

REPORT

8

Barbara Schultz, Gudrun Straßburger (Hrsg.)

Frauen in Unternehmen - Konjunkturpuffer oder Innovationspotential? Tagungsdokumentation

EURES Report 8

1997

EURES
Institut für Regionale Studien in Europa
Schleicher-Tappeser KG
Basler Straße 19, D-79100 FREIBURG
Tel. 0049/ 761/ 70 44 1-0
Fax 0049/ 761/ 70 44 1-44

Das EURES-Institut

Ökonomie und Ökologie gehören für uns zusammen. Eine nachhaltige Entwicklung braucht eigenständige regionale Strukturen und intensivere europäische Zusammenarbeit.

Wir helfen, Perspektiven zu entwickeln und Ideen in die Tat umzusetzen.

Wir vermitteln. Zwischen Wissenschaft und Praxis, zwischen Ansprüchen und Interessen, zwischen unterschiedlichen Kulturen.

Unser Anliegen

Das EURES-Institut für regionale Studien in Europa ist ein unabhängiges Unternehmen für Beratung und Forschung. Es arbeitet mit vorwiegend sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Methoden für öffentliche und private Auftraggeber. Alle Arbeiten und Ansätze des EURES-Instituts sind durch drei wesentliche Anliegen geprägt:

- # Nachhaltige Entwicklung
- # Europäische Zusammenarbeit
- # Demokratie

Eine verstärkte Beachtung regionaler Strukturen und Besonderheiten in Verbindung mit einer europäischen Perspektive ist in vielen Bereichen die Voraussetzung, um diesen Zielen näher zu kommen.

Unsere Arbeitsbereiche

Das EURES-Institut gliedert sich in zwei Arbeitsbereiche, die sich in diesem Sinne ergänzen:

- # Arbeitsbereich Regionalentwicklung
 - ! Integrierte Regionalentwicklung
 - ! Tourismus
 - ! Wirtschaft/ Arbeitsmarkt/ Weiterbildung
 - ! Unternehmenskooperation und Logistik
- # Arbeitsbereich Europäische Umweltpolitik
 - ! Europäische Umweltpolitik allgemein
 - ! Güterverkehr
 - ! Grenzüberschreitende Zusammenarbeit

KONZEPT

Der rasche strukturelle Wandel in den westlichen Industrieländern fordert eine stetige Anpassung der Fähigkeiten jedes Einzelnen an die steigenden Anforderungen der modernen Berufswelt.

KONZEPT - Büro für Bildung, Beratung und Koordination begleitet als privater Bildungsträger mit seinen Bildungs-, Beratungs- und Koordinationsangeboten diesen Prozeß. Mit seinem "Bildungs-Know-how" trägt KONZEPT zur Organisations- und Personalentwicklung in der Region Stuttgart bei. Das KONZEPT-Team konzipiert, plant und organisiert für TeilnehmerInnen und Organisationen maßgeschneiderte und zukunftsorientierte Qualifizierungsmaßnahmen auf hohem Qualitätsniveau. SpezialistInnen und TrainerInnen aus der Praxis komplettieren das kompetente Team.

Außerdem kooperiert KONZEPT regional und transnational mit anderen Bildungsträgern in Frankreich, Griechenland, Italien und Spanien. KONZEPT ist aktives Mitglied im transnationalen Netzwerk ECO. Die Projekterfahrungen mit den EU-Programmen ADAPT, LEONARDO, NOW und SOKRATES ermöglichen europaweite Aktivitäten, Projekte und Serviceleistungen.

Frauen in Unternehmen - Konjunkturpuffer oder Innovationspotential?

Internationale Tagung am 30. September/
1. Oktober 1996 in Leipzig

Tagungsdokumentation

Barbara Schultz
Gudrun Straßburger
(Hrsg.)

1997

EURES
Institut für Regionale Studien in Europa
Schleicher-Tappeser KG
Basler Straße 19, D-79100 FREIBURG
Tel. 0049/ 761/ 70 44 1-0
Fax 0049/ 761/ 70 44 1-44

KONZEPT
Büro für Bildung, Beratung und Koordination
Alleenstr. 13, 71679 Asperg
Tel. 0049/ 7141/ 6828-0
Fax 0049/ 7141/ 6828-25

Die hier dokumentierte Tagung fand im Rahmen des Projektes **“Verbesserung der Chancen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt durch angepaßte Beratung und Qualifizierung im Vogtland”** statt. Dieses Projekt wird vom EURES-Institut in Zusammenarbeit mit Dr. Weiss und Partner, Institut für Aus- und Weiterbildung, Markneukirchen durchgeführt.

Das Projekt wird vom Europäischen Sozialfonds durch das Aktionsprogramm NOW, vom Sächsischen Staatsministerium für Wirtschaft und Arbeit und von der Bundesanstalt für Arbeit finanziert.

Die Tagung wurde vom EURES-Institut und von KONZEPT organisiert.

Die Herausgeberinnen

Barbara Schultz

B. Sc. (Honours), Geographin M.A., geb. 1968, studierte in Freiburg Geographie, Geologie und Romanistik mit den Schwerpunkten Entwicklungspolitik, Regionalentwicklung und Wirtschaftsgeographie. An der Trent University in Peterborough/ Kanada erwarb sie 1991 den Bachelor of Sciences (Honours). 1995: Magister mit einer Arbeit zur Wirtschaftsförderung im Hochschwarzwald. Seit 1993 ist sie beim EURES-Institut beschäftigt. Arbeitssprachen: Deutsch, Englisch, Spanisch.

Gudrun Straßburger

Jahrgang 1957, studierte nach ihrer Patchwork-Karriere in zwei klassischen Frauenberufen Soziologie, Politikwissenschaften und Pädagogik (M.A.) in Tübingen mit feministischer Schwerpunktsetzung. Die dabei gewonnenen Erkenntnisse setzte sie als stellvertretende Frauenbeauftragte der Fakultätsfrauenkommission und des Soziologischen Seminars um. Seit April 1996 leitet sie bei KONZEPT in Asperg das NOW-Projekt “FIRE: Frauen in regionaler Entwicklung”.

Inhaltsverzeichnis

1	Vorwort	1
2	Arbeitsmarktsituation und Förderstrategien für Frauen in Sachsen (<i>Friederike de Haas</i>)	5
3	Frauenarbeitsmarkt und Frauenförderung in der EU (<i>Susanne Schunter-Kleemann</i>)	13
3.1	Einleitung	13
3.2	Europäische Wirtschaftsentwicklung in der letzten Dekade	14
3.3	Aspekte der Beruflichen Situation von Frauen in der EU - Be- nachteiligungen verschärfen sich	15
3.3.1	Anstieg der Erwerbsquote von Frauen stagniert oder abgebremst	16
3.3.2	Geschlechtsspezifische Segregation von Arbeits- märkten	16
3.3.3	Frauenbeschäftigung im Öffentlichen Sektor	16
3.3.4	Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung	17
3.3.5	Flexibilisierungspolitik und die Zunahme von unsi- cheren Arbeitsverhältnissen	18
3.3.6	Entwicklung der Einkommensdifferenzen	19
3.3.7	Entwicklung der Frauenarbeitslosigkeit	19
3.3.8	Unterversorgung von arbeitslosen Frauen	20
3.4	Frauenförderung durch Europäische Strukturpolitik	21
3.4.1	Zielstellungen der Strukturpolitik	21
3.4.2	Marginale Rolle der Frauen in der Europäischen Förderpolitik	24
3.4.3	Positive Innovationen im Rahmen der Europäischen Frauenförderung	24
3.5	Die EU-Frauenförderpolitik nach der Strukturfondsreform - eine Zwischenbilanz (1989-1993)	27
3.5.1	Europäisches Parlament	27
3.5.2	Kritische Evaluierung des Programm "New Opportu- nities for Women" (NOW)	28
3.5.3	Die Lefebvre-Studie von 1993	29
3.6	Offene Probleme der Frauenförderung (nach Lefebvre)	31
3.7	Literatur	33
4	Teilzeitarbeit: Ein Modell zur Verringerung der Frauenarbeitslosigkeit? (<i>Bettina Klein-Schneider</i>)	35
4.1	Wie sieht die heutige Situation bei Teilzeitarbeit aus?	36
4.1.1	Definition von Teilzeitarbeit	36
4.1.2	Wieviele Arbeitnehmer - und wer - arbeitet in Teil- zeit?	37
4.1.3	Wie hat sich das Ausmaß von Teilzeitarbeit in der Vergangenheit entwickelt?	38

4.2	Mobilzeit - Modeerscheinung oder der richtige Ansatz?	40
4.2.1	Was verbirgt sich hinter dem Begriff Mobilzeit?	40
4.2.2	Was sind die Motive für Mobilzeit bei Arbeitnehmern und bei Arbeitgebern?	41
4.2.3	Und wie sieht es mit Kosten und Nutzen für Arbeit- nehmer und Arbeitgeber aus?	44
4.3	Was kann, soll, wird die Zukunft bringen?	48
4.3.1	Welche Trends zeichnen sich für Frauen ab?	48
4.3.2	Was sind die Folgen/ Gefahren bei zunehmender Teilzeitarbeit?	49
4.3.3	Wo gibt es positive Beispiele?	51
4.4	Resümee	52
5	Telearbeit: Neue Beschäftigungschancen für Frauen? (<i>Simone Strauf</i>)	54
6	Existenzgründung von Frauen - auf dem Weg zur Unternehmerin (<i>Marita Rättig</i>)	69
7	Förderung von Frauen in Schlüsselpositionen - Bericht eines NOW- Projekts (<i>Katrin Holzhaus</i>)	74
8	Neue Chancen durch Qualifizierung: Die Arbeit des transnationalen Netzwerks von NOW-Projekten ECO (<i> Gudrun Straßburger</i>)	76
8.1	NOW, New Opportunities for Women	77
8.2	ECO, Experience - Coopération - Opportunités (Erfahrung - Kooperation - Chancen)	78
8.3	FIRE: Frauen in regionaler Entwicklung	79
9	Projektvorstellung ENAIP Sardinien, Italien (<i>Caterina Pintus</i>)	81
10	Projektvorstellung Centro de la Mujer Huelva/ NOW-Projekt ELEC- TRA, Spanien (<i>Pilar Muñoz</i>)	83
11	Frauenfördermaßnahmen in Unternehmen aus Arbeitnehmersicht (<i>Heidi Becherer</i>)	85
11.1	Setzt betriebliche Frauenförderung das Prinzip leistungsgerech- ter Entlohnung außer Kraft?	87
11.2	Ist die weibliche Arbeitskraft aus betriebswirtschaftlicher Sicht ein Kostenfaktor?	88
11.3	Wo liegen z.Zt. Schwerpunkte der betrieblichen Frauenförder- maßnahmen?	92
11.4	Welcher Zusammenhang besteht zwischen Frauenförderung und regionaler Wirtschafts- sowie Strukturpolitik?	93
12	Zusammenfassung (<i>Gudrun Straßburger</i>)	95

Verzeichnis der Abbildungen

Abb. 1	Internationaler Vergleich der Arbeitslosigkeit 1995	20
Abb. 2	Teilzeitbeschäftigte in ausgewählten Industrienationen 1991 . . .	38
Abb. 3	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte 1980-1994	39
Abb. 4	Sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte 1980-1994	39
Abb. 5	Kostenvergleich Vollzeitarbeit - MOBILZEITarbeit	47

Verzeichnis der Tabellen

Tabelle 1	Ausgewählte Erwerbsquoten von Frauen und Männern (15-64 Jahre) im internationalen Vergleich	17
Tabelle 2	Anwendungsbereich der EU-Strukturfonds (1994)	23
Tabelle 3	MOBILZEIT: Arbeitnehmer- und Arbeitgebermotive im Überblick	44
Tabelle 4	Formen der Telearbeit und ihre Merkmale	56
Tabelle 5	Rangfolge der Hinderungsgründe für Telearbeit 1985/ 1994	60

1

Vorwort

Die Fakten sind nicht neu. Frauen erfahren Ungleichbehandlung nicht nur bei Konjunkturunbrüchen: sie sind stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als Männer, sie verdienen im Durchschnitt weniger und sind in Führungspositionen unterrepräsentiert. Darüber hinaus dienen sie in Zeiten der Rezession häufig als Konjunkturpuffer und haben große Schwierigkeiten, bei einem beruflichen Wiedereinstieg auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.

In den letzten Jahren jedoch rücken Frauen als Innovationspotential in Unternehmen immer stärker in die gesellschaftspolitische und wissenschaftliche Diskussion. Ihre bisher oft brachliegenden Stärken und Fähigkeiten, gerade in Bezug auf Schlüsselbereiche der sozialen und fachlichen Kompetenz wie Kreativität, Team- und Führungsfähigkeit, werden in Unternehmen zunehmend geschätzt.

Dies ist das Spannungsfeld, das im Rahmen unserer Tagung diskutiert werden sollte. Den fachlich Interessierten sowie den Vertreterinnen von NOW-Projekten aus verschiedenen europäischen Ländern bot sie die Gelegenheit, über neue Ansätze und Möglichkeiten der Gleichstellung, Arbeitsorganisation, Qualifizierung und Fördermaßnahmen für Frauen in Unternehmen zu diskutieren. Dabei sollte insbesondere das Innovationspotential von Frauen betrachtet werden.

Ziel der Tagung war es, Antworten auf die folgenden Fragen zu finden:

- ! Welche politischen Weichenstellungen sind notwendig, um Frauenförderung in Unternehmen zu institutionalisieren?
- ! Welche Chancen und Risiken bergen neue Modelle der Arbeitsorganisation für Frauen?
- ! Welche Anforderungen müssen Qualifizierungsmaßnahmen für Frauen in Führungspositionen erfüllen?
- ! Wie stehen die Organisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu Frauenförderprogrammen?
- ! Werden Frauen in der Wirtschaft als Konjunkturpuffer oder als Innovationspotential angesehen?

Der Anstoß für diese Tagung entstand aus der Arbeit des europäischen Netzwerks **ECO - Experiences, Cooperation, Opportunités** (Erfahrung, Kooperation, Chancen), in dem EURES und KONZEPT seit 1993 Mitglied sind. ECO ist ein Zusammenschluß von rund 20 Bildungs- und Forschungseinrichtungen aus Deutschland, Italien, Spanien und Frankreich, die alle im EU-Aktionsprogramm NOW (New Opportunities for Women) Projekte zur Förderung der Erwerbstätigkeit von Frauen durchführen.

Zu unserer Tagung luden wir Vertreterinnen und Vertreter aus Politik, Verwaltung, Verbänden und Wirtschaft, das interessierte Publikum sowie unsere NOW-Kooperationspartnerinnen aus Italien, Frankreich und Spanien ein. Rund 110 Teilnehmerinnen und Teilnehmer, darunter 40 aus dem europäischen Ausland, sind unserer Einladung gefolgt. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus Deutschland kamen sowohl aus den alten als auch aus den neuen Bundesländern. Somit trafen sich TeilnehmerInnen mit sehr unterschiedlichem Erfahrungshintergrund, was die Tagung interessant und anregend machte.

Wir möchten an dieser Stelle den Referentinnen für ihre interessanten Beiträge und allen TeilnehmerInnen für die rege und offene Diskussion danken. Wir hoffen, daß dieser Tagungsband, in dem ausgewählte Redebeiträge dargestellt sind, einige Fragen beantwortet sowie vielleicht andere neue und interessante aufwirft.

Barbara Schultz und Gudrun Straßburger

Mai 1997

Programm der Tagung

Montag, 30. September 1996

10.30 Arbeitsmarktsituation und Strategien zur Förderung von Frauen in Sachsen - *Friederike de Haas, Staatsministerin für Fragen der Gleichstellung von Frau und Mann, Sächsische Staatskanzlei*

11.00 Arbeitsmarktbedingungen und Förderpolitik für Frauen in der Europäischen Union - *Prof. Dr. Susanne Schunter-Kleemann, Hochschule Bremen, Fachbereich Wirtschaft*

11.45 Diskussion - *Prof. Dr. Susanne Schunter-Kleemann, Lauretta Valente (Centro Italiano opere Femminili Salesiane, Rom)*

Moderation und Diskussionsleitung: *Gabriele Hartung, EURES-Institut*

Neue Modelle der Arbeitsorganisation

13.30 Teilzeitarbeit: Ein Modell zur Verringerung der Frauenarbeitslosigkeit? - *Bettina Klein-Schneider, Leiterin der Beratungsstelle Frau und Beruf, Ludwigsburg*

14.15 Telearbeit: Neue Beschäftigungschancen für Frauen? - *Simone Strauf, EURES-Institut*

15.00 Diskussion - *Bettina Klein-Schneider, Simone Strauf, Begoña Gonzales, Instituto Andaluz de la Mujer, Sevilla*

Moderation und Diskussionsleitung: *Gudrun Straßburger, KONZEPT*

Qualifizierung als Karrierechance

16.00 Frauen in Führungspositionen - auf dem Weg zur Unternehmerin - *Marita Rättig, Büro für Existenzgründung und Existenzsicherung, Leipzig*

16.30 Förderung von Frauen in Schlüsselpositionen in Politik und Wirtschaft - Bericht eines NOW-Projekts - *Katrin Holzhaus, IHK-Führungsakademie Glauchau GmbH*

17.00 Neue Chancen durch Qualifizierung - die Arbeit des transnationalen Netzwerks von NOW-Projekten ECO (Experiences - Coopération - Opportunités) - *Gudrun Straßburger, KONZEPT*

17.30 Diskussion - *Marita Rättig, Katrin Holzhaus, Gudrun Straßburger*

Moderation und Diskussionsleitung: *Andrea Egenmaier, KONZEPT*

Dienstag 01. Oktober 1996

Frauenförderung in Unternehmen - Feigenblatt oder Chance zur Verbesserung struktureller Rahmenbedingungen?

9.30 Frauenfördermaßnahmen in Unternehmen aus Arbeitgebersicht - *Dr. Heike Scharff, Leiterin des Akademiezentrums Chemnitz, Bildungswerk der sächsischen Wirtschaft*

10.15 Frauenfördermaßnahmen in Unternehmen aus Arbeitnehmerinnensicht - *Dr. Heidi Becherer, Deutscher Gewerkschaftsbund Kreis Annaberg*

11.30 Diskussion: Frauen in Unternehmen: Konjunkturpuffer oder Innovationspotential? - *Dr. Heike Scharff, Janet Brade, Dr. Heidi Becherer, Elisabetta Cerroni, Ente nazionale ACLI per l'istruzione professionale, Rom*

Moderation und Diskussionsleitung: *Dr. Karin Fobe, Zentrum für Arbeitsmarkt- und Organisationsforschung e.V. Leipzig*

12.30 Schlußwort

13.00 Ende der Tagung

2

Arbeitsmarktsituation und Förderstrategien für Frauen in Sachsen (*Friederike de Haas*)

Staatsministerin für Fragen der Gleichstellung von Frau und Mann
Sächsische Staatskanzlei
Archivstr. 1
01907 Dresden
Tel.: 0351/ 564-1066
Fax: 0351/ 564-1069

In den Mittelpunkt Ihrer internationalen Tagung haben Sie die Frage "Frauen in Unternehmen: Konjunkturpuffer oder Innoventionspotential?" gestellt. Ein Thema, das nicht losgelöst von der Frage nach der Zukunft der Erwerbsarbeit insgesamt und den durch den Strukturwandel notwendigen Prozeß der Umorientierung und Neubewertung des Begriffs "Arbeit" diskutiert werden kann.

Unbestritten ist das Thema "Erwerbsarbeit" von zentraler Bedeutung und so steht das Problem der Frauenerwerbstätigkeit und der Frauenerwerbslosigkeit völlig zu Recht im Mittelpunkt des öffentlichen und politischen Interesses. Ihre Tagung heute ist ein weiterer Beitrag, um diese Diskussion voranzubringen und sich mit der gesamten Problematik kritisch und vorurteilsfrei auseinanderzusetzen. Ziel muß es sein, konkrete und umsetzbare Handlungsfelder aufzuzeigen und sowohl kurzfristige als auch längerfristige Strategien für die Verwirklichung einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben aufzuzeigen. Bevor ich über die Förderstrategien im Freistaat Sachsen berichten werde, möchte ich zunächst auf die Arbeitsmarktsituation im Freistaat näher eingehen.

Wer die neuen Bundesländer nur vom Hörensagen kennt, der wird kaum nachvollziehen können, wie stark die Veränderungen des Arbeitsmarktes seit 1989 in das Leben der Menschen eingegriffen haben. Anders als in den alten Bundesländern waren in der DDR fast alle Frauen berufstätig. Die Erwerbsquote der Frauen betrug etwa 90% und lag damit ähnlich hoch wie die Erwerbsquote der Männer.

Das hatte erhebliche Auswirkungen auf die Familien- und die soziale Organisation der Gesellschaft. Die Kinder wurden früher als im Westen in Kinderkrippen und Kindergärten gegeben. Die Frauen hatten kaum Probleme, ihre berufliche Tätig-

keit wieder aufzunehmen. Im Freistaat Sachsen gibt es deshalb heute den Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz für jedes Kind.

Die Lebensentwürfe der Frauen im Osten waren und sind auf die Vereinbarung von Familie und Beruf ausgerichtet. Frauen haben hier bereits über Jahrzehnte die - für sie selbstverständliche - Erfahrung gemacht, daß sie Verantwortung sowohl in der Familie als auch im Beruf tragen können. Dieses Ziel hat die Frauenpolitik im Westen noch nicht in diesem Maße erreicht.

Vor diesem Hintergrund trifft es die Frauen im Osten doppelt hart, daß sie die Hauptlast der Arbeitslosigkeit tragen. Statt 90% der Frauen sind in Sachsen jetzt nur noch etwa 60% erwerbstätig. Hier ist gegenwärtig die Arbeitslosenquote der Frauen mit 19,5% fast doppelt so hoch wie die der Männer mit 11,2%. Frauen haben auch schlechtere Aussichten, wieder einen Arbeitsplatz zu finden.

Dabei verfügen Frauen in Sachsen über sehr gute berufliche Qualifikationen. Nach einer von mir im Regierungsbezirk Leipzig durchgeführten Studie haben ebenso viele Frauen wie Männer einen Hoch- oder Fachschulabschluß. Mehr Frauen als Männer innerhalb der untersuchten kleinen und mittelständischen Unternehmen verfügen über einen Facharbeiterabschluß. Die Frauen sind zum überwiegenden Teil bereit, sich an beruflichen Bildungsmaßnahmen zu beteiligen. 66,2% der vom Arbeitsamt geförderten Maßnahmen im Bereich Fortbildung und Umschulung in Sachsen kommen Frauen zugute.

Es ist deshalb eine der vordringlichsten frauenpolitischen Aufgaben in Sachsen, diesen Widerspruch aufzugreifen und deutlich zu machen, daß es sich bei dem Anspruch von Frauen, Familie und Beruf vereinbaren zu wollen, um einen legitimen Anspruch handelt. Frauen wollen arbeiten, um einen selbständigen, gleichberechtigten Platz in der Gesellschaft einnehmen zu können. Das zeigt sich nicht nur daran, daß Frauen in den östlichen Bundesländern weiterhin am Erwerbsleben beteiligt bleiben wollen, sondern auch daran, daß immer mehr Frauen in den westlichen Bundesländern am Erwerbsleben beteiligt sein wollen. Die Erwerbstätigkeit von Frauen wird deshalb auch in den kommenden Jahren eines der zentralen Themen bleiben.

Die durch die notwendigen Umstrukturierungen in den neuen Ländern erfolgten Veränderungen konnten durch Maßnahmen auf dem "zweiten" Arbeitsmarkt abgefedert werden. Seit der 1993 beschlossenen Änderung des § 2 Nr. 5 des Arbeitsförderungsgesetzes, nach der Frauen entsprechend ihrem Anteil an den Arbeitslosen gefördert werden sollen, hat sich der Anteil von Frauen an Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen in Sachsen auf 64,6% erhöht und liegt z.Zt. über dem Arbeitslosenanteil. Dies gilt auch für die bereits erwähnten Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen.

Die von mir eben aufgezeigte Situation ist nicht nur in Sachsen ein Problem. Die Umgestaltung der Wirtschaftsstrukturen in den ostdeutschen Ländern, das Voranbringen der inneren Einheit Deutschlands wird von einem gewaltigen konjunkturellen und strukturellen Umbruch der Wirtschaft weltweit überlagert. Die Auswirkungen des Strukturwandels schlagen sich besonders in der gegenwärtigen Beschäftigungssituation in ganz Europa nieder und sind nicht auf Sachsen oder die neuen Bundesländer begrenzt. Diese Tatsache zwingt uns weiterzublicken und nicht bei der Konstatierung der gegenwärtigen und vor allem nicht nur bei der regionalen Situation auf dem Arbeitsmarkt stehenzubleiben.

Die Wirtschafts- und Gesellschaftswissenschaft charakterisiert die gegenwärtige Entwicklungsphase als den Übergang von der Industriegesellschaft zur Informationsgesellschaft. Traditionell produzierende Bereiche werden in ihrem Umfang zurückgedrängt zugunsten neuer Informations- und Kommunikationstechnologien. Das heißt, es werden daraus potentielle Beschäftigungsfelder entstehen können, die vor allem durch die Entwicklung neuartiger Dienstleistungen gekennzeichnet sein werden. Damit werden in der Perspektive die Argumente, mit denen Frauen und Mädchen in der Vergangenheit und Gegenwart zum Beispiel von gewerblich-technischen Bereichen "ferngehalten" wurden - und werden -, relativ an Bedeutung verlieren.

Sollen aber nicht neue, andersgeartete Argumente entstehen, müssen sich Mädchen und Frauen dieser Entwicklung stellen und den Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologie für sich gewinnen, um daraus in künftigen Beschäftigungsfeldern ihren Nutzen zu ziehen und, was noch wichtiger ist, darauf Einfluß nehmen zu können. Auch davon wird es in entscheidendem Maße abhängen, ob im Rahmen des Strukturwandels der Wirtschaft eine Stärkung der Chancengleichheit von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt und eine Verbesserung der Beschäftigungssituation von Frauen erreicht werden kann.

Es ist deshalb besonders wichtig, junge Mädchen für diese Bereiche zu interessieren und auf die damit verbundenen Chancen aufmerksam zu machen. Die gegenwärtig wieder zunehmende Konzentration der Berufswünsche von Mädchen auf die traditionellen Frauenberufe und Studienrichtungen führen in der Perspektive erneut zu einer Ausgrenzung von Frauen aus der Hauptentwicklungsrichtung der Wirtschaft. Unter diesem Aspekt muß der Rückgang des Frauenanteils an naturwissenschaftlichen, ingenieur- und informationstechnischen Studienrichtungen ein Alarmzeichen sein.

Neben diesem Aspekt ist auch die Neuverteilung der gesellschaftlichen Arbeit insgesamt von außerordentlicher Bedeutung für die Zukunft. Das heißt, es muß sowohl die entgeltlich erbrachte Erwerbsarbeit als auch die unentgeltlich erbrachte Familienarbeit Berücksichtigung finden. Die alleinige Konzentration der Diskussion

auf den Bereich der Erwerbsarbeit kann keine umfassende Lösung im Interesse der gesamtgesellschaftlichen Entwicklung hervorbringen. Eine Aufwertung der Familienarbeit ist dringend erforderlich, denn damit kann insgesamt auch eine bessere Basis für die gleichberechtigte Übernahme von Verantwortung und Leistung in diesem Bereich durch Männer und Frauen geschaffen werden. Die freie Entscheidung, berufstätig zu sein, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren oder sich auch ganz der Familie zu widmen, muß auch in Zukunft möglich sein, und zwar für Männer und Frauen gleichermaßen! Wir müssen tatsächliche Verhältnisse auch tatsächlich ändern wollen! Denn nach Abschluß der Umstrukturierung der sächsischen Wirtschaft wird es insgesamt weniger Arbeit zu verteilen geben - im übrigen bin ich der Meinung, wir hatten in der DDR auch nicht mehr Arbeit, wir hatten nur die Arbeitslosigkeit in den Betrieben versteckt, doch das nur nebenbei bemerkt -. Es gilt also nun, diese Arbeit insgesamt gerechter zu verteilen, und allen, die Arbeit möchten, dies auch zu ermöglichen.

Die Aufgabe des Freistaates ist es, durch die Schaffung entsprechender Rahmenbedingungen dies zu unterstützen.

Im Rahmen des arbeitsmarktpolitischen Programms des Freistaates Sachsen wurden Möglichkeiten geschaffen, die die Einrichtung zusätzlicher Arbeitsplätze für Frauen und deren Einstellung in Dauerarbeitsverhältnisse unterstützen. Diese Förderung kann von Klein- und mittelständischen Unternehmen in Sachsen in Anspruch genommen werden, die arbeitslose Frauen ab 45 Jahren in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis einstellen und die länger als 6 Monate arbeitslos sind oder über einen gering qualifizierten Berufsabschluß verfügen. Auch die Beschäftigung jüngerer Frauen kann gefördert werden, wenn sie alleinerziehend sind oder deren Ehepartner ebenfalls arbeitslos ist.

Seitdem diese Richtlinie im Mai 1993 aufgelegt wurde, konnten ca. 2.000 Frauen neue Arbeitsplätze mit Hilfe dieses Sachkostenzuschusses in Höhe von 4000,- DM gefördert werden. Dieser Zuschuß wird auch dann gewährt, wenn es sich bei dem neugeschaffenen Arbeitsplatz um einen Teilzeitarbeitsplatz handelt.

Über dieses Programm wird auch die Schaffung von Ausbildungsplätzen für Mädchen gefördert. Durch die Gewährung eines Zuschusses in Höhe von 3000,- DM und für die Mädchenausbildung in gewerblich-technischen Berufen in Höhe von 6000,- DM sollen Klein- und mittelständische Unternehmer motiviert werden, verstärkt auch Mädchen Zugang zu technischen oder gewerblichen Berufen zu ermöglichen und sie in die Planung des beruflichen Nachwuchses bewußt einzubeziehen. Von 1993 bis heute konnten ca. 4.900 zusätzliche Ausbildungsplätze für Mädchen über dieses Programm gefördert werden.

Desweiteren können Zuwendungen für die Durchführung von Maßnahmen zur beruflichen Integration für Frauen an Betriebe, Bildungsträger, kommunale Einrichtungen sowie Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften gewährt werden. Ziel dieser Maßnahmen soll es sein, die Chancen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern, Defizite durch Arbeitslosigkeit zu verhindern bzw. abzubauen. Außerdem können Frauen aus dem arbeitsmarktpolitischen Programm Zuschüsse zu den Kinderbetreuungskosten gewährt werden, wenn sie an einer beruflichen Qualifizierungsmaßnahme mit mindestens 25 Wochenstunden teilnehmen. In dem Zeitraum von 1992 bis 1994 nutzten ca. 1.400 Frauen diese Möglichkeit. Ihnen konnte ein Zuschuß, der pro Kind und Monat bis zu 100,- DM betragen kann, gewährt werden.

Ein wesentliches Element stellt neben den von den Arbeitsämtern angebotenen Maßnahmen der Europäische Sozialfonds dar. Mittel der Europäischen Union und des Freistaates Sachsen kommen Arbeitslosen und von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zugute. Ein vorrangiges Ziel der Förderung ist auch die Eingliederung von Frauen in den Arbeitsmarkt. Im Rahmen des Landeskoordinierungskreises, in dem über die Mittelvergabe befunden wird, setze ich mich für die chancengleiche Berücksichtigung von Frauen ein. Im Förderzeitraum von 1991 bis zum 1. Halbjahr 1996 konnten 30.571 Frauen, das sind 70,2%, durch die Gewährung von Einstellungsbeihilfen wieder einen Dauerarbeitsplatz erhalten. Bei den geförderten Qualifizierungsmaßnahmen waren 52,4% der Teilnehmer Frauen.

In den vergangenen Jahren sind im Freistaat Sachsen viele Klein- und mittelständische Unternehmen neu entstanden. Auch Frauen haben von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht, für sich und andere einen Arbeitsplatz zu schaffen. Mit Hilfe der Fördermöglichkeiten des Europäischen Sozialfonds konnten so 8.094 Frauen zwischen 1991 und dem 1. Halbjahr 1996 ihre Arbeitslosigkeit durch eine Existenzgründung beenden.

Das Landwirtschaftsministerium hat Förderrichtlinien erlassen, nach denen insbesondere arbeitslose und nichtberufstätige Frauen im ländlichen Raum bei der Existenzgründung und Schaffung von Arbeitsplätzen für Frauen bzw. die Schaffung von Nebenerwerbsmöglichkeiten wie z. B. Urlaub auf dem Lande unterstützt werden können.

Auch auf dem Gebiet der Wirtschaftsförderung konnte einiges erreicht werden, um die Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern.

Mit der Weiterentwicklung der Gemeinschaftsaufgabe zur Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur wurde in den 24. Rahmenplan aufgenommen, daß für Investitionen in Gebieten erster Priorität, durch die Arbeits- und Ausbildungs-

plätze für Frauen und Jugendliche geschaffen werden, der Höchstfördersatz gewährt werden kann. In Gebieten der 2. und 3. Priorität, in denen abgesenkte Fördersätze gelten, können besondere Investitionszuschüsse in Höhe von 10.000,- DM beantragt werden, wenn die neugeschaffenen Dauerarbeitsplätze mit Frauen besetzt werden.

Im Freistaat Sachsen wurde im Juli 1995 eine Innovations- und Arbeitsmarkt-offensive gestartet, die darauf zielt, die arbeitsmarkt- und wirtschaftspolitischen Förderinstrumente zu bündeln, nach regionalen Gesichtspunkten zu strukturieren und alle in der Verantwortung Stehenden - Arbeitgeber und Wirtschaftsverbände, Gewerkschaften - in diesen Prozeß einzubinden. Der Erfolg der Offensive wird in entscheidendem Maße von dem konstruktiven Zusammenwirken aller Partner vor Ort abhängen und von den in den Regionen gesetzten Schwerpunkten bestimmt sein. Bei der Erarbeitung von Konzepten für die jeweiligen Regionen ist die Mitwirkung von Frauenvertreterinnen aus den verschiedensten Bereichen von Wirtschaft und Gesellschaft, insbesondere der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten unverzichtbar, um die Forderung von Frauen immer wieder deutlich zu machen. Nicht etwa um eine verstärkte Gruppenpolitik zu betreiben, sondern um die unterschiedlichen Auswirkungen von Entscheidungen auf Frauen und Männer zu verdeutlichen, und so Verbesserungen zu erreichen, die am Ende allen zugute kommen. Bei der Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen, dem zentralen Anliegen der Innovations- und Arbeitsmarkt-offensive, dürfen die frauen- und gleichstellungspolitischen Zielstellungen, Inhalte und Möglichkeiten der Umsetzung auf dem Wirtschafts- und Arbeitsmarkt nicht außer acht gelassen werden.

Wichtig ist, daß bereits in einem früheren Stadium der regionalen Planung festgestellt wird, welche Berufsgruppen Zukunftschancen haben werden, um gezielter für den Bedarf in der Region qualifizieren zu können. Unverzichtbar ist dabei auch, Fördermöglichkeiten zu optimieren.

Vor diesem Hintergrund habe ich in den beiden Arbeitsamtsbezirken Annaberg-Buchholz und Bautzen die Regionalstellen "Frau und Beruf" initiiert. Ziel des Projektes ist es, die Integration von Frauen und Mädchen in das Erwerbsleben bzw. die Ausbildung vor Ort zu unterstützen. Dazu sollen neue Formen der Beratung, Informationsvermittlung und Vernetzung der regionalen Partner der Arbeits- und Wirtschaftsförderung, der Arbeitgeber und ihrer Institutionen sowie den Gleichstellungsbeauftragten entwickelt und erprobt werden. Neben der Beratung von Frauen und Mädchen zu den Problemen im Zusammenhang mit Erwerbstätigkeit sollen vor allem Klein- und mittelständische Unternehmen zum Beispiel für Fragen der betrieblichen Frauenförderung und der Ausbildung von Mädchen in den sogenannten "untypischen" Berufen sensibilisiert werden. Die beiden Regionalstellen arbeiten seit nunmehr einem Jahr erfolgreich.

Als ein weiteres Modellprojekt innerhalb dieser Innovations- und Arbeitsmarkt-offensive wurde von mir in Zusammenarbeit mit dem Wirtschaftsministerium das Modellvorhaben "Integrative Unternehmen" initiiert. Ziel des Vorhabens ist die Schaffung zusätzlicher Dauerarbeitsplätze am regulären Arbeitsmarkt zur Integration insbesondere von arbeitslosen Frauen und anderen am Arbeitsmarkt benachteiligten Personengruppen in das Erwerbsleben. Unter einem "integrativen Unternehmen" ist ein Unternehmen oder ein betriebs-wirtschaftlich selbständiger Unternehmensteil zu verstehen, das sich auf der Basis eines marktwirtschaftlichen Unternehmenskonzeptes am Markt mit Produkten oder Dienstleistungen beteiligt und auf die entstehenden Arbeitsplätze vorrangig Frauen oder andere am Arbeitsmarkt benachteiligte Personen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse einstellt. Die Schaffung dieser Arbeitsplätze soll durch eine zeitlich befristete, degressive Förderung aus öffentlichen Mitteln unterstützt werden. Dafür sollen wirtschaftsfördernde und beschäftigungsfördernde Instrumente kombiniert eingesetzt werden.

Bislang wurden vier Modellvorhaben ausgewählt, die bezüglich der Kombination der verschiedenen Förderinstrumente von EU, Bund und Land geprüft wurden bzw. werden. In dem Modell "Hauswirtschaftliche Dienste" als Beispiel für integrative Unternehmen wird ein Servicebetrieb in ganz Sachsen aufgebaut. Das Projekt soll die Schaffung von stabilen Dauerarbeitsplätzen für hauswirtschaftlich ausgebildete, langzeitarbeitslose Frauen im Freistaat Sachsen sichern. Durch deren gute berufliche Qualifikation auf den Gebieten der Hauswirtschaft und der Familienbetreuung soll ein schrittweise zu entwickelndes Unternehmen ein breites Spektrum von Dienstleistungen in Einzel-, Familien-, und Großhaushalten, tages-, halbtage- oder stundenweise anbieten. In den drei Standorten Dresden, Chemnitz, Leipzig wurden bislang 46 Dauerarbeitsplätze geschaffen. Perspektivisch bis 1998 ist geplant, sachsenweit ca. 200 sozialversicherungspflichtige Dauerarbeitsplätze bei Voll- und Teilzeitbeschäftigung zu schaffen.

Neben den konkreten arbeitsmarkt- und wirtschaftspolitischen Ansätzen, Frauen den Weg in die Erwerbstätigkeit zu erleichtern, müssen die Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf so ausgestaltet werden, daß Frauen und Männer Verantwortung in Beruf und Familie übernehmen können. Mit dem Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz und der Gewährung eines Landeserziehungsgeldes unterstützt der Freistaat Sachsen junge Familien. Auch hinsichtlich von Möglichkeiten zur Flexibilisierung der Arbeitszeit im öffentlichen Dienst und zur Schaffung von Teilzeitarbeitsplätzen in Leitungs- und Führungspositionen zielen die Überlegungen auf eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer.

Dort, wo Politik unmittelbaren Einfluß nehmen kann - wie im Falle der Regelungen für den Bereich des öffentlichen Dienstes - hat sie dies in Sachsen auch getan. Seit April 1994 gilt das "Gesetz zur Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf", das als Ziel festschreibt, in stärkerem Maße der Unterrepräsentanz von Frauen zu begegnen, soweit sie in einzelnen Bereichen in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer.

Es kommt auf das Engagement und das Zusammenwirken in den unterschiedlichsten Bereichen, von denen Impulse für den Arbeitsmarkt ausgehen, an, damit neue Konzepte entwickelt und Vorurteile ausgeräumt werden können. Unbestritten gibt es zur Lösung des Problems "Frauenarbeitslosigkeit" aber kein Patentrezept. Alle im politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Leben in der Verantwortung Stehenden, sind aufgerufen, ihren Beitrag zu leisten. Denn nur mit gemeinsamen Anstrengungen können wir die mit den strukturellen Veränderungen verbundenen Herausforderungen bewältigen. Frauenpolitik kann und darf sich also nicht auf spezielle Maßnahmen für einzelne Gruppen beschränken. Es geht in erster Linie darum, Einfluß darauf zu nehmen, daß auf der Grundlage gemeinsamen Handelns, gemeinsamer Arbeit und gemeinsam getragener Verantwortung Frauen und Männer an der Entwicklung des Wirtschaftsstandortes Deutschland - und ich gehe noch darüber hinaus - des Wirtschaftsstandortes Europa mitwirken.

Nur mit Frauen hat die Standortsicherung eine Zukunft!

3

Frauenarbeitsmarkt und Frauenförderung in der EU (*Susanne Schunter-Kleemann*)

Prof. Dr. Susanne Schunter-Kleemann
Hochschule Bremen, Fachbereich Wirtschaft
Werderstr. 73
28199 Bremen
Tel.: 0421/ 5905-131
Fax: 0421/ 5905-140

3.1 Einleitung

Die Arbeitsmarktentwicklung eines Landes wird nicht allein durch Maßnahmen der staatlichen Beschäftigungspolitik bestimmt. Auch die Wirtschaftspolitik sowie die Finanzpolitik mit ihren unmittelbaren Wirkungen auf die Beschäftigung im Öffentlichen Dienst, die Steuer- und Privatisierungspolitik, nicht zuletzt die Politik der sozialen Sicherung und die Familienpolitik, haben Auswirkungen auf die Arbeitsmarktstellung der Bevölkerung, in ganz besonderem Maße jedoch auf die der Frauen. Heute ist unverkennbar: die im Maastrichter Vertrag eingegangenen Verpflichtungen für die Wirtschafts- und Währungsunion haben die nationalen Spielräume für eine Steuerung der Arbeitsmärkte erheblich beschnitten, angesichts der grassierenden konjunkturellen und strukturellen Krisen in allen europäischen Ländern erscheinen sie geradezu kontraproduktiv. Um die aktuellen Arbeitsmarkttrends für Frauen in den europäischen Ländern zu beschreiben, ist es daher geboten, das Spektrum der untersuchten Gegenstände zu erweitern und auch einige Aspekte der komplexen, vom europäischen Binnenmarkt, der Währungsunion und der europäischen Strukturpolitik ausgehenden Wirkungen mit in den Blick zu nehmen.

3.2 Europäische Wirtschaftsentwicklung in der letzten Dekade

Betrachten wir zunächst einige Facetten der Wirtschaftsentwicklung in den achtziger und neunziger Jahren. Die von vielen Regierungen verfolgte Wirtschaftspolitik der Öffnung zum Gemeinsamen Markt hatte zunächst in den meisten europäischen Ländern zu einem konjunkturellen Aufschwung mit vergleichsweise hohen Wachstumsraten geführt. Die gesellschaftliche und vor allem die industrielle Modernisierung entwickelte sich mit unterschiedlicher Geschwindigkeit, in einigen Ländern wie beispielsweise in Spanien wurde sogar von einem "Wirtschaftswunder" gesprochen. Als Schattenseiten der inneren und äußeren Liberalisierungspolitik hin zum Binnenmarkt werden andererseits die ununterbrochen ansteigenden Arbeitslosenzahlen, weithin unzureichende öffentliche Infrastrukturen, eine sich verschlechternde Wohnungssituation und eine zunehmende Verarmung beträchtlicher Bevölkerungsteile angesehen. Insofern stellt sich bei differenzierter Analyse dieser Periode die Frage nach den Gewinnern und Verlierern der forcierten Modernisierungs- und Marktöffnungspolitik und zwar differenziert nach Nationen und Regionen, Branchen und Unternehmen, Geschlecht und Altersgruppen.

Heute ist unübersehbar, daß mit dem Eintritt in den Binnenmarkt - ganz anders als allerorten verkündet - nahezu alle europäischen Volkswirtschaften von einer tiefgreifenden Wachstumsschwäche erfaßt wurden. Das Bruttoinlandsprodukt ist seither in den meisten Ländern nur noch wenig oder schwach gewachsen. Auch die Prognosen für die zukünftige Entwicklung sind nicht allzu optimistisch. Die Industrieproduktion stagniert in allen Branchen, die Auftragseingänge fallen bescheidener aus als in den 80er Jahren, die Baukonjunktur geht zurück, die Zahl der neugeschaffenen Arbeitsplätze nimmt deutlich ab, die Expansion des Dienstleistungssektors bleibt hinter den Erwartungen zurück, der Agrarsektor durchläuft in allen Ländern schlimme Struktur- und Anpassungskrisen. Die Konjunkturschwäche bei den wichtigen Handelspartnern in der EU ist überall spürbar und dämpft damit auch die Exporte in die wichtigsten Abnahmeländer.

3.3 Aspekte der Beruflichen Situation von Frauen in der EU - Benachteiligungen verschärfen sich

Alle von Kommission und Europäischen Parlament in den neunziger Jahren vorgelegten Berichte über Beschäftigung, soziale Sicherheit und Arbeitslosigkeit enthalten unübersehbare Hinweise, daß trotz zunehmender Integration in den Arbeitsmarkt dennoch die Benachteiligungen von Frauen hinsichtlich ihrer Ausbildungs- und Berufschancen in den Mitgliedsstaaten in der letzten Dekade nicht wesentlich abgemildert werden konnten (Randzio-Plath 1991; Rubery/ Fagan 1992).

Wie in diesen Studien herausgearbeitet wird, beruhen die von Frauen erfahrenen Benachteiligungen weniger auf subjektiven als auf strukturellen Hindernissen, wie dem erschwerten Zugang zu Maßnahmen der beruflichen Bildung und Weiterbildung, dem unzureichenden Angebot an Kinderbetreuungsmöglichkeiten, dem zu engen Angebot an qualifizierten Arbeitsplätzen, der zu starken Konzentration des Angebots auf traditionell frauentypische Berufe und anderem mehr.

Auch vorausschauende Untersuchungen über die Zukunftschancen von Frauen im Jahr 2000 sprechen die Befürchtung aus, daß Frauen eher zu den Verliererinnen als den Gewinnern des durch den Binnenmarkt beschleunigten Strukturwandels werden könnten (Figge/ Quack 1991; Kaluza 1992).

Zur Bewertung der aktuellen Trends der Beschäftigungssituation von Frauen in den europäischen Ländern sollen folgende Indikatoren im internationalen und intertemporären Vergleich betrachtet werden:

1. Veränderungen der Erwerbsquote von Frauen im Vergleich zu der von Männern
2. Die geschlechtsspezifische Segregation von Arbeitsmärkten
3. Die Frauenbeschäftigung im öffentlichen Sektor
4. Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung
5. Entwicklung von unsicheren und prekären Beschäftigungen
5. Entwicklung von Lohndifferenzen
6. Entwicklung der Arbeitslosenquoten

3.3.1 Anstieg der Erwerbsquote von Frauen stagniert oder abgebremst

In allen EU-Ländern ist zwischen 1970-1990 ein deutlicher Zuwachs der weiblichen Erwerbstätigkeit festzustellen, allerdings ausgehend von markanten Niveauunterschieden. In der wachsenden Erwerbsnachfrage mischten sich Wunsch und Zwang zur Erwerbsarbeit zu einem Motivationsmix mit individuell wechselnden Akzenten. Lag die Erwerbsquote in der Gemeinschaft 1975 noch unter 40%, so steigerte sie sich auf knapp über 50% in 1991 (EG-Kommission 1991). Dieser insgesamt gesehen zunächst positive Trend wurde mit der deutschen Einigung in Ostdeutschland scharf abgebremst, die Erwerbsquote in den ostdeutschen Ländern wurde binnen sechs Jahren von über 90% auf 70% zurückgeführt. Die Transformationskrise hat auch in vielen osteuropäischen Ländern zu einem Rückgang der Frauenbeschäftigung geführt; aber auch in den nordeuropäischen Ländern mit sehr hoher weiblicher Beschäftigungsquote wie Finnland und Schweden ist die Erwerbstätigkeit von Frauen leicht rückläufig, in den mediterranen Ländern stagniert sie seit Beginn der neunziger Jahre (vgl. Tabelle 1).

3.3.2 Geschlechtsspezifische Segregation von Arbeitsmärkten

Die sektorale Betrachtung der Frauenbeschäftigung auf EU-Ebene zeigt, daß etwa 78% der Frauen im Dienstleistungssektor, 17% in der Industrie und nur noch 6% in der Landwirtschaft tätig sind. Demgegenüber sind nur 51% der Männer im Dienstleistungssektor, 42% im Produzierenden Gewerbe und 7% in der Landwirtschaft tätig (EU-Kommission 1994). Die sehr ungleichgewichtige Entwicklung der Frauenarbeit mit der sich verstärken den Konzentration auf nur wenige Berufe im Dienstleistungssektor (Gesundheitswesen, Handel und Bildung) birgt erhebliche beschäftigungspolitische Risiken, andererseits hatte die beträchtliche Expansion des Dienstleistungssektors in den achtziger Jahren neue Beschäftigungsperspektiven für Frauen eröffnet. In Industrie und Landwirtschaft tätige Frauen haben im letzten Jahrzehnt zum Teil dramatische Arbeitsplatzverluste hinnehmen müssen. Dies gilt sowohl für die Frauen in den Mittelmeerländern wie Griechenland, Portugal und Spanien als auch für Frauen in Ostdeutschland und England.

3.3.3 Frauenbeschäftigung im Öffentlichen Sektor

Untersuchen wir die Rolle des Staates als Arbeitgebers für die Erwerbschancen von Frauen, so fällt das Bild in den europäischen Ländern sehr unterschiedlich aus. Für viele nord- und mitteleuropäische Länder war der Ausbau des öffentlichen Sektors eine auffällige Erscheinung im strukturellen Anpassungsprozeß der achtziger Jahre. Häufig war diese Expansion von einer Feminisierung in der

öffentlichen Verwaltung, im Gesundheits- und Bildungssektor begleitet. Die süd-europäischen Länder Spanien, Portugal, Griechenland und (Süd)italien weichen von diesem für die Frauenbeschäftigung günstigen Trend ab. Die Entwicklung des öffentlichen Sektors in den achtziger Jahren war nur verhalten. Von einer Feminisierung des öffentlichen Sektors ist hier kaum zu sprechen (Schmidt 1991, 70-71).

	Frauen			Männer		
	1975	1985	1990	1975	1985	1990
Belgien	42,9	49,3	52,4	82,2	74,5	72,7
Dänemark	63,5	74,5	78,4	89,9	87,4	89,6
Frankreich	51,1	54,9	56,6	84,3	76,8	75,2
Deutschland	50,8	52,3	55,8 ¹	87,3	82,3	81,5 ¹
Griechenland	32,8	41,8	43,5 ¹	79,6	77,7	75,8 ¹
Irland	34,5	36,6	38,9	89,9	85,5	82,2
Italien	33,5 ²	41,0	44,5	86,7	79,3	78,1
Niederlande	31,0	41,0	53,0	83,2	75,8	79,6
Portugal	50,6	56,7	61,3	93,3	85,1	85,6
Spanien	32,4	33,3	40,9	92,5	78,7	76,8
Großbritannien	55,1	60,5	65,1	92,1	88,6	86,4
Japan	51,7	57,2	60,4	89,7	87,8	87,8
Schweden	67,6	78,1	81,1	89,2	85,8	85,3
USA	53,2	63,8	68,2	85,4	84,6	85,8

¹ = (1989) ² = (1971) Quelle: OECD: Labor Force Statistics, Paris 1991 und 1992

Tabelle 1 Ausgewählte Erwerbsquoten von Frauen und Männern (15-64 Jahre) im internationalen Vergleich

3.3.4 Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung

Die Ausweitung der Frauenerwerbstätigkeit in den Mitgliedstaaten vollzog sich vorwiegend über eine starke Expansion der Teilzeitarbeit. Heute sind in der EU nahezu 30% aller Frauen in Teilzeitarbeitsverhältnissen beschäftigt, bei den männlichen Erwerbstätigen demgegenüber nur 5%. Besonders ausgeprägt ist die Teilzeitarbeit in den Niederlanden und Großbritannien.

Dieser Prozeß ist ambivalent zu beurteilen: Einerseits bietet Teilzeitarbeit vielen (verheirateten) Frauen überhaupt die Möglichkeit auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Teilzeitarbeit ist oft die erste Chance, nach der Familienphase wieder ein eigenes Einkommen zu erzielen. Das in den einzelnen Mitgliedstaaten vorhandene Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen bleibt in einigen Ländern hinter den Wünschen nach verkürzten Erwerbsarbeitsmöglichkeiten zurück. Andererseits schreibt Teilzeitarbeit bekanntlich traditionelle Geschlechtsrollen und die benachteiligte Stellung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt und in den sozialen Sicherungssystemen fest.

In den Mitgliedstaaten sind beträchtliche Unterschiede in der arbeits- und sozialrechtlichen Ausgestaltung der Teilzeitarbeit und damit einhergehend große Unterschiede im Niveau der Absicherung der Frauen festzustellen. Wie die OECD in einer Studie Anfang der neunziger Jahre feststellte, sind europaweit Millionen Frauen gezwungen, Teilzeitbeschäftigungen zu akzeptieren, weil sie keine Vollbeschäftigung finden (OECD, Employment Outlook 1990, S. 179).

3.3.5 Flexibilisierungspolitik und die Zunahme von unsicheren Arbeitsverhältnissen

Die Arbeitsmarktgesetzgebung der letzten Dekade hatte für die Frauenbeschäftigung der meisten europäischen Länder zwiespältige Folgen. Zwar ist einerseits die Zahl der beschäftigten Frauen zwischen 1980 und 1995 stetig angestiegen. Allerdings ist ein erheblicher Teil dieses Zuwachses - und dies ist ein bedrohliches gesamteuropäisches Phänomen - auf einen Anstieg bei befristeten (Spanien 1994: 38%) und unsicheren Arbeitsverhältnissen zurückzuführen. Heute ist eine Entwicklung in Gange, die zu einem dramatischen Rückgang der festen Arbeitsverträge und zu einem mehr oder minder ausgeprägtem Anwachsen von befristeten Verträgen, vor allem wiederum bei Frauen und BerufsanfängerInnen geführt hat. In Spanien ist beispielsweise die Zahl der arbeitsrechtlich geschützten Beschäftigten von 92,4% (1984) auf 65% (1994) zurückgegangen, demgegenüber stieg im gleichen Zeitraum die Zahl der Zeitarbeitsverträge von etwas über einer halben Million auf über 3 Millionen. 80% bis 90% aller Neueinstellungen in Spanien sind heute zeitlich befristet (Beschäftigung in Europa 1995, S. 192).

3.3.6 Entwicklung der Einkommensdifferenzen

Wie die EU-Kommission feststellt, läßt sich - ungeachtet einer europäischen Gesetzgebung, die auf die Gleichstellung von Männern und Frauen ausgerichtet ist - dennoch in allen Ländern eine Tendenz ausmachen: "Die Unterschiede im

Arbeitsentgelt von Männern und Frauen bestehen fort und vergrößern sich in einigen Fällen sogar, und nichts weist darauf hin, daß sie sich verringern werden" (EG-Kommission 1992, S. 48).

3.3.7 Entwicklung der Frauenarbeitslosigkeit

Die seit Anfang der achtziger Jahre kontinuierlich ansteigende Massenarbeitslosigkeit hat in vielen EU-Ländern einen Prozeß der Verarmung beträchtlicher Bevölkerungsteile, besonders von kinderreichen Familien, alleinstehenden Frauen mit Kindern und alten Menschen eingeleitet. Angesichts der anhaltenden Rezession sind viele Menschen gezwungen, ihre Lebensweisen und Ernährungsverhältnisse tiefgreifend zu ändern, in allen Ländern ist es zum "Krisensparen" gekommen. Verlust des Arbeitsplatzes und sozialer Ausschluß beunruhigen nun weite Kreise der europäischen Bevölkerung. Bei stagnierenden oder rückläufigen Masseneinkommen, sinkenden Steuerneinnahmen, steigenden Sozialabgaben und schrumpfenden Sozialleistungen werden nach Experteneinschätzungen von der europäischen Konsumnachfrage keine wesentlichen Impulse für die zukünftige Beschäftigung erwartet. Gleichzeitig ist es unbestritten, daß die entscheidenden ökonomischen Voraussetzungen für einen Wirtschaftsaufschwung eigentlich da sind. Viele Großunternehmen, auch die Banken, schwimmen in Geld, setzen es aber nicht für produktive Investitionen in Bereichen ein, in denen dringende öffentliche Bedarfe bestehen (Umweltvorhaben, Gesundheit, Bildung), sondern eher für spekulative Geschäfte.

In keinem westeuropäischen Industrieland ist die Lage am Arbeitsmarkt derart trostlos wie in Spanien. Die letzten Jahre guter Konjunktur haben die Arbeitslosenquote von 24% gerade nur auf 22,7% (1995) gedrückt. Alle Einschätzungen gehen davon aus, daß das derzeitige Wirtschaftswachstum nicht ausreicht, um die Lage auch nur marginal zu verbessern. Die Arbeitslosenquote der Frauen liegt erheblich über der der Männer (1994: 31,4%), besonders katastrophal ist die Lage der jungen Frauen unter 25 Jahren (Arbeitslosenquote 1994: 50,1%) (Beschäftigung in Europa 1995, S. 192). Diese Gleichzeitigkeit von extrem niedriger Erwerbsquote und überproportional hoher Frauenarbeitslosigkeit (wiederum auch und gerade bei jungen Frauen, die auch für Griechenland und Süditalien gilt, hat bei EU-Arbeitsmarktexperten zu der etwas schiefen Bezeichnung eines "Mediterranen Modells" geführt (Equal Opportunities 1995, S. 107). Nur eine von fünf jungen Frauen unter 24 Jahren in diesen Ländern hat die Chance, einen Job zu finden. Mit zunehmenden Alter werden die Verhältnisse kaum besser. Nur die offiziell ausgewiesenen Zahlen werden schöner, weil die Frauen sich häufig entmutigt vom Arbeitsmarkt zurückziehen und in den entsprechenden Statistiken dann nicht mehr auftauchen. Ähnlich dramatisch sind die Beschäftigungseinbrüche für die Frauen

in Ostdeutschland und Finnland, die offiziellen (beschönigten) Arbeitslosenquoten liegen bei 16-18%, in einigen Regionen liegt die Frauenarbeitslosigkeit eher zwischen 60 und 70% (vgl. Abb. 1).

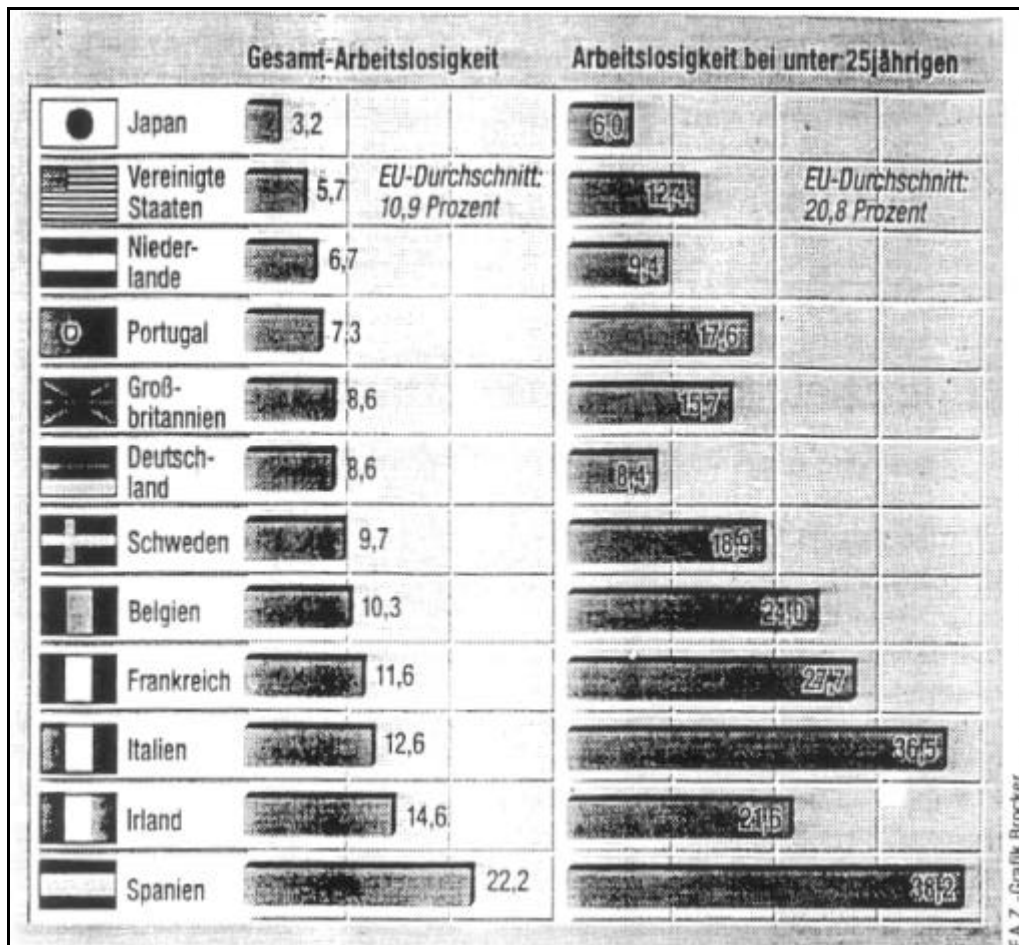


Abbildung 1 Internationaler Vergleich der Arbeitslosigkeit 1995

3.3.8 Unterversorgung von arbeitslosen Frauen

Da - wie oben gesagt - in allen EU-Ländern immer mehr Frauen geringfügigen, befristeten oder saisonalen Beschäftigungen nachgehen, haben viele von ihnen überhaupt keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld oder wenn doch, dann nur für sehr kurze Zeitperioden. In den südeuropäischen Ländern beispielsweise erhalten von den arbeitslos gemeldeten Frauen insgesamt nur etwa 40% (!) überhaupt Unterstützungsleistungen. Viele können keinerlei Ansprüche geltend machen, weil sie vorher im sogenannten informellen Sektor oder in der Schattenwirtschaft tätig waren.

Die bei Frauen aufgrund Teilzeitarbeit und niedrigeren Einkommen bereits dürftigeren Unterstützungsleistungen sind seit Mitte der neunziger Jahre noch weiter unter Druck geraten.

1992 erklärte beispielsweise die spanische Regierung, 1995 die schwedische, finnische und französische, Mitte August 1996 die deutsche Regierung, daß sie - um die Verträge von Maastricht zu erfüllen - die finanzielle Unterstützung für Arbeitslosen absenken müßten. Das Defizit der Arbeitslosenversicherung sei für den Staatshaushalt untragbar hoch geworden. Angesichts des anvisierten "Projekts 1997", des ehrgeizigen Ziels, das Haushaltsdefizit auf 3% des Bruttoinlandsprodukts zu reduzieren, sei eiserne Spardisziplin vonnöten. Der Leistungssatz wurde inzwischen in Spanien in zwei Etappen von vorher 80% auf 60% gekürzt (Kommission 1993, S. 34), in Schweden von 90 auf 75%. Wie von nicht wenigen EuropäerInnen befürchtet, dienen seither die in den Verträgen von Maastricht festgelegten Konvergenzkriterien zur Aufnahme in die Wirtschafts- und Währungsunion dazu, die Kürzungen im Bereich der sozialen Sicherheit, bei den Renten und bei den Sozialhilfen zu rechtfertigen. Es hat den Anschein, als ob die Folgelasten des "Weges nach Europa" immer mehr auf die schwächeren und schutzbedürftigen ArbeitnehmerInnengruppen abgewälzt werden.

3.4 Frauenförderung durch Europäische Strukturpolitik

Im zweiten Hauptteil soll nun untersucht werden, inwieweit die Europäische Strukturpolitik geeignete Instrumente enthält, um den skizzierten strukturellen Benachteiligungen von Frauen begegnen zu können.

3.4.1 Zielstellungen der Strukturpolitik

Erklärtes Doppelziel der Strukturpolitik der EU seit ihren Anfängen ist der Abbau des wirtschaftlichen und sozialen Gefälles in der Gemeinschaft. Zu den Aufgaben des Europäischen Sozialfonds (ESF), der bereits 1958 als Instrument zur Verbesserung der Beschäftigungschancen von benachteiligten Personengruppen eingesetzt worden war, gehörte auch immer - allerdings mit nachgeordneter Priorität - die Förderung von Frauen. Im Rahmen der Ende der achtziger Jahre beschlossenen Reform der europäischen Strukturpolitik, die die wichtigen Finanzierungsinstrumente, den Regionalfonds (EFRE), den ESF und den Agrarfonds (EAGFL) betraf, wurden fünf vorrangig zu fördernde Zielstellungen festgelegt:

- ZIEL 1 Förderung der Entwicklung und der strukturellen Anpassung der Regionen mit Entwicklungsrückstand
- ZIEL 2 Umstellung der Regionen, die von der rückläufigen industriellen Entwicklung schwer betroffen sind
- ZIEL 3 Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit
- ZIEL 4 Eingliederung von Jugendlichen in das Erwerbsleben

- ZIEL 5 Beschleunigung der Anpassung der Agrarstrukturen

Für unsere Fragestellung - die Frauenförderpolitik - hat bekanntlich der Europäische Sozialfonds (ESF) besondere Bedeutung. Er wurde von seiner Aufgabenstellung her auf alle fünf Ziele hin ausgerichtet. Seine Aufgabe ist es, die als notwendig erachteten Umstrukturierungen von Industrie und Landwirtschaft durch Qualifizierungsmaßnahmen und Beschäftigungsbeihilfen zu begleiten.

Vom Mitteleinsatz erheblich höher dotiert war allerdings immer der Europäischen Regionalfonds (EFRE), dessen Finanzmittel an Unternehmen fließen. Er soll wirtschaftsstrukturelle Maßnahmen in zurückgebliebenen Regionen oder in Regionen mit rückläufiger Entwicklung vorrangig durch Förderung von Investitionen in Schlüsselsektoren dienen. Höchste Priorität wurde dem Ausbau der Infrastruktur im Verkehrsbereich, im Fernmeldewesen und im Energiebereich, den sogenannten Wachstumsbranchen, beigemessen. Für die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe, der Stärkung des technischen und wissenschaftlichen Potentials der Regionen und die Förderung des Tourismus wurden weitere Mittel festgelegt. Für die Entwicklung des sog. "Humankapitals" in wirtschaftlich zurückgebliebenen Regionen wurden nur rund 20% der Ziel-1-Mittel reserviert. Sie sollen insbesondere für Maßnahmen der weiterbildenden Berufs- und Lehrlingsausbildung und für die Verbesserung von Ausbildungseinrichtungen eingesetzt werden.¹

¹ Die Zahlenangaben über Mitteleinsatz und -verwendung der Fonds und der Gemeinschaftsinitiativen sind außerordentlich verwirrend. In den Dokumenten der EG-Kommission selbst werden sehr unterschiedliche Werte angegeben. Bei den Gemeinschaftsinitiativen schwanken die Angaben zwischen 1,1 Mrd. Ecu (1989-1993) durch die Generaldirektion V (vgl. Christophersen 1992, Anhang, S. 19) und 3,8 Mrd. Ecu in der von der Kommission Regionalpolitik publizierten Veröffentlichung (EG-Kommission 1991, S. 57). Mal werden die Werte für einen Fünfjahreszeitraum, mal für einen Dreijahreszeitraum ausgewiesen, mal werden die Mittel den Fonds, mal den Zielen zugeordnet. Die vom EP und den einzelnen Mitgliedstaaten genannten Zahlen weichen wiederum vielfach von den von den Kommissionen genannten Zahlenangaben, auch bei gleichen Zeitperioden, ab. Das gilt für nahezu alle hier untersuchten Fonds und Programme. Selbst für das NOW-Programm gibt es unterschiedliche Zahlenangaben: Die EG-Kommission spricht von 120 Mio. ECU (EG-Kommission 1991b, S. 148), die Bundesregierung spricht von 165 Mio. ECU (vgl. BT-DRs. 12/3424, S. 8).

Diese Prioritätensetzung erhellt, daß arbeitslose Frauen durch die Strukturpolitik (und zwar gilt dies bis Ende der neunziger Jahre) nur begrenzt begünstigt werden. Ganz unverkennbar floß und fließt der Großteil der von der Gemeinschaft zur Verfügung gestellten Strukturfondsmitteln Unternehmen des Hoch- und Tiefbaus, des Verkehrs- und Energiesektors und der Mikroelektronik zu.

Bisheriger Bereich	Neu hinzukommender Bereich
EFRE	
<ul style="list-style-type: none"> - Gewerbliche Wirtschaft - Infrastruktur - KMU, endogene Potentiale - Pilotprojekte 	<ul style="list-style-type: none"> - Transeuropäische Netze in den Bereichen Verkehr, Energie, Telekommunikation - Ziel 1: Erziehungs- und Gesundheitswesen - Ziel 1, 2, 5b: Forschung und Entwicklung
ESF	
<ul style="list-style-type: none"> - Berufliche Bildung und Beratung - Anstellungs-, Existenzgründungsbeihilfen - Innovative Vorhaben in der Berufsbildung 	<ul style="list-style-type: none"> - Ziel 1: Ausbildungssystem - Ziel 1, 2, 5b: Weiterbildung und Beratung von Arbeitskräften insbesondere in KMU, Forschung, Technik - Ziel 3, 4: Bildung, Qualifizierung, Umschulung
EAGFL	
<ul style="list-style-type: none"> - Ziel 1, 5b: Maßnahmen zur Entwicklung der Landwirtschaft - Ziel 5a: Anpassung der Agrarstrukturen (insbes. Betriebe, Verarbeitung, Vermarktung), Flächenstilllegung, umweltgerechte Produktion 	<ul style="list-style-type: none"> - Ziel 1, 5b: dauerhafte und umweltverträgliche Raumentwicklung, Dorfsanierung, Vorbeugung gegen Naturkatastrophen - Ziel 5a: Effizienz der Betriebsstrukturen
FIAF	
--	<ul style="list-style-type: none"> - Neuordnung von Unternehmen und Fischereiflotte sowie Hafenanlagen - Verarbeitung, Vermarktung der Produkte

Tabelle 2 Anwendungsbereich der EU-Strukturfonds (1994)

Dort wo betriebliche Maßnahmen zur Entwicklung des Humankapitals gefördert werden, dürfte es sich zum großen Teil um männliche Arbeitnehmer handeln, da seit der erneuten Strukturfondsreform von 1994/1995 vorrangig und ausdrücklich "innovative Wachstumsbranchen" und "weiterbildende Qualifizierungsprogramme" besonders gefördert werden (Christophersen 1992, S. 13) (vgl. Tabelle 2).

3.4.2 Marginale Rolle der Frauen in der Europäischen Förderpolitik

Zu unterstreichen ist also, daß gemäß der ausserordentlich komplexen und kompetitiven Prioritätenfestsetzung der europäischen Strukturpolitik ein massiver Verteilungskampf um knappe Mittel herrscht. Die EU hat für einen Zeitraum von fünf Jahren weniger Mittel für alle fünf Strukturfonds (auf den Kohäsionsfonds und

den Fischereifonds wird hier nicht weiter eingegangen) zur Verfügung als pro Jahr von Westdeutschland nach Ostdeutschland transferiert wird. Unterentwickelte Mittelmeerregionen konkurrieren mit armen ostdeutschen Regionen, Branchen konkurrieren mit anderen Branchen, selbst innerhalb eines Landes industriell noch nicht entwickelte Gebiete mit Regionen mit rückläufiger industrieller Entwicklung.

Hinzu kommt: Selbst bei den benachteiligten Personengruppen werden Frauen nicht ausdrücklich als vorrangig zu fördernde Personengruppe genannt. Begünstigt werden ausdrücklich Langzeitarbeitslose (altes Ziel 3) und jugendliche Arbeitslose (Ziel 4). Insofern ist festzustellen, daß Frauen bis Mitte der neunziger Jahre nur eine untergeordnete Stellung bei den ESF-Vergabekriterien einnahmen (Lefebvre 1992, S. 9).

Nach diesen kritischen Vorbemerkungen hinsichtlich des Stellenwerts von beruflicher Frauenförderung im Rahmen der europäischen Strukturpolitik, will ich nun mehr auf die positiven Aspekte dieser Maßnahmen eingehen.

3.4.3 Positive Innovationen im Rahmen der Europäischen Frauenförderung

3.4.3.1 Allgemeine ESF-Programme

Für alle EU-Länder gilt, daß seit Mitte der achtziger Jahre die Frauenförderpolitik weitgehend in die allgemeinen Maßnahmen der Beschäftigungsförderung für auf dem Arbeitsmarkt benachteiligte Gruppen integriert worden sind. Reingruppenspezifische Maßnahmen zugunsten von Frauen sind nur in begrenztem Rahmen entwickelt worden. Dies gilt auch für Modellvorhaben, die über den Europäischen Sozialfonds (ESF) kofinanziert wurden, diese haben nur in wenigen Ländern und auch dann vergleichsweise selten zu frauenspezifischen Maßnahmen geführt.

Als wesentliche Innovation im Unterschied zu früherer Abwicklung von Arbeitsmarktmaßnahmen gilt, daß Fördermaßnahmen nicht mehr direkt durch die EU-Gremien bewilligt und abgewickelt, sondern von einer durch den Mitgliedsstaat zu bestimmenden Stelle koordiniert und bewertet werden. Dies eröffnet bessere Chancen, daß neben den programmspezifischen Vorgaben der Kommission auch regionale Entwicklungsziele in die Gemeinschaftlichen Förderkonzeptionen (GFK) mit einfließen und daß örtliche ExpertInnen in die Programmplanung einbezogen werden können.

Eine zweite Neuerung sieht eine Abstimmung mit anderen nationalen Maßnahmeträgern und damit ein inhaltlich abgestimmtes Vorgehen zwischen Einzelanträgen vor. Dies ist ebenfalls sinnvoll, um eine angemessene Wirkungsbreite und Tiefe

der Programmangebote zu gewährleisten und um über eine inhaltliche Evaluation zu einem besseren Kosten-Nutzen-Verhältnis bei der Mittelvergabe zu kommen.

Zu den Neuerungen gehören schließlich auch erhebliche Verbesserungen in der Ausgestaltung der rechtlichen Rahmenbedingungen. So wurden durch die EU-Frauenfördermaßnahmen Teilzeitfortbildungen ermöglicht, die vorher in den meisten Ländern nicht möglich waren, es werden Zuschüsse für die Kinderbetreuung gezahlt, eine materielle Grundabsicherung der Geförderten kann gewährleistet werden, auch dies war vorher im Rahmen nationaler Umschulung und Fortbildung nur sehr eingeschränkt möglich. Frauen, die nach längerer Unterbrechung ihrer Berufstätigkeit eine Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt anstreben, werden den Langzeitarbeitslosen gleichgestellt. Bei der Förderung der beruflichen Wiedereingliederung können neben den Kosten für die Betreuung von Kindern auch die Kosten für pflegebedürftige Familienangehörige als zuschussfähige Kosten anerkannt werden, sofern den Teilnehmerinnen erst mit Hilfe entsprechender Dienstleistungen die Aufnahme einer Berufsbildungsmaßnahme ermöglicht wird (BT-DRs. 12/3424, S. 4). Durch diese - oft gegen den Widerstand nationaler Behörden - schrittweise durchgesetzten Maßnahmen konnte der Kreis der zu fördernden Frauen erheblich erweitert werden, so konnten u.a. auch Sozialhilfeempfängerinnen in ESF-Maßnahmen integriert werden.

3.4.3.2 Das Programm NOW - ein frauenspezifisches Programm

In Reaktion auf die vielfache Kritik an der mangelnden Einbeziehung von Frauen in die allgemeine ESF-Förderung der achtziger Jahre legte die Kommission im Jahr 1990 zum ersten Mal das Sonderprogramm "New Opportunities for Women" (NOW) auf. Gleichzeitig wurde das NOW-Programm als "Säule" des dritten mittelfristigen Aktionsprogramms der Gemeinschaft für Chancengleichheit von Frauen und Männern (1991-1995) verankert. Angesichts der besonders hohen und weiter ansteigenden Erwerbslosigkeit sollte mit NOW ein deutlicher Schritt vorwärts bei der beruflichen Integration von Frauen gemacht werden. Zu diesem Zweck wurde ein Teil der ESF-Mittel für reine Frauenprojekte reserviert. Es geht also auch bei NOW um eine Kofinanzierung des ESF bei innovativen beruflichen Projekten für Frauen. Im besonderen soll NOW ermöglichen:

- ! ein Unternehmen oder eine Genossenschaft zu gründen; damit soll ein "Beitrag zur Veränderung der Unternehmenskultur" erbracht werden,
- ! daß Frauen in den "regulären" Arbeitsmarkt wiedereingegliedert werden,
- ! die zu fördernden Projekte sollen exemplarischen Charakter haben,

- ! sie müssen, um zuschußfähig zu sein, einen Partner in einem anderen Mitgliedstaat haben und zwar in einem Gebiet mit Entwicklungsrückstand. Bezweckt wird also ein grenzüberschreitender Erfahrungsaustausch sowie ein Transfer von Know how in die ärmeren Regionen der Gemeinschaft.

Bei diesen ebenfalls über die Mitgliedstaaten (Länderministerien) abzuwickelnden Projekten zahlt die Gemeinschaft 40-50% der Zuschüsse. Von den insgesamt für derartige Gemeinschaftsinitiativen (1989-1993) reservierten Fondsmitteln (insgesamt 3. 8 Mrd. ECU) wurden allerdings wiederum nur bescheidenene 120 Mio. ECU für das frauenspezifische NOW-Programm (Zeitraum 1990-1993) reserviert. Für die drei Humanressourcen-Programme insgesamt zugunsten von benachteiligten Gruppen (Euroform, Horizon und NOW) wurden 600 Mio. ECU eingeplant (EG-Kommission 1991 a, S. 57 und 59).

Die oben genannten NOW-Ziele wurden noch weiter präzisiert:

Besonderes Augenmerk soll der beruflichen Qualifizierung und Eingliederung von langzeitarbeitslosen Frauen unter 25 Jahren gelten; Finanzmittel sollen gezielt für Programme der Wiedereingliederung von Frauen mit Kindern zur Verfügung gestellt werden; der Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen und die Bezuschussung von Kinderbetreuungskosten bei beruflichen Bildungsmaßnahmen für Frauen sollte ermöglicht werden. Schließlich sollen mit NOW auch gezielt innovative Aktionsprojekte im ländlichen Raum unterstützt werden, die die Verbesserung der Altenpflege oder die Betreuung von Behinderten zum Ziel haben.

3.5 Die EU-Frauenförderpolitik nach der Strukturfondsreform - eine Zwischenbilanz (1989-1993)

Die europäische Frauenförderpolitik war Gegenstand zahlloser Debatten des europäischen Parlaments, der Kommission für Beschäftigung und soziale Beziehungen (hier v.a. der Generaldirektion V) und des Beratenden Ausschusses für Chancengleichheit.

Die folgende Zwischenbilanz der ESF-Förderung stützt sich auf die Debatten des EP und des für die Kommission erarbeiteten Lefebvre-Berichts.

3.5.1 Europäisches Parlament

Ausgangspunkt des vom Europäischen Parlament verabschiedeten Randzio-Plath-Berichts vom 10. Januar 1991 ist die Befürchtung, daß die Erweiterung der EG, die Binnenmarktentwicklung, zunehmender Wettbewerb und Liberalisierung die Benachteiligung von Frauen in der Arbeitswelt verschärfen könnten. Neben einer kritische Bewertung der Mittelzuweisung des ESF in den rückliegenden Jahren, die zu einer Diskriminierung der Frauen geführt habe, werden eine Reihe von Fragen aufgeworfen, die sich trotz der Strukturfondsreform von 1988 weiterhin für die Gleichbehandlungspolitik stellen.

- a) Trotz mehrfacher Aufforderungen des EP eine ausgewogene Verteilung der Mittel des ESF zwischen Männern und Frauen zu gewährleisten, sei dies durch die Kommission noch immer nicht beachtet worden.
- b) Die Reform habe statt zu einer Entlastung zu einer zusätzlichen bürokratischen Belastung auf Seite der Projektträger geführt, mit der Folge, daß häufig Auszahlungen verspätet und unzureichend erfolgt seien, was insbesondere kleinere Projektträger, und damit häufig Frauenprojekte, gefährde.

Folgende Vorschläge werden für eine Verbesserung der Arbeit des Sozialfonds gemacht:

Plädiert wird erneut für eine Vereinfachung der Entscheidungsverfahren, dringend erforderlich sei die Einstellung von zusätzlichem Personal für Inspektionen in den Mitgliedstaaten. Bezogen auf die Ungleichverteilung der Mittel zwischen männlichen und weiblichen Erwerbstätigen wird beklagt, daß eine zu enge Definition von "Erwerbstätigen" und "Arbeitslosen" zum Ausschluß von Frauen aus den Maßnahmen der Strukturpolitik beigetragen habe.

Die Kommission wurde entsprechend ersucht, alle Rechtsvorschriften so zu ändern, daß Mittel auch den nicht als arbeitslos registrierten, aber einen Arbeitsplatz suchenden Frauen ebenso zur Verfügung gestellt werden, um den rückkehrwilligen Frauen den Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt zu erleichtern. Weitere Vorschläge zur Verbesserung der Strukturpolitik zielen auf die stärkere Finanzierung von Kinderbetreuungsmaßnahmen in Begleitung zu den vom ESF-geförderten Projekten, einschließlich der dafür erforderlichen Transportkosten. Die vom ESF gewährten Hilfen zur Kinderbetreuung reichten bei weitem nicht aus. Da die Finanzierung von Kinderbetreuungsmaßnahmen eine Schlüsselrolle für die Eingliederung von Frauen in das Erwerbsleben spielten, müßten verbesserte Finanzierungsinstrumente über den ESF entwickelt werden, die auf die unterschiedlichsten Anforderungsprofile und die unterschiedlichen Situationen in den Mitgliedsstaaten zugeschnitten seien. Schließlich wird gefordert, daß die Kommission

und die Mitgliedstaaten "endlich Instrumente finden, um allen Frauen 'ohne Erwerbsarbeit' eine Teilnahme an Kursen zu ermöglichen, so daß Angebote bereits während der Familienphase gemacht werden können".

3.5.2 Kritische Evaluierung des Programm "New Opportunities for Women" (NOW)

Die Anlage des von der Kommission initiierten NOW-Programms wird nach Aussagen des Ranzio-Plath-Berichts von vielen Arbeitsmarktpolitikerinnen als verfehlt angesehen. "Exotische Zusatzprogramme" wie das NOW-Programm verschleiern eher Probleme, anstatt die geforderte Transparenz zu erhöhen und die Bürokratie zu mindern. Die Kommission wird aufgefordert, die Mitgliedsstaaten nachdrücklich anzuhalten, entsprechend den Richtlinien des ESF umfassende Programme zur Bekämpfung der Frauenarbeitslosigkeit vorzulegen. In diesem Zusammenhang wird angeregt, die Mittel des ESF so zu quotieren, daß sich die überproportionale Arbeitslosigkeit der Frauen im Vergleich zu der der Männer in der Mittelverwendung widerspiegelt und daß im ESF selbst ein eigener Titel für reine Frauenprojekte zur Verfügung gestellt wird (Ranzio-Plath 1991, S.13).

In die gleiche Richtung gehen auch die Argumente einer Arbeitsgruppe des Beratenden Ausschusses für Chancengleichheit vom Juni 1992 (vgl. Frauen Europas Info 28/ 1992, S.1).

Von verschiedenen Seiten wurde kritisiert, daß Frauenprojekte, die an den im Vergleich zu anderen Gemeinschaftsinitiativen sehr bescheiden ausgestatteten NOW-Topf heran wollten, geradezu ein "Parcour von Hindernissen" überwinden müssten. Die Umsetzung des NOW-Programms gestalte sich auch deshalb schwierig, da die Förderstrukturen von NOW oft nicht mit den entsprechenden Förderstrukturen auf Bundes- und Landesebene übereinstimmten. Besonders widersinnig erscheint vielen Arbeitsmarktpolitikerinnen die Anforderung, daß NOW-Projekte grenzüberschreitenden Charakter haben müssen. Wollen Portugiesinnen ein Reiseunternehmen mit Londonerinnen gemeinsam aufbauen, verlangen die EU-Beamten von Lissabon den Nachweis, daß auch London für die Partnerinnen den NOW-Etat beansprucht. Damit setze das NOW-Programm eine hohe, bei Frauen wegen ihrer Familienpflichten gewöhnlich kaum zu ermöglichende Mobilität voraus. Es sehe einen regelmäßigen Austausch nicht nur von Unternehmens- und Beschäftigungskonzepten, sondern auch von Personen vor.

Die Arbeitsmarktreferentinnen der Gleichstellungsstellen und Frauenministerien der Länder in Deutschland hielten dieses Programmelement unter frauenpolitischen Gesichtspunkten für kontraproduktiv und prognostizierten den Mißerfolg des NOW-Programms (Loer 1991, S. 133). Von den in Now-Projekten arbeitenden

Frauen, denen es gelungen ist, alle bürokratischen Hindernisse zu überwinden, wird wiederum gerade der grenzüberschreitende Charakter von NOW als außerordentlich befruchtend und anregend erlebt.

3.5.3 Die Lefebvre-Studie von 1993

Die im Auftrag der Generaldirektion V angefertigte Lefebvre-Studie sollte bewerten, wieweit es gelungen ist, Frauen in die Gemeinsame Förderkonzeptionen (GFK) und Operationellen Programme (OP) des ESF nach Ablauf des ersten Jahres der Strukturfondsreform einzubeziehen. In die Lefebvre-Studie sind zwölf nationale Berichte eingeflossen.

Es wird unterstrichen, daß die angeführten Daten zum großen Teil nur Schätzwerte sein konnten, da GFK und OP nur globale Programmplanungsinstrumente darstellten und die dort fixierten Angaben nur Vorausschätzungen über den Umfang von Zielgruppen sein konnten. Wie die Verfasserin unterstrich, liegt es auf der Hand, daß die Aufteilung der von Fördermaßnahmen Begünstigten nach Geschlecht zu den am schwersten vorausschaubaren Informationen gehöre, die die Kommission dennoch vorab anfordere.

Zentrale Aussage des Lefebvre-Berichts ist die Feststellung, daß Frauen "in den GFK und OP nur sehr begrenzt sichtbar würden".

Da jedoch bereits in der Programmplanung des Sozialfonds Frauen jeweils nur eine Randstellung eingenommen hätten, seien "die Mitgliedstaaten nicht gerade ermutigt worden, die berufliche Eingliederung von Frauen als eine vorrangige politische Aufgabe anzusehen".

Bezüglich der Mittelverwendung des ESF kommt der Bericht zu einer verhalten optimistischen Bewertung. Addiert man die für *reine* Frauenprojekte vorgesehenen Mittel, die das Ziel der beruflichen Eingliederung von Frauen in den Arbeitsmarkt verfolgten, dann beliefen sich diese Beträge für den Zeitraum 1990-1993 auf annähernd 380 Mio. ECU, d.h. rund 5% der für die Aktionen 3 und 4 insgesamt vorgesehenen Mittel (einschließlich der Ziel-1-Regionen). Dies sei gegenüber den vorherigen Jahren eine deutliche Steigerung. Die Mitgliedsstaaten unterschieden sich allerdings erheblich bei den Mitteln, die sie für *besondere* Frauenfördermaßnahmen *eingepplant* hätten. Dänemark und die Niederlande seien die Länder, die für spezielle Frauenfördermaßnahmen (Ziel 3 und 4) die höchsten Mittel vorgesehen (17,1% bzw. 15,9%). Demgegenüber habe Frankreich für die Position "Frauen" nur 2,4% und Spanien nur 5-7% eingepplant.

In Bezug auf die Gesamtzahl der durch den ESF kofinanzierten gemischten und speziellen Maßnahmen wird eine leichte Verbesserung des Frauenanteils festgestellt. Gegenüber 1989 (41,3% der Begünstigten) sei ein Anstieg auf rd. 45% in 1990 zu beobachten.

Die länderspezifische Aufgliederung mache allerdings das Problem deutlich, daß gerade in den Ländern, in denen die Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt sich am stärksten sei, auch spezielle Förderprogramme für Frauen wenig entwickelt würden. Das gelte insbesondere für Qualifizierungsprogramme, betriebliche Maßnahmen der Weiterbildung und Eingliederungsbeihilfen. In *Frankreich und Spanien* sei die Einbeziehung von Frauen in *gemischte* beschäftigungspolitische Maßnahmen vergleichsweise positiv ausgefallen. Sie stellten 52% der Begünstigten. Frankreich fördere demgegenüber kaum reine Frauenprogramme. Frauen stellten die Mehrheit bei Maßnahmen zu Ziel 3, so bei den Umschulungskursen (75%,) den Anpassungskursen (56%), den Veträgen zur beruflichen Wiedereingliederung (56%). Bei den Maßnahmen zur direkten Einstellungshilfe (36%) und bei den Maßnahmen für Arbeitslose zur Existenzgründung (24%) seien Frauen allerdings deutlich in der Minderzahl. Die von den französischen Behörden erstellten Berichte über Jugendliche, die an den Bildungsmaßnahmen insgesamt, den kofinanzierten wie den nur national finanzierten, teilnehmen, weisen eine Quote der Einbeziehung der Frauen in Höhe von 65% aus.

3.6 Offene Probleme der Frauenförderung (nach Lefebvre)

1. Als allgemeine Tendenz ist festzustellen, daß die Integration von Frauen in *Bildungsmaßnahmen* weit besser gelungen ist als in Maßnahmen zur *Einstellungshilfe*, zur *Schaffung* von Arbeitsplätzen oder zur *Existenzgründung*.
2. Auch die Einbeziehung von Frauen in Maßnahmen zur Erweiterung des *Berufswahlspektrums* ist so gut wie nicht gelungen. Die geförderten Qualifizierungsmaßnahmen sind zumeist in einer engen Zahl von Wachstumsbranchen konzentriert. Die GFK bewirken insofern häufig inakzeptable Effekte weil sie traditionelle Berufsrollen zementieren.
3. Wenn man von Dänemark und Italien absieht, werden Frauen auch häufig Opfer einer vertikalen Diskriminierung bei den ESF-geförderten Maßnahmen. Auf der Grundlage der von den nationalen Konsultanten zusammengetragenen Daten läßt sich sagen, "daß der Anteil der weiblichen Begün-

stigten in dem Maße abnimmt wie das Qualifikationsniveau der Maßnahmen steigt".

4. In Frage zu stellen ist schließlich auch die in den ESF-Leitlinien vorgenommene Eingrenzung der besonders zu fördernden Zielgruppen unter den Frauen. Die Einstufung von "Wiedereinsteigerinnen" als *vorrangige* Kategorie hat in Ländern wie Norditalien, dem Vereinigten Königreich, den Niederlanden, Frankreich und Deutschland, wo ein entsprechender Bedarf besteht, "einen gewissen stimulierenden Effekt gehabt". Dennoch ist das Konzept der Berufsrückkehrerinnen an ein bestimmtes Modell der Familienorganisation gebunden, wonach die Mutter für die Kinder alleinständig und erst nach der Familienpause wieder auf den Arbeitsmarkt zurückkehrt. Diese Zielgruppenfestlegung kann keineswegs als eine für alle Mitgliedstaaten gleichermaßen sinnvolle Bestimmung gelten. So haben in Dänemark beispielsweise 1994 80% der Mütter von Kindern unter 10 Jahren im Erwerbsleben gestanden.

Entsprechend ist nach dänischer Auffassung der ökonomische und soziale Aufwand für Wiedereinsteigerinnen höher als der für die Durchführung von Maßnahmen zum Verbleiben der Mütter mit kleineren Kindern auf dem Arbeitsmarkt. Auch in Ostdeutschland und in den südeuropäischen Ländern geht das Szenario der Berufsrückkehrerin an der Lebenslage vieler Frauen vorbei. Aufgrund des niedrigen Lebensniveaus kann es sich das Gros der Frauen nicht leisten, ihren Arbeitsplatz aufzugeben. Entsprechend wird im Lefebvre-Bericht unterstrichen, daß "die den Wiedereinsteigerinnen eingeräumte Priorität nicht für alle Mitgliedstaaten Sinn macht".

5. Bezüglich der Inanspruchnahme von Kinderbetreuungseinrichtungen kommt die Studie zur Einschätzung, daß "die Möglichkeiten zur Kofinanzierung von Kinderbetreuungseinrichtungen durch den ESF nicht nur zu wenig in Anspruch genommen" werden, sondern bei den Trägern von Fördermaßnahmen, vor allem in den strukturschwachen Mittelmeer-Regionen gar nicht ausreichend bekannt sind. Zuschußfähig im Rahmen der Kofinanzierung durch den ESF sind gegenwärtig nur die Betriebskosten für die Kinderbetreuungseinrichtungen, die direkt den Bildungszentren für Berufsrückkehrerinnen angeschlossen sind. In der Praxis entspricht diese Festlegung "nicht den echten Bedürfnissen der Eltern". Diese Lösung komme ohnehin nur dann zum Tragen, wenn das Bildungszentrum nicht allzuweit vom Wohnsitz der Familie entfernt sei. Nur wenige Mütter sind bereit, lange Wege mit einem oder mehreren kleinen Kindern zurückzulegen. Auch die oft nur kurze Dauer der vom ESF geförderten Ausbildung spielt eine Rolle. Wenn die Mutter bereits eine andere Möglichkeit hat, ihre Kinder unterzubringen, wird

sie nicht für wenige Monate die Einrichtung wechseln. Die von Kursteilnehmerinnen am häufigsten in Anspruch genommene Form der Unterstützung ist die Zahlung eines Zuschusses zu den Kosten für die Kinderbetreuung. Diese Form ist flexibel und hat den Vorteil, daß den Eltern die freie Wahl bleibt, wo sie die Kinder unterbringen möchten.

6. Abschließend sollen einige neuere Entwicklungen angesprochen werden, die aus der Neuausrichtung der Strukturpolitik für die Jahre bis 1999 resultieren und die die europäische Frauenförderung noch weiter erschweren dürften. Einige aus der Sicht der Kommission erstrebenswerte Eckpunkte der Modifizierung der Strukturpolitik waren bereits im Delors-II-Paket angekündigt worden, sie betreffen eine andere Gewichtung der Ziele 3 und 4 (bisher Bekämpfung der Langzeit- und Jugendarbeitslosigkeit). Bei der kürzlich erfolgten Strukturfondsreform wurde als neue ESF- Zielstellung, "die Förderung der Anpassung an industrielle Wandlungsprozesse und die Veränderungen der Produktionssysteme" eingeführt (vgl. auch BT-DRs. 12/3424, S. 15). Nicht uninteressant dürften in diesem Zusammenhang Meldungen der Tagespresse sein, die die Frage aufwarfen, ob hiermit nicht ein "Mißbrauch" von EU-Mitteln beabsichtigt werde. Gearbeitet werde ganz offensichtlich an einer Umschichtung des Sozialfonds "zur Ausbildung und Umschulung von Arbeitskräften aus der Automobil- und Flugzeugindustrie, die ihre Stellung noch nicht verloren haben". Industrieminister Martin Bangemann habe in Zusammenhang mit einer "Ausfüllung des industriepolitischen Programms der EU" vorgesehen, den Sozialfonds zur Finanzierung der Ausbildung und Umschulung von Arbeitskräften der Automobil- und Flugzeugindustrie neuauszurichten. Wenn auch heute die Wettbewerbsfähigkeit dieser Industriezweige nicht zu bestreiten sei, so gelte es doch, so Bangemann - Schwachstellen durch "politische Begleitmaßnahmen" zu beheben (Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 30. 4. 1992).

Das Finanzierungsinstrument ESF müsse stärker "präventiv" für Arbeitnehmer, die noch einen Arbeitsplatz hätten und von Wandlungsprozessen betroffen seien, eingesetzt werden. Angesichts der in Japan forcierten "Lean production", die wesentlich besser ausgebildete Mitarbeiter erfordere, müsse auch die EU die berufliche Bildung als Kernelement der Wettbewerbsfähigkeit fördern. Vor diesem Hintergrund gelte es, die Ziele des Sozialfonds neu zu formulieren und nicht vorrangig auf Langzeitarbeitslose und jugendliche Arbeitslose hinzu orientieren. Bangemann habe dem sich aufdrängenden Eindruck widersprochen, daß die Kommission beabsichtige den ESF für direkte finanzielle Beiträge an Unternehmen einzusetzen.

3.7 Literatur

- ALEXOPOULO, Christine (1991): Aktion des Europäischen Sozialfonds zugunsten der Frauen. In: Soziales Europa 3/ 1991, S. 42-50
- Beschäftigung in Europa 1995. Kommission der Europäischen Gemeinschaften, Luxemburg
- BESCHÄFTIGUNGSOBSERVATORIUM -Tableu De Bord (Synoptische Tabelle) Soziales Europa Nr. 2 /1994, 66: BRÜSSEL will Auto- und Flugzeugherstellern Flankenschutz geben: Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit - Neuausrichtung des Sozialfonds- Mißbrauch von EG-Mitteln? In: Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 30. 4. 1992
- BUNDESTAGS-DRUCKSACHE 12/ 3424 vom 14. 10. 1992 Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Edith Niehuis u.a. zur Europäischen Strukturförderung.
- CHANCENGLEICHHEIT für Frauen und Männer. Drittes Mittelfristiges Aktionsprogramm der Gemeinschaft (1991-1995) In: Sonderhefte von Frauen Europas Nr. 34 /1991.
- CHANCENGLEICHHEIT für Männer und Frauen. Viertes mittelfristiges Aktionsprogramm der Gemeinschaft für die Chancengleichheit von Männern und Frauen (1996-2000). In: Europäische Arbeits- und Sozialpolitik 8/ 1994
- EQUAL OPPORTUNITIES for Women and Men (1995). Follow Up to the White Paper on Growth, Competitiveness and Employment. European Commission Directorate V (Ed.) Brussels.
- GRÜNEWALD, Uwe und SAUTER, Edgar (1994): Berufliche Weiterbildung in der Europäischen Gemeinschaft- Ansätze für einen Ländervergleich. In: Weidenfeld, W. u.a. (Hrsg.) Europäische Integration und Arbeitsmarkt. Grundfragen und Perspektiven. Beiträge zur Arbeitsmarkt und Berufsforschung 181, S. 178-194
- HANTRAIS, Linda (1995): Women work and Welfare in France. in: Jane Lewis (Ed.) Women and Social Policies in Europe. Hants.
- KALUZA, Hildegard (1991): Beschäftigungssituation von Frauen in Europa und Frauenpolitik der Europäischen Gemeinschaft. In: Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung -SAMF-Arbeitspapier 1991-2, S. 49 -72
- KOMMISSION DER EG (1992 a): Eingliederung der Chancengleichheit in alle politischen Maßnahmen. In: Frauen Europas Info Nr. 27/92, S. 1
- KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN (1993): Soziale Sicherheit in Europa. Luxemburg 1994
- KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN (1993): Task Force Humanressource. Memorandum der Kommission über die Berufsausbildungspolitik der Gemeinschaft für die neunziger Jahre. Brüssel
- KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN (1995) Vorschlag für einen Beschluß des Rates über ein viertes mittelfristiges Aktionsprogramm der Gemeinschaft für die Chancengleichheit von Männern und Frauen (1996 - 2000) KOM (95) 381 endg.
- LEFEBVRE, Marie Christine (1993): Evaluation der Beteiligung von Frauen an vom Europäischen Sozialfonds kofinanzierten Maßnahmen im Jahr 1990. Abschlußbericht für die GD V. Soziales Europa Beiheft 2/1993.
- MOLTO, Maria Luisa (1993): Wage Determination and Gender Equality in Spain. Universität De Valencia. Paper presented to the Conference "Decentralisation and Regulation in the Labour

Market. International Working Party on Labour Market. Universitat Autònoma de Barcelona, July 1993.

RANDZIO-PLATH, C. (1991) Zwischenbericht des Ausschusses für die Rechte der Frau über die Funktionsweise des Sozialfonds. EP-Sitzungsdokumente vom 10. 1. 1991.

OECD (1991). Employment Outlook. Paris

SCHUNTER-KLEEMANN, Susanne (Hrsg.) (1992): Herrenhaus Europa - Geschlechterverhältnisse im Wohlfahrtsstaat. Berlin (Sigma), 2. Aufl.

SCHUNTER-KLEEMANN, Susanne (1994): Frauenbeschäftigung und Europäische Strukturpolitik. In Beckmann, P./ Engelbrech, G. (Hrsg.) Arbeitsmarkt für Frauen 2000 - Ein Schritt vor oder ein Schritt zurück? Kompendium zur Erwerbstätigkeit von Frauen. Beiträge zur Arbeitsmarkt - und Berufsforschung 179. Nürnberg, 685-711.

SCHUNTER-KLEEMANN, Susanne (1994): Verbessert die Gleichstellungspolitik der EG die beruflichen Perspektiven von Frauen? in: Weidenfeld, W. u.a. (Hrsg.): Europäische Integration und Arbeitsmarkt-Grundfragen und Perspektiven. Beiträge zur Arbeitsmarkt und Berufsforschung 181, Nürnberg.

4

Teilzeitarbeit: Ein Modell zur Verringerung der Frauenarbeitslosigkeit? (*Bettina Klein-Schneider*)

Beratungsstelle Frau und Beruf Ludwigsburg
Wilhelmstr. 9/1
71602 Ludwigsburg
Tel.: 07141/ 920-781
Fax: 07141/ 910 303

Eigentlich läßt sich diese Frage (die als Thema über meinen Ausführungen steht) ganz kurz und bündig in zwei Thesen beantworten:

These 1 Alle Arbeitszeit, die weniger als Vollzeit ist, ist Teilzeit.

These 2 Wenn man - These 1 folgend - die vorhandene Arbeit umverteilt von Vollzeit- auf Teilzeit, entstehen ausreichend Arbeitsplätze für alle, also auch für Frauen.

So weit, so logisch; nur mit der Umsetzung in die Realität hapert es noch...

Aber natürlich habe ich vor, hier einen ernsthaften Vortrag zu halten - hiermit beginnt er. Ich schlage vor, daß wir uns anhand von drei Leitfragen mit dem Thema auseinandersetzen:

- ! Wie sieht die heutige Situation bei Teilzeitarbeit aus?
- ! Mobilzeit - Modeerscheinung oder der richtige Ansatz?
- ! Was kann, soll, wird die Zukunft bringen?

4.1 Wie sieht die heutige Situation bei Teilzeitarbeit aus?

4.1.1 Definition von Teilzeitarbeit

In Deutschland löst das Wort Teilzeitarbeit bei den meisten Menschen die Assoziation aus: Teilzeit = halbtags = vormittags. Das ist das am weitesten verbreitete Modell von Teilzeitarbeit, und es ist leicht zu erklären:

- ! in Deutschland arbeiten vorwiegend Frauen in Teilzeit;
- ! sie arbeiten überwiegend am Vormittag, weil
- ! die Angebote zur Kinderbetreuung in Deutschland die Bedürfnisse berufstätiger Frauen weitgehend ignorieren,
- ! Frauen sind deshalb wenig flexibel, was die Lage der Arbeitszeit betrifft.

Im deutschen Verständnis von Teilzeitarbeit spukt noch eine weitere Variante, die sogenannte "geringfügige Beschäftigung". Darunter versteht man Beschäftigungsverhältnisse mit einem monatlichen Verdienst von maximal 590,- DM und einer wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 15 Stunden. Das Übel dabei ist nicht der geringe Verdienst oder die wenige Arbeitszeit, sondern die Tatsache, daß diese Arbeitnehmer/innen überhaupt nicht sozialversichert sind, keine eigenen Rentenansprüche erwerben, bei Krankheit nur unzureichend und bei Arbeitslosigkeit überhaupt nicht abgesichert sind. Über die Abschaffung dieser Regelungen, die vor allem für Frauen diskriminierende Auswirkungen hat (Stichwort Altersarmut, um nur eines zu nennen), gibt es in Deutschland immer wieder heftige Kontroversen.

Vor allem die beiden eben dargestellten Vorstellungen von Teilzeitarbeit führen dazu, daß Teilzeit einen negativen Beigeschmack hat. *Teilzeit wird als Abweichen vom Standard gesehen*, und als Standard gilt eben nach wie vor Vollzeitbeschäftigung - die von vielen Vorgesetzten heißgeliebte "ständige Verfügbarkeit" ihrer Mitarbeiter/innen inbegriffen.

Dabei ist der *Begriff Teilzeit* weder so negativ noch so enggefaßt:

Teilzeit meint tatsächlich *jede Arbeitszeit, die kürzer ist als die reguläre wöchentliche Arbeitszeit* (die in den verschiedenen Branchen mit Tarifverträgen unterschiedlich festgelegt ist).

Zum Beispiel: Die reguläre Arbeitszeit einer Angestellten im öffentlichen Dienst beträgt 38,5 Stunden, ihre Kollegin arbeitet 30,8 Stunden = sie arbeitet in Teilzeit mit

80%, eine andere Kollegin arbeitet 19,25 Stunden = 50% der regulären wöchentlichen Arbeitszeit. Mit einer gemeinsamen Aktion wollen das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, die Bundesanstalt für Arbeit und das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend dem sich ändernden Verständnis von Teilzeit Rechnung tragen: Sie haben für die neuen, flexiblen Arbeitszeiten den Begriff "Mobilzeit" geprägt - dazu nachher mehr.

4.1.2 Wieviele Arbeitnehmer - und wer - arbeitet in Teilzeit?

Teilzeitarbeitsplätze sind ganz überwiegend Frauenarbeitsplätze. Das gilt insbesondere für Deutschland, vor allem für die alten Bundesländer (Zahlen von 1994). Hier liegt der Anteil von Teilzeit-Beschäftigten, bezogen auf alle Erwerbstätigen, bei 12,4%, davon sind 92% Frauen.

In den neuen Bundesländern liegt die Teilzeitquote generell deutlich unter derjenigen in den alten Bundesländern. Von allen abhängig beschäftigten und sozialversicherungspflichtigen Frauen übten in den alten Bundesländern 28% eine Teilzeittätigkeit aus, in den neuen Bundesländern waren es nur 17% (Ende Juni 1994). Dabei ist auffallend, daß in den neuen Bundesländern die Teilzeitbeschäftigung oft nur wenig kürzer ist als die tariflich vereinbarte Arbeitszeit. Außerdem arbeiten hier mehr als ein Viertel der in Teilzeit beschäftigten Frauen nur deshalb verkürzt, weil sie keine Vollzeittätigkeit finden konnten.

Teilzeitarbeit wird meist als Frauenproblem dargestellt, eine Folge der traditionellen Rollenverteilung, die der Frau die vorrangige Zuständigkeit für alles zuschreibt, was mit Familie und Kindern zu tun hat. Von einer gleichmäßigen Verteilung der Familienpflichten auf Mann und Frau sind wir noch weit entfernt, was sich auch im Anteil der Männer bei Teilzeitarbeit zeigt. Im internationalen Vergleich ist Deutschland Entwicklungsland: Nur zwei Prozent der Männer haben keine Ganztagsstelle. Eine geringere Teilzeitquote bei den männlichen Beschäftigten haben nur Spanien und Luxemburg. Absolute Vorreiter sind die Niederlande, wo schon 16 von hundert Männern in Teilzeit arbeiten (vgl. Abb. 2).

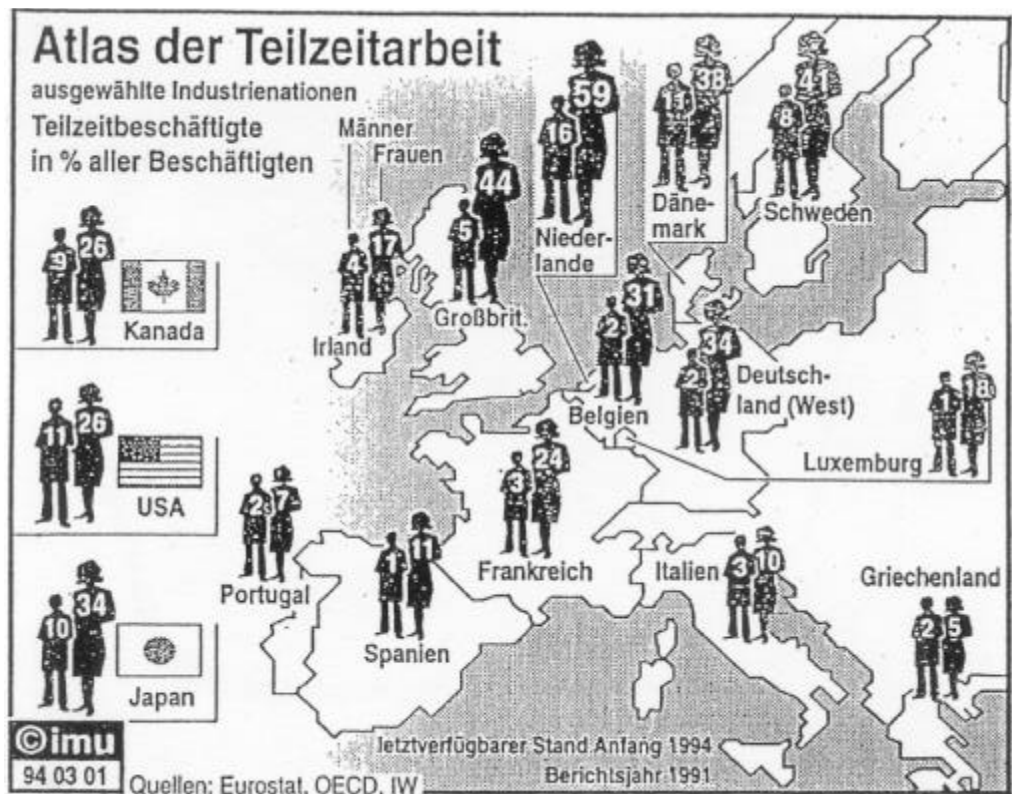


Abb. 2 Teilzeitbeschäftigte in ausgewählten Industrienationen 1991

Abbildung 2 Teilzeitbeschäftigte in ausgewählten Industrienationen 1991

4.1.3 Wie hat sich das Ausmaß von Teilzeitarbeit in der Vergangenheit entwickelt?

Werfen wir einen Blick auf die Entwicklung in Deutschland (Bundesgebiet West), im Zeitraum 1980 bis 1994 (letzte aufbereitete Zahlen). Es zeigt sich ein langfristiger deutlicher Trend zugunsten von Teilzeitarbeit, der sich auch in der Rezession fortsetzt: Während die Beschäftigung insgesamt klar rückläufig war, ist die Zahl der Teilzeitbeschäftigten weiter gestiegen. Im strukturell und konjunkturell begünstigten Dienstleistungssektor sind zahlreiche *zusätzliche* Arbeitsplätze entstanden. D. h., es handelte sich bisher bei der Zunahme von Teilzeitarbeitsplätzen nur selten um eine Umverteilung von Arbeitszeit, sondern um tatsächliche Neueinstellungen (Mikrozensus 1993).

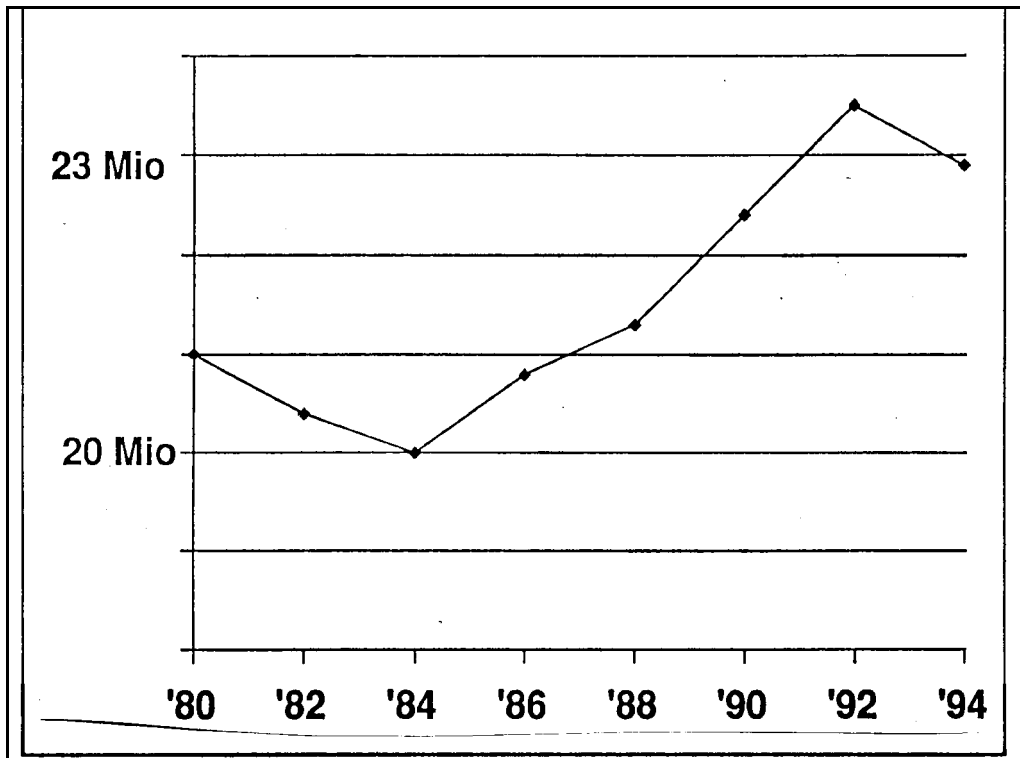


Abbildung 3 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte 1980-1994

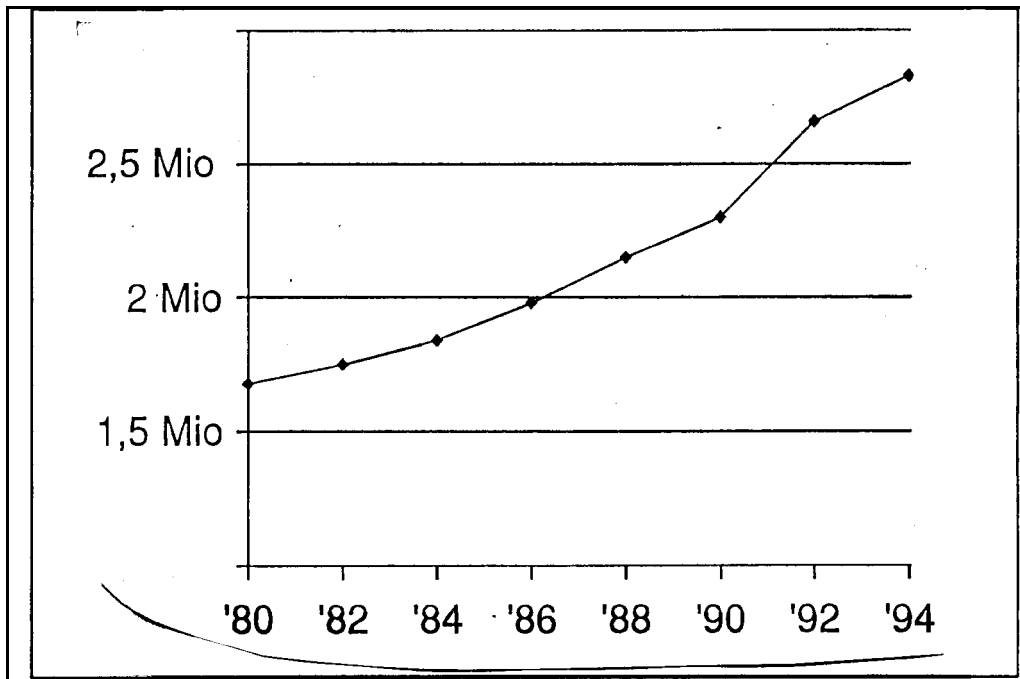


Abbildung 4 Sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte 1980-1994

Auch diese neu entstehenden Teilzeitarbeitsplätze werden ganz überwiegend von Frauen eingenommen - damit sind die Frauen, rein quantitativ gesehen, die Gewinnerinnen des Strukturwandels. In Baden-Württemberg zum Beispiel waren in den vergangenen 15 Jahren zwei von drei neuen Arbeitsplätzen Teilzeitarbeitsplätze. Insgesamt kam die Entstehung neuer Arbeitsplätze - eine Entwicklung übrigens, die angesichts der hohen Arbeitslosenzahlen oft übersehen wird - den Frauen zugute: sie haben 230.000 neue Arbeitsplätze eingenommen, was einer Zunahme der Frauenarbeitsplätze von 17% entspricht.

4.2 Mobilzeit - Modeerscheinung oder der richtige Ansatz?

4.2.1 Was verbirgt sich hinter dem Begriff Mobilzeit?

Wie wir gesehen haben, verbinden sich mit "Teilzeitarbeit" Vorstellungen, die der Realität nicht mehr entsprechen. So hat auch Norbert Blüm, Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, festgestellt:

“Aus diesen Denkschablonen müssen wir heraus. Wir müssen weg von den starren, unflexiblen Arbeitszeitformen. Wir brauchen Arbeitszeitregelungen, die den Arbeitnehmern mehr Freiräume geben, die Produktivität in den Betrieben verbessern und zusätzliche Beschäftigungsverhältnisse ermöglichen.”

Der neue Begriff Mobilzeit ist nicht einfach ein Ersatz für das alte Wort Teilzeit, es umfaßt viel mehr, eine Fülle von Möglichkeiten, zum Beispiel

- ! eine nach den individuellen Wünschen und Möglichkeiten vereinbarte Wochen- und Tagesarbeitszeit,
- ! flexible Jahresarbeitszeitregelungen,
- ! gleitenden Altersruhestand,
- ! angesparten Langzeiturlaub u.v.a.m.

Im besten Falle läßt sich Mobilzeit definieren als

Arbeitszeit nach Maß mit Flexibilität und Mobilität

Und wo ist der Haken? Das fragen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen. Deshalb will ich kurz - aus Sicht beider Seiten - auf die jeweiligen Motive sowie auf das Thema Kosten und Nutzen eingehen.

4.2.2 Was sind die Motive für Mobilzeit bei Arbeitnehmern und bei Arbeitgebern?

4.2.2.1 *Motive von Arbeitnehmern*

Mobilzeit ermöglicht mit ihren individualisierten Arbeitszeitmustern eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Und sie läßt Männern und Frauen, die sich darauf einlassen, mehr Freiheit für den eigenen Lebensentwurf.

Gegenüber Vollzeit bedeutet Mobilzeit...

- ! *mehr Zeit für die Familie:* mit Abstand das wichtigste Motiv; ermöglicht Kontakthalten zum Beruf auch während "Familienphasen".
- ! *mehr Zeit für sich selbst:* für Hobbies, Ehrenämter, Vereinsarbeit, soziale oder politische Aktivitäten.
- ! *mehr Zeit für Aus- und Weiterbildung oder für eine Nebenbeschäftigung:* Aus- und Weiterbildung umfaßt zwei Aspekte, zum einen das "lebenslange Lernen", um beruflich am Ball zu bleiben, zum anderen der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen, um weiterzukommen. Eine Nebenbeschäftigung kann zum Beispiel auf einen Umstieg in einen anderen Beruf oder auch auf die Selbständigkeit vorbereiten. Insgesamt also ein zumindest mittelbar berufsbezogenes Motiv, das deshalb vom Arbeitgeber eher akzeptiert wird als der bloße Wunsch nach mehr Zeit für sich selbst.
- ! *geringere Belastung durch die Arbeit:* Mobilzeit kann eine sehr hohe Belastung durch die Arbeit mildern und eine Lösung sein bei zeitweisen gesundheitlichen Einschränkungen.

Und *gegenüber der Alternative, nicht erwerbstätig zu sein*, ermöglicht Mobilzeit

- ! *die Teilnahme am Erwerbsleben:* Kontakthalten während der Familienphase; mildert die Folgen von Berufsunterbrechungen, die sonst in der Regel den Verlust von Aufstiegs- und Weiterentwicklungschancen bedeuten und Nachteile beim Sozialversicherungsschutz bedeuten. "Ein Bein im Berufsleben" zu haben heißt, immer selbst sozialversichert zu sein, heißt also auch weniger Abhängigkeit vom Partner, ein wichtiger Aspekt vor dem Hintergrund der seit Jahren steigenden Scheidungsquoten.
- ! *ein eigenes Einkommen,* das, auch wenn es gering ist, für viele einen großen Wert hat als frei verfügbares, "eigenes Geld".
- ! *eine Ausweichmöglichkeit, wenn es derzeit kein passendes Vollzeit-Angebot gibt:* das ist natürlich kein eigentliches Motiv für Mobilzeit, aber eine

mögliche Zwischenstation auf dem Weg zu einem Vollzeit-Arbeitsplatz. Trifft vor allem in den neuen Bundesländern zu.

4.2.2.2 Motive von Arbeitgebern

Mobilzeitmodelle ermöglichen die Berücksichtigung der

! *Wünsche und Forderungen von Vollzeitkräften und Berufsrückkehrern:* Selbst Unternehmen, die eigentlich lieber keine Mobilzeit anbieten wollen, sehen sich "im Einzelfall" zur Einrichtung von Mobilzeit-Arbeitsplätzen gezwungen, weil sie sonst

- die betreffenden Mitarbeiter/innen sonst verlieren würden oder
- die Rückkehrwünsche nach dem Erziehungsurlaub nicht befriedigen könnten.

Alternative wären in beiden Fällen Ersatz Einstellungen, die mit erheblichem Aufwand (Kosten, Anwerbung, Einarbeitung etc.) verbunden sind.

! Die Einsicht wächst bei den Arbeitgebern, daß Arbeitszeitregelungen, die an den Bedürfnissen der Arbeitnehmer vorbeigehen, erhebliche Folgekosten nach sich ziehen können:

- vermehrte Fluktuation (derzeit nur durch die schlechte Arbeitsmarktlage gebremst),
- höhere Fehlzeiten,
- schlechtere Produktivität und Arbeitsqualität,
- geringere Flexibilität.

Gut angepaßte Arbeitszeitregelungen haben demgegenüber genau umgekehrte, positive Effekte, weil sie insgesamt zu mehr Zufriedenheit führen.

Wirtschaftliche Motive für die Einführung von Mobilzeit können sein:

! *kein Bedarf für Vollzeitbesetzung:*

- ein Arbeitsplatz muß regelmäßig nur zu bestimmten Zeiten besetzt sein, oder
- der Arbeitsumfang rechtfertigt keine Vollzeitarbeit (z. B. Buchhaltung für ein Kleinunternehmen).

! *Erweiterung der Betriebszeit:* gilt insbesondere in der Produktion (bessere Maschinenauslastung), gewinnt aber auch im Dienstleistungsbereich an

Bedeutung, wenn höhere Servicebereitschaft bei guter Servicequalität erwartet wird - dazu gehören auch längere Öffnungszeiten. Vor allem qualifizierte Arbeitnehmer werden Mobilzeit eindeutig den Vorzug vor starrem Schichtbetrieb oder versetzter Arbeitszeit geben.

- ! *Mobilzeitarbeit auf bestimmten Arbeitsplätzen kostengünstiger als Vollzeitarbeit*
- ! *belastungsgerechter Personaleinsatz:* Mobilzeit ist die sinnvolle Alternative, Arbeitnehmer zu beschäftigen, die aus gesundheitlichen oder persönlichen Gründen zu Vollzeitarbeit nicht in der Lage sind. Allerdings besteht hier die Gefahr des Mißbrauchs, der lediglich die Verkürzung der Arbeitszeit vorsieht, die vorherigen Arbeitsanforderungen aber beizubehalten.

Auch *Arbeitsmarkt-Motive* sind für den Arbeitgeber Anlaß zu Mobilzeit:

- ! *bessere Position am Arbeitsmarkt:* Bei Stellenangeboten, die auch Mobilzeit-Interessenten ansprechen, kann das Unternehmen logischerweise aus einem breiteren Angebot wählen, als wenn die Stelle nur auf Vollzeit beschränkt wäre. Das gilt in ganz besonderem Maße bei der Einstellung von Frauen. Häufig wird Mobilzeit auch nur für einen gewissen Zeitraum gewünscht: eine Berufsrückkehrerin kann in zwei, drei Jahren ihre Arbeitszeit ausweiten; ein Bewerber kann während eines Mobilzeit-Arbeitsverhältnisses seine Ausbildung abschließen (ein deutscher Automobilhersteller bietet gezielt studienbegleitende Mobilzeit an in der Hoffnung, langfristig qualifizierte Vollzeitkräfte zu gewinnen).
- ! *besseres Firmenimage:* gerade der qualifizierte Berufsnachwuchs berücksichtigt im Rahmen seiner längerfristigen Karriere- und Lebensplanung Signale, bei Bedarf für einen gewissen Zeitraum Mobilzeitwünsche realisieren zu können.
- ! *Vermeidung oder Abmilderung von Personalabbau durch freiwillige Teilzeitarbeit,* sozialverträglich und kostengünstig - aber nicht alle Versuche sind gelungen. Zeiten des Beschäftigungsabbaus sind für einen freiwilligen Übergang auf Mobilzeit denkbar ungeeignet, weil Arbeitnehmer befürchten müssen, ihr Interesse an Mobilzeit wird so interpretiert, daß sie weniger auf einen Arbeitsplatz angewiesen seien. Geeigneter erscheint in solchen Situationen ein kollektiver Verzicht auf Vollzeitarbeit (s. VW).

Arbeitnehmer	Arbeitgeber
<p><i>Gegenüber Vollzeit ...</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ! mehr Zeit für die Familie ! mehr Zeit für sich selbst ! mehr Zeit für Aus- und Weiterbildung ! geringere Belastung durch die Arbeit <p><i>Gegenüber Nicht-Erwerbsarbeit ...</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ! Teilnahme am Erwerbsleben ! eigenes Einkommen <p>! Kein passendes Vollzeit-Angebot</p>	<ul style="list-style-type: none"> ! Wünsche und Forderungen von Vollzeitkräften und Berufsrückkehrer/innen <p><i>Wirtschaftliche Motive:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ! Kein Bedarf für Vollzeitbesetzung ! Erweiterung der Betriebszeit ! MOBILZEITarbeit kostengünstiger als Vollzeitarbeit ! Belastungsgerechter Personaleinsatz <p><i>Arbeitsmarkt-Motive:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ! Bessere Position am Arbeitsmarkt ! Besseres Firmenimage ! Vermeidung oder Abmilderung von Personalabbau durch freiwillige Teilzeitarbeit

Tabelle 3 MOBILZEIT: Arbeitnehmer- und Arbeitgebermotive im Überblick

4.2.3 Und wie sieht es mit Kosten und Nutzen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber aus?

Mobilzeitarbeit ist nicht kostenlos zu haben, weder für Arbeitnehmer noch für Arbeitgeber. Doch den Kosten steht für beide auch erzielbarer Nutzen gegenüber - mit dem Nachteil, daß dieser sich nicht so gut in Mark und Pfennig bestimmen läßt. Wir wollen trotzdem eine Gegenüberstellung der wesentlichen Kosten-Nutzen-Faktoren unternehmen.

4.2.3.1 *Kosten und Nutzen für Arbeitnehmer*

Kosten

- ! Geringeres Einkommen,
- ! Geringere Rente und ggf. geringeres Arbeitslosengeld,
- ! Geringere betriebliche Sozialleistungen,
- ! Relativ höhere Nebenkosten,
- ! Berufliche Nachteile.

Nutzen

- ! die im vorigen Abschnitt aufgeführten, nicht oder kaum berechenbaren Vorteile,
- ! Kosteneinsparungen im Privatleben (gegenüber Vollzeitarbeit),
- ! Zusatzeinkommen (bei einer (lukrativen) Nebenbeschäftigung in der gewonnenen Zeit),
- ! Verbesserung der zukünftigen Einkommensposition (durch höhere berufliche Kontinuität deutlich höheres Lebensarbeitsseinkommen; durch Fortbildung, die späteren beruflichen Aufstieg ermöglicht).

4.2.3.2 Kosten und Nutzen für Arbeitgeber

Das Hauptproblem einer Berechnung liegt darin, daß es "die" Mobilzeitarbeit nicht gibt. Trägt Mobilzeitarbeit beispielsweise zu einer Betriebserweiterung oder zu einem verbesserten Personaleinsatz bei, der dem Arbeitsanfall entspricht, sind die Kostenentlastungseffekte natürlich positiver zu beurteilen als bei einer bloßen Aufteilung von Vollzeitarbeitsplätzen. Unserer kurzen Betrachtung liegt der "zweitschlechteste" Fall zugrunde, nämlich die Aufteilung eines Vollzeitarbeitsplatzes auf zwei Mobilzeitkräfte. Dabei ist nicht streng nach Kosten und Nutzen zu trennen; unter Nutzen fallen Gesichtspunkte, die eher eine Kostenentlastung verheißen, und Kosten jene Aspekte, die wahrscheinlich Mehraufwand verursachen.

Nutzen

- ! Höhere Flexibilität bei geringeren Flexibilitätskosten,
- ! Höhere Stundenleistung und bessere Arbeitsqualität,
- ! Geringere Fehlzeiten,
- ! Größeres Arbeitskräfte-Reservoir,
- ! Geringere Fluktuation.

Kosten

- ! Kosten der Personalbetreuung,
- ! Anlauf- und Rüstzeitenanteil,
- ! Infrastruktur- und Personalnebenkosten,
- ! Arbeitsvorbereitung, Organisation und Führung,

- ! Kopfzahlbezogene gesetzliche Vorschriften,
- ! Einarbeitung und Fortbildung.

Ein genereller Kostennachteil von Mobilzeit gegenüber Vollzeitarbeit - wie immer wieder von skeptischen Arbeitgebern behauptet wird - ist nicht auszumachen, auch nicht für qualifizierte Mobilzeitarbeit. Besonders günstig schneidet die Aufteilung von Vollzeit Arbeitsplätzen dort ab, wo Qualifizierungskosten und Rüstzeiten minimal sind und Produktivitätsgewinne sowie eine Verringerung der Fehlzeiten realisiert werden können. Den Mehrkosten stehen dann so erhebliche Einsparungen gegenüber, daß in einschlägigen Studien insgesamt von Kostenvorteilen der Mobilzeit in der Größenordnung von 10% die Rede ist.

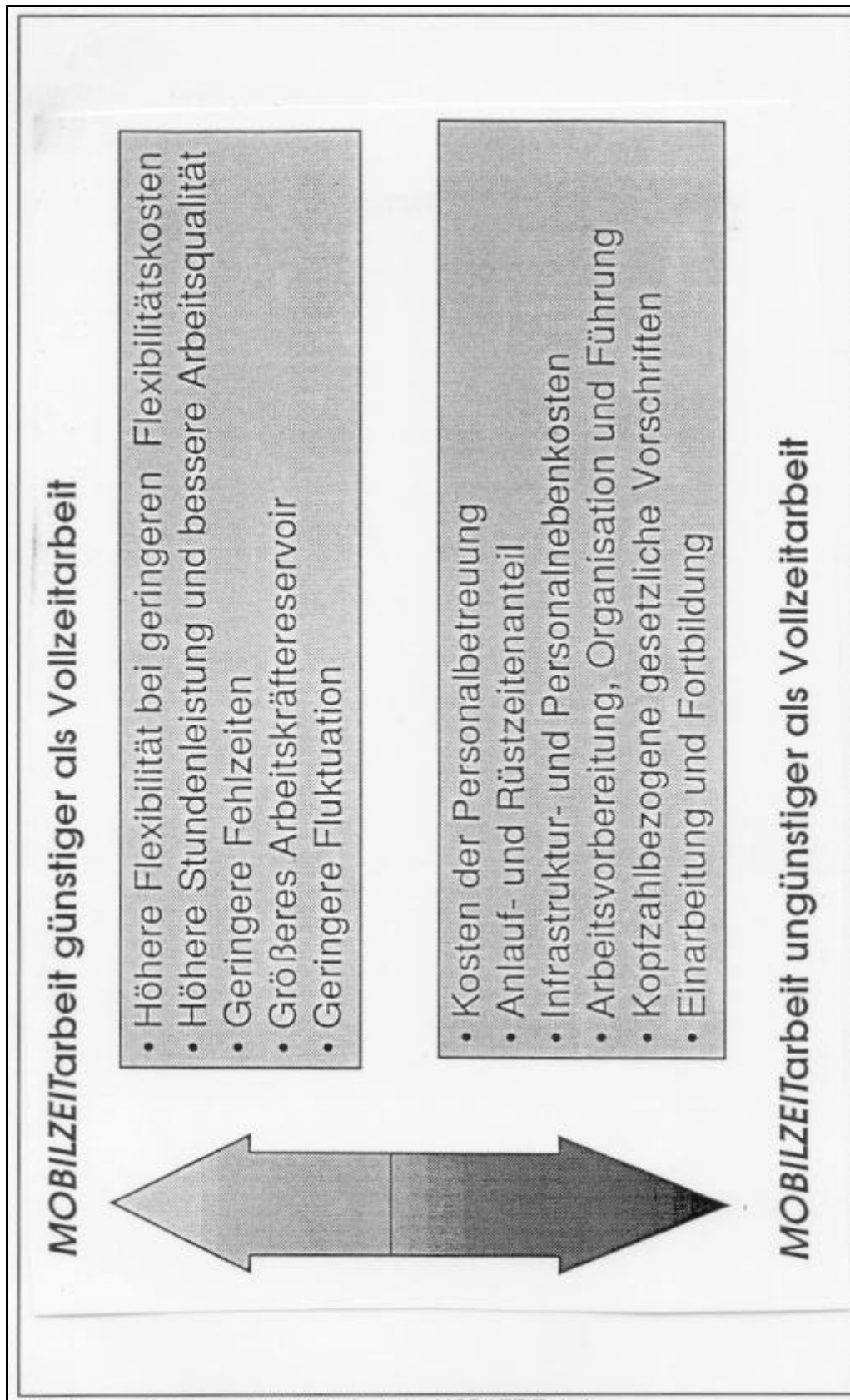


Abbildung 5 Kostenvergleich Vollzeitarbeit - MOBILZEITarbeit

4.3 Was kann, soll, wird die Zukunft bringen?

Auf vielen Ebenen beschäftigen sich Kommissionen und Arbeitskreise mit beschäftigungspolitischen Strategien, um die Arbeitslosigkeit abzubauen. Als bedeutsamste und erfolgversprechendste Strategie gilt nach wie vor die Arbeitszeitverkürzung mit weiterer Flexibilisierung.

Das "Berliner Memorandum zur Arbeitszeitpolitik 2000", erarbeitet vom Beirat Arbeitsmarktpolitik der Senatsverwaltung für Arbeit und Frauen, spricht sich kurz und bündig für einen "New Deal" in der Arbeitszeitpolitik aus: "Kürzer und flexibler arbeiten - Arbeit umverteilen". Der Beirat stellt fest: Viele Arbeitnehmer arbeiten mehr als sie laut Tarifvertrag müßten und persönlich wünschen, während zur gleichen Zeit Millionen qualifizierter Menschen ohne Arbeit bleiben. Es werden mehrere Studien zitiert, aus denen sich eines ganz klar ergibt: Wenn die Beschäftigten ihre Arbeitszeit selbst festlegen könnten (und zwar ohne Lohnausgleich) und auf Mehrarbeit verzichten würden, ergäbe sich rechnerisch ein Potential von mehr als 2,5 Millionen Vollzeitarbeitsplätzen. Auch wenn sich das nicht in vollem Umfang realisieren läßt, wird daran doch die Dimensionen der Möglichkeiten deutlich.

4.3.1 Welche Trends zeichnen sich für Frauen ab?

Zitat aus den "Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg" (ibv, Heft 27/95):

"Der wirtschaftliche Strukturwandel läuft zugunsten der Frauen. Sie haben vom Beschäftigungsaufbau der vergangenen dreieinhalb Dekaden überdurchschnittlich profitiert. Zudem gleicht sich das einst wesentlich höhere Arbeitsmarkt-Risiko mehr und mehr dem der Männer an (Anm.: Die Arbeitslosenquote der Frauen lag im Jahresdurchschnitt 1994 erstmals seit 1969 nicht mehr höher als die der Männer.) Allerdings: Bei Einkommen und Karrierechancen bleiben Frauen gegenüber Männern immer noch im Nachteil."

Die Frauenerwerbstätigkeit ist zwischen 1960 und 1993 um 23,4% gewachsen - die der Männer nur um 7,8%. Als Faustregel gilt auch über diesen über dreißigjährigen Zeitraum:

Zwei von drei neuen Arbeitsplätzen werden von Frauen eingenommen.

Frauen kamen auch besser durch die schwerste Rezession der Nachkriegszeit als die Männer:

Seit dem Beschäftigungsrekord im Herbst '92 verloren die Frauen nur 200.000 Arbeitsplätze - die Männer dagegen fast 800.000 Arbeitsplätze.

Damit will ich nicht beschönigen, daß die genannten Trends für Frauen in den neuen Bundesländern nur eingeschränkt gelten. Sie tragen zwar die gleichen, im Verhältnis zu den Männern größeren Arbeitsmarkt-Handikaps wie die Frauen in den alten Bundesländern, das heißt:

- ! Die Arbeitslosigkeit von Frauen dauerte durchschnittlich länger als bei Männern;
- ! Frauen sind etwas häufiger als Männer längerfristig arbeitslos.

Doch daß die Wiederbeschäftigungsquote bei Frauen deutlich niedriger liegt als bei Männern, bekommen vor allem die Frauen in den neuen Bundesländern zu spüren.

Arbeitslosigkeit trifft sie umso härter, als sie aus DDR-Zeiten die eigene Erwerbstätigkeit als festen und selbstverständlichen Teil ihrer Lebensplanung kannten.

Und zum Verlust des Arbeitsplatzes mit all seinen Belastungen - von finanziellen Einbußen bis hin zu dem Gefühl, nichts mehr wert zu sein - müssen sie auch noch damit fertig werden, daß sich für Frauen und Familien wichtige äußere Rahmenbedingungen (hier ist vor allem die Kinderbetreuung gemeint) gravierend verschlechtert haben.

Ihre Lebenserfahrung zu DDR-Zeiten hat sie gelehrt, daß weibliches Selbstbewußtsein zu einem guten Teil aus der Arbeit als vollwertige - also Vollzeitbeschäftigte - Arbeitskraft erwächst. Deswegen tun sich viele auch etwas schwer mit dem Begriff Teilzeit; mehr noch als im Westen wird er mit Negativem, nicht Vollwertigem assoziiert. Im Jahresdurchschnitt 1994 suchten nur 6% der insgesamt arbeitslos gemeldeten Frauen eine Teilzeitarbeit (zum Vergleich: im Westen waren es 21% der arbeitslos gemeldeten Frauen).

4.3.2 Was sind die Folgen/ Gefahren bei zunehmender Teilzeitarbeit?

4.3.2.1 Mobilzeit - (k)ein Modell nur für Frauen?

Nicht nur in Deutschland, in der ganzen EU fürchten teilzeitarbeitende Frauen die hohe (Doppel-)Belastung, den Ausschluß von Karrierechancen und berufliche Dequalifikation - wie die gängige Erfahrung zeigt, auch zu Recht.

Hauptursache für diese Einschätzung ist, daß Teilzeitarbeit überwiegend auf Frauen beschränkt ist. Damit werden traditionelle Rollenzuschreibungen verfestigt.

Das Klischee gerät zur Falle: Die Frau ist für alle familiären Angelegenheiten zuständig und dadurch in ihrer Verfügbarkeit (bei außerplanmäßigem Arbeitsanfall, für die Teilnahme an Fortbildungen etc.) eingeschränkt. Die Folge sind geschlechtsspezifisch gespaltene Arbeitsmärkte infolge von Teilzeitarbeit.

Die Lösung ist naheliegend: die herkömmliche Teilzeitarbeit durch flexiblere Arbeitszeitmodelle ersetzen, die auch für Männer gelten. Wenn beide Geschlechter gleichermaßen an Arbeitsplätzen mit kürzeren Arbeitszeiten vertreten sind, würde rasch der Makel "unqualifizierte Teilzeitarbeitsplätze", wie dies für Frauen häufig assoziiert wird, verschwinden.

4.3.2.2 Teilzeit und die Vorbehalte beim Arbeitgeber

Wie wir vorhin gesehen haben, bringt Mobilzeit auch für den Arbeitgeber eine Reihe ganz handfester Vorteile. Doch häufig sind die Vorurteile noch stärker.

Dazu ein Beispiel: Wir haben vor kurzem bei der Stadtverwaltung Ludwigsburg eine Umfrage zum Thema Teilzeit durchgeführt. Vor dem Hintergrund, daß in den nächsten Jahren zahlreiche Frauen nach dem Erziehungsurlaub zurückkehren werden, stellt sich das Problem, sie ohne Vermehrung der vorhandenen Planstellen wieder einzugliedern. Mit der Aufteilung vorhandener Stellen in Teilzeitarbeitsplätze muß der jeweilige Vorgesetzte einverstanden sein - aber der hält in aller Regel einen Arbeitsplatz nicht für teilbar.

Interessant am Umfrageergebnis war folgendes: Bei den allgemeinen Fragen zu Vorzügen und Nachteilen von Teilzeitarbeit fielen den Führungskräften zwar einige positive Aspekte ein, wesentlich stärker wurden aber die befürchteten zusätzlichen Belastungen gewertet. Sobald es jedoch um die persönlichen Erfahrungen mit den eigenen Teilzeitmitarbeiterinnen (in diesem Fall nur Frauen) ging, fielen allen Vorgesetzten fast ausnahmslos nur positive Aspekte ein. Jeder hielt "seine" Teilzeitfrau für einen Ausnahmefall...

An diesem Beispiel zeigt sich, wie ausdauernd sich Vorurteile - auch wider besseren Wissens - halten. Hier ist noch sehr viel "Bewußtseinsarbeit" zu leisten.

4.3.2.3 Teilzeitarbeit und die Gefahr des "social dumping"

Viele Frauen und Männer in Deutschland, haben wir vorhin gehört, wollen gern weniger arbeiten. Nicht wenige befürchten aber langfristig gravierende finanzielle Einbußen: Sie sind zwar damit einverstanden, im Augenblick für mehr freie Zeit auf einen Teil ihres Einkommens zu verzichten. Sorge macht ihnen aber etwas ande-

res, nämlich beispielsweise die Auswirkungen des jetzigen geringeren Einkommens auf die Höhe der späteren Rente.

Besonders gravierend ist dies in dem deutschen "Sonderfall" der geringfügigen Beschäftigung bzw. der prekären Beschäftigungsverhältnisse wie Scheinselbständigkeit, ein Problem, das es auch anderswo in Europa gibt. Eine neue Welle solch ungeschützter Beschäftigungsverhältnisse wird derzeit bei uns im Einzelhandel befürchtet, um zusätzlichen Arbeitskräftebedarf wegen der verlängerten Ladenöffnungszeiten abzudecken. Hier besteht dringender denn je Handlungsbedarf, die Sozialversicherungspflicht für alle verbindlich zu machen.

Tatsächlich bezahlen die Teilzeitbeschäftigten im jetzigen deutschen Rentensystem die Reduzierung ihrer Arbeitszeit mit zum Teil erheblichen Einbußen bei der Rente. Das heißt, gerade diejenigen werden bestraft, die mit einer Reduzierung ihrer Arbeitszeit einen Beitrag zum Abbau der Arbeitslosigkeit leisten. Schon seit den achtziger Jahren gibt es Überlegungen zur Sicherung im Rentenalter, die u. a. das Risiko der Altersarmut aufgrund einer diskontinuierlichen Erwerbsbiographie senken.

Abhilfe schaffen kann hier nur die Einführung einer Sozialversicherungspflicht für alle und eine geänderte Rentenberechnung, die zu einer gerechteren Anerkennung der Lebensarbeitsleistung führt.

4.3.3 Wo gibt es positive Beispiele?

In den letzten Jahren sind eine ganze Reihe von Modellen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit entstanden, hierzu gehört auch Mobilzeit. Beispiele zeigen, daß sich Mobilzeit sogar bei Schichtarbeit realisieren läßt.

Als bekanntestes Beispiel in Deutschland wird jedem, den man fragt, VW einfallen. Um Massenentlassungen zu vermeiden, wurde für die gesamte Belegschaft die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit gekürzt, ohne Lohnausgleich. Hier hat sich die Annahme bestätigt, daß sich Arbeitszeitkürzungen leichter durchsetzen lassen, wenn dies solidarisch für alle geschieht - und Teilzeit nicht die berühmte "Einzelfallregelung" ist - und wenn auf Sicht gesehen alle davon Vorteile haben (Erhalt des Arbeitsplatzes, mehr Zeit für außerberufliche Aktivitäten).

Eine kleine Kerzenfabrik im Kreis Ludwigsburg hat für ihre (fast ausschließlich weiblichen) Mitarbeiter mit Erfolg das Modell der Jahresarbeitszeit umgesetzt. Die Kerzen-Fabrikation ist überwiegend ein Saisongeschäft, vom Spätsommer bis in den Spätwinter, im Frühjahr und Sommer dagegen ist nichts zu tun. Vor diesem Hintergrund wurde folgende Regelung gefunden: Die Mitarbeiter werden nicht saisonweise beschäftigt, sondern fest angestellt; das Gehalt wird entsprechend

der persönlichen Jahresarbeitszeit in gleichen Beträgen jeden Monat ausbezahlt. Das hat neben regelmäßigem Einkommen den Vorteil, daß alle kontinuierlich sozialversichert sind. Gearbeitet wird in der Saison den ganzen Tag, außerhalb der Saison gar nicht oder nur stark verkürzt.

Eines der aktuellsten Beispiele einer fortschrittlichen Betriebsvereinbarung stammt aus dem Hause Märklin, bekannter Hersteller von Modelleisenbahnen. In seinem vielbeachteten Arbeitszeitmodell wird die Arbeitszeit in hohem Maße individualisiert. Mit einem individuellen Zeitkonto kann jeder weitestgehend souverän über seine Arbeitszeit verfügen und bis zu 35 Stunden ins Soll oder bis zu 125 Stunden ins Haben geraten.

4.4 Resümee

Die Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle findet derzeit vorwiegend unter Wettbewerbsgesichtspunkten Beachtung und vor der Notwendigkeit, die vorhandene Arbeit gerechter zu verteilen. Zwei weitere Aspekte geraten da leicht ins Hintertreffen:

- ! zum einen die größere Arbeitszeitsouveränität der Arbeitnehmer, die vor allem die nachfolgende Generation stärker einfordern wird;
- ! zum anderen die Tatsache, daß die Arbeitsumverteilung über Mobilzeit (also vermehrte Teilzeitarbeit und flexiblere Arbeitszeiten) für *beide* Geschlechter die Chancen von Frauen am Arbeitsmarkt nachhaltig verbessern kann.

Das Modell Niederlande zeigt, daß Teilzeitarbeit nicht nur in Zeiten der Rezession als "letzte Rettung" gesehen werden darf. Dort hat sie sich zu Zeiten der Hochkonjunktur seit Anfang der achtziger Jahre auf breiter Front auch für Männer durchsetzen können. Bereits 1982 wurde von der EG-Kommission ein Richtlinienentwurf zur Absicherung freiwilliger Teilzeitarbeit vorgelegt, im Ministerrat aber bis heute nicht verabschiedet. Damit gibt es auf europäischer Ebene keine Regelungen über Mindeststandards bei Teilzeitarbeitsverhältnissen - hier besteht dringender Handlungsbedarf.

Schon die wenigen genannten Beispiele von Betrieben, die flexible Mobilzeit eingeführt haben, erlauben folgendes Fazit:

Kürzer und flexibler arbeiten ist ein richtiger Ansatz, um Arbeit umzuverteilen.

Damit diese Umverteilung funktioniert, müssen noch weitere Voraussetzungen erfüllt sein, damit sie auf breiter Front akzeptiert wird und jeder die Chance hat, sie sich "leisten" zu können:

- ! Teilzeitarbeit muß *auf Dauer existenzsichernd* sein können (s. Renten).
- ! Teilzeitarbeit darf *nicht länger als frauengerechte* Arbeitszeit proklamiert werden, wie es in Politiker(innen!)reden immer wieder zu hören ist. Damit ist zwar der Themenstellung dieses Vortrags genüge getan: Teilzeitarbeit ist ein Weg für Frauen aus der Arbeitslosigkeit.

Aber erst wenn sich die Definition durchsetzt, daß *Mobilzeit eine familiengerechte Form der Arbeitszeit* ist, kann sich - so meine Philosophie - tiefgreifend etwas ändern:

- ! daß Männer und Frauen sich gleichermaßen Berufs- und Familienpflichten teilen;
- ! daß deshalb die "Kinderfalle" bei der Entscheidung über eine Einstellung nicht mehr einseitig zu Lasten der Frauen zuschnappt;
- ! daß sich die Rahmenbedingungen zur Kinderbetreuung verbessern, weil Mütter *und* Väter eine stärkere Lobby bilden;
- ! daß Frauen endlich in ihre Lebensplanung die Berufs- und Karriereplanung einbauen können, ohne daß sie sich im Zweifelsfall stets zwischen Familie und Beruf entscheiden müssen.

Eine Utopie vielleicht - aber mit Realisierungschancen.

5

Telearbeit: Neue Beschäftigungschancen für Frauen? (*Simone Strauf*)

EURES-Institut
Baslerstr. 19
79100 Freiburg
Tel.: 0761/ 70 441-31
Fax: 0761/ 70 441-44

Telearbeit ist ein Thema in den Medien, Politik, Verwaltung und Wissenschaft. Zahlreiche Veröffentlichungen beschäftigen sich mit Telearbeit. Gerade von politischer Seite wird die Verbreitung von Telearbeit forciert und die Schaffung neuer Arbeitsplätze durch Telearbeit wird nicht selten prognostiziert. Besonders bei Arbeitslosen wird damit die Hoffnung auf neue Beschäftigungschancen geweckt.

Das EURES-Institut hat sich mit dem Thema Telearbeit im Rahmen des aktuellen NOW-Projektes beschäftigt. Ziel war es, zu untersuchen, ob Telearbeit Frauen auf dem Arbeitsmarkt neue Chancen eröffnen kann, welche Qualifikationen zur Ausübung von Tätigkeiten in Telearbeit benötigt werden und welche Perspektiven Telearbeit bieten kann.

Im folgenden möchte ich Ihnen verschiedene Aspekte der Telearbeit vorstellen, Telearbeit aus der Sicht von Unternehmen beleuchten, die Interessen der Frauen an der Arbeitsform der Telearbeit und mögliche Entwicklungen aufzeigen.

Mit der Einführung von Telekommunikationsmedien haben sich grundsätzliche Wandlungen in der Arbeitswelt vollzogen. Für die Unternehmen bedeutet dies eine Erweiterung der Koordinationsmöglichkeiten, Rationalisierungspotentiale, schnellere Reaktionszeiten und veränderte Kommunikationsstrukturen. Telearbeit muß vor dem Hintergrund dieser Entwicklungen betrachtet werden und ist Ausdruck dieser Veränderungen.

Die Modernisierung und Umgestaltung der technischen Netze für den Informations- und Datenaustausch führt zu einer immer schnelleren Entwicklung von Informations- und Kommunikationsdienstleistungen. Mit Telearbeit ist jedoch nicht nur der Einsatz moderner Technologien verbunden, sondern für das Unter-

nehmen beinhaltet die Einführung von Telekommunikationstechnologien eine grundsätzliche Umstrukturierung der Arbeitsorganisation. Die neuen Unternehmensstrukturen, die auch unter dem Schlagwort "virtuelle organisations" diskutiert werden, unterscheiden sich von den herkömmlichen Formen auch durch völlig neue Verhältnisse zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, die die klassische Unterscheidung zwischen Selbständigen und Arbeitnehmern auflösen. Die Tendenz zu einer immer größeren Zahl von Selbständigen wird durch die neuen Technologien weiter verstärkt.

Im Zusammenhang mit der Diskussion um Telearbeit ist dieses breite Feld zu berücksichtigen. Der Oberbegriff der Telearbeit soll eine Vielzahl von Aspekten berücksichtigen, die die Auswirkungen der Anwendung neuer Technologien auf die Unternehmen und die Arbeitnehmer beinhalten.

Bei der Kennzeichnung von Telearbeit werden in der Regel drei Merkmale betrachtet, die je nach Ausprägungsform die unterschiedlichen Gestaltungsformen der Telearbeit charakterisieren:

1. Der räumliche Aspekt
2. Die zeitliche Dimension
3. Die verwendete Technologie

Ein erstes Kriterium zur Beschreibung der Telearbeit ist der Arbeitsort. Telearbeit findet demnach nicht in den Räumen des Arbeit- oder Auftraggebers statt, sondern in der Privatwohnung des Arbeit- oder Auftragnehmers, in einem in Wohnortnähe eingerichteten Büro oder in Filial-, Außen- oder Satellitenbüros des Auftraggebers. Auch die mobile Arbeit, die nicht an einen bestimmten Ort gebunden ist, wird als Telearbeit bezeichnet.

Bei der zeitlichen Dimension spielt die Frage nach dem Umfang der nicht in den Räumen des Arbeit- oder Auftraggebers verbrachten Zeit eine wichtige Rolle. Telearbeit kann ständig an einem dezentralen Ort verrichtet werden, oder nur stunden- oder tageweise im Unternehmen und zeitweise an einem dezentralen Ort.

Das dritte entscheidende Merkmal ist die technische Ausstattung der Arbeitsstätte außerhalb des Unternehmens mit Informations- und Kommunikationstechnik. Telearbeit setzt meist voraus, daß die Tätigkeiten mit Hilfe dieser Techniken ausgeführt werden, also eine Kommunikation zwischen dem Unternehmen und dem Arbeitnehmer bzw. Auftragnehmer beispielsweise per modem, e-mail oder direkter Datenleitung erfolgt.

Häufig werden auch rechtliche Aspekte der Telearbeit zur Charakterisierung dieser Arbeitsform herangezogen. Telearbeit ist jedoch nicht an eine bestimmte

Rechtsform gebunden. Bei der Vertragsgestaltung sind alle Formen zwischen einem Angestelltenverhältnis und der Selbständigkeit des Auftragnehmers denkbar.

Welche Formen der Telearbeit sind nun durch diese Merkmale gekennzeichnet? In der Literatur werden verschiedene Formen der Telearbeit diskutiert, die jedoch meist nur einen Ausschnitt der möglichen Telearbeitsformen widerspiegeln.

Ausprägungsformen	Organisation	Auslagerung von:	Ort	Technik-Ausstattung	Datenaustausch	Zeitliche Komponente	Vertragsform
Isolierte Telearbeit	individuell	einzelnen Arbeitsplätzen	Wohnung des Mitarbeiters	Informations- und Kommunikationstechnik	online oder offline	permanent oder zeitweise, alternierend	Arbeitnehmer, Heimarbeiter, Selbständige
Satellitenbüro	kollektiv	einzelnen/mehreren Funktionseinheiten	dezentrale Betriebsstätte eines Unternehmens				Arbeitsnehmer
Nachbarschaftsbüro		einzelnen Arbeitsplätzen	gemeinschaftliche Betriebsstätte mehrerer Unternehmen				
Telehäuser, Telecenter, Telecottages	kollektiv	Angebot von Büroräumen mit IuK-Ausstattung für Telearbeit durch Dienstleistungsunternehmen oder öff. Institutionen					Arbeitsnehmer
Teleservicecenter	kollektiv	Angebot von Dienstleistungen für dezentrale Unternehmen durch ein Unternehmen			Selbständige		

Quelle: Godehardt 1994, S. 43

Tabelle 4 Formen der Telearbeit und ihre Merkmale

Am Anfang der Debatte beschränkte man sich meist auf die Form der Teleheimarbeit, da diese als erste Telearbeitsform realisiert wurde. Es wurde jedoch bald deutlich, daß Teleheimarbeit zu eng gefaßt war, um das Phänomen umfassend zu beschreiben, da sich auch immer weitere Formen herausbilden, die die Merkmale der Telearbeit aufweisen.

Dennoch nahm die Teleheimarbeit breiten Raum in der Diskussion ein, zumal gerade von Seiten der Gewerkschaften diese Form der Telearbeit am heftigsten kritisiert wurde.

Unter **Teleheimarbeit** versteht man die Arbeit zu Hause in der eigenen Wohnung, die ausschließlich oder zum Teil an vernetzten Computern bzw. an Telekommunikationsendgeräten verrichtet wird. D.h. der Mitarbeiter arbeitet permanent und ausschließlich an einem Arbeitsplatz in der eigenen Wohnung. Die Teleheimarbeit wird oft auch unter dem Begriff der "isolierten Telearbeit" diskutiert.

Eine weitere Form der Telearbeit ist die der **alternierenden Telearbeit**. Hierunter wird eine Organisationsform verstanden, bei der Beschäftigte gelegentlich oder regelmäßig zwischen dem Arbeitsort zu Hause und dem Arbeitsort im Betrieb wechseln. Arbeitsplätze dieser Art sind nichts Neues, sondern werden von verschiedenen Berufsgruppen, wie z.B. Journalisten und Lehrern schon lange praktiziert.

Die beiden genannten Formen der Telearbeit gingen von einer, zumindest zeitlich begrenzten, Isolation des Arbeitnehmers aus. Es gibt jedoch noch weitere Formen der Telearbeit, bei denen Arbeitnehmer zwar räumlich entfernt vom Unternehmen tätig sind, aber dennoch eine kollektive Arbeitsform gewahrt bleibt. Als solche Formen wären beispielsweise Satellitenbüros und Nachbarschaftsbüros zu nennen.

Bei einem **Satellitenbüro** handelt es sich um eine kollektive Organisationsform, bei der Funktionseinheiten eines Unternehmens aus der Zentrale herausgelöst und räumlich dezentralisiert werden. Diese Organisationsform ähnelt sehr den Zweigstellen und Filialen, wie wir sie üblicherweise kennen, doch sind Satellitenbüros durch Telekommunikationseinrichtungen mit der Zentrale verbunden.

Bei einem **Nachbarschaftsbüro** oder einer Nachbarschaftszentrale handelt es sich um eine Betriebsstätte, in der Personen oder Arbeitsgruppen verschiedener Unternehmen nebeneinander unter einem Dach zusammenarbeiten und die sich in räumlicher Nähe zu den Wohnungen der Arbeitskräfte befinden. D.h. Mitarbeiter verschiedener Unternehmen nutzen gemeinsam die technische Infrastruktur des Büros und können sich dadurch Kosten teilen.

Häufig werden auch **Telehäuser und Telecenter** als Form der Telearbeit dargestellt. In Telehäusern und Telecentern werden Unternehmen telekommunikative Grunddienstleistungen, wie z.B. Telefon- und Telefaxdienste oder e-mail und ähnliches, zur Verfügung gestellt. Im engeren Sinne handelt es sich hierbei jedoch nicht um eine räumliche Dezentralisierung, sondern um eine Infrastruktureinrichtung für strukturschwache Regionen, die besonders von kleinen und mittleren Unternehmen genutzt werden kann. Von Telearbeit im "klassischen" Sinne kann hierbei eigentlich nicht gesprochen werden.

Auch **Teleservicecenter** werden meist als Form der Telearbeit diskutiert. Teleservicecenter sind von der Organisation her traditionelle Unternehmen mit einem

festen Stammsitz, die sich von anderen Unternehmen jedoch in den angebotenen Dienstleistungen und Arbeitsverfahren unterscheiden. Diese Unternehmen bieten telekommunikativ unterstützte Dienstleistungen für andere räumlich entfernte Unternehmen an. Als Dienstleistungen für Teleservicecenter bieten sich im besonderen Softwareentwicklung, Auftragsdatenverarbeitung, Buchhaltung, Übersetzungen und ähnliches an. Aus Sicht der Unternehmen handelt es sich bei Teleservicecentern nicht um Telearbeit im eigentlichen Sinne, da es eigenständige Unternehmen sind und für den Auftraggeber keine Dezentralisierung stattfindet.

Wie sieht es aber mit der Verbreitung dieser Telearbeitsformen in der Praxis aus? Die Schätzungen über die Verbreitung von Telearbeit gehen weit auseinander. Einer ursprünglichen Euphorie über mehrere hunderttausend Arbeitsplätze in Telearbeit allein in Deutschland ist eine realistischere Einschätzung gewichen. Es wurde zwar mit verschiedenen Formen der Telearbeit experimentiert, doch blieb ihre Verbreitung weit hinter den Erwartungen zurück.

Problematisch bei der Ermittlung der tatsächlichen Anzahl von Telearbeitsplätzen ist allerdings, daß vielleicht die Telearbeiter erfaßt werden können, die in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis stehen, die wachsende Zahl der Selbständigen läßt sich jedoch nur schwer ermitteln.

Betrachten wir, welche Branchen und Tätigkeiten sich bisher als besonders geeignet für Telearbeit erwiesen haben. Bei den Branchen eignen sich im besonderen diejenigen, die ohnehin schon dezentral organisiert sind. D.h. Branchen mit Außendiensttätigkeiten, bzw. einer Mischung aus Büro- und mobiler Arbeit. Hier kann der Einsatz der Telekommunikationsmedien die Arbeit optimieren und die Kommunikation effizienter gestalten. Im einzelnen wären hier zu nennen: der Bereich der Medien (wie Nachrichtenagenturen, Rundfunkanstalten und Zeitungsverlage), Versicherungen und Handel, aber auch die Datenverarbeitungsindustrie (wie Computerhersteller und Softwarefirmen), Druckindustrie und Banken/ Sparkassen. Die größte Verbreitung hat Telearbeit bisher in Dienstleistungsbranchen gefunden. Das produzierende und verarbeitende Gewerbe zeigt sich zwar interessiert, hat aber kaum Projekte zu Telearbeit durchgeführt. Generell läßt sich jedoch keine Branche als für Telearbeit ungeeignet ausschließen, da im wesentlichen die Merkmale der Tätigkeiten für eine Dezentralisierung von Bedeutung sind und diese Tätigkeiten in einer Vielzahl von Branchen ausgeübt werden.

Die in der Praxis realisierten Tätigkeiten in Telearbeit umfassen ein breites Spektrum. Angefangen von der Daten- und Texterfassung, über Programmieren, Sekretariatsarbeiten, Buchhaltung, Übersetzen bis hin zu Design/ Architektur, Training/ Ausbildung und Managementaufgaben.

Bei der Analyse der in Telearbeit ausgeübten Tätigkeiten läßt sich häufig eine Polarisierung erkennen. So finden sich auf der einen Seite einfach strukturierte Tätigkeiten mit niedrigem Qualifikationsgrad und geringen kreativen Anforderungen (z.B. Daten- und Texterfassung, Satzerstellung) und auf der anderen Seite Tätigkeiten in hochqualifizierten Arbeitsbereichen (z.B. Programmieren, Übersetzen, Forschung, Managementtätigkeiten). Mittlerweile wird von einer quantitativen Verschiebung der ausgelagerten Tätigkeiten von einfachen Aufgaben zu höherqualifizierten ausgegangen. Häufig ist damit auch eine Verschiebung der Form der Telearbeit verbunden, weg von der Teleheimarbeit hin zur alternierenden Telearbeit oder den kollektiven Formen der Organisation.

Welche Überlegungen spielen bei den Unternehmen eine Rolle, wenn sie die Einführung von Telearbeit in Erwägung ziehen?

Im folgenden möchte ich einige Vor- und Nachteile von Telearbeit aus Sicht der Unternehmen dargestellt, die Motive der Unternehmen aufzeigen und die Probleme und Hemmnisse analysieren, die bisher eine weitere Verbreitung verhindert haben.

Wie bereits erwähnt, läßt sich die Telearbeit nicht alleine durch die Installation der technischen Infrastruktur in einem Unternehmen implementieren, sondern vielfach sind mit der Einführung für das Unternehmen gravierende organisatorische Umstrukturierungen verbunden.

Eine Frage, die sich alle Unternehmen bei der Einführung von Telearbeit stellen, ist die der Wirtschaftlichkeit. Ein Unternehmen wird nur dann Telearbeit realisieren, wenn es sich wirtschaftliche Vorteile verspricht oder zumindest keine Zusatzkosten entstehen. Ob für die Einführung von Telearbeit Investitionen, besonders bei der technischen Ausstattung, getätigt werden müssen, hängt von der jeweiligen Ausstattung des Unternehmens ab. Die Aspekte der Organisation, der technischen Ausstattung, der sozialen Gestaltung und der rechtlichen Rahmenbedingungen stehen für die meisten Unternehmen erst an zweiter Stelle, entscheidend sind die Kosten- und Nutzenbetrachtungen. Einsparungspotentiale ergeben sich bei den Personalkosten, wenn die Aufgaben von Mitarbeitern ausgelagert werden und an Selbständige vergeben werden oder wenn Vertragsformen gewählt werden, die dem Mitarbeiter nur ungesicherte Arbeitsverhältnisse bieten. Weitere Einsparungsmöglichkeiten gibt es bei den Bürokosten, wenn Telearbeiter in Teleheimarbeit tätig sind und ihnen kein Arbeitsplatz mehr im Betrieb zur Verfügung steht oder sich mehrere Mitarbeiter durch die Einführung von Telearbeit einen Arbeitsplatz teilen können. Gegenüber diesen quantitativen Aspekten müssen auch qualitative Nutzenfaktoren betrachtet werden. Zu nennen wären hier z.B. die Erhöhung der Produktivität der Mitarbeiter in Telearbeit durch ungestörtes Arbeiten, die Erhöhung der Flexibilität in bezug auf

die Erfüllung von Kundenwünschen oder die Gewinnung und Erhaltung qualifizierter Mitarbeiter. Vorausgesetzt die Einführung von Telearbeit "rechnet" sich für ein Unternehmen, so ist es immer noch eine unternehmenspolitische Entscheidung, die mit Telearbeit verbundenen Veränderungen der Organisation und Struktur herbeizuführen. Der Abbau von Hierarchiestufen, der Übergang zu einer ergebnisorientierten Arbeitsweise, die fehlende oder verringerte persönliche Kontrolle der Telearbeiter und eine neue Art der Kommunikation bedeuten für einige Unternehmen so gravierende Veränderungen, daß die Einführung von Telearbeit als wenig attraktiv angesehen wurde. Der Mitarbeiterwunsch und die Zufriedenheit der Mitarbeiter hatten gegenüber wirtschaftlichen Betrachtungen bisher für die Unternehmen oft geringere Bedeutung. Gerade diese Aspekte jedoch sind es, die zukünftig für die Unternehmen wichtig sein werden, um Mitarbeiter auch in höher qualifizierten Positionen langfristig an das Unternehmen zu binden.

Rangfolge der Hinderungsgründe für Telearbeit 1985/1994 - Befragung der Entscheidungsträger aus Unternehmen -					
1985			1994		
1.	kein Veränderungsdruck	52,9%	1.	Kenntnis unzureichend	51,4%
2.	zu hoher finanzieller Aufwand	32,4%	2.	Führungsprobleme	45,7%
3.	zu hoher organisatorischer Aufwand	30,7%	3.	Kommunikationsprobleme	38,9%
4.	mangelnde Aufsicht und Kontrolle	26,3%	4.	zu hohe Kosten für Technik	36,7%
5.	nicht vorhandene technische Ausstattung	16,7%	5.	kein Veränderungsdruck	35,2%
6.	aufwendige Schulungen notwendig	13,5%	6.	fragliche Produktivität und Arbeitsqualität	31,3%
7.	fehlende Mitarbeiterakzeptanz	10,5%	7.	juristische Probleme	19,7%
8.	gewerkschaftlicher Widerstand	3,9%	8.	Widerstand seitens der Gewerkschaft	17,8%

Quelle: empirica 1994, S. 24

Tabelle 5 Rangfolge der Hinderungsgründe für Telearbeit 1985/ 1994

Trotz einiger, auch wirtschaftlicher, Vorteile von Telearbeit für die Unternehmen stehen der Einführung von Telearbeit eine Reihe von Gründen entgegen. Bei der Erläuterung der Hinderungsgründe bei der Einführung von Telearbeit beziehe ich mich auf Befragungen von empirica, die 1985 und 1994 bei Entscheidungsträgern in Unternehmen durchgeführt wurden.

1985 wurde mit Abstand der fehlende Druck als Hinderungsgrund der Einführung von Telearbeit, sowie finanzielle und organisatorische Aspekte genannt. 1994

wurden die Hinderungsgründe für die Einführung von Telearbeit in den Unternehmen hauptsächlich auf der Führungsebene gesehen. Der Vergleich zwischen den Angaben von 1985 und 1994 macht deutlich, daß in den Unternehmen zwar der Veränderungsdruck vorhanden ist und der Wille zur Innovation anscheinend auch, doch liegen die Problemfelder heute auf der Managementebene. Seitens der Unternehmen besteht erheblicher Informations- und Beratungsbedarf, der Antworten auf die Fragen der Aufrechterhaltung der Kommunikation, Führungsprobleme und Organisation geben soll.

Wie stellt sich Telearbeit jetzt aus der Sicht von Frauen als Arbeitnehmerinnen dar? In welchen Bereichen sind Frauen als Telearbeiterinnen tätig, welche Arbeitsbedingungen finden sie bei Telearbeitsplätzen vor und wie verhält es sich mit der vielfach propagierten verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch Telearbeit?

Beginnen möchte ich mit einem kurzen Überblick über den Diskussionsstand zu Frauen und Telearbeit in der Literatur.

Ein wichtiges Merkmal der Diskussion und Forschung zu Telearbeit in den 80er Jahren war, daß Telearbeit als eine Arbeitsform insbesondere für Frauen identifiziert wurde. Es wurde davon ausgegangen, daß besonders solche Tätigkeiten von der Auslagerung betroffen sein würden, die mehrheitlich von Frauen ausgeübt werden. Hierbei wurde hauptsächlich an Teleheimarbeit und die Auslagerung niedrigqualifizierter Tätigkeiten gedacht. Auch die Zuständigkeit der Frauen für die Reproduktionsaufgaben innerhalb der Familie führten zu der Annahme, daß Telearbeit als Modell zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf herangezogen werden könnte. Der Frauenanteil an den deregulierten Arbeitsformen ist überdurchschnittlich hoch, der Männeranteil ist nur in Teilbereichen hoch, die sich durch gute Bezahlung, hohes Prestige und höherqualifizierte Tätigkeiten auszeichnen. Einige Analysen kommen somit zu dem Schluß, daß Frauen aufgrund der familialen geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung im Erwerbssystem benachteiligt sind und in ungeschützte Arbeitsverhältnisse und Arbeitsformen gedrängt werden, Männer hingegen tendenziell in den geschützteren Beschäftigungsformen zu finden sind. Viele Publikationen teilen die Einschätzung, daß diese Entwicklung sich durch Teleheimarbeit fortsetzen und verstärken wird. Möglicherweise sind also Männer und Frauen unterschiedlich von Telearbeit betroffen.

Bei der Betrachtung der hauptsächlich von Frauen ausgeführten Tätigkeiten zeigt sich, daß Frauen vor allem in den Bereichen Programmierung und mittel- bzw. hochqualifizierte Sachbearbeitung einerseits und niedrigqualifizierter routinisierbarer Büroarbeit andererseits tätig sind. Der Schwerpunkt liegt eindeutig auf Büroarbeit, allerdings auf verschiedenen Qualifikationsebenen. Die

Befürchtung, daß es sich bei Telearbeit für Frauen nahezu ausschließlich um ungeschützte Teleheimarbeitsplätze in niedrigqualifizierten Berufen handelt, hat sich so nicht bestätigt. Allerdings ist der Anteil der Frauen in niedrigqualifizierten Büro­tätigkeiten generell höher. Doch wird den höherqualifizierten Sachbearbeitungstätigkeiten wachsende Bedeutung beigemessen.

Eng mit den in Telearbeit ausgeübten Tätigkeiten sind die Qualifikationen der Frauen verbunden. An dieser Stelle möchte ich noch einmal betonen, daß es sich bei Telearbeit lediglich um eine Arbeitsform, nicht aber um einen eigenständigen Beruf handelt. D.h. die Qualifikationen, die zur Ausübung von Tätigkeiten in Telearbeit benötigt werden, beziehen sich zu erst einmal auf die fachspezifischen Grundqualifikationen, die zur Ausübung der Tätigkeit nötig sind. Bei den Qualifikationen, die für die Arbeitsform Telearbeit gefordert sind, sind zusätzliche Fähigkeiten gefragt. Bei diesen telearbeitsspezifischen Qualifikationen handelt es sich zum einen um die technischen Fähigkeiten im Umgang mit den Telekommunikationsmedien, wichtiger sind aber noch die persönlichen Fähigkeiten. So erfordert Telearbeit, besonders wenn sie in der eigenen Wohnung geleistet wird, die Fähigkeit zu selbständigem Arbeiten, zur Selbstmotivation ohne den täglichen sozialen Kontakt zu den Kollegen im Betrieb, ein schnelles Umschalten zwischen den verschiedenen Arbeitsanforderungen von Familie und Beruf und zu persönlichem Zeitmanagement. Die genannten Fähigkeiten sind auch für die Mitarbeiter im Unternehmen wichtig, doch gewinnen sie bei räumlich und zeitlich flexibler Arbeit zusätzlich an Bedeutung. Die Vermittlung gerade dieser persönlichen Fähigkeiten wird bei der Einführung von Telearbeit in Unternehmen jedoch oft vernachlässigt. Bei der Förderung von Telearbeit in Unternehmen ist es daher unbedingt notwendig, sich nicht auf die fachlichen Qualifikationen zu beschränken, sondern auch persönliche Fähigkeiten zu vermitteln.

Betrachtet man die Qualifikationen der Frauen in Telearbeit, ist zwischen den ausgeübten Tätigkeiten zu unterscheiden. Oft korreliert jedoch die Ausübung niedrigqualifizierter Tätigkeiten mit der Teleheimarbeit, die z.T. für Frauen mit Teilzeitbeschäftigungen verbunden ist. In dieser Arbeitsform finden Frauen meist nur unterqualifizierte Tätigkeiten, die langfristig zu einer Dequalifizierung führen. Eine wesentliche Forderung der Telearbeiter sollte daher in einer Teilhabe an betrieblicher und überbetrieblicher Weiterbildung bestehen, die gerade Mitarbeiter in Telearbeit einschließt.

Bei der Frage nach der Motivation von Frauen Tätigkeiten in Telearbeit auszuüben kann man zwischen tätigkeitsbezogenen und familiären bzw. privaten Motiven unterscheiden. Ein weiteres Motiv kann die Wahl eines Telearbeitsplatzes als Alternative zur Erwerbslosigkeit sein, besonders wenn der Arbeitgeber durch

Auftragsvergabe an Selbständige Kosten sparen möchte oder die Frauen in eine Scheinselbständigkeit gedrängt werden.

Die Interessen der Arbeitnehmer an Telearbeit sind vielschichtig. Generell interessieren sich Frauen häufiger als Männer für Telearbeit und dieses Interesse folgt häufig familienbezogenen Gründen. Dabei nimmt aber das Interesse der Frauen mit steigendem beruflichen Prestige und Arbeitsplatzsicherheit ab. Daraus läßt sich schließen, daß das große Interesse von Frauen an Telearbeit auch eng verknüpft ist mit der Hoffnung auf berufliche Einstiegschancen oder Verbesserungschancen.

Die familienbezogene Dimension von Telearbeit wurde an verschiedenen anderen Stellen schon diskutiert. Die Argumente sollen noch einmal zusammengefaßt werden: Telearbeit bietet familiäre Vorteile, besonders für teilzeitarbeitsuchende Frauen, aufgrund ihrer Zuständigkeit für die Familienarbeit und der Möglichkeiten, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren. Dieses Argument gilt für verschiedene Formen der Telearbeit. Die größere Nähe zur Familie und die Möglichkeit zur selbständigen und flexiblen Einteilung der Arbeitszeit jenseits der starren Zeitstrukturen betrieblicher Arbeit erleichtern es Frauen, die berufliche Arbeitszeit auf die Zeitstrukturen der Familienarbeit abzustimmen.

Die ständige Präsenz der Arbeit im häuslichen Umfeld kann jedoch auch erhebliche Probleme hervorrufen. Die häufig zitierte Doppel- und Mehrfachbelastung für Frauen entsteht, weil Privatleben und Arbeit verschwimmen und die Abgrenzung der beiden Lebensbereiche nicht mehr durch räumliche und zeitliche Bedingungen vorgegeben wird, sondern immer wieder zur Disposition steht. Sie muß von den TelearbeiterInnen selbst mit den anderen Familienmitgliedern ausgehandelt und durchgesetzt werden. Dabei kommt es zu Konflikten, wenn Privatleben und Arbeit in einem direkten Konkurrenzverhältnis zueinander stehen. Dieses Konkurrenzverhältnis entsteht zum Beispiel, wenn TelearbeiterInnen versuchen, die Kinder zu betreuen und gleichzeitig zu arbeiten. Frauen entwickeln Schuldgefühle, weil es ihnen die berufliche Situation verbietet, den Kindern die notwendige Aufmerksamkeit zu widmen. Für zu Hause arbeitende Frauen ist es daher ebenso notwendig wie für betrieblich arbeitende Frauen, eine Kinderbetreuung zu organisieren, um tatsächlich die Vorteile der Arbeit zu Hause ausnutzen zu können und nicht ihre Belastungen zu verstärken. Noch schwieriger gestaltet sich die Vereinbarkeit, wenn die Telearbeiterinnen nicht zeitlich flexibel sind, sondern für den Auftraggeber ständig abrufbar sein müssen. Die nur teilweise gegebene Möglichkeit der Zeitplanung bei Telearbeit kann ein enormer Streßfaktor für die Frauen sein, sowohl bei Schwankungen des Auftragsvolumens als auch bzgl. der unvorhersehbaren Zeitbedürfnisse der Familienmitglieder. Häufig wird die Arbeit von Frauen zu Hause als disponibel, aufschiebbar und

zeitlich nicht limitiert angesehen, was für die Frauen eine Unterbewertung der Reproduktionsarbeit bedeutet und zu weiteren Konflikten mit den Familieninteressen führt. Somit ist Telearbeit nur eine scheinbare Lösung des Vereinbarkeitsproblems, die letztlich zu Lasten der Frauen geht.

Zusammenfassend kann man sagen, daß die zentralen Probleme der Telearbeit, besonders der Teleheimarbeit, Frauen stärker treffen als Männer. Es gibt jedoch auch Formen der alternierenden Telearbeit, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für die betroffenen Frauen tatsächlich erheblich erleichtern und bezüglich der Arbeitsbedingungen mit betrieblichen Arbeitsplätzen vergleichbar sind. Verschiedene Telearbeitsplätze im Öffentlichen Dienst, in der Versicherungsbranche und im Bankgewerbe entsprechen diesen Anforderungen. Diese "Vorzeigeprojekte" sind jedoch selten und nur für wenige Frauen zugänglich.

Die bisherigen Ausführungen bezogen sich auf Literaturlauswertungen und den Diskussionsstand in den Medien. Im Rahmen unseres NOW-Projektes hat uns darüber hinaus interessiert, wie konkret die Erfahrungen mit Telearbeit in einer Region sind. Hierzu wurden im Sächsischen Vogtland, einer typisch ländlich strukturierten Region, 535 Unternehmen befragt. Auf der Seite der potentiellen Telearbeiterinnen wurden intensive Einzelinterviews mit sieben Frauen geführt. Ziel der Unternehmensbefragung war es, einen Überblick über die Verbreitung von Telearbeit im Vogtland zu bekommen, das Interesse der Unternehmen an Telearbeit und die Einschätzung bezüglich der Vor- und Nachteile zu erfragen.

Die Ergebnisse der Befragung bestätigten im wesentlichen die Literaturergebnisse. Telearbeit wurde im Vogtland bisher nur in Einzelfällen realisiert und die überwiegende Zahl der Unternehmen hat bisher noch keine Erfahrungen mit Telearbeit gemacht. Auch das Interesse an Telearbeit ist eher verhalten und die Zahl der geplanten Telearbeitsplätze läßt keinen grundlegenden Wandel vermuten. Allerdings ist bei dieser Interpretation zu beachten, daß sich die Einschätzung der Unternehmen bezüglich der Telearbeitsplätze hauptsächlich auf abhängig Beschäftigte bezieht, die in Selbständigkeit tätigen Telearbeiter werden von den Unternehmen nicht als solche wahrgenommen und berücksichtigt. Dennoch läßt sich sagen, daß, zumindest in den Unternehmen, kaum mit einer Zunahme der betrieblichen Arbeitsplätze durch die Einführung von Telearbeit gerechnet werden kann.

Die bisher realisierten Formen und Tätigkeiten in Telearbeit bezogen sich in der Regel auf die "klassischen" Tätigkeiten wie Textverarbeitung, Datenerfassung oder Buchhaltung. Die in jüngster Zeit im Zusammenhang mit Telearbeit diskutierten Tätigkeiten wie Managementaufgaben, Forschungs- und Beratungsaufgaben und andere hochqualifizierte Aufgaben werden bei der

Betrachtung von Telearbeit im Vogtland kaum berücksichtigt. Auch bei den Formen der Telearbeit, an denen Interesse besteht, beschränken sich die meisten Unternehmen auf die "traditionellen" Formen.

Die Qualifikationen der Mitarbeiter für Telearbeit werden als recht gut eingeschätzt, doch wird von den Unternehmen mit Telearbeit stärker für die Vermittlung von Qualifikationen plädiert. Eine Vermittlung von Qualifikationen für Mitarbeiter in Telearbeit sollte dann die fachliche und persönliche Qualifikation gleichwertig einbeziehen.

Insgesamt wird die zukünftige Bedeutung der Telearbeit durch die Unternehmen im Vogtland dennoch eher positiv eingeschätzt. Allerdings überwiegt bisher die Meinung "Telearbeit ist zwar interessant und wichtig, kommt aber für uns nicht in Frage". Die Gründe, die aus Sicht der Unternehmen bisher gegen die Einführung von Telearbeit sprachen, wie z.B. die fehlende technische Ausstattung, werden in Zukunft mit der fortschreitenden technischen Entwicklung sicher an Gewicht verlieren. Wenn sich Telearbeit weiter verbreiten sollte, wird dies aber dennoch einige Zeit benötigen.

Wie sehen demgegenüber potentielle Telearbeiterinnen ihre Chance in dieser Arbeitsform Fuß zu fassen und inwieweit entspricht Telearbeit ihren Anforderungen? Wenn sich die befragten erwerbslosen Frauen für Telearbeit interessieren, so heißt das nicht zwangsläufig, daß sie sich speziell für diese Arbeitsform interessieren. Vielmehr ist das Interesse an Telearbeit häufig ein Interesse an jeder Form von Erwerbsmöglichkeit. Dies muß vor dem Hintergrund der hohen Erwerbslosigkeit von Frauen im Vogtland gesehen werden und demgegenüber der Präsenz von Telearbeit in den Medien, die Hoffnungen auf neue Beschäftigungsmöglichkeiten weckt.

Ein Interesse der Frauen an Telearbeit ist oftmals ein Interesse an flexiblen Arbeitszeitmodellen. Für Frauen mit kleinen Kindern überwiegen die Vorteile der Telearbeit in Hinblick auf eine leichtere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, für die anderen Frauen überwiegen eher die Nachteile. Sie bevorzugen einen betrieblichen Arbeitsplatz.

Zusammenfassend kann man feststellen, daß die als Vorteile angesehenen Aspekte für Frauen jedoch nicht zwangsläufig mit Telearbeit verknüpft sind, sondern sie könnten auch in anderen Arbeitsmodellen umgesetzt werden.

Zum Schluß möchte ich die zentralen Aussagen meiner bisherigen Ausführungen kurz zusammenfassen:

1. Telearbeit ist Ausdruck, aber nicht Ursache gesamtgesellschaftlicher Veränderungen, die durch die Einführung und Weiterentwicklung der Telekommunikationsmedien ausgelöst werden.
2. Telearbeit ist ein Oberbegriff für unterschiedliche Arbeitsformen. Das Spektrum reicht dabei weit über die Teleheimarbeit hinaus und muß sämtliche, auch unterschiedliche vertragsrechtliche, Formen mit einbeziehen.
3. Telearbeit in der Form der Teleheimarbeit kann dem Unternehmen Vorteile bieten, ist für Arbeitnehmer aber die sozial unverträglichste Form der Telearbeit. Von den negativen Aspekten durch Teleheimarbeit sind Frauen stärker betroffen als Männer.
4. Andere Formen der Telearbeit, wie alternierende Telearbeit oder die genannten kollektiven Formen wie Satellitenbüros oder Nachbarschaftsbüros können zukunftsfähige Formen der Telearbeit sein. Diese Formen der Telearbeit bringen besonders für die Ausübung höherqualifizierter Tätigkeiten Vorteile. Der Anteil von Frauen in diesen Bereichen ist bisher jedoch eher gering.
5. Insgesamt sind die genannten Formen der Telearbeit in Deutschland nicht sehr weit verbreitet. Die Beschäftigungswirkungen der Telearbeit entsprechen nicht den Erwartungen, die besonders bei Arbeitslosen geweckt werden. Bei Unternehmen entstehen durch die Einführung von Telearbeit kaum betriebliche Arbeitsplätze, vielmehr werden langjährige Mitarbeiter bei der Besetzung der Telearbeitsplätze bevorzugt.
6. Bei der Einführung von Telearbeit werden in den Unternehmen eine Reihe von Problemen gesehen. Als Hinderungsgründe gegen die Einführung werden mangelnde Kenntnis, Führungs- und Kommunikationsprobleme und mangelnde technische Ausstattung genannt.
7. Telearbeit als Instrument zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf beschränkt sich in der Regel auf Frauen. Die Zwangslage, in der sich Frauen mit familiären Betreuungsaufgaben befinden, bleibt immer Legitimation und Ansatzpunkt beruflicher Benachteiligung von Frauen und ist meist Bestimmungsmerkmal von Telearbeit.

Soll es sich um sozialverträgliche Telearbeitsplätze handeln, so sollte gewährleistet sein, daß

- ! Telearbeiter sozial und arbeitsrechtlich abgesichert sind,
- ! soziale Isolation verhindert wird,

- ! ein regelmäßiges und kalkulierbares Einkommen gesichert ist,
- ! Telearbeiter in Arbeitnehmerverhältnissen die Möglichkeit zur Weiterbildung bekommen,
- ! die Möglichkeit zu gewerkschaftlicher Interessenvertretung gegeben ist,
- ! die Telearbeitsplätze ergonomischen Kriterien entsprechen,
- ! die Einrichtung von Telearbeitsplätzen auf der freiwilligen Aufnahme von Telearbeit beruht.

Die Gewerkschaften sind bei der Sicherung der Sozialverträglichkeit der Telearbeitsplätze wichtige Akteure. Ihre Forderungen in Betriebsvereinbarungen durchzusetzen ist ein wichtiger Schritt in diese Richtung.

Der Arbeitsmarkt ist durch die zunehmende Anwendung der neuen Technologien im Umbruch. Die Unterscheidung zwischen Arbeitnehmern und Selbständigen wird sich durch die Vielzahl entstehender Mischformen auflösen. Jetzt schon ist eine immer größer werdende Zahl von Selbständigen zu verzeichnen, die gerade im Dienstleistungssektor durch ihr Angebot Arbeitnehmer aus ihren Arbeitsverhältnissen drängen. Meine Ausführungen bezogen sich meist auf das Verhältnis zwischen einer Arbeitnehmerin in Telearbeit und einem Arbeitgeber. Das breite Feld der Selbständigen, die ihre Dienstleistungen über Telekommunikationsmedien anbieten, ist schwer faßbar. Mobile Telearbeit und Telearbeit in Selbständigkeit werden Bereiche sein, die in Zukunft eine immer größere Rolle spielen. Für die Gewerkschaften stellt Telearbeit eine zentrale Herausforderung dar. Formen virtueller Gewerkschafts- und Betriebsratsarbeit und neue Formen im Umgang mit der Zielgruppe der Telearbeitenden müssen gefunden werden, um auch zukünftig eine kollektive Interessensvertretung zu gewährleisten.

Ausgehend vom Titel meines Vortrags, möchte ich zurückkommen auf die Frage: Stellt Telearbeit eine neue Beschäftigungschance für Frauen dar? Bei der Beantwortung der Frage ist es wichtig, Telearbeit differenziert zu sehen. Sicherlich stellt nicht jede Form der Telearbeit eine Chance dar, doch gibt es Formen, die auch Frauen neue Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt eröffnen können. Um Telearbeit als Chance zu nutzen ist entscheidend, wie gut die Qualifikationen der potentiellen Telearbeiterinnen sind. Bei der Vermittlung von Qualifikationen sollte gleichermaßen Wert auf die fachlichen und persönlichen Fähigkeiten gelegt werden. Fachliche Qualifikationen können bereits in die Berufsausbildung integriert werden oder nachträglich in Weiterbildungsmaßnahmen vermittelt werden. Für Arbeitslose kann die Maßnahme als Vollzeitmaßnahme angeboten werden, für in einem Arbeitsverhältnis Beschäftigte berufsbegleitend. Der Einstieg

in die Selbständigkeit als Telearbeiterin erfordert weitere Qualifikationen, die in Zusammenhang mit Existenzgründungsinhalten vermittelt werden können. Denkbar sind auch Maßnahmen, die speziell Qualifikationen für Existenzgründung in Telearbeit vermitteln, die den Aufbau einer umfassenden Servicedienstleistung in Telearbeit fördern.

Telearbeitsbezogene Qualifikationen garantieren noch keinen Arbeitsplatz, doch können sie die Chancen auf einen Einstieg erheblich verbessern, da immer mehr Unternehmen die Anwendung von Telekommunikationsmedien fördern und qualifizierte Mitarbeiter benötigen. Telearbeit in Selbständigkeit setzt auf das Engagement und die Kreativität der Existenzgründerinnen, Nischen zu finden und ein für Unternehmen attraktives Angebot zu schaffen.

Telearbeit kann eine Chance sein, doch nur wenn die Rahmenbedingungen der Sozialverträglichkeit geschaffen und Qualifikationen genutzt werden, können attraktive Arbeitsplätze entstehen und Frauen eine Perspektive bieten.

Literatur

EMPIRICA (1994): Pan-Europäische Befragung zur Telearbeit. Bericht 5. Bonn

GODEHARDT, BIRGIT (1994): Telearbeit, Rahmenbedingungen und Potentiale. (Schriftenreihe der ISDN-Forschungskommission des Landes Nordrhein-Westfalen), Opladen

6

Existenzgründung von Frauen - auf dem Weg zur Unternehmerin (*Marita Rättig*)

Büro für Existenzgründung und Existenzsicherung
Wettinerstr. 7
04105 Leipzig
Tel. + Fax: 0341/ 980 2832

Durch meine Tätigkeit habe ich in der Vergangenheit ca. 80 Frauen in ihrem Vorhaben eine Existenz zu gründen durch Existenzgründungsseminare und persönliche Gründungsberatungen im Raum Leipzig bzw. im südsächsischen Raum begleitet. Davon haben sich:

- ! ca. 40 Frauen gegründet
- ! sind ca. 15 Frauen in der Gründungsphase
- ! suchen ca. 25 Frauen nach Alternativen zur Arbeitslosigkeit bzw. ihrer Nichterfüllung im beruflichen Leben, sie wägen teilweise eine Gründung ab.

Branchen der gegründeten Unternehmen

Die Art der gegründeten Unternehmen gliedert sich in:

- ! Unternehmen des Dienstleistungssektors wie Krankenpflege, Finanzdienstleistungen, Kongreßagentur, Hausverwaltung, Werbeagentur, Künstleragentur, Schreibbüro u.a.
- ! Handel und Vertrieb wie Geschenkartikel, Spezialartikel, Stoffe, Drogerieartikel u.a.
- ! kreative Bereiche wie Multimediadesignerin, Holzgestalterin, Textilgestalterin, Modedesignerin, Farb- und Stilberaterin, Trainerin für chinesische Bewegungstechniken, Englischlehrerin, Galeristin u.a.
- ! technische Bereiche wie Planungsbüro für Heizungs-, Lüftungs- und Sanitärtechnik, Ingenieurbüro für Maschinenbau, Bauplanerin, Büro für ökologische Planungen u.a.

Da in der DDR eine wesentlich größere Zahl von Frauen in technischen Berufen ausgebildet wurde als in Westdeutschland, bilden auch in Existenzgründungskursen technisch ausgebildete Akademikerinnen einen großen Teil der Teilnehmerinnen. Leider ergibt sich für nur wenige von ihnen die Möglichkeit einer Gründung in ihrem Fachgebiet. Fehlendes Eigenkapital, gesättigter Markt, krisengeschüttelte Branchen und das unternehmerische Risiko sind nur einige Ursachen für die geringe Zahl technisch ausgerichteter Existenzgründungen unter Frauen. Die Unternehmen gründeten sich vorwiegend in der Rechtsform eines Einzelunternehmens oder als Gesellschaft des bürgerlichen Rechts.

Motivation der Existenzgründerinnen

Das Hauptmotiv der Existenzgründungen war die Teilnahme am aktiven Wirtschaftsleben, die durch Arbeitslosigkeit, drohende Arbeitslosigkeit oder Unterforderung bzw. das Gefühl des nichtaisgefülltseins in der beruflichen Tätigkeit unterbrochen oder abgebrochen war. Die verheirateten Existenzgründerinnen, die meist Ende 30 oder in den Vierzigern waren, haben in geringerem Maße finanzielle Motive, es ging ihnen eher um Ideenverwirklichung bzw. aktives gewohntes Erwerbsleben. Anders ist die Situation bei den Alleinerziehenden bzw. Singles, die eher aus wirtschaftlicher Notwendigkeit ein Unternehmen gründen. Verheiratete gründungswillige Frauen mit mehreren sich im Entwicklungsalter befindenden Kindern sind unter meiner Klientel die Ausnahme. Die Annahme, daß sich mit einer Existenzgründung, die Vollzeit ausgeübt wird, eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie möglich ist, ist eine Illusion. Bei jeder Gründungswilligen wird sich diese in kürzester Zeit, schon nach den ersten Seminarstunden, verflüchtigt haben. Vielleicht gibt es tatsächlich Gründungsmöglichkeiten, wo eigenes Unternehmen und die Betreuung von zwei bis drei Kindern möglich ist, jedoch habe ich keine derartigen Fälle betreut. Es ist sicher sehr schwierig bei der derzeitigen Marktsituation unter diesen Bedingungen eine tragfähige Vollexistenz aufzubauen.

Die Hauptschwierigkeiten in der Anlaufphase liegen vor allem darin, daß die betriebswirtschaftlichen Kenntnisse und Zusammenhänge und der damit verbundene Zeitaufwand unterschätzt werden.

Die von mir begleiteten Gründerinnen haben alle noch ihre Unternehmen, jedoch zum Teil nicht mit den erwarteten Umsatz- und Gewinngrößen. Oft traten Probleme durch schlechte Zahlungsmoral der Kundschaft und durch ungünstige Zahlungsmodalitäten auf. Mit den dargestellten Daten kann kein überregionales Bild für die Existenzgründerinnen in den neuen Bundesländern gezeichnet werden,

es kann lediglich für das Ballungsgebiet Leipzig bzw. für den südsächsischen Raum repräsentativ sein. Aufgrund der Ähnlichkeit der Sachlage in den Städten Dresden und Chemnitz können die Daten jedoch auf den gesamtsächsischen Raum übertragen werden.

Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland

Interessant ist es zu betrachten, welche signifikanten Unterschiede es bei Existenzgründungen in den alten und in den neuen Bundesländern gibt und wo die Gründe hierfür liegen. Aus meiner Erfahrung kann ich lediglich sagen, daß unter den von mir betreuten Existenzgründungen sich nur wenige Gründerinnen aus den alten Ländern befanden. Diese nahmen jedoch bei der Gründung ein höheres Risiko auf sich, da sie hohe Kreditbelastungen problemloser angehen als ehemalige DDR-Frauen. Marktanalysen haben ergeben, daß einige Gründungsideen vom Ansatz her gut, jedoch in den neuen Ländern noch nicht marktfähig sind. Fehlende Kaufkraft, hohe Arbeitslosigkeit und andere Wertvorstellungen sind die Ursachen, daß für manche Produkt- und Leistungsangebote der Markt noch nicht vorhanden ist.

Unterschiede zwischen Stadt und Land

Ein weiteres Unterscheidungskriterium bei Existenzgründungen ist, ob die Gründung im städtischen oder ländlichen Raum stattfindet. Meines Erachtens besitzt der sächsische ländliche Raum hierbei günstige Bedingungen. Gute Förderprogramme des Landes bieten ein breites Betätigungsfeld für Gründungen. Hier müssen allerdings durch Schulungs- und Seminarangebote die Bereitschaft und die Motivation sich zu gründen noch stärker geweckt werden.

Kredite und Finanzierung

Beim Thema Existenzgründerinnen spielen oft die Aspekte Finanzierung und Banken eine große Rolle. Häufig wird angeführt, daß es für gründungswillige Frauen schwieriger ist, Kredite zu bekommen als für gründungswillige Männer. Aus meiner Praxis ergeben sich jedoch keine grundsätzlichen Benachteiligungen von Frauen bei Kreditbewilligungen. Gründungswillige Frauen gehen normalerweise mit viel Engagement aber sehr vorsichtig an Finanzierungsprobleme. Sie scheuen häufig die Risiken hoher Kreditbelastungen. Meiner Meinung nach sollte für Alleinerziehende bzw. Singles die Mindestinvestitionsvolumina reduziert werden,

bzw. die Eigenkapitalanteile bei guten tragfähigen Konzepten reduzierbar sein. Hier sollten die Hausbanken diesen Frauen stärker entgegenkommen.

Förderprogramme und Beratung für Existenzgründerinnen

Gerade die Qualität der Beratung und Begleitung von Existenzgründungen ist ein wesentliches Kriterium, ob die Gründung erfolgreich verläuft oder nicht. Es gibt zahlreiche Programme und Maßnahmen, die Existenzgründern und -Gründerinnen den Start erleichtern sollen. Hier seien nur folgende genannt: European-Recovery-Programm ERP, Eigenkapitalhilfeprogramm EKH, Existenzgründungsprogramm der Deutschen Ausgleichsbank, EU-Frauenförderprogramme NOW, IRIS und ILE, Programm der Kreditanstalt für Wiederaufbau, Bürgschaften, Förderung nach §55a AFG, Investitionszulagen. All diese Programme werden bei meinen Beratungen theoretisch und bei Anwendbarkeit praktisch miteinbezogen. Häufig reicht für die Vielzahl der individuellen Fragestellungen das geförderte Beratungsangebot nicht aus. Hier wären speziell für Frauen individuelle Beratungsangebote angebracht. Weiterhin müssen in den laufenden Anpassungsmaßnahmen, Reintegrationsmaßnahmen, Fortbildungen oder sonstigen Schulungsprogrammen, die vom Arbeitsamt gefördert und finanziert werden, unbedingt die Möglichkeit der Existenzgründung als Wiedereinstieg in die Arbeitswelt thematisiert werden. Die derzeitigen Programme sind zu einseitig auf eine Wiedervermittelbarkeit der Teilnehmer auf den ersten Arbeitsmarkt zugeschnitten, wobei das dürftige Angebot auf dem ersten Arbeitsmarkt dies so gut wie unmöglich macht. Eine zielgerichtete Beratung im Vorfeld der beruflichen Orientierung betrachte ich ebenfalls als angebracht. Verstärkt sollte in Hochschulen und Universitäten auf Existenzgründungsmöglichkeiten aufmerksam gemacht und entsprechende Seminare veranstaltet werden. Auch in der beruflichen Bildung sollte das Thema Existenzgründung als Lehrinhalt vermittelt werden. Für besonders wichtig halte ich, und da spreche ich aus meiner Erfahrung, daß in den ersten zwei Jahren nach der Gründung der Kontakt zu den aktiven Existenzgründungsberatern nicht abreißen sollte, da gerade in dieser Zeit Probleme und Schwierigkeiten auftreten, die für den Erfolg oder Mißerfolg entscheidend sind. Mit einer guten Begleitung können diese Probleme jedoch oft schnell behoben werden bzw. im Ansatz bearbeitet werden. Bisher gibt es noch zu wenig geförderte Gründungsbegleitung, bzw. sind zu deren Förderung ist bisher wegen des bürokratischen Aufwandes nicht praktikabel. Die Rolle der IHKs als Verband der Unternehmer müßte stärker an Bedeutung gewinnen und deren Angebotspalette im Bereich Existenzgründung noch reichhaltiger sein, um bei ihren zukünftigen Mitgliedern Aufmerksamkeit und Interesse erringen.

Betriebswirtschaftliche Kenntnisse unbedingt notwendig

Häufig wird Existenzgründerinnen ein Defizit in betriebswirtschaftlichen Kenntnissen unterstellt. Aus meiner Erfahrung läßt sich dies jedoch nicht bestätigen. Gründerinnen bringen beruflich wie fachlich gleiche Voraussetzungen wie Gründer mit. Betriebswirtschaftliche Kenntnisse fehlen bei fast allen Gründungswilligen, egal ob es sich um eine Frau oder einen Mann handelt. Erfahrungsgemäß bemühen sich jedoch Frauen stärker die betriebswirtschaftlichen Zusammenhänge zu verstehen und benötigen daher eventuell mehr Zeit und mehr Beratung in diesen Dingen. Spezielle Fortbildungsangebote für Frauen gibt es bereits, zumindest in den Ballungsgebieten Leipzig, Chemnitz und Dresden. Die Aktivitäten im ländlichen Raum könnten sicherlich noch verstärkt werden.

Erfolgreiche Frauengründungen

Von Frauen gegründete Unternehmen haben in der Regel länger Bestand als von Männern gegründete. Ursachen hierfür könnten zum einen die im Endeffekt besseren betriebswirtschaftlichen Kenntnisse von Frauen sein. Zum andern kann es jedoch auch daran liegen, daß Gründerinnen eine in der Regel sehr intensive und durchdachte Vorbereitungsphase durchlaufen haben, bevor sie tatsächlich gründen. Zu den Marktchancen von Existenzgründerinnen im allgemeinen kann man keine negativen Feststellungen treffen, im Gegenteil, Frauen mit guten Branchenkenntnissen werden in ihren Fachgebieten sehr geschätzt und treffen selten auf Vorurteile. Die ehemalige DDR-Frau, die als Gründerin häufig ein langes und aktives Arbeitsleben hinter sich hat, hat es gelernt sich zu behaupten und bewährt sich auch im Geschäftsalltag. Leider scheuen viele Unternehmerinnen trotz guter Gewinnerträge die Risiken ihre Unternehmen zu vergrößern und Mitarbeiter einzustellen.

Netzwerke und Erfahrungsaustausch

Netzwerke unter Unternehmerinnen entstehen oft dadurch, daß Frauen aus Existenzgründungskursen sich nach Ende des Kurses weiterhin treffen, um in Vereinen oder Stammtischrunden Erfahrungen auszutauschen. Häufig entstehen dadurch auch für die Gründung nützliche Geschäftsbeziehungen.

7

Förderung von Frauen in Schlüsselpositionen - Bericht eines NOW-Projekts (*Katrin Holzhaus*)

IHK-Zentrum für Weiterbildung Chemnitz
Führungsakademie Glauchau GmbH
Rudolf-Breitscheid-Str. 2
08371 Glauchau
Tel.: 03763/ 777 314
Fax: 03763/ 777 377

“Wenn ein Aufsichtsrat die Wahl hat, eine Frau an die Spitze des Vorstandes zu setzen, weil sie vielleicht einen Tick besser ist, dann braucht er schon Mut. Denn wenn sie, aus welchen Gründen auch immer, nicht erfolgreich arbeitet, dann würde diese Entscheidung auf ihn zurückfallen - nach dem Motto, es sei halt eine Frau...”

“In den 70.000 größten deutschen Unternehmen gibt es zwar rund 115.600 Führungspositionen, so eine Studie des Darmstädter Hoppenstedt Verlags, aber nur 3,7% der Stellen sind mit Frauen besetzt... Nur knapp ein Drittel der befragten Führungskräfte könnte sich vorstellen, daß der Frauenanteil im oberen Management auf fünf bis zehn Prozent steigt” (Wirtschaftswoche 26/27.06.1996).

Ausgehend von Zahlen wie diesen initiierte die IHK Führungsakademie in Glauchau das Projekt zur Förderung von Frauen in Schlüsselpositionen in Politik, Verwaltung und Wirtschaft. Ziel ist es, in Zusammenarbeit mit europäischen und deutschen Partnern, die strukturellen und verhaltensbedingten Hindernisse für den beruflichen und politischen Aufstieg von Frauen zu analysieren und zu überwinden. Dadurch, so die Philosophie des Projektes, sollen starke, engagierte Frauen in ihren Positionen gefestigt oder ihr beruflicher Aufstieg ermöglicht werden. Das wiederum sichert Beschäftigung für diese Frauen und eröffnet Möglichkeiten für die Einstellung von weiteren Frauen in der Perspektive.

In Verbindung mit der Entwicklung der Fähigkeit, analytisch zu arbeiten, strukturell zu denken und zielstrebig Erkenntnisse umzusetzen, sollen Frauen in die Lage versetzt werden, das Ziel, die Gleichstellung von Mann und Frau, in die eigenen Hände zu nehmen und eigenständig zu gestalten. Eine familienfreundliche

Gestaltung von Arbeitsbedingungen und die Organisation von Seminaren für Entscheidungsträger zur Sensibilisierung für die Gleichstellungspolitik und der Möglichkeit, als Multiplikatorinnen auftreten zu können, werden in der Umsetzung des Projekts verbunden.

Das Projekt wird im Rahmen eines transnationalen Netzwerks (Deutschland, Griechenland, Irland) aus Bildungsträgern, Unternehmern und kommunalen Institutionen durchgeführt. Die transnationalen Partner sind hauptsächlich auf den Bereich der aufstiegsorientierten Fortbildung von Frauen in der Privatwirtschaft konzentriert.

Die einzelnen Maßnahmen finden berufsbegleitend an drei Tagen im Monat statt. Das Projekt ist in drei Phasen aufgebaut. Die erste Phase besteht aus folgenden Modulen (Dezember 95 - November 96):

- ! Moderne Führungsstile und -strategien,
- ! Erfolgsorientierte Marketingstrategien,
- ! Frau und Beruf - Rechtskenntnisse,
- ! Projektmanagement,
- ! Zeit- und Stressmanagement,
- ! Rhetorik,
- ! Moderne Informationstechnologien,
- ! Intensivsprachkurs in Großbritannien.

In der zweiten Phase (Dezember 96 - November 97) wird der Teilnehmerkreis erweitert und die Projektgestaltung von Multiplikatorinnen aus Phase 1 übernommen.

In der dritten Phase (Januar 98 - März 98) werden Ergebnisse analysiert und verallgemeinert und in einem Handbuch oder Leitfaden zusammengefaßt.



Neue Chancen durch Qualifizierung: Die Arbeit von ECO, dem transnationalen Netzwerk von NOW-Projekten (Gudrun Straßburger)

KONZEPT

Alleenstr. 13

71679 Asperg

Tel.: 07141/ 68 28-0

Fax: 07141/ 68 28-25

Als Mitorganisatorin dieser Tagung wurde ich gebeten, einen Vortrag über die Arbeit des transnationalen Netzwerkes von NOW-Projekten ECO zu halten. Dieser Bitte möchte ich im folgenden Kurzbeitrag nachkommen.

Das EU-Gesamtprojekt von *KONZEPT* startete zum Jahresbeginn 1996. Ich bin seit April diesen Jahres in das NOW-Projekt involviert. Deshalb kann insgesamt noch gar nichts darüber ausgesagt werden, ob durch Qualifizierung neue Chancen für Frauen entstanden sind oder entstehen werden.

In den nachfolgenden Kurzbeiträgen von mir und unseren Kooperationspartnerinnen aus Italien und Spanien werden exemplarisch Qualifizierungsprojekte vorgestellt, die Frauen neue Chancen auf dem Arbeitsmarkt eröffnen sollen. Sie zeigen die Bildungssituation der Frauen im jeweiligen Land auf und verdeutlichen bereits in Ansätzen, wer tendenziell zu den Gewinnerinnen bzw. den Verliererinnen im europäischen Integrationsprozeß gehört. Vielleicht können wir in der anschließenden Diskussionsrunde Klarheit darüber erhalten, ob es:

- ! bestimmte Frauen sind und wenn ja, welche?
- ! Frauen in bestimmten Ländern sind und wenn ja in welchen?
- ! bestimmte Frauen in bestimmten Ländern sind und wenn ja, welche Frauen in welchen Ländern?

Ausgangspunkt des folgenden Vortrags ist das Operationelle Programm der Bundesrepublik Deutschland für die Gemeinschaftsinitiative **Beschäftigung und Entwicklung von Humanressourcen** (1994-1999). Schwerpunktmäßig

präsentiere ich Ihnen, passend zum Tagungsthema, das Programm **NOW** (New opportunities for women, Neue Chancen für Frauen). Während Frau Schunter-Kleemann in ihrem Vortrag heute vormittag anschaulich das Programm mit seinen Positiv- und Negativseiten vorstellte und kritisch beurteilte, möchte ich als Projektleiterin eines NOW-Projektes die praktische Seite eines solchen Projektes veranschaulichen.

Ein Wesensmerkmal der Gemeinschaftsinitiative Beschäftigung und Entwicklung von Humanressourcen ist die **Betonung der transnationalen Zusammenarbeit** auf allen Ebenen der Förderprojekte. Transnationale Kooperation braucht eine Infrastruktur. Diese Infrastruktur stellt das transnationale Netzwerk **ECO (Experience-Coopération-Opportunités)** dar, welches ich Ihnen im zweiten Teil meines Beitrages vorstelle.

Im dritten und letzten Abschnitt geht es um die Darstellung konkreter NOW-Projekte. Diesen Vortragsteil gestalte ich, wie bereits erwähnt, gemeinsam mit unseren Kooperationspartnerinnen aus Italien und Spanien. Unser NOW-Projekt heißt **FIRE: Frauen in regionaler Entwicklung**. Unsere Kooperationspartnerinnen stellen uns Ihre Qualifizierungsprojekte für Frauen im Anschluß an mein Referat selber vor.

Es wäre schön, wenn uns hiermit zum Tagesabschluß ein informativer „Rundumschlag europäischer Frauenprojekte“ gelänge, der sicherlich auch genügend Diskussions- und Fragestoff beinhaltet.

Mir ist klar, daß Sie als Tagungsgäste zusammen mit mir und den DolmetscherInnen um diese Tageszeit eine letzte Schwerstarbeit in Bezug auf Ihre Konzentration leisten. Für diese Glanzleistung an Aufmerksamkeit bedanke ich mich bei Ihnen schon im voraus ganz herzlich.

8.1 NOW, New Opportunities for Women

Der Vertrag über die Europäische Union (EU) vom 7.2.1992, besser bekannt unter der Bezeichnung **Maastrichter EU-Abkommen** enthält explizit keine frauenpolitischen Bestimmungen. Dennoch haben die **EU** und auch ihre Vorgängerin die **Europäische Gemeinschaft (EG)** frauenpolitische Komponenten zur Verbesserung der gesellschaftlichen, d.h. beruflichen, politischen und privaten Lebenssituation von Frauen seit ihrer Gründung 1957 entwickelt. Die einzelnen Etappen der Gemeinschaftsaktionen zugunsten von Frauen möchte ich nicht

aufzählen, sie sind u.a. nachlesbar in der Broschüre der „Kommission der Europäischen Gemeinschaften: Europa für die Frauen“ oder als kritische Auseinandersetzung bei Frau Schunter-Kleemann.

NOW hat zum Ziel die Beschäftigungschancen von Frauen zu erhöhen und ihre Arbeitslosenquote zu verringern. Dieses Ziel soll in den einzelnen Mitgliedsländern erreicht werden durch:

- ! Modellprojekte zur Gründung kleiner Unternehmen und Genossenschaften durch Frauen, z.B. Existenzgründungsseminare, Starthilfen zur Existenzgründung,
- ! Maßnahmen zur beruflichen Wiedereingliederung, z.B. Beratungs- und Bildungsangebote für Frauen,
- ! Begleitmaßnahmen, z.B. Kinderbetreuungsangebote.

KONZEPT hat diese Zielvorgaben unter anderem eingebaut in **Existenzgründungsseminaren für Frauen** sowie in **frauenspezifischen Beratungs- und Bildungsangeboten**, auf die ich später noch detaillierter eingehen werde.

Damit diese Frauenprojekte nicht im „luftleeren Raum“ der einzelnen Länder stehen bleiben, legt die EU großen Wert auf eine transnationale Vernetzung der einzelnen EU-Projekte.

8.2 ECO, Experience - Coopération - Opportunités (Erfahrung - Kooperation - Chancen)

Das Netzwerk **ECO** ist 1995 aus Vorgängernetzwerken hervorgegangen und es verknüpft europäische Bildungseinrichtungen miteinander.

Im ECO-Netzwerk sind, neben der Bundesrepublik Deutschland dem Gastgeberland dieser transnationalen Tagung, die Länder Frankreich, Italien und Spanien vertreten. ECO setzt sich aber nicht nur aus mehreren Nationalitäten, sondern außerdem aus zwei Gruppen, der **Pilot-** und der **Basisgruppe** zusammen.

Zu den Aufgaben der Pilotgruppe gehören sämtliche Managementaufgaben (z.B. Koordination der Transnationalität, Seminar ausgerichtet, Evaluation).

In den Basisgruppen (ECO: Orientation/ Ce/ Form) finden die tri- bzw. multilaterale Projektarbeit und der Erfahrungsaustausch über Methoden und Evaluation statt.

Als Ziele haben die Mitgliederorganisationen in ihrem Vereinbarungsprotokoll definiert:

- A) Entwicklung und Erweiterung des transnationalen Netzwerks und Reflexion über Fortschritte in der Gleichstellungspolitik sowie Möglichkeiten der Berufsaus - und Weiterbildung von Frauen in den jeweiligen Mitgliedsländern.
- B) Förderung und Gründung von Projektpartnerschaften zur Umsetzung der transnationalen Komponente in NOW-Projekten.
- C) Transnationaler Methodenaustausch durch transnationale technische Seminare aus laufenden Projekten.

An einem dieser transnationalen Seminare nehmen Sie gerade teil. Weitere frauenspezifische Seminare dieser Art folgen. Für die Organisation und Ausrichtung ist ein bestimmtes Mitgliedsland zuständig. Die Zuständigkeit rotiert.

Das Thema des heutigen Seminars lautet: **Frauen in Unternehmen-Konjunkturpuffer oder Innovationspotential?** Im Unterthema geht es um **Neue Chancen durch Qualifizierung.**

Ich beginne mit dem Regionalprojekt von *KONZEPT* aus Asperg, Kreis Ludwigsburg, Region Stuttgart, Baden-Württemberg.

8.3 FIRE: Frauen in regionaler Entwicklung

Vom weltweiten Strukturwandel ist auch die Region Ludwigsburg/Stuttgart betroffen. Die Internationalisierung und Europäisierung der Märkte und die rasante Technologieentwicklung trafen und treffen die ortsansässige Metall- und Automobilindustrie massiv. Die Beschäftigten dieser Branchen und hier wiederum die weiblichen Beschäftigten sind akut gefährdet arbeitslos zu werden bzw. langfristig zu sein. Die Arbeitslosenquote im Arbeitsamtsbezirk Ludwigsburg lag im Juli 1996 bei 6,9%, die der Frauen bei 7,2%. Die Zahl der langzeitarbeitslosen Frauen lag bei 32%. Bei dieser Betrachtung darf jedoch nicht außer acht gelassen werden, daß die Region über Ressourcen an qualifiziertem „**Humankapital**“ verfügt, das zur Standortsicherung von Betrieben eingesetzt werden soll und muß.

KONZEPT setzt mit seinem NOW-Projekt bei den regionalen Rahmenbedingungen an. Priorität hat im NOW-Projekt „FIRE“ die regionale Verankerung der Bildungsmaßnahmen und Förderstrategien. Die Veränderung der Rahmenbedingungen von Frauen in der Region soll durch eine „ **Konzertierte Aktion Frauenförderung**“ erzielt werden. Dazu ist die Zusammenarbeit sämtlicher RegionalakteurInnen aus Administrationen, Kammern, Innungen, Betrieben, Verbänden und Vereinen gefragt. *KONZEPT* hat mit seinem „FIRE-Projekt“ teilnehmerinnenorientierte Qualifizierungs- und Fördermaßnahmen konzipiert, die:

- ! zur Verbesserung der Aus- und Weiterbildungssituation von Frauen in der Region beitragen sollen.
- ! tragfähige Strukturen für Frauen in der Region schaffen sollen.
- ! die Arbeitsmarktbedingungen von Frauen in der Region positiv verändern sollen.

Das Projekt beinhaltet drei Projektbausteine, die unterschiedliche Zielgruppen ansprechen:

- ! Bildungsmaßnahme zur Europäischen Bildungsmanagerin für arbeitssuchende Akademikerinnen
- ! Frauenspezifische Ausbildung von Bildungspersonal in Organisationen
- ! Förderung von Frauen in Führungspositionen durch Sensibilisierungsmaßnahmen von Führungspersonal in Organisationen

Der erste Projektbaustein ist angelaufen, die beiden zuletzt genannten befinden sich noch in der Akquisitionsphase. Seit April diesen Jahres fanden vor Ort einige Auftaktveranstaltungen statt, um das Projekt publik zu machen. In diesen Kontext gehört auch die Gründung eines Projektbeirates, der aus AkteurInnen der Region besteht und der das Gesamtprojekt kritisch begleitet. Das Projekt hat nicht nur Netzwerke vor Ort geknüpft, sondern als ECO-Mitglied auch transnationale. In dieser Funktion sind wir Mitorganisatorin dieser Tagung.

Auf den weiteren Projektverlauf freue ich mich, auf die Ergebnisse bin ich heute schon sehr gespannt. Vielleicht tauschen wir uns darüber einmal zu einem späteren Zeitpunkt aus.

Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit und bitte Sie, auch meinen Kolleginnen dieselbe entgegenzubringen.

Bitte, Frau Pintus, Sie haben das Wort.

9

Projektvorstellung ENAIP Sardinien, Italien (*Caterina Pintus*)

Koordinatorin NOW Projekt, ENAIP Sardinien
c/o ENAIP, Ente nazionale ACLI per l'istruzione professionale
Via G. Marcora 18/20
I-00153 Roma
Tel.: 0039/ 6/ 5840-512, -513
Fax: 0039/ 6/ 5840-457, -499

Sardinien ist eine Ziel 1 Region: die Arbeitsmarktssituation in dieser Region ist dramatisch. Um das NOW Projekt zu starten, hat ENAIP Sardinien eine Untersuchung durchgeführt, um die Entwicklungschancen des regionalen Arbeitsmarktes herauszufinden. Die Ergebnisse dieser Untersuchung haben gezeigt, daß gute Entwicklungs- und Beschäftigungschancen in der Touristikbranche zu vorhanden sind. ENAIP hat daraufhin einen Ausbildungskurs für eine "Touristik Management Assistentin" entwickelt. Diese Ausbildung richtet sich an 12 Frauen mit Abiturabschluß. In Sardinien, wie auch in anderen Regionen Mittel- und Süditaliens, sind Frauen oft höher qualifiziert als Männer und trotzdem stärker als Männer von der Arbeitslosigkeit betroffen. Der Kurs richtet sich also an Frauen mit einer höheren Schulbildung. Die durch den Kurs erworbenen Kenntnisse sollen dann in einer selbstständigen und verantwortlichen Geschäftsleitung, im Rahmen der Investitions- und Entwicklungspolitiken der Unternehmen, umgesetzt werden.

Nordsardinien bietet mit dem "Consorzio Costa Smeralda" Strukturen für einen hochwertigen Tourismus. Ziel des Projektes ist es, den Teilnehmerinnen einen Arbeitsplatz in dieser Branche zu verschaffen.

Die hochqualifizierte Absolventin des Kurses soll selbständig Management- und Marketingentscheidungen treffen und mit mittleren bzw. großen Hotel- und Empfangsunternehmen mit internationalen Marktdimension zusammenarbeiten.

Die Teilnehmerinnen werden mit Hilfe von Eignungstests, Evaluierung des Unternehmenspotentials und Motivationstests ausgewählt.

In der ersten Phase - Orientierung - werden die Teilnehmerinnen gefördert, bewußt und selbstständig zu entscheiden: Kenntnisnahme der subjektiven Lage,

Selbstbewußtsein, Kenntnisnahme der eigenen Interessen, Eigenschaften und Fähigkeiten. Parallel dazu werden sie über die objektive Lage (Arbeitsmarktsituation) informiert .

Methodologie des Projektes:

- ! Alternierend Unterricht - Praktika, um Theorie und Praxis zusammenzubringen,
- ! Evaluierung "in itinere" von Teilnehmerinnen und Ausbilderinnen, um das Ausbildungsverfahren während des Kurses eventuell zu korrigieren.

Am Ende des Kurses werden die Teilnehmerinnen von Experten "in die Arbeitswelt begleitet" und erhalten ein fundiertes Bewerbungstraining.

10

Projektvorstellung Centro de la Mujer Huelva/ NOW-Projekt ELECTRA, Spanien (*Pilar Muñoz*)

Koordinatorin NOW-Projekt ELECTRA
Centro de la Mujer Huelva
Gobierno local de la Provincia de Huelva
C/Plus Ultra No. 16
E-21001 Huelva
Spanien
Tel.: 0034/ 59/ 263 100
Fax: 0034/ 59/ 244 370

Das Frauenzentrum ist eine Delegation des andalusischen Fraueninstituts der Provinz Huelva. Die dominierenden Wirtschaftsbranchen der Provinz sind die Landwirtschaft und die Dienstleistung. Huelva befindet sich im westlichen Teil von Andalusien. In der Provinz leben weniger als 15.000 Einwohner. Das Ziel des Projektes ist es, Frauen der Provinz Huelva in den "neuen Technologien" auszubilden. Der Zugang zum Arbeitsmarkt für die Frauen dieses armen Gebietes Spaniens ist sehr schwierig. In den Bereichen, in denen sich die neuen Technologien durchgesetzt haben - wie z.B. in der Verwaltung - sind die Chancen für Männer immer noch größer als für Frauen. Die Landwirtschaft in der Provinz erlebt heute eine schwere Krise, ebenso wie die ehemals starke chemische Industrie.

Die Teilnahme der Frauen am wirtschaftlichen Leben ist je nach Wirtschaftsbereich sehr unterschiedlich. In der Industrie-Branche finden sich kaum Frauen, wobei jedoch die Qualifikation keine Rolle spielt: Frauen sind oft höher qualifiziert als Männer, aber trotzdem stärker von Arbeitslosigkeit betroffen. Das Ausbildungssystem ist bei uns in Spanien ziemlich unflexibel: die Berufsbildungsprogramme geben den Frauen mittleren Alters wenige (Zugangs)-Chancen. Sie sind gegenüber den jüngeren Leuten benachteiligt. Die neuen Technologien schienen uns Lücken in den unterschiedlichen Wirtschaftsbranchen anzubieten, die noch nicht von Männern besetzt waren.

ELECTRA - so der Name des Projektes ist ein "Kollektiv" von arbeitslosen Frauen oder Frauen mit zeitlich befristeten, unsicheren Arbeitsplatz. Diese Frauen sind motiviert, eine berufliche Qualifizierung zu erwerben. Ziel des Projektes ist es, den

Frauen einen Zugang in diese Beschäftigungslücken, die wir in unserer Region untersuchen, zu ermöglichen. Das Projekt besteht aus einem "personalisiertem Orientierungsprogramm": Entwicklung persönlicher Aspekte und individuelle Begleitung. Parallel wird ein Ausbildungsverfahren entwickelt, das eine Alternanz von Unterricht und Praktika vorsieht, um einen direkten Kontakt mit den Unternehmen zu fördern. Gleichzeitig wird versucht, die persönliche Entwicklung zu fördern: viele dieser Frauen leiden unter einem Mangel an grundlegenden Kenntnissen.

Das Projekt besteht aus zwei Phasen:

- ! Orientierungsphase,
- ! Spezialisierungsphase.

Ein wichtiger Aspekt ist die Mitarbeit mit den sozialen und wirtschaftlichen Institutionen der Region: mit Unternehmensverbänden, Privatunternehmern, Lokal- und Regionalregierung, Gewerkschaften.

Zielgruppe sind 30 arbeitslose Frauen bzw. mit einem unsicheren Arbeitsplatz oder mit Grundschulabschluß.

In der zweiten Phase des Programms können die Frauen sich für eine von drei verschiedenen Spezialisierungsmöglichkeiten entscheiden:

- ! Elektromedizin,
- ! Zeichnen mit Computer,
- ! Verwaltung der Humanressourcen in Unternehmen.

11

Frauenfördermaßnahmen in Unternehmen aus Arbeitnehmersicht (*Heidi Becherer*)

DGB-Landesbezirk Sachsen
Schützenplatz 14
01067 Dresden
Tel.: 0351/ 86330

Seit 1992 stellen Frauen bundesweit ununterbrochen ca. zwei Drittel an Arbeitslosen. In Sachsen lag der Frauenanteil im September 1996 bei 67,2%. Dieser Prozeß geht mit einer nachhaltigen Verschlechterung ihrer Positionen innerhalb des Erwerbssystems einher: In fast allen Wirtschaftszweigen, selbst im Dienstleistungssektor, sind die Frauenanteile der Beschäftigten rückläufig. Frauen werden zunehmend auf die unteren Hierarchieebenen verdrängt, dies gilt sowohl im Angestellten- als auch im Facharbeiterbereich. Ihre Anteile in qualifizierteren und besser bezahlten Tätigkeiten verringern sich. Dabei zeigt sich z. B., daß in den meisten der beschäftigungsexpansivsten Dienstleistungsbereiche weniger als im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt verdient wird. Gerade dies sind aber Beschäftigungsbereiche mit befristeten, geringfügigen und nicht ganzjährige Beschäftigungen, die einen hohen Frauenanteil aufweisen.

Typische Frauenarbeitsplätze zeichnen sich häufig durch schlechte Arbeitsbedingungen, geringe Qualifikationsanforderungen und niedrigere Bezahlung aus. Leider dominiert immer noch das traditionelle Muster: je höher die berufliche Position, desto geringer der Anteil von Frauen. Selbst bei gleicher Ausbildung werden Frauen häufig anders und öfter unterhalb ihres Qualifikationsniveaus eingesetzt als Männer. Das Geschlecht spielt auch heute noch bei Personalentscheidungen eine ausschlaggebende Rolle.

Bei der Erarbeitung von Frauenförderplänen in Unternehmen spielt diese allgemeine Situationseinschätzung eine entscheidende Rolle.

Die wenigsten sächsischen Betriebe verfügen z.Z. über eine wirksame Frauenförderung. Aus der Sicht der Unternehmen, vieler Wirtschaftswissenschaftlerinnen und der Gewerkschaften überrascht diese Abstinenz kaum. Frauenförderung wird in den Unternehmen oft als nicht notwendig bzw. "Verlustgeschäft" deklariert. In

einem Wirtschaftssystem, in dem Unternehmen aufgrund des Konkurrenzdruckes am Markt zu Rentabilitätssteigerungen gezwungen sind, müsse sich Frauenförderung rechnen. Aus Sicht der Betriebe sei dies aber kaum machbar. Die Ungleichbehandlung der Geschlechter im Betrieb, insbesondere ihre Entlohnung, sei ökonomisch legitim, da weibliche Arbeitskräfte im Vergleich zu männlichen Leistungsdefizite aufweisen würden.

Aus volkswirtschaftlicher Sicht ist eine solche Diskussion nicht nur für die betriebliche Frauenförderung relevant, sondern auch dafür mit entscheidend, inwiefern **gleichstellungsgesetzliche Vorgaben in der Privatwirtschaft zulässig** sind.

Wir verstehen unter Frauenförderung in Unternehmen eine aktive Unternehmenspolitik zur Durchsetzung des Diskriminierungsverbotes. Sie muß folgende Schwerpunkte beinhalten:

- 1 Ergebnis- und leistungsbezogene Entscheidungsquoten bei Einstellungen auf Ausbildungs- und Arbeitsplätzen,
- 2 Ergebnis- und leistungsbezogene Entscheidungsquoten bei beruflichem Aufstieg und Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen,
- 3 Konzepte für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familienarbeit innerhalb und im Umfeld des Unternehmens,
- 4 Eine frauenfreundliche Gestaltung der Arbeitszeit,
- 5 Sicherung des Frauenanteiles in Unternehmen bei Beschäftigtenabbau,
- 6 Die Aufwertung von Frauenarbeitsbereichen,
- 7 Eine gerechte Lohnstruktur.

Aus gewerkschaftlicher Sicht sind den Unternehmen diese Art von Frauenfördermaßnahmen ökonomisch zumutbar.

Lassen Sie mich dazu auf vier Schwerpunkte eingehen:

- 1 Setzt betriebliche Frauenförderung das Prinzip leistungsgerechter Entlohnung außer Kraft?
- 2 Ist die weibliche Arbeitskraft aus betriebswirtschaftlicher Sicht ein Kostenfaktor?
- 3 Wo liegen zur Zeit die Schwerpunkte der betrieblichen Frauenfördermaßnahmen?
- 4 Welcher Zusammenhang besteht zwischen Frauenförderung sowie Regionaler Wirtschafts- und Strukturpolitik?

11.1 Setzt betriebliche Frauenförderung das Prinzip leistungsgerechter Entlohnung außer Kraft?

Die meisten der Unternehmen würden diese Frage aus einem Defizitansatz heraus bejahen, der eine lange Tradition aufweist. Zunächst waren das Fehltrite und Ideologien vom zu kleinen Gehirn der Frau, ihre körperliche Schwäche bis hin zu Motivationsdefiziten, die eine schlechter bezahlte Arbeit der Frauen rechtfertigte. Später konzentrierten sich die Argumente auf Einsatzbeschränkungen und zusätzlicher Kosten für weibliche Arbeitskräfte, die durch deren besonderen Schutz verursacht würden.

Dazu drei Beispiele:

- a) Mit dem Arbeitszeitgesetz vom 1. Januar 1994 ist der Frauenarbeitsschutz gegenwärtig weitgehend außer Kraft gesetzt worden. Besondere Beschäftigungsverbote (außer der Arbeit unter Tage) sowie besondere Arbeitszeitregelungen, wie das Nachtarbeitsverbot, wurden aufgehoben. Daran schließt sich die Frage an: werden die Kolleginnen in den Unternehmen schneller gleichbehandelt, je weniger sie besonderen Schutz genießen? Besteht eine Äquivalenz zwischen der Zurücknahme von besonderen Schutzmaßnahmen für Frauen und einer im gleichen Verhältnis steigenden Gleichstellung der Frauen? Der Umgang mit weiblichen Arbeitskräften in deutschen Industrieunternehmen spiegelt keinen derartigen Zusammenhang wider. Aus gewerkschaftlicher Sicht können hier keine Entwicklungen zugunsten der beschäftigten Frauen festgestellt werden.
- b) Einen weiteren Anlaß zur Kritik bietet die Mutterschutzgesetzgebung. Sie erhöhe - so die Argumentation - die relativen Lohnkosten der Frauen gegenüber der Männer und vermindere deshalb die Einstellungs- und Aufstiegschancen von Frauen. Im Prinzip trifft dieses Argument zu, was den Arbeitgeberzuschuß zum Mutterschaftsgeld und die Lohnfortzahlung bei Beschäftigungsverboten in der Schwangerschaft angeht. Aus rein ökonomischer Sicht wäre es sicherlich wünschenswert, diese Kosten vom einzelnen Betrieb abzulösen, also durch Umlagen, Steuern oder wie auch immer gesellschaftlich zu finanzieren, damit sie als Legitimationsgrundlage für Diskriminierung entfallen. Betrachtet man jedoch die konkrete Höhe der Beteiligung von Unternehmen an der Finanzierung dieser direkten Aufwendungen, so schwindet der sachliche Gehalt des Argumentes. Der Arbeitgeberzuschuß zum Mutterschaftsgeld beläuft sich auf ca. knapp 16.000,- DM pro Frau in einem rund 40jährigen Erwerbsleben. Insofern sind die mut-

terschaftsbedingten Zusatzkosten einfach zu niedrig, um einem ganzen System von Ungleichbehandlung, einschließlich statistischer Diskriminierung von Nicht-Müttern, das Gütesiegel betriebswirtschaftlicher Vernunft zu verleihen.

- c) Die Fehlzeiten von Frauen, die durch eigene Krankheit (ohne Schwangerschaft/ Geburt) verursacht sind, liegen deutlich unter denen der Männer. Dies gilt für alle Altersgruppen außer der 60-64jährigen. Laut Statistik haben Männer 2,6 Arbeitsunfähigkeitstage mehr zu verzeichnen als Frauen. Dabei handelt es sich um einen stabilen Unterschied, der bereits in den sechziger Jahren festgestellt wurde. Über eine Erwerbsbiographie von 40 Jahren gerechnet, weisen Männer einen um 104 Arbeitstage höheren Krankheitsstand als Frauen auf. So ist die Mutterschutzfrist im Umfang von ca. 103 Arbeitstagen (im Bundesdurchschnitt) mehr als ausgeglichen. Insgesamt ist die Behauptung, daß Frauen ein höheres fehlzeitenbedingtes Kostenrisiko darstellen als Männer, falsch. So läßt sich nicht rechtfertigen, daß Männer mehr verdienen als Frauen. Und so läßt sich auch nicht begründen, daß betriebliche Frauenförderung das Prinzip leistungsgerechter Entlohnung außer Kraft setze.

Bei der Erarbeitung von Frauenförderplänen muß also auf eine derartige Argumentation seitens der Unternehmen keine Rücksicht genommen werden.

11.2 Ist die weibliche Arbeitskraft aus betriebswirtschaftlicher Sicht ein Kostenfaktor?

Längere Berufsunterbrechungen der Frauen führen z.Z. gegenüber kontinuierlicher Vollzeitbeschäftigung zu starken Einkommensverlusten beim Wiedereinstieg in den Beruf. Ist aber deshalb eine Minderentlohnung leistungsgerecht?

In der Regel wird vermutet, daß langjährige Unterbrechungen in Berufen, die mindestens eine mittlere Qualifikation voraussetzen, zur Entwertung von beruflichen Fähigkeiten, von Wissen und Können führen. Aber selbst wenn diese Vermutung zutrifft, ist die Minderentlohnung einer Frau mit längeren Berufsunterbrechungen nur dann "leistungsgerecht", wenn *die Frau* und nicht etwa die betriebliche Personalpolitik die Länge dieser Unterbrechung zu verantworten hat.

Die Dauer familiär bedingter Berufsunterbrechungen ist kein Naturereignis. Sie hängt vom Interesse der betroffenen Frauen ab, die sich zunehmend relativ kurze

Unterbrechungen wünschen. Das Interesse an Teilzeit ist weit verbreitet, aber ihr Umfang sollte deutlich über der heute üblichen 20-Stunden-Marke liegen. Phasen reduzierter Erwerbsarbeitszeit werden in den Vorstellungen der Frauen als Brücken in einer stetigen Erwerbsbiografie gedacht, und nicht - wie heute oftmals üblich - als Beginn eines Ausgliederungsprozesses aus dem Arbeitsmarkt. Viele Frauen wollen heute mehr qualifiziertere und stundenmäßig umfangreichere Teilarbeitszeit und relativ kurze Erwerbsunterbrechungen. Dies muß in den Frauenförderplänen der Unternehmen stärkere Beachtung finden. Dazu gehört auch, die entsprechenden sozialen Rahmenbedingungen zu schaffen (Kita).

Die Unternehmen tragen die Verantwortung, wenn die Frauen diese Wünsche bisher nur teilweise realisieren konnten. Zum großen Teil bedingt die relative Schlechterstellung gegenüber den Männern die Unstetigkeit des weiblichen Erwerbsverlaufes und nicht umgekehrt. Die Frauen sind durch niedrigere Löhne und schlechtere Arbeitsbedingungen oft entmutigt. Die betriebliche Personalplanung, Personalwirtschaft und Arbeitszeitorganisation sind viel zu wenig bemüht, die Arbeitsbedingungen an weibliche Erwerbsbiographien anzupassen und perspektivisch dauerhaft zu gestalten. In Frauenförderplänen müßte eine Minimalgrundlage rationalen Handelns gefordert werden. Realitätswidrig unterstellen eine Vielzahl von Unternehmen den Frauen hohe Fluktuationsraten, sind aber weder über die tatsächliche noch gewünschte Erwerbsbiographien ihrer Beschäftigten informiert.

Eine Vielzahl der Unternehmen gehen in ihren Planungen und ihrer Politik von vornherein von der männlichen erwerbsbiographischen Vollzeit-Norm stetiger, ständiger Verfügbarkeit aus. Weil diese Norm als unumstößlich gilt, wird stillschweigend unterstellt, daß sie gegenüber davon abweichenden erwerbsbiographischen Wünschen das rentablere Modell darstellt. Dies mag bei langen Berufsunterbrechungen zutreffen. In unserem Land wird aber weit darüber hinaus die Teilzeitarbeit gegenüber der Vollzeitarbeit nach wie vor abgewertet. Teilzeitarbeit gilt in den meisten Unternehmen als rentable Organisationsform von Arbeit, soweit es sich um wenig qualifizierte Beschäftigung ohne oder mit nur geringen Aufstiegschancen handelt. Anwesenheit und Leistung der Beschäftigten werden noch viel zu oft gleichgesetzt.

Die DGB-Gewerkschaften sehen hier einen wirksamen Ansatz zur inhaltlichen Gestaltung von Frauenförderplänen in den Unternehmen. Die Arbeitszeitverkürzung als eine beschäftigungswirksame Strategie der Tarifpolitik, muß in allen akzeptablen Formen genutzt und gesellschaftspolitisch sowie betriebswirtschaftlich neu bewertet werden. Dadurch könnten nicht nur anstehende Entlassungen für Frauen und Männer verhindert, sondern auch zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen werden. Auch wenn eine Arbeitszeitverkürzung das vorhandene Arbeitsvolumen

nicht vergrößert, so wird es doch auf mehr Schultern verteilt. Mögliche Gefahren in Form von zusätzlichem Rationalisierungsdruck und Arbeitsverdichtung, die von einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung ausgehen könnten, sollten durch tarifliche Regelungen eingeschränkt werden, unter Beachtung eines vorher erarbeiteten Frauenförderplanes. Neben der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit trägt vor allem die kollektive Arbeitszeitverkürzung entscheidend zur Gleichstellung bei, weil sich Frauen und Männer durch die vermehrte Freizeit Familien- und Erwerbsarbeit gerechter teilen können. Teilzeitbeschäftigung ist bereits eine Frauendomäne. Auf deren gegenwärtig leider stark negativen Anstrich habe ich bereits oben verwiesen. Der Frauenanteil an allen Teilzeitbeschäftigten beträgt bundesweit rund 92%. Ein gewerkschaftlicher Vorschlag zur Teilzeitarbeit geht dahin, Arbeitnehmerinnen in besonderen Lebenslagen einen Rechtsanspruch auf Reduzierung ihrer Arbeitszeit zu gewähren. Dabei sollten die Beschäftigten die Dauer der Teilzeit bestimmen und in Vollbeschäftigung zurückkehren können. Solch ein Anspruch auf einen Teilarbeitszeitplatz würde vor allem interessant für

- ! Erwerbstätige Frauen mit kleinen bzw. schulpflichtigen Kindern,
- ! Beschäftigte, die pflegebedürftige Angehörige betreuen,
- ! Ältere Arbeitnehmerinnen, die Teilrente in Anspruch nehmen möchten,
- ! Erwerbstätige Frauen, die eine zusätzliche Fortbildungsmaßnahme planen.

Da Teilzeitarbeit nicht nur Chancen bietet, sondern auch mit Risiken für die Betroffenen verbunden ist, muß die von der Bundesregierung gestartete Teilzeitoroffensive sozial verträglich ausgestaltet werden, um auf Gewerkschaftsseite Unterstützung zu finden. Dies ist dann der Fall, wenn bei der Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen die Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten, insbesondere der Frauen, und grundsätzlich das Prinzip der Freiwilligkeit berücksichtigt wird, wenn Teilzeitarbeit auch in qualifizierten Positionen ermöglicht wird und Aufstiegschancen nicht verhindert, nicht zu arbeitsrechtlichen Benachteiligungen führt, die Rollenverteilung zwischen Frauen und Männern nicht weiter verfestigt sowie sozial abgesichert ist.

An dieser Stelle möchte ich auf ein relativ gewerkschaftsspezifisches Problem aufmerksam machen: Damit Tarifpolitik in den Dienst aktiver Gleichstellungspolitik gestellt werden kann, ist eine Konzeption erforderlich, wie die Tarifpolitik mit der Frauenpolitik verzahnt werden kann.

Es reicht nicht, wie in der Vergangenheit oft gefordert, Frauen "mitdenken zu lassen" und Fraueninteressen "zu berücksichtigen". Diese Absichtserklärungen sind in der Realität gescheitert. Dies muß auch ganz selbstkritisch eingeschätzt werden. Es müssen Formen entwickelt werden, in denen frauenpolitische Anliegen

tatsächlich in die Tarifpolitik integriert werden können. Es müssen Formen gefunden werden, die gewährleisten, daß Frauenforderungen Bestandteil von tarifpolitischen Forderungskatalogen werden. Voraussetzung dafür ist eine Verzahnung von Frauenpolitik mit Tarifpolitik auf der personell-organisatorischen Ebene. Ein wesentlicher, wenn auch nicht hinreichender Schritt wäre die Quotierung der Tarifkommissionen. Z.Z. sind hier überwiegend Männer beteiligt. Bei der HBV (Gewerkschaft Handel, Banken, Versicherungen) wurde z.B. ein Konzept entwickelt, das stärkeren Einfluß der Frauen auf die Tarifpolitik bewirken kann. Es ist weitgehend in die rechtlichen Formen von Richtlinien für die Frauenarbeit und Tarifrichtlinien umgesetzt und beinhaltet wesentlich folgenden Elemente:

- a) das Recht, zusätzliche Kolleginnen für die Tarifkommissionen zu benennen, wenn ihre Besetzung nicht dem weiblichen Mitgliederanteil entspricht,
- b) frauentarifliche Foren,
- c) Antragsrecht der Frauenräte an die Tarifkommissionen.

Das Recht, zusätzliche Kolleginnen für die Tarifkommissionen zu benennen, steht den Frauenräten der jeweiligen Ebene, auf der die Tarifkommission tätig ist, zu. Die zusätzlichen Kolleginnen müssen aus dem jeweiligen Tarifbereich kommen. Sie sind stimmberechtigte Vollmitglieder der Tarifkommissionen. Bestandteil dieses Konzeptes sind die Frauenräte, die wesentlich erweiterte Rechte und Aufgaben gegenüber den früheren Frauenausschüssen haben. Es geht nicht mehr darum, eine besondere "Personengruppe" durch gesonderte Ausschüsse in die Organisation einzubinden, sondern den Frauen eine Interessenvertretung durch relativ autonome Frauenstrukturen zuzusichern. Hier kann die frauenpolitische Meinungsbildung erfolgen, von hier aus können Anträge an die Tarifkommissionen gestellt werden, welche Themen für die Tarifrunde aus der Sicht der Frauenräte besonders dringlich sind usw. Dazu ist eine entscheidende Voraussetzung, daß die Frauenräte durch demokratische Wahl der Kolleginnen aus den Betrieben legitimiert sind und sich in ihrer Arbeit ebenfalls mit der Arbeit der Fachgruppen und anderer gewerkschaftlichen Gliederungen abstimmen und verzahnen. Ein weiterer Teil des Konzeptes umfaßt das Vetorecht, was von den Frauen in den Tarifkommissionen erhoben werden kann, wenn Forderungsaufstellungen und Tarifabschlüsse gegen Gleichstellungsnormen aus nationalem oder EU-Recht verstoßen oder frauenpolitischen Beschlußlagen der Gewerkschaft widersprechen. Dieser Teil des Konzeptes wird z.Z. noch immer gewerkschaftlich diskutiert und ist vom Gewerkschaftskongreß noch nicht beschlossen.

11.3 Wo liegen z.Zt. Schwerpunkte der betrieblichen Frauenfördermaßnahmen?

Die betriebliche Interessenvertretung für Frauen ist ein wichtiges Instrument, die Situation der Frauen am Arbeitsmarkt zu verbessern. Die gegenwärtige Beschäftigungskrise macht frauenfördernde Maßnahmen mit beschäftigungswirksamen Effekten in den Betrieben notwendiger denn je. Durch sie soll Chancengleichheit für Frauen bei der Beschäftigung, Aus- und Weiterbildung sowie beim beruflichen Aufstieg angestrebt werden.

Zu einer Verbesserung der Erwerbschancen von Frauen können in besonderer Weise betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen beitragen. Arbeitsmarktprognosen weisen darauf hin, daß es bei der Entwicklung des zukünftigen Arbeitskräftebedarfs zu erheblichen Verschiebungen kommen wird. Während höherqualifizierte Tätigkeiten in erheblichem Maße zunehmen werden, ist mit einem starken Rückgang einfacher Tätigkeiten zu rechnen. Damit verbunden ist eine weitere Abnahme des Bedarfs an um- und angelernten Tätigkeiten, d.h. weiblichen Arbeitskräften, die in diesen Tätigkeitsfeldern überdurchschnittlich vertreten sind. Es wird daher besonders für Frauen künftig wichtig sein, den Trend zur Höherqualifizierung nicht zu verpassen. Nicht nur auf eine qualifiziertere Ausbildung in zukunftsorientierten Berufen wird es für Frauen ankommen, sondern mehr als bisher auch auf die berufliche Weiterbildung in den Betrieben.

Frauenförderung hat auch vorausschauend anzusetzen, wenn in den Betrieben neue Unternehmenskonzepte eingeführt werden. Bei diesen neuen Organisations- und Produktionskonzepten, wie "Lean production", "Lean management", Gruppenarbeit u.a. handelt es sich um Rationalisierungsinstrumente, die alle das Ziel haben, Produktivität und Effizienz zu steigern, Kosten zu senken, Arbeitsabläufe zu vereinfachen und letztlich den Personalbedarf zu senken.

Es ist zu prüfen, welche geschlechtsspezifischen Auswirkungen diese neuen Organisationsprozesse auf die Beschäftigungsperspektiven der Arbeitnehmerinnen haben, ob Risiken und Chancen durch Umstrukturierungsmaßnahmen unter weiblichen und männlichen Beschäftigten gleich verteilt sind, ob Frauen gleichberechtigt auf die neuen Anforderungen qualifiziert werden. Dies wird ein wichtiges Feld der betrieblichen Frauenförderung, damit Frauen chancengleich in diese neuen Prozesse einbezogen werden.

11.4 Welcher Zusammenhang besteht zwischen Frauenförderung und regionaler Wirtschafts- sowie Strukturpolitik?

Ein neuer Ansatzpunkt für betriebliche Frauenfördermaßnahmen zur Erschließung zusätzlicher Beschäftigungsmöglichkeiten hat sich erst in den letzten Jahren entwickelt. Es handelt sich hierbei um die Verknüpfung der Wirtschafts- und Strukturpolitik mit gleichstellungspolitischen Zielen. Aufgabe der Strukturpolitik, die von Bund, Ländern, Kommunen und auch von der EU getragen wird, ist es, wirtschaftliche Ungleichheiten zu kompensieren und für Gleichwertigkeit der Lebensverhältnisse der Menschen in den verschiedenen Regionen zu sorgen. Wenn die dazu geplanten Förderprogramme und regionalen Entwicklungskonzepte frauenspezifische Aspekte berücksichtigen, wird durch Strukturpolitik gleichzeitig auf die Gleichwertigkeit der Lebensverhältnisse von Frauen und Männern hingewirkt. Um dies zu verwirklichen, sind z.B. bei öffentlichen Maßnahmen, die Umstrukturierungsprozesse begleiten, die Beschäftigungsperspektiven von Frauen zu prüfen und die Beteiligung von Frauen zu fördern.

Von sich aus werden Unternehmen nicht aktiv, ihre betriebliche Personalpolitik nach gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten auszurichten. Allerdings könnten für solche Betriebe, die öffentliche Aufträge, Subventionen oder Steuervergünstigungen erhalten wollen, gleichstellungspolitische Auflagen gesetzlich geregelt werden.

Zusammenfassend möchte ich darauf verweisen, daß Frauenförderpläne in Unternehmen keine Allheilmittel sind. Sie schaffen keine Ausbildungs- und Arbeitsplätze. Hier ist eine innerbetriebliche sowie eine in die regionale Strukturentwicklung integrierte Politik gefordert, die von der Ausgrenzung bestimmter Arbeitskräfte wegführt, hin zu ihrer Integration.

Auch eine andere Arbeitsteilung im privaten Bereich, der Familie, ist nicht direkt durch Frauenförderpläne beeinflussbar. Bisher erwiesen sich Männer und Väter oft als "resistent", was Planung, Organisation und Durchführung von Haus- und Erziehungsarbeit betrifft. Was allgemein weniger auf ihre "böswillige" Absicht, sondern vielmehr auf eine ihnen beruflicherseits abverlangte uneingeschränkte Verfügungsbereitschaft zurückzuführen ist.

Hier ist der wechselseitige Bezug zwischen Arbeits- und Lebensbereich und ihre gegenseitige Abhängigkeit deutlicher herzustellen. Die zeitliche und örtliche Abschaffung der beiden Sphären gegeneinander drängte den Reproduktionsbereich und alle, die in ihm leben und unbezahlte Arbeit leisten, ins gesellschaftliche Abseits. Die Trennwand zwischen beiden durchlässiger zu gestalten, bedeutet, Familien- und Erwerbsarbeit mit weniger Aufwand als bisher zu ermöglichen.

Denn erst die Daseinsberechtigung in beiden Sphären, in der gesellschaftlichen wie der privaten Arbeit, heißt Teilhabe am ganzen Leben. Für Frauen und Männer.

Die hohen physischen und psychischen Belastungen an vielen Frauenarbeitsplätzen, die zu einem schnellen Verschleiß von Arbeitskraft führen, und ihre niedrige Bewertung sind ebenfalls nicht unmittelbar durch Frauenförderpläne erfaßt. Die Umgestaltung dieser Arbeitsplätze durch arbeitsorganisatorische Maßnahmen und eine Redefinition des Systems der Arbeitsplatzbewertung muß auch über tarifvertragliche Wege erreicht werden.

Die Aufzählung der Ansatzpunkte für eine Politik, die gegen die Verfestigung und Verschärfung frauenspezifischer Benachteiligungen am Arbeitsmarkt eintritt, ist gewiß noch unvollständig. Die gewerkschaftliche Aufgabe besteht jedoch u.a. darin, die Umsetzung der frauenpolitischen Forderungen so zu organisieren, daß diese im Betrieb durchgesetzt werden.

Eine solidarisch geführte Auseinandersetzung aller Beschäftigten im Betrieb über das Ziel und den Weg zur Gleichberechtigung über die inhaltliche Gestaltung von Frauenförderplänen macht es den Unternehmen schwer, sich ihr zu widersetzen. Gewerkschaftliche Interessenvertretungen sind nicht immer, überall und von Natur aus Männerverbände. Vielmehr zeigt der internationale Vergleich, daß starke Gewerkschaften, die ihr Mitgliederpotential möglichst breit ausschöpfen und eine aktive Vollbeschäftigungspolitik befürworten, die Integration von Frauen auch mit Hilfe von Frauenförderplänen in die Erwerbsarbeit befördern. Dies ist auch weiterhin unser Ziel.

12

Zusammenfassung (*Guðrun Straßburger*)

An dieser Stelle sollen die Ergebnisse der Tagung und die sich daraus ergebenden Zukunftsaufgaben zusammengefaßt werden. Das Netzwerk ECO ging mit der Öffnung seiner transnationalen Seminare für die interessierte Öffentlichkeit einen neuen Weg der europäischen Zusammenarbeit. Während die Seminare bisher Forum der transnationalen Partnerinnen waren, sollten die Projekte nunmehr öffentlich präsentiert und diskutiert werden, um eine Verankerung der Projekte vor Ort zu erzielen. Die Konferenz bot den TeilnehmerInnen aus dem In- und Ausland darüber hinaus die Möglichkeit, Rahmenbedingungen der Arbeitsmarktsituation von Frauen kennenzulernen. Die vorliegende Zusammenfassung reflektiert die einzelnen Redebeiträge vor dem Hintergrund der eingangs formulierten Fragestellungen und zeigt den sich daraus ableitenden Handlungsbedarf auf.

Friederike de Haas (Sächsische Staatsministerin für Fragen der Gleichstellung von Frau und Mann) verdeutlichte in ihrem Eröffnungsreferat die besondere Arbeitsmarktsituation von Frauen in den neuen Bundesländern. Seit der Wende erreichen Frauen in den neuen Bundesländern nur noch eine Erwerbsquote von 60% (vorher ca. 90%), obwohl diese Frauen ein hohes Qualifikationsniveau besitzen und sie bisher keine Vereinbarkeitsprobleme von Berufs- und Familienarbeit hatten. Vor diesem Hintergrund hat der Freistaat Sachsen unter anderem folgende Ansätze zur Frauenförderung formuliert. Zum Beispiel:

- ! Das Gesetz zur Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (1994),
- ! Der Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz für jedes Kind,
- ! Die Änderung des § 2 Nr. 5 des Arbeitsförderungsgesetzes (1993), d.h. Frauen werden entsprechend ihrem Anteil an den Arbeitslosen gefördert,
- ! Die Einführung von Programmen zur Schaffung zusätzlicher (Dauer-) Arbeitsplätze für Frauen und Ausbildungsplätze für Mädchen, z.B. durch die Gewährung spezieller Frauenfördersätze bei Investitionen,
- ! Die Einrichtung von Beratungsstellen „Frau und Beruf“.

Mit verschiedenen Modellprojekten, die teilweise von der EU mitfinanziert werden, versucht Sachsen neue Dauerarbeitsplätze für Frauen zu schaffen. Frauen- und

gleichstellungspolitisch formulierte Innovations- und Arbeitsmarktoffensiven tragen nach Frau de Haas letztendlich entscheidend zur Standortsicherung in Sachsen bei.

Der Erfolg oder Mißerfolg solcher Bemühungen bleibt abzuwarten. Er hängt jedoch nicht allein vom guten Willen Sachsens ab, sondern ebenso von bundesrepublikanischen, europäischen und weltweiten Entwicklungen in Politik und Wirtschaft. Tendenziell gehen die Einflußmöglichkeiten der einzelnen Bundesländer angesichts der Europäisierung und Globalisierung aller Gesellschaftsbereiche zurück. Trotzdem sind alle regionalen Akteure und Akteurinnen angesprochen, neben der Verbesserung der Rahmenbedingungen auch ihre Sicht- und Verhaltensweisen über Frauen in Unternehmen zu überdenken und vor allem zu verändern.

Über Entwicklungstendenzen des europäischen Frauenarbeitsmarktes und der EU-Frauenfördermaßnahmen verschaffte der Redebeitrag von Frau Professor *Susanne Schunter-Kleemann* (Hochschule Bremen) Klarheit. Ihre Ist-Analyse zur Lage der erwerbstätigen Frau in Europa zeigte detailliert die strukturelle Benachteiligung von Frauen im Erwerbsleben auf. Ihre Ergebnisse und Prognosen lassen wenig Raum für Optimismus. Zusammenfassend läßt sich die Berufssituation von Frauen in der EU als massiv abhängige Variable der globalen, europäischen und nationalen Wirtschaftsentwicklung darstellen. Als Gleichung formuliert heißt das für Frauen:

Stagnation bzw. Rezession der Wirtschaftsentwicklung = Expansion der Frauen-diskriminierung

Da die Wirtschaftsentwicklung der EU-Mitgliedsländer stagniert bzw. rückläufig ist, verschärfen sich die Benachteiligungen von Frauen in der gesamten EU:

- ! Die Tradierung der geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktsegregation findet vermehrt statt, wodurch Frauen vom Arbeitsmarkt ferngehalten und/oder verdrängt werden,
- ! Die Frauenbeschäftigung im öffentlichen Sektor, dem Hauptbetätigungsfeld von Frauen, stagniert bzw. ist rückläufig,
- ! Immer mehr Frauen arbeiten zu immer niedrigeren Löhnen auf Teilzeitbasis oder in unsicheren Arbeitsverhältnissen.

Trotz EU-Frauenförderstrategien und nationalen Gleichstellungsgesetzen begegnen Frauen in der gesamten EU immer häufiger strukturellen Benachteiligungen im Erwerbsleben. Nach Schunter-Kleemann reichen die bisherigen Instrumentarien der EU nicht aus, um eine angemessene Frauenförderpolitik in den einzelnen Mitgliedsländern effektiv durchzusetzen. In diesem Zusammenhang wies sie beispielsweise auf die Randzio-Plath-Studie hin, nach der die EU-Kommission

bisher keine ausgewogene Mittelverteilung zwischen Frauen und Männern in der EU gewährleisten kann. Die Studie appelliert deshalb an die Kommission, ihre Mitgliedsländer anzuhalten, entsprechende und umfassende Programme zur Bekämpfung der Frauenarbeitslosigkeit vorzulegen. Diese sollen u.a. die Quotierung der ESF-Mittel für reine Frauenprojekte enthalten.

Prof. Schunter-Kleemanns Beitrag ließ keinen Zweifel daran, daß Frauen in allen EU-Ländern weiterhin bzw. seit den Maastricht-Verträgen wieder verstärkt als Konjunkturpuffer benutzt werden. Darüber können auch einzelne positive Effekte in einigen Regionen der EU nicht hinwegtäuschen, die durch NOW-Programme oder andere Frauenförderprojekte hervorgerufen wurden. Dieser Ist-Zustand wird von ihr jedoch nicht resignativ zur Kenntnis genommen, sondern dient als Ausgangspunkt zur Formulierung neuer Lösungsstrategien. Ziel ist es, die unwiderfliche Institutionalisierung von frauenfreundlichen und frauenfördernden Rahmenbedingungen auf allen Ebenen (EU-, National- und Regionalebene) durchzusetzen.

Die Redebeiträge von *Bettina Klein-Schneider* (Beratungsstelle Frau und Beruf, Ludwigsburg) und *Simone Strauf* (EURES-Institut, Freiburg) thematisierten neuere Tendenzen der Arbeitsorganisation, von denen überwiegend Frauen betroffen sind: Teilzeitarbeit und Telearbeit. Sie arbeiteten die Chancen und Risiken dieser Arbeitsorganisationsmodelle heraus und bewerteten sie.

Bettina Klein-Schneider stellte Teilzeitarbeit aus der Sicht der Beratungsexpertin vor. Demnach sind Teilzeitarbeitsplätze Frauenarbeitsplätze, die insbesondere von Frauen mit Kindern gewählt werden. Die Entwicklung von 1980-1994 weist einen deutlichen Trend zur Teilzeitarbeit auf. Von diesem Trend profitierten überwiegend Frauen, indem sie sowohl bei Neueinstellungen als auch bei betriebsinternen Umstrukturierungen bevorzugt berücksichtigt wurden. Diese Tatsache darf aber nicht, so Frau Klein-Schneider, darüber hinwegtäuschen, daß Teilzeitstellen in der momentanen Wirtschaftssituation für Frauen häufig die einzige und letzte Chance zum (Wieder-)Einstieg ins Berufsleben sind. Insgesamt betrachtet seien Teilzeitstellen der richtige Ansatz zum Abbau von Arbeitslosigkeit. Um die Vor- und Nachteile für alle Beteiligten kalkulierbar zu machen, müssen ihrer Ansicht nach noch grundlegende Rahmenbedingungen geschaffen werden. Ziel aller Maßnahmen muß langfristig die Aufhebung der Pufferfunktion von Teilzeitstellen sein. Die damit verknüpften Aufgaben signalisieren Handlungsbedarf auf verschiedenen Aktionsebenen (politisch, betriebsintern und psychologisch).

Simone Strauf stellte dem Plenum verschiedene Telearbeitsmodelle vor. Charakteristisch für alle Modelle ist die Fortschreibung der geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktesegregation nach dem Motto:

„Die guten, sprich qualifizierten, sozialverträglichen, einkommens- und prestigestarken Telearbeitsplätze für die Männer. Die schlechten, sprich unqualifizierten, ungeschützten, einkommens- und prestigearmen Telearbeitsplätze für die Frauen.“

Im Gegensatz zu Teilzeitmodellen eröffnen sich bisher für Frauen durch Telearbeitsformen nur wenige neue Beschäftigungs- oder Karrierechancen. Vielmehr nutzen Organisationen diese Form der Arbeitsorganisation als zusätzliches Rationalisierungs- und Externalisierungsinstrument, also als Konjunkturpuffer. In diesem Zusammenhang sollte auch konkret über die Frage nach den Chancen und Innovationspotentialen von Telearbeitsplätzen nachgedacht und diskutiert werden.

Im Mittelpunkt des nächsten Tagungsblocks stand die Frage nach zusätzlichen Karrierechancen für Frauen durch Qualifizierung. Ausgangspunkt von *Marita Rättigs* (Büro für Existenzgründung und -beratung, Leipzig) Kurzreferat war die besonders prekäre Arbeitsmarktsituation der ostdeutschen Frauen. Ihrer Ansicht nach bietet die Existenzgründung Frauen durchaus eine Alternative zum Angestelltenverhältnis. Wichtig für den Erfolg dabei ist jedoch die handlungsorientierte und praxisbezogene Begleitung durch Beratung und Qualifizierung der Frauen. Existenzgründungen können eine reelle Chance zum Einstieg ins Berufsleben für Frauen sein. Dieser Schritt sollte jedoch genau abgewägt und geplant sein.

Im Beitrag von *Katrin Holzhaus* (IHK-Führungsakademie Glauchau) ging es um die Förderung von Frauen in Schlüsselpositionen von Politik und Wirtschaft. Das NOW-Projekt der IHK Führungsakademie Glauchau GmbH richtet sich an engagierte und aufstiegsorientierte Frauen aus Politik, Wirtschaft und Verwaltung. Durch gezielte Weiterbildung sollen diese Frauen ihre Kompetenzen erkennen, stärken und in Form des beruflichen Aufstiegs ausbauen.

Das von *Gudrun Straßburger* (KONZEPT, Asperg) vorgestellte NOW-Projekt „FIRE: Frauen in regionaler Entwicklung“ spricht mit seinen drei Projektbausteinen verschiedene Zielgruppen an:

- ! Arbeitsuchende Akademikerinnen, die zur Europäischen Bildungsmanagerin qualifiziert werden,
- ! Bildungspersonal in Organisationen, das für Frauenfördermaßnahmen während der Ausbildung sensibilisiert werden soll,
- ! Führungspersonal in Organisationen, das für Frauenfördermaßnahmen in Führungspositionen sensibilisiert werden soll.

Durch teilnehmerinnenorientierte Qualifizierungs- und Fördermaßnahmen wird versucht, die Rahmenbedingungen für Frauen in der Region positiv durch Strukturverbesserungen zu verändern. Durch die Mitwirkung eines Projektbeirates, in dem regionale Akteure und Akteurinnen aus Verwaltung und Organisationen vertreten sind, soll dieses Ziel erreicht werden.

Caterina Pintus von ENAIP Sardinien (Italien) stellte ein NOW-Projekt vor, bei dem es um die Ausbildung von hochqualifizierten Frauen in der Touristikbranche ging. Die gezielt ausgewählten Teilnehmerinnen werden zur Touristikmanagerin ausgebildet, um sie danach in Sardinien's Entwicklungs- und Beschäftigungssektor Nummer 1 - dem Tourismus - qualifiziert einsetzen zu können.

In dem von *Pilar Muñoz* vorgestellten NOW-Projekt ELECTRA aus der Region Huelva (Spanien) ging es um die Ausbildung von Frauen im Bereich „Neue Technologien“. Mit Hilfe dieses Qualifizierungsprojektes sollen arbeitslose bzw. von Arbeitslosigkeit bedrohte Frauen neue Beschäftigungschancen erhalten. Nach einer allgemein gehaltenen Orientierungsphase haben die Frauen die Möglichkeit, eine Ausbildung aus drei Qualifizierungsangeboten (Elektromedizin, Computerzeichnen, computergestützte Personalverwaltung) auszuwählen.

Die Frage nach den realen Karrierechancen, die Frauen durch die Zusatzqualifizierung in den NOW-Projekten erlangen, muß an dieser Stelle wegen der noch anhaltenden Projektlaufzeiten offen bleiben. Auffällig ist die Dominanz von Bildungsprojekten, die hochqualifizierte Frauen ansprechen. Hier stellen sich, ohne die laufenden Projekte diskreditieren zu wollen, Fragen nach den Chancen der weniger qualifizierten Frauen.

Am zweiten Tag der Tagung wurden Frauenfördermaßnahmen in Unternehmen sowohl aus Arbeitnehmer- als auch aus Arbeitgebersicht diskutiert. Dabei entwickelte sich eine intensive und auch kontroverse Diskussion, die zeigte, daß Frauen durchaus keine einheitliche Meinung zum Thema Frauenförderpläne haben. Es wurden vor allem auch Ost-West-Gegensätze deutlich, wobei einige ostdeutsche Frauen äußerten, daß sie keiner Sonderbehandlung bedürfen; einige westdeutsche Frauen meinten dagegen, daß Benachteiligung ein strukturelles Problem sei und somit Frauenfördermaßnahmen unverzichtbar seien.

Einig waren sich die Tagungsteilnehmerinnen in dem Punkt, daß sich Frauen heute durchaus als Innovationspotential sehen, die Rahmenbedingungen auf dem Arbeitsmarkt diesem Verständnis jedoch widersprechen. Diese Hürden und Widerstände gilt es abzubauen und dafür sind Anstrengungen auf den unterschiedlichsten Ebenen notwendig. Einige Anregungen, wie das geschehen kann, hat die Tagung hoffentlich gegeben.

Es gibt weiterhin viel zu tun, um Rahmenbedingungen für frauenfreundliche Erwerbsstrukturen durchzusetzen. Dabei wünschen wir allen Beteiligten genug Durchsetzungsvermögen und Standfestigkeit.