritt. Dazu müssen Berührungspunkte abgebaut werden. Was das pädagogische Personal in den ethnischen Communities anbetrifft, sollten Personen mit der Qualifikation eingestellt werden wie sie auch für deutsche Einrichtungen gefordert werden. Das bedeutet, daß zweisprachige Professionelle, wie sie zur Zeit an den Universitäten und an den Fachhochschulen in immer größerer Zahl ausgebildet werden, auch hier ein Betätigungsfeld finden können.

## Literatur

- Aypar, Cengiz (1984): Psychologische Beratung für türkische Familien. In: Wittmann, Peter (Hrsg.): In der Fremde zu Haus. Ausländische Kinder und Jugendliche im Identitätskonflikt. Stuttgart, S. 97-107.
- Baldas, Eugen; Deufel, Konrad; Schwalb, Helmut (Hrsg.) (1988): Isolation oder Vernetzung? Ausländerorientierte Sozialarbeit. Freiburg.
- Beikirch, Elisabeth; Korporal, Johannes (1985): Häusliche Kinderkrankenpflege in ausländischen Familien. In: Collatz, Jürgen; Kürsat-Ahlers, Elcin; Korporal, Johannes (Hrsg.): Gesundheit für alle, die medizinische Versorgung türkischer Familien in der Bundesrepublik. Hamburg, S. 158-176.
- Boos-Nünning, Ursula (1987): Modellversuche im Schulbereich. In: Fuchs, Herbert E.; Wollmann, Hellmut (Hrsg.): Hilfen für ausländische Kinder und Jugendliche. Wege aus dem gesellschaftlichen Abseits? Basel, Boston, Stuttgart, S. 252-273.
- Boos-Nünning, Ursula (1990): Eingliederungsprobleme bei behinderten ausländischen Kindern. In: Speck, O.; Martin, K.-R. (Hrsg.): Sonderpädagogik und Sozialarbeit, Handbuch der Sonderpädagogik, Band 10. Berlin, S. 556-573.
- Boos-Nünning, Ursula (1993): Jugendliche ausländischer Herkunft vor der Berufswahl. Handbuch für Berufsberatung. Wiesbaden.
- Dietzel-Papakyriakou, Maria (1992): Sozialisation in ethnischer Insulation und Konsequenzen für die Geragogik. Unveröffentlichte Habilitationsschrift. Essen.
- Fuchs, Herbert E.; Wollmann, Hellmut (Hrsg.) (1987): Hilfen für ausländische Kinder und Jugendliche. Wege aus dem gesellschaftlichen Abseits? Basel, Boston, Stuttgart.
- Grbesic, Ivan (1984): Psychologischer Dienst für ausländische Kinder, Jugendliche und Eltern in ihrer Muttersprache. In: Wittmann, Peter (Hrsg.): In der Fremde zu Haus. Ausländische Kinder und Jugendliche im Identitätskonflikt. Stuttgart, S. 108-115.
- Grunow, Dieter u.a. (1976): Ausländische Arbeitnehmer und örtliche Verwaltung. In: Integration ausländischer Arbeitnehmer. Verwaltung, Recht, Partizipation. Konrad-Adenauer-Stiftung (Hrsg.). Bonn, S. 1-99.
- Hamburger, Franz u.a. (Hrsg.) (1983): Sozialarbeit und Ausländerpolitik, Sonderheft 7. "Neue Praxis. Kritische Zeitschrift für Sozialarbeit und Sozialpädagogik". Neuwied, Darmstadt 1983.
- Hamburger, Franz (1987): Modellversuche in der Stadtteilarbeit. In: Fuchs, Herbert E., Wollmann, Hellmut (Hrsg.): Hilfen für ausländische Kinder und Jugendliche. Wege aus dem gesellschaftlichen Abseits? Basel, Boston, Stuttgart, S. 346-376.
- Jaede, Wolfgang; Portera, Agostino (Hrsg.) (1986): Ausländerberatung. Kulturspezifische Zugänge in Diagnostik und Therapie. Freiburg.
- Karsten, Maria E. (1984): Sozialarbeit mit Ausländern. München.

Kühne, Peter; Öztürk, Nihat; Schäfer, Hermann; Schmieder, Renate (1989): "Wie wir das Schweigen brechen können ..." Bildungsarbeit mit ausländischen und deutschen ArbeitnehmerInnen. Das Konzept BALD des DGB-Bildungswerkes. Köln.

Lutz, Helma (1991): Welten verbinden. Türkische Sozialarbeiterinnen in den Niederlanden und der Bundesrepublik Deutschland. Frankfurt.

Ohnacker, Klaus; Scherer, Dagmar; Wöll, Gerhard (1985): Krank im fremden Land. Bedingungen eines psychologischen Beratungskonzepts für ausländische Arbeitnehmer. Berlin.

Puskeppeleit, Jürgen; Thränhardt, Dietrich (1990): Vom betreuten Ausländer zum gleichberechtigten Bürger. Freiburg.

Robert Bosch Stiftung (Hrsg.) (1992): Brückenkurse und Studienhilfe. Ausländer in der Ausbildung für die Sozialberufe. Band 1-3. Berlin.

Schneider-Wohlfart, Ursula; Pfänder, Birgit; Pfänder, Petra; Schmidt, Bernd (Hrsg.) (1990): Fremdheit überwinden. Theorie und Praxis des interkulturellen Lernens in der Erwachsenenbildung. Opladen.

Tiedt, Friedemann (1985): Sozialberatung für Ausländer. Perspektiven für die Praxis. Weinheim, Basel.

Thränhardt, Dietrich (1983): Ausländer im Dickicht der Verbände - Ein Beispiel verbandsgerechter Klientenselektion und korporalistischer Politikformulierung. In: Hamburger, Franz u.a. (Hrsg.): Sozialarbeit und Ausländerpolitik, Sonderheft 7. "Neue Praxis. Kritische Zeitschrift für Sozialarbeit und Sozialpädagogik". Neuwied, Darmstadt, S. 62-78.

## **Die Entdeckung von Frauen als zukünftiges Innovationspotential in Westdeutschland**

Von der industriellen Reservearmee über die Begabungsreserve hin zum Innovationspotential: Dies sind Schlagworte, die in der gegenwärtigen Diskussion zunehmend thematisiert werden. Wie kommt es zu diesen Erwartungen für die zukünftigen Arbeitsmarktchancen von Frauen in Westdeutschland und was sind die Hintergründe für die – im Vergleich zur Vergangenheit – positiven Erwartungen an die weibliche Erwerbsbeteiligung?

### **1. Werden die voraussehbaren Strukturveränderungen die Situation von Frauen am Arbeitsmarkt verbessern?**

Infolge des erwarteten Strukturwandels scheinen die Voraussetzungen für eine stärkere Integration von Frauen ins Erwerbsleben in den alten Bundesländern derzeit – zumindest quantitativ – günstig. Grund dafür sind das – demographisch bedingte – insgesamt rückläufige inländische Arbeitskräfteangebot, die auch zukünftig erwartete zunehmende Erwerbsneigung der Frauen und die prognostizierte – zumindest auf Teilarbeitsmärkten – erhöhte Nachfrage nach Fachkräften. So besteht bereits gegenwärtig ein Mangel an Fachkräften, der bei jedem zweiten Klein- und Mittelbetrieb zu Problemen bei der Personalrekrutierung führt (Mendius, Semmlinger 1990, Reyher, Spitznagel, Kretschmer 1990, von Rosenblatt 1990). Projektionen bis zum Jahr 2000 gehen davon aus, daß über eine halbe Million zusätzliche Führungskräfte benötigt werden (Funke 1989). Getrübt wird dieses Bild durch die gegenwärtig eher vorsichtige Einschätzung der wirtschaftlichen Entwicklung sowie durch Unsicherheiten bei der Abschätzung von ausländischen Wanderbewegungen. Derzeit stellt sich die Arbeitsmarktsituation folgendermaßen dar:

Das Angebot von Arbeitskräften auf dem Gebiet der alten Bundesländer ist auch 1992 spürbar gewachsen, wenngleich weniger stark als in den

Jahren zuvor. Im Jahresdurchschnitt gab es mit über 31 Mio. Erwerbspersonen 350.000 mehr als 1991, nach +590.000 im Vorjahr. Ausschlaggebend für die Zunahme des Kräfteangebots war – neben Zuwanderungen – die weiterhin steigende Nachfrage von Frauen. Insgesamt ist die starke Beschäftigungsexpansion der Vorjahre 1992 ausgelaufen. In den alten Bundesländern gab es jahresdurchschnittlich 29,5 Mio. Erwerbstätige, darunter 12 Mio. Frauen (41 Prozent). Im Jahr 1993 wird, nach einer Beschäftigungszunahme von über 1,5 Mio. Frauen in den letzten fünf Jahren, erstmals wieder mit einem Beschäftigungsrückgang gerechnet (ANBA 1993).

Das nachlassende Beschäftigungswachstum hat, bei anhaltendem Anstieg des Kräfteangebots, zur Erhöhung der Arbeitslosigkeit geführt. Im Jahresdurchschnitt 1992 gab es 1,8 Mio. Arbeitslose, darunter 826.000 Frauen. Frauen waren bei einem Anteil an den Arbeitslosen von 46 Prozent immer noch stärker von Erwerbslosigkeit betroffen als Männer.

Der konjunkturelle Abschwung traf insbesondere das verarbeitende Gewerbe. Auch Bereiche des tertiären Sektors mit überdurchschnittlichem Frauenanteil, die in den Vorjahren besonders stark vom Wiedervereinigungsboom "profitiert" hatten, mußten Personalreduzierungen vornehmen. Damit zeichnet sich erstmals seit Beginn der achtziger Jahre eine stagnierende bzw. rückläufige Beschäftigtenzahl bei Männern, aber auch bei Frauen ab.

Berücksichtigt man die bisherigen Trends der Frauenbeschäftigung, mit in den einzelnen Sektoren nach Alter und Geschlecht erwarteten Abgängen und zugleich den vom Potential nach Alter und Geschlecht möglichen Zugängen, ist davon auszugehen, daß sich der Frauenanteil an der Beschäftigung bis zum Jahr 2010 um rd. 4 Prozentpunkte erhöht (Fuchs 1992). Mit zunehmender Qualifikation jüngerer Frauenkohorten wird deren zukünftige Erwerbsneigung ansteigen. Ausgehend von der in westlichen Industrienationen höheren Erwerbsbeteiligung von Frauen und weiteren Tertiarisierung der Wirtschaft ist zu erwarten, daß für die Frauenerwerbsarbeit in den alten Bundesländern nach wie vor ein "Nachholbedarf" besteht.

Bei Konstanz der gegenwärtigen Erwerbsquoten wird – auch bei Einbeziehung von 2,1 Mio. Nettozuwanderungen – das Erwerbsperso-

nenpotential in Zukunft rückläufig sein. Eine Fortschreibung der Entwicklung weiblicher Erwerbswünsche aus der Vergangenheit bis zum Jahr 2010 (untere Variante) und auf höherem Niveau bei weiterer Dynamik der Erwerbswünsche bis zum Jahr 2010 (obere Variante) wird aber weiterhin das weibliche Erwerbspersonenpotential über diesen Zeitraum hinaus ansteigen lassen. Ab dem Jahr 2013 tritt aber auch hier ein Rückgang ein.

Im ersten Fall, also bei Fortschreibung des Erwerbspersonenpotentials entsprechend den gegenwärtigen Erwerbsquoten, würde bei Konstanz des derzeitigen Beschäftigungsstands rein rechnerisch bis zum Jahr 2000 für Frauen "Vollbeschäftigung" erreicht werden. Unter der zweiten Annahme, daß sich die Zunahme der Erwerbsquoten ähnlich wie in der Vergangenheit entwickelt, würde das weibliche Erwerbspersonenpotential bis weit über das Jahr 2010 über der derzeitigen Beschäftigung liegen. Ein Ausgleich am Arbeitsmarkt wäre also kurzfristig nur durch eine deutliche Beschäftigungszunahme erreichbar.

Rein rechnerisch könnten sich aber zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen auch durch die – demographisch bedingt – rückläufige Arbeitskräfteentwicklung bei Männern ergeben und damit den Arbeitsmarkt früher als bei ausschließlicher Betrachtung des weiblichen Erwerbspersonenpotentials entlasten. So ist zu erwarten, daß das männliche Erwerbspersonenpotential bis zum Jahr 2000 um gut 1 Mio. und bis 2010 um eine weitere Mio. abnimmt. Bis zum Jahr 2030 wird ein Rückgang des männlichen Erwerbspersonenpotentials von gegenwärtig über 15 Mio. auf etwas über 10 Mio. erwartet. Die Besetzung der dadurch freiwerdenden Männerarbeitsplätze könnte somit eine zusätzliche Nachfrage nach weiblichen Beschäftigten hervorrufen und damit dazu führen, daß seitens der Betriebe auf deren – qualifiziertes – Beschäftigungspotential verstärkt zugegriffen wird.

Neben der demographischen und verhaltensabhängigen Entwicklung ist die Arbeitskräftenachfrage abhängig vom Wirtschaftswachstum und der Produktivität. Nach Berechnungen der OECD wäre demnach kurzfristig ein Aufschwung nicht in Sicht. Auch eine infolge des technischen Fortschritts eintretende kapitalsparende Produktivitätsentwicklung ist derzeit schwer abschätzbar. Selbst bei einer Beschäftigungszunahme bei Frauen um 2 Mio. auf insgesamt 14 Mio. und einer Fortschreibung der Er-

werbsquotenentwicklung der letzten Jahr könnte frühestens ab dem Jahr 2020 die Nachfrage nach Beschäftigung von Frauen befriedigt werden. Bei Überwindung geschlechtsspezifischer Arbeitsmärkte und Substitution rückläufiger Männerbeschäftigung durch Frauen würde aber unter den o.g. Bedingungen bereits in den Jahren nach der Jahrhundertwende eine erhebliche Ausschöpfung des weiblichen Erwerbspersonenpotentials erfolgen.

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

Neben den – im Vergleich zur Vergangenheit – erwarteten quantitativ günstigen Entwicklungen von Arbeitskräfteangebot und –nachfrage für die Erwerbstätigen in den alten Bundesländern bestehen auch gegenwärtig spezifische Arbeitsmarkthemmnisse für Frauen fort. Tradierte Sozialisationsmuster mit Auswirkungen auf die "Ausbildungswahl" und gesellschaftliche Rollenerwartungen sowie aus "Alltagserfahrungen" abgeleitete Vorurteile der Betriebe prägen gegenwärtig geschlechtsspezifisch unterschiedliche Ausbildungs- und Arbeitsmärkte, was eingeschränkte berufliche Möglichkeiten für Frauen bedeutet (Engelbrech, Kraft 1992a, S. 531ff.). Zum Ausgleich der bestehenden und weiterhin zu erwartenden Arbeitsmarktdiskrepanzen werden deshalb Reaktionen sowohl seitens der weiblichen Arbeitskräfte wie auch der Betriebe notwendig. Inwieweit dies bereits in der Personalpolitik der Betriebe erkennbar ist, wird im folgenden beschrieben.

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

### 2.1 Gibt es Anzeichen für eine Auflösung geschlechtsspezifisch segregierter Ausbildungs- und Arbeitsmärkte?

Insgesamt wurde bereits 1991 seitens der Betriebe die kurzfristige weitere Personalentwicklung eher vorsichtig eingeschätzt.<sup>3</sup> Auch bei einem erwarteten zunehmenden Arbeitskräfteangebot an qualifizierten Frauen bei gleichzeitig beklagtem Fachkräftemangel sehen in unmittelbarer Zukunft weniger Betriebe eine Expansion ihrer weiblichen Belegschaft als dies bei der Beschäftigungsentwicklung der letzten fünf Jahre faktisch der Fall war. Und trotz weiterer Verschiebung der Beschäftigung zugunsten der "Frauendomäne" Dienstleistungsbereich gehen insgesamt noch mehr Betriebe davon aus, daß ausschließlich ihre männliche Belegschaft als ihre weibliche Belegschaft zunehmen wird. Dies erfolgt jeweils in überwiegenden Männer- bzw. Frauenbereichen. Damit scheint sich auch gegenwärtig der Trend der Vergangenheit fortzusetzen, wonach die Frauenbeschäftigung vor allem in Betrieben in traditionellen frauentypischen Wirtschaftsbereichen zunimmt.

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

- Betriebe mit expandierender Belegschaft – insbesondere der weiblichen – während der letzten fünf Jahre
- Betriebe mit weniger "attraktiven" Arbeitsplätzen und bereits gegenwärtigen Personalrekrutierungsproblemen

<sup>3</sup> Wenn nicht gesondert zitiert, beziehen sich die folgenden Ergebnisse auf eine Anfang 1991 vom IAB durchgeführte Unternehmensbefragung bei ca. 11.000 Betrieben mit über 20 Beschäftigten, vgl. Engelbrech, Kraft 1992a, 1992c.

- Betriebe mit überdurchschnittlichem Frauenanteil vor allem im Dienstleistungsbereich (insbesondere Einzelhandel) häufiger als im verarbeitenden Gewerbe.

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

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

Bei der genannten mangelnden körperlichen Belastbarkeit von Frauen ist zukünftig zu erwarten, daß es durch weitere Verbreitung neuer Technologien zu physischen Arbeitserleichterungen kommt und sich bisherige Männertätigkeiten zunehmend für Frauen eignen werden. Auch das Argument der geschlechtsspezifisch anderen Arbeitsplatzwahl wird - zumindest was die Aufstiegsorientierung betrifft - durch das "Nachrücken" besser ausgebildeter Frauen mit zunehmender und kontinuier-

licher Erwerbsbeteiligung in Zukunft an Bedeutung verlieren. Denn die höhere - den Männern vergleichbare - Humankapitalinvestition junger Frauen läßt eine stärkere Orientierung an einem längerfristigen und qualifizierteren Berufsverlauf als dies bei älteren Frauen der Fall war, erwarten.

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

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

In einer Reihe von Wirtschaftsbereichen werden bei einem Vergleich der Aussagen von Betrieben über nicht verfügbare geeignete Frauen mit dem Arbeitskräfteangebot Mis-matching-Prozesse deutlich, die durch globale Aussagen der Arbeitsmarkt看bilanz nicht erklärt werden. Beispielsweise wurden bei Banken in den achtziger Jahren über das vorhandene Angebot hinausgehend Arbeitsplätze von qualifizierten Frauen gesucht, und im Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe sowie Gesundheitswesen waren 1990 knapp 80.000 Frauen arbeitslos gemeldet (ANBA, 1990). In diesen Bereichen geben aber Betriebe überdurchschnittlich häufig an, keine geeigneten Frauen zu finden.

Wichtigste Argumente für die "Abschottung" dieses Arbeitsmarktsegmentes gegenüber Frauen sind im Verarbeitenden Gewerbe aus Sicht der Betriebe gesetzliche Bestimmungen und körperlich belastende Tätigkeiten, gefolgt von dem Argument "eine geeignete Frau stand nicht zur Verfügung". Vorgaben wie geringeres berufliches Engagement, ge-

ringere Aufstiegsmotivation und kürzere Betriebszugehörigkeit von Frauen spielten hier eher eine marginale Rolle. Mit einer EG-weiten Harmonisierung arbeitsrechtlicher Schutzbestimmungen, wie z.B. der Aufhebung des Nachtarbeitsverbots oder berufsspezifischer Beschäftigungsverbote, könnten möglicherweise – wenn auch nicht immer zum Vorteil der Frauen – solche formal rechtlichen Begründungen entfallen. Darüber hinaus deuten die Aussagen jedes fünften Betriebs zu Einstellungshemmnissen durch gesetzliche Restriktionen, insbesondere im Bereich der Angestellten Tätigkeiten, darauf hin, daß damit auch generelle Regelungen, wie z.B. Erziehungsurlaub, zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, gemeint sind. Hier zeigt sich die Ambivalenz staatlicher Maßnahmen, die – ohne weitere flankierende Regelungen, wie z.B. Arbeitszeitflexibilisierung für Männer und Frauen –, Frauen am Arbeitsmarkt benachteiligen können.

## 2.2 Werden Frauen für Führungspositionen verstärkt als Innovationspotential gesehen?

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

Nach Wirtschaftsbereichen differenziert sind weibliche Führungskräfte am häufigsten in Dienstleistungsbetrieben mit einem überdurchschnittlich hohen Frauenanteil tätig. Beispiele hierfür sind: Warenhäuser, Lebensmittelsupermärkte und Einzelhandel, aber auch Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, Wäschereien und Reinigungen, Gesundheitswesen und Bekleidungsindustrie. Wenngleich es sich hierbei häufig um die untere oder mittlere Führungsebene und um Vorgesetztenfunktionen über gering qualifizierte Arbeitskräfte handeln dürfte, scheinen Frauen in ihren traditionellen Bereichen einen beruflichen Aufstieg eher geschafft zu haben.

Nach den Vorausschätzungen der Betriebe wird es aber auch in Zukunft Grenzen für einen stärkeren Einsatz von Frauen in Führungspositionen

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

Kommt es zu dem mittel- und längerfristig erwarteten Führungskräfte-mangel, so stellt dies für die "nachrückenden", besser qualifizierten Frauenkohorten eine Chance dar. Ein Mehr an Frauen in Führungspositionen hätte dann zur Folge, daß sich zunehmend Identifikationsmöglichkeiten für weitere potentiell aufstiegsbereite Frauen ergeben, und Vorurteile über die Eignung von Frauen in Führungsebenen abgebaut werden können. Große Bedeutung kommt dabei der Qualifikation und Qualifizierung von Frauen zu, da der Mangel an geeigneten Frauen für Führungsaufgaben von Betrieben am häufigsten als Aufstiegshemmnis gesehen wird. Wichtig ist dabei, daß

- Frauen sich in "neuen", zukunftssträchtigen Berufen qualifizieren, da in Wachstumsbranchen überdurchschnittliche Möglichkeiten zu beruflichem Aufstieg bestehen und
- zumindest bei vergleichbaren Voraussetzungen ihre "on the job" erlernten Fähigkeiten zukünftig in gleichem Maße wie bei Männern als Humankapitalinvestition für das innerbetriebliche Weiterkommen verwertbar werden.

### 3. Berufsunterbrechung als Selektionskriterium betrieblicher Personalpolitik

#### 3.1 Wie schätzen Betriebe die fachliche Dequalifizierung während der Unterbrechung ein?

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

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

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

als die faktischen Unterbrechungsdauern sich darstellen. Das heißt aber auch, daß eine Berufsrückkehr nach dem gesetzlichen Erziehungsurlaub von drei Jahren, insbesondere bei qualifizierten Tätigkeiten, aus Sicht der Mehrzahl der Betriebe zu lange erscheint – und nach längerer Unterbrechung die Situation sich zusätzlich verschärft.

Insgesamt werden für gewerblich/technische Tätigkeiten und im Einzelhandel (einschl. Warenhäuser und Supermärkte) veraltetes Wissen von Berufsrückkehrerinnen und damit verbundene Schwierigkeiten bei der Wiedereingliederung überdurchschnittlich häufig (ca. ein Viertel der befragten Betriebe) verneint. Für die hier vorherrschenden, weniger anspruchsvollen Tätigkeiten, insbesondere für weibliche Hilfskräfte, hat die Qualifikation insgesamt, und somit auch mögliche Dequalifizierung während der Unterbrechung, geringere Bedeutung. In Branchen mit qualifizierten Tätigkeiten, wie z.B. bei Banken und Versicherungen, wird von den Betrieben dagegen häufiger davon ausgegangen, daß nach einer Unterbrechung Schwierigkeiten, sich im Beruf zurechtzufinden, auftreten (Engelbrech, Kraft 1992b). Für diese Arbeitsplätze beurteilen die Betriebe auch den Zeitraum der Unterbrechung, nach dem spätestens wieder eine Arbeit aufgenommen werden soll, kürzer als der Durchschnitt. Darüber hinaus zeigt sich die Tendenz, daß sowohl expandierende Unternehmen mit erwartetem Personalzuwachs in den nächsten zwei Jahren, wie auch Betriebe in weniger "attraktiven" Branchen mit geringeren Qualifikationsanforderungen an die Arbeitskräfte, wie z.B. Einzelhandel, Nahrungsmittelhandwerk sowie Gaststätten und Beherbergungsgewerbe, die Qualifikationsdefizite von Berufsunterbrecherinnen weniger negativ einschätzen. Betriebe mit Problemen bei der Personalrekrutierung neigen also eher dazu, auf Berufsrückkehrerinnen zurückzugreifen. Für sie treten dann in geringerem Maße Schwierigkeiten bei der Wiedereingliederung auf. Weiterhin sehen Großbetriebe, mit häufig attraktiveren Arbeitsplätzen, aber flexibleren personalpolitischen Möglichkeiten, geringere Schwierigkeiten bei der Wiedereingliederung von Frauen als Kleinbetriebe. Insgesamt sind neben konjunkturellen Einflüssen vor allem branchen- bzw. betriebsspezifische Besonderheiten für die Möglichkeiten der Wiedereingliederung von Frauen ausschlaggebend.

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

### **3.2 Sind Frauen nach der Familienphase besonders beruflich motiviert und engagiert?**

Neben der Frage nach der Aktualität berufsfachlicher Qualifikationen nach einer Unterbrechung der Berufstätigkeit hat in der gegenwärtigen Diskussion auch außerfachliche Qualifikation, wie z.B. Motivation und Engagement von wiederingegliederten Frauen und deren Möglichkeiten dazu, unterschiedliche Bedeutung. Einerseits werden Argumente genannt, daß Frauen, die nach einer Familienphase wieder eine Berufstätigkeit aufnehmen wollen, besonders motiviert sind. Vor allem nach qualifizierter Ausbildung ist zu erwarten, daß diese Frauen als Folge intrinsischer Einstellung zur Arbeit häufig besonders engagiert im Beruf sind. So ist z.B. ein gutes Drittel der berufstätigen Frauen der Meinung, Betriebe beschäftigen Frauen nach der Familienphase gerne weiter, weil diese besonders motiviert seien (Braszeith u.a. 1988, S. 199). Seitens der Betriebe gab es dementsprechend positive Einschätzungen bezüglich des Beitrags zurückgekehrter Frauen zum Betriebsklima, ihrer Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft sowie – im Vergleich zu den übrigen Frauen – der geringeren Fehlzeiten. Auch war die Bereitschaft zur Teilnahme an Weiterbildung bei Rückkehrerinnen höher als bei anderen Mitarbeiterinnen. Dies trifft vor allem für Frauen zu, deren Kinder den Haushalt bereits verlassen haben, sowie denjenigen, mit höherer Qualifikation (Gaugler 1984, S. 127ff).

Auf der anderen Seite deuten Untersuchungsergebnisse darauf hin, daß ein Teil der Frauen aus ökonomischer Notwendigkeit heraus versucht, so früh wie möglich, auch mit unversorgten Kindern, die Berufstätigkeit wieder aufzunehmen (Engelbrech 1987). In diesen Fällen von extrinsi-

scher Motivation wird die Berufstätigkeit vor allem vom Geldverdienen und weniger aus Interesse an der Berufstätigkeit bestimmt.

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

Etwas zurückhaltender äußern sich Betriebe aber im Hinblick auf das berufliche Engagement bzw. die Möglichkeiten zum beruflichen Engagement von Frauen nach der Unterbrechung. Weniger als zwei von zehn Betrieben gehen davon aus, daß Berufsrückkehrerinnen engagiert sind bzw. engagiert sein können, knapp sechs von zehn Betrieben unterstellen eingeschränktes Engagement und ein Viertel der Betriebe spricht Frauen nach der Unterbrechung der Berufstätigkeit berufliches Engagement ab. Diese unterschiedlichen Einschätzungen sind einerseits abhängig von der jeweiligen Familiensituation und Eingebundenheit in diese (Gaugler 1984, S. 149). Auf der anderen Seite spielt aber auch die Möglichkeit, qualifiziert tätig zu sein, eine Rolle. Betriebe, die qualifizierte Mitarbeiterinnen suchen, wie z.B. Banken und Versicherungen, schätzen das Engagement von Berufsrückkehrerinnen positiver ein als Betriebe mit geringeren Qualifikationsanforderungen, wie z.B. der Einzelhandel. So gehen insbesondere Warenhäuser und Supermärkte mit einer Vielzahl von "Jeder-Frau-Tätigkeiten", für die kaum intrinsische Motivation vorhanden sein kann, von geringem beruflichem Engagement aus. Dies dürfte wiederum ein Hinweis dafür sein, daß Frauen, die qualifiziertere Tätigkeiten aufnehmen wollen, stärker intrinsische Einstellung zur Berufstätigkeit haben und größeres berufliches Engagement erwarten lassen als Frauen, die auf weniger qualifizierten Arbeitsplätzen über-

wiegend nur aus ökonomischer Notwendigkeit heraus arbeiten müssen. Neben familialen Bedingungen beeinflußt somit auch die Möglichkeit, qualifiziert tätig zu sein, das berufliche Engagement.

### 3.3 Erwerben Frauen zusätzliche Qualifikation während der Familienphase?

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

Die Ergebnisse spiegeln eine deutliche Diskrepanz zwischen den Bewertungen von (Berufs)bildungsexperten wider, die zu einer Aufwertung von Hausarbeit für die anschließende Berufstätigkeit gelangten und den Einschätzungen der Betriebe. Lediglich knapp jeder dritte Betrieb verspricht sich, zumindest zum Teil, Nutzen aus der familialen Tätigkeit von Frauen für deren Berufstätigkeit. Sieben von zehn Betrieben

verneinen einen Anwendungsbezug für die anschließende Berufstätigkeit. Die Einstellungen der Betriebe erweisen sich durchgängig als stabil, was sich daran zeigt, daß diese Bewertung nahezu unabhängig von eigenen Erfahrungen mit Berufsrückkehrerinnen, von der regionalen Arbeitsmarktsituation und von Tätigkeiten im gewerblich/technischen oder im kaufmännisch/verwaltenden Bereich erfolgt.

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

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

Zusammenfassend kann festgehalten werden, daß die Wiedereingliederung von Berufsrückkehrerinnen schon nach zweijähriger Unterbrechungsdauer von der überwiegenden Zahl der Betriebe als schwierig eingestuft wird. Betriebe gehen davon aus, daß mit der Unterbrechung aus familialen Gründen eine Dequalifizierung aber kaum eine Requali-

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

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

Die unmittelbar nach der Familienphase von Frauen auftretenden Schwierigkeiten führten u.a. dazu, daß bereits im Arbeitsförderungsgesetz (AFG) als arbeitsmarktpolitische Zielsetzung die Wiedereingliederung und Förderung von "Frauen, deren Unterbringung unter den üblichen Bedingungen des Arbeitsmarktes erschwert ist", formuliert wurde (§ 2 Nr. 5). Weiterhin sieht das AFG eine bevorzugte Förderung der Teilnahme an Weiterbildungs- und Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, eine Ausweitung des Anspruchs auf Unterhaltsgeld bei der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen und Zuschüsse an Arbeitgeber bei der Wiedereingliederung von Berufsrückkehrerinnen vor. Diese Maßnahmen stehen in Übereinstimmung mit Empfehlungen der Bundes-

regierung wie auch des Europäischen Parlaments, wonach Weiterbildung und die Möglichkeit, Kontakte zum Beruf während der Unterbrechung aufrechtzuerhalten, gefördert werden sollen und mit flexibleren Arbeitszeiten die Vereinbarung von Beruf und Familie zu gewährleisten ist. Im folgenden soll dargestellt werden, welche Fördermöglichkeiten von Betrieben angeboten werden und wo Betriebe eine Verbesserung der Wiedereingliederungschancen von Berufsrückkehrerinnen sehen.

#### **4.1 Inwieweit werden gegenwärtig Möglichkeiten der Frauenförderung in Betrieben angeboten?**

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

Obwohl die Zahl der Betriebs- und Firmentarifverträge stetig steigt, Wiedereinstiegsregelungen inzwischen auch in Branchentarifverträgen aufgenommen wurden (Richter u.a. 1992), werden insgesamt von Unternehmen noch in sehr begrenztem Umfang spezifische Hilfestellungen bei der Berufsrückkehr bereitgestellt. (Ambos, u.a. 1990). So geben in der obengenannten Untersuchung 10 Prozent der Betriebe an, daß sie betrieblich vereinbarte Regelungen zur beruflichen Förderung bzw.

Eingliederung ihrer weiblichen Mitarbeiter anbieten, in weiteren 6 Prozent der Betriebe bestehen tarifvertragliche bzw. in 5 Prozent der Betriebe sonstige Vereinbarungen dazu. In acht von zehn Betrieben gibt es keine verbindlichen Regelungen. Vor allem in Klein- und Mittelbetrieben und Betrieben mit niedrigem Frauenanteil werden in geringerem Maße als vom Durchschnitt Wiedereinstieghilfen angeboten. Branchen mit den umfassendsten Vereinbarungen sind das Versicherungsgewerbe, in dem zwei Drittel aller Betriebe Wiedereingliederungsregelungen (sechsmal soviel tarifvertragliche und dreimal so viel betrieblich vereinbarte wie der Durchschnitt) haben und Banken (knapp die Hälfte aller Betriebe). Von jedem sechsten Betrieb – und damit am häufigsten – wurden Weiterbildungsmaßnahmen während der Berufstätigkeit genannt, 6 Prozent nennen über die übliche Gleitzeit hinausgehende Regelungen individueller Arbeitszeitgestaltung, 2 Prozent längeren Sonderurlaub bei Erkrankung eines Kindes als gesetzlich vorgeschrieben und weniger als 1 Prozent betreiben selbst einen Betriebskindergarten oder beteiligen sich an öffentlichen Kindergärten. Unabhängig von diesen vertraglich vereinbarten Regelungen geben knapp vier von zehn der Betriebe ihren Mitarbeiterinnen, die aus familialen Gründen ihre Berufstätigkeit unterbrochen haben, Möglichkeiten, durch Aushilfstätigkeiten, Urlaubsvertretungen etc. fachlich auf dem laufenden zu bleiben; lediglich 6 Prozent der Betriebe bieten Weiterbildungsangebote während der Unterbrechung an.

Unter den Betrieben, die Frauen während bzw. nach der Familienphase fördern, sind diejenigen mit tarifvertraglichen Regelungen bzw. mit Betriebsvereinbarungen überrepräsentiert. Hierbei handelt es sich überwiegend um Großunternehmen bzw. Konzerne, insbesondere solchen mit hohem Frauenanteil, die auch zukünftig zunehmend Frauen in Führungspositionen beschäftigen wollen. Wobei – neben den arbeitsablaufs- und arbeitsmarktbezogenen Gründen – Wiedereinstiegsregelungen zunehmend auch zur Imagepflege beitragen (Richter u.a. 1992, S. 41ff.). Generell gilt: Je höher die Anzahl der Beschäftigten, und je optimistischer die Beschäftigungsentwicklung in den nächsten Jahren ist, desto häufiger sind Regelungen zur Wiedereingliederung von Frauen vorzufinden. Vorreiterrolle hierbei spielen insbesondere Banken und Versicherungen. Dagegen sehen traditionell männerdominierte Bereiche, wie das Verarbeitende Gewerbe, aber auch innerhalb des Dienstlei-

stungsbereichs der Großhandel und die Handelsvermittlung gegenwärtig noch keine Notwendigkeit, über verbesserte Wiedereingliederungsregelungen verstärkt weibliches Personal zu rekrutieren.

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

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

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

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

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

#### **4.2 Können staatliche Fördermaßnahmen für die Wiedereingliederung von Frauen hilfreich sein?**

Bereits frühere Unternehmensbefragungen belegen, daß Betriebe zwar der Frauenförderung skeptisch gegenüberstehen und dies nicht als notwendige betriebliche Aufgabe betrachten (Braszeith u.a. 1988, S. 44ff.). Die große Resonanz und das Interesse seitens der Betriebe bei der o.g. Erhebung, die sich u.a. auch in der verhältnismäßig hohen Rücklaufquote (gut 60 Prozent) widerspiegeln, zeigt aber, daß sie bereit und interessiert sind, sich mit diesem Thema auseinanderzusetzen. Wobei Vereinbarungen, die Frauen besondere Rechte einräumen, im Vergleich zu Maßnahmen, die Betriebe dabei unterstützen, das weibliche Beschäftigungspotential besser zu nutzen, mit geringerer Zustimmung seitens der Betriebe rechnen können. Aus diesem Grunde und wegen der gegenwärtig nahezu ausschließlich in größeren Betrieben vorhandenen Fördermöglichkeiten wurde in der vorliegenden Erhebung darauf verzichtet, Betriebe zu ihren Einstellungen zu verpflichtenden Regelungen,

wie z.B. Frauenförderpläne, zu befragen. Ziel war es vielmehr, denkbare konkrete staatliche Hilfestellungen auf ihre Umsetzbarkeit in die betriebliche Praxis von Unternehmen einschätzen zu lassen.

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

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

Betrachtet man nur Betriebe mit Antwortangaben, so werden bei qualifizierten Tätigkeiten am häufigsten (82 Prozent) eine fachbezogene, auf technologische Veränderungen ausgerichtete Weiterbildung genannt: Für 37 Prozent ist dies die wichtigste Fördermaßnahme. Bei Arbeitsplätzen mit einfachen Tätigkeiten haben fachbezogene Weiterbildungsmaßnahmen (41 Prozent der Nennungen) geringere Bedeutung. Bei qualifizierten Tätigkeiten gilt: Je größer das Unternehmen ist, desto

häufiger werden fachbezogene, an technologischen Veränderungen orientierte Wiedereingliederungsmaßnahmen präferiert. Innerhalb des Dienstleistungsbereichs haben der Einzelhandel, aber auch Kreditinstitute geringeres Interesse an solchen Maßnahmen sowohl bei einfachen wie auch bei qualifizierten Tätigkeiten.

Die Gewährung von Einarbeitungszuschüssen für die Einstellung von Berufsrückkehrerinnen befürworten 71 Prozent der Unternehmen bei qualifizierten und 63 Prozent bei einfachen Tätigkeiten. Von 22 Prozent bzw. 29 Prozent der Betriebe wird diese Maßnahme als die hilfreichste eingestuft. Für Betriebe der Handelsvermittlung, aber insbesondere bei Banken und beim Versicherungsgewerbe haben diese Maßnahmen geringere Bedeutung als beim Durchschnitt. Insgesamt ist nicht auszuschließen, daß sich ein Teil der Betriebe davon auch willkommene Mitnahmeeffekte erwartet. Bedeutung hat diese Maßnahmeart vor allem für den Einzelhandel, von dem Einarbeitungszuschüsse als wichtigste Maßnahmeart zur Förderung von Berufsrückkehrerinnen genannt werden.

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

Auch eine Gewährung von Zuschüssen zur Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen sehen knapp zwei Drittel der Betriebe als hilfreich an. Hiermit ließe sich zusätzlich das Ungleichgewicht zwischen Nachfrage und Angebot von flexibleren Arbeitszeiten verringern. Im Vergleich zu anderen Fördermaßnahmen werden Zuschüsse zur Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen jedoch nur von einem kleinen Teil der Betriebe bei der Besetzung von qualifizierten Arbeitsplätzen (13 Prozent) als am

wichtigsten eingestuft. Besondere Bedeutung haben diese Fördermaßnahmen beim Einzelhandel mit einem relativ hohen Frauenanteil.

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

##### **5. Findet durch strukturelle Veränderungen am Arbeitsmarkt eine den Männern vergleichbare Bewertung und Entlohnung der Tätigkeiten von Frauen statt?**

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

Durch die geschlechtsspezifisch verschiedenen Ausbildungen überwiegend in "Männer- oder in Frauenbetrieben sowie in Männer- oder Frauenberufen" bzw. durch den geschlechtsspezifisch anderen beruflichen Einsatz nach der Ausbildung bleiben die gegenwärtig noch bestehenden unterschiedlichen Teilarbeitsmärkte für Männer und Frauen auch zukünftig bestehen.

Sind nun diese unterschiedlichen Ausbildungs- und Arbeitsmärkte und damit verbundenen Weichenstellungen für die beruflichen Möglichkeiten einschließlich Einkommensentwicklung Relikte aus der Vergangenheit? Hat die in den letzten Jahren verstärkt geführte frauenpolitische Diskussion und deren Umsetzung in gesetzliche, tarifvertragliche und innerbetriebliche Regelungen geschlechtsspezifische Segregation aufgebrochen bzw. entschärft und zu einer Nivellierung der Einkommen von Männern und Frauen geführt? Oder besteht sie weiterhin fort? Dies soll im folgenden beispielhaft anhand neuerer Ergebnisse aus der Beschäftigtenstatistik für Männer und Frauen mit einer betrieblichen Berufsausbildung aufgezeigt werden:

Bei den Absolventen einer betrieblichen Berufsausbildung im Jahr 1979 wurde festgestellt (Engelbrech 1991), daß der überwiegende Teil der typischen Frauenberufe am unteren Ende der Einkommensskala aller Berufe angesiedelt war bzw. ist. Beispielhaft hierfür stehen die Bruttomonatsverdienste von Friseurinnen, Floristinnen, Verkäuferinnen, Drogistinnen, Apothekenhelferinnen und Bekleidungsnaherinnen bereits ein Jahr nach Ausbildungsabschluß. Verallgemeinert bedeutet das bereits bei der Eingangsvergütung: Je "weiblicher" Berufe sind, desto geringer ist das Einkommen. Vor allem die am unteren Ende der Einkommensskala liegenden typischen Frauenberufe waren somit in der Vergangenheit verantwortlich für die globale Einkommensdifferenz bereits im ersten Berufsjahr zwischen Männern und Frauen.

Die Berufe, in denen Männer das geringste Einkommen erzielen, sind überwiegend Mischberufe, d.h. Berufe, bei denen der Frauenanteil über 20 Prozent liegt bzw. Berufe, die sich von Männerberufen zu Mischberufen entwickelt haben. Frauen verdienten dabei im gleichen Beruf deutlich weniger als Männer, obwohl von Frauen in diesen Berufen ein Einkommen, das etwa dem Durchschnitt der Fraueneinkommen entspricht, erzielt wird. Beispiele hierfür sind die Berufe Konditorin, Gärtnerin, Groß- und Einzelhandelskauffrau, Buchhändlerin, Bürofachfrau, Dekorateurin, Fachgehilfin in steuer- und wirtschaftsberatenden Berufen, Reiseverkehrskauffrau und Goldschmiedin. Neben den unmittelbaren Einkommensdifferenzen aufgrund horizontaler Segregation werden hier unterschiedliche Gratifizierungen im gleichen Beruf - also die vertikale Segregation - zum Diskriminierungsmerkmal.

Erste neuere Ergebnisse zur Einkommenssituation ein Jahr bzw. nach weiteren vier Jahren nach Abschluß einer betrieblichen Ausbildung deuten auch gegenwärtig auf eine Stabilisierung der unterschiedlichen Einkommen zu diesem Zeitpunkt hin. Weibliche Absolventen einer betrieblichen Berufsausbildung verdienten bereits ein Jahr danach in ihrem Ausbildungsberuf sowohl 1980, 1985 und 1990 etwa 80 Prozent von dem ihrer männlichen Kollegen. Damit zeichnet sich nahezu unverändert die deutliche horizontale Segregation ab. Vor allem in typischen Frauenberufen wird nach wie vor erheblich weniger als im Durchschnitt verdient. Sprechstundenhelferinnen z.B. hatten ein Einkommen, das 1980 um knapp 560,- DM, 1985 um 700,- DM und 1990 um 850,- DM unter dem männlicher Durchschnittseinkommen lag. Ähnlich bzw. teilweise noch deutlicher verhält es sich bei Bekleidungsnaherinnen, Floristinnen und Hauswirtschaftlerinnen.

Die Einkommensunterschiede hatten sich auch fünf Jahre nach Ausbildungsabschluß nicht abgeschwächt und blieben in den achtziger Jahren relativ betrachtet unverändert. Sowohl 1985 wie auch 1990 lag nach diesem Zeitraum das Einkommen kontinuierlich vollzeitbeschäftigter junger Frauen bei 80 Prozent dessen junger Männer, also im Durchschnitt zwischen 560,- DM und 650,- DM niedriger. Auch hier zeigten sich die größten Einkommensdiskrepanzen in schlecht bezahlten Männerberufen, also aufgrund vertikaler Segregation. Selbst bei Berufen mit höherem Einkommen, wie bei Bankkaufleuten betrug der durchschnittliche Einkommensunterschied 300,- DM, bei Versicherungskaufleuten über 400,- DM, bei Zahntechnikern 500,- DM und bei Bürofachkräften 600,- DM.

In welchem ausgeprägtem Maße also Geschlecht als Strukturmerkmal der Einkommensdiskriminierung wirkt, zeigt sich darin, daß die Einkommensunterschiede in der Höhe unabhängig vom Berufs- oder Betriebswechsel sind und über die veränderte Arbeitsmarkt- und Ausbildungsstellenmarktsituation in den achtziger Jahren und dem zunehmend reklamierten Fachkräftemangel stabil blieben. Horizontale und vertikale Segregation, wie dies Einkommensdiskriminierung bereits unmittelbar nach Ausbildungsabschluß zeigen, sind für kontinuierlich wie auch diskontinuierlich beschäftigte Frauen die Hauptweichenstellungen für den weiteren Berufsverlauf.



Insgesamt wird aufgrund der demographischen Entwicklung die Arbeitsmarktsituation von Frauen in den alten Bundesländern für die Zukunft nicht ungünstig eingeschätzt. Wenngleich Voraussetzung dafür ist, daß sich die Qualifikation von Frauen stärker auf expandierende Bereiche und damit auf den erwarteten Bedarf ausrichten hat. Zur Sicherung des weiblichen Innovationspotentials werden gegenwärtig seitens der Unternehmen nur im bescheidenen Umfang Initiativen zur Frauenförderung entwickelt. Insbesondere Klein- und Mittelbetriebe haben nur begrenzte Möglichkeiten aus eigener Kraft aktiv zu werden. Zur besseren Integration von Frauen in die Berufswelt und zur mittel- und längerfristigen Sicherung qualifizierten Personals sind aber auch Vorurteile der Betriebe abzubauen und eine über kurzfristige Effizienzüberlegungen hinausgehende Personalpolitik erforderlich. Hierfür kann eine Verbesserung staatlich geförderter Rahmenbedingungen für beide Seiten des Arbeitsmarktes stimulierend wirken.

## Literatur

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

Antliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (1993): Heft 5, Nürnberg.

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

Engelbrech, G. (1987): Erwerbsverhalten und Berufsverlauf von Frauen: Ergebnisse neuerer Untersuchungen im Überblick. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 2.

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

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

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

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

Fuchs, J. (1992): Zu- und Abgangsrechnungen für die Erwerbstätigen in Branchen. In: Beiträge aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 166, Nürnberg.

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

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

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

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

Mendius, H.-G.; Semlinger, K. (1990): Personalplanung und Personalentwicklung in der gewerblichen Wirtschaft. Forschungsbericht im Auftrag des RKW. Eschborn.

Reyher, L.; Spitznagel, E.; Kretschmer, G. (1990): Das gesamtwirtschaftliche Stellenangebot. Umfang, Struktur und Besetzungsprobleme. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 3.

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

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

von Rosenblatt, B. (1990): Fachkräftemangel und Arbeitslosigkeit. Wann und wie wird Arbeitskräftenachfrage beschäftigungswirksam? In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 3.

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

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

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

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

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

## Frauenarbeit der Zukunft\*

### Einleitung

Dem "natürlichen" Schwund der deutschen Bevölkerung, der weder durch eine Einbürgerungs- noch eine Einwanderungspolitik aufgehalten werden kann, entspricht eine ziemlich sicher vorhersagbare Tendenz, die den Altersaufbau der Bevölkerung betrifft: Das Verhältnis der Alten, über 60jährigen, zu der Anzahl der jüngeren, 20- bis 60jährigen, verändert sich stark: Die quantitative Geschlechterrelation ist und wird weiterhin disproportional sein: Im deutschen Raum wird es relativ mehr Frauen geben, und je älter eine Generation wird, um so höher ist ihr Frauenanteil. Bei den 80- bis 85jährigen liegt er heute um 72,7 Prozent.

Die Konsequenzen, die aus dem zu erwartenden pilzförmigen und nicht mehr pyramidenförmigen Bevölkerungsaufbau gezogen werden, sollen im folgenden kritisch unter dem Aspekt diskutiert werden, welche Implikationen sie für Frauen haben. Dazu werden zunächst einige kritische Anmerkungen zu der Diskussion um die Bevölkerungsentwicklung gemacht. Im Anschluß daran wird der Frage nachgegangen, welche Bedeutung der generative Wandel für die Arbeit von Frauen haben könnte. Unter Frauenarbeit ist dabei sowohl die als Erwerbsarbeit verfaßte als auch die privat und unbezahlt geleistete Arbeit von Frauen gemeint.

Im folgenden soll untersucht werden, inwieweit der Optimismus bezüglich der verbesserten Erwerbsarbeitschancen berechtigt und inwieweit der Appell an die Qualifizierung von Frauen sinnvoll erscheint.

---

\* Der Beitrag ist eine gekürzte Fassung der vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung herausgegebenen Expertise "In Zukunft wieder Reservarmee?"

## 1. Androzentrische Aspekte in der Debatte zum generativen Wandel

Bevor die wesentlichen Zukunftsprobleme der Frauenarbeit diskutiert werden, sollen einige kritische Anmerkungen zu den gängigen Prognosen der Erwerbsbeteiligung, der Alterssicherung und der Pflege vorangestellt werden. Ein wesentliches Ziel und Ergebnis feministischer Forschung ist es, den Androzentrismus in Theorie und Praxis der Wissenschaften aufgezeigt zu haben. Androzentrismus bedeutet, daß die gesellschaftliche Situation des Mannes als die allgemein gültige gesetzt wird. Auch die wissenschaftliche und gesellschaftspolitische Debatte zum generativen Wandel weist androzentrische Annahmen, Sichtweisen und Beurteilungen auf.

### 1.1 Prognosen der Erwerbsbeteiligung

Zur Abschätzung der wirtschaftlichen Entwicklung ist die Bestimmung des Erwerbspotentials von entscheidender Bedeutung. Diese Bestimmung basiert auf Berechnungen der Anzahl von Erwerbspersonen, definiert durch erwerbsfähiges Alter, und der Einschätzung über die alters- und geschlechtsspezifisch verschiedenen Erwerbsquoten, also die zukünftigen Anteile der erwerbstätigen Frauen und Männer an den Erwerbspersonen. Bei dieser Art der Erfassung rutschen die speziellen Arbeitssituationen von Frauen aus dem Blickfeld. Die amtlich registrierte Erwerbsquote berücksichtigt nur die als Erwerbsarbeit definierte Arbeit. Damit läßt sie einerseits die vornehmlich von Frauen privat geleistete Arbeit für Männer, Kinder und Alte außer acht. Sie blendet auch die nicht als Arbeitsverhältnis registrierte ehrenamtliche Arbeit aus, die mehrheitlich von Frauen geleistet wird. Ebenso sagt die amtliche Erwerbsquote nichts über die Länge der Arbeitszeit aus, d.h. das allein für Frauen typische Teilzeitarbeitsverhältnis wird dabei nicht erfaßt. Die gängige Berechnung von Erwerbsquoten weist also androzentrische Aspekte auf, da sie sowohl reale Arbeitsleistungen von Frauen als auch Zeitressourcen in registrierten Arbeitsverhältnissen vernachlässigt – sie kann also nur mangelhafte Prognosen begründen.

Die in Prognosen übliche Fortschreibung der relativ höheren Erwerbsbeteiligung der Männer basiert nun umgekehrt auf der Annahme von der Konstanz der männlichen Normalbiographie. Diese setzt aber bekanntlich eine unbezahlte, weibliche Arbeitskraft im Hintergrund für die privat organisierte Arbeit, insbesondere für die Betreuung von Kindern und alten Angehörigen, voraus. Damit wird das herrschende Geschlechterverhältnis unausgesprochen für die Zukunft als stabil vorausgesetzt.

### 1.2 Prognosen zur Alterssicherung und Pflege

Das wachsende Mißverhältnis von Beitragszahlenden und Rentenberechtigten ist eine Herausforderung für unsere zukünftigen Alterssicherungssysteme. Allerdings gehen in die Voraussagen des wachsenden Mißverhältnisses auch Prognosen über die Erwerbsbeteiligung der Frauen ein, die wiederum die männliche Normalbiographie für die Zukunft festschreiben. Wenn die Anstrengungen insbesondere der Frauen, die geschlechtshierarchische Arbeitsteilung zu verändern, erfolgreich wären, könnten sich damit auch die zukünftigen Probleme der Alterssicherung besser lösen lassen: Als alternativer Entwicklungspfad wäre die lebenslange existenzsichernde Arbeit aller Frauen und die gerechte Teilung der privat organisierten und unbezahlten Arbeit zwischen den Geschlechtern in die Prognosen einzubeziehen. Anstelle der Zahlung von Witwer- und Witwenrenten des heutigen Systems könnte unter dieser Voraussetzung über eine eigenständige Rente jeder und jedes Erwerbstätigen Entlastung für die Rentenkassen geschaffen werden.

Auch in der Diskussion zum "Pflegeberg" der Zukunft ist eine androzentrische Sichtweise nicht zu verhehlen. Zunächst wird das schwindende "Töchterpflegepotential" beklagt, das sich nicht nur aus dem immer mehr wachsenden quantitativen Ungleichgewicht zwischen Jung und Alt ergibt, sondern noch durch die Tatsache verschärft wird, daß insbesondere Schwiegertöchter durch nichteheliche Lebensverhältnisse und erst recht durch Scheidungen als Pflegepotential schwinden werden. Die Rede vom "Töchterpflegepotential" ist androzentrisch, weil sie die Söhne vollkommen aus der Verantwortung für pflegebedürftige Eltern entläßt.

## 2. Generativer Wandel und Perspektiven eigenständiger Existenzsicherung für Frauen durch Erwerbsarbeit

### 2.1 Geschlechtsspezifische Segmentation des Erwerbsarbeitsmarktes

Der Erwerbsarbeitsmarkt ist durch geschlechtsspezifische Segregationen gekennzeichnet. Segregation bedeutet nicht nur, daß es geschlechtsspezifisch getrennte Arbeitsbereiche gibt, sondern – und das ist das eigentlich Kritische –, daß die der Mehrzahl der Frauen zugewiesenen Arbeitsplätze immer in den jeweils unteren Positionen, in den jeweils schlechter bezahlten Lohn- und Gehaltsgruppen und in den jeweils konjunkturell besonders abhängigen Bereichen zu finden sind. Spezifische Prognosen zur Entwicklung der Arbeitsplätze, an denen heute vornehmlich Frauen arbeiten, werfen die Frage auf, ob das generelle Schrumpfen des Erwerbspotentials wirklich dazu führen wird, daß Frauen mehr Beschäftigungschancen bekommen können.

Das produzierende Gewerbe bietet für ein Viertel aller erwerbstätigen Frauen Erwerbsarbeit, und innerhalb dieses Bereiches konzentrieren sich die Frauen auf die Elektrotechnik, auf die Mechanik, auf Leder-, Textil- und Bekleidungsproduktion, auf Nahrungs- und Genußmittelherstellung, auf den Stahlbau sowie den Maschinen- und Fahrzeugbau. Neben der Bedrohung der Wirtschaftszweige insgesamt ist es auch die Entwicklung von Produktionsverfahren, die die typischen Frauenpositionen im produzierenden Gewerbe gefährden. Je nach Branche und Rationalisierungsstand, nach Modernisierungsstrategien und personalpolitischen Konzepten, die man untersucht, kommt es zu schnellerem oder langsamerem, zu gravierendem oder zu geringerem Arbeitsabbau, zu breiter Dequalifizierung oder zu Höherqualifizierung. Eindeutiger ist der Stand der Erkenntnisse, wenn man die Auswirkungen auf bestimmte soziale bzw. berufliche Gruppen untersucht. Beschäftigte mit relativ niedriger schulischer und beruflicher Qualifikation, die an Arbeitsplätzen mit einfachen Funktionen sitzen, werden immer dann, wenn sie keine Möglichkeiten der Weiterqualifizierung haben oder wenn sie eine solche nicht nutzen, langfristig ihre Arbeitsplätze nicht behalten können. Nach wie vor arbeiten aber Frauen an diesen Arbeitsplätzen mit stark zergliederten repetitiven Arbeitsvollzügen, an denen relativ wenig

Fachkenntnisse abgefordert werden und keine entsprechenden Handlungsspielräume vorhanden sind. Die meisten dieser Arbeitsplätze lassen sich automatisieren, so daß der vermehrte Einsatz der Mikroelektronik zukünftig zwar zu einem Wachstum führen wird, allerdings ohne eine entsprechende Anzahl von Arbeitsplätzen zu schaffen, im Gegenteil zu Lasten der bestehenden Arbeitsplätze gehen wird.

Das Phänomen des "Jobless-growth" scheint insbesondere Frauenarbeitsplätze im produzierenden Gewerbe zu treffen. Nach allgemeinen Schätzungen werden ca. 17 Prozent der durch die Mikroelektronik vernichteten Arbeitsplätze in anderer Form neu geschaffen. Die durch den Einsatz von Mikroelektronik neu entstehenden Arbeitsplätze sind bereits heute eher mit Männern besetzt und werden auch in Zukunft vornehmlich in Bereichen liegen, in denen traditionell Männer arbeiten, nämlich in der Montage, in der Wartung oder im Produkt-Finishing. Einer der Gründe für die schwindenden Chancen der Frauen liegt in ihrer beruflichen Qualifikation und in der Bewertung ihrer am Arbeitsplatz eingesetzten Qualifikationen. Die meisten Frauen, die heute im produzierenden Gewerbe an den typischen Frauenarbeitsplätzen arbeiten, haben keine formale technische Ausbildung. An ihren bisherigen Arbeitsplätzen setzen sie ihre meist in typischen Frauenberufen erworbenen Schlüsselqualifikationen ein und gelten tariflich als un- bzw. angeleitete Arbeiterinnen. Diese Schlüsselqualifikationen reichen nun in der Regel nicht aus, die durch den Technikeinsatz neu entstandenen Arbeitsplätze einzunehmen. Hier werden nämlich technische Qualifikationen gefordert, die nur in einer entsprechenden Berufsausbildung vermittelt werden bzw. auf den dort vermittelten Qualifikationen aufbauen.

Für die Sicherung von Frauenbeschäftigung im produktiven Gewerbe, in dem sie im Moment nur die schlechtesten Arbeitsplätze bekommen, ist in Zukunft eine fachliche, technische Ausbildung die wichtigste Voraussetzung.

Im Dienstleistungsbereich sind etwa zwei Drittel aller erwerbstätigen Frauen beschäftigt. Die quantitativ bedeutsamste Erwerbsarbeit für Frauen ist die Bürofacharbeit. Fast ein Viertel aller erwerbstätigen Frauen arbeitet als Angestellte im Büro. Branchenunabhängig lassen sich dabei als Haupttätigkeit für Frauen wiederum standardisierte und formalisierte Tätigkeiten finden: Schreibarbeit, Verkaufen, Kassieren

und sogenannte Interimstätigkeiten wie Locharbeiten. Demgegenüber sind für Frauen Tätigkeiten wie Sichern, Recht auslegen, Forschen, Prüfen, Gestalten und Disponieren, Koordinieren, Führen und Leiten nahezu bedeutungslos. Die Trennlinie zwischen Männer- und Frauenarbeit liegt offensichtlich zwischen routinemäßigen Sachbearbeitungs- und Infrastrukturaufgaben für Frauen und Fach- und Führungsaufgaben für Männer. Informations- und Kommunikationstechniken im Büro werden aber in der Regel so eingesetzt, daß sie Sachbearbeitungs- und Infrastrukturaufgaben vollständig übernehmen, während Fach- und Führungsaufgaben durch sie eher unterstützt und optimiert werden.

Die Gefährdung der bislang den Frauen zugewiesenen Arbeitsaufgaben durch technische Substitution kann nur verhindert werden, wenn die vorhandene hohe Qualifikation der Frauen im Bürobereich betrieblich anerkannt, genutzt und bezahlt würde.

Für die Branche Handel, Banken und Versicherungen sind die Prognosen ähnlich denen im produzierenden Gewerbe: Wachsende Geschäftsvolumen, aber degressives Arbeitsvolumen, Warenwirtschaftssysteme, systemische Rationalisierung, generell der Einsatz der Kommunikationstechniken bis hin in den privaten Bereich lassen vermuten, daß die Anzahl der Arbeitsplätze nicht weiter steigen wird. Allerdings wird es auch hier zu strukturellen Verschiebungen in Arbeitsplatzsystemen kommen: Die einfachen administrativen Tätigkeiten werden zunehmend abgebaut, durch Mikroelektronik ersetzt, und es bleiben markt- und kundenbezogene, breite Fachqualifikationen fordernde Arbeiten, für die bislang vornehmlich Männer eingesetzt sind. Auch für den Bereich Handel, Banken und Versicherungen trifft die These von der Sicherung der Frauenerwerbsarbeit durch bessere Qualifikation der beschäftigten Frauen nicht zu: In der Regel haben die hier Beschäftigten eine qualifizierte Berufsausbildung absolviert. Personalpolitische und arbeitsorganisatorische Steuerungsmechanismen führen dazu, daß Arbeitsplätze mit geringen Anforderungsprofilen angeboten werden und diese Arbeitsplätze vornehmlich mit Frauen besetzt werden. Selbst innerhalb eines betrieblichen Arbeitssegmentes gibt es Hierarchien von Arbeitsplätzen, gemessen an interessanten Arbeitsinhalten, an Ansehen, an Aufstiegsmöglichkeiten, deren Besetzung zu Lasten der Frauen erfolgt. Dennoch scheinen in diesen bereits heute gemischt-geschlechtlich be-

setzten Bereichen die Zukunftschancen für Frauen besser zu werden, wenn das Beschäftigtenpotential spürbar abnimmt. Dabei geht es nicht nur um sogenannte leitende Funktionen, die bisher 6,6 Prozent aller erwerbstätigen Männer, aber nur 1,1 Prozent aller erwerbstätigen Frauen innehaben. Insbesondere auf Plätzen mit mittleren Führungsaufgaben könnten vermehrt Frauen eingesetzt werden. Als Alternative, den zukünftigen Führungskräfte-mangel zu kompensieren, bieten sich aber heute schon arbeitsorganisatorische Modelle verschlankter Hierarchien an.

Das Gesundheitswesen scheint der Bereich, in dem ein Wachstum an Beschäftigung am sichersten vorhersagbar ist. Durch die Zunahme älterer und pflegebedürftiger Menschen wird es zu einem wachsenden Bedarf speziell in der Altenpflege kommen. Allerdings ist dies bereits heute schon vorhanden und nicht zu decken, trotz hoher Erwerbsarbeitslosigkeit von Frauen. Die Ursachen sind vielfältig: Sie reichen von den strukturellen Defiziten der Ausbildung in den Pflegeberufen bis hin zu den harten Arbeitsbedingungen bei äußerst niedriger Bezahlung. Das "Burn Out"-Syndrom, nicht der Wunsch, Hausfrau und Mutter zu sein, ist der Grund für die so niedrige Verbleibdauer der Frauen in den pflegenden Berufen. Ohne Verbesserung der Ausbildung, der Arbeitsbedingungen und der Bezahlungen werden Frauen voraussichtlich diesen einzigen Bereich wachsender Beschäftigungsmöglichkeit gar nicht nutzen wollen. In diesen Berufsfeldern brauchen die Frauen eine grundlegende Veränderung der Ausbildungsstrukturen, eine Verbesserung des Qualifikationsniveaus, mehr Durchlässigkeit zwischen den Berufsfeldern und vor allem eine angemessene Bezahlung.

Alle Prognosen über Beschäftigungsentwicklungen zeigen, daß, wenn überhaupt, vor allem in den Bereichen, in denen bereits überwiegend Frauen arbeiten, mit einer Zunahme weiblicher Beschäftigter zu rechnen ist, daß sich also der bisherige Trend der Segmentation fortsetzen wird. Auch in der Vergangenheit hat der relativ hohe Beschäftigungszuwachs insbesondere der verheirateten Frauen nichts an der geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes geändert. Selbst die gezielten ausbildungspolitischen Bemühungen der 80er Jahre konnten die berufliche Segregation nicht überwinden. Weder Modellversuche noch öffentliche Subventionsprogramme haben einschneidende Veränderungen

gebracht. Es konnte vielmehr nur ein bestimmtes Spektrum traditioneller Männerberufe geöffnet werden.

Andererseits gibt es bereits heute viele Bedingungen, die dafür sprechen, daß es in Zukunft zumindest zu einer Milderung der Segmentierung kommen könnte. Der Abbau körperlich schwerer Arbeit durch neue Technologien, ein erhöhtes Qualifikationsniveau der Frauen im Vergleich zu früher, der Abbau spezieller Schutzbestimmungen im Rahmen der EG, die Zunahme von Angestelltentätigkeiten, die Neudefinition sozialer Kompetenzen und die Entdeckung des "weiblichen" Führungsstils. Verstärkt durch den Mangel an männlichen Arbeitskräften könnten diese Bedingungen die Chancen der Frauen erhöhen.

## 2.2 Zukunftsproblem: Frauenspezifische Arbeitsverhältnisse

Die bisherige Betrachtung des Arbeitsmarktes nach geschlechtsspezifischer horizontaler und vertikaler Segmentierung wird aber der ganzen Realität der Frauenerwerbsarbeit noch nicht gerecht. Die geschlechtsspezifische Segmentierung findet nämlich auch auf der Ebene der Arbeitsverhältnisse statt. Das existenzsichernde Vollerwerbsarbeitsverhältnis ist für Frauen eher untypisch. Neben der Haus-, Erziehungs- und Pflegearbeit, die Frauen ohne ein spezielles Arbeitsverhältnis privat und unbezahlt verrichten, leisten sie ehrenamtliche Arbeit vornehmlich im sozialen Bereich und müssen relativ häufiger als Männer minderwertige Beschäftigungsverhältnisse eingehen.

Von Erwerbslosigkeit sind Frauen stärker betroffen als Männer, und zwar in allen europäischen Ländern. In den neuen Bundesländern zeigt sich wie im Brennglas, welchen spezifischen Gefährdungen Frauen auf dem Erwerbsarbeitsmarkt ausgesetzt sind: Wessen Arbeitsplatz nicht in einer krisenfesten Branche liegt, wer zeitlich nicht voll verfügbar ist, wer nicht mehr jung (unter 35 Jahren) ist, wer nicht ausreichend und passend qualifiziert ist, wer mit männlichen Bewerbern konkurrieren muß, hat ein höheres Risiko, den Arbeitsplatz zu verlieren oder keinen neuen zu bekommen. In den alten Bundesländern kommt noch ein weiteres Risiko hinzu: die Unterbrechung der Erwerbsarbeit, sie führt zu einem großen Wiedereingliederungsrisiko. Die Vergangenheit hat ge-

zeigt, daß eine Zunahme der Beschäftigung insgesamt nicht mit einem gleichzeitigen Abbau der Erwerbsarbeitslosigkeit der Frauen einherging. Im Gegenteil: Die doppelt so hohe Betroffenheit der Frauen besteht weiter fort und der Abbau der Frauenerwerbsarbeitslosigkeit erfolgt sehr viel langsamer als der bei den Männern. Auch für die Zukunft ist zu befürchten, daß selbst die Verknappung des Arbeitskräfteangebotes das Problem der hohen Erwerbsarbeitslosigkeit der Frauen nicht automatisch lösen wird.

Die Ursachen liegen nämlich an der spezifischen Situation der Frauen: Sie sind aufgrund der geschlechtshierarchischen Arbeitsteilung für Arbeitgeber immer eine Gruppe mit erhöhtem Beschäftigungsrisiko. Solange nicht die Ursachen für diese Risiken beseitigt werden, werden sich auch die Chancen der Frauen kaum verbessern können. Qualifizierungsangebote für erwerbslose Frauen werden immer mehr an Bedeutung gewinnen, und zwar als Umschulung in zukunftssichere Berufe sowie zum Erhalt und zur Auffrischung von Qualifikationen nach längerer Erwerbslosigkeit.

Ungeschützte Arbeitsverhältnisse, Leih- und Aushilfsarbeit, neue Selbständigkeit, Schwarzarbeit und Teleheimarbeit, das sind die Arbeitsverhältnisse vieler Frauen, und zwar auf allen Qualifikationsebenen. Seit einigen Jahren wächst die Zahl prekärer und untypischer Beschäftigungsverhältnisse. Lag die Anzahl nicht sozialversicherungspflichtiger Beschäftigter 1978 noch bei 522.000, so stieg sie 1990 bereits auf 743.000. Unter dem modernen Anspruch der Flexibilität arbeiten sie nur befristet, teilzeitlich, auf Abruf, zu Hause, als sogenannte Selbständige, zur Aushilfe, als Leiharbeiterin. Nach Schätzungen betrifft diese Auflösung des Normalarbeitsverhältnisses bereits 20 Prozent aller abhängig Beschäftigten, überwiegend Frauen. Bisher ging die steigende Erwerbsbeteiligung der Frauen mit einer eklatanten Ausdehnung ungeschützter Beschäftigungsverhältnisse einher, und zwar europaweit. Es ist keinesfalls sicher, daß bei einer zukünftigen Verknappung des Arbeitskräfteangebotes die Frauen automatisch statt in die ungeschützten Beschäftigungsverhältnisse in die Kernbelegschaften mit dem Normalarbeitsverhältnis eintreten. Zwei wesentliche Voraussetzungen für diese wünschenswerte Entwicklung müssen nämlich erst hergestellt werden: Einerseits müssen diese gesicherten Arbeitsplätze für die Frauen offen-

stehen, also die Steuerungsmechanismen, die zu der bestehenden geschlechtsspezifischen Segmentation führen, außer Kraft gesetzt werden. Zum anderen müssen die Frauen auch in die Lage versetzt werden, diese Arbeitsplätze annehmen zu können.

Die Zunahme von Teilzeitarbeit hat die Erwerbsquote der Frauen in den letzten Jahren stetig steigen lassen (alte Bundesländer 1960: 49 Prozent - 1990: 58,5 Prozent). Das von den Frauen geleistete Arbeitsvolumen am gesamten, von allen Erwerbstätigen geleistete Arbeitsvolumen blieb nämlich relativ konstant (1960: 35,7 Prozent 1984: 34,2 Prozent). Die Ursache liegt auf der Hand: Die Zuweisung der privaten unbezahlten Haus- und Sorgearbeit an Frauen läßt ihnen meist keine Chance, ihre Anteile am Erwerbsarbeitsvolumen massiv zu steigern. Ganz anders sah es in der ehemaligen DDR aus, in der es im Gegensatz zur Bundesrepublik infrastrukturelle Hilfsangebote für Haus- und Sorgearbeit, für Kinder und alte Menschen gab. Bei der zur Zeit propagierten Ausdehnung der Teilzeitarbeitsverhältnisse als typische Frauenarbeitsverhältnisse auch in den neuen Bundesländern werden die für die betroffenen Frauen negativen Folgewirkungen nicht thematisiert: Als nicht existenzsicherndes Arbeitsverhältnis erfordert es eine anderweitige Subventionierung, die entweder über den Ehemann oder durch die Gesellschaft aufgebracht werden muß, und zwar bis ins hohe Alter hinein.

Doch selbst ein Normalarbeitsverhältnis, also eine Vollzeitbeschäftigung mit allen rechtlichen Absicherungen, kann nicht in jedem Fall die ökonomische Existenzsicherung für Frauen bieten, ein spezielles, gravierendes Problem, das aus der diskriminierenden Entlohnung für typische weibliche Erwerbsarbeit resultiert. Ein Arbeitseinkommen, das unter 68 Prozent des nationalen Einkommensmittels (1986 lag es bei 1.671 DM monatlich) liegt, erzielen 13,3 Prozent aller vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, das sind 2,3 Millionen Personen. 80 Prozent dieser Personen sind allerdings Frauen, d.h. ca. 19 Prozent aller voll erwerbstätigen Frauen verdienen weniger als 68 Prozent des nationalen Einkommensdurchschnittes, haben also einen nicht angemessenen Lohn. Insbesondere in den Frauenbranchen wie Einzelhandel, im Gesundheitswesen sowie im Gaststätten- und Beherbergungswesen bekommen vollzeitarbeitende Frauen diese niedrigen Löhne. Es ist denkbar, daß eine zukünftige Verknappung des weiblichen Arbeitskräftean-

gebotes in der Bundesrepublik Deutschland, das um die Jahrtausendwende auch in den Frauenbranchen zu spüren sein wird, zu einer Verbesserung des Lohnniveaus führen wird. Allerdings geschieht dies nur, wenn nicht, wie sich bereits heute in diesen Branchen andeutet, ausländische Arbeitskräfte über Vermittlungsfirmen rekrutiert werden können.

### 2.3 Zukunftsproblem: Die sogenannte Vereinbarkeit von Beruf und Familie

In der Diskussion um die Ursachen der geschlechtsspezifischen Segregation der Erwerbsarbeitsmärkte und der Erwerbsarbeitsverhältnisse ist unter den Frauenforscherinnen unumstritten, daß die Delegation der privaten und unbezahlten Haus- und Sorgearbeit an Frauen ein wesentlicher Grund für ihre generelle Schlechterstellung gegenüber Männern ist. Diese Zuweisung erfolgt unabhängig vom beruflichen Qualifizierungsniveau der Frauen - und den Konsequenzen dieser Zuweisung ist auch nicht mit weiteren beruflichen Bildungsmaßnahmen zu begegnen.

Wie sieht nun die Zukunft dieser Notlagesituation der Frauen, im gängigen Sprachgebrauch auch als "Vereinbarkeitsproblem" bezeichnet, aus? Gibt es Indikatoren für eine Entschärfung oder zeichnet sich eher eine Verschärfung ab?

Charakteristisch für die Struktur der Hausarbeit in dieser Gesellschaft sind drei Merkmale: Sie ist geschlechtsspezifisch zugeordnet, nämlich den Frauen, sie ist in sogenannten Haushalten privat organisiert und sie wird nicht bezahlt. Die Entwicklung für die Zukunft soll nun unter diesen drei Merkmalen analysiert werden. Theoretisch sind drei Pfade denkbar:

1. Es bleibt, wie es ist: Frauen sind weiterhin zuständig, die Haus- und Pflegearbeit ist privat und unbezahlt;
2. Partnerschaftsmodell: Männer übernehmen die Hälfte der Haus- und Pflegearbeit, die Haus- und Pflegearbeit selbst bleibt privat und unbezahlt;
3. Infrastrukturmodell: Die Haus-, Sorge- und Pflegearbeit wird gesellschaftlich organisiert, für alle zugängliche kommunale oder an-

dere Organisationsformen zur Kinderbetreuung, für hauswirtschaftliche Dienstleistungen und zur Altenbetreuung werden aufgebaut und die privat verbleibenden Aufgaben werden von Frauen (Variante I) oder von Männern und Frauen (Variante II) verrichtet.

Die erste Variante der Entwicklung der geschlechtsspezifischen, hierarchischen Arbeitsteilung, die Beibehaltung des Status quo, wird, wie oben gezeigt, nicht zu einer Aufhebung der Segmentation des Erwerbsarbeitsmarktes führen. Ein reales Kalkül des Arbeitgebers muß einbeziehen, daß die Frauen die Schutz-, Beurlaubungs- und Sonderregelungen in Anspruch nehmen werden und damit in ihrer Verfügbarkeit eingeschränkter sind als Männer. So können sich in Zukunft allenfalls die Chancen der Frauen auf dem Arbeitsmarkt verbessern, die sich der männlichen Normalbiographie mit allen Implikationen anzupassen bereit und in der Lage sind.

Die zweite Variante, die partnerschaftliche Arbeitsteilung bei Beibehaltung der privaten unbezahlten Haus- und Sorgearbeit wird in der alten Bundesrepublik seit Jahrzehnten als Modell propagiert. Die Realität hat sich aber in dieser Zeit kaum diesem Modell angenähert. Von einer Gleichverteilung der Haus- und Sorgearbeit kann selbst bei jungen Paaren in Ballungsräumen keine Rede sein, wenn, wie die neuesten Untersuchungen zeigen, die jungen Männer gerade das Kochen übernehmen. Erziehungsurlaub mit der geringfügigen Unterstützungsleistung von 600,-- DM monatlich nehmen gerade noch 1,2 Prozent aller berechtigten Väter.

Eine gerade für die Zukunft wichtige Kritik am Partnerschaftsmodell bezieht sich darauf, daß es den immer mehr wachsenden Umfang der Pflege- und Betreuungsarbeit am alten Menschen überhaupt nicht berücksichtigt: Niemand denkt heute bei dem Modell der Partnerschaft von Mann und Frau an einen Mann, der zur Entlastung seiner Partnerin zu gleichen Teilen seinen alten Vater oder seine alte Mutter pflegt. Das Partnerschaftsmodell basiert darüber hinaus auf Voraussetzungen, die nicht mehr in allen Fällen gegeben sind: eine relative Dauer der Beziehung zwischen Mann und Frau, Vater und Mutter, das Zusammenleben in einer Wohnung, das Teilen des Alltags. Die Situation Alleinerziehender, aber auch vieler Paare kann durch dieses Modell schon nicht mehr erfaßt werden. Die Paare, auf die es zuträfe, leben aber unter Rah-

menbedingungen, unter denen es, selbst wenn der gute Wille der Väter und Männer vorhanden ist, relativ schwierig zu realisieren ist.

Das Partnerschaftsmodell als privates Modell der Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern kann überhaupt nur funktionieren, wenn die Erwerbsarbeitsstrukturen sich verändern und nicht nur frei von Diskriminierungen gegenüber Frauen als Individuen sind, sondern auch die männlich geprägten Anforderungen an Einsatzbereitschaft und Verfügbarkeit zurückgenommen werden. Partnerschaftliche Arbeitsteilung setzt voraus, daß die private Arbeit, und das sind hauswirtschaftliche Arbeiten, Kinderbetreuungsarbeit sowie Altenpflege, als Aufgabenbereich jedes Arbeitnehmers und jeder Arbeitnehmerin mit einkalkuliert und in die Gestaltung der Länge und Lage der Arbeitszeit und der zumutbaren Belastungen integriert wird. Die Realisierung dieses Modells setzt also genau das voraus, was durch dieses Modell als Ziel erst angestrebt wird: die Aufhebung der geschlechtsspezifischen Diskriminierung der Frauen auf dem Erwerbsarbeitsmarkt.

Welche Chancen das Infrastrukturmodell in Zukunft haben könnte, läßt sich in etwa aufgrund der vorliegenden Erfahrungen in der Bundesrepublik abschätzen. Der Aufbau des flächendeckenden und prinzipiell alle Altersgruppen abdeckenden Angebots an Kinderbetreuung in der DDR wird auf den damaligen akuten Arbeitskräftemangel in den Betrieben und Verwaltungen zurückgeführt: In der sozialistischen Planwirtschaft war die Arbeitskraft der Frauen erforderlich. Daraus wuchs der als Erwerbsarbeit organisierte Sektor Betreuung, Erziehung und Pflege und bot vielen Frauen bezahlte Arbeit. Eine weitaus schwächer ausgeprägte, in der Tendenz aber ähnliche Entwicklung gab es in der sozialen Marktwirtschaft des Westens in den 60er Jahren, als die Strategie der Anwerbung von Gastarbeitern nicht ausreichte, sondern in bestimmten Sektoren um die Frauen geworben werden mußte.

Vermehrt wurden betriebliche Kinderbetreuungsangebote aufgebaut und als Lohnnebenkosten für die Arbeitskraft der Frau angesehen. Auch die öffentliche Hand verbreiterte die infrastrukturellen Betreuungsangebote. Es läge nun nahe, den Schluß zu ziehen, daß das gesellschaftlich organisierte Angebot an Kinderbetreuung wächst, je mehr die weibliche Arbeitskraft gebraucht wird. Zunächst gibt es allerdings eher Belege für die Gültigkeit des Umkehrschlusses: In Zeiten wirtschaftlicher Flaute,

wenn insbesondere Frauenarbeitsplätze in der Krise sind, wird die Tendenz zur Privatisierung der Haus- und Sorgearbeit stärker. Eine typische Reaktion der Frauen auf die Deprivatisierung der Haus- und Sorgearbeit und auf ihre Verdrängung vom Arbeitsmarkt ist die weitestgehende Reduktion ihrer individuellen Belastung durch den Verzicht auf Kinder.

Während die Bundesrepublik Deutschland bereits 1989 die zweitniedrigste Geburtenziffer (nach Italien) in Europa aufwies, gingen die Geburten in den neuen Ländern 1991 noch einmal um die Hälfte zurück. Ein deutliches Signal der Frauen, daß sie unter den Umständen, in denen sie dort leben, nicht bereit sind, Kinder aufzuziehen.

Für die Zukunft ist allerdings damit zu rechnen, daß die Strategie der Geburtenreduktion zur Minderung des Umfangs privatisierter Haus- und Sorgearbeit wegen der Zunahme der privat zu leistenden Altenpflege ihr Ziel nicht erreichen wird. Das Problem verschärft sich in den neuen Bundesländern für die jüngeren Frauen, die dort leben, zusätzlich, weil in bestimmten Regionen durch die Abwanderung der Jüngeren das Verhältnis von Jüngeren, zur Pflege fähiger Menschen, zu Älteren, Pflegebedürftigen, schon heute unproportional ist – in Zukunft aber ganz extrem sein wird.

Für die nächsten Jahrzehnte ist nun die Frage zu stellen, ob bei dem zu erwartenden verknüpften Arbeitskräfteangebot die Frauen so umworben werden müssen, daß die Tendenz der Privatisierung der Haus- und Sorgearbeit rückläufig wird. Hier wird zwischen den Zielgruppen zu unterscheiden sein, die aus betrieblicher Sicht fehlen. Bei einem zukünftigen Fortfall einfacher Arbeitsgänge durch Automation oder Verlagerung ins Ausland wird auch der Bedarf an Arbeitskräften in diesem Bereich schwinden.

Demgegenüber wird der Bedarf eher im Bereich der mittleren Führungskräfte liegen. Hier werden nach dem Ausschöpfen des Potentials an männlichen Arbeitskräften zunächst die Frauen in Frage kommen, die in etwa genauso frei von familiären Sorgearbeiten sind wie die Männer, und erst dann – wenn überhaupt – werden die Frauen in Frage kommen, für deren Kinder und Pflegebedürftige eine Betreuungshilfe erforderlich wäre. Frauen in den besser bezahlten Positionen sind aber aufgrund ihres Einkommens am wenigsten auf öffentliche oder betriebliche Angebote

angewiesen, sie benutzen ihre finanziellen Mittel, um die Betreuung und Pflege privat zu finanzieren. Damit würde die Notwendigkeit zur Schaffung von Entlastungsangeboten für die private Betreuungs- und Pflegearbeit aus der Perspektive der Arbeitgeber weniger dringlich, denn die von ihnen zukünftig umworbene Gruppe der Frauen kann dieses Problem für sich selber regeln. Es scheint, als ob die Frauen, wenn sie die Kinder betreuen und die alten Menschen pflegen, erst dann eine gesellschaftliche Entlastung von ihrer privaten Arbeit zu erwarten haben, wenn das Arbeitskräfteangebot in allen Ebenen und Bereichen außerordentlich knapp geworden ist.

## Resümee

Wird der zu erwartende Schrumpfungsprozeß der Bevölkerung in der Bundesrepublik Deutschland zu erhöhten Chancen der Frauen führen, sich durch Erwerbsarbeit eine eigenständige Existenz auch im Alter zu sichern? Diese Frage muß, wenn damit eine automatische Entwicklung unterstellt wird, verneint werden.

Die Prognosen zur Entwicklung der Erwerbsarbeitssegmente von Frauen, zur Entwicklung ihrer spezifischen Arbeitsverhältnisse und insbesondere zur privat und unbezahlt von ihnen geleisteten Arbeit sprechen eher für eine auch zukünftig eher schlechtere Stellung auf dem Erwerbsarbeitsmarkt und davon abhängig für eine je schlechtere ökonomische und soziale Position im Alter. Das größte Problem der Frauen liegt mitnichten in mangelnder Qualifizierung, schon gar nicht bei der jüngeren Generation. Es liegt vielmehr in dem Risiko, die Lasten der privat und unbezahlten gesellschaftlich notwendigen Arbeit tragen zu müssen. Eine Steigerung der Erwerbsbeteiligung der Frauen kann nur in den Gruppen erfolgen, die bereits jetzt im Vergleich zu den Männern geringer erwerbstätig sind als in der Gruppe der Mütter, der pflegenden Töchter und in der Gruppe der Frauen aus der sogenannten stillen Reserve. Am ehesten sind personalpolitische Offensiven und Qualifizierungsangebote für die Frauen aus der stillen Reserve realistisch, obschon auch sie die Einsicht in vergangene geschlechtsspezifische Diskriminierungen und ein Überwinden von Vorbehalten und Traditionen vor-

aussetzen. Eine Personalpolitik, die bisher auf junge Männer setzt, müßte sich auf Frauen im mittleren Lebensalter umstellen.

Die Mobilisierung von Müttern und pflegenden Töchtern für den Erwerbsarbeitsmarkt hat bedeutend einschneidendere Voraussetzungen: die Veränderung des Geschlechtervertrags. Gesellschaftspolitisch bedeutet es, daß die verschiedensten privat und unbezahlt von Frauen im familiären Raum geleisteten Dienste professionalisiert werden, also deprivatisiert und in bezahlte, existenzsichernde Erwerbsarbeit umgewandelt werden müssen. Arbeitspolitisch bedeutet es, daß durch Strategien der Entdichtung der Erwerbsarbeitszeit für Männer und Frauen bei existenzsichernder Absicherung das gesamte Erwerbsarbeitspotential nutzbar gemacht werden könnte. Die Entdichtung der täglichen Erwerbsarbeitszeit könnte zur täglich anfallenden Betreuung und Pflege junger und älterer Menschen genutzt werden, die Entdichtung der jährlichen Erwerbsarbeitszeit zur weiteren Qualifizierung. Damit könnte die heute typisch weibliche Erwerbsbiographie mit ihren Lücken und ihrer reduzierten Verfügbarkeit zur Normalbiographie werden, allerdings mit allen sozialen Sicherungen der heute typisch männlichen Erwerbsbiographie versehen. Wenn das generative Problem als Herausforderung einer tiefgreifenden Neubesinnung genutzt wird, dann macht es den Blick auf die ungerechte Verteilung gesellschaftlicher Arbeit zwischen den Geschlechtern frei. Eine Verengung der Perspektive nur auf die - zukünftigen - Alten verfehlt einen solchen Ansatz. Humanes Altern für alle, Männer wie Frauen, insbesondere die Vermeidung weiterer Polarisierungen zwischen Armen und Reichen, erfordern Innovationen in den gesellschaftlichen Strukturen, die gerade die heute Jungen betreffen und die das Geschlechterverhältnis neu definieren.

Sabine Schenk

## **Die Blance wird schwieriger – Frauen in den neuen Bundesländern zwischen Beruf und Familie**

Die geschlechtsspezifischen Dimensionen des deutsch-deutschen Vereinigungsprozesses haben sehr schnell eine besondere gesellschaftliche Thematisierung erfahren. Die anfänglichen Hoffnungen, die sich mit der Vereinigung der beiden deutschen Staaten für neue progressive Reformimpulse in Sachen Gleichstellungspolitik in einem (wieder)vereinten Deutschland verbanden, schlugen allerdings früher als in anderen Themenfeldern in Befürchtungen und Risikograttendiskurse um. Inzwischen sind es vor allem die rasante Verstärkung von Ungleichheitsstrukturen zwischen Männern und Frauen in den neuen Bundesländern und der damit verbundene unübersehbare soziale Problemdruck, die zu einer stabilen Verankerung des "Frauenthemas" im öffentlichen und wissenschaftlichen Diskurs geführt haben.

Die Debatte zur spezifischen Betroffenheit ostdeutscher Frauen in und von den in Gang gekommenen Umstrukturierungsprozessen ist gleichzeitig deutlich verschieden von der allgemeinen Transformationsdebatte. So wird in der Regel davon ausgegangen, daß es mit der Einpassung der neuen Bundesländer in bundesrepublikanische Verhältnisse – so schmerzhaft und problematisch diese auch verlaufen werden – um den Abbau von ökonomischen, sozialen, politischen und kulturellen Defiziten, das Aufbrechen erstarrter und innovationshemmender Strukturen sowie einen Anschluß an das Niveau entwickelter westlicher Industriegesellschaften geht. Daß also die neuen Bundesländer insgesamt einen erheblichen Modernisierungsschub erfahren werden und zu bewältigen haben.

Nicht so im Hinblick auf die Geschlechterverhältnisse. Eine pauschale "Rückständigkeitsannahme" der DDR bzw. der neuen Bundesländer im Vergleich zur alten Bundesrepublik erweist sich in diesem Bereich offensichtlich nicht als tragfähig. Bei inzwischen säkularen Entwicklungstendenzen moderner Industriegesellschaften – steigender Erwerbsneigung und -beteiligung von Frauen, wachsender Scheidungs-

quoten, der Erosion der Hausfrauenhe seit den siebziger Jahren und der Durchlöcherung traditioneller Formen der Kombination von Berufs- und Familienarbeit – schien die DDR-Gesellschaft bereits über weitgehend moderne Strukturen zu verfügen.

Nimmt man die von Dahrendorf bereits vor drei Jahrzehnten in bezug auf die Entwicklung der ostdeutschen Gesellschaft formulierte These ernst, daß sozialstrukturelle Veränderungsprozesse "um so bleibender und stabiler (sein werden), je stärker sie die soziale Form der Modernität betreffen, (und) um so schwächer und anfälliger, je stärker sie den totalitären Inhalt betreffen" (1961, S. 462), so lassen sich erhebliche Anpassungskonflikte und Verwerfungen beim Übergang der neuen Bundesländer in die geschlechtsspezifischen Strukturmuster nach dem Vorbild der alten Bundesländer vermuten.

In der sozialen Erfahrung der Frauen in den neuen Bundesländern vermischen sich moderne und traditionale Lebenszusammenhänge:

- Frauen stellten rund die Hälfte der Erwerbspersonen überhaupt, und die Anzahl der im Haushalt zu betreuenden Kinder, die im früheren Bundesgebiet eine entscheidende Determinante für die Berufsarbeit von Frauen ist, hatte in der DDR nur geringen Einfluß. Erwerbsunterbrechungen im Sinne eines Drei-Phasen-Modells gab es faktisch nicht.
- Ende der achtziger Jahre verfügten 86 Prozent aller berufstätigen Frauen in der DDR über eine abgeschlossene berufliche Ausbildung. (In der BRD waren das ca. 70 Prozent.) Bis zur Generation der etwa 50jährigen gab es keine wesentlichen geschlechtsspezifischen Unterschiede mehr in den formalen Bildungs- und Qualifikationsabschlüssen.
- Die Ehe als primär wirtschaftliche Versorgungseinrichtung kam im Familienrecht und als kulturelles Muster nicht mehr vor.
- Außerhäusliche Kinderbetreuung erlangte – bei Männern und Frauen – eine hohe Akzeptanz.
- Hinsichtlich familialer Strukturen ist die DDR gleichwohl eine zu tiefst traditionale Gesellschaft geblieben. Eine Pluralisierung part-

nerschaftlicher Lebensformen, wie etwa in entwickelten westlichen Industriegesellschaften, war nicht zu verzeichnen.

- Das durchschnittliche Heiratsalter der Frauen lag bei 23 Jahren (BRD = 25/26 Jahre). Kinder wurden mehrheitlich von Müttern zwischen 20 und 25 Jahren (BRD = 26–28 Jahren) geboren. In der DDR hatten deutlich mehr Frauen als in der Bundesrepublik nach Abschluß ihrer fertilen Phase mindestens ein Kind (vgl. Wendt 1992).
- Frauen leisteten, trotz ihres hohen Beschäftigungsgrades, drei Viertel der anfallenden Verpflichtungen in der Hausarbeit und der Kinderbetreuung. Neben einer wöchentlichen Arbeitszeit von 43 3/4 Stunden wendeten sie nochmal ca. 38 Stunden für häusliche Erledigungen auf.

Eindeutige Abschätzungen darüber, welche Prägekraft der langjährigen sozialen Erfahrung von verändertem Frauenalltag und Rollenverständnis als selbstverständlichem Moment von Lebenszusammenhängen für die perspektivische Entwicklung der Frauenerwerbsbeteiligung in den neuen Bundesländern zukommt, sind allerdings hoch problematisch.

Im folgenden soll daher versucht werden, spezifische Risikolagen, Anpassungskonflikte und Überbrückungsleistungen von Frauen in den neuen Bundesländern transparent zu machen.

## 1. Der Arbeitsmarkt wird enger

Hinsichtlich der Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt und ihre Verstetigung im Berufssystem schien die DDR im internationalen Vergleich ein "Musterland" zu sein. Wie bereits oben angeführt, waren im Vergleich zu bundesrepublikanischen Verhältnissen deutlich höhere Frauenerwerbsquoten über alle Altersgruppen und unabhängig von im Haushalt zu betreuenden Kindern zu verzeichnen. Der Mikrozensus vom April 1991 weist eine fast identische lebenszeitbezogene Erwerbsbeteiligung von Männern und Frauen in den neuen Bundesländern aus (Statistisches Bundesamt 1993a, S. 30).

Gleichwohl ist die Einbindung in das Erwerbssystem für die Frauen selbst widersprüchlich und ambivalent geblieben. Merkmale geschlechtsspezifisch segregierter Arbeitsmärkte waren vor allem:

- eingeschränkte Erwerbsfelder und Zugangschancen beim Berufseinstieg,
- geringere Aufstiegschancen, qualifikatorische Verwertungsmöglichkeiten und Einfluß auf Entscheidungen,
- geringere Entlohnung und deutliche Einkommensdifferenzen
- sowie die Verfestigung dieser Tendenzen seit Mitte der siebziger Jahre.

Nach wie vor fiel es vor allem Frauen zu, die widersprüchlichen Anforderungsstrukturen von Beruf, Partnerschaft und Familie in Einklang zu bringen. Das Modell einer parallelen Realisierung von Erwerbs- und Reproduktionsverpflichtungen bedeutete für Frauen eine Doppelbelastungssituation, die auf der Basis vergleichsweise langer Wochenarbeitszeiten<sup>1</sup> und defizitärer Dienstleistungsnetze häufig bis an die Grenzen physischer und psychischer Leistungsfähigkeit ging.

Diese widerspruchsvolle Grundkonstruktion schlug sich Ende 1989/Anfang 1990 in unterschiedlichen Annahmen bezüglich des Erwerbsverhaltens von Frauen im Transformationsprozeß nieder.

So wurde einerseits erwartet, daß es hinsichtlich des Geschlechterverhältnisses zu eher ausgewogeneren Verläufen bei der anstehenden Umstrukturierung des Arbeitsmarktes und der Beschäftigungsfelder kommen wird. Als "Heimvorteil" wurden dabei der hohe Verstetigungsgrad von Frauen im Erwerbsleben und ihr hohes Qualifikationsniveau angesehen. Erwartet wurde, daß sich – auch auf Unternehmensebene – ein massiver Widerstand gegen Abdrängungsprozesse weiblicher Erwerbstätiger formieren würde. Auch die relativ durchgängige Trennung von Frauen- und Männerdomänen im Beschäftigungssystem, die eine direkte Geschlechterkonkurrenz be-

<sup>1</sup> Gearbeitet wurden in der Regel 43 3/4 Stunden pro Woche. Seit 1977 galt für vollzeitbeschäftigte Mütter mit zwei Kindern bis zu 16 Jahren im Haushalt eine auf 40 Stunden verkürzte Wochenarbeitszeit.

grenzten, hatten sich in anderen Fällen (vgl. Hakim 1992) als Schutzwall gegen den überproportionalen Abbau von Frauenarbeitsplätzen in Rezessionszeiten erwiesen. Hinzu kam, daß sich auch in der DDR Dienstleistungs- und Sozialbereiche, in denen ein forcierter sektoraler Aufholprozeß prognostiziert wurde, zu wesentlichen Feldern weiblicher Erwerbsarbeit entwickelt hatten.

Andererseits legte die ambivalente Erwerbssituation von Frauen die Vermutung nahe, daß mit dem Wegfall restriktiver Bedingungen ein relativ schneller freiwilliger Rückzug größerer Frauengruppe aus der Berufsrbeit in den familialen Bereich, in die Alternativrolle als Hausfrau und Mutter einhergehen würde. Gestützt wurde diese Annahme dadurch, daß in der DDR ein hoher gesellschaftlicher und kaum durch individuelle Verhaltensweisen zu begrenzender Druck in Richtung möglichst kontinuierlicher Vollerwerbstätigkeit aller Frauen vorhanden war. Umfrageergebnisse von 1990 schienen diese Annahme zu stützen. So stimmten in einer DDR-repräsentativen Befragung des Leipziger Zentralinstituts für Jugendforschung vom April 1990 19 Prozent der Frauen und 24 Prozent der Männer dem Statement "Wenn die (Ehe)Männer mehr verdienen, sollten die Frauen nach und nach ihre Berufstätigkeit aufgeben" (Schlegel 1991, S. 165) zu.

Beide Annahmen haben sich bislang nicht bestätigt.

Nach der ersten Entlassungswelle, die v.a. noch Männer (aus den Sicherheitsorganen) betraf, kann der seit Juni 1990 zu konstatierende überproportionale Anteil von Frauen an den Arbeitslosen als ein wichtiges Indiz dafür gelten, daß der Umbau des Wirtschaftssystems in den neuen Bundesländern keineswegs geschlechtsneutral verläuft. Mechanismen der Zweitrangigkeit weiblicher Erwerbsarbeit, der Ungleichheit zwischen den Geschlechtern, verstärken sich unter den Bedingungen eines drastisch verengten Arbeitsmarktes. So stellt sich nicht nur der Verbleib, sondern vor allem auch der (Wieder)Einstieg in das Erwerbssystem für Frauen problematisch dar.

### Anteil von Frauen in den neuen Bundesländern an:

Erwerbstätigen	43 Prozent**
Arbeitslosen	62 Prozent*
Einmündung in neue Beschäftigungsverhältnisse	44 Prozent*
ArbeitspendlerInnen in die alten Bundesländer	25 Prozent**
Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen	45 Prozent*

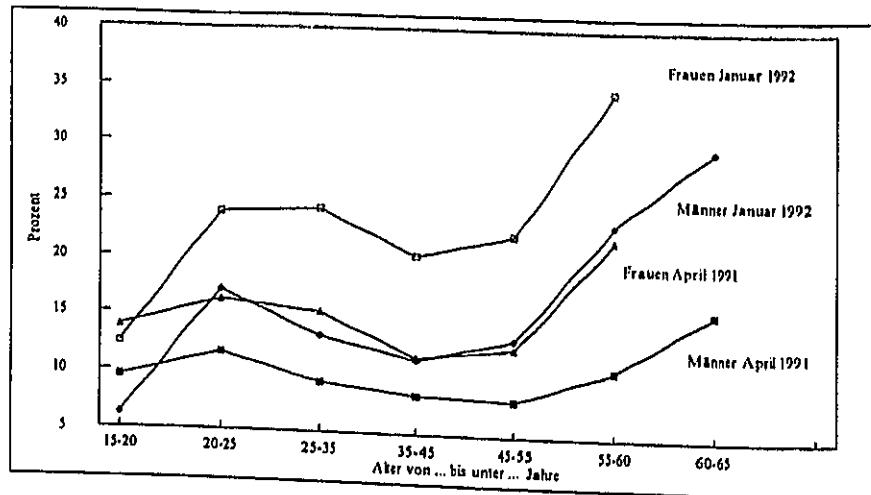
#### Quellen:

\* ANBA, 41. Jahrgang, Nummer 4, Daten für Februar 1993

\*\* Arbeitsmarkt Monitor für die neuen Bundesländer, Schnellbericht vom 7. April 1993, Daten für November 1992

Bereits im April 1991 war die Kluft zwischen gewünschter und tatsächlicher Teilnahme am Erwerbsleben in den neuen Bundesländern wesentlich breiter als im früheren Bundesgebiet (vgl. Statistisches Bundesamt 1993a, S. 25) und die höchsten altersspezifischen Erwerbslosenquoten treten 1991 und 1992 jeweils bei den 20- bis 35jährigen und über 45jährigen Frauen auf.

Schaubild 1: Altersspezifische Erwerbslosenquoten - Ergebnisse des Mikrozensus Neue Länder und Berlin-Ost



Quelle: Statistisches Bundesamt 1993b, S. 20

Auch die hohe Konzentration weiblicher Beschäftigungsanteile in den Dienstleistungsbereichen hat sich nicht in dem Maße wie erhofft als "Schutzzone" für Frauenerwerbsbeteiligung erwiesen. Frauen in den neuen Bundesländern profitieren nicht in ähnlicher Weise wie die Frauen in den alten Bundesländern von den Tertiarisierungsschüben (vgl. dazu Schäfers 1992, S. 39-47). Das liegt zum einen darin begründet, daß die Beschäftigungsentwicklung in den einzelnen Dienstleistungsbereichen selbst sehr unterschiedlich ist: Lediglich Banken und Versicherungen haben bislang nennenswerte Zuwächse zu verzeichnen (ebenda, S. 44). Gleichzeitig trifft die Dienstleistungsexpansion in den neuen Bundesländern auf einen Arbeitsmarkt, der durch hohe strukturelle und spezifische Arbeitslosigkeit gekennzeichnet ist. Heute stehen auch Männer verstärkt für diese Erwerbsfelder zur Verfügung und können überdurchschnittlich an den Personalzuwächsen im tertiären Sektor partizipieren (vgl. DIW-Wochenbericht 15/92, Tabelle 1).

Die Ergebnisse des Arbeitsmarkt-Monitors für die neuen Bundesländer weisen von 1990 bis 1992 in allen Wirtschaftsbereichen rückläufige Frauenbeschäftigungsanteile auf.

Frauenanteil an den Beschäftigten nach Wirtschaftsbereichen (in Prozent)

	Nov. 1990	Nov. 1991	Nov. 1992
Landwirtschaft	40,6	42,5	36,0
Bergbau, Energiegewinnung	31,4	32,5	23,0
Bauwirtschaft	19,1	16,8	11,0
Metall-, Elektrobranche	30,4	24,9	19,0
übriges verarbeit. Gewerbe	49,0	43,0	36,0
Handel	70,0	64,8	58,0
Verkehr, Bahn, Post	34,1	32,2	28,0
Banken, Versicherungen	83,6	74,1	71,0
andere Dienstleistungen	69,5	70,9	67,0
Gesamt	48,5	48,0	43,0

Quelle: Arbeitsmarkt Monitor für die neuen Bundesländer

Der rückläufige Frauenanteil ist dabei sowohl unabhängig von den Entwicklungsperspektiven der Branche (schrumpfend, stagnierend, prosperierend) als auch davon, ob es sich um eher frauen- oder männertypische Erwerbsefelder handelt. Im Zuge der sukzessiven Verminderung weiblicher Beschäftigungsanteile lassen sich folgende Entwicklungsverläufe antizipieren:

- Vormals frauentypische Branchen werden zu Mischbranchen (Handel, Banken/Versicherungen, andere Dienstleistungen).
- Mischbranchen werden zu tendenziell männerdominierten Branchen (übriges verarbeitendes Gewerbe, Landwirtschaft).
- Traditionell männertypische Branchen schließen sich weiter gegen Frauenerwerbstätigkeit ab (Bergbau/Energiegewinnung, Bauwirtschaft, Verkehr/Bahn/Post).

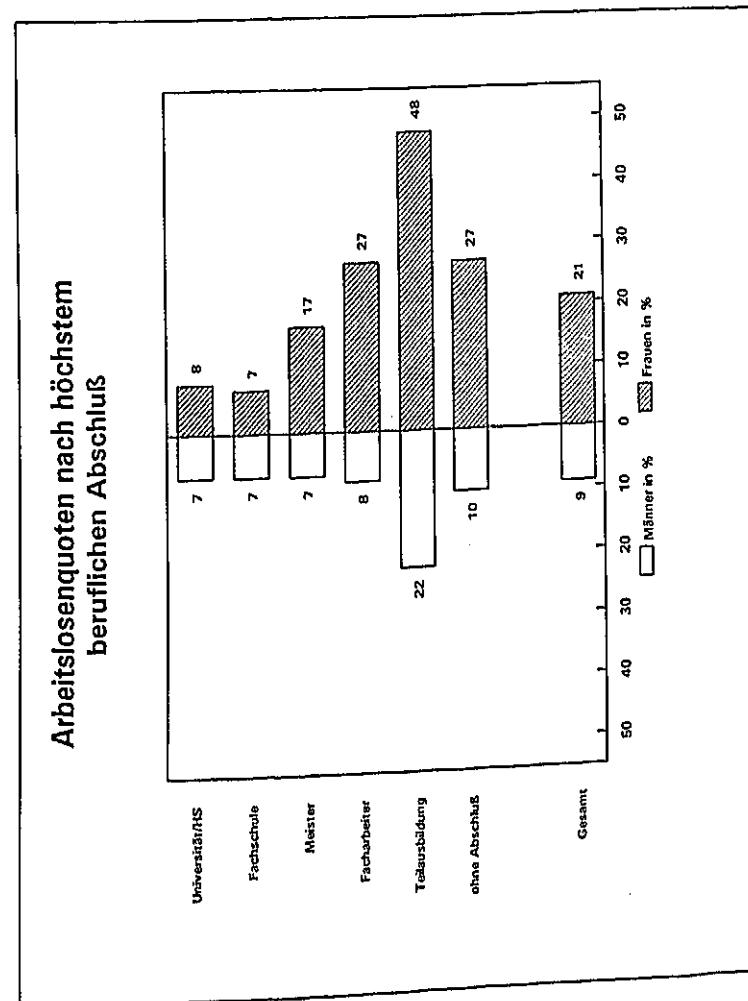
Mit diesen Befunden korrespondiert auch die Tatsache, daß der Qualifikationsabschluß als Selektionsmerkmal bei der Neuschneidung des Erwerbssystems für weibliche Beschäftigte eine weitaus stärkere Rolle zu spielen scheint als für Männer.

## 2. Kompatibilität von Beruf und Familie

Die nahezu komplette Ablösung des Institutionengefüges der DDR durch die steuerrechtlichen sowie sozial- und familienpolitischen Rahmenbedingungen der BRD wird einen erheblichen Veränderungsdruck auf die Strukturmuster weiblicher Berufsförmigkeit in den neuen Bundesländern ausüben.

Die wohl drastischsten Veränderungen zeichnen sich im Hinblick auf die Kompatibilität von Kinderbetreuung und Erwerbsarbeit ab. Institutionelle und finanzielle Entlastungsangebote stützten in der DDR die Gleichzeitigkeit von Beruf und Familie und waren zumeist an die Berufstätigkeit der Mütter gebunden, während heute eher die zeitliche Entkopplung von Berufs- und Familienphasen, die individuelle Kinderbetreuung ordnungspolitisch begünstigt wird.

Schaubild 2:



Quelle: Arbeitsmarktmontitor für die neuen Bundesländer. Schnellbericht: Daten für November 1992, S. 34/35

Gemeinsam war beiden Modellen allerdings die ungebrochene Zuweisung familialer Zuständigkeiten an Frauen. Die Verschränkung moderner mit zutiefst traditionellen Momenten im Geschlechterverhältnis hat sich in der DDR in keinem anderen Bereich so weitgehend erhalten. Grundsätzliche kulturelle Barrieren, eine breite Ablehnung der veränderten Vereinbarkeitsregelungen ist daher in den neuen Bundesländern nicht zu erwarten und auch nicht feststellbar. Allerdings gehört es auch zum Erfahrungshintergrund von Männern und Frauen in den neuen Bundesländern, daß mit der Realisierung reproduktiver Verpflichtungen die Teilhabe am Erwerbsleben nicht prinzipiell in Frage gestellt wird. Kinderbetreuung und Berufarbeit wurden nicht als Konkurrenzverhältnis wahrgenommen und kalkuliert.

Alle neueren Untersuchungen belegen auch heute noch eine starke Orientierung ostdeutscher Frauen auf die prinzipielle Vereinbarkeit der Lebensbereiche Beruf und Familie, während für westdeutschen Frauen eher das gegeneinander Abwägen der beiden Lebensbereiche üblich zu sein scheint.

#### Persönliche Glücksquellen (in Prozent)

	Frauen neue Bundesländer	Frauen alte Bundesländer
Ehe/Partnerschaft	75	69
Kinder	65	48
Erwerbsarbeit	49	35
Erfolg im Beruf	47	27

Quelle: Frauen in Deutschland ... 1993, S. 59

Mit der grundlegenden Veränderung der Rahmenbedingungen ist nun dieses Arrangement brüchig geworden, und die Asymmetrien in der Verteilung von Chancen und Lasten generieren spezifische Risikolagen für Frauen:

1. Die zunächst temporär angelegten Berufspausen, in denen Frauen die häusliche Kinderbetreuung übernehmen, werden ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt deutlich verschlechtern. Die Rückkehr ins Erwerbssystem nach einem dreijährigen Erziehungsurlaub ist mehr als fraglich. Gerade in den neuen Bundesländern dürfte sich die Entwertung beruflicher Kenntnisse und Fähigkeiten besonders nachhaltig auswirken.
2. Hinzu kommt die sukzessiven Erosion des vormals flächendeckenden Netzes kommunaler und betrieblicher Kinderbetreuungseinrichtungen. Insgesamt ist in den neuen Bundesländern das Verhältnis von Platzangebot und Nachfrage allerdings noch deutlich positiver als in den alten Bundesländern (vgl. Kistler u.a. 1993). Von perspektivisch weitreichenderer Bedeutung dürfte in den neuen Bundesländern vor allem die erhebliche Verteuerung außerhäuslicher Kinderbetreuung sein. Die Elternbeiträge haben inzwischen ein Niveau erreicht (vgl. ebenda), das auf dem Hintergrund der nach wie vor geringen Einkommen - v.a. von Frauen - in den neuen Bundesländern und den restriktiven Bedingungen eines verengten Arbeitsmarktes die Entscheidung für eine individuelle Kinderbetreuung nahelegt. Dies wird dazu führen, daß Frauen in größerem Umfang als bisher aus Opportunitätsgründen ihre Erwerbsambitionen zugunsten familialer Versorgungsleistungen aufgeben bzw. stark einschränken. Bereits Ende 1991 "nahmen zwei Drittel der erwerbstätigen, aber lediglich jede fünfte nicht erwerbstätige Frau mit Kindern unter vier Jahren einen Kinderkrippenplatz in Anspruch. Von den vier- bis sechsjährigen Kindern mit erwerbstätigen Müttern wurden drei von vier, bei den nichterwerbstätigen Müttern lediglich jedes zweite Kind - das sind weniger als in den alten Bundesländern - in Kindergärten betreut." (Engelbrech 1993a, S. 12)
3. Schließlich sind Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse, die in den alten Bundesländern zu einer typischen Form der Erwerbsbeteiligung von Müttern geworden sind, in den neuen Bundesländern gegenwärtig nur marginal ausgeprägt. Obwohl unter den gewünschten Arbeitszeitmodellen von Partnerhaushalten der Option "einer arbeitet Vollzeit, der andere Teilzeit" eine hohe Akzeptanz zukommt (vgl. ebenda, Übersicht 4), waren 1992 in Ostdeutschland nur 15 Prozent (West-

deutschland 40 Prozent) der erwerbstätigen Frauen in Teilzeit beschäftigt (Holst, Schupp 1993, S. 39). Unter den offenen Stellen sind lediglich 10 Prozent Teilzeitangebote (ANBA 1993a, S. 197). Damit standen im Jahresdurchschnitt von 1992 61.000 teilzeitsuchenden Arbeitslosen lediglich 2.000 offene Teilzeitstellen gegenüber (ANBA 1993b, S. 255). Folgt man der Argumentation von Pfau-Effinger und Geissler, daß die Entwicklung von Teilzeitarbeit eher parallel zum Konjunkturzyklus verläuft (1992, S. 360), so wird sich dieses Verhältnis bei anhaltender Arbeitsmarktkrise in den neuen Bundesländern auch nicht wesentlich verändern. In absehbarer Zeit steht damit der Integrationsmechanismus zeitlich reduzierter Beschäftigung zur Teilhabe am Erwerbssystem Frauen in den neuen Bundesländern kaum zur Verfügung.

### 3. Erwerbsneigung und Beschäftigungsrisiken

Auf jeden Fall sind die Opportunitätsstrukturen privater Haushaltsführung in den neuen Bundesländern gleich mehrfach in Bewegung geraten – durch die aktuellen Entwicklungsprozesse im Erwerbssystem und die Transformation ordnungspolitischer Regulierungsinstrumentarien zur Verknüpfung produktiver und reproduktiver Lebensbereiche.

Im Unterschied zu der in der DDR dominanten Orientierung auf eine fast vollständige Erwerbsbeteiligung aller Gesellschaftsmitglieder im arbeitsfähigen Alter fallen die institutionellen Anreize und Restriktionen heute eher uneinheitlich aus und eröffnen für die privaten Haushalte unterschiedliche Optionen – wobei diese Alternativen nicht immer auch tatsächliche Wahlmöglichkeiten bedeuten. Gleichzeitig ist damit eine Tendenz zur Individualisierung von Risiken und Chancen verbunden, bleibt es doch vermeintlich dem Geschick der Familien selbst überlassen, die verschiedenen Lebensbereiche und Zielvorstellungen optimal zu kombinieren.

Nachzufragen bleibt, inwiefern die angebotenen Entscheidungsspielräume in den neuen Bundesländern überhaupt mit den haushaltsökonomischen Kalkülen und sozio-kulturellen Orientierungen von Fa-

milien korrespondieren, von ihnen angenommen werden wollen und/oder können.

So ist zum einen aus den oben dargestellten Gründen die Realisierung von gleichzeitiger Berufstätigkeit und Kinderbetreuung für Frauen in den neuen Bundesländern ungleich schwieriger geworden.

Die gegenwärtige Entwicklung macht jedoch gleichermaßen deutlich, daß sich Frauen in den neuen Bundesländern nicht problemlos – und erleichtert – vom Arbeitsmarkt zurückziehen und auf neue Rollen einstellen wollen und/oder können. Nach wie vor ist hier eine hohe Erwerbsneigung zu konstatieren. Die im Mikrozensus vom April 1991 ausgewiesenen altersspezifischen Erwerbsquoten (Erwerbstätige und Erwerbslose) zeigen kaum geschlechtsspezifische Unterschiede für die neuen Bundesländer (vgl. Statistisches Bundesamt 1993a, S. 21).

Auch neuere repräsentative Untersuchungen erbrachten eine anhaltend hohe, ja sogar steigende Erwerbsneigung von Frauen in den neuen Bundesländern (vgl. Holst, Schupp 1993). Nur 8 Prozent der aus dem Erwerbssystem ausgeschiedenen Frauen hatten im März/April 1992 nicht die Absicht, in Zukunft wieder eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen. 8 Prozent planten eine Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit erst später als nach einem Jahr, – im März/April 1991 waren das noch 18 Prozent (vgl. ebenda, Tabelle 6).

Vieles spricht dafür, daß die privaten Haushalte aus ökonomischen und intrinsischen Motiven zumindest mittelfristig an einer Orientierung auf die Berufsarbeit beider Partner festhalten werden.

Eine nicht zu unterschätzende Rolle spielt dabei sicherlich die prekäre Einkommenssituation in den neuen Bundesländern. In besonderem Maße betrifft das die Gruppe der alleinstehenden und alleinerziehenden Frauen, für die ein Wegfall des eigenen Erwerbseinkommens aufgrund fehlender bzw. geringer privater und staatlicher Unterhaltszahlungen (Erziehungsgeld) häufig mit einem Abgleiten in die Sozialhilfebedürftigkeit einhergeht (vgl. Großmann, Huth 1992). Aber auch für Familien ist in der Regel der Beitrag von Frauen zum Haushaltseinkommen für die Realisierung eines als "normal" angesehenen Lebensstandards unverzichtbar.

Neben diesen wirtschaftlichen Faktoren verweisen die Ergebnisse der Lebensverlaufsforchung (vgl. Huinink, Lauterbach 1991) darauf, daß die normativen Vorstellungen zu Erwerbsarbeit und Familie sowie solche individuellen Merkmale wie Qualifikation, Dauer der Berufstätigkeit und sozialökonomischer Status vor der Berufsunterbrechung nachhaltig das Erwerbsverhalten von Frauen beeinflussen. Gerade in diesem Zusammenhang gibt es in den neuen Bundesländern durchaus verfügbare und resistente Lebensentwürfe und Potentiale.

Dominant ist daher ein anhaltend hoher Druck von aus dem Erwerbssystem ausgeschiedener Frauen auf den ersten und zweiten Arbeitsmarkt. Nichterwerbstätigkeit als positive Zukunftsperspektive und Gegenentwurf zur DDR-Ideologie lebenslanger Vollzeitbeschäftigung kommt quasi (noch) nicht vor.

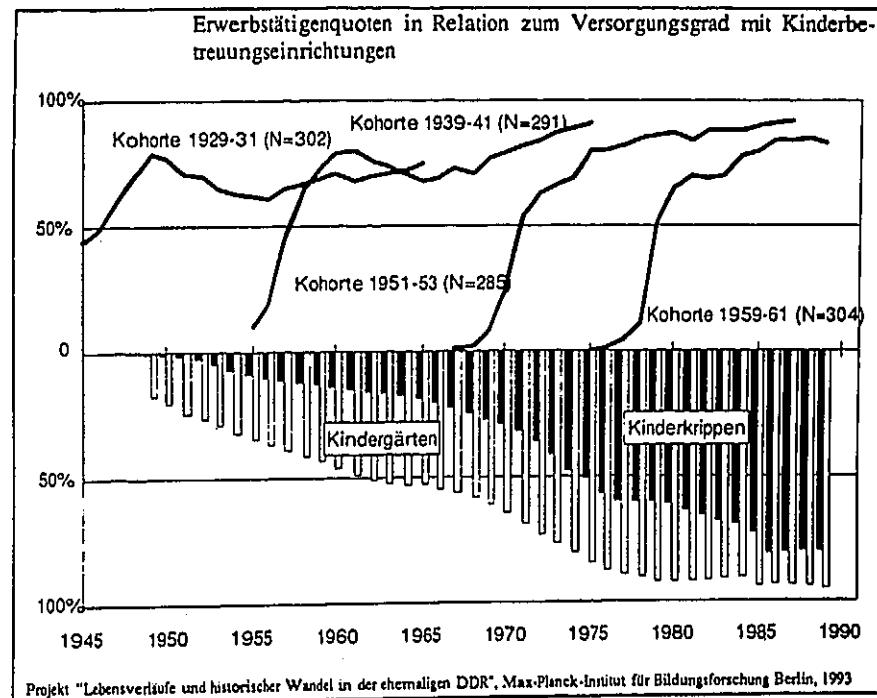
Der Ausstieg aus der Erwerbsarbeit vollzieht sich zudem für die Mehrzahl der betroffenen Frauen nicht als familienbedingte Unterbrechung, sondern als unfreiwilliger Verlust des Arbeitsplatzes. Die rückläufige Entwicklung der Geburtenziffern legt die Vermutung nahe, daß aufgrund der problematischen Arbeitsmarktsituation Familienphasen hinausgeschoben werden. "Kaum noch Frauen (0,7 Prozent) nahmen von 1991 bis 1992 aus einer Erwerbstätigkeit heraus den Erziehungsurlaub in Anspruch" (Holst, Schupp 1993, S. 6).

Darüber hinaus besteht kein stringenter Zusammenhang zwischen der Entwicklung von Infrastrukturmöglichkeiten zur Kinderbetreuung und Erwerbsbeteiligungsquoten von Frauen. Retrospektive Untersuchungen zu kohortenspezifischen Lebensverläufen in der DDR belegen eher eine Ungleichzeitigkeit von Frauenbeschäftigungsanteilen und sozialpolitischen Entlastungsangeboten (Trappe 1993, S. 27/28).

Familien sind offenbar durchaus in der Lage, wesentliche Ressourcen zur Begrenzung extern induzierter Veränderungen bereitzustellen.

Während erwerbstätige Frauen gegenwärtig eher versuchen, individuelle Regelungen zu finden, die ihre Berufsarbeit nicht gefährden, fallen die Bewältigungsstrategien nicht mehr auf dem ersten Arbeitsmarkt agierender Frauen allerdings uneinheitlicher aus.

Schaubild 3:



Quelle: ebenda, S. 28

Der Grad der Arbeitsmotivation und die Zielstrebigkeit, mit der ein Wiedereinstieg in das Erwerbssystem betrieben wird, variieren nicht unerheblich. Als Randgruppe lassen sich Frauen in stabilen partnerschaftlichen Lebensverhältnissen mit einer hohen Familienorientierung ausmachen, für die die eigene Berufsarbeit nicht "absolut wichtig" ist und die schon artikulieren, daß Frauen im Haushalt auch genug zu tun haben (Müller, Stapelfeld 1992, S. 43). Ob es sich dabei sozusagen um "Sonderfälle" mit geringer tatsächlicher Handlungsrelevanz handelt, oder ob sich hier leise Rückzugspotentiale von der Erwerbslosigkeit resp. aus den Sackgassen des zweiten Arbeitsmarktes in den Nichterwerbstätigenstatus andeuten, die sich allmählich verbreitern werden, kann auf der Basis der vorliegenden Materialien nicht abgeschätzt werden.

Auf der Basis steigender Haushaltsausgaben und nach wie vor geringer Einkommen in den neuen Bundesländer werden auch die faktisch nicht erwerbstätigen Frauen häufig auf Zuverdienstmöglichkeiten in Form geringfügiger und nicht versicherungspflichtiger Beschäftigung reflektieren.

Alle empirischen Untersuchungen stützen die These, daß auch die problematische Arbeitsmarktsituation und die veränderten institutionellen Bedingungen in den neuen Bundesländern nicht zu einer neuen Konjunktur des "Auslaufmodells" einer "Nur-Hausfrauentätigkeit" führen werden.

Ebenso wahrscheinlich ist aber auch, daß die in der DDR gesellschaftspolitisch gesetzte Orientierung auf eine möglichst kontinuierliche Vollzeitbeschäftigung aller Frauen relativ schnell im Alltagsbewußtsein verschwinden und schon aus arbeitsmarktbedingten Gründen auf lange Zeit scheitern wird.

Es wird perspektivisch zu einer stärkeren Ausdifferenzierung von Lebensmustern kommen, die längere Berufsunterbrechungen, zeitlich reduzierte Beschäftigungsverhältnisse und den Ausstieg aus der Erwerbsarbeit einschließen. Zu befürchten steht allerdings, daß sich diese Veränderungstendenzen weniger als eine tatsächlich selbstgewählte Pluralisierung von Lebensformen vollziehen werden, sondern vielmehr als Folge gruppenspezifischer differenzierter Verstärkung sozialer Ungleichheitsstrukturen, ungleich verteilter Chancen und Risiken im Erwerbssystem und damit in der Gestaltung von Lebenszusammenhängen.

Neue und alte Lebensvorstellungen und der Widerspruch zu ihren Realisierungsmöglichkeiten werden sich in den neuen Bundesländern noch auf Jahre hinaus abzeichnen. Selbst bei einer optimistischen Prognose der wirtschaftlichen Entwicklung in den neuen Bundesländern (80 Prozent des Produktivitätsniveaus der alten Bundesländer) und bei einer Anpassung der Erwerbsneigung von Frauen an die Werte in den alten Bundesländern werden bis zum Jahr 2000 für rd. eine dreiviertel Million Frauen in den neuen Bundesländern keine Arbeitsplätze zur Verfügung stehen (Engelbrech 1993b).

Auch die Entwicklung der institutionellen Entlastungsangebote wird den Widerspruch zwischen Erwerbsneigung, differenzierterer Biographie-

gestaltung und daran orientierter Erwerbsmöglichkeit nicht grundsätzlich ändern oder auch nur kompensieren können. Denn erstens werden diese Einrichtungen von einem quantitativ umfassenderen und finanziell günstigeren Leistungsangebot sukzessive an das Niveau der alten Bundesländer angepaßt, zweitens wird, ein deutliches Nachhinken des Lohnniveaus angenommen, die Entscheidung zur Nutzung dieser Angebote beim derzeitigen Preisgefüge mit den erzielbaren Einkommensvorteilen bei einer Erwerbstätigkeit abgewogen.

Hier zeichnet sich die Verstetigung neuer Ungleichheitsstrukturen ab, die noch auf Jahre massiv kollidieren werden mit wohlfahrtsstaatlichen, meritokratischen Zielvorstellungen und individuellen Lebensplanungen und darüber hinaus langfristig die sozialen Sicherungssysteme erheblich überfordern könnten.

## Literatur

- ANBA (Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit) (1993a): 41. Jahrgang, Nr. 2. Nürnberg.
- ANBA (Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit) (1993b): Arbeitsstatistik 1992 - Jahreszahlen. Nürnberg.
- Arbeitsmarkt Monitor für die neuen Bundesländer (1993): Schnellbericht: Daten für November 1992. Nürnberg.
- Dahrendorf, R. (1961): Gesellschaft und Demokratie in Deutschland. München.
- DIW-Wochenbericht 15/92.
- Engelbrech, G. (1993a): Zwischen Wunsch und Wirklichkeit. Einstellung ostdeutscher Frauen zur Erwerbstätigkeit zwei Jahre nach der Wende - Ergebnisse einer Befragung. IAB-Werkstattbericht Nr. 8 vom 11.6.1993. Nürnberg.
- Engelbrech, G. (1993b): Alterssicherung von Frauen in West- und Ostdeutschland. Auswirkungen von Bevölkerungsentwicklung und Erwerbsbeteiligung auf geschlechtsspezifisch segregierten Arbeitsmärkten. (unveröff. Ms.). Nürnberg.
- Frauen in Deutschland (1993): Lebensverhältnisse, Lebensstile und Zukunftserwartungen; die Schering-Frauenstudie '93. Hrsg.: Institut für Demoskopie. Köln: Bundesverlag.
- Großmann, H.; Huth, S. (1992): Sozialhilfeabhängigkeit Alleinerziehender in Ostberlin als Folge des gesellschaftlichen Umbruchs. KSPW-Kurzstudie 6.7. Berlin.

Hakim, C. (1992): Explaining Trends in Occupational Segregation: The Measurement, Causes and Consequences of the Sexual Division of Labour. In: European Sociological Review, Vol. 8 No. 2. Oxford.

Holst, E.; Schupp, J. (1993): Perspektiven der Erwerbsbeteiligung von Frauen im vereinten Deutschland. DIW Diskussionspapier Nr. 68. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung. Berlin.

Huinink, J.; Lauterbach, W. (1991): Bedingungen des Erwerbsangebots verheirateter Frauen. In Helberger, Bellmann, Blaschke (Hrsg.), Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit (S. 63-90). Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 144. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.

Kistler, E.; Jaufmann, D.; Pfaff, A.B. (1993): Es droht eine Abwärtsspirale. Kinder-einrichtungen in den neuen Ländern. In: Arbeit und Sozialpolitik 3-4/1993. S. 49-54.

Müller, G.; Stapelfeld, M. (1992): Qualifikationsmöglichkeiten und -notwendigkeiten als Voraussetzung zur Reorganisation und Neustrukturierung des Arbeitsmarktes, dargestellt anhand der subjektiven Sicht und Erlebnisweise von Frauen der Region Jena: Kündigungserleben - Arbeitslosigkeit - Bewältigungsstrategien. KSPW-Kurzstudie 2.18.

Pfau-Effinger, B.; Geissler, B. (1992): Institutionelle und sozio-kulturelle Kontextbedingungen der Entscheidung verheirateter Frauen für Teilzeitarbeit. In: MittAB 25. Jg./1992, Nr. 3, S. 358-370. Nürnberg.

Schäffgen, K. (1992): Veränderungen der Wirtschaftsstruktur und Auswirkungen auf den geschlechtsspezifischen Arbeitsmarkt. In: Erwerbsmuster im Umbruch. Zur Umstrukturierung der Frauenerwerbsarbeit in den neuen Bundesländern. KSPW-Kurzstudie 2.16. Berlin. S. 39-56.

Schlegel, U. (1991): Junge Frauen in der DDR 1990 - Befindlichkeiten zwischen bisheriger Biographie und Zukunft. In: Sachs, A.; Lindecke, Ch. (Hrsg.): Frauen zwischen Ost und West. Teil 1. Materialien zur Weiterbildung 34. Gesamthochschule Kassel 1991, S. 186-208.

Statistisches Bundesamt (1993a): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Fachserie 1. Reihe 4.1.1. Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit 1991. Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (1993b): Zur wirtschaftlichen und sozialen Lage in den neuen Bundesländern. Sonderausgabe April 1993. Wiesbaden.

Trappe, H. (1993): Frauenerwerbstätigkeit und Familienpolitik: Die Ungleichzeitigkeit von Arbeitskräfterekrutierung und sozialpolitischer Unterstützung? In: Projektgruppe Lebensverläufe und historischer Wandel in der ehemaligen DDR am Max-Planck-Institut für Bildungsforschung (1993). Erste Ergebnisse. Berlin. S. 27-30.

Wendt, H. (1992): Kein Platz für Nostalgie - Kritische Anmerkungen zur Wirklichkeit des Fraualltags in der ehemaligen DDR. In: Frauenforschung 4/1992, S. 89-95.

## Referenten, Tagungs- und Diskussionsleitung

**Prof. Dr. Ursula Boos-Nünning**, Universität Essen

**Gerhard Engelbrech**, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg

**Prof. Dr. Jürgen Filjalkowski**, Institut für politische Wissenschaften, Freie Universität Berlin

**Arne Gieseck**, Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung e.V., Essen

**Dr. Bernd Hof**, Institut der deutschen Wirtschaft, Köln

**Elke Holst**, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Berlin

**Peter König**, Friedrich-Ebert-Stiftung, Abteilung Arbeits- und Sozialforschung, Bonn

**Dr. Sabine Schenk**, Kommission für sozialen und politischen Wandel, Halle

**Dr. Sigrid Skarpelis-Sperk (MdB)**, Bonn

**Dr. Barbara Stiegler**, Friedrich-Ebert-Stiftung, Abteilung Arbeits- und Sozialforschung, Bonn

## **Reihe "Gesprächskreis Arbeit und Soziales"**

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 1

**Ausländer im vereinten Deutschland - Perspektiven der Ausländerpolitik**  
(vergriffen)

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 2

**Industriebetriebe an der Schwelle zur Marktwirtschaft**  
(vergriffen)

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 3

**Zuwanderungspolitik der Zukunft**  
(vergriffen)

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 4

**Modernes Management in Unternehmen der alten und neuen Bundesländer**

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 5

**Zukunft des Gesundheitswesens in den neuen Bundesländern**

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 6

**Multikulturelle Gesellschaft - Der Weg zwischen Ausgrenzung und Vereinnahmung?**  
(vergriffen)

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 7

Ursula Mehrländer, Günther Schultze  
**Einwanderungskonzept für die Bundesrepublik Deutschland - Fakten**  
**Argumente, Vorschläge**  
(vergriffen)

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 8

**Zukunft sozialer Einrichtungen und sozialer Dienste in den neuen Bundesländern**  
(vergriffen)

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 9  
**Sicherung des Gesundheitswesens in den 90er Jahren**  
(vergriffen)

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 10  
**Branchenentwicklungen und Handlungsperspektiven betrieblicher Interessenvertreter in den neuen Bundesländern**

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 11  
**Der ostdeutsche Maschinenbau – Wege zur internationalen Wettbewerbsfähigkeit**

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 12  
**Flüchtlingbewegungen und das Recht auf Asyl**  
(vergriffen)

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 13  
**Verzahnung von Arbeitsmarkt-, Regional- und Wirtschaftspolitik – Eine dringende Aufgabe in den neuen Bundesländern**  
(vergriffen)

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 14  
**Einwanderungsland Deutschland: Bisherige Ausländer- und Asylpolitik – Vergleich mit europäischen Ländern**  
(vergriffen)

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 15  
**Fremdenfeindlichkeit und Gewalt – Ursachen und Handlungsperspektiven**  
(vergriffen)

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 16  
**Veränderung des Arbeitsschutzrechtes in der Bundesrepublik Deutschland**  
(vergriffen)

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 17  
**Gesundheitsstrukturgesetz – Geeignet zur Lösung der Probleme im Gesundheitswesen?** (vergriffen)

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 18  
**Neue Ansätze in der Arbeitsmarktpolitik – Ist ein Gesamtkonzept für die neuen und alten Bundesländer erforderlich?**  
(vergriffen)

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 19  
**Deutsche und Polen – Zwischen Nationalismus und Toleranz**  
(vergriffen)

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 20  
**Betriebliche Gesundheitspolitik auf dem Prüfstand – Sind neue Konzepte für alternde Belegschaften erforderlich?**

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 21  
**Entstehung von Fremdenfeindlichkeit – Die Verantwortung von Politik und Medien**  
(vergriffen)

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 22  
**Partizipationschancen ethnischer Minderheiten – Ein Vergleich zwischen Großbritannien, den Niederlanden und der Bundesrepublik Deutschland**  
(vergriffen)

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 23  
**Fremdenfeindlichkeit und Rassismus – Herausforderung für die Demokratie**  
(vergriffen)

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 24  
**Gesundheitspolitik in Unternehmen der neuen Bundesländer**  
(vergriffen)

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 25  
**Weiterentwicklung der Behindertenpolitik in Deutschland**

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 26  
**Das duale System der Berufsausbildung in der Sackgasse? - Modernisierungsdruck und Reformbedarf (vergriffen)**

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 27  
**Den Zweiten Arbeitsmarkt fördern - Ein ökonomisch und sozial tragfähiges Konzept?**

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 28  
**Ausbildung und Beschäftigung - Übergänge an der zweiten Schwelle**

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 29  
**Chancengleichheit für ausländische Jugendliche**

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 30  
**Privatisierung von Gesundheitsleistungen - Die soziale Krankenversicherung auf Abwegen?**

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 31  
**Einwanderungspolitik Kanadas und der USA - Beispiele für die Bundesrepublik Deutschland?**

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 32  
**Von der Ausländer- zur Einwanderungspolitik**

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 33  
**Verzahnung von Arbeitsmarkt- und Arbeitszeitpolitik - Mehr Weiterbildung bei veränderten Arbeitszeiten? -**

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 34  
**Minderheiten- und Antidiskriminierungspolitik: Alternative zur Integration?**

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 35  
**Ost-West-Migration - Fluchtursachen und Handlungsperspektiven**

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 36  
**Soziale Sicherung auf dem Prüfstand - Gerät die Rentenversicherung ins Wanken?**

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 37  
**Gesundheitsstrukturgesetz - Bilanz und Perspektiven**

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 38  
**Der Berliner Arbeitsmarkt im Umbruch**

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 39  
**Bedeutung des demographischen Wandels - Frauenerwerbstätigkeit, Zuwanderung -**

Gesprächskreis Arbeit und Soziales Nr. 40  
**Bedeutung des demographischen Wandels - Erwerbsarbeit, berufliche Qualifizierung, Weiterbildung -**

*Die Broschüren sind kostenlos zu beziehen bei:  
Friedrich-Ebert-Stiftung  
Abt. Arbeits- und Sozialforschung  
D-53170 Bonn*