Silke Bothfeld,
Christian
Hohendanner,
Petra Schütt,
Aysel Yollu-Tok (Hg.)

Geschlechtergerecht gestalten

Möglichkeiten und Grenzen der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik

campus

Geschlechtergerecht gestalten

Silke Bothfeld ist Professorin für Politikwissenschaft an der Hochschule Bremen. *Christian Hohendanner* ist Soziologe und wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in Nürnberg. *Petra Schütt* ist Soziologin und verantwortet die kommunale Beschäftigungspolitik der Landeshauptstadt München im Referat für Arbeit und Wirtschaft. *Aysel Yollu-Tok* ist Professorin für Volkswirtschaftslehre an der Hochschule für Wirtschaft und Recht in Berlin sowie Direktorin des Harriet Taylor Mill-Instituts für Ökonomie und Geschlechterforschung an der HWR Berlin.

Silke Bothfeld, Christian Hohendanner, Petra Schütt,
Aysel Yollu-Tok (Hg.)

Geschlechtergerecht gestalten

Möglichkeiten und Grenzen der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik

Campus Verlag
Frankfurt/New York

Produziert mit freundlicher Unterstützung der Deutschen Vereinigung für Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF) e.V.

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Der Text dieser Publikation wird unter der Lizenz »Creative Commons Namensnennung-Nicht kommerziell-Keine Bearbeitungen 4.0 International« (CC BY-NC-ND 4.0) veröffentlicht. Den vollständigen Lizenztext finden Sie unter: https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.de.

Verwertung, die den Rahmen der CC BY-NC-ND 4.0 Lizenz überschreitet, ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig. Das gilt insbesondere für die Bearbeitung und Übersetzungen des Werkes. Die in diesem Werk enthaltenen Bilder und sonstiges Drittmaterial unterliegen ebenfalls der genannten Creative Commons Lizenz, sofern sich aus der Quellenangabe/Abbildungslegende nichts anderes ergibt. Sofern das betreffende Material nicht unter der genannten Creative Commons Lizenz steht und die betreffende Handlung nicht nach gesetzlichen Vorschriften erlaubt ist, ist für die oben aufgeführten Weiterverwendungen des Materials die Einwilligung des jeweiligen Rechteinhabers einzuholen. Die Beltz Verlagsgruppe behält sich die Nutzung ihrer Inhalte für Text und Data Mining im Sinne von § 44b UrhG ausdrücklich vor.

ISBN 978-3-593-51974-6 Print
ISBN 978-3-593-45932-5 E-Book (PDF)
DOI 10.12907/978-3-593-45932-5

Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle übernehmen wir keine Haftung für die Inhalte externer Links. Für den Inhalt der verlinkten Seiten sind ausschließlich deren Betreiber verantwortlich.
© 2026 Einige Rechte im Campus Verlag in der Beltz Verlagsgruppe GmbH & Co. KG,
Werderstr. 10, 69469 Weinheim, info@campus.de.
Umschlaggestaltung: Beltz Verlagsgruppe GmbH & Co. KG
Satz: le-tex xerif
Druck und Bindung: Beltz Grafische Betriebe GmbH, Bad Langensalza
Beltz Grafische Betriebe ist ein Unternehmen mit finanziellem Klimabeitrag (ID 15985-2104-1001).
Printed in Germany

Campus Verlag® / www.campus.de

Inhalt

Einleitung: Möglichkeiten und Grenzen einer geschlechtergerechten Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik 9
Silke Bothfeld, Christian Hohendanner, Petra Schütt und Aysel Yollu-Tok

Frauenerwerbstätigkeit in Deutschland – Rückblicke

1. Frauenerwerbstätigkeit – von der Ausnahme zur Regel. Ein Rückblick auf 50 Jahre Arbeitsmarkt- und Frauenforschung in Westdeutschland . 29
Friederike Maier und Dorothea Schmidt

2. Alte Fragen und neue Herausforderungen: Frauenarbeit in Ost- und Westdeutschland 45
Hildegard Maria Nickel

3. Position: Gleichstellungspolitik in Deutschland aus juristischer und politischer Perspektive 63
Heide Pfarr

Frauenarbeit – Frauenerwerbsarbeit – Arbeitsmarkt: Ungleichheiten und ihre Analyse

4. Das Arbeitskräftepotenzial von Frauen – ein Weg aus dem Fachkräftemangel? 75
Susanne Wanger

5. Alles Arbeit, oder was? Notwendige Erweiterungen und wichtige Unterschiede bei der Begriffsklärung 91
Alexandra Scheele

6. Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung 105
Christina Boll

7. Teilzeitarbeit – im Spannungsverhältnis von Vereinbarkeit und Gleichstellung 119
Agnieszka Althaber

8. Prekäre Beschäftigung von Frauen 143
Lena Schürmann

9. Frauen in der Selbständigkeit – Zur Erforschung und Diskussion von Geschlechterungleichheiten im selbständigen Erwerb 159
Claudia Gather und Ingrid Biermann

Sektoren und Berufe

10. Berufliche Geschlechtersegregation in Deutschland: Entwicklungen, Erklärungen, regionale und qualifikatorische Unterschiede 175
Ann-Christin Bächmann, Michaela Fuchs, Volker Kotte und Brigitte Schels

11. Frauen in MINT-Berufen 191
Yves Jeanrenaud

12. Gleichstellungspolitische Herausforderungen im sozialen Sektor 205
Christian Hohendanner und Aysel Yollu-Tok

Betriebliche Praktiken – Innovationsherde oder Bollwerke – was braucht es?

13. Betriebliche Personalpolitik und Gleichstellung 225
Anja-Kristin Abendroth

14. Frauen und Führungspositionen in Deutschland 237
Susanne Kohaut und Iris Möller

15. Die Rolle von Firmen für Geschlechterungleichheit 253
Matthias Collischon und Florian Zimmermann

16. Betriebsräte im Fokus: Fünf Fragen an Christina Klenner 269
Christina Klenner

Europäische Perspektiven

17. Die Gleichstellungspolitik in der Europäischen Union (EU) 279
Stefanie Wöhl

18. Der ESF – ein guter Hebel für die Förderung von Frauen im Arbeitsmarkt? 291
Andrea Leitner

19. Frauenbeschäftigung in den ostmitteleuropäischen Mitgliedstaaten der EU 307
Gesine Fuchs

20. Arbeitsmarkt und Gleichstellungspolitik in Deutschland: Raus aus dem Mittelmaß? 325
Petra Ahrens und Agnes Blome

Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik in Deutschland

21. Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit – Ein altes Problem mit neuer Relevanz 343
Andrea Jochmann-Döll und Regine Winter

22. Mindestlohn und Gender 357
Clemens Ohlert

23. Geschlechterungleichheiten in der Grundsicherung des SGB II 377
Sigrid Betzelt

24. Das Optionszeitenmodell aus feministischer Perspektive: Gleiche Zeit für alle? 391
Hanna Völkle und Karin Jurczyk

25. Interview mit Elke Holst zu Geschlechtergerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt 407
Elke Holst

Perspektiven der arbeitsmarktbezogenen Gleichstellungsforschung

26. Risikoscheue Frauen und wettbewerbsorientierte Männer – wie relevant sind Geschlechterdifferenzen in Neigungsmaßen? Antworten aus der Meta-Forschung 415
Miriam Beblo und Eva Markowsky

27. Intersektionale Perspektive auf die Arbeitsmarktforschung 431
Aysel Yollu-Tok, Lily Dausch und Sandra Knorr

28. Die Arbeit von Frauen in der sozial-ökologischen Transformation 451
Silke Bothfeld

29. Arbeitsmarktsoziologie im Fokus: Vier Fragen an Karin Gottschall: 467
Karin Gottschall

Einleitung: Möglichkeiten und Grenzen einer geschlechtergerechten Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik

Silke Bothfeld, Christian Hohendanner, Petra Schütt und Aysel Yollu-Tok

Wer über Geschlechtergerechtigkeit spricht, kommt an der begrifflichen Unterscheidung zwischen Gleichberechtigung und Gleichstellungspolitik nicht vorbei. Diese Differenz ist grundlegend für das Verständnis politischer, sozialer und ökonomischer Maßnahmen zur Überwindung geschlechterbezogener Ungleichheiten. Gleichberechtigung meint die rechtlich garantierte Gleichheit von Frauen und Männern – wie sie etwa in Artikel 3 des Grundgesetzes verankert ist. Sie garantiert allen Menschen denselben Zugang zu Rechten: zum Bildungssystem, zum Arbeitsmarkt, zu politischen Ämtern. Doch so unverzichtbar diese rechtliche Grundlage ist, so unzureichend ist sie, wenn es um die tatsächliche Teilhabe in einer nach wie vor von struktureller Ungleichheit geprägten Gesellschaft geht. Hier setzt die Gleichstellungspolitik an: Sie begnügt sich nicht mit der formalen Gleichheit, sondern zielt auf faktische Chancengleichheit. Für die Gleichstellung der Geschlechter wurde daher im Artikel 3 Abs. 2 (»Männer und Frauen sind gleichberechtigt.«) 1994 der Zusatz aufgenommen »Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin«. Die Gleichstellungspolitik soll in diesem Sinne bestehende Benachteiligungen – etwa beim Einkommen, bei der Verteilung von Sorgearbeit, beim Zugang zu Führungspositionen oder in den sozialen Sicherungssystemen – sichtbar machen und Instrumente entwickeln, um Ungleichheiten abzubauen. Gleichstellungspolitik bedeutet nicht Privilegierung oder Sonderbehandlung, sondern sie ist Ausdruck eines demokratischen Gestaltungsauftrags: Sie soll sicherstellen, dass Gleichberechtigung nicht nur auf dem Papier steht, sondern im gesellschaftlichen Alltag wirksam wird.

Dieser Sammelband greift zentrale Fragen dieser Gestaltungsaufgabe im Rahmen der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik auf und versammelt Beiträge, die sich mit geschlechterbezogenen Ungleichheiten am Arbeitsmarkt und im Sozialstaat befassen – empirisch fundiert, theoretisch reflektiert und mit einem gemeinsamen Ziel: Geschlechtergerechtigkeit nicht nur zu fordern, sondern

Hinweise und Vorschläge für die Gestaltung von konkreten Strukturen und politischen Maßnahmen zu präsentieren.

Meilensteine der arbeitsmarktbezogenen Gleichstellungspolitik

Die heute meist durchgängige Erwerbstätigkeit Erwerbstätigkeit von Frauen in Deutschland ist das Ergebnis eines langen gesellschaftlichen, politischen und rechtlichen Wandels. Die Formulierung der Gleichberechtigung im Grundgesetz 1949 war ein Meilenstein, auch wenn es noch bis 1994 dauerte, bis der Auftrag zur Durchsetzung der Gleichstellung von Männern und Frauen in das Grundgesetz aufgenommen und zur Basis für eine aktive Gleichstellungspolitik wurde. Welches Jubiläum würde man begehen, wollte man einen Durchbruch in der Gleichstellungspolitik am Arbeitsmarkt feiern?

Welches sind die politischen Meilensteine, durch die es den Frauen in Deutschland überhaupt erst ermöglicht wurde, durchgehend erwerbstätig zu sein?

- Die Einführung des Mutterschutzgesetzes (1952), die den Gesundheitsschutz und den Schutz vor Kündigung während Schwangerschaft und nach der Geburt des Kindes gewährleistet?
- Die Abschaffung des Weiterbeschäftigungsverbots für verheiratete Frauen im Beamtenrecht (Zölibatsklausel) 1961?
- Die Einsetzung der ersten Frau im Amt der Bundesfrauenministerin 1968, Aenne Brauksiepe, die sich erstmals auf Ebene der Bundesregierung für die durchgehende Erwerbstätigkeit von Frauen einsetzte?
- Der Durchbruch im Ehe- und Familienrecht 1976, seit dem der Ehemann nicht mehr seine Zustimmung zu dem Arbeitsvertrag seiner Frau geben muss, bzw. diesen kündigen darf – im gängigen Sprachgebrauch gilt dies als ›Abschaffung der Hausfrauenehe‹, was der bundesdeutschen Realität jedoch bis heute nicht entspricht?
- Die Einführung der Fristenlösung im Abtreibungsrecht durch die sozial-liberale Koalition im Juni 1974, die jedoch noch vor Inkrafttreten im Februar 1975 durch das Bundesverfassungsgericht wieder kassiert wurde?
- Die Einführung des Erziehungsurlaubs 1986 oder seine Umwandlung in die Elternzeitregelung 1995 mit ihren nachfolgenden Reformen, um Väter besser einzubeziehen?
- Die Landesgleichstellungsgesetze, die seit Beginn der 1990er Jahre für die Öffentlichen Dienste der Länder eingeführt wurden?

- Die Wiedervereinigung 1990, nach der auch die Karten der Gleichstellungspolitik neu gemischt wurden, was zumindest der Fristenlösung im § 218 Strafgesetzbuch (StGB) und der Kindertagesbetreuung in Deutschland zum Durchbruch verhalf?
- Das Recht auf einen Kindergartenplatz 1996, das 2013 auf die unter Dreijährigen ausgeweitet wurde?
- Die Europäische Beschäftigungsstrategie (1998), die, anknüpfend an die EU-Gleichstellungsgesetzgebung erstmals konkrete Ziele und Indikatoren für die Steigerung der Erwerbstätigenquote von Frauen benannte?
- Der frauenpolitische Aufbruch mit dem SPD-Programm, »Frau und Beruf« der SPD 1998, 1998, das von der rot-grünen Koalition durch viele Einzelregelungen, etwa das Bundesgremiengesetz oder die Gleichstellung im Bundesdienst umgesetzt wurde, jedoch nicht das ersehnte Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft brachte?
- Die Einführung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes mit der Einrichtung der Antidiskriminierungsstelle 2006?
- Die Quotenregelung für Führungsgremien börsennotierter Unternehmen, die 2015 in Kraft trat und 2021 ausgeweitet wurde (Führungspositionen-Gesetz I und II)?
- Oder das Mindestlohngesetz, das zwar kein Gleichstellungsgesetz ist, aber vor allem den Frauen zugutekommt, die häufiger von Niedriglöhnen betroffen sind als Männer?

Dass die Brückenteilzeit (2019, § 9 a I Teilzeit- und Befristungsgesetz) oder das Entgelttransparenzgesetz hier nicht ernsthaft vorgeschlagen werden, verwundert sicherlich nicht, bleiben sie aufgrund ihrer schwachen Instrumentierung doch weit hinter den gesteckten Zielen und im Falle der Entgelttransparenz sogar hinter den europarechtlichen Anforderungen zurück.

Diese Aufzählung macht deutlich, dass in den vergangenen Jahrzehnten wichtige und richtungsweisende Fortschritte auf dem Weg zu einer geschlechtergerechteren Gesellschaft erzielt wurden. Eine besondere Stärke der Gleichstellungspolitik in Deutschland liegt in der inzwischen gut ausgebildeten institutionellen Infrastruktur. Diese umfasst eine Vielzahl staatlicher, zivilgesellschaftlicher und wissenschaftlicher Akteure, die gemeinsam daran arbeiten, Gleichstellung systematisch voranzubringen. Ihr gemeinsames Ziel ist es, geschlechterbezogene Ungleichheiten im Erwerbsleben differenziert zu erfassen, evidenzbasiertes Wissen in politische Prozesse einzubringen und die Umsetzung gleichstellungspolitischer Maßnahmen kontinuierlich zu begleiten.

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ, seit 2025 durch die Einbeziehung des Bildungsressorts BMBFSFJ) spielt heute da-

bei eine zentrale koordinierende und strategische Rolle. Es steuert eine Vielzahl gleichstellungspolitischer Programme und arbeitet eng mit der 2021 gegründeten Bundesstiftung Gleichstellung zusammen, die Impulse aus Wissenschaft, Praxis und Gesellschaft bündelt. Mit dem Bundesgleichstellungsbericht, dem Gleichstellungsatlas und der systematischen Bündelung geschlechterdifferenzierter Daten steht heute eine belastbare Wissensgrundlage zur Verfügung, die politische Entscheidungsprozesse informativ begleitet und internationale Vergleichbarkeit ermöglicht. Die Einbindung zivilgesellschaftlicher Organisationen ist breit verankert: Der Deutsche Frauenrat vertritt eine Vielzahl von Frauenverbänden und Gleichstellungsabteilungen der DGB-Gewerkschaften, die regelmäßig an politischen Konsultationen beteiligt sind. Zugleich bringen Organisationen wie DaMigra (Dachverband der Migrantinnenorganisationen) intersektionale Perspektiven ein und machen mehrfachdiskriminierende Strukturen sichtbar (zum Begriff der Intersektionalität s. Yollu-Tok, Dausch und Knorr in diesem Band). Das Bundesforum Männer ergänzt diese Landschaft, indem es Gleichstellung als gesamtgesellschaftliche Aufgabe begreift und Männer aktiv in Fragen der Fürsorge, Erwerbsarbeit und Rollenvielfalt einbindet.

Zu den zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen, die sich mit geschlechterbezogener Arbeitsmarktforschung befassen, zählt das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) mit seiner Abteilung Gender Economics, dort werden *gender gaps* am Arbeitsmarkt (v.a. im Bereich von Einkommen und Führungspositionen) sowie die gleichstellungspolitischen Auswirkungen von Steuer-, Sozial- und Familienpolitik untersucht. Auch das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung ist ein wichtiger Akteur im Feld der arbeits(markt)orientierten Gleichstellungsforschung in Deutschland. Vor allem im Rahmen des Referats Geschlechterforschung werden unter anderem Lohnungleichheit, betriebliche Gleichstellungspolitik, Arbeitszeitgestaltung und Fragen der Mitbestimmung bearbeitet. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit beforscht im Rahmen seiner Arbeitsgruppe Geschlechterforschung, zu denen rund 50 Kolleg:innen des Instituts gehören, kontinuierlich die empirischen Grundlagen zu geschlechterspezifischen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt – etwa im Hinblick auf Erwerbsbeteiligung, Teilzeit, Migration oder die Auswirkungen des Strukturwandels. Wichtige Impulse gehen zudem von den universitären Zentren für Geschlechterforschung aus – etwa vom Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien (ZtG) an der Humboldt-Universität zu Berlin, dem Margherita-von-Brentano-Zentrum der Freien Universität Berlin oder dem Gender & Diversity Research Cluster an der Universität Bielefeld. Einen besonderen Beitrag zur inter- und transdisziplinären Erforschung von Geschlechterverhältnissen leistet das Harriet Taylor Mill-Institut (HTMI) an der Hochschule für Wirtschaft

und Recht Berlin. Es ist bundesweit das einzige Institut mit einem expliziten Fokus auf Geschlecht in Wirtschaft, Recht und Verwaltung. Diese breit aufgestellte Forschungslandschaft bildet den Kern der arbeitsmarktbezogenen Gleichstellungsforschung in Deutschland. Sie liefert Daten, formuliert Indikatoren und theoriebasierte Konzepte, die es ermöglichen, strukturelle Ungleichheiten systematisch zu analysieren, politische Maßnahmen evidenzbasiert zu entwickeln und gleichstellungspolitische Entwicklungen sowohl kritisch zu reflektieren als auch konstruktiv mitzugestalten.

Diese institutionelle Verankerung von Gleichstellung ist Ausdruck einer weiterentwickelten und dauerhaft angelegten Gleichstellungspolitik. Sie zeigt, dass Fortschritte nicht allein durch Einzelinitiativen erreicht werden, sondern durch das Zusammenspiel von Politik, Zivilgesellschaft, Wissenschaft und Sozialpartnern, also in einer Architektur, die sowohl demokratische Teilhabe ermöglicht als auch fachpolitische Wirksamkeit entfaltet.

Erfreulicherweise stehen mittlerweile – nicht zuletzt dank der engen Zusammenarbeit staatlicher, zivilgesellschaftlicher und wissenschaftlicher Akteure – differenzierte Indikatoren zur Verfügung, mit denen geschlechtsspezifische Ungleichheiten im Erwerbsverlauf systematisch erfasst und sichtbar gemacht werden können. So zeigen etwa der *life-time-earning-gap*, der *pension gap* und der *gender care gap* zentrale Differenzen zwischen Frauen und Männern im Lebensverlauf auf. Frauen verdienen nach wie vor über die gesamte Erwerbsbiografie hinweg deutlich weniger als Männer, erhalten im Alter niedrigere Renten – und leisten gleichzeitig, wenn bezahlte und unbezahlte Arbeit zusammengerechnet wird, insgesamt deutlich mehr Arbeit. Diese Indikatoren tragen dazu bei, strukturelle Ungleichheiten nicht nur zu benennen, sondern auch politisch adressierbar zu machen.

Zugleich zeigt sich jedoch, dass ein grundlegender Wandel hin zur tatsächlichen Gleichstellung am Arbeitsmarkt bislang ausgeblieben ist. Auch nach über fünf Jahrzehnten intensiver gleichstellungspolitischer Initiativen bestehen tiefgreifende geschlechterspezifische Ungleichheiten fort – etwa im Zugang zu Beschäftigung, bei Einkommen, Arbeitsbedingungen und beruflichen Aufstiegschancen.

Auch wenn sich Unternehmen seit Ende der 1990er Jahre verstärkt bei der Gewinnung und Förderung weiblicher Fach- und Führungskräfte engagieren, und Gewerkschaften wieder zunehmend qualitative Themen wie Arbeitszeit und Vereinbarkeit aufgreifen, darf dies nicht darüber hinwegtäuschen, dass Frauen im Erwerbsleben weiterhin mit strukturellen Hürden, geschlechterstereotypen Rollenerwartungen und vielfach auch mit Diskriminierung konfrontiert sind. Die Kluft zwischen gleichstellungspolitischem Anspruch und realer Arbeitsmarktpraxis bleibt, trotz vieler Fortschritte, ein zentrales Problem, solange tief

verankerte kulturelle Wertemuster, die traditionelle Geschlechterrollen prägen, nicht überwunden werden. Eine partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit ist weiterhin nicht selbstverständlich oder wird durch die sogenannte Retraditionalisierungsfalle (Rüling 2007) unterlaufen, wenn Frauen dann bei der Geburt des ersten Kindes die Verantwortung für die Care-Arbeit übernehmen, während die Männer ihre Erwerbsarbeit beibehalten und die Arbeitszeit häufig sogar ausdehnen. Auch in Bildungseinrichtungen und Betrieben ist eine gleichberechtigte und diskriminierungsfreie Behandlung von Frauen nicht ohne weiteres garantiert, sexistische Kommunikation und implizite Vorurteile bestehen fort – oft auch dort, wo Gleichstellung formal verankert ist.

Die Meilensteine verdeutlichen auch, dass die Förderung von Gleichstellung am Arbeitsmarkt ein komplexes und langfristig angelegtes Vorhaben ist, das kontinuierliches politisches Engagement, eine breite gesellschaftliche Unterstützung und parteiübergreifende Allianzen erfordert. Auch wenn die aktuellen arbeitsmarktpolitischen Rahmenbedingungen auf den ersten Blick günstig erscheinen – etwa durch den Fachkräftemangel, die Digitalisierung oder die sozial-ökologische Transformation, die neue Chancen insbesondere für Frauen eröffnen –, ist die Verringerung von Geschlechterungleichheiten kein Selbstläufer wie der aktuelle Status quo der Gleichstellung zeigt. Die Gleichstellung am Arbeitsmarkt wird in der politischen Praxis häufig mit Maßnahmen adressiert, die auf die sogenannte »Angebotsseite«, also den Umfang und die Qualität der Arbeitskraft zielen – etwa durch die Förderung weiblicher Bildungs- und Karriereambitionen. Dazu zählen unter anderem der flächendeckende Ausbau qualitativ hochwertiger frühkindlicher Bildung und Betreuung sowie die gezielte Stärkung des Bildungssystems als gesamtgesellschaftlich relevante Infrastruktur. Frühkindliche Bildung beeinflusst nicht nur Bildungsbiografien, sondern auch die Herausbildung geschlechterbezogener Einstellungen – und entfaltet gerade im Hinblick auf stereotype Rollenzuschreibungen auch gegenüber Jungen eine wichtige Wirkung. Dabei zeigen aktuelle Forschung und politische Debatten, dass eine nachhaltige Veränderung geschlechterbezogener Ungleichheiten vor allem dann wirksam wird, wenn auch die strukturellen Rahmenbedingungen auf der »Nachfrageseite«, also in den Betrieben und Unternehmen in den Blick genommen werden. In den institutionellen Kontexten von Erwerbsarbeit spielen daher betriebliche Gleichstellungsmaßnahmen, Transparenzpflichten, insbesondere im Hinblick auf die Entgeltstruktur oder Aufstiegsförderung, sowie der Zugang zu wirksamen Beschwerde- und Rechtswegen bei Diskriminierung eine zentrale Rolle. Eine umfassendere Perspektive auf Gleichstellungspolitik setzt also nicht bei der individuellen Förderung an, sondern zielt auf die gesellschaftlichen Bedingungen, unter denen Gleichheit überhaupt realisiert werden kann.

Ob das sprichwörtliche Glas halb leer oder halb voll ist, bleibt eine Frage der Perspektive – klar ist jedoch, dass die gesellschaftlichen Erwartungen an den Wandel geschlechterspezifischer Normen realistisch gefasst werden müssen: Das häufig implizit mitgeführte Narrativ eines linearen, unaufhaltsamen Fortschritts hin zu egalitären ist empirisch nicht haltbar. Aktuelle Studien, etwa von Kleinschrot (2024) mit Blick auf Deutschland oder Shu et al. (2025) im internationalen Vergleich, zeigen, dass sich geschlechterbezogene Einstellungen keineswegs einheitlich und kontinuierlich verändern. Vielmehr verlaufen diese Prozesse hochgradig heterogen, widersprüchlich und sind von Phasen der Stagnation oder sogar Retraditionalisierung geprägt. Ganz aktuell sind wir Zeitzeug:innen eines beispiellosen Rollbacks durch die Trump-Regierung, die in den USA die Abschaffung von Diversitäts-, Gleichstellungs- und Inklusionsprogrammen vollzieht und globale Nachahmung fordert. Vor diesem Hintergrund erscheint ein langfristiges, strukturell fundiertes und differenziert ausgerichtetes Engagement für Geschlechtergerechtigkeit auf allen gesellschaftlichen Ebenen unabdingbar.

Die Beiträge in diesem Band

Der vorliegende Band verfolgt das Ziel, den aktuellen Erkenntnisstand der geschlechtersensiblen und feministischen Forschung zur Gleichstellung im Arbeitsmarkt zu skizzieren und zugleich ihre Entwicklungslinien und theoretischen Grundlagen und politische Verortung nachzuzeichnen. Dabei geht es nicht nur um eine Bestandsaufnahme inhaltlicher Fortschritte, sondern auch um eine Einordnung dieser Forschungstradition in die wissenschafts- und gleichstellungspolitischen Debatten der vergangenen zwei Jahrzehnte. Die Entwicklung dieses Forschungsfeldes ist eng mit dem Wirken von Forscherinnen verbunden, die nicht nur als Wissenschaftlerinnen, sondern bis heute zugleich als engagierte Advokatinnen einer geschlechtergerechten Gesellschaft auftreten und damit immer auch Teil einer gesellschaftspolitischen Avantgarde sind. Insbesondere die erste Generation geschlechterbezogener Arbeitsmarktforscherinnen war mit erheblichen wissenschaftlichen und institutionellen Widerständen konfrontiert. Ihre Perspektiven in diesem Band ermöglichen nicht nur eine historisch informierte Rückschau, sondern machen auch sichtbar, auf welchen theoretischen, empirischen und politischen Fundamenten die heutige Gleichstellungsforschung aufbaut.

Umso mehr freut es uns, dass es gelungen ist, zahlreiche der zentralen Akteurinnen dieser ersten intensiven und erkenntnisreichen Phase feministischer Arbeitsmarktforschung als Autorinnen für diesen Band zu gewinnen.

Die Geschichte der Frauenerwerbstätigkeit in Deutschland ist eine Geschichte gesellschaftlicher Kämpfe, politischer Aushandlungen und theoretischer Neubestimmungen. Was heute als selbstverständlicher Bestandteil des Erwerbssystems gilt, war über Jahrzehnte hinweg umstritten – geprägt von normativen Leitbildern, institutionellen Bruchlinien und wissenschaftlichen Kontroversen. Die ersten drei Beiträge dieses Bandes nehmen diese Entwicklungen aus unterschiedlichen Perspektiven in den Blick und beleuchten dabei sowohl westdeutsche Pfadabhängigkeiten als auch ostdeutsche Brüche und Umbrüche. *Friederike Maier* und *Dorothea Schmidt* zeichnen in ihrem Beitrag *»Frauenerwerbstätigkeit – von der Ausnahme zur Regel«* die zentralen Entwicklungslinien weiblicher Erwerbsarbeit in Westdeutschland über einen Zeitraum von fünf Jahrzehnten nach. Im Mittelpunkt steht die Frage, wie sich theoretische Modelle und gesellschaftliche Deutungen von Frauenarbeit im Zeitverlauf verschoben haben: vom Hausfrauen-/Ernährermodell über das Drei-Phasen-Modell bis hin zur kontinuierlichen Erwerbsbeteiligung von Frauen in flexibilisierten, teils prekären Arbeitsmärkten. Sie rekonstruieren die engen, teils spannungsvollen Verbindungen zwischen Arbeitsmarktforschung und Frauenbewegung und zeigen auf, wie innerhalb der Frauen- und Geschlechterforschung selbst unterschiedliche Perspektiven auf Erwerbsarbeit nebeneinanderstanden: zwischen dem Versprechen von Emanzipation und der Kritik an neoliberalen Ausbeutungsverhältnissen. Ergänzend dazu richtet *Hildegard Maria Nickel* in ihrem Beitrag *»Alte Fragen und neue Herausforderungen: Frauenarbeit in Ost- und Westdeutschland«* den Blick auf die unterschiedlichen geschlechterpolitischen Entwicklungen in Ost- und Westdeutschland. Auch wenn der DDR vielfach ein »Gleichstellungsvorsprung« attestiert wurde, zeigt Nickel, dass tatsächliche Gleichstellung auch dort nicht verwirklicht war. Vielmehr verdeutlicht der Vergleich, dass sich Gleichstellung weder automatisch aus hoher Frauenerwerbsbeteiligung noch aus staatlicher Kinderbetreuung ergibt, wenn traditionelle Rollenzuschreibungen und ungleiche Machtverhältnisse fortbestehen. Vor diesem Hintergrund plädiert Nickel für eine Re-Politisierung des Sozialen – also dafür, soziale Fragen wie die Verteilung von Erwerbsarbeit, Einkommen und Sorgeverantwortung nicht länger als rein individuelle oder ökonomische Themen zu behandeln, sondern als politische Gestaltungsaufgaben. Nickel zeigt auf, dass es unter veränderten gesellschaftlichen Bedingungen notwendig ist, die »alten« Fragen nach der Definition, Bewertung und Verteilung von Arbeit neu zu stellen – und sie in einen gesamtdeutschen, aber zugleich auch international anschlussfähigen Kontext zu überführen. Der Beitrag von *Heide Pfarr, »Kritische Betrachtung der Politik in der Bundesrepublik*

zur Gleichstellung« analysiert die Entwicklungen der Gleichstellungspolitik in Deutschland aus juristischer und politischer Perspektive erwartungsgemäß pointiert, streitbar und kenntnisreich. Heide Pfarr zeigt, wie gleichstellungspolitische Maßnahmen an strukturelle Grenzen stoßen und wo neue Impulse notwendig wären. Der Beitrag ergänzt die wissenschaftlichen Analysen um eine praxisnahe Einschätzung gleichstellungspolitischer Steuerung.

Die Auseinandersetzung mit Frauenarbeit, insbesondere mit den Bedingungen, unter denen Frauen Erwerbsarbeit leisten, ist ein zentrales analytisches und politisches Feld moderner Arbeitsgesellschaften. Sie verweist auf grundlegende Fragen sozialer Gerechtigkeit, ökonomischer Teilhabe und demokratischer Gleichstellung. Die Beiträge in diesem Abschnitt machen deutlich, dass Arbeit kein neutraler, geschlechtsunabhängiger Ort ist, sondern durch historisch gewachsene Machtverhältnisse, normative Leitbilder und institutionelle Strukturen geprägt wird. Die Diskussion um das Arbeitskräftepotenzial von Frauen lässt sich nicht losgelöst von den strukturellen Rahmenbedingungen und gesellschaftlichen Leitbildern führen, die weibliche Erwerbsarbeit seit jeher prägen. Zwar ist die Erwerbsbeteiligung von Frauen in den letzten Jahrzehnten kontinuierlich gestiegen, doch bleibt ein erheblicher Teil ihres Potenzials nach wie vor ungenutzt. Ursachen dafür sind unter anderem unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung, eingeschränkte Aufstiegs- und Entwicklungsperspektiven sowie eine unzureichende Infrastruktur zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit. Der Beitrag von *Susanne Wanger* mit dem Titel »*Das Arbeitskräftepotenzial von Frauen – ein Weg aus dem Fachkräftemangel?*« beleuchtet diese Problematik anhand aktueller empirischer Befunde. Er zeigt, dass die tatsächliche Erwerbsbeteiligung von Frauen deutlich hinter ihren eigenen Präferenzen zurückbleibt. Besonders augenfällig wird dies am unausgeschöpften Arbeitsvolumen teilzeitbeschäftigter Frauen. Erst wenn individuelle Arbeitszeitwünsche nicht länger an institutionellen oder kulturellen Barrieren scheitern, so Wanger, lässt sich das Arbeitskräftepotenzial von Frauen im vollen Umfang realisieren – mit positiven Effekten für den Arbeitsmarkt, die wirtschaftliche Entwicklung und die Gleichstellung insgesamt. Um das Erwerbspotenzial von Frauen wirklich zu erschließen, braucht es aber mehr als arbeitsmarktpolitische Anpassungen – nämlich eine grundlegende Neubestimmung dessen, was gesellschaftlich als »Arbeit« gilt. Der derzeit dominierende Arbeitsbegriff orientiert sich am männlich geprägten Normalarbeitsverhältnis: unbefristet, vollzeitnah, sozialversicherungspflichtig. Arbeit, die außerhalb dieses Rahmens liegt – wie unbezahlte Sorgearbeit oder prekäre Beschäftigung – wird strukturell abgewertet und bleibt oft unsichtbar. Wie Alexandra Scheele in ihrem Beitrag *»Alles Arbeit, oder was? Notwendige Erweiterungen und wichtige Unterschiede bei der Begriffsklärung«* betont, ist es notwendig, den Arbeitsbegriff im Zusammenhang mit Geschlecht und Geschlechterverhältnissen

zu denken. Solange Sorgearbeit als nachrangig gilt und nicht in arbeits- und sozialrechtliche Normen integriert ist, bleibt eine geschlechtergerechte Arbeitswelt unerreichbar. Perspektiven wie eine Care-Ökonomie oder die Neugestaltung von Erwerbsarbeit zeigen, dass Alternativen möglich sind, wenn Arbeit umfassender verstanden und politisch entsprechend gestaltet wird. Eine geschlechtersensible Betrachtung des Arbeitsbegriffs macht deutlich, dass Erwerbs- und Sorgearbeit strukturell ungleich verteilt ist: Wie *Christina Boll* in ihrem Beitrag *»Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung«* aufzeigt, übernehmen Frauen deutlich mehr unbezahlte Sorgearbeit als Männer. Besonders prägend ist die Geburt des ersten Kindes, die häufig eine Zäsur darstellt: Ab diesem Moment tragen Mütter dauerhaft die Hauptverantwortung für familiäre Sorgearbeit – mit weitreichenden Folgen für ihre berufliche Entwicklung. Eine zentrale Folge der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung ist die hohe Teilzeitquote bei Frauen. In ihrem Beitrag *»Teilzeitarbeit – im Spannungsverhältnis von Vereinbarkeit und Gleichstellung«* zeigt *Agnieszka Althaber*, dass Teilzeitarbeit zwar von vielen Beschäftigten als Möglichkeit zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben geschätzt wird, gleichzeitig jedoch mit erheblichen Nachteilen verbunden ist. Dazu zählen geringere Einkommen, eingeschränkte Karrierechancen und ein erhöhtes Armutsrisiko im Lebensverlauf. Teilzeitarbeit stabilisiert somit bestehende Geschlechterverhältnisse und vertieft ökonomische Abhängigkeiten. Zudem prägen verkürzte Arbeitszeiten, unterbrochene Erwerbsverläufe und eingeschränkte Aufstiegsmöglichkeiten nach wie vor viele weibliche Erwerbsbiografien. Daraus resultieren häufig Beschäftigungsformen, die als prekär einzustufen sind, etwa Minijobs, befristete Arbeitsverhältnisse oder Teilzeitstellen ohne Entwicklungsperspektive. Diese bieten nicht nur eine geringere soziale Absicherung, sondern führen trotz hoher Arbeitsbelastung häufig zu ökonomischen Abhängigkeiten. In ihrem Beitrag *»Prekäre Beschäftigung von Frauen«* analysiert *Lena Schürmann*, unter welchen Bedingungen Erwerbsarbeit als prekär gilt, und beleuchtet die Leerstellen der bisherigen Prekarisierungsdebatte aus feministischer Perspektive. Sie zeigt, dass die zunehmende Erwerbstätigkeit von Frauen mit einem Wandel geschlechtlicher Arbeitsmarktrollen einhergeht. Gleichzeitig verschärfen sich bestehende Ungleichheiten durch die Wirkungen arbeitsmarktpolitischer Reformen. Die Folgen sind besonders in klassischen weiblich dominierten Beschäftigungsfeldern sichtbar: in der Niedriglohnbeschäftigung, in befristeten Arbeitsverhältnissen und in geringfügiger Beschäftigung. Auch im Bereich der Selbstständigkeit zeigen sich geschlechtsspezifische Ungleichheiten in besonders ausgeprägter Form, und das, obwohl dieser Erwerbsbereich lange Zeit wenig im Fokus der Geschlechterforschung stand. Wie *Claudia Gather* und *Ingrid Biermann* in ihrem Beitrag *»Frauen in der Selbständigkeit – Zur Erforschung und Diskussion von Geschlechterungleichheiten im selbständigen Erwerb«* darlegen, sind Frauen seltener

selbstständig und wenn doch, erzielen sie im Durchschnitt geringere Einkommen. Zugleich zeigt sich: Auch Selbstständigkeit schützt nicht vor prekären Erwerbsbedingungen. Geringe Absicherung, schwankende Einkommen und begrenzte Wachstumsperspektiven kennzeichnen viele weiblich geprägte Gründungskontexte. Das ist ein Aspekt, der bislang in der Prekarisierungsdebatte oft übersehen wird und weiter erforscht werden muss.

Die Organisation moderner Arbeitsmärkte ist tief durch geschlechtsspezifische Strukturen geprägt. Dabei ist die Zuordnung von Tätigkeiten zu bestimmten Berufen und Sektoren keineswegs neutral, sondern Ausdruck gesellschaftlicher Machtverhältnisse, normativer Vorstellungen und historisch gewachsener Rollenzuschreibungen. Welche Tätigkeiten als »Arbeit« gelten, wie sie bewertet und entlohnt werden und wer sie unter welchen Bedingungen ausübt – all das ist eng mit Geschlecht verknüpft. Ein zentrales Kennzeichen dieser Verknüpfung ist die berufliche und sektorale Segregation: Frauen und Männer konzentrieren sich auf unterschiedliche Berufsfelder, Branchen und Tätigkeiten. Drei Beiträge nehmen verschiedene Facetten beruflicher Geschlechtersegregation in den Blick und zeigen, wie sich geschlechtsbezogene Ungleichheiten in beruflichen Strukturen niederschlagen. Sie analysieren nicht nur statistische Verteilungen, sondern legen die sozialen Mechanismen offen, die dazu führen, dass bestimmte Berufe als »männlich« oder »weiblich« gelten, unterschiedlich bewertet werden und verschiedene Zugänge eröffnen. Im Beitrag *»Berufliche Geschlechtersegregation in Deutschland: Entwicklungen, Erklärungen, regionale und qualifikatorische Unterschiede«* analysieren *Ann-Christin Bächmann, Michaela Fuchs, Volker Kotte und Brigitte Schels* die strukturelle Verfestigung geschlechtergetrennter Berufsverteilungen. Sie zeigen, wie Rollenvorstellungen und Stereotype Berufswahl und Rekrutierung beeinflussen, und machen deutlich, dass auch regionale und qualifikationsspezifische Unterschiede zur Stabilität dieser Segregation beitragen. *Yves Jeanrenaud* beleuchtet in seinem Beitrag *»Frauen in MINT-Berufen«* die Besonderheiten im naturwissenschaftlich-technischen Bereich. Trotz gestiegener Anteile von Frauen in MINT-Studiengängen bleibt der Zugang zu entsprechenden Berufen stark eingeschränkt – nicht zuletzt aufgrund geschlechterstereotyper Zuschreibungen, kultureller Barrieren und struktureller Hürden in Bildung und Unternehmen. Im Gegensatz dazu beleuchten *Christian Hohendanner* und *Aysel Yollu-Tok* in ihrem Beitrag *»Gleichstellungspolitische Herausforderungen im sozialen Sektor«* die feminisierte Prägung sozialer Dienstleistungen, die einen zentralen Teil der sozialen Daseinsvorsorge in Deutschland ausmachen. Rund 80 Prozent der Beschäftigten im Sozialwesen und in der Kinderbetreuung sind Frauen. Die Frage, wie soziale Daseinsvorsorge künftig gesichert werden kann, ist somit eng mit gleichstellungspolitischen Herausforderungen verknüpft. Die Beschäftigungsstruktur ist durch eine überdurchschnittlich hohe Teilzeitquote gekennzeichnet, was sowohl

auf betriebliche Erfordernisse als auch auf Vereinbarkeitsprobleme und hohe Arbeitsbelastungen zurückzuführen ist. Zugleich richten sich soziale Hilfen am Bedarf der Menschen aus, nicht an regulären Bürozeiten. Schichtarbeit, Rufbereitschaften und Wochenenddienste sind daher weit verbreitet und erschweren die Personalgewinnung. Vor dem Hintergrund einer alternden Gesellschaft und zunehmender Migrationsdynamiken steigt der Bedarf an sozialen Dienstleistungen, während die Beschäftigten selbst älter werden, die Personaldecke dünner wird und die Belastung weiter zunimmt.

Wer über Geschlechterverhältnisse am Arbeitsmarkt spricht, kommt an den Unternehmen und Betrieben als zentrale Akteure nicht vorbei. Betriebe sind nicht nur Orte, an denen die Erwerbsarbeit erbracht wird, sondern auch institutionelle Kontexte, in denen sich soziale Ungleichheiten verfestigen oder verändern können. Hier werden Arbeitsbedingungen gestaltet, Personalentscheidungen getroffen, oder Karrierelogiken definiert, und damit auch die Rahmenbedingungen für Gleichstellung oder Diskriminierung. Die Beiträge in diesem Band zeigen: Betriebe unterscheiden sich erheblich in ihrer Personalpolitik, in der Offenheit gegenüber Gleichstellungsthemen und in ihrer Bereitschaft, die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit aktiv zu fördern. In ihrem Beitrag *»Betriebliche Personalpolitik und Gleichstellung«* zeigt *Anja-Kristin Abendroth*, dass gleichstellungsrelevante Maßnahmen in den letzten Jahren zwar zugenommen haben, ihre Umsetzung jedoch stark von den jeweiligen betrieblichen Strukturen, Kulturen und Handlungsspielräumen abhängt. Betriebe können beides sein: Innovationsherde für Geschlechtergerechtigkeit oder Bollwerke tradierter Rollenbilder und Machtverhältnisse. Auch beim Zugang zu Führungspositionen bleiben strukturelle Ungleichheiten sichtbar. Der Beitrag *»Frauen und Führungspositionen in Deutschland«* von *Iris Möller* und *Susanne Kohaut* verdeutlicht, dass Frauen als Führungskräfte in der Privatwirtschaft weiterhin stark unterrepräsentiert sind, insbesondere auf den oberen Managementebenen. Zwar zeigt sich im öffentlichen Sektor ein höherer Frauenanteil, doch auch hier bestehen deutliche Disparitäten, etwa in Bezug auf Teilzeitführung oder Branchenkonzentration. Die Möglichkeit, Führungspositionen in Teilzeit auszuüben, ist zwar vorhanden, wird aber längst nicht flächendeckend angeboten oder genutzt. Besonders eindrücklich ist der Beitrag *»Die Rolle von Firmen für Geschlechterungleichheit«* von *Matthias Collischon* und *Florian Zimmermann,* der die Bedeutung betrieblicher Strukturen für die Persistenz von Geschlechterlohnlücken beleuchtet: Männer sind häufiger in besser zahlenden Betrieben beschäftigt, während Frauen in geringer entlohnender Firmen arbeiten – was wesentlich zur gesamtwirtschaftlichen Lohnungleichheit beiträgt. Zwar sind die Lohnlücken innerhalb einzelner Firmen oft kleiner als zwischen ihnen, dennoch bleiben sie signifikant. Gleichzeitig zeigen sich positive Effekte dort, wo gezielte Frauenförderung, Tarifbindung und weibliche Führungskräf-

te im mittleren Management vorhanden sind – Hinweise darauf, dass betriebliche Maßnahmen durchaus Wirksamkeit entfalten können. Diese Befunde verdeutlichen: Der Blick auf Betriebe und Unternehmen ist kein Randaspekt, sondern zentral für das Verständnis und die Gestaltung von Geschlechterverhältnissen im Erwerbsleben. Eine geschlechtergerechte Arbeitswelt braucht daher nicht nur gesetzliche Vorgaben, sondern auch eine konsequente Auseinandersetzung mit betrieblicher Praxis und (interessenpolitischer) Handlungsmacht. Die Frage, was Betriebe und Arbeitnehmer:innenvertretungen brauchen und was sie bereit sind zu leisten, bleibt damit eine Schlüsselfrage auf dem Weg zu mehr Gleichstellung. Einen praxisbezogenen Zugang bietet der Beitrag *»Fragen an Christina Klenner«*, das den Fokus auf die betriebliche Ebene richtet. Im hier abgedruckten Gespräch reflektiert sie über Handlungsmöglichkeiten von Betriebsrät:innen und Gewerkschaften in der Gleichstellungspolitik vor Ort und analysiert strukturelle Barrieren, innovative Ansätze und die Bedeutung der Geschlechterzusammensetzung in betrieblichen Gremien. Damit verweist sie auf ein oft vernachlässigtes Feld gleichstellungspolitischer Praxis und zeigt, wie zentral die betriebliche Mitbestimmung für die Verwirklichung von Gleichstellung ist.

Ein Blick auf die europäische Ebene erweitert die Analyse geschlechtsspezifischer Arbeitsmarktungleichheiten um wichtige Dimensionen. Die Europäische Union (EU) spielt seit Jahrzehnten eine zentrale Rolle in der Gestaltung von Gleichstellungspolitiken – sowohl durch rechtliche Vorgaben als auch durch finanzielle Steuerungsinstrumente und politische Leitlinien. Dabei ist der Blick auf die europäische Ebene nicht nur ergänzend, sondern grundlegend: Er macht deutlich, wie nationale Gleichstellungspolitiken durch EU-Mechanismen beeinflusst, begrenzt oder auch gestärkt werden – und eröffnet zugleich die Möglichkeit, unterschiedliche Entwicklungen und politische Strategien im europäischen Vergleich kritisch zu reflektieren. Im Beitrag *»Die Gleichstellungspolitik in der Europäischen Union«* zeichnet *Stefanie Wöhl* die institutionellen Entwicklungen der EU-Gleichstellungspolitik nach. Während die Anfänge vor allem auf die Gleichbehandlung in der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik fokussierten, wurde mit der Einführung des *gender mainstreaming* im Amsterdamer Vertrag von 1997 ein umfassenderes Verständnis von Gleichstellung politisch verankert. Wöhl zeigt, dass neben verbindlichen Richtlinien auch Instrumente wie *gender budgeting* oder die geschlechterpolitischen Empfehlungen im Rahmen des Europäischen Semesters an Bedeutung gewonnen haben – auch wenn deren Wirkung in den Mitgliedstaaten unterschiedlich stark ausfällt. Wie konkrete Gleichstellungspolitik durch EU-Instrumente auf nationaler Ebene umgesetzt werden kann, illustriert *Andrea Leitner* in ihrem Beitrag *»Der ESF – ein guter Hebel für die Förderung von Frauen im Arbeitsmarkt?«*. Am Beispiel Österreichs analysiert sie die Rolle des Europäischen Sozialfonds (ESF) als Finanzierungs- und Steue-

rungsinstrument. Besonders hebt sie hervor, dass durch den ESF innovative Handlungsfelder – wie die betriebliche Gleichstellungspolitik – unterstützt werden. Gleichzeitig verweist sie kritisch auf die Hürden, die durch hohe bürokratische Anforderungen entstehen und vor allem kleinere, innovative Träger benachteiligen. Ein Ländervergleich zeigt zudem, dass europäische Rahmenbedingungen auf sehr unterschiedliche Ausgangslagen und historische Pfade treffen. Im Beitrag »*Frauenbeschäftigung in den ostmitteleuropäischen Mitgliedstaaten der EU*« analysiert *Gesine Fuchs* die Entwicklung in den Transformationsgesellschaften nach 1989. Auffällig ist: Die geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Erwerbsbeteiligung sind in diesen Ländern geringer als im EU-Durchschnitt, da Frauen überwiegend in Vollzeit tätig sind. Auch Deutschland wird im europäischen Vergleich häufig als »Mittelmaß« eingeordnet, trotz einer Vielzahl formaler gleichstellungspolitischer Regeln und Instrumente. In ihrem Beitrag »*Arbeitsmarkt und Gleichstellungspolitik in Deutschland: Raus aus dem Mittelmaß?*« zeigen *Petra Ahrens* und *Agnes Blome*, dass Deutschland in der Umsetzung europäischer Gleichstellungsvorgaben eher zögerlich agiert und hinter skandinavischen Vorreitern zurückbleibt. Insbesondere die hohe Teilzeitquote – vor allem bei Müttern – sowie eine persistente Arbeitsmarktsegregation und widersprüchliche familienpolitische Regelungen behindern eine nachhaltige Gleichstellung. Insgesamt zeigen die Beiträge dieses Abschnitts, dass die EU sowohl Impulsgeberin als auch politischer Rahmengeber für Gleichstellungspolitik ist. Die europäische Gleichstellungspolitik fördert Angleichungsprozesse und bietet Vergleichsmöglichkeiten und lässt damit Unterschiede sichtbar werden. Gleichzeitig offenbaren sich Spannungsfelder: zwischen normativen Zielsetzungen und realpolitischer Umsetzung, zwischen Förderlogiken und Gleichstellungszielen, zwischen historischen Pfaden und gegenwärtigen Handlungsspielräumen.

Eine geschlechtergerechte Arbeitswelt lässt sich nicht allein durch individuelle Entscheidungen oder unternehmensinterne Maßnahmen verwirklichen. Vielmehr setzen politische und institutionelle Rahmenbedingungen normative Leitplanken oder schaffen Anreizstrukturen, die das Arbeitsmarktverhalten prägen, Erwerbsverläufe beeinflussen und Ressourcen verteilen – oder eben nicht. Erforderlich ist daher eine konsequente Auseinandersetzung mit arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Steuerungsmechanismen, die zur Herstellung oder Reproduktion geschlechtsspezifischer Ungleichheiten beitragen können. Der analytische Blick auf diese Steuerungsebenen ist daher unerlässlich, wenn es um das Verständnis der strukturellen Verankerung von Geschlechterverhältnissen und um deren gezielte Veränderung geht. Der Beitrag »*Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit. Ein altes Problem mit neuer Relevanz*« von *Andrea Jochmann-Döll* und *Regine Winter* zeigt die Schwächen der rechtlichen Verbote von geschlechtsbezogener Entgeltdiskriminierung auf. Die strukturelle Unterbe-

wertung von weiblich dominierten Tätigkeiten ist empirisch gut belegt, bleibt jedoch in der politischen und juristischen Umsetzung weitgehend folgenlos. Die Autorinnen zeigen, wie sehr supranationale Normensetzungen auf nationaler Ebene dann doch auf gleichstellungspolitischen Umsetzungswillen angewiesen sind. Hoffnung liegt auf der neuen EU-Entgelttransparenzrichtlinie, die verbindliche Berichtspflichten und Verfahren vorschreibt und damit auch neue Handlungsperspektiven eröffnet, insbesondere vor dem Hintergrund digitaler Bewertungsverfahren in einer sich wandelnden Arbeitswelt. Einen konkreten lohnpolitischen Hebel beleuchtet *Clemens Ohlert* in seinem Beitrag *»Mindestlohn und Gender«*. Er zeigt auf, dass Frauen im Niedriglohnsektor überrepräsentiert sind, vor allem aufgrund ihrer Häufung in Teilzeit- und Minijobs sowie aufgrund berufsstruktureller Segregation. Der gesetzliche Mindestlohn habe zu einer Verringerung der mittleren Lohnlücke zwischen Männern und Frauen beigetragen, bei Frauen sogar zu einer leichten Ausweitung der Arbeitszeit und zur Reduzierung der geringfügigen Beschäftigung. Gleichwohl bleibe der Mindestlohn ein in gleichstellungspolitischer Hinsicht begrenztes Instrument, solange strukturelle Ursachen geschlechtsspezifischer Lohnungleichheit bestehen bleiben. Wie tief diese strukturellen Ungleichheiten im deutschen Sozialstaat verankert sind, verdeutlicht *Sigrid Betzelt* in ihrem Beitrag *»Geschlechterungleichheiten in der Grundsicherung des SGB II«*. Sie analysiert den Widerspruch zwischen dem im Gesetz formulierten Gleichstellungsziel und der faktischen Zielverfehlung in der Umsetzungspraxis. Inkonsistente Leitbilder – zwischen Ernährermodell und Zweiverdiener-Logik – führen dazu, dass vor allem Mütter länger im Leistungsbezug verbleiben und seltener eine existenzsichernde Erwerbsarbeit aufnehmen können. Die Aktivierungspraxis bleibe geschlechterblind und vernachlässige die realen Bedingungen von Sorgearbeit. Eine wirksame Gleichstellungspolitik müsste hier nicht nur normative Zielkonflikte auflösen, sondern auch die operative Praxis anpassen. Dass schließlich die Gestaltung von Arbeitszeit im Erwerbsverlauf eine Schlüsselressource für Gleichstellung ist – und zugleich politisch gestaltbar – zeigen *Hanna Völkle* und *Karin Jurczyk* in ihrem Beitrag *»Das Optionszeitenmodell aus feministischer Perspektive: Gleiche Zeit für alle?«*. Sie analysieren, wie gesellschaftliche Leitbilder zur Erwerbsarbeit Erwerbsverläufe und die Aufteilung von Sorgearbeit normieren. Ihr Beitrag macht deutlich, dass Gleichstellung nicht nur eine Frage gleicher Rechte oder Chancen ist, sondern auch gleicher zeitlicher Spielräume, welche durch arbeitsmarkt- und sozialpolitische Steuerung verteilt werden. Das vorgeschlagene Optionszeitenmodell schlägt vor, durch individuell nutzbare Zeitbudgets für Sorge-, Bildungs- und Selbstsorgezeiten die traditionelle Arbeitsteilung aufzubrechen und Zeitsouveränität geschlechtergerecht zu gestalten. Das *Gespräch* mit *Elke Holst* bietet abschließend einen pointierten, persönlichen und zugleich forschungsbasierten Zugang zur

Frage geschlechtergerechter Arbeitszeitgestaltung. Elke Holst ordnet die aktuelle Debatte über die Viertagewoche oder die »kleine Vollzeit« in einen größeren gleichstellungspolitischen Zusammenhang ein – insbesondere mit Blick auf die ungleiche Verteilung von Sorgearbeit und die Hürden beim Zugang von Frauen zu Führungspositionen.

Die Auseinandersetzung mit Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt erfordert heute mehr denn je eine methodisch reflektierte, intersektional informierte und transformationsorientierte Forschungsperspektive. In einem Spannungsfeld zwischen wissenschaftlichem Mainstream und kritischer Innovationskraft ist die Gleichstellungsforschung gefordert, nicht nur bestehende Ungleichheiten analytisch zu erfassen, sondern auch neue soziale Dynamiken zu erkennen und gesellschaftspolitisch relevante Impulse zu geben – gerade in Zeiten tiefgreifender ökologischer und ökonomischer Transformationsprozesse. Einen zentralen methodischen Beitrag leistet in diesem Zusammenhang die Meta-Forschung, wie sie *Miriam Beblo* und *Eva Markowsky* in ihrem Beitrag *»Risikoscheue Frauen und wettbewerbsorientierte Männer – wie relevant sind Geschlechterdifferenzen in Neigungsmaßen?«* diskutieren. Individuelle Neigungen wie Risikoaffinität, Wettbewerbsorientierung oder Altruismus gelten häufig als Erklärungsmuster für geschlechterdifferente ökonomische Entscheidungen. Die Autorinnen zeigen jedoch anhand einer aktuellen Meta-Analyse, dass die vermeintlich stabilen Geschlechterunterschiede in diesen Bereichen deutlich kleiner und kontextabhängiger ausfallen als vielfach angenommen. Meta-Analysen erlauben hier nicht nur eine systematische Auswertung empirischer Einzelergebnisse, sondern tragen auch zur kritischen Einordnung verbreiteter Deutungsmuster bei. Sie sind damit ein wichtiges Instrument, um Gleichstellungsforschung gegenüber vorschnellen, biologisierenden oder individualisierenden Erklärungen abzugrenzen und evidenzbasiert weiterzuentwickeln. Eine zweite grundlegende Perspektive bringt die intersektionale Analyse sozialer Ungleichheiten in die arbeitsmarktorientierte Geschlechterforschung ein. In ihrem Beitrag *»Intersektionale Perspektive auf die Arbeitsmarktforschung«* verdeutlichen *Aysel Yollu-Tok, Sandra Knorr* und *Lily Dausch*, dass Benachteiligung auf dem Arbeitsmarkt nicht eindimensional verstanden werden kann. Vielmehr ergeben sich Ungleichheiten häufig aus dem Zusammenwirken von Geschlecht, Herkunft, sozialem Status, Migrationsgeschichte und weiteren Differenzkategorien. Das Konzept der Intersektionalität erlaubt es, strukturelle Ausschlüsse nicht nur als additive Diskriminierungen zu begreifen, sondern als eigenständige Machtverhältnisse zu analysieren, die sich empirisch oft schwer fassen lassen und gerade deshalb methodisch und konzeptionell besondere Aufmerksamkeit erfordern. Damit eröffnet die intersektionale Perspektive neue, differenzierte Analysezugänge und stärkt zugleich die politische Relevanz geschlechterbezogener Arbeitsmarkt-

forschung. Diese methodisch und theoretisch fundierten Ansätze gewinnen besonders an Relevanz im Kontext der tiefgreifenden Transformationsprozesse, die derzeit wirtschaftliche und arbeitsmarktbezogene Strukturen neugestalten. Am Beispiel der sozial-ökologischen Transformation verdeutlicht *Silke Bothfeld* in ihrem Beitrag *»Die Arbeit von Frauen in der sozial-ökologischen Transformation«*, dass ein rein technologisch orientierter Wandel – wie er etwa im Rahmen des Europäischen *Green Deals* verfolgt wird – zu kurz greift. Die notwendige Umgestaltung, die die Verlangsamung des Klimawandels erforderlich macht, betrifft nicht nur den Industrie- und Energiesektor. Vielmehr sind die Auswirkungen vielgestaltig: Die Beschäftigungsstruktur, regionale Arbeitsmärkte und soziale Machtverhältnisse erfahren derzeit grundlegende Veränderungen. Dabei rückt die Arbeit von Frauen verstärkt in den Fokus – sowohl aufgrund ihrer zentralen Rolle im Dienstleistungssektor als auch im Hinblick auf die Mobilisierung zusätzlicher Fachkräfte. Um dieses Potenzial zu erschließen, müssen strukturelle Hürden abgebaut werden und flexible Arbeitszeitmodelle, gezielte Weiterbildungsangebote, bessere Vereinbarkeitsmaßnahmen entwickelt und geschlechterstereotype Berufsbilder und Diskriminierung reduziert werden. Dazu sollte ein umfassendes Transformationsverständnis arbeitsmarkt-, struktur- und gleichstellungspolitische Strategien systematisch miteinander verknüpfen. In der Zusammenschau zeigen diese Beiträge, dass Gleichstellungsforschung heute weit mehr leisten muss, als bestehende Ungleichheiten zu beschreiben. Sie muss ihre methodischen Instrumente schärfen, dominante Annahmen hinterfragen und zugleich Antworten auf die Herausforderungen einer sich wandelnden Arbeitswelt geben. Abgerundet wird der Band durch den Beitrag *»Fragen an Karin Gottschall«*, der aus soziologischer Perspektive grundlegende Fragen zur Beständigkeit von Ungleichheiten beleuchtet, insbesondere im Zusammenspiel von Erwerbsarbeit, Sorgearbeit und wohlfahrtsstaatlichen Rahmenbedingungen. Karin Gottschall benennt theoretische wie empirische Leerstellen und eröffnet einen Ausblick auf zukünftige Forschungsperspektiven – etwa im Kontext des demografischen Wandels oder der sozial-ökologischen Transformation.

Dank

Dieser Sammelband geht zurück auf die Jahrestagung der SAMF e.V. (Deutsche Vereinigung für Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung), die am 19. und 20. Mai 2022 unter dem Titel »Die geschlechtergerechte Gestaltung des Arbeitsmarktes – Möglichkeiten und Grenzen der Arbeitsmarktpolitik« an der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin stattfand. Unser besonderer Dank

gilt dem SAMF e.V. für die inhaltliche Anregung, die Ermöglichung des fachlichen Austauschs, die langjährige Unterstützung der arbeitsmarktwissenschaftlichen Gleichstellungsforschung sowie ganz besonders für die Realisierung des nun vorliegenden Bandes als *open access*-Publikation. Für die tatkräftige Unterstützung bei der Durchführung der Tagung und der Erstellung dieses Bandes danken wir ganz herzlich den Mitarbeiter:innen des Harriet Taylor Mill-Instituts Lily Dausch und Jonathan Fritze. Herzlich bedanken wir uns zudem bei Louisa Emmert und Miriam Baumgartl. Ihre engagierte Mitwirkung in Organisation, Redaktion und Kommunikation war für die Umsetzung der Publikation von unschätzbarem Wert. Vor allem sei den Autor:innen gedankt, die ihre mündlichen Tagungsbeiträge verschriftlicht oder auf unsere Einladung hin zusätzliche Beiträge verfasst haben.

Literatur

Kleinschrot, Leonie (2024). »Consistent Egalitarianism or Heterogeneous Belief Patterns? Gender Ideologies in Contemporary East and West Germany«, Zeitschrift für Soziologie, Vol. 53, Nr. 4, S. 387–403. https://doi.org/10.1515/zfsoz-2024-2027.

Rüling, Anneli (2007). Jenseits der Traditionalisierungsfallen. Wie Eltern sich Familien- und Erwerbsarbeit teilen. Frankfurt/M.: Campus.

Shu, X./Zhu, B./Meagher, K. D. (2025), Classifying and mapping gender ideologies globally: Gender attitudes in 47 countries at the turn of the 21st century, Journal of Marriage and Family, 87(2), pp. 724–750.

Frauenerwerbstätigkeit in Deutschland – Rückblicke

1. Frauenerwerbstätigkeit – von der Ausnahme zur Regel. Ein Rückblick auf 50 Jahre Arbeitsmarkt- und Frauenforschung in Westdeutschland

Friederike Maier und Dorothea Schmidt

Prof. Dr. Friederike Maier ist Volkswirtin, sie war von 1992 bis 2017 Professorin für Volkswirtschaftslehre an der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin (HWR Berlin). Zudem hat sie zu Arbeitsmarktpolitik, Frauenerwerbstätigkeit und Sozialpolitik in nationalen wie internationalen Kontexten geforscht und publiziert. Sie hat im SAMF Arbeitsausschuss Frauenerwerbstätigkeit mitgewirkt, das Harriet Taylor Mill-Institut für Ökonomie und Geschlechterforschung der HWR Berlin mitgegründet und geleitet sowie das Ökonominnen Netzwerk efas.

Prof. Dr. Dorothea Schmidt ist Volkswirtin, war von 1996 bis 2011 Professorin für Wirtschafts- und Sozialgeschichte an der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin (HWR Berlin). Sie hat sich unter anderem mit der Rolle der Unternehmerinnen in der deutschen Wirtschaftsgeschichte befasst sowie zur Studien- und Arbeitsmarktsituation von Ökonominnen geforscht. Dorothea Schmidt ist Mitgründerin des Harriet Taylor Mill-Instituts für Ökonomie und Geschlechterforschung der HWR Berlin. Ein Thema ihrer zahlreichen Publikationen ist die Care-Arbeit.

Zusammenfassung:

- Eine historisch fundierte Analyse zu 40 Jahren widersprüchlicher Entwicklung der Frauenerwerbsarbeit muss den Blick auf die Beziehung zwischen Arbeitsmarktforschung und Frauenbewegung in Westdeutschland richten.
- Diese lässt sich entlang unterschiedlicher Phasen nachzeichnen, in denen jeweils spezifische theoretische Konzeptionalisierungen vorherrschten: Das Ernährer-/Hausfrauen-Modell, das Drei-Phasen-Modell, die kontinuierliche Erwerbsbeteiligung der Frauen in deregulierten Arbeitsmärkten.
- Zentrale Kontroversen der Arbeitsmarktforschung wurden zur geschlechtsspezifischen Strukturierung des Arbeitsmarktes, zur Diskriminierung von Frauen und zur ungelösten Frage der fairen Verteilung von Haus- und Erwerbsarbeit zwischen den Geschlechtern geführt.

– In der Geschichte der Frauen- und Geschlechterforschung finden sich zudem ebenfalls widersprüchliche Bewertungen der Frauenerwerbsarbeit wieder: von der Betonung des emanzipatorischen Potenzials bis zur Bewertung als primär prekäre Ausbeutungsverhältnisse reichen die Befunde.

1.1 Einleitung

Als das Arbeitsförderungsgesetz (AFG) 1969 in Kraft trat, waren gerade einmal 36 Prozent der Erwerbstätigen weiblich und die Erwerbsquote der Frauen betrug 46 Prozent (diejenige der Männer 88 Prozent). Gleichzeitig mit dem AFG wurde das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit etabliert und somit der Grundstein für eine systematische Arbeitsmarkt- und Berufsforschung gelegt. Die Integration der Frauen in die Erwerbsarbeit hatte bis dahin eine wechselvolle Geschichte erfahren: Unmittelbar nach dem Zweiten Weltkrieg waren zunächst noch viele Frauen erwerbstätig, teils sogar an Arbeitsplätzen, die als Männerarbeit galten. Mit der Währungsreform, der Gründung der BRD und dem einsetzenden Strom von Männern, die aus der Kriegsgefangenschaft zurückkehrten bzw. aus den Ostgebieten übersiedelten, wurden weibliche Beschäftigte mit Beschäftigungsverboten aus bestimmten Berufsbereichen wieder systematisch verdrängt, zum Beispiel in den Bau- und Verkehrsberufen. Verheiratete Beamtinnen wurden mit Hilfe einer sogenannten Zölibatsklausel entlassen, Ehepaare mit zwei Erwerbstätigen als »Doppelverdiener« diffamiert und erwerbstätige Mütter als »Rabenmütter« gebrandmarkt. Die öffentliche Meinung und die institutionellen Regelungen waren keineswegs darauf ausgelegt, Frauen als Erwerbstätige dauerhaft und sinnstiftend in bezahlte Lohnarbeit zu integrieren. Aber gleichzeitig drohte die Verdrängung der Frauen in die Hausfrauenehe und in die Nichterwerbstätigkeit zur kontrazyklischen Bremse des Wirtschaftswachstums und des steigenden Arbeitskräftebedarfs zu werden, da die Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte die Lücken nicht vollständig füllte. Die Unternehmen entwickelten sog. Hausfrauenschichten (Teilzeitarbeit zu Zeiten, in denen die Kinder in der Schule oder Ehemänner von der Arbeit wieder zurückgekehrt waren, Vormittags- und Abendschichten), richteten Arbeitsplätze mit »leichter« Arbeit ein, und es kam zu einem Anstieg der Erwerbstätigkeit auch verheirateter Frauen und Mütter.[1]

1 Eine ausführliche Darstellung der Arbeitsmarktentwicklungen in Ost- bzw. Westdeutschland von 1945 bis 1992 findet sich bei Nickel (1993) und Maier (1993).

Das AFG spiegelt die gesamte Ambivalenz gegenüber der Frauenerwerbsarbeit in Westdeutschland wider. Als Zielvorstellung wird in § 2 festgehalten, dass Frauen, »deren Unterbringung unter den üblichen Bedingungen des Arbeitsmarkts erschwert ist, weil sie verheiratet oder aus anderen Gründen durch häusliche Pflichten gebunden sind oder waren, unterstützt werden sollen«, sei es durch Aus- und Weiterbildung, besondere Vermittlungsanstrengungen etc. Dem Kommentar zur Auslegung dieses Paragrafen ist allerdings zu entnehmen, dass dieser Passus keinesfalls als Aufforderung zu »uferloser« Werbung von Frauen für die Aufnahme beruflicher Arbeit zu verstehen ist – denn im BGB war bis 1977 festgehalten, dass Erwerbstätigkeit von verheirateten Frauen nur möglich sein sollte, wenn die Frauen in der Lage waren, ihren häuslichen Verpflichtungen nachzukommen. Andernfalls konnte der Ehemann die Zustimmung verweigern (Schönefelder u.a. 1972).

Dieses Einerseits und Andererseits fand sich auch in der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung wieder. Einerseits war das katholische Arbeitermädchen vom Land (Dahrendorf 1965) das Synonym für die Kumulation von Faktoren, die zur Bildungsbenachteiligung führen (ein aus heutiger Sicht durchaus intersektionaler Ansatz), und insofern waren Mädchen und Frauen eine Zielgruppe der modernen Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik, andererseits gab es einen gesellschaftspolitischen Vorrang der häuslichen Verpflichtungen und eine massive finanzielle Unterstützung der Hausfrauenehe.

1.2 Das Drei-Phasen-Modell weiblicher Erwerbstätigkeit als Ideal

Politik und Forschung zielten zunächst keineswegs auf Möglichkeiten ab, Beruf und Familie vereinbar zu machen, sondern forcierten das sogenannte Drei-Phasen-Modell, das in Anlehnung an die schwedische Sozialforscherin Alva Myrdal ausformuliert wurde. Es galt Ende der 1960er-Jahre als Modell für ein modernes Frauenleben, das die Hausfrauenehe ablösen sollte (vgl. Schulz/Kirner 1992): Einstieg in den Arbeitsmarkt als Mädchen und unverheiratete bzw. kinderlose Frau, Unterbrechung der Erwerbsarbeit bei Familiengründung, und schließlich Wiedereinstieg, wenn die Kinder »aus dem Gröbsten« heraus waren. Interessant aus heutiger Sicht ist die Lebensverlaufsperspektive, die ein impliziter Teil dieses Modells war und – soweit möglich – es auch institutionell absicherte: eine Ehe auf Lebenszeit, steuerliche Vorteile für Verheiratete, Kindergeld sowie beitragsfreie Mitversicherung in der Renten- und Krankenversicherung machten Entscheidungen für bzw. gegen eine eigene Erwerbstätigkeit für Frauen durchaus vorteilhaft bzw. nur bedingt risikobehaftet. Der Mangel an Kinderbetreuung

und Ganztagsschulen führte fast zwangsläufig zu einer Unterbrechung der Erwerbstätigkeit, Alternativen waren kaum denkbar.

Der gesellschafts- und frauenpolitische Hintergrund für die Popularität des Drei-Phasen-Modells lässt sich darauf zurückführen, dass in der Nachkriegszeit im Großen und Ganzen an die bürgerliche Frauenbewegung der Periode vor dem Ersten Weltkrieg angeknüpft wurde. Man wollte sich sowohl von der rassistischen Mütterideologie des Nationalsozialismus wie vom sozialistischen Emanzipationsverständnis der DDR abgrenzen. In einer parteiübergreifenden Initiative hatten vier weibliche Mitglieder des Parlamentarischen Rats, der das Grundgesetz ausarbeitete, wegweisend dafür gesorgt, dass die Gleichheit der Geschlechter darin verankert wurde. Praktisch setzte sich in den Folgejahren im Bereich der Sozial-, Bildungs- und Familienpolitik allerdings die Tradition des »geschlechtskonservativen Ernährer-/Hausfrauenmodells« durch, bei dem Erwerbsarbeit befürwortet wurde, solange sie mit Mütterlichkeit vereinbar war, womit rechtlich an die »neopatriarchalen Bestimmungen des BGB von 1896« angeknüpft wurde, also an das Deutsche Kaiserreich und die erste bürgerliche Frauenbewegung, die Erwerb und Bildung mit Weiblichkeit verband (Lenz 2008, S. 33).

Doch als die »Wirtschaftswunder« Jahre allmählich ausliefen und es zu einem neuen gesellschaftlichen Aufbruch kam, der seinen sichtbarsten Ausdruck in der Studentenbewegung fand, traten auch in der damaligen Frauenbewegung Themen in den Vordergrund, mit denen bisherige Selbstverständlichkeiten in Frage gestellt wurden. Beim von der Frauenbewegung organisierten Bundesfrauenkongress 1972 standen Probleme der Selbstorganisation von Frauen, ihrer Erwerbstätigkeit und gewerkschaftlichen Vertretung, der Funktion der Familie sowie der Protest gegen den § 218 Strafgesetzbuch im Vordergrund (ebd.: S. 24).

Auch die Arbeitsmarktforschung der 1980er-Jahre entwickelte sich zu einer den gesellschaftspolitischen Idealen gegenüber zunehmend kritisch eingestellten Disziplin[2] und stellte den Drei-Phasen-Lebensverlauf als Modell rationaler

2 In interdisziplinären Zusammenhängen wurden umfangreiche theoretische und empirische Arbeiten zur Arbeitsmarktintegration von Frauen sowie zum Zusammenhang zwischen Arbeitsmarkt und Geschlechterverhältnissen entwickelt. Dabei spielte der Arbeitsausschuss »Frauenerwerbstätigkeit« des Arbeitskreises Sozialwissenschaftlicher Arbeitsmarktforschung (SAMF e.V.) eine wesentliche Rolle. Der Arbeitskreis organisierte Tagungen und Workshops. Viele wichtige Beiträge zur Theorie und Empirie der geschlechtsspezifisch strukturierten Arbeitsmärkte entstanden in diesem Kontext. Zwischen 1988 und 1998 erschienen zahlreiche Diskussionspapiere und ein Sammelband (Geissler et al. 1998). Publiziert haben: Petra Beckmann, Lutz Bellmann, Barbara Bertram, Christian Brinkmann, Eva Brumlop, Regina Conle Seidl, Rosemary Crompton, Eva Cyba, Simon Duncan, Angela Ehrmann, Helga Engel, Gerhard Engelbrech, Angela Fiedler, Karin Figge, Brigit Geissler, Dorothea Geissler, Sabine Gensior, Dorothea Giesecke, Heidi Gottfried, Karin Gottschall, Martin Grundmann, Karin Hildebrandt, Ursula Hornung, Heike Jacobsen, Hildegard Kaluza, Simone Kreher, Friederike Maier, Ina Merkel, Carola Möl-

und effizienter und damit nutzenmaximierender Entscheidungen von Frauen und Männern auf den Prüfstand. Sie arbeitete heraus, dass die Frauen die Verliererinnen dieser Lebenslaufentscheidungen sind: Sie verzichten auf eine gute Ausbildung, wenn sie eine Erwerbsunterbrechung gleich einplanen, bei dieser verlieren sie ihr berufs-, betriebs- oder arbeitsplatzspezifisches Humankapital, ihr Wiedereinstieg ist oft mit niedrigen Löhnen und unsicheren Arbeitsverhältnissen verknüpft und im Falle einer Scheidung stehen sie ohne Absicherung dar. Die Grundannahmen des Drei-Phasen-Modells wurden nunmehr grundsätzlich in Frage gestellt, von einem »Teufelskreis« ökonomischer Rationalität war die Rede (siehe z.B. Ott 1993).

1.3 Kritik am Haushaltsmodell, dem Drei-Phasen-Modell und der Arbeitsteilung

Die damals einsetzende allgemeine Kritik am neoklassischen Theorem von stets rationalen und nutzenoptimierenden Entscheidungen betraf auch die Arbeitsteilung im Haushalt und die Erwerbsarbeit der einzelnen Mitglieder. Die Frauenbewegung der 1970er-Jahre brach zunächst einmal die traditionelle Vorstellung auf, nur Erwerbsarbeit stelle Arbeit dar. Im Einklang mit diesem »erweiterten Arbeitsbegriff«, durch die häusliche Arbeit erstmals deutlich sichtbar gemacht wurde, entwickelte sich die sogenannte »Hausarbeitsdebatte« – und sie hält in modifizierter Form bis heute an. Damit verbunden war die Problematisierung grundlegender neoklassischer Setzungen: dass ein Haushalt stets aus »Vater, Mutter, Kind« bestehen müsste, dass das traditionelle Ernährermodell (wenn es denn vorherrschend war) frei und einvernehmlich gewählt würde, ebenso wie die Verteilung von Zeit und Gütern auf die einzelnen Mitglieder. Die feministische Arbeitsmarkt- und Berufsforschung hat demgegenüber aufgezeigt, dass zunehmend eine Vielfalt von Haushaltstypen besteht, dass herrschende gesellschaftliche Normen Machtverhältnisse zwischen den Geschlechtern befestigen können und häusliche Arbeiten fast immer ungleich verteilt sind, zudem überwiegend von Frauen ausgeführt werden. Die einfache neoklassische Annahme, dass Frauen diese Tätigkeiten deswegen übernehmen, weil sie in der Hausarbeit Spezialisierungsvorteile haben, die ihnen qua geschlechtsspezifischer Sozialisation beigebracht wurden, konnte schnell als wenig stichhaltig überführt werden:

---

ler, Hildegard Maria Nickel, Ilona Ostner, Birgit Pfau-Effinger, Sigrid Quack, Ulla Regenhard, Gudrun Richter, Birgit Riegraf, Hedwig Rudolph, Rosemarie Sackmann, Ulrich Schasse, Sabine Schenk, Christiane Schiersmann, Dorothea Schmidt, Susanne Schunter-Kleemann, Ilse Schütte, Vicki Smith, Gisela Thiele, Ulrich Walwei, Gabriele Winter.

Bis zur Heirat bzw. zur Geburt eines Kindes beteiligten sich nämlich Männer ebenso an der Hausarbeit wie Frauen – eine Beobachtung, die auch heute noch gilt. Die nur im Tempo einer Schnecke sich verändernde Arbeitsteilung in den privaten Haushalten zeigt sich seit vielen Jahren in regelmäßigen Zeitstudien, mit denen auch international dokumentiert wird, wie sich das Leben von Frauen und Männern auf Erwerbs- und/oder Familienarbeit oder auch sonstige Tätigkeiten aufteilt. Dabei treten im internationalen Vergleich durchaus Unterschiede hervor, die belegen, dass Veränderungen hin zu einer gleichen Verteilung zwischen Männern und Frauen keinesfalls eine Utopie sein müssen (vgl. Miranda 2011).

Differenziert und detailreich konnten die Arbeitsmarktforscher:innen belegen, in welchem Ausmaß Erwerbsunterbrechungen mit niedrigeren Löhnen, prekärer Erwerbssituation und Armut (spätestens im Rentenalter) einhergehen. Mit diesen Forschungsergebnissen war gleichzeitig schlüssig zu begründen, dass eine sozial- und bildungspolitische Absicherung der Mutterschafts- bzw. Elternzeiten sowie eine systematische Einbeziehung beider Eltern kontinuierliche Erwerbsverläufe für beide Haushaltsmitglieder ermöglichen. Ebenso intensiv analysierten und diskutierten feministische Arbeitsmarktforscher:nnen, inwieweit institutionelle Regelungen des Wohlfahrtsstaates einer Verstetigung des Lebenslaufs entgegenwirken und welche Reformen erforderlich wären, um den doppelten Lebensentwurf der Frauen, also Beruf und Familie, vereinbaren zu können (Geissler 1998). Die Lebenslaufperspektive als einen zentralen Ausgangspunkt aller Analysen zu begreifen ist eine der großen Erkenntnisse dieser Zeit – erst spät fand sie Eingang in die breite wissenschaftliche und politische Diskussion und wird etwa im Ersten Gleichstellungsbericht von 2011 als grundlegendes Prinzip benannt (BMFSFJ 2011).

Die Forscherinnen beschäftigten sich schon in den frühen 1980er-Jahren überdies mit der Frage nach dem Verhältnis und Stellenwert von bezahlter und unbezahlter Arbeit, von marktmäßiger Arbeit und Hausarbeit sowie den daraus folgenden Abhängigkeitsverhältnissen. Welche Arbeit wird im privaten Haushalt, welche im öffentlichen Sektor, welche im privatwirtschaftlichen Bereich erbracht? Wie sieht die Arbeitsteilung zwischen privaten Haushalten, Märkten und Staat unter anderem in der Kinderbetreuung aus? Dabei verstand sich die feministische Ökonomik der zweiten Frauenbewegung nicht primär als Gegenmodell zur neoklassischen Standardökonomik, sondern suchte in der »Hausarbeitsdebatte« vor allem die Konfrontation mit der marxistischen Ökonomik, in der die Spezifizität von Hausarbeit ebenfalls nicht vorkommt, sondern nur als unbezahlte Arbeit der Frauen dem Kapitalismus angelastet wurde. Die Arbeit zur »sozialen Reproduktion« folgte in den gängigen Theorieansätzen dabei zwei Argumentationssträngen (vgl. Humphries/Rubery 1984). In dem ei-

nen Argumentationsstrang wird die unbezahlte Arbeit als Teil der Gesellschaft angesehen, der unverbunden zur autonomen Marktökonomie steht – es gibt in diesem Ansatz keinen Zusammenhang zwischen Reproduktion und Produktion, also den Entwicklungen auf den entsprechenden Märkten. Umfang und Struktur des Arbeitsmarktes, sowohl auf der Arbeitsangebotsseite wie auf der Nachfrageseite, sind nicht verknüpft mit Entwicklungen im Reproduktionsbereich. Eine kühne These, wie man heute weiß: Die steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen führte zum Beispiel zu einer steigenden Nachfrage nach personenbezogenen Dienstleistungen, nicht nur in der Kinderbetreuung, und *vice versa* eröffnete die quantitativ wie qualitativ verbesserte Kinderbetreuung zeitliche Spielräume zur Erwerbsarbeit für bisher nicht erwerbstätige Frauen.

Ein zweiter Diskussionsstrang sah den Reproduktionsbereich dagegen als integrierten und anpassungsfähigen Teil des Produktionssystems, in dem dieser entweder nach den gleichen Prinzipien funktioniert wie andere Märkte (und damit mit den gleichen ökonomischen Modellen analysiert werden kann) oder aber funktionalistisch den Arbeitsmarkt unterstützt (z.B. das Marxsche Konzept der Reservearmee). Danach könnten Entwicklungen auf der Arbeitsangebotsseite, insbesondere das Erwerbsverhalten von Frauen, durch die Institutionen des Wohlfahrtsstaates, Familien-, Renten-, Steuer-, Arbeitsmarktpolitik etc. je nach den Anforderungen des Arbeitsmarktes gesteuert werden – eine Annahme, die sehr vielen empirischen Analysen zur Frauenerwerbstätigkeit zugrunde liegt, die jedoch der Komplexität der tatsächlichen Prozesse nicht gerecht wird. Die Entwicklung des Erwerbsverhaltens wird dabei als zumindest partiell steuerbar angenommen: bei entsprechenden *incentives* steigt oder sinkt das Frauenerwerbsangebot. Diese These ist empirisch wie theoretisch nur eingeschränkt zu halten, denn wir finden in den vergangenen Jahren sowohl einen Anstieg der Erwerbsbeteiligung der Frauen in Westdeutschland – trotz widriger institutioneller Umstände – und eine dauerhaft hohe Erwerbsorientierung bei den Frauen in Ostdeutschland – trotz und wegen schwieriger Arbeitsmarktlage. Heute wissen wir, dass das Arbeitsangebot von Frauen (und Männern) weitgehend unabhängig von ökonomischen Konjunkturen ist. Dass Arbeitsangebot, Arbeitsnachfrage und Reproduktionsarbeit miteinander verbunden sind, individuell, strukturell und kulturell, wird heute nicht mehr bezweifelt, ein mechanischer Zusammenhang zwischen diesen Faktoren besteht allerdings nicht (vgl. Wrohlich 2024).

1.4 Frauenerwerbsarbeit als das Besondere und Andere

Für Unternehmen waren weibliche Arbeitskräfte in den 1970er und 1980er-Jahren in vielen Branchen und Berufen noch die »Besonderen«, »Anderen«, für de-

ren Beschäftigung eigene Regeln galten: sie waren nicht dauerhaft verfügbar, im Zweifel doppelt belastet, sie waren »eine Risikogruppe« des Arbeitsmarktes. In Beschäftigungskrisen wurden sie – zumindest die Doppelverdienerinnen – auch als Erste entlassen, die Arbeitsvermittlung konzentrierte sich auf die Absicherung der Hauptverdiener, Frauen seien die »Opfer« des Arbeitsmarktes, so der Tenor zahlreicher Arbeitsmarktstudien aus diesen Jahren (vgl. Offe 1977). Gleichzeitig etablierten sich Arbeitsmarktsegmente, Berufe und Tätigkeiten, in denen Frauen überproportional und dauerhaft beschäftigt wurden: Arbeitsplätze, an denen die Anforderungen an berufliche Qualifikationen vermeintlich gering waren, an denen eine hohe Fluktuation wenig Kosten verursachte, wenig investiert werden musste in die Aus- und Weiterbildung der Beschäftigten – kurz gesagt, die Arbeitsmarktforschung entdeckte die Segmentierung und Segregation des Arbeitsmarktes nach unterschiedlichen Kriterien und postulierte, dass der Frauenarbeitsmarkt ein vom Männerarbeitsmarkt getrennter Bereich sei, in dem andere Regeln gelten würden. In diesem Bereich würden vor allem Menschen beschäftigt, in deren Leben die Erwerbstätigkeit keinen primären Stellenwert habe. Dieses sekundäre Segment würde dann zum gesellschaftlichen Problem, wenn Familienernährer dort permanent und unfreiwillig beschäftigt seien (Doeringer/Piore 1971, S. 167). Die frühe Segmentationstheorie schlug also Frauenbeschäftigung dem sogenannten sekundären Segment zu, erklärte sie für funktional für den Kapitalismus und die bürgerliche Familie, und sogenannte Frauenberufe wurden als wenig qualifiziert, wenig anstrengend, wenig karriereorientiert etc. beschrieben (vgl. Cyba 1998). Dass Frauen selbst an sinnstiftender und fair entlohnter Arbeit mit guten Arbeitsbedingungen interessiert sein könnten, wurde erst in den Studien von Regina Becker-Schmidt überzeugend belegt (Becker-Schmidt 1980).

Eine vor allem sozialwissenschaftlich getragene Diskussion um das sogenannte weibliche Arbeitsvermögen begann Ende der 1970er Jahre. Sie postulierte, die doppelt geprägte Arbeitskraft (in Erwerbs- und Hausarbeit) der Frauen umfasse mehr und andere Fähigkeiten als das normale, vorrangig erwerbsbiographisch geprägte Arbeitsvermögen der Männer (Beck-Gernsheim/Ostner 1978). Die Konzentration der Frauenarbeit in bestimmten Arbeitsmarktsegmenten sei ein Resultat dieses weiblichen Arbeitsvermögens. In der kontroversen Diskussion um dieses Konzept wurde kritisch darauf hingewiesen, dass die Verfügbarkeit über die Arbeitskraft von Frauen spezifische Beschränkungen aufweise, und die damit verbundenen Kompetenzen und Fähigkeiten im Erwerbsleben in besonderer Weise ausgenutzt und Frauen oftmals systematisch deklassiert würden. Zudem könne das weibliche Arbeitsvermögen keinesfalls biologisch, genetisch oder statisch verstanden werden (vgl. Gottschall 1990). Die Veränderung von Berufen und Tätigkeiten in den vergangenen Jahrzehnten belegt die Dynamik: in einstmals mit Männern besetzten Berufen, zum Beispiel im kaufmännischen

oder medizinischen Bereich, sind heute mehr als die Hälfte der Beschäftigten Frauen. In der Praxis des Beschäftigungssystems wirkende patriarchale Institutionen, Machtasymmetrien und Geschlechterstereotypen haben das »Eindringen« der Anderen auch in qualifizierte Berufsbereiche nicht verhindern können und zu einem reich aufgefächerten Berufsspektrum geführt, in dem sowohl Männer als auch Frauen beschäftigt sind. Dennoch bleibt die Erklärung der Stabilität einiger extrem geschlechtsspezifisch geprägter Berufe weiterhin eine wichtige Forschungsaufgabe. Wie stellen Angebots- und Nachfrageseite immer wieder her, dass KFZ-Mechatroniker Männer und Zahnarzthelferinnen Frauen sind (vgl. dazu Busch-Heizmann 2015)?

Wie sah der gesellschafts- und frauenpolitische Hintergrund aus, vor dem die neuen Fragestellungen entworfen wurden, und wie kam es dazu, dass das in den Nachkriegsjahrzehnten propagierte Drei-Phasen-Modell nunmehr grundlegend in Frage gestellt wurde? Ilse Lenz hat herausgearbeitet, dass die damit verbundene Mütterlichkeitsvorstellung, meist entgegen den Absichten ihrer VertreterInnen, auch Gelegenheitsstrukturen, also Einfallstore für grundlegende Veränderungen der Position von Frauen eröffnete: solche für höhere Bildung. Während die Benachteiligungen und Ausgrenzungen von Frauen im Bereich der Lohnarbeit und der politischen Partizipation im Großen und Ganzen zunächst bestehen blieben, sah es bei der Bildung anders aus, und zwar gerade, wenn einem traditionell bürgerlichen Bildungsbegriff gefolgt wurde, denn Frauen sollten nach diesem Verständnis »als Mütter die Erziehung der Kinder angemessen begleiten und ihrem Ehemann eine gute Gesprächspartnerin sein« (Lenz 2008, S. 34). Doch hatte der vermehrte Zustrom von Frauen zum Abitur und zu akademischen Studien auch eine weitere Wirkung. Sie ermöglichte den »Schülerinnen und Studentinnen der Nachkriegszeit auch persönliche und intellektuelle Unabhängigkeit« (ebd.). Ihre neu erworbene Eigenständigkeit und Reflexionsfähigkeit schlugen sich in der Frauenbewegung seit Ende der 1960er Jahre nieder. Dabei zeigten sich in dieser in der Folgezeit zwei herausragende Tendenzen: ihre Professionalisierung und ihre Pluralisierung. Die Professionalisierung bedeutete, dass Frauenfragen zunehmend in Verbänden wie Kirchen, Gewerkschaften und politischen Parteien auf Resonanz stießen und sich der institutionelle Flügel der Frauenbewegung hier vertreten fand. Zudem wurden in vielen Bereichen der öffentlichen Verwaltung, in öffentlichen und privaten Betrieben sowie in den Bildungseinrichtungen Frauen- bzw. Gleichstellungsvertretungen eingerichtet, die bei der Durchsetzung von Frauenrechten aktiv mitwirken. In Bezug auf die Pluralisierung diagnostiziert Ilse Lenz für die damalige Zeit vier grundlegende intellektuelle Strömungen (die zum Teil auch mit den weiter oben genannten Positionen zu den Dimensionen von Frauenarbeit korrespondieren): den sozialistischen Feminismus, den radikalen Gleichheitsfeminismus, den radikalen Differenzfeminis-

mus und den lesbischen separatistischen Feminismus (ebd.: S. 24 f). Diese Ausfächerung sollte sich in der Folgezeit innerhalb der bis heute andauernden Phase des »Postfeminismus« noch weiter steigern. Sie ist innerhalb des politischen Kontextes der konservativen politischen Wende seit Anfang der 1980er Jahre und dem anhaltenden Siegeszug neoliberaler Konzepte zu verorten.[3]

1.5 Erosion der Normalarbeit und Verfestigung der Frauenerwerbsarbeit

Für die Arbeitsmarktforschung galt lange Zeit das sogenannte Normalarbeitsverhältnis als eine Norm, ein Leitbild und – bis zu einem gewissen Grad – auch eine Realität wohlfahrtstaatlich geregelter Arbeitsmärkte. Es charakterisiert eine spezifische Organisation der Arbeit; einem auf Dauerhaftigkeit angelegten Arbeitsvertrag, einem festen an Vollzeitbeschäftigung orientierten Arbeitszeitmuster, einem tarifvertraglich normierten Lohn oder Gehalt, der Sozialversicherungspflicht sowie der persönlichen Abhängigkeit und Weisungsgebundenheit der Beschäftigten. Allein die Merkmale der Beschäftigung machen deutlich, dass das Normalarbeitsverhältnis für die Mehrheit der Frauen keine Geltung hatte:

»Während der Ausschluss bestimmter Arbeitsverhältnisse männlicher Arbeitnehmer eher die Ausnahme denn die Regel war, war die Integration der Frauen in das Normalarbeitsverhältnis eher die Ausnahme denn die Regel« (Holst/Maier 1998, S. 508).

Seit Ende der 1980er-Jahre, nach der Wiedervereinigung dann noch expliziter, kann die Erosion dieses Konzepts in der Realität der Arbeitsmärkte beobachtet werden. Seit Beginn der 2000er-Jahre nehmen in Deutschland nicht nur befristete Arbeitsverträge, Teilzeitarbeitsverhältnisse und insbesondere nicht sozialversicherungspflichtige Mini-Jobs zu, die Bindung der Arbeitsverhältnisse an Tarifverträge sinkt kontinuierlich und die Niedriglohnbeschäftigung expandierte so stark, dass 2015 sogar ein staatlicher Mindestlohn eingeführt wurde. Diese Erosion des Normalarbeitsverhältnisses bedeutet eine Flexibilisierung des Arbeitsmarktes, eine Ausdehnung der atypischen Beschäftigungsverhältnisse mit Hilfe qualifizierter, erwerbsorientierter und flexibler Frauen, wobei der Kernbestand männlich normierter Arbeitsverhältnisse (und erwerbstätige Männer) bisher sehr viel weniger tangiert wurde. Es ist zu beobachten, dass heute weder der Staat noch die Arbeitgeber eine Rückkehr zum Normalarbeitsverhältnis als Leitbild versprechen.

3 Bei Ilse Lenz (2008) findet sich eine ausführliche Darstellung dazu.

Die als Hartz-Reformen bekannten Veränderungen des AFG und der Arbeitsmarktpolitik haben die arbeitsmarktpolitischen Rahmenbedingungen auch der Frauenerwerbsarbeit nachhaltig beeinflusst. Die Veränderungen der arbeitsmarktpolitischen Regulierungen durch das Postulat des »Fördern und Fordern«, die Verschärfungen der Regeln zur Arbeitssuche und Verfügbarkeit einerseits, die Abschaffung des individuellen Anspruchs auf Arbeitslosenhilfe zugunsten einer haushaltsbezogenen Hartz IV-Leistung andererseits, zudem die Förderung der sogenannten Mini-Jobs haben die institutionellen Rahmenbedingungen der Frauenerwerbstätigkeit deutlich verschlechtert. Der erste Gleichstellungsbericht von 2011 kam zu dem Schluss,

»…, dass die Arbeitsmarktreformen der letzten Jahre (›Hartz-Gesetze‹) zu einer Intensivierung geschlechtlicher Rollen beigetragen haben, insofern Frauen verstärkt in die Domäne prekärer Beschäftigung verwiesen wurden oder in die Abhängigkeit von Partnern und staatlichen Transferleistungen geraten sind […]. Die verstärkte Geltung des Subsidiaritätsprinzips erhöhte die gegenseitige Abhängigkeit auch jenseits der ehelichen Partnerschaft und steht quer zum Prinzip der eigenständigen Existenzsicherung von Frauen und Männern und ihrer individuellen Teilhabe am Arbeitsmarkt« (BMFSFJ 2011, S. 145).

Dieser Befund hat auch heute noch Gültigkeit.

Die neoliberale Wende der letzten Jahrzehnte ging bei feministischen und frauenpolitischen Themen damit einher, dass neue Schwerpunkte dominant wurden und sich weiter ausfächerten. Dazu gehört *Care*, also die Frage nach der sozialen Organisation von Sorgearbeit im flexibilisierten Kapitalismus, wobei allerdings meist unbestimmt bleibt, wie eng oder weit der Begriff Care verstanden wird, und welche Bereiche personenbezogener Tätigkeiten oder Dienstleistungen dabei erfasst oder ausgegrenzt werden. Die gesellschaftspolitische Auseinandersetzung mit der Frage, wer die notwendige Care-Arbeit leisten soll und kann, und wie sie zwischen privaten Haushalten, privatwirtschaftlichen Angeboten oder/und öffentlichen Diensten aufgeteilt werden soll, um mehr Chancen für Frauen aller Klassen, Ethnien, Identitäten zu eröffnen, ist kontrovers und überhöht oft die Seite der privat erbrachten Care-Arbeit, weibliche Erwerbsarbeit wird dagegen oftmals nur noch negativ konnotiert (vgl. kritisch dazu Maier/Schmidt 2019).

Die Beschäftigung mit Trans- oder Intersexualität wiederum brachte es mit sich, dass die Pluralisierung von Geschlecht zunehmend kontrovers diskutiert wurde, wenn etwa gefordert oder kritisiert wurde, das ursprüngliche Kürzel LBTQ für homosexuelle, bisexuelle, transsexuelle oder queere Personen sei durch die Aufnahme weiterer Personengruppen zu ergänzen. Dies beförderte zudem verstärkt Neigungen zu spezifischen Identitätspolitiken. Demgegenüber hat die #METOO-Debatte Ilse Lenz zufolge dazu beigetragen, »Brücken zwischen den Feminismen zu bauen« (Lenz 2018, S. 27). Alles in allem wurde die frühere Frau-

enfrage zur Geschlechterfrage und Frauenpolitik zur Geschlechterpolitik, wobei die neueren praktisch-politischen wie theoretischen Debatten sich zunehmend auf Körper, Sexualität, Gewalt gegen Frauen, postfeministische Subjekte, das unternehmerische Selbst und Sorgearbeit innerhalb neoliberal geprägter Kulturen konzentrieren (Lenz 2008, S. 29, Gill 2018, S. 14 ff.). Fragen nach dem Erwerbs- und Bildungsverhalten von Frauen sowie nach den gesellschaftlichen Bedingungen, die beides fördern oder behindern, gerieten dabei im Vergleich zu früheren Perioden eher in den Hintergrund oder wurden vielfach darauf reduziert, Frauenerwerbsarbeit nur noch als erzwungen und prekarisiert wahrzunehmen (zum Beispiel Ludwig 2022, S. 721).

1.6 Fazit: Fortschritte, Rückschritte und Stillstand

Blickt man zurück, dann bleibt Widersprüchliches zu konstatieren. Die sozialpolitischen Veränderungen der letzten Jahrzehnte haben für Frauen in Deutschland teilweise Verbesserungen bedeutet, zum Beispiel durch den massiven, allerdings weder qualitativ noch quantitativ ausreichenden Ausbau der außerhäuslichen Kinderbetreuung. Die Prozesse bei der Herstellung gleicher Chancen beim Zugang zu qualifizierten Berufen, höher bezahlten Tätigkeiten etc. sind nach wie vor mühselig und nicht frei von Rückschlägen und Widerständen. Ebenso ist der Zugang zu Bildung immer noch klassenspezifisch begrenzt. Das verweist auf das Problem, dass die Einkommen der Gutverdiener:innen und der Schlechtverdiener:innen weit auseinanderklaffen. Neoliberale Strategien haben die Klassenspaltungen auch zwischen Frauen verschärft, unter anderem dadurch, dass der Niedriglohnsektor, in dem ca. zwei Drittel der Beschäftigten weiblich sind, massiv staatlich gefördert wurde. Der Deregulierung von Arbeitsverhältnissen und der Forcierung von Niedriglohnbeschäftigung steht gegenüber, dass der Bildungsbereich und der Arbeitsmarkt für Frauen weiter geöffnet wurden, und sich die Möglichkeiten, Erwerbs- und Familienleben zu verbinden, für viele dank des Ausbaus der Betreuungseinrichtungen verbessert haben. Inwieweit diese Möglichkeiten genutzt werden können, ist allerdings häufig von den Einkommensverhältnissen abhängig. Auch von Maßnahmen wie dem 2007 eingeführten Elterngeld haben Eltern mit mittleren und höheren Einkommen sehr viel mehr profitiert als diejenigen mit niedrigeren Einkommen. Gleichzeitig haben sich in weiten Kreisen der Bevölkerung Auffassungen durchgesetzt, wonach eine gleichmäßigere Aufteilung von Familienaufgaben auf Frauen und Männer selbstverständlich sein sollte und auch Frauen und Mütter einen Anspruch auf sinnstiftende, gerecht entlohnte und sozialversicherte Erwerbsarbeit haben (Maier/Schmidt 2023).

2023 sind 80,8 Prozent der Männer und 73,6 Prozent der Frauen zwischen 15 und 65 Jahren als Erwerbstätige registriert, Deutschland hat damit eine der höchsten Frauenerwerbsquoten in Europa. Das Drei-Phasen-Modell ist abgelöst von einer kontinuierlichen Erwerbsbeteiligung der Frauen, vielfach auf Basis von Teilzeitarbeit. In der Bewertung der heutigen Situation kommen die meisten arbeitsmarktpolitischen Studien (vgl. z.B. Blömer u.a. 2021) allerdings zu ernüchternden Ergebnissen: Die bundesdeutsche Gesellschaft hatte und hat bis heute unzureichend auf die Veränderungen im Erwerbsverhalten der Frauen und im Beschäftigungssystem reagiert und zahlreiche institutionelle Arrangements basieren nach wie vor auf einem überholten Konzept der Ernährer-Familie mit zuverdienender Ehefrau. Die ökonomischen, sozialen und individuellen Entwicklungsmöglichkeiten, die mit einer Integration der Frauen in die Erwerbsarbeit verbunden sind, werden nicht ausgeschöpft, sondern in widersprüchlicher Weise als private »Vereinbarkeitsprobleme« ungelöst gelassen. Angesichts der relativen Autonomie des Arbeitsangebots der Frauen, das sich nicht durch marginale Verschiebungen in der Anreizstruktur beeinflussen lässt, erscheinen isolierte wirtschaftspolitische Maßnahmen mit dem Ziel der Reduktion oder Erhöhung des Frauenerwerbsangebots (Stichwort Fachkräftemangel) nicht besonders erfolgversprechend und müssten ersetzt werden durch eine neue Geschlechterordnung, die auf gleichen Chancen für Frauen und Männer in allen Sphären – Haushalt, Familie und Erwerbsarbeit – beruht. Ein neues Leitbild sinnstiftender Erwerbsarbeit für beide Geschlechter, abgesichert durch eine ganzheitliche Absicherung der notwendigen Care-Arbeit, privat wie professionell, ist überfällig, auch um die starken Belastungen von Familien in Zeiten der »Rush Hour« des Lebens zu reduzieren.

Literatur

Beck-Gernsheim, Elisabeth/Ostner, Ilona (1978), Frauen verändern – Berufe nicht? Ein theoretischer Ansatz zur Problematik von ›Frau und Beruf‹, in: *Soziale Welt*, Jg. 29, H. 3, S. 257–287.

Becker-Schmidt, Regina (1980), Widersprüchliche Realität und Ambivalenz. Arbeitserfahrungen in Fabrik und Familie, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, H. 4, S. 80–102.

Blömer, Maximilian/Brandt, Przemyslaw/Peichl, Andreas (2021), *Raus aus der Zweitverdienerinnenfalle – Reformvorschläge zum Abbau von Fehlanreizen im deutschen Steuer- und Sozialversicherungssystem*, Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.

BMFSFJ (2011), Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf, Erster Gleichstellungsbericht, Berlin, letzter Zugriff: 03.05.2025,

https://www.bmfsfj.de/resource/blob/93682/516981ae0ea6450bf4cef0e8685eecda/erster-gleichstellungsbericht-neue-wege-gleiche-chancen-data.pdf.

BMFSFJ (2017), Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, Deutscher Bundestag, 18. Wahlperiode, Berlin, letzter Zugriff: 02.05.2025, https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/zweiter-gleichstellungsbericht-119796.

Busch-Heizmann, Anne (2015), Frauenberufe, Männerberufe und die ›Drehtür‹ – Ausmaß und Implikationen für West- und Ostdeutschland, in: *WSI-Mitteilungen*, 8/2015, S. 571–582.

Cyba, Eva (1998), Geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegregation: Von den Theorien des Arbeitsmarktes zur Analyse sozialer Ungleichheiten am Arbeitsmarkt, in: Birgit Geissler (Hg.): *FrauenArbeitsMarkt – Der Beitrag der Frauenforschung zur sozioökonomischen Theorieentwicklung*, SAMF, Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung, Neue Folge H. 6, S. 37–61.

Dahrendorf, Ralf (1965), *Bildung ist Bürgerrecht. Plädoyer für eine aktive Bildungspolitik*, Hamburg.

Doeringer, Peter/Piore, Michael (1971), *Internal Labour Markets and Manpower Analysis*, Lexington.

Geissler, Birgit (1998), Weibliche Lebensführung und Erwerbsverlauf – Ein lebenslauftheoretischer Beitrag zur Analyse der Frauenarbeit, in: Geissler, Birgit u.a. (Hg.): *FrauenArbeitsMarkt – Der Beitrag der Frauenforschung zur sozioökonomischen Theorieentwicklung*, SAMF, Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung, Neue Folge Bd. 6, Berlin, S. 145–164.

Geissler, Birgit/Maier, Friederike/Pfau-Effinger, Birgit (Hg.) (1998), *FrauenArbeitsMarkt – Der Beitrag der Frauenforschung zur sozioökonomischen Theorieentwicklung*, SAMF, Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung, Neue Folge Bd. 6, Berlin.

Gill, Rosalind (2018), Die Widersprüche verstehen – (Anti-)Feminismus, Postfeminismus, Neoliberalismus, in: *Aus Politik und Zeitgeschichte,* H. 17, S. 12–19.

Gottschall, Karin (1990), *Vom ›weiblichen Arbeitsvermögen‹ zur ›doppelten Vergesellschaftung‹. Zur Rezeption und Kritik eines für die Frauenarbeitsforschung zentralen Paradigmas, Erklärungsansätze zur geschlechtsspezifischen Strukturierung des Arbeitsmarktes*, H. 1/1990, Paderborn, Arbeitskreis sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF).

Holst, Elke/Maier, Friederike (1998), Normalarbeitsverhältnis und Geschlechterordnung, in: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, Stuttgart, Jg. 31, H. 3, S. 506–518.

Humphries, Jane/Rubery, Jill (1984), The Reconstitution of the Supply Side of the Labour Market: The Relative Autonomy of Social Reproduction, in: *Cambridge Journal of Economics*, Cambridge, S. 331–346.

Lenz, Ilse (2008), Die unendliche Geschichte – Zur Entwicklung und Transformation der Neuen Frauenbewegungen in Deutschland (Einleitung), in: *Die Neue Frauenbewegung in Deutschland. Abschied vom kleinen Unterschied. Eine Quellensammlung*, Wiesbaden, S. 22–42.

Lenz, Ilse (2018), Von der Sorgearbeit bis #METOO – Aktuelle Themen und Debatten in Deutschland, in: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, H. 17, S. 20–27.

Ludwig, Gundula (2022), Wo der Staat zu suchen ist. Antonio Gramscis Hegemonietheorie und queere Staatstheorie, in: *PROKLA* 209, S. 711–731.

Maier, Friederike (1993), Zwischen Arbeitsmarkt und Familie – Frauenarbeit in den alten Bundesländern, in: Gisela Helwig, Hildegard Maria Nickel (Hg.): *Frauen in Deutschland 1945 – 1992*, Bundeszentrale für politische Bildung, Schriftenreihe Bd. 318, Bonn-Berlin, S. 257–280.

-Schmidt, Dorothea (2019), Das Gespenst der Care-Krise, in: *PROKLA* 195, S. 239–258.

–Schmidt, Dorothea (2023), Geschlechterverhältnisse und Erwerbsarbeit. Anmerkungen zu Gundula Ludwigs Artikel über Gramscis Hegemonietheorie und queer-feministische Staatstheorie, in: *PROKLA* 212, S. 537–559.

Miranda, Veerle (2011), Cooking, Caring and Volunteering: Unpaid Work around the World, in: *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, Bd. 116, Paris.

Nickel, Hildegard Maria (1993), ›Mitgestalterinnen des Sozialismus‹ – Frauenarbeit in der DDR, in: Gisela Helwig, Hildegard Maria Nickel (Hg.): *Frauen in Deutschland 1945 – 1992*, Bundeszentrale für politische Bildung, Schriftenreihe Bd. 318, Bonn-Berlin, S. 233–256.

Offe, Claus (Hg.) (1977), *Opfer des Arbeitsmarktes*, Neuwied- Darmstadt.

Ott, Notburga (1993), Die Rationalität innerfamilialer Entscheidungen als Beitrag zur Diskriminierung weiblicher Arbeit, in: Gerd Grözinger, Renate Schubert, Jürgen Backhaus (Hg.): *Jenseits von Diskriminierung – Zu den Bedingungen weiblicher Arbeit in Beruf und Familie*, Marburg, S. 113–146.

Schönefelder, Erwin/Kranz, Günter/Wanka, Richard (1972), *Arbeitsförderungsgesetz (AFG), Kommentare,* 08/1972, RN 47 zu Paragraph 2, Nr. 5, Stuttgart.

Schulz, Erika/Kirner, Ellen (1992), Das ›Drei-Phasen-Modell‹ der Erwerbsbeteiligung von Frauen – Begründung, Norm und empirische Relevanz, in: Notburga Ott, Gert Wagner (Hg.): *Familie und Erwerbstätigkeit im Umbruch*, DIW-Sonderheft 148, Berlin, S. 17–55.

Wrohlich, Katharina (2024), Erwerbsbeteiligung von Frauen – Ursachen des hohen Teilzeitanteils und politische Handlungsoptionen, in: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, H. 22–23, S. 33–38.

2. Alte Fragen und neue Herausforderungen: Frauenarbeit in Ost- und Westdeutschland

Hildegard Maria Nickel

Prof. Dr. Hildegard Maria Nickel ist Professorin a. D. für Soziologie der Arbeit und Geschlechterverhältnisse an der Humboldt-Universität zu Berlin. Sie ist Mitbegründerin des 1989 gegründeten Zentrums für interdisziplinäre Frauenforschung (ZiF), heute Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterforschung (ZtG) an der Humboldt-Universität. Arbeitsschwerpunkte: Gesellschaftliche und betriebliche Transformationsprozesse und Wandel von Arbeit und Geschlechterverhältnissen; arbeits- und geschlechtersoziologische Studien im Bankensektor (1999–2002 und 2012–2013) und bei der Deutschen Bahn AG (2005–2008 und 2016–2018).

Zusammenfassung:

- Ein kursorischer Vergleich der Geschlechterpolitik und Frauenarbeit in der DDR und in Ostdeutschland mit der Situation in Westdeutschland zeigt, dass trotz eines gewissen »Gleichstellungsvorsprungs« im Osten weder dort noch hier Frauen gleichgestellt waren und sind.
- Vor diesem Hintergrund wird die Notwendigkeit einer Re-Politisierung des Sozialen deutlich.
- Zudem wird ersichtlich, dass über den im Zuge der deutschen Einheit vernachlässigten sozialen Transformationsprozess neu nachzudenken ist.
- Die »alten« Fragen der Definition, Bedeutung und Verteilung von Arbeit sind unter veränderten gesellschaftlichen Bedingungen neu aufzunehmen.

2.1 Vorbemerkung

Der Beitrag umreißt zunächst auf einer allgemeinen Ebene Herausforderungen der Gegenwart, die das Thema Arbeit und Geschlechtergerechtigkeit zeithistorisch rahmen. Anschließend wird in groben und kursorischen Zügen die Erwerbsintegration von Frauen in der Bundesrepublik charakterisiert, um auf diesem Hintergrund die Besonderheiten der Entwicklung in der DDR und in

Ostdeutschland herauszuarbeiten. Ostdeutschland war »Labor des Neoliberalismus« (Mau 2019). Das hat ambivalente Effekte auf das Geschlechterverhältnis. Mangelnde Anerkennung der Lebensleistung der DDR-Bürger:innen, auch der spezifischen gleichstellungspolitischen Erfahrungen und Interessen von Ost-Frauen, und einseitige Anpassungserwartungen des Westens an den Osten haben im Laufe von mehr als 30 Jahren zu Verhärtungen im Osten Deutschlands geführt. Dass das neoliberale Projekt der Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik heute allgemein im Straucheln begriffen zu sein scheint, eröffnet Chancen, über den im Zuge der deutschen Einheit vernachlässigten sozialen Transformationsprozess neu nachzudenken. Politisch nachdrücklicher ist eine Revision des einseitig auf Erwerbs- bzw. Lohnarbeit verengten Arbeitsbegriffs einzufordern, eine Re-Politisierung des Sozialen, in die das Geschlechterverhältnis eingebettet ist.

2.2 Herausforderungen der Gegenwart

Die im 20. Jahrhundert auf Wirtschaftswachstum und Ausbeutung natürlicher Ressourcen basierende Entwicklung des »Sozialkapitalismus« der westlichen Welt ist spätestens mit Beginn des 21. Jahrhunderts an ein Ende gekommen. Dabei ist der alte industrielle Klassenkonflikt von Arbeit und Kapital nicht verschwunden, aber er hat eine neue Form angenommen, die des sozialökologischen Transformationskonflikts (Dörre u.a. 2019). Ihm liegt nicht nur eine ökologische Krise zugrunde, sondern es zeigen sich zunehmend multikomplexe Krisen von Wirtschaft, Finanzkapital, Demokratie und Sozialstaatlichkeit. Auch die drastische Zunahme internationaler Spannungen bis hin zu neuen Kriegen, vor denen auch Europa nicht mehr sicher ist, gehört dazu. Das alles führt zu wachsender sozialer Ungewissheit, gesellschaftlichen Frakturen und Handlungsunsicherheit. Nicht nur Deutschland befindet sich angesichts dieser Herausforderungen in einer gesellschaftlichen Transition, in einer

> »Periode extremer Unsicherheit, in der gewohnte Kausalzusammenhänge außer Kraft gesetzt sind und jederzeit Unerwartetes, Gefährliches […] geschehen kann, auch weil disparate Entwicklungsstränge unversöhnt nebeneinander herlaufen, so dass sich ständig instabile Konfigurationen ergeben, Ketten überraschender Ereignisse an die Stelle berechenbarer Strukturen treten«. (Streeck 2017, S 266)

Diese neuen Unsicherheiten, Ungleichheiten, sozialen Spannungen und Spaltungen spiegeln sich auch in arbeitsmarktlichen, teils gegenläufigen Dynamiken wider. Sie betreffen nicht zuletzt das Geschlechterverhältnis, wie sich beispiels-

weise in dem enormen Druck, der auf weiblich konnotierter Arbeit liegt, zeigt.[1] Die Arbeit des Sorgens, Pflegens, sozialen Dienens, Erziehens und der Bildungsvermittlung wird – das kritisiert die feministische Arbeitsforschung bereits seit den 1970er Jahren – von »verkannten Leistungsträger:innen in systemrelevanter Arbeit« (Mayer-Ahuja/Nachtwey 2021) verrichtet, zumeist von weiblichen Arbeitskräften unter oft schlechten, nicht selten prekären Arbeitsbedingungen. In der heute zunehmend »flexibilisierten Geschlechterordnung« (Lenz 2013) dreht sich der Geschlechterkampf machtpolitisch immer noch um alte Fragen der Anerkennung und Wertschätzung von Reproduktions- bzw. Care-Arbeit oder, wie es Nancy Fraser (2017) formuliert, um Grenzkämpfe (*boundary struggles*), die die geschlechtstypische Grenzziehung zwischen Wirtschaft und Sozialem, Produktion und Reproduktion, Lohnarbeit und Familien- bzw. Sorgearbeit in Frage stellen (Fraser/Jaeggi 2020). In diesen »Grenzkämpfen« kommt es auf der einen Seite tendenziell zur sozialen Angleichung der Geschlechter im Sinne eines geschlechtsneutralen homo oeconomicus, denn jeder und jede Erwerbsfähige soll seinen/ihren Lebensunterhalt durch eigene Erwerbsarbeit finanzieren. Auf der anderen Seite bleibt Reproduktions- bzw. Sorgearbeit sowohl im Privat- wie im Erwerbsbereich weitgehend weiblich konnotiert und unterbewertet. Nicht zuletzt die globalen, auf Ausbeutung von (migrantischer) Frauenarbeit basierenden internationalen »Versorgungsketten« (Lutz 2007) tragen zur Re-Traditionalisierung des weiblichen Charakters von Dienstleistungs- und Care-Arbeit bei. Gleichstellungspolitik realisiert sich auf diesem widersprüchlichen gesellschaftlichen Hintergrund mit ambivalenten Effekten: Einerseits sind Frauen durchaus auf dem Vormarsch in Erwerbsfeldern der sogenannten neuen, IKT-basierten Ökonomie und auch zum Teil auf dem Sprung in Spitzenpositionen in Wirtschaft, Politik, Verwaltung, Kultur und Wissenschaft. Andererseits sind sie anhaltend, zum Teil auch zunehmend, von Ausgrenzung, Schlechterstellung, Prekarität und Armut betroffen.

Die neoliberale Schwächung von sozialen Regulierungen der letzten Jahre hat dazu beigetragen, dass Deutschland zu einer »prekären Vollerwerbsgesellschaft« (Dörre 2019) mutiert ist.[2] Während die Zahl der Erwerbstätigen ein Rekordniveau erreicht hat – nicht zuletzt durch den Anstieg der Frauenerwerbsquote – wird

1 Der Beitrag nutzt den Terminus Frauen- und Männerarbeit oder weibliche im Gegensatz zu männlich konnotierter Arbeit. Das bedeutet nicht, dass die Diversität von Geschlechterverhältnissen geleugnet wird, sondern trägt der Daten- und Diskurslage in der Arbeits(markt)forschung Rechnung sowie der anhaltenden gesellschaftlichen Relevanz von männlichen und weiblichen Geschlechterstereotypen in der Verteilung von Arbeit.

2 So sind die Reallöhne in Deutschland im Vergleich der G7-Staaten jüngst hinter Italien am stärksten gesunken. Dieser Trend ist mit dem Inflationsdruck infolge des Krieges, den Russland gegen die Ukraine führt, beschleunigt worden.

zugleich eine »Verwilderung von Arbeitsbeziehungen« (Urban 2019, S. 402) konstatiert, eine Schwächung sozialer Regulierungen, die auch den Kampf um gleiche Anerkennung der von Frauen geleisteten Arbeit tangiert. So könnte beispielsweise die zunehmende Erosion der Tarifbindung in Deutschland auch ein Ende lohnpolitischer »Makrosolidarität« (Urban 2019) bedeuten. Die soziale Ungleichheit zwischen nach Geschlecht horizontal und vertikal segregierten Arbeits- und Tätigkeitsfeldern könnte dadurch eher zu- statt abnehmen. Das Regulierungssystem, so die Argumentation, schmilzt von seinen Rändern her ab, während es in seinem großbetrieblichen, Männer dominierten Kern längere Zeit relativ funktionsfähig blieb (Urban 2019). Doch auch hier greifen nun angesichts drohender Werkschließungen Verunsicherungen und das Feld ist auf dramatische Weise exklusiv geworden. An seinen Rändern, insbesondere aber nicht nur in Ostdeutschland, ist eine neue Welt von Arbeitsverhältnissen und Beschäftigungsformen entstanden, die von den klassischen betrieblichen Regularien kaum erfasst wird (Urban 2019: 408). Betroffen sind nicht nur, aber in sehr starkem Maße Arbeitsplätze in der Sorge- und Pflegeökonomie, in Servicebereichen, im Handel, im Gesundheits-, Pflege-, Kultur- und Bildungsbereich, in der Gastronomie, im Hotelwesen und in der »Klick-Industrie« von Medien und Finanzdienstleistern. Die Deregulierung sozialer Standards wie auch die chronische Unterfinanzierung sozial relevanter Dienstleistungen durch Staat und privatwirtschaftliche Unternehmen drücken nicht nur auf die Qualität dieser Arbeitsplätze, sondern auf die Qualität der hier geleisteten Arbeit. Das forciert einen Prozess, den Regina Becker-Schmidt »verwahrloste Fürsorge« (Becker-Schmidt 2014) genannt hat.[3]

Die mit zunehmender Wut artikulierten Unsicherheiten, Ungleichheiten, sozialen Spannungen und Spaltungen spiegeln sich in den aktuellen politischen Dynamiken in Ostdeutschland wider. Und sie tangieren nicht zuletzt auch Reflektionen über das Geschlechterverhältnis, wie sich beispielsweise in antifeministischen Diskursen und im Verächtlichmachen von Gendertheorien oder des »Genderns« zeigt. Insgesamt drängen sich damit also die alten Fragen der Definition, Bedeutung und Verteilung von Arbeit, Kern von Gleichstellungspolitik, mit neuer Dringlichkeit auf.

3 Die jüngst von der Leopoldina vorgelegte Stellungnahme »Die Zukunft der Arbeit« (Nationale Akademie der Wissenschaften 2024) nimmt die komplexen und widersprüchlichen Herausforderungen der Gegenwart auf. Die differenzierte Analyse verbindet ihr Diskussionsangebot zum Wandel der Arbeits- in eine Tätigkeitsgesellschaft mit sehr bedenkenswerten Handlungsempfehlungen an Politik, Zivilgesellschaft und Unternehmen. Bemerkenswert, wenn auch nicht neu, ist der über Erwerbsarbeit hinausgehende, das ganze Spektrum von notwendigen sozialen Tätigkeiten erfassende Arbeitsbegriff.

2.3 Geschlechtergerechtigkeit durch gleiche Teilhabe an Erwerbsarbeit – Ein Mythos?

In dem Augenblick, da sich für Frauen die Bühne der über Erwerbsarbeit vermittelten Teilhabe an der Leistungsgesellschaft öffnete, befand sich die meritokratische Triade, die durch den Zusammenhang von Bildung, Beruf, Einkommen charakterisiert ist, und die das fordistische Leistungssystem legitimierte, in Westdeutschland bereits in einem Erosionsprozess. Bildung war weder ein verlässlicher Indikator für den gesellschaftlichen Status von Frauen noch für ihren sozialen Aufstieg. Was für viele männliche Arbeitnehmer im »goldenen Zeitalter des Fordismus« dank eines sozial abgepufferten »Normalarbeitsverhältnisses« und des daran geknüpften auskömmlichen Familienlohns möglich war, galt und gilt für Frauenerwerbsarbeit in der kapitalistischen Industriegesellschaft zu keinem Zeitpunkt.

Die eigene qualifizierte Erwerbsarbeit von Frauen ist zwar bis heute eine notwendige Bedingung für deren Emanzipation und materielle Unabhängigkeit, Gleichstellung und soziale Sicherheit sind damit aber längst nicht gegeben. In den vergangenen Jahrzehnten postfordistischer Entwicklung unterlag nun auch das männliche Normalarbeitsverhältnis einer »prekären Feminisierung« (Beck 1999). Allein vom Einkommen eines männlichen Erwerbstätigen ist eine Familie heute kaum mehr zu ernähren, das »Doppelverdienermodell« ist längst Alltag. Allerdings ist damit das Rollenmodell des männlichen Ernährers nicht abgeschafft, sondern es gilt in Deutschland – begünstigt beispielsweise durch das Ehegattensplitting – in modifizierter und Frauen benachteiligender Weise weiterhin, mit dem Effekt, dass Frauen häufig in Teilzeit arbeiten und im Status einer »Zuverdienerin« verbleiben. Die Daten belegen mithin einen gravierenden mehrdimensionalen *gender gap*. Er reicht vom *gender pay gap*, über den *gender care* und *gender position gap* bis zum *gender pension gap* (Allmendinger 2021).

Gleichwohl war und ist die »nachholende« Erwerbsintegration von Frauen – bei allen damit verbundenen Problemen – aber auch mit einer Utopie, einer Verheißung verknüpft, die Emanzipation, Autonomie, Selbstbestimmung durch Berufsarbeit impliziert. Der Anspruch auf eigene existenzsichernde Erwerbsarbeit ist eine in der Bundesrepublik zwar spät errungene, aber unumgehbare Voraussetzung für die Eigenständigkeit von Frauen. Die »Kultur des Sozialen« (Castel 2011), die in der Bundesrepublik Deutschland in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts durch Gewerkschaften und soziale Bewegungen erkämpft worden ist, hat Frauen neue Handlungsspielräume eröffnet, die es gerechtfertigt erscheinen lassen, von zunehmender Freiheit und Autonomie zu sprechen (Gerhard 2003). Heute allerdings drohen Marktradikalität, Vernachlässigung von notwendigen Infrastrukturmaßnahmen und Austeritätspolitik das massiv zu

unterhöhlen. Das führt neben den genannten Problemen zu massiven Krisen der sozialen und individuellen Reproduktion (Jürgens 2010). Denn Autonomie wird nicht selten im Bild des vollmobilen Singles pervertiert. Erwerbstätige Frauen, insbesondere wenn sie Mütter sind, müssen angesichts der Flexibilitäts- und Mobilitätsanforderungen des modernen Arbeitsmarktes zu oft individuellen Lösungen der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit finden, statt dass ihnen eine verlässliche und bezahlbare Struktur für die von ihnen zu leistende Sorgearbeit zur Verfügung steht.[4]

Zu den widersprüchlichen Effekten des gesellschaftlichen Wandels von Erwerbsarbeit zählt auch, dass er eine neue Form von Subjektivierung der Arbeit hervorgebracht hat (Vosswinkel 2002; Nickel u.a. 2008). Die feministische Arbeitsforschung hat den ambivalenten Charakter dieser Entwicklung auf den Begriff der »riskanten Chancen« (Lohr/Nickel 2005) gebracht. Zum einen verlangen die modernen Arbeitsbedingungen von den Beschäftigten verstärkt Selbstorganisation und Selbständigkeit. Das kann individuelle Selbstoptimierung und Selbstausbeutung erzwingen und zu unzumutbaren psychischen und physischen Überlastungen führen. Zum anderen kann dieser Wandel der Arbeit aber auch mit Selbstermächtigung einhergehen und die Subjektposition der Arbeitnehmer:innen stärken, insbesondere wenn Fachkräfte eine knappe Ressource auf dem Arbeitsmarkt sind. Das verschafft Beschäftigteninteressen neue Geltung und Durchsetzungskraft (Nickel u.a. 2021). Genau das könnte zu einer der Lebenswirklichkeit von Frauen (und anderen Sorgeleistenden) eher gerecht werdenden Sichtbarkeit und Anerkennung von Reproduktionsbedürfnissen und -erfordernissen führen (Boes u.a. 2013). Das aber ist eine entscheidende Voraussetzung für die geschlechtergerechte Demokratisierung der Arbeitswelt, von der schließlich sowohl diejenigen Frauen und Männer, die Sorge leisten (müssen) profitieren, wie auch jene, die auf diese Leistungen angewiesen sind.

2.4 DDR-Geschlechterpolitik als »Vereinigungsgepäck«

Frauenerwerbstätigkeit ist bis heute in Ost- und Westdeutschland ungleich entwickelt. Steffen Mau (2024) vertritt nicht nur darauf bezogen die starke These, dass der Osten und seine Bürger:innen – zieht man nach mehr als 30 Jahren Bilanz – langfristig anders bleiben werden. Die mit der deutschen Einheit proklamierte Angleichung des Ostens an den Westen sei eingefroren, es

4 So gibt es zwar Fortschritte beim Ausbau von Kita-Angeboten, aber der Bedarf ist nicht annähernd gedeckt. In den westdeutschen Bundesländern fehlen 385.000, in Ostdeutschland 44.700 Kita-Plätze (Länderreport Frühkindliche Bildungssysteme 2023).

habe eine Verfestigung und Verstetigung der Unterschiede stattgefunden, eine »Ossifikation«, die sich in »Vernarbungen« der Sozialstruktur, Demografie und Kultur in Ostdeutschland zeige. Welche Rolle spielt die DDR-Geschlechterpolitik in diesem Zusammenhang und ist dieser These in ihrem generalisierenden Deutungsanspruch zu folgen?

Anfang der 1970er Jahre wurde in der DDR verkündet:

»Wir gewähren allen Bürgern unseres Landes – Männern wie Frauen – gleiche Rechte, und wir können deshalb auch ohne Einschränkungen sagen, dass […] die Gleichberechtigung der Frau verwirklicht ist« (Lange 1987, S. 75–97).

Aber wie gleichgestellt waren die Schwestern im Osten tatsächlich? Und waren sie damit auch zugleich selbstbestimmt und emanzipiert? DDR-Frauen hatten gegenüber westdeutschen Frauen einen sogenannten »Gleichstellungsvorsprung« (Geißler 1992): Qualifizierte Berufstätigkeit von Frauen und Müttern war gelebte Selbstverständlichkeit. Dafür sorgte neben einer entsprechenden Bildungspolitik auch eine Sozialpolitik, die eine flächendeckende Ganztagsbetreuung der Kinder von werktätigen Müttern in Krippen, Kindergärten und Schulen sicherte. Die Gleichberechtigungspolitik der DDR war erwerbsarbeitszentriert und mit einer enormen Doppelbelastung vor allem von Müttern verbunden. Sie ermöglichte – bei allen Problemen – aber auch die weitgehende ökonomische und soziale Angleichung von Männern und Frauen, ja sie machte DDR-Frauen finanziell und rechtlich unabhängig von einem männlichen (Familien-)Ernährer. Das war und ist eine Grundvoraussetzung für die Selbständigkeit und das Selbstbewusstsein von Frauen (Nickel 2011).

Historischer Ausgangspunkt der massenhaften Integration von Frauen in die Erwerbsarbeit war keine Emanzipationsbewegung in der DDR, sondern eine der marxistisch-leninistischen Gesellschaftsphilosophie folgende Staatsdoktrin. Sie ging davon aus, dass die verpflichtende Teilhabe an gesellschaftlich notwendiger Erwerbs- oder Berufsarbeit per se die Herausbildung von sozialistischen Persönlichkeiten fördere und soziale Gleichheit schaffe. Wirkmächtiger noch war der massive Arbeitskräftemangel nicht nur in den Aufbaujahren der DDR. Frauen blieben allerdings trotz Berufsarbeit zuständig für Haushalt und Familie und auch die Erwerbsarbeit war geschlechtstypisch verteilt (Nickel 1993). Zumeist waren Frauen in der schlechter bezahlten Leichtindustrie und/oder in den sogenannten Frauenberufen als Krankenschwester, Erzieherin, Bürofachkraft, Friseurin usw. tätig. Es gab auch die Kranfahrerin, Maschinistin und Ingenieurin oder Chemiefacharbeiterin, aber auch sie waren »werktätige Muttis«, auf die in der Regel eine zweite Schicht in Haushalt und Familie wartete (Gysi/Meyer

1993). Der allen werktätigen Frauen zustehende monatliche Haushaltstag[5] und andere sozialpolitische Maßnahmen, bei denen es um die Vereinbarkeit von Beruf und Mutterschaft ging, befestigten letzten Endes auch geschlechtstypische Rollen- und Tätigkeitszuschreibungen. Zwei Drittel der im Haushalt anfallenden Arbeiten wurden von erwerbstätigen Müttern erledigt. Erst 1976 wurde die wöchentliche Arbeitszeit von Müttern mit zwei und mehr Kindern von 43 ¾ Stunden auf 40 Stunden reduziert.[6]

Die traditionellen Rollenbildern folgende Arbeitsteilung in Familie und Gesellschaft führte auch in der DDR zu Benachteiligungen von Frauen beim Zugang zu Leitungspositionen und – bei insgesamt vergleichsweise niedrigen Einkommen in der DDR – zu Einkommensdifferenzen zwischen Frauen und Männern. Trotz des seit Gründung der DDR geltenden Grundsatzes »Gleicher Lohn für gleiche Arbeit« erzielten Frauen ein Einkommen, das im Schnitt 25 bis 30 Prozent geringer war als das der Männer. Da aber auch die Einkommen der Männer in der Regel zu gering waren, als dass sie davon eine Familie hätten ernähren können, waren Frauen zumeist auch aus familienökonomischen Gründen erwerbstätig (Nickel 1993).

Die Gleichberechtigungspolitik der DDR hatte insgesamt gesehen also einen janusköpfigen Effekt: Neben Erfolgen in der Gleichstellung der Geschlechter, die zurecht auch als »Modernisierungsvorsprung« (Hradil 1992) im Vergleich zur alten Bundesrepublik gelten können[7], befestigte sie Geschlechterungleichheit. Neben der Schaffung von wichtigen Grundlagen für die soziale Eigenständigkeit und Unabhängigkeit der Frauen bremste und behinderte sie zugleich eine auf Autonomie, Selbstbestimmung und kritischer Auseinandersetzung fußende Emanzipation, was sich beispielsweise auch darin zeigte, dass neben der heterosexuellen Kleinfamilie kaum alternative Lebensentwürfe vorstellbar, geschweige denn in der DDR lebbar waren (Gysi/Meyer 1993).[8]

---

5 In der DDR wurde ein monatlicher bezahlter Hausarbeitstag (»Haushaltstag«) gewährt, der bis Ende 1976 vollbeschäftigten Müttern bzw. verheirateten Frauen auch ohne Kind zustand. Erst 1977 wurde diese Vergünstigung auf vollbeschäftigte Väter mit Kind(ern) unter 18 Jahren ausgedehnt, wenn durch ein ärztliches Attest nachgewiesen werden konnte, dass die Mutter des Kindes ihren häuslichen Pflichten nicht nachkommen kann.

6 1972 waren Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von beruflicher und gesellschaftlicher Tätigkeit mit der Mutterschaft verabschiedet worden, die 1976 durch die Einführung der 40-Stunden-Arbeitswoche für Mütter mit mindesten zwei Kindern unter 16 Jahren und das bezahlte »Babyjahr« vom zweiten Kind an, ergänzt und erweitert wurden.

7 Dazu zählt nicht zuletzt auch das 1972 verabschiedete Gesetz zur Fristenlösung, das den Schwangerschaftsabbruch in der DDR straffrei stellte.

8 Dass unter diesen Bedingungen auch Sexismus in der Arbeitswelt gang und gäbe war, zeigt Voigtländer (2023) auf eindrucksvolle Weise.

Die »von oben«, von Männern für Frauen, gemachte staatliche Frauenpolitik kam den Interessen von Frauen in vielen Punkten entgegen, zugleich entmündigte sie Frauen als souveräne Bürgerinnen. Sie wurde nicht in einem demokratischen Prozess von und mit den Frauen entworfen, sondern im Politbüro beschlossen und den »Mitgestalterinnen des Sozialismus« verkündet (Nickel 2022).

2.5 Ein unabgeschlossener doppelter Transformationsprozess

DDR-Frauen waren auch wegen der genannten Defizite in der DDR-Gleichstellungspolitik im Jahre 1989 aktiv und mit klaren frauenpolitischen Forderungen an der friedlichen Revolution beteiligt. Nach dem im Jahre 1990 in raschem Tempo vollzogenen Beitritt der DDR zur Bundesrepublik Deutschland[9] fanden sie sich allerdings in einem Land wieder, dessen Geschlechterordnung durch ein traditionelles männliches Ernährermodell konstituiert war und das selbst dringend einer »nachholenden Modernisierung« (Nickel 1998) bedurfte.

Heute wird zum Teil übersehen, dass die DDR der Bundesrepublik beigetreten ist, als diese sich selbst bereits in einer krisenhaft verlaufenden Transformation befand. Im Gefolge der industriegesellschaftlichen Strukturkrise Mitte der 1970er Jahre wurde die Gesamtkonstruktion der sozial-partnerschaftlichen, auf wirtschaftlichem Wachstum basierende Konstellation in der BRD instabil. Massenarbeitslosigkeit unterhöhlte schleichend die finanzielle Basis der sozialstaatlichen Sekundärverteilung. Die seit 1982 in Gang gekommene Politik veränderte schrittweise die gesellschaftlichen Verhältnisse. Deregulierung, Flexibilisierung des Arbeitsmarktes und Umbau des Sozialstaates zielten auf eine Aufkündigung des bisher gültigen Sozialstaatskompromisses. Dass Ostdeutschland zum Teil zu einem Experimentierfeld des Westens, zur »Pionierregion neoliberaler Deregulierung« bzw. zum »Labor des Neoliberalismus« (Mau 2019) wurde, hängt auch damit zusammen. Viele Ostdeutsche, auf besondere Weise Frauen, waren davon betroffen. Zumeist verloren sie – noch im Einheitstaumel – ihren Arbeitsplatz und damit ihre soziale Verortung. Nicht selten wurden sie zu Frührentner:innen oder Langzeitarbeitslosen, zu Jobnomad:innen, Niedriglöhner:innen, Saisonpendler:innen oder – mit den »Hartz-Reformen« zur neoliberalen Neujustierung von Arbeitslosigkeit – zu »Zuwendungsempfänger:innen« im Rahmen von »Bedarfsgemeinschaften«.

9 Zurecht erinnert Ilko-Sascha Kowalczuk (2024, S. 39) daran, dass die Volkskammerwahlen am 18. März 1990 den schnellen Weg zur Einheit präjudizierten. Etwa drei Viertel der DDR-Büger:innen – mehr Männer als Frauen – haben mit einer Wahlbeteiligung von über 90 Prozent die rasche Währungs-, Wirtschafts- und Sozialunion und die Einführung des bundesdeutschen Rechtsstaates »herbeigewählt«.

»Abwicklung«, Deindustrialisierung, Arbeitskräfteabbau und die damit einhergehende Abwertung von in der DDR erworbenen beruflichen Qualifikationen, die Liquidation von Positionen und Institutionen, nicht zuletzt die bis in die 2000er Jahre hineinreichende Diskreditierung der »Erwerbsneigung« von Ost-Frauen, einschließlich der damit verbundenen Ganztags-Kinderbetreuung, die Mütter ihren Kindern »zumuteten«, führten zu tiefen Verletzungen bei der betroffenen Frauengeneration (Nickel 2022). Der Beitritt der DDR zur BRD nahm infolge des flächendeckenden Institutionentransfers samt Führungspersonal von West- nach Ostdeutschland recht schnell den Charakter einer »Übernahme« an. Der Prozess ging nicht nur mit Demokratie- und Partizipationsverlust in den neuen Bundesländern einher, sondern auch mit »Subjektverlust«, denn er bedeutete Aberkennung von Lebensleistung und Abwertung von soziokulturellen Traditionsbeständen (Mau 2019, S. 244). Das betraf nicht nur die Generation, die derzeit das Rentenalter erreicht oder es bereits erreicht hat, sondern ist auch Teil des besonderen Sozialisationsgepäcks derjenigen, die damals Kinder, ja zum Teil auch derer, die noch nicht geboren waren. Auch nach fast 35 Jahren deutscher Einheit sind trotz gewachsenen persönlichen Wohlstands und individueller Lebenszufriedenheit der Ostdeutschen die Unterschiede in den Lebensverhältnissen in Ost- und Westdeutschland tief verankert. Das gibt Anlass, von einer anhaltenden Deklassierung der Ostdeutschen oder gar von »gesellschaftlichen Frakturen« (Mau 2019) zu reden. Schieflagen zeigen sich in Einkommen und Vermögen, in der Besetzung von Ämtern und Positionen, in beruflichen Karrieren und Aufstiegen, aber auch in der Ansiedlung von zukunftsträchtigen Unternehmen und zentralen politischen, technologischen oder wissenschaftlichen Behörden und Institutionen in den neuen Bundesländern.

2.6 Ost-Frauen – Verteidigerinnen eines »Gleichstellungsvorsprungs« oder Vorreiterinnen neoliberaler Deregulierung?

Obwohl sich die strukturellen Rahmenbedingungen in Ostdeutschland für ein auf eigener Berufsarbeit basierendes Leben von Frauen, speziell Müttern von sorgebedürftigen Kindern, mit der deutschen Einheit in wesentlichen Punkten verändert, meist deutlich verschlechtert haben, verteidigt auch die jüngere ostdeutsche Frauengeneration den »Gleichstellungsvorsprung« ihrer Mütter. Trotz schlechterer Arbeitsmarktlage in Ostdeutschland strebt sie immer noch stärker nach qualifizierter Erwerbsbeteiligung und finanzieller Unabhängigkeit als West-Frauen derselben Generation. Dafür zogen und ziehen junge Ost-Frauen

– wenn nötig – der qualifizierten Erwerbsarbeit und den Ausbildungsangeboten nach. Junge Ost-Frauen wurden nicht selten als die mobilste Bevölkerungsgruppe in Deutschland gefeiert. Die »Wanderungsneigung« sei grundsätzlich eine positive Entwicklung und Beweis für Selbständigkeit und Erfolgsstreben der jungen ostdeutschen Frauen (Erler/Dähner 2008). Seltener ist sie auch als Zeichen eines neoliberalen Drifts in Ostdeutschland oder als »Wanderung wider Willen« (Mau 2019, S. 193) gelesen worden. Insgesamt haben 1,8 Millionen Menschen von 1991 bis 2013 Ostdeutschland verlassen (Mau 2019: 191), von den unter 30-jährigen waren zwei Drittel Frauen. Eine vergleichbare Wanderungsbewegung hatte es in Europa seit dem Ende des Zweiten Weltkrieges nicht mehr gegeben (Engler/Hänsel 2018). Diese Abwanderungsbewegung, die mittlerweile zum Stillstand gekommen zu sein scheint (Jahresbericht 2020: 31), ist auch als »demographische Maskulinisierung« (Mau 2019, S. 197) Ostdeutschlands bezeichnet worden. Sie hat nicht nur zu einem mit weitreichenden sozialen, kulturellen und politischen Folgen verbundenen »Männerüberhang« (Mau 2024)[10] im Osten Deutschlands geführt, sondern sie treibt das Durchschnittsalter der zurückbleibenden Bevölkerung massiv in die Höhe, was ebenfalls problematische demografische, soziale und kulturelle Effekte hat.

Angesichts dieser Wanderungsbewegung ist mittlerweile auch gar nicht mehr leicht auszumachen, wer in einem sozialstrukturellen Sinne »die Ost-Frau« ist, um die es in öffentlichen Erzählungen zur deutschen Einheit oft geht. Die vielen Ost-Frauen, die den Fall der Mauer als persönliche Chance für Auf- und Ausbruch aus der Enge der DDR wahrnahmen und sich auf den Weg in den Westen gemacht haben, um dort zu bleiben, sind bei den auf statistischen Daten basierenden Ost-West-Vergleichen zumeist ausgeklammert. Zu dieser aus Ostdeutschland stammenden Gruppe von Frauen gibt es bisher kaum Forschungen. Die vorliegenden breit angelegten repräsentativen Datenerhebungen und Analysen beschränken sich in der Regel auf in Ostdeutschland geborene und lebende Frauen.[11] Zusammengefasst zeigt sich dabei Folgendes: Die Erwerbsbeteiligung von Ost-Frauen[12] ist noch immer höher als die von West-Frauen, auch wenn diese sich deutlich erhöht hat und sich der Erwerbsquote von Ost-Frauen annähert. Ost-Frauen erzielen in etwa gleich niedrige oder hohe Einkommen wie ostdeutsche Männer und sie sind vergleichbar häufig wie männliche Beschäftigte in Führungspositionen, wobei es sich sowohl für ostdeutsche Frauen wie Männer um mittlere Führungs-

10 Vgl. auch Sylka Scholz (2022).

11 Zum Beispiel betrifft das die seit 1991 auf Ostdeutschland ausgedehnte repräsentative Stichprobe zu Einstellungen, Verhaltensweisen und Sozialstruktur in Deutschland (ALLBUS) und das Sozio-ökonomische Panel (SOEP).

12 Aktuelle Daten: Jahresbericht zur Deutschen Einheit 2020, auch Hobler u.a. 2020.

positionen handelt. Denn auch *»drei Dekaden nach der Wende hat sich die Elitenrekrutierung nicht in dem Sinne normalisiert, dass nun vermehrt Ostdeutsche in Führungspositionen aufrücken würden«* (Mau 2019, S. 181).

In gleichstellungspolitischer Hinsicht ist in Ostdeutschland immer noch ein »Modernisierungsvorsprung« (Hradil 1992) auszumachen. Auch aufgrund eines geringeren *pay gap* in Ostdeutschland gilt das Geschlechterverhältnis hier als flacher hierarchisiert, weniger asymmetrisch als in den alten Bundesländern. Ost-Frauen sind darüber hinaus auch häufiger als West-Frauen »Familienernährerinnen«, und zwar nicht nur als Alleinerziehende, sondern auch in Haushaltskonstellationen, wo der Partner erwerbslos ist oder noch weniger verdient als die Partnerin. Insofern handelt es sich selten um ein gewolltes Emanzipationsmodell, als mehr um einen pragmatischen Umgang mit in Ostdeutschland weit verbreiteten prekären Lebenslagen. Dass Ost-Frauen die Rolle der »Familienernährerin« selbstverständlicher annehmen und sie mit aller Kraft versuchen, in Erwerbsarbeit und damit ökonomisch relativ unabhängig zu bleiben, ist aber wohl immer noch aus Erfahrungen, Gewohnheiten und einer in der DDR stärker gelebten Angleichung der Geschlechterrollen zu begründen.

Allerdings zeigt sich in diesem Punkt auch die weiter oben bereits angesprochene Ambivalenz, die Selbstermächtigungsprozesse von Frauen begleiten: Die Verteidigung des »Gleichstellungsvorsprungs« kann unter den Bedingungen marktliberaler Gesellschaftspolitik mit dem Effekt verbunden sein, dass Ost-Frauen zu Vorreiterinnen eines einseitig ökonomistischen *adult worker model*[13] stilisiert werden. Das Spannungsverhältnis von emanzipativem Anspruch auf Selbstbehauptung und Gleichstellung einerseits bei gleichzeitiger allgemeiner persönlicher Abhängigkeit von Lohnarbeit andererseits, die gegenüber übrigen Lebensbedürfnissen prioritär gesetzt wird, fügt sich in das marktliberale Projekt der Ökonomisierung, Deregulierung und Individualisierung der Lebensverhältnisse ein und trägt damit automatisch auch zu seiner Perpetuierung bei.

Bisher wird der »Gleichstellungsvorsprung« der Ost-Frauen auch noch immer durch die zwar im Vergleich zur DDR reduzierte, aber in den neuen Bundesländern immer noch besser als in den alten Bundesländern ausgebaute Kinderbetreuungsinfrastruktur gestützt. Hinzu kommt die anscheinend immer noch andere gesellschaftliche Einstellung zur Müttererwerbstätigkeit: Während ostdeutsche Väter und Mütter überwiegend kein Problem damit haben, fürchten westdeutsche Väter (in etwas geringerem Maße auch Mütter) häufiger, dass

13 Jede/jeder Erwerbsfähige soll entsprechend der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik der EU ihren/seinen Lebensunterhalt mittels Lohnarbeit erwirtschaften und ihre/seine Arbeitskraft durch persönliche Flexibilität und subjektive Anpassung dem nach marktlichen Kriterien funktionierenden Arbeitsmarkt zur Verfügung stellen. Kritisch dazu Lewis 2002, Hark/Villa 2010.

ihre Kinder darunter leiden würden. In den neuen Bundesländern sind Mütter auch wegen dieser Unterschiede in der gesellschaftlichen Akzeptanz insgesamt häufiger in Vollzeit erwerbstätig als in den alten Bundesländern (Jahresbericht 2020, S. 30). In Ostdeutschland sagen in einer etwas länger zurückliegenden Studie nur 25 Prozent der Mütter mit kleinen Kindern, dass Frauen unter Rechtfertigungsdruck stehen, wenn sie vollerwerbstätig sein wollen oder sind, in Westdeutschland traf das auf 69 Prozent der Mütter zu (BMFSFJ 2015, S. 12). In Ostdeutschland, so ein Fazit dieser Studie, ist die gleichgestellte Aufgabenteilung für Erwerbseinkommen, Haushalts- und Familienarbeit in allen Milieus selbstverständlicher als in Westdeutschland. Im Westen hingegen scheint Gleichstellung eher in den jungen, höher gebildeten Milieus als in der gesellschaftlichen Breite gelebt zu werden (BMFSFJ 2015).

2.7 Fazit: Ein Plädoyer für wechselnde Blicke

Das politische Projekt eines neoliberalen Umbaus der Gesellschaft ist nicht nur in Ostdeutschland, sondern insgesamt in der westlichen Welt »sowohl aus strukturellen als auch aus politischen Gründen im Taumeln begriffen. Sein hegemoniales Bündnis aus Emanzipation und Vermarktlichung/Finanzialisierung hat einen Großteil seines charismatischen Glanzes eingebüßt« (Fraser/Jaeggi 2020: 263 f). Auch der »Aufstieg des neoliberalen Geschlechterregimes« (McRobbie 2010), das mit der Verklärung eines »Hyperindividualismus« (Castel 2011) einhergeht, scheint wieder deutlicher in Frage gestellt zu werden. Statt eindimensionaler Fiskalpolitik und Deregulierung der Lebensverhältnisse werden wieder nachdrücklicher Sozialschutz und Solidarität eingefordert, auch auf Bündnispolitik beruhende Aktionsformen bekommen wieder mehr Gewicht. Das zeigt sich unter anderem in einer zunehmenden Streikbereitschaft auch derer, die in Bildung, Pflege und sozialen Berufen tätig sind. Vor allem in ihren Forderungen, die sich längst nicht auf Fragen von Entgelt und Lohnerhöhung reduzieren, sondern Themen der Neuorganisation des Sozialen berühren. Auch Schwerpunktverlagerungen im zivilgesellschaftlichen und wissenschaftlichen Diskurs lassen sich in diese Richtung deuten.[14]

»Schickt doch den Westen zum Arzt«, so bringt Peter Neumann (2024) seine Kritik zur Ossifikations-These von Steffen Mau (2024) auf den Punkt. Statt die Ostdeutschen immer wieder mit dem Stethoskop zu untersuchen, sie zu patho-

14 Fraser/Jaeggi 2020, Hark 2021, von Redecker 2020, van Dyk/Haubner 2021, Nationale Akademie der Wissenschaften 2024 u.a.

logisieren und dabei Ungleichheit bzw. Andersartigkeit festzuschreiben, plädiert Neumann dafür, sich der Argumentation von Wolfgang Engler (2010) zu erinnern, der in den Ostdeutschen eine Avantgarde sah. In geschlechterpolitischer Hinsicht ist jedenfalls bis heute kaum zu bestreiten, dass die Transformation Westdeutschlands Nachholbedarf hat. Ob der von der Gesellschaft für Soziologie jüngst vorgeschlagene Begriff der »Transitionen« auch frischen Wind in die verhärtete Lesart der Ost-West-Differenzen bringen kann, bleibt abzuwarten. Wünschenswert wäre es allemal, denn mit dem Begriff »sollen vor allem Verläufe und Dynamiken gesellschaftlicher, institutioneller wie individueller Veränderungen« (Themenpapier zum 42. Kongress der DGS) fokussiert werden. Er soll den Blick für Kontingenz, das »Dazwischen«, Offenheit, Zustände des Werdens, des Nicht-Mehr und Noch-Nicht öffnen. Das könnte auch dazu beitragen, dass die (Meister-)Erzählung von der gelungenen deutschen Einheit um jene (Gegen-)Erzählungen ergänzt wird, die zeigen, wo systematische Defizite und Brüche in der Wahrnehmung und Gestaltung der deutschen Einheit liegen.

Der strukturelle und substanzielle Schutz des Sozialen vor den Übergriffen des Marktes ist bisher unzureichend gelungen. Das aber wäre eine Grundbedingung für Geschlechtergerechtigkeit, für nachhaltige Gleichstellung und gleiche Teilhabe, ja für die Emanzipation aller Geschlechter. Gleichstellung ist nicht einseitig an der gleichen Teilhabe an Erwerbsarbeit festzumachen, sondern es müssen »alte« Fragen der gesellschaftlichen Organisation von Erwerbsarbeit und menschlicher Reproduktion gelöst werden. Die marktliberale, primär profitorientierte Wirtschaftslogik ist blind gegenüber menschlichen Schutzbedürfnissen (Aulenbacher 2012). Sie muss daher (wieder) konsequenter sozial eingehegt werden. Dem Sozialschutz ist Geltung zu verschaffen, indem das Verhältnis von Produktion und Reproduktion, Erwerbsarbeit und Care, Wirtschaft und sozialer Verantwortung im Sinne einer gesellschaftlichen Sorgeethik neu austariert wird. »Fürsorgerationalität« (Kumbruck/Senghaas 2019) ist das notwendige Korrektiv eindimensionaler Wachstumsrationalität. In geschlechterpolitischer Hinsicht geht es dabei nicht nur um die längst überfällige Aufwertung und Anerkennung der noch immer zumeist von Frauen zu leistenden Sorgearbeit in und außerhalb der Familie, sondern um Maßnahmen und Regelungen einer grundsätzlichen Neuorganisation der *ganzen* gesellschaftlichen Arbeit. Frauen und Männern, Müttern und Vätern muss es gleichermaßen erlaubt und möglich sein, Sorge- und Fürsorge in ihren Alltag zu integrieren, ohne Angst vor Jobverlust, Karriereeinbruch und materieller Existenznot haben zu müssen.

Eine vorurteilsfreie Aufarbeitung der Arbeits- und Sozialpolitik der DDR und ein unvoreingenommener Blick in die Alltagsgeschichte Ostdeutschlands könnten dazu beitragen, die Transformationen in Ost und West als korrelierende, komplexe Untersuchungsgegenstände neu zu entdecken und zu erzählen. Der

Deutschlandmonitor 2024[15] fragt im Rahmen seiner breit angelegten Einstellungsuntersuchung beispielsweise gleichermaßen in Ost und West: »In welcher Gesellschaft wollen wir leben?«. Dabei zeigen sich interessante Gemeinsamkeiten in Ost und West. So erweisen sich das Gleichberechtigungsgebot zwischen den Geschlechtern und gleiche Chancen auf freie Entfaltung der Persönlichkeit als wesentliche Grundlagen für ein gewünschtes gesellschaftliches Zusammenleben. Auch soziales Miteinander und die Gewähr sozialer Gerechtigkeit gehören zu den zentralen Vorstellungen von einer lebenswerten Gesellschaft mit nur geringen Unterschieden in Ost und West. Damit verbunden sind hohe Anforderungen an einen sozialen Staat, zumal sich die Erwartungen an wohlfahrtsstaatliche Für- und Vorsorge im Westen denen im Osten angleichen. Daraus erwachsen politische und auch forschungsstrategische Herausforderungen an die Gestaltung einer geschlechtergerechten Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik trotz oder gerade wegen der drohenden wirtschaftlichen Rezession in Deutschland und der mit der »Schuldenbremse« begründeten Sparpolitik des Bundes und der Länder, die überfällige Innovationen im Sozialen einmal mehr ausbremsen könnten.

Literatur

Allmendinger, Jutta (2021), *Es geht nur gemeinsam!* Berlin.

Aulenbacher, Brigitte (2012), Gegenläufige Blicke auf Kapitalismus und Arbeit, in: Klaus Dörre/Dieter Sauer/Volker Wittke (Hg.), *Kapitalismustheorie und Arbeit. Neue Ansätze soziologischer Kritik*, Frankfurt/M., S. 113–126.

Beck, Ulrich (1986), *Risikogesellschaft*, Frankfurt/M.

Becker-Schmidt, Regina (2014), Gesellschaftliche Verfügung über Arbeit – gelebte Praxen, in: Barbara Rendtorff/Birgit Riegraf/Claudia Maas (Hg.), Weinheim Basel, S. 90–103.

Boes, Andreas/Bultemeier, Anja/Trinczek, Rainer (Hg.) (2013), *Karrierechancen von Frauen erfolgreich gestalten. Analysen, Schwerpunkte und Good Practices aus modernen Unternehmen*, Wiesbaden.

BMFSFJ/Bundeministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) (2015), 25 Jahre Deutsche Einheit. Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit in Ostdeutschland und Westdeutschland, Berlin.

Castel, Robert (2011), *Die Krise der Arbeit. Neue Unsicherheiten und die Zukunft des Individuums*, Hamburg.

Dörre, Klaus (2019), Risiko Kapitalismus. Landnahme, Zangenkrise, Nachhaltigkeitsrevolution, in: Klaus Dörre/Hartmut Rosa/ Karina Becker/Sophie Bose/Benjamin Seyd (Hg.), *Gro-*

15 Gesellschaftliche und politische Einstellungen: Kurzbericht »In welcher Gesellschaft wollen wir leben?«. In: Bericht des Bundesbeauftragten der Bundesregierung für Ostdeutschland 2024, S. 155 ff (https://www.deutschland-monitor.info/.)

ße Transformation? Zur Zukunft moderner Gesellschaften, Sonderband des Berliner Journals für Soziologie, Wiesbaden, S. 3–34.

Dyk, Silke van/Haubner, Tine (2021), *Community Kapitalismus*, Hamburg.

Engler, Wolfgang (2010), *Die Ostdeutschen als Avantgarde*, Berlin.

Engler, Wolfgang/Hensel, Jana (2018), *Wer wir sind. Die Erfahrung ostdeutsch zu sein*. Berlin.

Erler, Daniela/Dähner, Susanne (2008), *Frauen machen neue Lände. Erfolgreich in Ostdeutschland*. Im Auftrag des Bundesministeriums für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung, Berlin.

Fraser, Nancy (2017), Who Cares? Die Ausbeutung der Sorgearbeit und ihre Krise, in: *Blätter für deutsche und internationale Politik*, H. 4, S. 105–114

Fraser, Nancy/Jaeggi, Rahel (2020), *Kapitalismus. Ein Gespräch über kritische Theorie*, Frankfurt/M.

Geißler, Rainer (1992), Die ostdeutsche Sozialstruktur unter Modernisierungsdruck, in: *Aus Politik und Zeitgeschichte* 42, 29–30, S. 15–28.

Gerhard, Ute (2003), Mütter zwischen Individualisierung und Institution, in: Ute Gerhard/Trudie Knij/Anke Weckwert (Hg.), *Erwerbstätige Mütter. Ein europäischer Vergleich*, München, S. 53–84.

Gysi, Jutta/Meyer, Dagmar (1993), Leitbild: berufstätige Mutter – DDR-Frauen in Familie, Partnerschaft und Ehe, in: Gisela Helwig/Hildegard Maria Nickel (Hg.), *Frauen in Deutschland 1945–1992*, Bonn, S. 139–165.

Hark, Sabine/Villa, Paula-Irene (2010), Ambivalenzen der Sichtbarkeit, in: Sabine Hark/Paula-Irene Villa (Hg.), *Angela McRobbi, Top Girls. Feminismus und Aufstieg des neoliberalen Geschlechterregimes*, Wiesbaden, S. 07–16.

Hark, Sabine (2021), *Gemeinschaft der Ungewählten, Umrisse eines politischen Ethos der Kohabitation*, Berlin.

Hobler, Dietmar/Pfahl, Svenja/Zucco, Aline (2020), 30 Jahre Deutsche Einheit, Gleichstellung von Frauen und Männern auf den Arbeitsmärkten in West- und Ostdeutschland, *WSI Report* Nr. 60.

Hradil, Stefan (1992), Die objektive und subjektive Modernisierung. Der Wandel der westdeutschen Sozialstruktur und die Wiedervereinigung, in: *Aus Politik und Zeitgeschichte* 29–30, S. 03–14.

Jahresbericht zur Deutschen Einheit 2020, Deutscher Bundestag – 19. Wahlperiode, Drucksache 19/22580.

Jürgens, Kerstin (2010), *Deutschland in der Reproduktionskrise*, in: Leviathan 38/2010, S. 559–587.

Knapp, Gudrun-Axeli (1987), Arbeitsteilung und Sozialisation: Konstellationen von Arbeitsvermögen und Arbeitskraft im Lebenszusammenhang von Frauen. In: Ursula Beer (Hg.), *Klasse Geschlecht, Feministische Gesellschaftsanalyse und Wissenschaftskritik*, Bielefeld, S. 236–273.

Kowalczuk, Ilko-Sascha (2024), *Freiheitsschock*, München.

Kumbruck, Christine/Senghaas, Eva (2019), Die Grenzen subjektiver Verfügbarkeit – Einsichten aus der Arbeitswelt der Pflege, in: Fritz Böhle/Eva Senghaas (Hg.) *Andere Sichtweisen auf Subjektivität. Impulse für kritische Arbeitsforschung*, Wiesbaden, S. 131–165.

Kurzbericht »In welcher Gesellschaft wollen wir leben?« (2024), in: Bericht des Bundesbeauftragten für Ostdeutschland 2024.

Lange, Inge (1974), Aktuelle Probleme der Arbeit mit den Frauen bei der Verwirklichung der Beschlüsse des VIII. Parteitages der SED, in: Lange, Inge, *Die Frauen – aktive Mitgestalterinnen des Sozialismus*, Berlin, S. 75–97.

Länderreport Frühkindliche Bildungssysteme 2023 (Hg) Bertelsmann Stiftung 2024.

Lenz, Ilse (2013), Gesellschaftskonflikt um die Geschlechterordnung im Übergang, in: Erna Appelt/Brigitte Aulenbacher/Angelika Wetterer (Hg.) , *Gesellschaft. Feministische Diagnosen*, Münster, S. 204–217.

Lewis, Jane (2002), Gender and Welfare State Change, in: *Europien Societies* 4, 4, pp. 331–357

Lohr, Karin/Nickel, Hildegard Maria (2005, 2. Aufl. 2009) (Hg.) *Subjektivierung der Arbeit – Riskante Chancen*, Münster.

Lutz, Helma (2007), *Vom Weltmarkt in den Privathaushalt. Die neuen Dienstmädchen im Zeitalter der Globalisierung*, Opladen.

Mau, Steffen (2019), *Lütten Klein. Leben in der ostdeutschen Transformationsgesellschaft*, Berlin.

Mau, Steffen (2024), *Ungleich vereint*, Berlin.

Mayer-Ahuja, Nicole/Nachtway, Oliver (2021) (Hg.) *Verkannte Leistungsträger:innen. Berichte aus der Klassengesellschaft*, Berlin.

McRobbi, Angela (2010), *Top Girls. Feminismus und der Aufstieg des neoliberalen Genderregimes*, Wiesbaden.

Nationale Akademie der Wissenschaften, Union der deutschen Akademien der Wissenschaften (2024), *Die Zukunft der Arbeit*, Berlin.

Neumann, Peter (2024), Schickt doch den Westen zum Arzt, in: *Die Zeit* vom 04.07.2024, S. 43.

Nickel, Hildegard Maria (1993), »Mitgestalterinnen des Sozialismus« – Frauenarbeit in der DDR, in: Gisela Helwig/Hildegard Maria Nickel (Hg.), *Frauen in Deutschland 1945–1992*, Bonn, S. 233–256.

Nickel, Hildegard Maria (1998), Zurück in die Moderne? Kontinuitäten im Geschlechterverhältnis, in: Hans Bertram/Klaus von Beyme/Christoph Kleßmann (Hg.), Funkkolleg: Deutschland im Umbruch. Studienbrief 5. Tübingen.

Nickel, Hildegard Maria (2011), Die »Frauenfrage« in Ost und West – Arbeitsmarkt und Geschlechterpolitik, in: Astrid Lorenz (Hg.), *Ostdeutschland und die Sozialwissenschaften. Bilanz und Perspektiven 20 Jahre nach der Wiedervereinigung*, Opladen, S. 208–224.

Nickel, Hildegard Maria (2022), ›Ost-Frau‹ – Mythen und Fakten. Geschlechterverhältnisse in der Transformation, in: Karin Aleksander/Ulrike Auga/Elisaveta Dvorakk/Kathleen Heft/Gabriele Jähnert/Heike Schimkat (Hg.) *Feministische Visionen vor und nach 1989*, Opladen, S. 179–195.

Nickel, Hildegard Maria/Hüning, Hasko/Frey, Michael (2008), *Subjektivierung, Verunsicherung, Eigensinn*, Berlin.

Nickel, Hildegard Maria/Hüning, Hasko/Frey, Michael/Lill, Max (2021), *Reproduktion. Partizipation. Sozialbeziehungen: Fach- und Führungskräfte in der betrieblichen Transformation*, Weinheim und Basel

Redecker, Eva von (2021), *Revolution für das Leben – Philosophie der neuen Protestformen*, Frankfurt/M.

Scholz, Sylka (2022), »Oh, Ostmann!« Mediale Zuschreibungen, empirische Befunde und diskursive Leerstellen, in: Karin Aleksander/Ulrike Auga,/Elisaveta Dvorakk/Kathleen Heft/Gabriele Jähnert/Heike Schimkat (Hg.), *Feministische Visionen vor und nach 1989*, Opladen, S. 197–216.

Streeck, Wolfgang (2017), Die Wiederkehr des Verdrängten als Anfang vom Ende des neoliberalen Kapitalismus, in: Heinrich Geiselberger (Hg.), *Die große Regression*, Berlin, S. 253–274.

Themenpapier zum 42. Kongress der DGS 2025, in: *Soziologie*, Jahrgang 53, H. 3, 2024, S. 328–337.

Urban, Hans-Jürgen (2019), Zwischen Verwilderung und Neukonfiguration. Arbeitsbeziehungen in der Transformation, in: Klaus Dörre/Hartmut Rosa/Karina Becker/Sophie Bose/Benjamin Seyd (Hg.), *Große Transformation? Zur Zukunft moderner Gesellschaften*, Sonderband des Berliner Journals für Soziologie, Wiesbaden, S. 401–420.

Voigtländer, Henrike (2023), *Sexismus im Betrieb, Geschlecht und Herrschaft in der DDR-Industrie*, Berlin.

Vosswinkel, Stephan (2002), Bewunderung ohne Würdigung? Paradoxien der Anerkennung doppelt subjektivierten Arbeit, in: Axel Honneth (Hg.), *Befreiung aus der Mündigkeit. Paradoxien des gegenwärtigen Kapitalismus*, Frankfurt a. M., S. 65–92.

3. Position: Gleichstellungspolitik in Deutschland aus juristischer und politischer Perspektive

Heide Pfarr

Prof. Dr. Heide Pfarr war von 1976 bis 2010 Professorin für Bürgerliches Recht und Arbeitsrecht an der Universität Hamburg. Zwischen 1984 und 1986 amtierte sie zudem als Vizepräsidentin der Universität Hamburg. Es folgten politische Ämter: Von 1989 bis 1991 war sie Senatorin für Bundesangelegenheiten und Europabeauftragte des Landes Berlin, anschließend von 1991 bis 1993 Staatsministerin für Frauen, Arbeit und Sozialordnung des Landes Hessen. Von 1995 bis 2011 leitete sie als Wissenschaftliche Direktorin das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut in der Hans-Böckler-Stiftung und gehörte zugleich der Geschäftsführung der Stiftung an. Darüber hinaus engagierte sie sich im Deutschen Juristinnenbund, insbesondere in den Bereichen Arbeits-, Gleichstellungs- und Wirtschaftsrecht.

3.1 Kritische Betrachtung der Politik in der Bundesrepublik zur Gleichstellung

Mein Blick ist der einer Juristin mit dem arbeitsrechtlichen Schwerpunkt Gleichstellung im Erwerbsleben. Selbstverständlich haben Ungleichheiten und Diskriminierungen innerhalb dieses Bereichs sowohl Ursachen wie auch Rückwirkungen aus und in anderen Bereichen wie der Infrastruktur und der Bewertung und Verteilung von Sorgearbeit. Hier gab es durchaus weitreichende rechtliche Veränderungen, allerdings mit erheblicher Verspätung und gegen Widerstand durchgesetzt. Das offensichtlich Frauen diskriminierende Ehe- und Familienrecht des Bürgerlichen Gesetzbuches von 1900 ist in den fünfziger Jahren nur aufgrund eines scharfen Urteils des Bundesverfassungsgerichts außer Kraft gesetzt worden.[1] Dieses Urteil stützte sich auf den Gleichberechtigungsartikel des Grundgesetzes

1 *Der nachfolgende Text wurde bei der SAMF-Jahrestagung 2022 »Die geschlechtergerechte Gestaltung des Arbeitsmarktes. Möglichkeiten und Grenzen der Arbeitsmarktpolitik« als Keynote vorgetragen. Die

und entsprach keineswegs der damals herrschenden Meinung in Gesellschaft, Politik und Jurisprudenz. Die männliche Vorherrschaft über Frauen und Kinder galt als notwendig und gerecht. Eine umfassendere Familienrechtsreform gab es erst in den 1970 Jahren. Erst ab 1977 konnte beispielsweise eine Ehefrau auch ohne Zustimmung ihres Ehemannes erwerbstätig sein. Eine entscheidende Wirkung auf die Gleichstellung der Geschlechter in der Erwerbsarbeit hatten aber weder das Urteil des Bundesverfassungsgerichts noch die überfälligen im Ehe- und Familienrecht.

3.2 Nationale Gleichstellungspolitik für die Erwerbsarbeit – Fehlanzeige

Die Die fehlende Gleichstellung in der Erwerbsarbeit ist nicht damit zu erklären, dass es in der frühen Zeit der Bundesrepublik an dem Eingreifen eines dafür zuständigen und aufgeklärten Gerichts fehlte. Denn schon ein frühes Urteil des Bundesarbeitsgerichts 1955 hatte den Grundsatz der Lohngleichheit für Männer und Frauen aus dem Gleichberechtigungsartikel des Grundgesetzes abgeleitet und deshalb die tariflichen Lohnabschlagsklauseln für Frauen in der gleichen Tarifgruppe wie Männer für unwirksam erklärt.[2] Dieses Urteil und vor allem seine Begründung entsprachen nicht der damals herrschenden Meinung – auch nicht der der Tarifparteien. Von dieser waren die Richter allerdings nicht so sehr weit entfernt, empfahlen sie doch in den Urteilsgründen, eine geringere Bezahlung von Frauen durch die Bildung von Leichtlohngruppen zu erreichen. Insgesamt hatten Gerichtsurteile zu Fragen der Gleichstellung in der Erwerbsarbeit, es waren verhältnismäßig sehr wenige,[3] nicht eine die Realität positiv verändernde Wirkung. Da hilft auch nicht der Hinweis beispielsweise auf den Kampf der Heinze-Frauen und der Schickedanz-Frauen 1981, im Gegenteil: Es ist hoch bedenklich, wenn bei einer flächendeckenden Minderbezahlung von Frauen die Namen der Klägerinnen bekannt sind.

Vortragsform wurde beibehalten und lediglich durch einige Literatur- und Rechtsprechungshinweise ergänzt.

Bundesverfassungsgericht (BVerfGE) 9, 269, Urteil vom 17. Juni 1959; schon zuvor zur Einschränkung des Zugangs von Frauen zum öffentlichen Dienst (BVerfGE 6, 1, Urteil vom 12. Juni 1957).

2 Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 15. Januar 1955. Zur Entwicklung der Rechtsprechung zur Lohngleichheit in der frühen Bundesrepublik siehe Pfarr/Bertelsmann, 1989.

3 Ein Entscheidungsregister über die Urteile zur Diskriminierung von Frauen in der Erwerbsarbeit bis 1988 findet sich bei Pfarr/Bertelsmann, 1989; eine Dokumentation der Entscheidungen zur Lohngleichheit findet sich bei Pfarr/Bertelsmann, 1981, Fußnote 2, S. 455 ff.

Eine Gleichstellungspolitik für die Erwerbsarbeit hat die Bundesrepublik von sich aus mindestens 50 Jahre lang weder entwickelt noch ausreichend umgesetzt. Warum sollte es sie auch geben? Die Lebenswelten von Männern und Frauen wurden ja völlig getrennt gesehen, nicht nur von den politisch Verantwortlichen, sondern durchaus auch von der Bevölkerung in der damaligen Bundesrepublik, also dem Westteil Deutschlands. Bildete es den Lebensinhalt jeder Frau, Gattin und Mutter zu sein, war Erwerbsarbeit nur Übergang oder Hinzuverdienst, während Männer im Normalarbeitsverhältnis verortet wurden, also lebenslang Vollzeit, bestenfalls unter tariflichem Schutz. Das zeigte sich auch in der sehr unterschiedlichen Erwerbsbeteiligung der Geschlechter. Was sollte da Gleichstellung? Frauen zu Rabenmüttern zu machen, statt ihnen Tipps zu geben, wie sie einen Ehemann ergattern und halten könnten? Diese verhärtete Sicht der unterschiedlichen Lebenswelten der Geschlechter bildete zwar die Realität auch damals keineswegs flächendeckend ab, war aber derart prägend und auch von der Mehrheit der Frauen getragen, dass beim Arbeitskräftemangel in den fünfziger und sechziger Jahren nicht einmal ernsthaft erwogen wurde, vor allem mehr Frauen in die Erwerbsarbeit zu bringen. Das hätte ja vielleicht gesellschaftsverändernde Wirkungen gehabt. Vielmehr wurde die als völlig problemlos eingeschätzte Lösung gewählt, Gastarbeiter ins Land zu holen.

Die horizontale und vertikale Segregation des Arbeitsmarktes wurde so als naturgegeben akzeptiert, Benachteiligungen von Frauen übersehen oder gerechtfertigt. Geprägt wurde die Erwerbsarbeit bis in die 1970/1980 Jahre durch Berufssperren und Berufseinschränkungen für Frauen wie etwa das Nachtarbeitsverbot und durch diskriminierende Arbeitsschutzbestimmungen. Auch auf die Ermöglichung von Teilzeitarbeit haben sich die Unternehmen nur zögernd eingelassen. Für den öffentlichen Dienst wurde Teilzeitarbeit erst 1969/1970 durch Gesetzesänderungen ermöglicht. Gleichzeitig wurde diese Art der Beschäftigung vielfältig benachteiligt, auch und gerade in Tarifverträgen.

3.3 Der Einfluss Europas

Doch gab es ab Ende der siebziger Jahre einige Gleichstellungsregulierungen für die Erwerbsarbeit. Aber alles, wirklich alles davon wurde durch Europa erzwungen. Der EWG-Vertrag von 1957 hatte schon das Prinzip der Entgeltgleichheit für Männer und Frauen im Art. 119 festgeschrieben. Dem lagen wirtschaftspolitische Gründe zu Grunde, um Wettbewerbsnachteile für jene Länder in der Gemeinschaft zu verhindern, in denen der *equal pay gap* auch durch staatliche Maßnahmen geringer war. 1975 konkretisierte eine Richtlinie dieses Gebot der

Entgeltgleichheit,[4] 1976 wurde auch eine Gleichbehandlungsrichtlinie unmittelbar geltendes Recht.[5] Die Bundesrepublik hatte den Richtlinien zugestimmt in der selbstgefälligen Auffassung, da alles in bester Ordnung sei, gäbe es keinen Handlungsbedarf. Diese Ignoranz und/oder Ideologie war so breit abgesichert und renitent, dass die Bundesrepublik erst nach Androhung eines Vertragsverletzungsverfahrens gesetzgeberisch tätig wurde – allerdings mit sehr eingeschränktem Einsatz. Denn bis heute hat die Bundesrepublik die gleichstellungspolitischen Anforderungen des europäischen Rechts niemals konsequent umgesetzt, in keinem einzigen der entsprechenden gleichstellungspolitischen Gesetze; unverdrossen zuletzt im Entgelttransparenzgesetz von 2016.[6]

3.4 Nationale Gleichstellungspolitiken – zögerlich und ineffektiv

Allerdings sind in jenen siebziger Jahren auch gesellschaftliche Veränderungen zu beobachten: Der Widerstand gegen die geschlechtsspezifischen Rollenzuschreibungen wuchs, die Selbstdefinition vieler Frauen änderte sich, Bildungs- und Erwerbsbeteiligung stiegen – letzteres blieb allerdings ambivalent, da in hohem Maße in Teilzeitarbeit mit desaströsen Folgen. Auch sprach sich mehr und mehr herum, dass die Bedingungen der Erwerbsarbeit erheblich auf die beruflichen Entscheidungen von Frauen und die Arrangements von Sorgearbeit innerhalb von Paarbeziehungen einwirken. Gleichstellungspolitik für die Erwerbsarbeit wurde daher vermehrt angemahnt. Erhört wurde dies allerdings zunächst nur für den öffentlichen Dienst, in dem mehr oder weniger effektive, aber immer erbittert bekämpfte Frauenförderpläne und (zuerst auf Landesebene) schließlich

4 Richtlinie 75/117/EWG des Rates vom 10. Februar 1975. Diese verlangte von den Mitgliedstaaten, Gesetze zu erlassen, die gleiche Entlohnung für Männer und Frauen für gleichwertige Arbeit gewährleisten. Die Richtlinie (EU) 2023/970 des europäischen Parlaments und des Rates vom 10. Mai 2023 zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Lohntransparenz und Durchsetzungsmechanismen muss durch die Bundesrepublik bis 2027 umgesetzt werden.

5 Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976. Diese Richtlinie zielte darauf ab, Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Bezug auf den Zugang zur Beschäftigung, zur Berufsbildung, zum beruflichen Aufstieg sowie zu den Arbeitsbedingungen zu bekämpfen. Diese Richtlinie und die darin enthaltenen Bestimmungen wurden später durch weitere EU-Richtlinien und Rechtsvorschriften ergänzt. Dazu gehören beispielsweise die Richtlinie 2006/54/EG über die Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen sowie die Richtlinie (EU) 2019/1158 über transparente und verlässliche Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union.

6 siehe: BMFSFJ (Hg.) (2019). In dem Evaluationsbericht wird wie in der ersten Evaluation dem Gesetz nicht nur ein Verstoß gegen europäisches Recht, sondern umfassende Folgenlosigkeit bescheinigt.

Gleichstellungsgesetze beschlossen wurden. Deren Erfolg war vor allem deshalb überschaubar, weil kaum je ein notwendiger engagierter Top-down-Prozess den interessengeleiteten Behördensand im Getriebe bekämpfte.

Doch gab es einige Verbesserungen, etwa im Bereich Arbeitszeitrecht und Mutter/Elternschutz, zunächst mit erheblichen Diskriminierungsanteilen. Gar eine Quotenregelung für Betriebsräte im Betriebsverfassungsgesetz – ein schöner Erfolg! Allerdings entscheidend gemindert dadurch, dass sie für Gesamtbetriebsräte und Konzernbetriebsräte nicht gilt, mit den erwartbaren Auswirkungen dort hinsichtlich der ungebrochenen männlichen Dominanz. Umgesetzt wurde 2016 die Quotenregelung für Aufsichtsräte, was wiederum angesichts deren geringen Machtfülle und der niedrigen Anzahl der betroffenen Unternehmen nicht sehr verwundert, aber doch lehrreich ist für die Effektivität von Regelungen ohne Ausweichmöglichkeiten; sie wirken, aber genau nur so weit, wie sie verbindlich sind.

Die fortdauernde mittelbare Diskriminierung der Teilzeitbeschäftigung wurde in der Politik und von Gewerkschaften hingenommen und bis in die achtziger Jahre verbissen verteidigt, auch und gerade vom Bundesarbeitsgericht.[7] Erzwungen durch europäische Richtlinien[8] und Urteile des europäischen Gerichtshofs wurde schließlich 1980 im Beschäftigungsförderungsgesetz[9] das Verbot der Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten festgeschrieben und schließlich auch von der nationalen Arbeitsrechtsprechung akzeptiert.[10] Aufgrund der unzureichenden Umsetzung des Europarechts musste im Bürgerlichen Recht und im Entgelttransparenzgesetz das Gleichbehandlungsgebot geschärft werden. Im Gleichbehandlungsgesetz (AGG) steht eine Anpassung hingegen noch aus.

Alle diese Bestimmungen mögen hie und da in Einzelfällen hilfreich gewesen sein, insgesamt sind sie ineffektiv und haben Geschlechtergerechtigkeit in der Erwerbsarbeit kaum vorangebracht. Und das verwundert auch nicht, beruhen sie doch auf einen individualisierenden Ansatz. Sie statten nämlich einzelne diskriminierte Individuen mit Ansprüchen und Rechten aus gegenüber dem Unternehmen und der Person, die für die Diskriminierung verantwortlich ist. Die Diskriminierte selbst muss in den Konflikt gehen, um ihre Ansprüche und Rechte durchzusetzen, ganz und gar auf eigenes Risiko. In der Erwerbsarbeit sind die Vertragsverhältnisse geprägt von strukturellem Ungleichgewicht der Arbeitsvertragsparteien. Die Durchsetzung der grundgesetzlich garantierten Gleichberechtigung wird also der sozial schwächsten Vertragspartei überbürdet. Rechtssozio-

7 Hierzu ausführlich Pfarr/Bertelsmann (1989, Fußnote 3, S. 214 ff.) mit weiteren Nachweisen.
8 Richtlinie 97/81/EG vom 15. Dezember 1997 und Richtlinie 1999/70/EG vom 28. Juni 1999
9 Später ersetzt durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz 2000.
10 Beginnend mit dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 14. Oktober 1986.

logische Untersuchungen belegen, dass Konflikte im Arbeitsverhältnis in der Regel nicht auf dem Gerichtsweg ausgetragen werden.[11] Diskriminierte zögern, den Rechtsweg zu beschreiten, wenn sie nicht das Arbeitsverhältnis oder ein angenehmes Betriebsklima bereits aufgegeben haben. Obsiegen sie, gilt das Urteil nicht für die Beschäftigten in derselben Lage, es ändert also nichts an diskriminierenden Strukturen.

Wollte man eine effektive Gleichbehandlungsgesetzgebung machen, müsste man einen kollektivrechtlichen Ansatz verfolgen, einen, der auf die Verpflichtung zu einer geschlechtergerechten Unternehmenskultur setzt und die Durchsetzung von den Schultern der Diskriminierten auf sozialstarke inner- und außerbetriebliche Akteur*innen verlagert. Arbeitgeber müssten gesetzlich zu einer Gleichstellungspolitik in den Unternehmen verpflichtet und diese Verpflichtung durchgesetzt werden. Dazu gibt es bereits einige Ansätze in vorgelegten Richtlinien der europäischen Kommission (und beim Deutschen Juristinnenbund) vor allem in der Entgelttransparenzrichtlinie, die diesen Ansatz verfolgt und die seit Juni 2023 in Kraft getreten und bis 2027 umzusetzen ist.[12] Ob es diesmal gelingt, die Gesetzgebung europarechtskonform und deshalb sogar effektiv zu gestalten, bleibt abzuwarten. Zweifel kommen auf, weil die in der Richtlinie festgelegten Berichtspflichten sofort als eine weitere die Wirtschaft zerstörende Bürokratie verteufelt und die in der Richtlinie ermöglichte Verbandsklage im Koalitionsvertrag der Ampel ausdrücklich ausgeschlossen wird.

3.5 Gründe für mangelnde Gleichstellungspolitik

Nicht allen in der Politik ist die Ineffektivität der bundesdeutschen Gleichstellungsgesetzgebung unbekannt. Lobbyismus verhinderte wirksames Recht. Bei jedem Gesetzgebungsvorgang – Gleichstellungsregelungen im bürgerlichen Recht, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Entgelttransparenzgesetz – wurde seitens der Wirtschaft das Bürokratiemonster beschworen und mit großem Tamtam vor der jeweils drohenden Klageflut gewarnt. Immer ist diese ausgeblieben, schade, aber vorhersehbar.

---

11 So das Evaluationsgutachten zum Entgelttransparenzgesetz (BMFSFJ 2019, S. 130). Hiernach haben 16 Prozent der befragten Beschäftigten keinen Gebrauch gemacht, weil sie Angst vor negativen Konsequenzen hatten.

12 Richtlinie (EU) 2023/970 des europäischen Parlaments und des Rates vom 10. Mai 2023 zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Lohntransparenz und Durchsetzungsmechanismen.

Der Widerstand gegen eine Gleichstellungspolitik für die Erwerbsarbeit ist umso wirksamer, wenn er durch eine unheilige Allianz getragen wird. Der eine Teil dieser Allianz, ich sage es mit solidarischem Bedauern, sind die Gewerkschaften, die doch eigentlich für »gute Arbeit« stehen und mannhaft die Interessen der Beschäftigten vertreten. Ja, eben mannhaft. Wirtschaft in Form des BdA hat sich immer gegen Gleichstellungspolitik gewehrt aus erklärbaren, allerdings nicht wirklich ökonomischen Gründen. Treten sie als Lobby gemeinsam mit Gewerkschaften auf, hat sich bisher noch keine Regierung, aus welchen Farben auch immer sie zusammengesetzt war, in Sachen Gleichstellung ihren Bedenken und Wünschen widersetzt. Natürlich nicht Schwarz, Schwarz-Gelb oder eine große Koalition, aber eben auch nicht Rot-Grün ohne Gelb.

Bei einer Innenansicht einiger Gewerkschaften zeigt sich die grundsätzliche Haltung zu beruflicher Gleichstellungspolitik immer wieder sehr schön bei Stellungnahmen zu entsprechenden Gesetzesvorhaben. So zuletzt beim Entgelttransparenzgesetz von 2016, für das das Ministerium zunächst einen durchaus effektiven Entwurf vorgelegt hatte. Das lief so: Die jeweiligen Frauenabteilungen der Gewerkschaften schlagen Zustimmung vor. Das wird dann einkassiert von den machtvollen Abteilungen Tarifpolitik und Betriebsverfassung, und so findet man schnell einen Konsens mit der BDA (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V.), um das Gesetzesvorhaben gänzlich zu verhindern oder bis zur Ineffektivität zu verwässern. Zwingendes Europarecht bildet keine Hürde.

Bei der Wirtschaft liegen die Gründe für die Ablehnung auf der Hand: Staatliche Eingriffe akzeptieren sie nur zum Schutz ihrer ökonomischen Interessen oder in Form von Subventionen. Wieso aber bilden die Gewerkschaften und ihre betrieblichen Interessenvertretungen kein hinreichendes Gegengewicht? Oft wird die Verteidigung ihres grundrechtlich geschützten Handlungsspielraums gegen welche staatlichen Bevormundungen auch immer genannt, wie lange Zeit gegenüber der Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns, gerade wieder, als dessen dringend erforderliche gesetzliche Erhöhung auch von Gewerkschaften kritisch begleitet wurde. Festes Augenverschließen vor ihrer bedauerlicherweise sinkenden Bedeutung bei der Formulierung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen für die Mehrzahl der Erwerbstätigen? Verteidigung erfolgreich erkämpfter oder jedenfalls abgeschlossener Tarifverträge, obwohl diese mit einigen wenigen Ausnahmen voller geschlechtsbezogener Ungleichbehandlungen stecken? Die Benachteiligungen betreffen jedoch nicht jene Beschäftigten, die in ihrer Mitgliederbasis in der Regel die größte Gruppe bilden und Diskriminierungen nicht erkennen oder deren Fortbestand nicht als Problem sehen und davon

profitieren. Das zieht sich durch bis in die Betriebsräte, für die ein mangelndes Interesse an Gleichstellungspolitik belegt ist.[13]

Ja, so ist es, aber die Gewerkschaften stecken auch in einem Dilemma. Wie ist oder wäre denn der Ablauf, wenn Gewerkschaften einen diskriminierenden Tarifvertrag durch einen diskriminierungsfreien ablösen wollen? Wenn sich der Tarifpartner auf der Wirtschaftsseite überhaupt auf Gespräche darüber einlässt, ist dessen erste Forderung: Kostenneutralität – mit der Folge Umverteilung von Einkommensbestandteilen von den bevorzugten männlichen Beschäftigtengruppen zu denen der Frauen. Da schreit die Mitgliederbasis auf und stoppt, es gibt traurig machende Beispiele. Kollektives Betteln wird das Beharren auf Kostenneutralität sicher nicht beseitigen. Wie aber den notwendigen Druck aufbauen? Gleichstellung der Geschlechter als Streikziel? Ja nun, gab es nie. Um 2017 einen auch frauenpolitisch bedeutsamen Tarifvertrag zur Arbeitszeit mit Hilfe von Streikdruck abzuschließen, leistete die IG Metall jahrelang Überzeugungsarbeit bei den Beschäftigten und verlangte auch eine Verbesserung für männlich dominierte Beschäftigungsbereiche. So mussten Männer nichts hergeben; das könnte anders aussehen, befürchten die männlichen Mitglieder, wenn es um Gleichstellung im Entgelt geht. Wenn auch Gewerkschaften sich bei gleichstellungspolitischen Forderungen an den Gesetzgeber öfter mal zugänglicher und entschlossener zeigen könnten, ihr grundsätzliches Dilemma aber bliebe nach der geltenden Rechtsordnung bestehen.

Die Besinnung auf ihre eigene Geschichte könnte den Gewerkschaften hier vielleicht weiterhelfen. Am erfolgreichsten waren sie in der Bundesrepublik im Wechselspiel und in der gegenseitigen Bezugnahme von Gewerkschaften und Staat. Nicht nur Schutz von Beschäftigten mit dessen positiven, durchaus auch ökonomischen Auswirkungen, sondern auch innovative Verbesserungen in Arbeitsbedingungen und Arbeitsabläufen sind oft Gewerkschaften und ihren Mitgliedern geschuldet; Absicherung und voranschreitende Ermöglichung dieser gewerkschaftlichen Erfolge geschah oft durch nachfolgende staatliche Regulierung – ich erinnere an die zunächst erstreikte Lohnfortzahlung im Krankheitsfall 1957. Angesichts der Bedrohungen der Tarifautonomie muss der Gesetzgeber heute dringend Bedingungen schaffen und garantieren, die Gewerkschaften und den betrieblichen Interessenvertretungen dieses segensreiche Wirken weiter ermöglichen.

Und genau das gilt auch für Gleichstellungspolitik. Arbeitgeber, Gewerkschaften und betriebliche Interessenvertretungen könnten gemeinsam auf der Ebene der Unternehmen und Betriebe konkret und detailliert am besten und effektivsten eine Gleichstellungspolitik für eben diese Unternehmen formulieren

13 s. Demir u.a. 2021, sowie weitere Nachweise dort.

und umsetzen. Das geht aber nicht auf der Basis von Freiwilligkeit und nach dem heutigen Muster von Geben und Nehmen. Es müsste staatlich gewährleistet werden, dass Unternehmen ihre diskriminierende Praxis nicht fortsetzen. Sie dürfen nicht Preise dafür verlangen, dass sie endlich geltendes Recht umsetzen, indem Gleichberechtigung der Geschlechter auch in der Erwerbsarbeit Realität wird. Im Gegenteil: Gibt es effektive Verpflichtungen der Unternehmen aufgrund einer staatlichen Gleichstellungsgesetzgebung, wird ihnen für deren Umsetzung daran liegen, die in den Gewerkschaften und den betrieblichen Interessenvertretungen versammelten Kenntnisse, Fähigkeiten und auch Interessenbündelungen wie Akzeptanz abzurufen und zu nutzen. Das Dilemma der Gewerkschaften wäre aufgelöst. Eine heilige Allianz ist möglich – Basis dafür ist eine kollektivrechtlich ausgerichtete Gesetzgebung für die Erwerbsarbeit mit dem Ziel einer geschlechtergerechten Unternehmenskultur.[14] Für sie gilt es zu streiten.

Literatur

Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 15. Januar 1955, 1 AZR 305/54, MDR 1955, 649.

Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 14. Oktober 1986, 1 AZR 651/85, NJW 1987, 1171.

Bundesverfassungsgericht (BVerfGE) 6, 1, Urteil vom 12. Juni 1957.

Bundesverfassungsgericht (BVerfGE) 9, 269, Urteil vom 17. Juni 1959.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hg.) (2019), Zweiter Bericht der Bundesregierung zur Wirksamkeit des Gesetzes zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern sowie zum Stand der Umsetzung des Entgeltgleichheitsgebots in Betrieben mit weniger als 200 Beschäftigten, Berlin.

Demir, Nur/Funder, Maria/Greifenstein, Ralph/Kißler, Leo (2021), Generationswechsel und Geschlechterpolitik im Betriebsrat, Studie der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 458, letzter Zugriff: 21.08.2025, boeckler.de/fpdf/HBS-007971/p_study_hbs_458.pdf

Deutscher Juristinnenbund (Juli 2021, überarbeitet Januar 2025): Wege zur Diskriminierungsfreiheit in Unternehmen: Konzeption für ein Gleichstellungsgesetz in der Privatwirtschaft und Handlungshinweise für Unternehmen, letzter Zugriff: 21.08.2025, https://www.djb.de/presse/stellungnahmen/detail/st25-01

Pfarr, Heide/Bertelsmann, Klaus (1981), Lohngleichheit, Schriftenreihe des Bundesministers für Jugend, Familie und Gesundheit, Bd. 100, Berlin.

14 Siehe dazu: Deutscher Juristinnenbund (Juli 2021, überarbeitet Januar 2025), *Wege zur Diskriminierungsfreiheit in Unternehmen: Konzeption für ein Gleichstellungsgesetz in der Privatwirtschaft und Handlungshinweise für Unternehmen**. Online verfügbar unter: https://www.djb.de/fileadmin/user_upload/presse/stellungnahmen/st25-01_Gleichstellungsgesetz.pdf (12.08.2025).

Pfarr, Heide/Bertelsmann, Klaus (1989), Diskriminierung im Erwerbsleben, Ungleichbehandlung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland, Baden-Baden.

Richtlinie 75/117/EWG des Rates vom 10. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes gleichen Entgelts für Männer und Frauen.

Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes von Männern und Frauen in Bezug auf den Zugang zur Beschäftigung, zur beruflichen Aus- und Weiterbildung, Arbeitsbedingungen und Berufsaufstieg.

Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 über die befristete Teilzeitarbeit (Teilzeitrichtlinie).

Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 betreffend eine Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge.

Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Beschäftigung und Beruf (Neufassung).

Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige.

Richtlinie (EU) 2023/970 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 10. Mai 2023 zur Förderung ausgewogener, gerechter und inklusiver Arbeits- und Wirtschaftsbeziehungen.

Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1718).

Frauenarbeit – Frauenerwerbsarbeit – Arbeitsmarkt: Ungleichheiten und ihre Analyse

4. Das Arbeitskräftepotenzial von Frauen – ein Weg aus dem Fachkräftemangel?

Susanne Wanger

Susanne Wanger ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich Prognosen und gesamtwirtschaftliche Analysen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit. Sie studierte Sozialwissenschaften an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg und an der School of Economics and Management in Lund, Schweden. Ihre Forschungsinteressen umfassen Fragen zur Entwicklung von Beschäftigung, geleisteten Arbeitsstunden sowie Trends im Bereich der Arbeitszeit, auch unter geschlechtsspezifischen Aspekten.

Zusammenfassung:

- Trotz zunehmender Erwerbstätigkeit bleibt die Erwerbsbeteiligung von Frauen hinter deren Präferenzen zurück.
- Das unausgeschöpfte Erwerbspotenzial von teilzeitbeschäftigten Frauen, die ihre Arbeitszeit ausdehnen möchten, entspricht derzeit knapp 700.000 Vollzeitäquivalenten.
- Die Realisierung der Arbeitszeitwünsche und die Ausschöpfung des ungenutztem Arbeitsvolumens bei Frauen verlangt jedoch die Schaffung von günstigen Rahmenbedingungen, wie etwa bedarfsgerechte Kinderbetreuung und stärkere finanzielle Anreize für eine gleichmäßigere Aufteilung der Erwerbs- und Sorgearbeit.

4.1 Einleitung

Der demografische Wandel in Deutschland geht mit einem Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials einher, was mit einem zunehmenden Fachkräftemangel auf dem deutschen Arbeitsmarkt verbunden ist. So zeigen Projektionen zum Erwerbspersonenpotenzial (Fuchs u.a. 2022), dass das Arbeitskräfteangebot bis zum Jahr 2035 um mehr als sieben Millionen Personen zurückgehen wird. Es gibt

eine Reihe von Ansätzen, wie das gesamtwirtschaftliche Arbeitsvolumen trotz einer stark alternden Bevölkerung stabilisiert werden kann. Stellschrauben, um der Schrumpfung entgegenzuwirken, sind neben steigenden Erwerbsquoten und Zuwanderung auch die Arbeitszeit der Erwerbstätigen. Potenziale liegen vor allem dort, wo die Erwerbsbeteiligung derzeit vergleichsweise niedrig ist und Wünsche nach einer Ausweitung der Arbeitszeit bestehen oder geweckt werden könnten. Dabei rücken insbesondere die unausgeschöpften, inländischen Potenziale bei Frauen in den Fokus.

Der vorliegende Beitrag skizziert die Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials unter besonderer Berücksichtigung der Situation von Frauen. So bleibt ein erheblicher Teil des Arbeitskräftepotenzials von Frauen bislang ungenutzt. Aus der Betrachtung der geleisteten Arbeitsstunden von Frauen sowie vorhandener Arbeitszeitpräferenzen ergeben sich eine Reihe von Vorschlägen, die zur Hebung der inländischen Potenziale beitragen könnten. Dabei wird eine grobe Abschätzung der jeweiligen Effekte auf Basis der verfügbaren Literatur vorgenommen.

4.2 Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials und der Erwerbsbeteiligung von Frauen

Zur Quantifizierung des Arbeitskräfteangebots in einer Volkswirtschaft wird häufig das Konzept des Erwerbspersonenpotenzials herangezogen. Es gibt an, wie viele erwerbsfähige Personen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen und ergibt sich rein rechnerisch aus der Bevölkerung und deren Erwerbsbeteiligung. Es setzt sich aus den Erwerbspersonen (Erwerbstätige[1] und Erwerbslose[2]) sowie der sogenannten Stillen Reserve[3] zusammen. Die größte Gruppe stellen dabei die Erwerbspersonen, deren Anteil an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (hier der Altersgruppe 15 bis 64 Jahre) über die Erwerbsquoten gemessen wird.

Im Jahr 2023 betrug die Erwerbsquote der Frauen 76 Prozent, die der Männer 84 Prozent (Statistik der BA 2024). Obwohl die Erwerbsquoten von Frauen in Deutschland im europäischen Vergleich mit zu den höchsten zählen, existiert

1 Erwerbstätige sind alle Personen, die einer auf wirtschaftlichen Erwerb ausgerichteten Tätigkeit nachgehen. Erwerbstätige können als Angestellte, Arbeiter, Beamte, Selbstständige oder mithelfende Familienangehörige tätig sein. Auch geringfügig Beschäftigte und Personen in Arbeitsgelegenheiten zählen dazu.

2 Allgemein gelten jene Personen als arbeitslos oder erwerbslos, die ohne Arbeit sind, dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen und Arbeit suchen.

3 Zur sogenannten Stillen Reserve zählen Personen, die grundsätzlich bereit wären eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen, aber bei der Arbeitsverwaltung nicht als arbeitslos registriert sind.

am deutschen Arbeitsmarkt noch ein erheblicher Unterschied zwischen Männern und Frauen von acht Prozentpunkten. Dieser Abstand hat sich seit 1991 deutlich verringert, so betrug der Unterschied bei den Erwerbsquoten nach der Wiedervereinigung noch 21 Prozentpunkte. Hinter diesen gesamtdeutschen Ergebnissen verbergen sich unterschiedliche Entwicklungen in den alten und neuen Bundesländern. In den Jahren nach der Wiedervereinigung klaffte die Erwerbsbeteiligung vor allem der west- und ostdeutschen Frauen noch erheblich auseinander. Die im Vergleich zu den westdeutschen Frauen traditionell hohe Erwerbsbeteiligung der ostdeutschen Frauen hing vor allem damit zusammen, dass die Vollzeiterwerbstätigkeit von Frauen, auch von Müttern, in der DDR politisch gewollt und gesellschaftlich akzeptiert war. Die Erwerbsquote der westdeutschen Frauen hat seit der Wiedervereinigung um 17 Prozentpunkte auf knapp 76 Prozent im Jahr 2023 zugenommen und liegt damit nur noch knapp unter der der ostdeutschen Frauen (77 Prozent) (Statistisches Bundesamt 2025).

Zu dieser Entwicklung haben nicht zuletzt die gestiegene Bildungsbeteiligung und das Wachstum des Dienstleistungssektors beigetragen. Zudem hat Westdeutschland in der Vergangenheit von der hohen Abwanderung der ostdeutschen Frauen in den westdeutschen Arbeitsmarkt profitiert (Schmitz/Weinhardt 2020). Entscheidend aber dürfte der gesellschaftliche Wertewandel sein, da es heute für die meisten Frauen auch in Westdeutschland zur Lebensplanung gehört, einen Beruf zu erlernen und diesen auszuüben. Zudem hat sich auch das Rollenverständnis gewandelt: junge Familien favorisieren heute das Zweiverdiener-Modell (Gambaro u.a. 2024) und die außerhäusliche Betreuung von Kleinkindern wird gesellschaftlich, auch in Westdeutschland, stärker akzeptiert (Barth u.a. 2020).

Die Erwerbsquoten unterscheiden sich nicht nur nach Geschlecht, sondern auch deutlich nach Alter. Bei Eintritt in das Erwerbsleben sind sie aufgrund von Bildungszeiten niedrig, erreichen im Alter zwischen 40 und 45 Jahren ihren Höhepunkt und sinken dann bis zum Rentenalter wieder. Zwar sind die Erwerbsquoten der Älteren in den letzten Jahren stark gestiegen, sie liegen aber dennoch weiterhin unter denen der jüngeren Beschäftigten (Statistik der BA 2024). Weiterhin nimmt mit steigender Qualifikation die Erwerbsbeteiligung zu. Zudem wird das Erwerbsverhalten von Frauen in Deutschland – im Gegensatz zu dem von Männern – maßgeblich durch die Anwesenheit von Kindern geprägt. Die Erwerbsquote von Müttern ist umso niedriger, je jünger die Kinder sind und je mehr Kinder im Haushalt leben (Keller/Körner 2023). Auch bei Frauen mit Migrationshintergrund liegen die Erwerbsquoten (2023: 65 Prozent) niedriger, da hier zum Teil noch traditionelle Rollenbilder vorhanden sind, die Frauen vom Arbeitsmarkt fernhalten (Fuchs u.a. 2022).

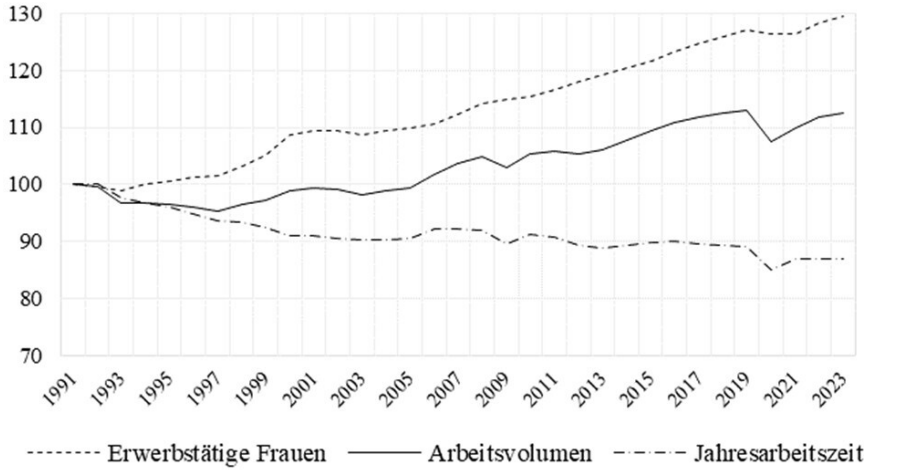


Abbildung 1: Entwicklung von Erwerbstätigkeit, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen nach Geschlecht, 1991 bis 2023, Jahresdurchschnitte, Indexwerte (1991 = 100)
Quelle: IAB-Arbeitszeitrechnung nach Alter und Geschlecht (IAB 2024)

Die Zahl der Erwerbspersonen in Deutschland summierte sich im Jahr 2023 auf rund 47,1 Millionen (Statistisches Bundesamt 2025). Von ihnen waren 45,8 Millionen erwerbstätig und 1,3 Millionen erwerbslos. Im Vergleich zu 1991 ist die Zahl der Erwerbspersonen um etwa 6,0 Millionen gestiegen. So hat sich insbesondere die Zahl der erwerbstätigen Frauen seit der Wiedervereinigung sukzessive erhöht (siehe Abbildung 1). Die noch bestehenden geschlechtsspezifischen Diskrepanzen bei der Erwerbstätigkeit haben sich jedoch seit den 2010er Jahren kaum mehr verringert. Der Frauenanteil liegt seit 2009 nahezu unverändert bei knapp 48 Prozent (IAB 2024).

Dagegen liegt die Zahl der Erwerbslosen mit 1,3 Millionen im Vergleich zu den Rekordständen Mitte der 2000er Jahre auf niedrigem Niveau, der Frauenanteil betrug 43 Prozent. Die Erwerbslosenquote, also der Anteil der Erwerbslosen an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, liegt in Deutschland im europäischen Vergleich weit unter dem Durchschnitt (Statistisches Bundesamt 2025) und macht daher nur einen vergleichsweisen geringen Teil der Erwerbsquote aus.

Eine weitere Gruppe, die zum Erwerbspersonenpotenzial gezählt wird, ist die sogenannte »Stille Reserve«. Hierzu gehören Personen ohne Arbeit, die zwar kurzfristig nicht für den Arbeitsmarkt verfügbar sind oder momentan nicht aktiv nach Arbeit suchen, sich aber trotzdem Arbeit wünschen. Ihre Zahl wurde im Jahr 2023 auf rund 1,3 Millionen Personen im Alter von 15 bis 74 Jahren geschätzt, davon 52 Prozent Frauen. Hauptgründe für die Inaktivität bei den Frauen sind vor

allem Betreuungsverpflichtungen, bei den Männern hingegen gesundheitliche Einschränkungen (Statistisches Bundesamt 2024).

Insgesamt erreichte das Erwerbspersonenpotenzial in Deutschland im Jahr 2023 mit durchschnittlich etwa 48,4 Millionen Personen (Bauer u.a. 2024) einen Höchststand. Doch die Zahl der Personen im Erwerbsalter wird nach Annahmen des IAB aufgrund der demographischen Entwicklung und des Ausscheidens der Babyboomer-Generation aus dem Erwerbsleben deutlich abnehmen. Ohne Außenwanderung und steigende Erwerbsquoten dürfte die potenzielle Zahl der Personen, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, zwischen 2020 und 2035 um über sieben Millionen sinken (Fuchs u.a. 2022).

Jedoch kann die Erwerbsbeteiligung noch zunehmen. Potenziale sind zunächst dort zu finden, wo sie derzeit vergleichsweise niedrig ist. Das trifft auf die Erwerbsquoten von älteren Frauen, von Migrantinnen und auf Mütter zu (Möller 2017; Lietzmann/Wenzig 2017; Wanger/Weber 2016). So berechnen Hellwagner und andere (2022), dass allein durch die Erhöhung der Erwerbsquoten von Frauen und Älteren in Deutschland insgesamt 3,4 Millionen zusätzliche Erwerbspersonen bis 2035 für den Arbeitsmarkt aktiviert und die Knappheiten damit reduziert werden könnten.

Um den Personen, die bisher nicht am Arbeitsmarkt partizipieren, mehr Chancen auf eine Erwerbstätigkeit zu eröffnen, kommen deshalb Qualifizierung sowie im Hinblick auf Ältere dem betrieblichen Gesundheitsmanagement eine große Bedeutung zu (Fuchs u.a. 2022).

Aber nicht nur über eine höhere Erwerbsbeteiligung, sondern auch bei den bereits Erwerbstätigen selbst könnten Potenziale bestehen, wenn diese eigentlich mehr arbeiten möchten als den aktuell geleisteten Stundenumfang. In dem folgenden Abschnitt werden daher die tatsächlichen und die gewünschten Arbeitsstunden der Erwerbstätigen betrachtet.

4.3 Erwerbsumfang von Frauen und Arbeitszeitpotenzial

Für das gesamtwirtschaftliche Arbeitsvolumen ist nicht nur entscheidend, wie viele Personen prinzipiell dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen und wie viele von ihnen tatsächlich erwerbstätig sind, sondern auch wie hoch die geleistete Arbeitszeit ist. So müssen die unterschiedlichen Arbeitszeitrealitäten von Frauen und Männern berücksichtigt werden. Betrachtet man die Arbeitsstunden als Bezugsgröße, ergeben sich weitaus größere Diskrepanzen bei der Beteiligung von Frauen an der Erwerbstätigkeit. Dies veranschaulicht der Blick auf die insgesamt in Deutschland jährlich geleisteten Arbeitsstunden, dem gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumen (IAB 2024). Dieses ergibt sich als Produkt aus Erwerbstätigen-

zahl und durchschnittlicher Arbeitszeit je Erwerbstätigen und summierte sich im Jahr 2023 auf rund 61,44 Milliarden Stunden, das sind 1 Milliarde Stunden mehr als noch im Jahr 1991 (+1,7 Prozent). Im Vergleich dazu ist die Zahl der Erwerbstätigen im gleichen Zeitraum weitaus stärker angestiegen (+18,4 Prozent). Ein annähernd gleich großes Arbeitsvolumen verteilt sich heute also auf eine wesentlich höhere Anzahl von Personen – pro Kopf werden deutlich weniger Arbeitsstunden geleistet.

Diese Entwicklung wird hauptsächlich durch den starken Rückgang der Jahresarbeitszeit der Erwerbstätigen infolge des Trends zur Teilzeitarbeit bestimmt. So hat die Teilzeitarbeit auf dem deutschen Arbeitsmarkt in den vergangenen Jahrzehnten zunehmend an Bedeutung gewonnen: Die Teilzeitquote ist heute mit 39 Prozent doppelt so hoch wie vor 30 Jahren (1991: 19 Prozent). Dieser beobachtbare Anstieg der Teilzeitbeschäftigung ist überwiegend auf die Zunahme der Erwerbsbeteiligung von Frauen zurückzuführen, wenngleich auch Männer zunehmend kürzere Arbeitszeiten aufweisen. Im Jahr 2023 arbeiteten 58 Prozent der beschäftigten Frauen (1991: 36 Prozent) in Teilzeit, aber nur 21 Prozent der Männer (1991: 5 Prozent). Im europäischen Vergleich sind Frauen in Deutschland überdurchschnittlich häufig teilzeitbeschäftigt (Statistik der BA 2024).

Deshalb fällt auch die Beteiligung von Frauen und Männern am gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumen sehr unterschiedlich aus. Der hohe Anteil von Frauen, die Teilzeit arbeiten, führt zu einer ausgeprägten Arbeitsvolumenlücke zwischen Frauen und Männern in Deutschland. Der Frauenanteil am Arbeitsvolumen lag 2023 bei knapp 41 Prozent, bei einem Frauenanteil an den Erwerbstätigen von etwas unter 48 Prozent; die Arbeitsvolumenlücke – also die Differenz zwischen beiden – war mit sieben Prozentpunkten beträchtlich. Aufgrund des weitaus höheren Teilzeitanteils der Frauen liegt ihre durchschnittliche Jahresarbeitszeit bei nur rund 75 Prozent der Arbeitszeit der Männer. Sie driftet insbesondere während der Familienphase auseinander (siehe Abbildung 2). Und auch nach dieser Phase dehnen Frauen ihre Arbeitszeit nicht wieder aus und der *gender-working-time-gap*[4], also die Differenz zwischen den (Erwerbs-)Arbeitszeiten von Frauen und Männern, verfestigt sich.

Insgesamt ist zwar eine zunehmende Integration beider Geschlechter in den Arbeitsmarkt zu beobachten, allerdings mit sehr großen geschlechtsspezifischen Unterschieden im Arbeitsumfang. Auch wenn die Anteile der Frauen an der Gesamtbeschäftigung und am Arbeitsvolumen heute deutlich höher liegen als noch

4 Der *gender-working-time-gap* beruht auf Ergebnissen der IAB-Arbeitszeitrechnung (IAB 2024) zu den durchschnittlich geleisteten Jahresarbeitszeiten von beschäftigten Männern und Frauen und gibt die Arbeitszeitlücke, also die Differenz zwischen den jährlich geleisteten Arbeitszeiten von erwerbstätigen Frauen und Männern an.

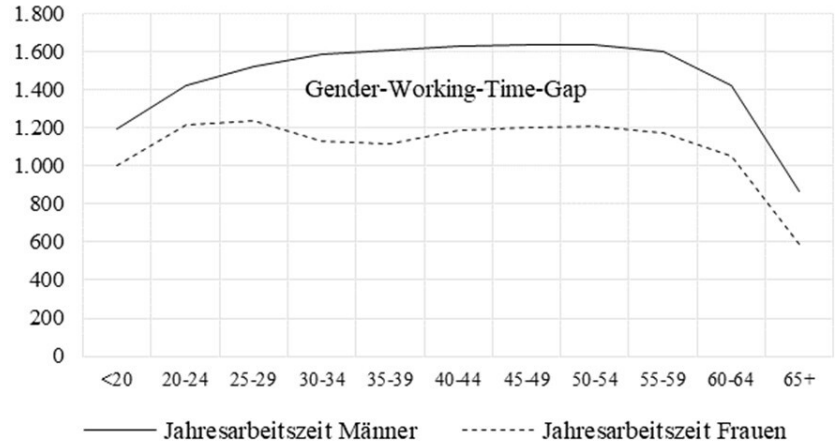


Abbildung 2: Entwicklung der Jahresarbeitszeit nach Geschlecht und Altersgruppen sowie resultierender *gender-working-time-gap*, Jahresdurchschnitte 2023, in Stunden
Quelle: IAB-Arbeitszeitrechnung nach Alter und Geschlecht (IAB 2024)

1991, die Arbeitsvolumenlücke bewegt sich dessen ungeachtet auf sehr ähnlichem Niveau (Wanger 2023).

Bei den Arbeitsstunden von Frauen zeigt sich aufgrund der weit verbreiteten Teilzeitarbeit also noch Potenzial. Deshalb kommt der präferenzgerechten Ausweitung der Arbeitszeiten von Frauen große Bedeutung zu. Sie ist ein viel diskutierter Ansatz, um Erwerbspotenziale zu erschließen und das gesamtwirtschaftliche Arbeitsvolumen zu stabilisieren (Möller 2017, Hellwagner u.a. 2022, Tobsch/Holst 2019; Blömer u.a. 2021a; Bookmann u.a. 2025). Damit würde sich zwar nicht die Zahl der Arbeitskräfte erhöhen, sehr wohl aber das gesamtwirtschaftliche Arbeitsvolumen.

Es stellt sich daher die Frage, inwieweit die tatsächlichen Arbeitszeiten der Beschäftigten mit den gewünschten Arbeitszeiten übereinstimmen. Vor allem die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist für Frauen eine besondere Herausforderung und oft der Grund, dass ihre tatsächlichen Arbeitszeiten unter den gewünschten bleiben. So würden vor allem Teilzeitbeschäftigte und Minijobbende ihre Arbeitszeit im Schnitt recht deutlich erhöhen (Wanger/Weber 2016; Hellwagner u.a. 2022, Wanger/Weber 2023), auch wenn der Anteil der Unterbeschäftigten in den vergangenen Jahren rückläufig war. So hat sich der Anteil der unfreiwilligen Teilzeitbeschäftigten, also der Personen, die auf dem Arbeitsmarkt keine entsprechende Vollzeitstelle finden konnten, in den vergangenen zehn Jahren halbiert (Statistisches Bundesamt 2023), was darauf hindeutet, dass einem Teil der Übergang in Vollzeit gelungen sein dürfte. Trotzdem sind Teilzeit- und Vollzeit-

arbeit noch immer recht starr voneinander getrennt. Wer Teilzeit arbeitet, kehrt selten in die Vollzeit zurück (Vogel 2009). In einer Vollzeit- bzw. einer vollzeitnahen Beschäftigung bestehen jedoch bessere Karriere-, Verdienst- und Weiterbildungsmöglichkeiten. So erweist sich die Reduzierung der Arbeitszeit insbesondere für Frauen häufig noch immer als Sackgasse und führt im Alter zu geringeren eigenen Versichertenrenten. Bei Frauen nimmt der Anteil der Teilzeit insbesondere mit der Familiengründung zu und bleibt auch danach die Haupterwerbsform – auch in den höheren Altersgruppen dehnen Frauen ihre Arbeitszeit kaum mehr aus. Dies liegt zum einen daran, dass eine Teilzeitbeschäftigung bewusst bevorzugt wird, zum anderen aber auch daran, dass der Wunsch nach einer Wiederaufstockung der Arbeitszeit nicht realisiert werden kann, weil betriebliche Gründe eine Verlängerung nicht zulassen, zum Beispiel die vertragliche Situation, die fehlende Zustimmung des Arbeitgebers oder auch das Arbeitsaufkommen (Fischer u.a. 2015; Tobsch/Holst 2019; Brauner u.a. 2019).

Rund ein Drittel der Teilzeitbeschäftigten mit Verlängerungswunsch würde gerne Vollzeit arbeiten, der größere Teil möchte allerdings die Arbeitszeit nur um einige Stunden aufstocken. Betrachtet man die Potenziale aller teilzeitbeschäftigten Männer und Frauen, dann entspricht deren Unterbeschäftigung derzeit rein rechnerisch einem Vollzeitäquivalent[5] von 1,2 Millionen Stellen, rund zwei Drittel bzw. knapp 700.000 Stellen davon entfielen im Jahr 2022 auf Frauen (siehe Abbildung 3). Alternative Berechnungen, kommen je nach Erhebungsjahr, Datensatz und Definition der Arbeitszeitdiskrepanz auf ein zusätzliches Potenzial von zwischen 0,9 und 1,4 Millionen Vollzeitstellen (Tobsch/Holst 2019; Hellwagner u.a. 2022, Wanger/Weber 2016).

Allerdings handelt es sich bei dem zusätzlichen Arbeitsvolumen um ein rein rechnerisches Potenzial, denn es kann nicht ohne Weiteres angenommen werden, dass dieses Arbeitsangebot auch eine entsprechende Nachfrage bei den Betrieben findet. Hohe Anforderungen hinsichtlich Qualifikation sowie regionale Unterschiede dürften verhindern, dass das Potenzial vollständig ausgeschöpft wird. So möchten häufig vor allem jene Teilzeitbeschäftigten ihre Arbeitszeit verlängern, die generell Schwierigkeiten haben, eine Vollzeitstelle zu finden (Ehing 2014), wie zum Beispiel Beschäftigte im Einzelhandel (Brauner u.a. 2019). Zudem stehen den dargestellten Verlängerungswünschen in weitaus

5 Ein weit verbreitetes Maß für den Arbeitseinsatz sind die sogenannten Vollzeitäquivalente. Dabei handelt es sich um eine hypothetische Größe, die benutzt wird, um festzustellen, welcher Zahl an Erwerbstätigen ein Arbeitsvolumen entsprechen würde. Vollzeitäquivalente werden üblicherweise berechnet, indem das Arbeitsvolumen durch die Stundenzahl dividiert wird, die normalerweise im Durchschnitt je Vollzeitarbeitsplatz in der Gesamtwirtschaft geleistet wird. Für Arbeitnehmer ist die tariflich vereinbarte Stundenzahl geeignet. Das Vollzeitäquivalent standardisiert somit die Erwerbstätigkeit im Hinblick auf die Arbeitszeit (Asef u.a. 2011).

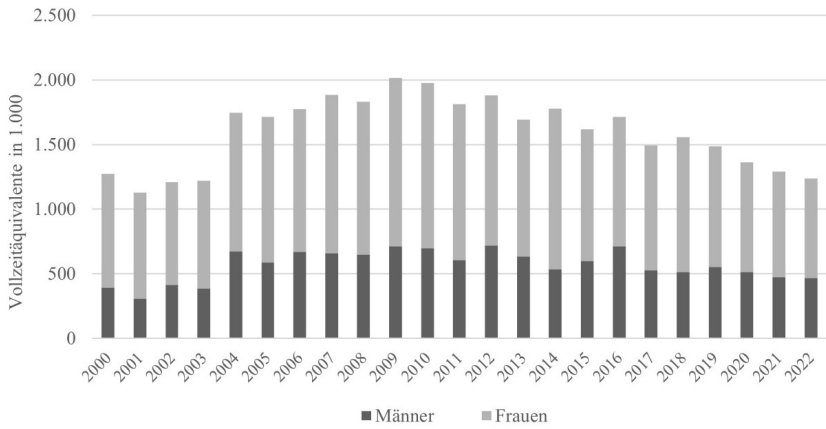


Abbildung 3: Arbeitszeitpotenzial von in Teilzeit und Minijobs beschäftigten Männer und Frauen mit Verlängerungswunsch, 2000 bis 2022, Vollzeitäquivalente in 1.000 Personen
Anmerkung: Die Verlängerungswünsche (mehr als 2,5 Stunden) der Teilzeitbeschäftigten und Minijobber wurden mit Hilfe der Beschäftigtenzahlen und der durchschnittlichen betriebsüblichen Wochenarbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten aus der IAB-Arbeitszeitrechnung (IAB 2024) in Vollzeitäquivalente umgerechnet.
Quelle: SOEP 2000 bis 2022 (SOEP-Core v39, EU-Edition), IAB-Arbeitszeitrechnung, eigene hochgerechnete Auswertungen

größerem Maße Verkürzungswünsche von anderen Beschäftigten gegenüber (Wanger/Weber 2023). Wenn die Zeitpräferenzen aller Beschäftigten erfüllt werden könnten, würde dies zu einer Reduktion des Arbeitsvolumens führen. Eine solche rein rechnerische Saldierung lässt jedoch eine Vielzahl von Faktoren im Hinblick von interdependenten Reaktionen und Verhaltensänderungen außer Acht (Holst/Seifert 2012). Sie verdeutlicht, dass die Spielräume bei den Arbeitszeitwünschen allein begrenzt sind. Dennoch gibt die Rechnung einen Hinweis auf nicht ausgeschöpftes Arbeitskräftepotenzial. Auch wenn die Potenziale zur Nachfrage passen, können sie nur ausgeschöpft werden, wenn entsprechende Rahmenbedingungen vorhanden sind. Dieser Aspekt wird im folgenden Abschnitt behandelt.

4.4 Geeignete Rahmenbedingungen für die Arbeitskräftesicherung

Die Gründe, warum die Potenziale nicht ausgeschöpft werden, sind bekannt und vielfach diskutiert. So setzt der gegenwärtige politische Kontext in Deutschland sehr gegensätzliche Impulse für die Erwerbsbeteiligung und insbesondere den

Erwerbsumfang von Frauen. Zum einen wird durch das Steuer-Transfersystem die asymmetrische Arbeitsteilung bei Paaren weiterhin gefördert, zum anderen wird aber mit Reformen, wie beispielsweise dem Rechtsanspruch auf einen Kitaplatz auf eine Ausweitung des Erwerbsumfangs von Frauen abgezielt.

Wichtig sind passgenaue Rahmenbedingungen. Es gibt bereits seit längerem eine Reihe von Reformvorschlägen (Wrohlich 2023, Blömer u.a. 2021b), wie ein höherer Erwerbsumfang von Frauen realisiert werden könnte. Insbesondere muss die formal schon bestehende Gleichberechtigung am Arbeitsmarkt besser als bisher umgesetzt werden. Die Handlungsansätze zielen insbesondere auf den Ausbau der Kinderbetreuung, die institutionellen Anreize und die Zeitflexibilität ab.

Eltern brauchen vor allem geeignete Kinderbetreuungslösungen, um im gewünschten Umfang am Erwerbsleben teilhaben zu können. Ungünstige Rahmenbedingungen können den Wunsch nach Arbeitszeitverlängerung hemmen, etwa wenn Möglichkeiten zur Kinderbetreuung fehlen oder Öffnungszeiten von Betreuungseinrichtungen nicht ausreichen (Harnisch u.a. 2018). Und der bereits heute bestehende gravierende Mangel an Kinderbetreuungs- und Pflegepersonal erschwert es zusätzlich vielen Beschäftigten mit Betreuungspflichten ihre Arbeitszeit auszudehnen. Vor allem Mütter schränken bei nicht ausreichenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten ihre Arbeitszeit ein. So ist die Nachfrage nach Teilzeitjobs geringer, wenn mehr bezahlbare Betreuungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen (Hermes u.a. 2023). Durch den stufenweisen Ausbau der Kleinkindbetreuung in Deutschland hat sich die Beschäftigungsquote von Müttern, die vereinbarte und gewünschte Wochenarbeitszeit (Zimmert 2023) sowie die gesellschaftliche Akzeptanz der Erwerbstätigkeit von Müttern deutlich erhöht (Barth u.a. 2020). Der weitere Ausbau flexibler, kostengünstiger und qualitativ hochwertiger Kinderbetreuungsangebote hat daher oberste Priorität.

Weiterhin beeinflussen institutionelle Anreize das Arbeitsangebot und begünstigen eine klassische Arbeitsteilung. Zwar wurden in den letzten Jahren Reformen angestoßen, um das Modell der modernisierten Versorgerehe aufzubrechen. Die Politik strebt beispielsweise mit den Reformen der Elternzeit eine gleichberechtigtere Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Eltern an und zielt auf kürzere Erwerbsunterbrechungen der Frauen ab (Gambaro u.a. 2024).

Allerdings führen Regelungen, wie das Ehegattensplitting, die Verdienstgrenze bei Minijobs oder die kostenlose Mitversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung dazu, dass sich eine Ausweitung der Arbeitszeit häufig finanziell nicht lohnt. So ist es für eine Minijobberin, die bei ihrem Partner beitragsfrei krankenversichert ist, finanziell unattraktiv, die Arbeitszeit zu erhöhen. Denn über der Minijob-Verdienstgrenze müsste auch die Zuverdienerin Steuern und

Abgaben entrichten. Ebenso kann das Ehegattensplitting durch die höhere Besteuerung des Zweiteinkommens die Aufnahme oder Ausweitung einer regulären Teilzeitbeschäftigung bremsen. Diese Regelungen tragen dazu bei, das traditionelle Rollenbild des (meist männlichen) Hauptverdieners und einer (meist weiblichen) Hinzuverdienerin zu verfestigen.

Denn Erwerbs- und Sorgearbeit sind in Deutschland nach wie vor sehr ungleich zwischen Müttern und Vätern verteilt, auch wenn die Einstellungen zur idealen Aufteilung häufig egalitärer sind, und ein Modell bevorzugt würde, bei dem beide Elternteile 30 Stunden pro Woche erwerbstätig sind (Gambaro u.a. 2024). Bessere steuerliche Anreize für eine Ausweitung der Erwerbstätigkeit von Ehefrauen sind deshalb ein wesentlicher Faktor, um die Erwerbstätigkeit von Frauen zu erhöhen. Die Rahmenbedingungen in der Steuer- und Familienpolitik sollten so gestaltet werden, dass Frauen in ihrer Erwerbstätigkeit unterstützt werden und in Paarhaushalten Anreize gesetzt werden, dass beide Partner ein Interesse an einer partnerschaftlichen Aufgabenteilung im Privat- und Erwerbsleben haben. Verschiedene Reformvorschläge (Bach u.a. 2020) zum Ehegattensplitting, mit dem Ziel die Belastungen der Zweitverdienenden zu reduzieren, werden seit geraumer Zeit diskutiert. Sie wurden aber bislang nicht umgesetzt.

Neben dem institutionellen Kontext hängt der Erwerbsumfang stark von der jeweiligen individuellen Lebenssituation ab (vgl. auch Überblick in Wanger/Weber 2023). Beschäftigte erfahren in verschiedenen Lebensphasen unterschiedliche Belastungen. So ist der Übergang in einen neuen Lebensabschnitt häufig mit Änderungen der Arbeitszeitwünsche verbunden. Studien zeigen, dass familiäre Ereignisse wie die Geburt von Kindern und wechselnde Bedarfe bei der Kinderbetreuung oder die Pflege von älteren Angehörigen zu veränderten Arbeitszeitpräferenzen führen (Wanger/Weber 2023; Fischer u.a. 2015). Aber auch Veränderungen in der Partnerschaft, wie z.B. Scheidung oder Arbeitslosigkeit des Partners, können Arbeitszeitwünsche beeinflussen. Lebensphasenorientierte Arbeitszeiten, also Arbeitszeiten, die an die jeweiligen Lebensumstände angepasst werden können, werden deshalb für Beschäftigte immer wichtiger (Zimmert/Weber 2021). Eine größere Durchlässigkeit verbunden mit einer selbstbestimmten Arbeitszeitgestaltung könnte verhindern, dass Teilzeitarbeit zur Falle wird. Chancen ergeben sich durch die 2019 eingeführte Brückenteilzeit[6], mit der es für einen Teil der Beschäftigten einfacher geworden ist, die Arbeitszeit

6 Beschäftigte mittlerer und größerer Unternehmen haben seit 2019 unter bestimmten Voraussetzungen einen gesetzlichen Anspruch darauf, ihre Arbeitszeit für einen Zeitraum zwischen einem und fünf Jahren zu reduzieren. Nach dem Ende der Brückenteilzeit kehren Beschäftigte automatisch wieder zur alten Arbeitszeit zurück.

nur vorübergehend – auch ohne konkreten Grund – an individuelle Wünsche anzupassen und dann wieder zur ursprünglichen Arbeitszeit zurückzukehren, auch wenn die Inanspruchnahme bislang noch ausbaufähig ist (Hohendanner/Wanger 2023).

Und bei der Realisierung von Arbeitszeitwünschen geht es nicht allein um die Länge der Arbeitszeit, es müssen auch die betrieblichen Rahmenbedingungen stimmen. So gibt es betriebliche Möglichkeiten, den Präferenzen von Beschäftigten nach mehr Freizeit entgegenzukommen und trotzdem den Arbeitsumfang hochzuhalten, zum Beispiel über eine lebensphasenorientiertere Arbeitszeitgestaltung und mobiles Arbeiten. Das mobile Arbeiten erleichtert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Carstensen 2020) und der Zugang von Müttern zu Homeoffice-Möglichkeiten kann eine Ausweitung der tatsächlichen Arbeitszeit bewirken (Pauliks u.a. 2023). Für die Beschäftigten sind selbstbestimmte flexible Gestaltungsspielräume bei der Arbeitszeit wichtig. Sie ermöglichen auf individuelle – auch kurzfristige – Bedarfe zu reagieren und trotzdem den Arbeitsumfang hochzuhalten.

Welche Erwerbspotenziale bei einer Neuausrichtung der Rahmenbedingungen aktivierbar wären, hängt also von vielfältigen Faktoren ab, zudem müssten interdependente Reaktionen berücksichtigt werden. Denn bei gewünschten Verhaltensänderungen von Beschäftigten muss ihr jeweiliger Haushaltskontext betrachtet werden. Bei Paaren müssen ›Rückkopplungen auf die Arbeitszeitwünsche und -entscheidungen von Partnerinnen und Partnern‹ (Holst/Seifert 2012, S. 147) berücksichtigt werden, denn Änderungen der Arbeitszeiten eines Partners sind nicht ohne Einfluss auf die Arbeitszeit des anderen (Harnisch u.a. 2018, Wanger 2016). Dass das Arbeitsangebot in Summe stärker steigt, also die Ausweitung der Arbeitszeit der Mütter, die Verkürzung bei den Vätern kompensiert, scheint dabei durchaus möglich. Das Beschäftigungspotenzial, das sich mittel- beziehungsweise langfristig über eine Beseitigung sämtlicher Zugangs- und Zeitrestriktionen hinsichtlich Kinderbetreuung, Arbeitskultur und betrieblicher Zeitflexibilität, ergeben könnte, schätzen Harnisch und andere (2018) über ein Simulationsmodell. So würde die Beschäftigungsquote von Müttern in Paarhaushalten um zehn Prozentpunkte höher liegen als im Status quo, ihre durchschnittlichen Arbeitsstunden würden um etwa 25 Prozent steigen, hingegen würden die Männer ihre Arbeitsstunden um rund fünf Prozent reduzieren. Auch die Effekte einer Reform der Ehegattenbesteuerung auf das Arbeitsangebot wurden in verschiedenen Studien geschätzt, die Ergebnisse variieren je nach Ausgestaltung (Blömer u.a. 2021b; Bach u.a. 2020; Peichl u.a. 2017), kommen aber zu einem deutlichen Arbeitsangebotspotenzial.

Weitere Reformen könnten also – insbesondere bei gleichzeitiger Umsetzung – stärkere finanzielle Anreize für eine gleichmäßigere Aufteilung von Erwerbs-

und Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern schaffen und in der Summe zu einer Erhöhung des Arbeitsvolumens beitragen. Zudem könnten mittelfristig geschlechtsspezifische Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt verringert werden (Wrohlich 2023).

4.5 Fazit

Angesichts des sinkenden inländischen Erwerbspersonenpotenzials in Deutschland werden zunehmend Handlungsoptionen diskutiert, wie die bestehenden Reserven – insbesondere bei Frauen – besser genutzt und mobilisiert werden können. So bleibt bei vielen gut ausgebildeten Frauen aufgrund geringerer Erwerbsbeteiligung und der weit verbreiteten Teilzeitarbeit Erwerbspotenzial ungenutzt. Das gilt nicht nur für die Frauen selbst, sondern auch für die Wirtschaft insgesamt, die mit einem zunehmenden Fachkräftemangel konfrontiert ist (Hellwagner u.a. 2022). Deshalb sollten alle Handlungsoptionen genutzt werden, um Arbeitskräftepotenziale zu heben. Neben höheren Erwerbsquoten könnte auch eine präferenzgerechte Ausweitung der Arbeitszeiten von Frauen den Fachkräftemangel in Deutschland etwas abmildern.

In ihrer gegenwärtigen Ausgestaltung setzen die gesetzlichen Regelungen jedoch widersprüchliche Anreize für die Erwerbstätigkeit und die Arbeitszeiten von Frauen. So werden Maßnahmen, die auf eine Ausweitung des Erwerbsumfangs und egalitäre Berufs- und Familienpräferenzen von Eltern abzielen, durch Regelungen konterkariert, die eine ungleiche Arbeitsteilung von Paaren fördern, wie beispielsweise dem Ehegattensplitting.

Um die vorhandenen Hürden aus dem Weg zu räumen, die Frauen an einem höheren Erwerbsumfang hindern, sollten die Rahmenbedingungen hinsichtlich hochwertiger Betreuungsangebote, Erwerbsanreizen und flexibleren, selbstbestimmten Arbeitszeitregelungen deshalb besser ineinandergreifen. Dabei ist insbesondere zu beachten, dass diese Maßnahmen gleichermaßen Männer mit einbeziehen müssen, um auch ihnen die Möglichkeit zu geben, Beruf und Familie besser als bisher zu leben. Eine ›Maximierung von Arbeitsstunden für sich kann kein sinnvolles Ziel einer Gesellschaft‹ sein (Wanger/Weber 2016), wohl aber die optimale Nutzung der ungewollt brachliegenden Potenziale. So gibt es unter Bereitstellung entsprechender Rahmenbedingungen in der Summe durchaus ein Potenzial an nicht-ausgeschöpftem Arbeitsvolumen bei Frauen, das aktiviert werden könnte, auch wenn die Spielräume bei den Arbeitszeitwünschen alleine begrenzt sind.

Literatur

Asef, Dominik/Wanger, Susanne/Zapf, Ines (2011), Statistische Messung des Arbeitseinsatzes, in: *Wirtschaft und Statistik*, Nr. 11, S. 1058–1064.

Bach, Stefan/Fischer, Björn/de Haan, Peter W./Wrohlich, Katharina (2020), Reform des Ehegattensplittings: Realsplitting mit niedrigem Übertragungsbetrag ist ein guter Kompromiss, in: *DIW Wochenbericht*, Jg. 87, H. 41, S. 785–794.

Bauer, Anja/Gartner, Hermann/Hellwagner, Timon/Hummel, Markus/Hutter, Christian/Wanger, Susanne/Weber, Enzo/Zika, Gerd (2024), IAB-Prognose 2024/2025: Zähe Wirtschaftsschwäche beeinträchtigt den Arbeitsmarkt, in: *IAB-Kurzbericht*, Nr. 19.

Barth, Denise/Jessen, Jonas/Spieß, C. Katharina (2020), Mütter in Ost und West: Angleichung bei Erwerbstätigenquoten und Einstellungen, nicht bei Vollzeiterwerbstätigkeit, in: *DIW Wochenbericht*, Jg. 87, H. 38, S. 699–706.

Boockmann, Bernhard/Meister-Scheufelen, Gisela/Unger, Barbara (2025), Wenn mehr gearbeitet würde – Potenziale des deutschen Arbeitsmarktes, in: *Wirtschaftsdienst*, Jg. 105, H. 1, S. 69–74.

Blömer, Maximilian/Garnitz, Johanna/Gärtner, Laura/Peichl, Andreas/Strandt, Helene (2021a), Zwischen Wunsch und Wirklichkeit: Unter- und Überbeschäftigung am deutschen Arbeitsmarkt, in: *ifo Forschungsberichte*, Nr. 119.

Blömer, Maximilian/Brandt, Przemyslaw/Peichl, Andreas (2021b), Raus aus der Zweitverdienerinnenfalle: Reformvorschläge zum Abbau von Fehlanreizen im deutschen Steuer- und Sozialversicherungssystem, in: *ifo Forschungsberichte*, Nr. 126.

Brauner, Corinna/Wöhrmann, Anne Marit/Michel, Alexandra (2019), *BAuA-Arbeitszeitbefragung: Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten in Deutschland*, 1. Aufl., Dortmund.

Carstensen, Tanja (2020), Orts- und zeitflexibles Arbeiten: Alte Geschlechterungleichheiten und neue Muster der Arbeitsteilung durch Digitalisierung, in: *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, Jg. 74, S. 195–205.

Ehing, Daniel (2014), Unter- und Überbeschäftigung in Deutschland: Eine Analyse der Arbeitszeitwünsche von Erwerbstätigen vor dem Hintergrund des demografischen Wandels, in: *Zeitschrift für Sozialreform*, Jg. 60, H. 3, S. 247–272.

Fischer, Gabriele/Gundert, Stefanie/Kawalec, Sandra/Sowa, Frank/Stegmaier, Jens/Tesching, Karin/Theuer, Stefan (2015), Situation atypisch Beschäftigter und Arbeitszeitwünsche von Teilzeitbeschäftigten, Quantitative und qualitative Erhebung sowie begleitende Forschung, in: *IAB-Forschungsprojekt im Auftrag des BMAS*, Endbericht.

Fuchs, Johann/Söhnlein, Doris/Weber, Brigitte (2022), Demografische Alterung führt zu einem stark sinkenden Erwerbspersonenpotenzial, in: *Wirtschaftsdienst*, Jg. 102, H. 2, S. 148–150.

Gambaro, Ludovica/Gehlen, Annica/Spieß, Katharina/Wrohlich, Katharina/Ziege, Elena (2024), Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit bei Eltern: Wunsch und Wirklichkeit liegen teils weit auseinander, in: *DIW Wochenbericht*, Jg. 91, H. 29, S. 459–466.

Harnisch, Michelle/Müller, Kai-Uwe/Neumann, Michael (2018), Teilzeitbeschäftigte würden gerne mehr Stunden arbeiten, Vollzeitbeschäftigte lieber reduzieren, in: *DIW Wochenbericht*, Jg. 85, H. 38, S. 837–846.

Hellwagner, Timon/Söhnlein, Doris/Wanger, Susanne/Weber, Enzo (2022), Wie sich eine demografisch bedingte Schrumpfung des Arbeitsmarkts noch abwenden lässt, in: *IAB-Forum*, 21. November 2022.

Hermes, Henning/Krauß, Marina/Lergetporer, Philipp/Peter, Frauke/Wiederhold, Simon (2023), Frühkindliche Betreuung erhöht den Arbeitsmarkterfolg von Müttern ohne Abitur, in: *Wirtschaft im Wandel*, Jg. 29, H. 3, S. 52–55.

Hohendanner, Christian/Wanger, Susanne (2023), Luft nach oben bei der Brückenteilzeit. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2022 zur betrieblichen Verbreitung und zu personalpolitischen Reaktionen, in: *Sozialer Fortschritt*, Jg. 72, H. 12, S. 949–981.

Holst, Elke/Seifert, Hartmut (2012), Arbeitszeitpolitische Kontroversen im Spiegel der Arbeitszeitwünsche, in: *WSI-Mitteilungen*, Jg. 65, Nr. 2, S. 141–149.

Hüther, Michael/Markos Jung/Obst, Thomas (2022), Wachstum durch Beschäftigung: Potenziale der deutschen Volkswirtschaft, in: *Zeitschrift für Wirtschaftspolitik*, Jg. 71, H. 2, S. 95–123.

IAB (2024), IAB-Arbeitszeitrechnung, letzter Zugriff: 05.02.2025, https://iab.de/daten/iab-arbeitszeitrechnung/.

Keller, Matthias/Körner, Thomas (2023), Closing the gap? Erwerbstätigkeit und Arbeitszeit von Müttern und Vätern nach 15 Jahren Elterngeld, in: *WISTA–Wirtschaft und Statistik*, Jg. 75, H. 4, S. 88–101.

Lietzmann, Torsten/Wenzig, Claudia (2017), Arbeitszeitwünsche und Erwerbstätigkeit von Müttern: Welche Vorstellungen über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bestehen, in: *IAB-Kurzbericht*, Nr. 10.

Möller, Joachim (2017), Welche Wachstumspotenziale lassen sich über das Arbeitsangebot erschließen?, in: *Wirtschaftsdienst*, Jg. 97, Suppl. 1, S. 17–24.

Pauliks, Johanna Elisabeth/Schunck, Reinhard/Lott, Yvonne (2023), Auswirkungen des Zugangs zum Homeoffice auf die Erwerbsarbeitszeiten von Müttern und Vätern, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Jg. 75, S. 319–340.

Peichl, Andreas/Buhlmann, Florian/Löffler, Max (2017), Grenzbelastungen im Steuer-, Abgaben- und Transfersystem: Fehlanreize, Reformoptionen und ihre Wirkungen auf inklusives Wachstum, Gutachten, Bertelsmann Stiftung.

Schmitz, Sophia/Weinhardt, Felix (2020), Zuzug aus der ehemaligen DDR hatte positive Effekte auf den Beschäftigungsumfang westdeutscher Frauen, in: *DIW Wochenbericht*, Jg. 87, Nr. 38, S. 707–711.

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) (2024), Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2023, in: *Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt*, Nürnberg.

Statistisches Bundesamt (Destatis) (2023), Qualität der Arbeit – Unfreiwillig Teilzeitbeschäftigte, letzter Zugriff: 25.10.2023, https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-3/unfreiwillig-teilzeitbeschaeftige.html.

Statistisches Bundesamt (Destatis) (2024), Ungenutztes Arbeitskräftepotenzial 2023: Knapp 3,2 Millionen Menschen in »Stiller Reserve«, Pressemitteilung Nr. 192 vom 16. Mai 2024.

Statistisches Bundesamt (Destatis) (2025), Genesis-Online, letzter Zugriff: 05.02.2025; Datenlizenz by-2-0.

Tobsch, Verena/Holst, Elke (2019), Potenziale unfreiwilliger Teilzeit in Deutschland in: *SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research*, Nr. 1032.

Vogel, Claudia (2009), Teilzeitbeschäftigung – Ausmaß und Bestimmungsgründe der Erwerbsübergänge von Frauen, in: *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung*, Jg. 42, H. 2, S. 170–181.

Wanger, Susanne (2016), Erwerbs- und Arbeitszeitmuster in Paarbeziehungen, in: *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, Jg. 70, H. 1, S. 55–63.

Wanger, Susanne (2023), Erwerbstätigkeit, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen von Frauen und Männern – Entwicklungen seit der Covid-19-Pandemie, in: *IAB-Forschungsbericht*, Nr. 18.

Wanger, Susanne/Weber, Enzo (2016), Erwerbspotenziale von Arbeitslosen und Erwerbstätigen: Das Stundenvolumen bringt zusätzliche Information, in: *IAB-Kurzbericht*, Nr. 8.

Wanger, Susanne/Weber, Enzo (2023), Arbeitszeit: Trends, Wunsch und Wirklichkeit, in: IAB-Forschungsbericht, Nr. 16.

Wrohlich, Katharina (2023), Reformen bei Elterngeld und Ehegattensplitting könnten gleichstellungspolitische Impulse setzen in: *Wirtschaftsdienst*, Jg. 103, H. 9, S. 600–602.

Zimmert, Franziska (2023), Early child care and the employment potential of mothers: evidence from semi-parametric difference-in-differences estimation, in: *Journal of Labour Market Research*, Jg. 57, Nr. 19.

Zimmert, Franziska/Weber, Enzo (2021), The creation and resolution of discrepancies between preferred and actual working hours over the life course, in: *Applied Economics*, Jg. 53, Nr. 42, S. 4899–4916.

5. Alles Arbeit, oder was? Notwendige Erweiterungen und wichtige Unterschiede bei der Begriffsklärung

Alexandra Scheele

Prof. Dr. Alexandra Scheele ist Professorin im Arbeitsbereich Arbeits- und Wirtschaftssoziologie an der Fakultät für Soziologie der Universität Bielefeld. Sie ist *principal investigator* im DFG-Graduiertenkolleg »Cross-border Labour Markets: Transnational Market Makers, Infrastructures, Institutions«, geschäftsführende Herausgeberin der Zeitschrift für Soziologie sowie Mitherausgeberin der Femina Politica. Ihre Arbeitsschwerpunkte liegen in der Soziologie der Arbeit und Geschlechterverhältnisse, im *gender pay gap* sowie in der Krise der sozialen Reproduktion.

Zusammenfassung:

- Es besteht die Notwendigkeit, den Arbeitsbegriff im Zusammenhang mit »Geschlecht« und »Geschlechterordnung« zu fassen.
- Noch immer gilt Erwerbsarbeit als Norm, Normalarbeitsverhältnis als Orientierungsmarke für Arbeits- und Sozialrecht.
- Care und Care-Arbeit werden inhaltlich, zeitlich und organisatorisch als nachrangig betrachtet und mit Hilfe einer geschlechterhierarchischen Arbeitsteilung aufrecht gehalten.
- Care-Ökonomie oder Neugestaltung von Erwerbsarbeit gelten als Perspektiven für eine geschlechtergerechte Gestaltung von Arbeit und Arbeitsmarkt.

5.1 Einleitung

Was ist Arbeit? Unzählige Einführungen in die Arbeitssoziologie beginnen mit dieser Frage, die nur auf den ersten Blick leicht zu beantworten ist. So beschreiben einige Lexika diese als »spezifisch menschliche – sowohl körperliche als auch geistige – Tätigkeit, die v. a. dazu dient, die zur Existenzsicherung notwendigen

Mittel zu beschaffen«[1] oder als »(z)ielgerichtete, soziale, planmäßige und bewusste, körperliche und geistige Tätigkeit«[2]. Auf den zweiten Blick, sobald man eintaucht und den Begriff »Arbeit« historisch oder kulturell vergleichend betrachtet oder eine Geschlechterperspektive einnimmt, wird jedoch deutlich, dass es sich um einen sehr komplexen Begriff handelt, der sich wahrscheinlich nur physikalisch eindeutig auf die Formel W=F x s (Arbeit ist gleich Kraft mal Weg) bringen lässt, in einer sozialwissenschaftlichen Betrachtung hingegen vielschichtig ist (vgl. Voß 2010).

So hat beispielsweise die Wirtschaftshistorikerin Andrea Komlosy (2014) vor einigen Jahren in einem kompakten Band den Arbeitsbegriff entlang von historischen Entwicklungslinien nachgezeichnet und dabei gezeigt, dass es so etwas wie eine eurozentrische Meistererzählung gibt, die mit der griechischen Antike, dem Mittelalter und der Herausbildung des Industriekapitalismus Eckpunkte markiert, die zusammengenommen den modernen Arbeitsbegriff prägen. In dieser Erzählung wurde und wird jedoch nicht nur weitestgehend ignoriert, dass auch in Gesellschaften jenseits von Europa gearbeitet wurde, sondern auch dass die Herausbildung des »freien« Lohnarbeiters, der seine Arbeitskraft vertraglich verkaufen konnte, entscheidend auf der Unfreiheit und Versklavung anderer Arbeitskräfte (z.B. Beckert 2014, Boatcă 2023) basierte. Darüber hinaus zeigen (ethnografische) Analysen (z.B. Bourdieu 2002), dass die kapitalistische Wirtschaftsordnung nur eine bestimmte Form von Erwerbsarbeit kennt und die damit verbundenen Vorstellungen von Produktivität und Rationalität nicht zwingend für alle gesellschaftlichen Kontexte gleichermaßen gilt, sondern Arbeit und Wirtschaft auch anderen Logiken folgen kann. Bourdieu beschreibt, wie er bei seinen Forschungen in Algerien feststellen musste, dass die von ihm Befragten ein anderes Verständnis vom Kosten-Nutzen-Verhältnis hatten. So fühlte sich ein kabylischer Bauer, der Vieh verliehen hatte, »gegen alle ›ökonomische‹ Vernunft« (ebd., 22) dem Entleiher gegenüber verpflichtet, da dieser das Tier zu versorgen hatte. Auch stellte Bourdieu fest, dass die »unausgesprochene Philosophie der Arbeit, die auf einer Äquivalenz von Arbeit und Geld beruhte« (ebd.) nicht der Realität entsprach, die er vorfand. Auch die (historische) Geschlechterforschung hat auf die Lücken der euro- und androzentrischen Erzählung hingewiesen und die Unterscheidung in produktive und unproduktive Arbeit samt der mit ihr verbundenen Geschlechterzuschreibungen in Frage gestellt (vgl. z.B. Hausen 1993, 2000).

Im Folgenden wird diese letzte Perspektive aufgegriffen. Zunächst zeichne ich nach, welcher Arbeitsbegriff in Deutschland zentral ist und welche Probleme damit für eine gleichberechtigte Einbeziehung von Frauen in den Arbeitsmarkt ver-

1 https://www.bpb.de/kurz-knapp/lexika/politiklexikon/17088/arbeit/, Zugriff am 07.05.2025
2 https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/arbeit-31465, Zugriff am 07.05.2025

bunden sind. Anschließend zeige ich mit Hilfe der Arbeiten aus der Geschlechterforschung und der feministischen Arbeitsforschung die Begrenztheit dieses Arbeitsbegriffs auf und analysiere, inwieweit die Einbeziehung von Care und Care-Arbeit zu dieser notwendigen Erweiterung beitragen kann. Der Beitrag endet mit Perspektiven für eine geschlechtergerechte Gestaltung des Arbeitsmarktes.

5.2 Der Arbeitsbegriff: Arbeitspolitische Realität und notwendige Erweiterungen

Die marktvermittelte Erwerbsarbeit ist in den kapitalistischen Gesellschaften in der Regel das, was als »Arbeit« verstanden wird. Unabhängig davon, dass die meisten Menschen wissen, dass auch Hausarbeit, die Pflege von Angehörigen oder die Betreuung und Versorgung von Kindern Arbeit macht und Arbeit ist, so fließt doch in die statistische Erfassung der Arbeitszeiten in der Regel nur die erwerbsförmig geleistete Arbeit ein und erst wenn ›Zeit‹ im Allgemeinen erfasst wird (z.B. in der Zeitverwendungsstudie des Statistischen Bundesamtes), wird das Augenmerk auch auf die unbezahlte Arbeit gelegt (Statistisches Bundesamt 2024a), Auch in den Aufgabenbereich des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales fällt die Regulierung von Arbeit als Erwerbsarbeit, die Bundesagentur für Arbeit wiederum zielt auf die Vermittlung von Arbeitskräften auf den Arbeitsmarkt und Gewerkschaften, als Interessenverbände von Arbeiter*innen und Angestellten, fokussieren mit ihrer Politik die bezahlte Arbeit. Erwerbsarbeit nimmt für die gesellschaftliche Integration eine zentrale Stellung ein und das Normalarbeitsverhältnis – definiert als unbefristete, soziale abgesicherte und tariflich entlohnte Vollzeittätigkeit (Mückenberger 1985) – gilt nicht nur als Orientierungsmarke für Arbeits- und Sozialrecht, sondern beschreibt zugleich die in Deutschland vorherrschende Erwerbsform (Lepperhoff/Scheele 2017). So stellen die sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in Deutschland die mit Abstand größte Gruppe (2023: 27,74 Millionen von rund 43,2 Millionen Erwerbstätigen und damit gut 64 Prozent aller Erwerbstätigen), auch wenn ist der Anteil der Erwerbstätigen in sog. atypischen Beschäftigungsverhältnissen seit den 1990er-Jahren kontinuierlich angestiegen ist und erst in den letzten fünf Jahren wieder sinkt (Statistisches Bundesamt 2024b).

Allerdings hat das Normalarbeitsverhältnis über diese deskriptive Komponente hinaus auch eine normative Bedeutung für das geltende Arbeits- und Sozialrecht, für die Tarifpolitik der Interessenorganisationen (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände) sowie für die betriebliche Arbeitspolitik. Diese Rolle, die das Normalarbeitsverhältnis als Orientierungsmarke einnimmt, ist aus einer

Geschlechterperspektive problematisch, da dadurch nicht nur »normale« von atypischen, vielfach prekären Beschäftigungsverhältnissen unterschieden werden, sondern es auch Auswirkungen auf die Verteilung der privaten, unentgeltlich geleisteten Arbeit hat. Da das Normalarbeitsverhältnis nur von einer von Haus- und Familienarbeit weitestgehend befreiten Arbeitskraft realisierbar ist, setzt es implizit – besonders dort, wo Kinder oder ältere oder kranke Angehörige zum Haushalt gehören – die nicht- oder nur teilzeiterwerbstätige Hausfrau und Mutter voraus. Damit ist das Normalarbeitsverhältnis der institutionelle Ausdruck einer strukturellen Verknüpfung von Produktions- und Reproduktionssphäre auf der Basis der geschlechtlichen Arbeitsteilung:

> »Der unterlegte Geschlechtercode führt dazu, dass von der Norm abweichende Erwerbsbiografien, die mehrheitlich von Frauen realisiert werden, arbeits- und sozialrechtlich ›bestraft‹ werden und die traditionelle Verteilung der privat geleisteten Arbeit zwischen Frauen und Männern – insbesondere Müttern und Vätern – nicht grundsätzlich verändert wird« (Lepperhoff/Scheele 2017: 92, vgl. auch Völkle und Jurczyk in diesem Band).

Deutlich wird dies bei einer Betrachtung der ungleich verteilten Übernahme von Arbeit im Haushalt und Sorgearbeit (*gender care gap*), aber auch an den unterschiedlichen *gender gaps* sowohl bei der Analyse von Erwerbsarbeit – Arbeitszeiten (*gender part-time gap* und *gender hours gap*), Bezahlung (*gender pay gap*) – oder von erwerbsarbeitsbezogenen Leistungen wie Rente (*gender pension gap*) und Elterngeld. Die faktische Benachteiligung von Erwerbsbiografien, die nicht dem Normalarbeitsverhältnis entsprechen, zeigt sich aber auch in einer Lebensverlaufsperspektive bei den Unterschieden im Gesamteinkommen während des Erwerbslebens (*gender lifetime earnings gap*, z.B. Boll u.a. 2017) oder bei der Vermögensverteilung (*gender wealth gap*) (BMFSFJ 2011, BMFSFJ 2017, BMFSFJ 2020). Einige dieser *gaps* – *gender pay gap, gender hours gap* und *gender employment gap* (Unterschied in den Erwerbstätigenquoten) – führt das Statistische Bundesamt seit 2023 zusammen und berechnet daraus den *gender gap* Arbeitsmarkt. Es handelt sich um einen Indikator, den auch Eurostat unter der Bezeichnung *gender overal earnings ga*p verwendet. Dieser ermöglicht es nicht nur, den Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern im Verhältnis zu ihrer Erwerbsbeteiligung zu analysieren, sondern auch die Entgeltsituation in EU-Staaten vor dem Hintergrund einer unterschiedlichen Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen und Männern zu vergleichen (Statistisches Bundesamt 2024c). In dieser Auflistung der Lücken, die Ausdruck einer Ungleichverteilung von zeitlichen und materiellen Ressourcen sind, wird noch zu wenig berücksichtigt, dass es auch deutliche Unterschiede innerhalb der Genusgruppe »Frauen« und »Männer« gibt. So haben soziale Herkunft, Bildungsgrad und insbesondere auch Nationalität und Migrationsgeschichte erheblichen Einfluss auf die

Arbeitsmarktposition und damit auf die vertragliche Gestaltung des Arbeitsverhältnisses, die berufliche Stellung, das Einkommen und den Grad der sozialen Absicherung.[3]

Diese Geschlechterungleichheiten sind Ausdruck und Ergebnis einer grundsätzlichen geschlechterhierarchischen Organisation von Wirtschaft und Gesellschaft, der damit eng zusammenhängenden geschlechterstereotypen Vorstellungen von »Weiblichkeit« und »Männlichkeit« und der institutionellen Verfestigung und Reproduktion von Geschlechterungleichheiten: Frauen bringen mehr Zeit für die unbezahlte Sorgearbeit auf als Männer und üben in der Folge auch häufiger ihre Erwerbsarbeit in Teilzeit bzw. als geringfügige Beschäftigung/Mini-Job aus; und ein Großteil der Frauen und Männer wählen entlang von geschlechtlichen Zuschreibungen Berufe und Wirtschaftsbereiche aus und werden qua Geschlecht unterschiedlichen Tätigkeitsgruppen und hierarchischen Positionen zugewiesen. Dies untersucht die Arbeitsmarktforschung unter den Begriffen der horizontalen Segregation des Arbeitsmarktes – d.h. einer ungleichen Vertretung von Frauen und Männern in Berufen, Tätigkeiten und Branchen – und der vertikalen Segregation – d.h. einer unterschiedlichen Repräsentation von Frauen und Männern auf innerbetrieblichen Positionen und Hierarchieebenen (BMFSFJ 2020, S. 175 ff.). Die von Frauen bevorzugt gewählten Berufe sind in der Regel schlechter bezahlt und bieten weniger Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten als die von Männern bevorzugt gewählten Berufe. Im Kern bedeutet das, dass die unterschiedlichen Präferenzen bei der Berufswahl mit erheblichen Ungleichheiten im Einkommen verbunden sind – und zwar sowohl in den Stundenlöhnen als auch im Lebensverlauf. Hinzu kommen Ungleichheiten bei den abgeleiteten Ansprüchen wie den Lohnersatzleistungen im Fall von Erwerbslosigkeit, Elternschaft oder Krankheit sowie niedrigere Rentenanwartschaften aus eigener Berufstätigkeit (ebd.).

Wie diese Geschlechterungleichheiten abgebaut werden können, ist Gegenstand vielfältiger feministischer Analysen und Debatten. Ausgehend von der Feststellung, dass Erwerbsarbeit unabhängig von ihrer vertraglichen Gestaltung eben nur einen Teil der gesellschaftlichen Arbeit abbildet, haben feministische Analysen unter dem Konzept der ›Care-Arbeit‹ die Bedeutung der (meist unbezahlten)

3 Es bleibt unbefriedigend, dass der Beitrag diese notwendige intersektionale Perspektive (vgl. den Beitrag von Yollu-Tok u.a. in diesem Band) nicht leisten kann und zudem auch in dieser Begrenztheit der Darstellung der Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern die soziale Norm der Zweigeschlechtlichkeit reproduziert. Dies ändert jedoch nichts an der theoretisch-konzeptionellen Analyse von Erwerbsarbeit und Normalarbeitsverhältnissen, da die damit verbundenen Normalitätsannahmen mit vielfältigen Ausschlüssen verbunden sind, die insbesondere entlang der Geschlechterachse sichtbar werden, aber eben auch an anderen Dimensionen sozialer Ungleichheit.

Versorgungsarbeit als Kennzeichen einer modernen Arbeitsgesellschaft herausgearbeitet (aktuell z.B. Bauhardt 2024, Scheele 2024).

5.3 Unbezahlte und bezahlte Care-Arbeit

Mit dem englischen Begriff Care – übersetzt als Sorge, Pflege und Umsicht – wird der Blick auf die Selbst- und Fürsorge und die »Kontingenz des Lebens« (Aulenbacher u.a. 2014, S. 6) als elementare Bestandteile der modernen Gesellschaft gerichtet. Der Begriff der Kontingenz weist auf die Offenheit und Zufälligkeit hin, die mit dem Werden und Vergehens des Lebens verbunden sind. Zwischen Geburt und Tod bedarf es der körperlichen, der seelischen und der geistigen Sorge (Klinger 2013).[4] Diese Sorge macht in Form von Liebe und Zuwendung zwischenmenschliche Beziehungen aus. Ein erheblicher Teil der Sorge bedeutet aber auch »Care-Arbeit«, die z.B. als Hausarbeit, Pflege oder Betreuung unbezahlt und bezahlt in privaten Haushalten geleistet wird. Aber auch im öffentlichen Raum unbezahlt, z.B. als ehrenamtliche Hilfe für Geflüchtete oder in der Obdachlosenhilfe und bezahlt, z.B. in Kindertagesstätten, Krankenhäusern oder Pflegeheimen geleistet wird. Es handelt sich dabei um Tätigkeiten der gesellschaftlich notwendigen sozialen Reproduktion, die Teil der öffentlichen Daseinsvorsorge und – ebenso wie die unbezahlte Care-Arbeit – Voraussetzung für kapitalistische Produktion und Erwerbsarbeit sind (Scheele u.a. 2023).

Allerdings erhält Care-Arbeit, unabhängig davon, ob sie bezahlt oder unbezahlt geleistet wird, nicht die notwendige gesellschaftliche Anerkennung und Wertschätzung, sondern muss in ihrer Ausprägung als ›private Sorge‹ der Erwerbsarbeit im Allgemeinen untergeordnet werden und nimmt in ihrer Ausprägung als Beruf gegenüber ›produktiven‹ Tätigkeiten in den industriell geprägten Wirtschaftssektoren eine nachrangige Position ein. Dies folgt in einer kapitalistischen Gesellschaft aus den Besonderheiten von Care-Arbeit, die

»durch Empathie, zwischenmenschliche Beziehungen und ein hohes Maß an Verbindlichkeit [charakterisiert ist], aber auch durch Abhängigkeit und asymmetrische Machtverhältnisse. Die

4 Beatrice Müller (2023) beschreibt die »sorge(n)freie Gesellschaft«, »die in vielfältiger Weise auf der Abjektion, also der Verwerfung und damit dem Ausschluss von Care bzw. den relational-leiblichen Elementen von Care basiert« (ebd.: 109). Dies wird nur möglich, weil diese leibliche Abhängigkeit und Care-Arbeit als ›thickly embodied labour‹ (Monique Lanoix) an Frauen, häufig auch rassistisch markierte Frauen, delegiert wird (ebd. S. 119).

Care-Arbeit ist zeitintensiv, nicht aufschiebbar und den Rationalisierungsbestrebungen des Kapitalismus nicht zugänglich, wenn sie gelingen soll.« (Bauhardt 2024: 28)[5]

Damit ist Care-Arbeit für den kapitalistischen Produktionsprozess nur mittelbar von Interesse und Bedeutung.

Die überwiegend von Frauen geleistete Haus- und Care-Arbeit wird wie eingangs beschrieben, weniger als Arbeit, sondern vielmehr als Privat- bzw. Familienangelegenheit betrachtet und nicht als Grundbedingung des Lebens und als notwendige Voraussetzung kapitalistischer Produktionsverhältnisse. Die Verlagerung all dessen, was zur (Wieder-)Herstellung der Arbeitskraft notwendig ist, aber auch die Basis von Gesellschaft darstellt, in den privaten Raum und in die Verantwortung der Einzelnen bzw. Familien, führt aufgrund der Zentralität von Erwerbsarbeit bei vielen Menschen zum Erleben einer Unvereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie bzw. Leben, die mit einer physischen und psychischen Überlastung einhergeht (Schutzbach 2021). Diese Entwicklung wird seit vielen Jahren als »Reproduktionskrise« (Jürgens 2019) bezeichnet und wurde vielfach beschrieben.

Jenseits der erlebten Be- und Überlastungen in der alltäglichen Lebensführung, die insbesondere während der Covid 19-Pandemie deutlich hervorgetreten sind (z.B. Scheele u.a. 2023), führt dieses Verständnis von Care-Arbeit als Privatangelegenheit auch dazu, dass die dort von Putz- und Haushaltshilfen, Kindermädchen oder Au-Pairs geleistete bezahlte Arbeit weitestgehend informell organisiert wird, ohne dass die Haushaltshilfen über arbeits- oder sozialrechtliche Ansprüche verfügen. Oftmals dient der prekäre Aufenthaltsstatus und/oder die marginale Arbeitsmarktposition z.B. von Frauen (und zunehmend auch Männern) mit Migrationshintergrund oder von Rentner*innen mit niedriger Rentenzahlung oder Grundrente für beide Seiten – Haushalt und Arbeitnehmerin – als Argument für das informelle Arrangement (z.B. Lutz/Benazha 2023). Die Umverteilung von privat geleisteter Haus- und Sorgearbeit findet zudem in erster Linie zwischen Frauen statt. Die Informalisierung in der Organisation, vertraglichen Gestaltung und Bezahlung führt dazu, dass Care-Arbeit weiterhin nicht als vollwertige Arbeit angesehen wird und damit auch in der gesellschaftlichen Wertigkeit weit hinter der Erwerbsarbeit rangiert.

Die im öffentlichen Raum ebenfalls als »weiblich« klassifizierte bezahlte Care-Arbeit weist ein widersprüchliches Bild auf. Lange lagen z.B. die Einkommen für Pflegekräfte in Altenheimen und teils auch in den Krankenhäusern ebenso wie für Erzieher*innen in Kindertagesstätten oder Horten im unteren Einkommens-

5 1977 formulierte die Initiativgruppe gegen Frauenarbeitslosigkeit diese zeitliche Dimension folgendermaßen: »Kinderaufzucht kann man nicht ins ›vorgezogene Rentenalter‹ verlegen, und das Essenkochen nicht auf den zusätzlichen Bildungsurlaub verschieben« (zit. in Lenz 2008, S. 154).

niveau und verfügten über ein geringes Berufsprestige (vgl. Schrenker u.a. 2021). Zwischen 2011 und 2021 sind allerdings die Einkommen dieser Berufsgruppen überdurchschnittlich gestiegen, da die Gewerkschaft ver.di auch durch die Streikbereitschaft der Beschäftigten in den Tarifverhandlungen höhere Lohnabschlüsse erzielen konnte und zudem der Mindestlohn für Pflegekräfte erhöht wurde (Statistisches Bundesamt 2022).

Allerdings ist der Anteil der teilzeitbeschäftigten Pflege- und Betreuungskräfte in ambulanten und stationären Einrichtungen sehr hoch und lag im Jahr 2019 bei 65 Prozent (zum Vergleich: der Durchschnitt in allen anderen Wirtschaftsbereichen lag 2019 bei 30 Prozent) (Statistisches Bundesamt 2022), wodurch die tatsächlichen monatlichen Verdienste der Pflegekräfte deutlich geringer sind. Die hohe Teilzeitquote lässt sich auch damit erklären, dass die berufliche Tätigkeit mit sehr hoher zeitlicher, psychischer und physischer Belastung verbunden ist (z.B. Bothfeld/Betzelt 2021, S. 262 f.). So wird in Krankenhäusern und Pflegeheimen ein hohes berufliches Care-Ethos vorausgesetzt. Es handelt sich um ein besonderes berufliches Selbstverständnis, das als »Haltung der Verantwortlichkeit, Zuwendung und Empathie« (vgl. Senghaas-Knobloch 2008, S. 239) beschrieben werden kann und das von dem normativen Anspruch geleitet wird, Kranke und Pflegebedürftige gut zu versorgen (Scheele u.a. 2023). Dabei ist es kein Zufall, dass es sich bei den Gesundheits- und insbesondere den Pflegeberufen um typische »Frauenberufe« handelt. Historische Rekonstruktionen zeigen, dass *»(d)as Ethos fürsorglicher Praxis als eine Haltung der Verantwortlichkeit, Zuwendung und Empathie (…) als wesensmäßig weiblich«* (Senghaas-Knobloch 2008, S. 239) galt. Senghaas Knobloch schreibt weiter: »Frauen wurden als Verkörperungen dieser Praxis angesehen und die spezifischen Kompetenzen wurden als weibliche Wesensmerkmale naturalisiert« (ebd.). Zusammenfassend wird deutlich, dass die Klassifizierung von Care-Arbeit als weibliche Tätigkeit und die nachrangige Stellung, die sie als wirtschaftliche und gesellschaftliche Tätigkeit erhält, eng miteinander verzahnt sind und sich wechselseitig verstärken (vgl. Scheele 2019b).

Jenseits der Geschlechterzuschreibungen ist jedoch problematisch, dass genau dieser Aspekt von Care-Arbeit, nämlich im direkten Kontakt mit Menschen, die Betreuung, Beratung, Pflege oder Behandlung benötigen, empathisch zu sein, Hilfe zu geben und damit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft zu leisten, unterminiert wird. Mangelnde finanzielle Ressourcen, Personalknappheit oder die Einführung von Kennziffern zur Effizienzsteigerung erschweren die Möglichkeit, gute Care-Arbeit zu leisten – und zwar im Privaten wie im Öffentlichen (z.B. Scheele u.a. 2023, S. 49).

Vor diesem Hintergrund geht es darum, die Komplexität von Care und Care-Arbeit als wechselseitige Angewiesenheit, interaktive Praxis und relational-leibliche Tätigkeit (Müller 2018, S. 85 ff.) zu erhalten, sie jedoch aus ihrer Verknüpfung

mit Weiblichkeit zu lösen und stattdessen als allgemeine Voraussetzung und Notwendigkeit des Menschen zu begreifen.

5.4 Fazit: Herausforderungen für die geschlechtergerechte Gestaltung von Arbeit

In Deutschland erhalten sowohl die privat geleistete Care-Arbeit als auch die Pflege- und Betreuungsberufe deutlich mehr politische und gesellschaftliche Aufmerksamkeit als noch zu Beginn der 2000er Jahre. Mit verschiedenen politischen und gesetzlichen Maßnahmen, wie z.B. der Ausbau der Kindertagesbetreuung, die Einführung von Elternzeitmodellen, Brückenteilzeit oder (Familien-)Pflegezeit, die Reform der Pflegeberufe sowie die Einführung und Erhöhung des Mindestlohnes für Pflegekräfte und Pflegehelferinnen konnten die Bedingungen für die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und familiärer Care-Aufgaben verbessert und Pflegeberufe etwas aufgewertet werden. Bei vielen dieser Reformen ging es in erster Linie darum, das Erwerbspersonenpotenzial von Frauen bzw. Müttern besser auszuschöpfen und die Pflegeberufe attraktiver zu machen, um dort dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken (z.B. Becka u.a. 2023). Allerdings tangieren diese wichtigen arbeitsmarkt-, familien-, und sozialpolitischen Maßnahmen nicht die zugrunde liegende Problematik: Die Trennung und Hierarchisierung von Produktion/Marktökonomie und (sozialer) Reproduktion/Sorge inklusive der ihr zugrundliegenden Geschlechterordnung, verstanden als das Zusammenspiel von wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen und politischen Strukturen, durch die Geschlecht zum gesellschaftlichen Platzanweiser wird.

In vielen feministischen Debatten findet seit Jahrzehnten eine Auseinandersetzung darüber statt, wie es gelingen kann, die gegenwärtige Erwerbszentrierung zu überwinden und das ›Ganze der Arbeit‹ (Biesecker 2000) und damit das Ganze der Ökonomie in seiner gesellschaftlichen Bedeutung sichtbar zu machen (Scheele 2019a). Dabei lassen sich gegenwärtig mindestens zwei unterschiedliche Positionen identifizieren: Erstens wird mit der Idee einer »Care-Revolution« (z.B. Winker 2023) der Anspruch formuliert, eine Care basierte Politik bzw. eine Care-Ökonomie zu entwerfen. In deren Mittelpunkt stehen die Versorgungsbedürfnisse der Menschen »die sowohl in den privaten Haushalten als auch in den öffentlichen Einrichtungen vor allem von Frauen als unbezahlte oder unterbezahlte Arbeit übernommen werden« (Bauhardt 2024, S. 58). Ziel ist es, dass alle Menschen ihre Reproduktion nach ihren Vorstellungen sicherstellen können und die menschlichen Bedürfnisse bei der Gestaltung des Care-

Sektors im Zentrum stehen. Im Großen und Ganzen wird eine solidarische und hierarchie- und diskriminierungsfreie Gesellschaft angestrebt, »in der in allen Bereichen nicht weiter die Profit- und Tauschlogik herrscht, sondern in der Menschen demokratisch ohne die Vermittlung durch Markt und Geld bestimmen, wie sie sich gegenseitig unterstützen und welche Güter und Infrastruktur sie herstellen« (Winker 2023, S. 133).[6]

Damit eng verknüpft, aber mit einer etwas anderen Schwerpunktsetzung, wird zweitens, mit der Sichtbarmachung von Care-Arbeit und den mit ihr verknüpften inhaltlichen und zeitlichen Besonderheiten die Forderung verknüpft, Erwerbsarbeit im Kontext des gesamten Lebens neu zu gestalten. In dieser Perspektive wird die (Erwerbs-)Arbeit als gesellschaftliches Austauschverhältnis und damit auch soziale Kooperation (Kurz-Scherf 2005) nicht in Frage gestellt, wohl aber ihre arbeitspolitische Realität, in der – wie zu Beginn ausgeführt – eine androzentrische Norm dazu führt, dass alle anderen gesellschaftlichen Lebensbereiche nur eine nachrangige Stellung besitzen. Durch eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung könnten Erwerbs- und Care-Arbeit zwischen den Geschlechtern gerechter verteilt werden und es wäre ebenso möglich, anderen Bereichen jenseits der Erwerbsarbeit wie z.B. Ehrenamt, Freundschaften, Nachbarschaft nachzugehen. Das Ziel bestünde damit darin, ein Gesellschaftsmodell zu entwickeln, »das beiden Geschlechtern das Recht auf eine qualifizierte und angemessen entlohnte Berufstätigkeit einräumt, dabei aber die Vielfalt des Lebens – die darin enthaltenen Möglichkeiten ebenso wie die damit verbundenen Verpflichtungen – nicht auf seine beruflichen Komponenten reduziert« (Kurz-Scherf u.a. 2006b, S. 18).

Beide Positionen sind inhaltlich eng miteinander verbunden, unterscheiden sich jedoch hinsichtlich der Reichweite und hinsichtlich der Blickrichtung. Während die erste Perspektive Care und Care-Arbeit in den Fokus nimmt und von da aus Forderungen an eine Neugestaltung von Politik, Wirtschaft und Arbeit entwirft, bleibt in der zweiten Perspektive die Trennung von Erwerbsarbeit (inklusive der erwerbsförmig geleisteten Care-Arbeit) und unbezahlt geleisteter Care-Arbeit bestehen und es werden Ansatzpunkte für die Umverteilung, Neugestaltung und Neubewertung entworfen. Auch wenn die Zentralität von Erwerbsarbeit in der als Arbeitsgesellschaft verfassten Gesellschaft problematisiert wird, bleibt

6 Anknüpfungen und Erweiterungen der Care-Ökonomie finden sich – wie Christine Bauhardt ausführt – in der Feministischen Politischen Ökologie und der Queer Ecologies: »*Die Feministische Politische Ökologie (FPE) verbindet die Analyse der kapitalistischen Ökonomie mit der Kritik patriarchaler Herrschaft über Frauen und Natur. […] Der Ansatz der Queer Ecologies stellt eine explizit kritische Sichtweise auf die Natur-Kultur-Hierarchie und ihre Verflechtung mit heteronormativen Vorstellungen von Männlichkeit und Weiblichkeit dar*« (Bauhardt 2024, S. 59 f.).

sie der Gegenstand empirischer Analyse und theoretischer Auseinandersetzung. Untersucht werden dann über die Erwerbsarbeit bzw. den Nicht-Zugang zu Erwerbsarbeit hergestellte Differenzen. Differenzen entlang der Geschlechterachse wie auch entlang anderer Achsen wie Herkunft, Qualifikation, Alter oder »ethnischer Zuschreibung«: Wie sehen konkrete Arbeitsverhältnisse aus, welche Bedeutung hat bzw. bekommt »Geschlecht« in diesen Arbeitsverhältnissen, wie werden Ungleichheiten in beruflichen Organisationen hergestellt oder welche Möglichkeiten bietet Erwerbstätigkeit für Anerkennungsprozesse und inwiefern eröffnet sie Emanzipationspotenzial? (Scheele 2024)

Literatur

Aulenbacher, Brigitte/Riegraf, Birgit/Theobald, Hildegard (2014), Sorge und Sorgearbeit – Neuvermessungen eines traditionsreichen Forschungsfelds, in: Brigitte Aulenbacher, Birgit Riegraf, Hildegard Theobald (Hg.), *Sorge: Arbeit, Verhältnisse, Regime. Soziale Welt*, Sonderband 20, S. 5–20.

Bauhardt, Christine (2024), Der Arbeitsbegriff der Feministischen Ökonomik, in: Christine Bauhardt, Iris Baumgardt, Heinz-J. Bontrup, Sarah-Jane Conrad, Kerstin Guhlemann, Angela Häußler, Andrea Komlosy, Birgit Riegraf, Alexandra Scheele, Gerd Spittler, Sebastian Thieme, Theo Wehner, Sascha Liebermann (2024), Forschungsforum »Begriffserklärungen in Wissenschaft und Bildung: Arbeit«, Itdb Inter- und transdisziplinäre Bildung, Nr. 1, S. 53–61.

Becka, Denise/Auffenberg, Jennie/Braun, Esther/Evans, Michaela/Windscheid, Eike (2023), *Fachkräftepotenziale für die Pflege. 300.000 Vollzeitkräfte ließen sich aktivieren*, WSI Policy Brief 8, Düsseldorf, letzter Zugriff 20.11.2024, https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008520/p_fofoe_pb_008_2023.pdf.

Beckert, Sven (2014), *King Cotton. Eine Geschichte des globalen Kapitalismus*, München.

Biesecker, Adelheid (2000), *Kooperative Vielfalt und das Ganze der Arbeit: Überlegungen zu einem erweiterten Arbeitsbegriff*, WZB Discussion Paper Nr. P 00–504, Berlin.

BMFSFJ (2020), *Auf dem Weg zur Entgeltgleichheit von Frauen und Männern. Daten, Ursachen, Maßnahmen*, Berlin.

BMFSFJ (2017), *Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung*, Berlin.

BMFSFJ (2011), Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf, *Erster Gleichstellungsbericht*, Berlin.

Boatcă, Manuela (2023), Klasse vs. Andere: Kolonialität als Anomalie bei Karl Marx, in: Alexandra Scheele, Stefanie Wöhl (Hg.), *Feminismus und Marxismus*, Weinheim und Basel, S. 83–107.

Boll, Christina/Jahn, Malte/Lagemann, Jan (2017), *The gender lifetime earnings gap – exploring gendered pay from the life course perspective*, HWWI Research Paper 197.

Bothfeld, Silke/Betzelt, Sigrid (2021), Die Krankenpflege im deutschen Genderregime: Woran scheitert die berufliche Gleichstellung?, in: Ruth Abramowsk, Anna Hokema, Irene Dingel-

dey, Andrea Schäfer, Simon Scherger (Hg.), *Geschlechterungleichheiten in Arbeit und Wohlfahrtsstaat*, Frankfurt M., New York, S. 249–278.

Bourdieu, Pierre (2002), Einleitung, in: Bourdieu, Pierre (2002): *Der Einzige und sein Eigenheim*, Hamburg, S. 19–36.

Hausen, Karin (Hg.) (1993), *Geschlechterhierarchie und Arbeitsteilung, Zur Geschichte ungleicher Erwerbschancen von Frauen und Männern*, Göttingen.

Hausen, Karin (2000), Arbeit und Geschlecht, in: Jürgen Kocka, Claus Offe (Hg.), *Geschichte und Zukunft der Arbeit*, Frankfurt/M., New York, S. 343–361.

Honneth, Axel (2023), *Der arbeitende Souverän*, Berlin.

Klinger, Cornelia (2013), Krise war immer… Lebenssorge und geschlechtliche Arbeitsteilungen in sozialphilosophischer und kapitalismuskritischer Perspektive, in: Erna Appelt, Brigitte Aulenbacher, Angelika Wetterer (Hg.), *Gesellschaft. Feministische Krisendiagnosen*, Münster, S. 82–104.

Komlosy, Andrea (2014), *Arbeit. Eine globalhistorische Perspektive*, Wien.

Kurz-Scherf, Ingrid (2005), Arbeit neu denken, erforschen, gestalten – ein feministisches Projekt, in: Ingrid Kurz-Scherf, Lena Correll, Stefanie Janczyk (Hg.), *In Arbeit: Zukunft. Die Zukunft der Arbeit und der Arbeitsforschung liegt in ihrem Wandel*, Münster, S. 15–37.

Lenz, Inge (Hg.) (2008), *Die Neue Frauenbewegung in Deutschland. Abschied vom kleinen Unterschied. Eine Quellensammlung*, Wiesbaden.

Lepperhoff, Julia/Scheele, Alexandra (2017), Geschlechterverhältnisse – Machtverhältnisse: Ein- und Ausschlüsse durch Arbeits- und Sozialpolitik, in: *Femina Politica*. Jg. 26, H.1, S. 88–102.

Lutz, Helma/Benazha, Aranka (2022), Transnationale soziale Ungleichheiten: Migrantische Care- und Haushaltsarbeit, in: Astrid Biele Mefebue, Andrea Bührmann, Sabine Grenz (Hg.), *Handbuch Intersektionalitätsforschung*, Wiesbaden, o.S.

Mückenberger, Ulrich (1985), Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. Hat das Arbeitsrecht noch Zukunft?, in: *Zeitschrift für Sozialreform*, Jg. 31, H. 7–8, S. 415–475.

Müller, Beatrice (2023), Die sorgenfreie Gesellschaft. Wert-Abjektion als strukturelle Herrschaftsform des patriarchalen Kapitalismus, in: Alexandra Scheele, Stefanie Wöhl (Hg.), *Feminismus und Marxismus*, 2. Aufl, Weinheim und Basel, S. 108–125.

Scheele, Alexandra (2019a), Arbeit und Geschlecht: Erwerbsarbeit, Hausarbeit und Care, in: Beate Kortendiek, Katja Sabisch, Birgit Riegraf (Hg.), *Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung*, Wiesbaden, S. 753–762.

Scheele, Alexandra (2019b), Abwertung von Care-Arbeit durch Vergeschlechtlichung, in: Clarissa Rudolph, Katja Schmidt (Hg.), *Interessenpolitik und Care – Voraussetzungen, Hürden und Perspektiven kollektiven Handelns*, Münster, S. 24–36.

Scheele, Alexandra (2019c), Das ›Ganze‹ der Arbeit in den Blick nehmen. In: Nicole Burzan (Hg.), Komplexe Dynamiken globaler und lokaler Entwicklungen. Verhandlungen des 39. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Göttingen 2018.

Scheele, Alexandra (2023), Erwerbsarbeit und Emanzipation, in: Alexandra Scheele, Stefanie Wöhl (Hg.), *Feminismus und Marxismus*, 2. Aufl., Weinheim/Basel, S. 139–154.

Scheele, Alexandra (2024), Erwerbsarbeit nicht aus den Augen verlieren, in: Christine Bauhardt, Iris Baumgardt, Heinz-J. Bontrup, Sarah-Jane Conrad, Kerstin Guhlemann, Angela Häußler, Andrea Komlosy, Birgit Riegraf, Alexandra Scheele, Gerd Spittler, Sebastian Thieme, Theo Wehner, Sascha Liebermann (Hg.), *Forschungsforum »Begriffserklärungen in Wissenschaft*

und Bildung: Arbeit«, *itdb – Inter- und transdisziplinäre Bildung*, Jg. 1, H. 1, S. 120–125, , letzter Zugriff 20.11.2024, https://doi.org/10.5281/zenodo.13943664.

Scheele, Alexandra/Schiffbänker, Helene/Walker, David/Wienkamp, Greta (2023), Double Fragility: The Care Crisis in Times of Pandemic, in: *Gender and Research*, Jg. 24, H. 1, S. 11–35.

Schrenker, Anne-Katrin/Samtleben, Claire/Schrenker, Marcus (2021), Applaus ist nicht genug. Gesellschaftliche Anerkennung systemrelevanter Berufe, in: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, H. 13–15, S. 12–18.

Schutzbach, Franziska (2021), *Die Erschöpfung der Frauen. Wider die weibliche Verfügbarkeit*, München.

Senghaas-Knobloch, Eva (2008), Care-Arbeit und das Ethos fürsorglicher Praxis unter neuen Marktbedingungen am Beispiel der Pflegepraxis, in: *Berliner Journal für Soziologie*, Jg. 18, H. 2, S. 221–243.

Statistisches Bundesamt (2022), *Zahl der Beschäftigten im Pflegedienst in Kliniken binnen zehn Jahren um 18 Prozent gestiegen*, Pressemitteilung Nr. N026 vom 11. Mai 2022, letzter Zugriff 20.11.2024, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/05/PD22_N026_2313.html.

Statistisches Bundesamt (2024a), *Zeitverwendung*, letzter Zugriff 20.11.2024, https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Einkommen-Konsum-Lebensbedingungen/Zeitverwendung/_inhalt.html.

Statistisches Bundesamt (2024b), *Kernerwerbstätige in unterschiedlichen Erwerbsformen und sonstige Erwerbstätige – Atypische Beschäftigung*, letzter Zugriff 23.10.2024, https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Tabellen/atyp-kernerwerb-erwerbsform-erwerbstaetige-zr.html.

Statistisches Bundesamt (2024c), *Neuer Indikator »Gender Gap Arbeitsmarkt« erweitert den Blickwinkel auf Verdienstungleichheit*, Pressemitteilung Nr. 084 vom 6. März 2023, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/03/PD23_084_621.html (letzter Zugriff: 20.11.2024).

Voß, G. Günter (2010), Was ist Arbeit? Zum Problem eines allgemeinen Arbeitsbegriffs, in: Fritz Böhle, G. Günter Voß, Günther Wachtler (Hg.), *Handbuch Arbeitssoziologie*, Wiesbaden, S. 23–80.

Winker, Gabriele (2023), Das Ganze der Arbeit revolutionieren!, in: Alexandra Scheele, Stefanie Wöhl (Hg.), *Feminismus und Marxismus*, 2. Aufl., Weinheim/Basel, S. 126–138.

6. Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung

Christina Boll

Dr. Christina Boll, promovierte Ökonomin und habilitierte Soziologin, leitet die Abteilung Familie und Familienpolitik am Deutschen Jugendinstitut. Sie ist Privatdozentin an der Ludwig-Maximilians-Universität München und Gastprofessorin für Volkswirtschaftslehre an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA). Sie forscht zu den Schnittstellen von Familie und Arbeitsmarkt – den Verschränkungen von Familien- und Erwerbsbiografien, der Rolle staatlicher Anreize, Infrastrukturen und Dienste sowie sozialer Normen für individuelle Entscheidungen und Entscheidungen im Haushaltskontext.

Zusammenfassung:

- Frauen leisten 44,3 Prozent mehr unbezahlte Sorgearbeit als Männer.
- Erstgeburt als Zäsur, danach hohe Persistenz der Sorgearbeitsaufteilung im Paar
- Hauptrolle bei der Sorgearbeit hat Konsequenzen für die Erwerbseinbindung von Müttern: geringere Karrierechancen, brachliegende Potenziale
- Der gewünschten Egalisierung bei den Arbeitsstunden der Geschlechter stehen strukturelle Hürden sowie, bei den Müttern, eine zu geringe Entlastung seitens des Partners entgegen.

6.1 Einleitung: Frauen leisten 44,3 Prozent mehr unbezahlte Sorgearbeit als Männer

Frauen sind nicht nur am Arbeitsmarkt, sondern auch bei der Zeitverwendung für unbezahlte Sorgearbeit anders aufgestellt als Männer: Die im Vergleich zu Männern geringere Präsenz am Arbeitsmarkt geht mit einer vergleichsweise stärkeren Präsenz im häuslichen Bereich einher. Diese ist historisch gewachsen. So waren Frauen hierzulande erst 1977 mit der Reform des Ehe- und Familienrechts von der Pflicht zur Führung des Haushalts entbunden und durften sodann unbe-

schränkt erwerbstätig sein (BMFSFJ 2023a, S. 22–25). Echte Fortschritte bei der Chancengleichheit beider Geschlechter am Arbeitsmarkt können sich nur einstellen, wenn sich Männer und Frauen die Sorgearbeit gleichmäßiger aufteilen. Wie es aktuell um letztere bestellt ist, darüber gibt der sog. *gender care gap* Auskunft. Er misst den Unterschied zwischen Frauen und Männern in der wöchentlichen Zeitverwendung auf unbezahlte Arbeit (bezogen auf den Zeiteinsatz der Männer). Der *gender care gap* lag im Jahr 2022 laut Zeitverwendungserhebung (ZVE) 2022[1] des Statistischen Bundesamtes bei 44,3 Prozent (Statistisches Bundesamt 2024a). Zur unbezahlten Arbeit zählen zum einen Tätigkeiten, die in der Aktivitätenliste der ZVE 2022 in der Rubrik »Haushaltsführung und Betreuung der Familie« genannt werden – hierzu gehören z.B. Waschen, Kochen, Putzen, Gartenarbeit, handwerkliche Tätigkeiten, Kinderbetreuung und die Pflege von Angehörigen –, zum anderen werden auch freiwilliges und ehrenamtliches Engagement sowie die Unterstützung haushaltsfremder Personen hinzugezählt (Statistisches Bundesamt o.J.). Frauen ab 18 Jahren verbringen pro Woche knapp 30 Stunden mit unbezahlter Arbeit, das sind 9:10 Wochenstunden (1:19 Stunden pro Tag) mehr als Männer. Fast zwei Drittel ihrer 46-Stunden-Woche entfallen bei Frauen somit auf unbezahlte Arbeit, bei Männern ist es mit knapp 21 Stunden nur knapp die Hälfte ihrer 44,5-Stunden-Woche. Umgekehrt leisten Männer pro Woche 7:48 Stunden mehr Erwerbsarbeit als Frauen (Statistisches Bundesamt 2024b).

6.2 Theorien rekurrieren auf Zeitbudget- und Ressourcenverhältnisse sowie Identitätskonstruktion

Theoretische Fundierungen zur geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung im Haushalt bzw. im Paar lassen sich drei Strängen zuordnen (Boll 2017). Eine arbeitsteilige Spezialisierung im Haushaltskontext kann erstens mit einer relativen Zeitverfügbarkeit (Shelton 1992) erklärt werden – bspw. der Zuständigkeit des Partners für unbezahlte Sorgearbeit, weil er aufgrund seiner nur geringfügigen Erwerbseinbindung mehr Zeitressourcen dafür hat als seine vollzeiterwerbstätige Partnerin. Zweitens kann die Spezialisierung mit relativen Ressourcen der Partner begründet werden. Ressourcenökonomische Theorien verweisen in diesem Zusammenhang auf Effizienzvorteile, die sich aus Produktivitätsunterschieden bei bezahlter Markt- und unbezahlter Haus- und Sorgearbeit oder/und steigenden Grenzerträgen (Routineeffekten) ergeben (unitäres Mo-

1 Es wurden zwischen dem 1.1. und dem 31.12.2022 rund 10.000 Haushalte mit 20.000 Personen ab 10 Jahren befragt.

dell, Becker 1965) oder/und auf unterschiedliche Verhandlungspositionen der Partner, die ebenfalls auf Produktivitäts- oder Ressourcenunterschieden basieren und die Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse in Paarbeziehungen widerspiegeln (kooperative Verhandlungstheorien, z.B. Manser/Brown 1980). Beide Theoriestränge sind für sich genommen geschlechtsneutral. Ein dritter Theoriestrang berücksichtigt soziale Normen, um erklären zu können, wie es zu der beobachtbaren »traditionellen« Aufteilung mit männlichem Allein- oder Hauptverdiener und weiblicher Zuverdienerin kommt. Zur Erklärung von Geschlechternormen tragen wesentlich *gender display*- oder *doing gender*-Theorien (West/Zimmermann 1987, Berk 1985) bei. Diese Theorien gehen davon aus, dass Menschen ihre Geschlechteridentität durch ihr Verhalten (re)konstruieren. Identitätskonstruierendes Verhalten erfordert demnach eine Orientierung am Stereotyp: Menschen bevorzugen geschlechterstereotypenkonformes Verhalten und vermeiden stereotypenaverses Verhalten. Traditionell wurden unbezahlte Tätigkeiten wie Kinderbetreuung oder Hausarbeit als »weiblich« bzw. »unmännlich«, bezahlte Arbeit hingegen als »männlich« bzw. »unweiblich« angesehen. Eine ökonomische Adaption präsentieren Akerlof und Kranton (2000) mit ihrer identitätsökonomischen Theorie, in der identitätsbasierte Präferenzen explizit in der Nutzenfunktion modelliert werden. Die Bedeutung von *doing gender* wurde auch im Zusammenhang mit Kompensationshandeln im Paar gezeigt (Brines 1994): Stereotypenaverses Verhalten in einem Bereich, z.B. wenn die Partnerin mehr Markteinkommen als ihr Partner erzielt, kann den verursachten Identitätsschaden beim Partner durch übertrieben stereotypenkonformes Verhalten in einem anderen Bereich kompensieren, indem die Partnerin bspw. ihren Anteil an der Hausarbeit erhöht und der Partner ihn senkt (Greenstein 2000). Ein solches Kompensationsverhalten wurde vielfach untersucht. So zeigen etwa Lyonette und Crompton (2015) auf Basis qualitativer Daten für England, dass relative Ressourcen und Normen miteinander interagieren: Männer, deren Partnerin mehr Markteinkommen als sie selbst verdienen, erledigen mehr Hausarbeit als Männer, deren Partnerin weniger Einkommen als sie selbst erzielt, was konform mit ressourcenökonomischen Theorien ist. Zugleich jedoch erledigen die Partnerinnen, unabhängig vom eigenen Erwerbsarbeitsstunden- oder Einkommensanteil im Paar, mehr Hausarbeit als ihre männlichen Partner, was weder mit der *time availability*-These noch mit ökonomischen *rational choice*-Theorien, sehr wohl aber mit der *doing gender*-These vereinbar ist.

6.3 Empirische Evidenz zeigt Erklärungskraft der Theorien – und verdeutlicht zugleich fortbestehenden Angleichungsbedarf

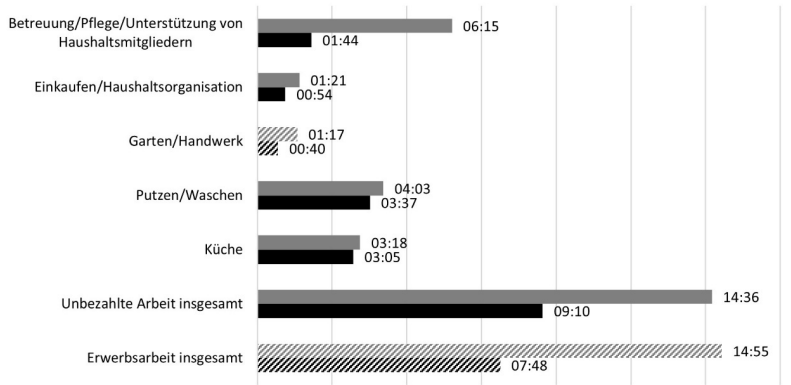
Aufgrund der Bildungsaufholung und der zunehmenden Erwerbstätigkeit von Frauen in den letzten Jahrzehnten bringen Frauen heute oftmals dieselbe oder sogar eine noch höhere Ressourcenausstattung für Erwerbsarbeit in die Partnerschaft ein. Unter anderem deshalb hat sich die Aufteilung der Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern im letzten Jahrzehnt etwas angeglichen, wie ein Vergleich der Zeitverwendungserhebungen 2012/13 und 2022 zeigt (Statistisches Bundesamt 2015; 2024a; b). Dies kam allerdings nicht durch einen rückläufigen Zeiteinsatz der Frauen für unbezahlte Sorgearbeit zustande, sondern durch einen noch stärkeren Anstieg bei den Männern (um 1 Stunde und 21 Minuten) als bei den Frauen (um 23 Minuten). Der *gender care gap* sank infolgedessen gegenüber 2012/13 von 52,4 Prozent um 8,1 Prozentpunkte auf 44,3 Prozent. Aufgrund weiterhin überwiegend traditioneller Geschlechterrollen konnten veränderte Ressourcenverhältnisse und Zeitverfügbarkeiten der Partner die Geschlechterlücke in der Sorgearbeit bisher nicht entscheidend reduzieren. Es sind weiterhin die Mütter, die die Hauptverantwortung für Care-Aufgaben tragen. Selbst in Zweiverdienerpaaren mit doppelter Vollzeit verrichten Frauen mehr Kinderbetreuung als Männer (Müller u.a. 2020). Zusätzlich stimmt bedenklich, dass der wöchentliche Gesamt-Workload der Frauen aus unbezahlter und bezahlter Arbeit weiterhin höher ist als der von Männern – der Abstand hat sich sogar von 1:04 Stunden auf 1:23 Stunden vergrößert.

6.4 Sind Kinder im Haushalt anwesend, vertieft sich die Spezialisierung der Geschlechter

Beachtlich sind die fortbestehenden Geschlechterunterschiede in Form des *gender care gaps* (vgl. Abbildung 1): Väter[2] leisten pro Woche knapp 15 Stunden (14:55) mehr bezahlte Arbeit als Mütter. Umgekehrt verbringen Mütter pro Woche gut vierzehneinhalb (14:36) Stunden mehr mit unbezahlter Arbeit als Väter. Für alle unbezahlten Arbeiten außer Gartenarbeit und handwerkliche Tätigkeiten wendeten Frauen bzw. Mütter mehr Zeit auf als Männer bzw. Väter. Beachtlich ist auch der um 12:49 Wochenstunden höhere Workload von Müttern gegenüber kinderlosen Frauen: Im Vergleich zu letzteren verbringen Mütter heute sowohl 10:32 Stun-

2 Als Väter (Mütter) werden im Folgenden Männer (Frauen) mit Kindern im eigenen Haushalt und übrige Männer und Frauen als (in diesem Sinne) kinderlos bezeichnet.

den mehr mit unbezahlter Arbeit als auch 2:18 Stunden *mehr* mit Erwerbsarbeit (zehn Jahre zuvor war es noch rund 7 Stunden *weniger*).



Legende: **Graue Balken** = Gap zwischen Vätern und Müttern; **Schwarze Balken** = Gap zwischen Männern und Frauen; **Gestrichelte Balken** = zeitlicher Vorsprung der Väter/Männer gegenüber Müttern/Frauen; **Einfarbige Balken** = zeitlicher Vorsprung der Mütter/Frauen gegenüber Vätern/Männern.

Abbildung 1: Zeitverwendungslücke auf bezahlte und unbezahlte Arbeit zwischen Männern und Frauen bzw. Vätern und Müttern ab 18 Jahren, in Stunden pro Woche, 2022
Quelle: Statistisches Bundesamt, Ergebnisse der Zeitverwendungserhebung (ZVE), Stand 28.2.24 (Männer und Frauen) bzw. 28.3.24 (Väter und Mütter); eigene Berechnungen.

Insbesondere das Alter des jüngsten Kindes im Haushalt ist bedeutsam: Ist das jüngste Kind noch im Vorschulalter, leisten 18- bis 64-jährige Mütter pro Woche 48:14 Stunden Care-Arbeit. Ist es hingegen zwischen sechs und 17 Jahren alt, beträgt der mütterliche Zeiteinsatz pro Woche aktuell 32:25 Stunden. Mit bezahlter Arbeit verbringen Mütter mit einem jüngsten Kind unter sechs Jahren knapp 13 Stunden pro Woche (12:53), Mütter mit jüngstem Kind im Alter von sechs bis 17 Jahren hingegen 21,5 Stunden. Väter hingegen wenden unabhängig vom Alter des jüngsten Kindes im Haushalt rund 33 Stunden pro Woche für bezahlte Arbeit auf und damit rund 4,5 Stunden mehr als kinderlose Männer und fast das 2,5-Fache der Erwerbsarbeitszeit von Frauen mit Kindern unter sechs Jahren (Statistisches Bundesamt 2024a).

6.5 Erstgeburt als Zäsur, danach hohe Persistenz der Sorgearbeitsaufteilung im Paar

Die Erstgeburt ist das Ereignis, das den Wechsel zur traditionellen Arbeitsteilung markiert. Ein Gradmesser für die praktizierte Sorgearbeitsaufteilung in den ersten Lebensjahren des Kindes ist die Inanspruchnahme von Elternzeit. Mütter dominieren nicht nur bei der unbezahlten, sondern auch bei der bezahlten Elternzeit: Der Väteranteil an den Elterngeldbeziehenden lag 2023 bei 26,2 Prozent (2022: 26,1 Prozent), die angestrebte Bezugsdauer der Väter betrug 3,7 Monate und stagniert seit längerem auf diesem Niveau. Demgegenüber steigt die geplante Bezugsdauer bei Müttern seit einigen Jahren an, sie lag 2023 bei 14,8 Monaten (Statistisches Bundesamt 2024d). Dies bleibt nicht ohne Folgen für die Arbeitsteilung danach: Im Sommer 2022 gaben 43 Prozent der Eltern in Paarfamilien mit jüngstem Kind im Alter von zehn bis 15 Jahren im Haushalt an, dass die Mutter sowohl direkt nach der ersten Elternzeit als auch aktuell »das meiste« übernimmt; weitere 27 Prozent der Eltern bestätigten für beide Zeitpunkte, dass die Mutter »etwas mehr als die Hälfte« übernimmt. Auch noch nach Verlassen des Grundschulalters bleibt es also bei der schon in der Elternzeit eingeübten Arbeitsteilung im Paar: Bei 70 Prozent der Paare leisten Mütter den überwiegenden Teil der Kinderbetreuung und zudem auch den überwiegenden Teil der Hausarbeit. Die Aufteilung der Hausarbeit ändert sich über die Familienphasen kaum (IfD Allensbach 2022, S. 12–14).

6.6 Hauptrolle bei der Sorgearbeit hat Konsequenzen für die Erwerbseinbindung von Müttern: geringere Karrierechancen, brachliegende Potenziale

Korrespondierend zur dauerhaften Hauptzuständigkeit der Mutter für die Sorgearbeit geht mit der Geburt des ersten Kindes eine substanzielle Veränderung der elterlichen Erwerbskonstellation einher: Waren vor der Erstgeburt noch in 67 Prozent der Paarfamilien beide Partner vollzeiterwerbstätig, gilt dies nach der ersten Elternzeit nur noch für 14 Prozent und, wenn das jüngste Kind zehn bis 15 Jahre alt ist, für 23 Prozent der Paare. In zwei Dritteln (66 Prozent) der Paare ist zum letztgenannten Zeitpunkt nur der Vater vollzeiterwerbstätig, während die Mutter entweder gar nicht, nur stundenweise oder in kürzerer oder längerer Teilzeit mit maximal 34 Wochenstunden beschäftigt ist (IfD Allensbach 2022, S. 7). Oftmals nehmen Mütter Stundenlohneinbußen hin, um in familientauglichere, flexiblere Jobs in anderen Berufen, Branchen oder Betrieben wechseln zu können. Der Wie-

dereinstieg nach der Familienpause zählt (nur für Frauen) zu den Risikofaktoren für formale Überqualifikation (Boll u.a. 2016). Mütterliche Erwerbsausstiege und die Reduktion von Arbeitszeiten, wenn die Kinder noch klein sind, hängen auch damit zusammen, dass Mütter bei der Kinderbetreuung eher zeitstrukturierende Tätigkeiten wie Körperpflege, Füttern und Anziehen der Kinder übernehmen, die zu festen Zeiten am Tag erledigt werden müssen, was die zeitliche Flexibilität der Mütter im Job einschränkt. Während Mütter im Jahr 2022 pro Tag 38 Minuten mit diesen Tätigkeiten als Hauptaktivität verbrachten, waren es bei Vätern nur 15 Minuten. Auch das Begleiten der Kinder zu Terminen und Wegezeiten machen bei Müttern täglich 20 Minuten, bei Vätern nur 11 Minuten aus. Väter hingegen verbringen vergleichsweise mehr Zeit mit Spielen und Sport mit den Kindern (Väter: 20 Minuten, Mütter: 27 Minuten).

Mütter bleiben meist auch dann unter ihrem Erwerbspotenzial, wenn die Kinder älter sind, um bspw. bei Erkrankungen oder Pflegebedürftigkeit der Kinder einspringen zu können. Kinderbetreuungsaufgaben bremsen eine stärkere Erwerbsintegration von Frauen aus. Die Erwerbstätigenquoten von Frauen im Alter von 30 bis unter 40 Jahren liegen weiterhin um über zehn Prozentpunkte unter denen der gleichaltrigen Männer (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2023, S. 6). Lebte mindestens ein Kind unter drei Jahren im Haushalt, betrug die Erwerbstätigenquote der Mütter im Jahr 2022 sogar nur 39,7 Prozent (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2023, S. 7). Im Jahr 2020 gab mit 2,7 Millionen etwa ein Drittel der teilzeiterwerbstätigen Frauen an, aufgrund der Kinderbetreuung eine Teilzeittätigkeit auszuüben; bei Männern lag der vergleichbare Anteil bei sieben Prozent (ebd.). Die bezahlte Monatsarbeitszeit der Frauen 2023 lag um 18 Prozent unter der der Männer, die unbereinigte Stundenlohnlücke betrug ebenfalls 18 Prozent (Statistisches Bundesamt 2024c). Ähnliche Muster zeigen sich bspw. auch in skandinavischen Ländern (vgl. bspw. Kleven u.a. 2019 für Dänemark), die oftmals als Vorbilder in Sachen *gender mainstreaming* bezeichnet werden. Folgen des mütterlichen Erwerbsverhaltens rund um die (Erst-)Geburt für die Entwicklung der Geschlechterungleichheit im weiteren Lebensverlauf sind in der Literatur umfangreich belegt worden (z.B. Bertrand u.a. 2010; Goldin 2021; Kleven u.a. 2019 oder für Deutschland Bönke/Lüthen 2020, Boll u.a. 2017). Maßgeblichen Einfluss hierauf hat allerdings, wie Mütter zur Aufteilung der Aufgaben in ihrer Partnerschaft eingestellt sind: Mütter, die für eine gleiche Aufgabenteilung von Berufs- und Familienarbeit plädieren, steigern den Arbeitsumfang nach der Rückkehr aus der Familienpause in den Job deutlich stärker als Mütter, die sich eher für eine traditionelle Aufteilung aussprechen. Erstgenannte Mütter weisen dementsprechend später, wenn das jüngste Kind zehn bis 15 Jahre alt ist, eine deutlich höhere Wochenarbeitszeit auf (IfD Allensbach 2022, S. 8).

6.7 Auseinanderklaffen von Wunsch und Wirklichkeit und Barrieren zur Schließung der Lücken

Bei der Erwerbsarbeit steht einem Viertel der Mütter mit Aufstockungswunsch ein Viertel der Väter mit Verkürzungswunsch gegenüber: Wie die Zeitverwendungserhebung 2022 zeigt, findet jede vierte erwerbstätige Mutter (24,1 Prozent) die Zeit für den Job als zu knapp bemessen und würde gern mehr Stunden pro Woche einer bezahlten Arbeit nachgehen (Statistisches Bundesamt 2024b). Dahinter steht nicht nur der Wunsch nach einer gleichmäßigeren Aufteilung der Sorgearbeit, sondern auch – insbesondere in Familien mit niedrigem sozioökonomischem Status – nach einer Erhöhung des Familieneinkommens (IfD Allensbach 2022, S. 20). Hingegen würde nur etwa jede siebte Mutter (15,1 Prozent) gern weniger Stunden im Job verbringen. Zugleich möchte ein gutes Viertel der Väter (25,5 Prozent) gern weniger Stunden arbeiten; diese Väter finden, dass sie zu viel Zeit im Job verbringen; nur jeder sechste Vater (17,6 Prozent) würde die Erwerbsarbeitszeit gern ausdehnen (Statistisches Bundesamt 2024b).

Allerdings setzen sich diese Veränderungswünsche bei den Vätern im Job nicht proportional bei der unbezahlten Sorgearbeit zuhause um. 29 Prozent der Väter in Paarfamilien mit Kindern unter 16 Jahren, die aktuell weniger als die Hälfte der Kinderbetreuung übernehmen, sagten im Sommer 2022, sie würden sich wünschen, sich mehr einbringen zu können. 62 Prozent waren zufrieden mit dem Status quo (9 Prozent waren unentschieden). Unter Vätern, die grundsätzlich eine gleichmäßige Aufteilung der Kinderbetreuung unter den Partnern befürworten, wünschen sich 46 Prozent, sich mehr einbringen zu können; 50 Prozent jedoch sind zufrieden mit dem Status quo (und vier Prozent unentschieden; IfD Allensbach 2022, S. 30). Differenziert nach fünf Vätertypen, ist die Diskrepanz zwischen Ideal und Realität am größten in der Vätergruppe der »Überzeugten Engagierten« mit 32 Prozentpunkten: 70 Prozent von ihnen betrachten eine hälftige Aufteilung der Kinderbetreuung als ihr persönliches Ideal, aber nur 38 Prozent praktizieren es (BMFSFJ 2023b, S. 20). Zugleich sind Bildungsniveau und Haushaltseinkommen dieser Vätergruppe am zweithöchsten, übertroffen nur von den »Etablierten Konventionellen«. Diese Gruppe verfolgt jedoch nur zu 39 Prozent das Ideal der gleichmäßigen Aufteilung der Kinderbetreuung (und 14 Prozent dieser Männer leben es; BMFSFJ 2023b, S. 20).

Der Umsetzung dieser Wünsche, die eine stärkere Egalisierung der Arbeitsteilung der Geschlechter mit sich brächte, stehen nicht nur strukturelle Hürden wie eine bedarfsdeckende institutionelle Kinderbetreuung und, für Kinder im Schulalter, Ganztagsschulplätze entgegen. Viele Mütter, die gern Stunden im Job aufstocken würden, fühlen sich im Alltag bei den konkreten Aufgaben auch weniger von ihrem Partner unterstützt als sie zuvor erwartet hatten. Dem Stress durch

die unerwartet hohe Doppelbelastung durch Beruf und Familie zu entgehen, ist zugleich einer der Hauptgründe für den Wunsch berufstätiger Mütter nach Arbeitszeitreduzierung. Bezüglich der beruflichen Unterstützung sind berufstätige Mütter deutlich unzufriedener mit ihrem Partner als umgekehrt Väter mit ihrer Partnerin (IfD Allensbach 2022, S. 22).

6.8 »Alles auf Anfang« nach der Covid-19-Pandemie

Weil Kinderbetreuung (im Vergleich zur Hausarbeit) zeitlich weniger flexibel, zwingend erforderlich und nur bedingt skalierbar ist, war zu Beginn der Coronapandemie – basierend auf den eingangs vorgestellten theoretischen Wirkmechanismen – bei der Kinderbetreuung ein größerer Anpassungsdruck im Paar erwartet worden als bei der Hausarbeit (Boll & Schüller 2020). Diese Hoffnungen blieben unerfüllt. Zwar erreichten Frauen – anders als Männer – ihre vorpandemische Wochenarbeitszeit, die im ersten Lockdown im Frühjahr 2020 bei beiden Geschlechtern zurückgegangen war, bereits wieder im Sommer 2020 (Knize u.a. 2022). Auch zeigten sich im Jahr 2021 bei den Frauen keine erhöhten Arbeitslosigkeitsrisiken infolge ihrer hohen Kurzarbeitsbetroffenheit im ersten Pandemiejahr 2020 (Schäper/Wrohlich 2024). Frauen fassten also im Arbeitsmarkt recht schnell wieder Tritt. Dennoch blieb die Konvergenz der ungleichen Rollen im privaten Bereich aus. Zwar steigerten Väter ihr Engagement in der Kinderbetreuung in der Pandemie, jedoch wurde die Hauptlast der Kinderbetreuung, die aufgrund der Lockdown-bedingten Kita- und Schulschließungen enorm gewachsen war, überwiegend von den Müttern getragen (vgl. u.a. Zinn u.a. 2020 auf Basis der SOEP-CoV-Studie, Jessen u.a. 2024 mit Daten des Beziehungs- und Familienpanels *pairfam*, Zoch u.a. 2020 auf Basis von NEPS-Daten). Zwischenzeitliche Hoffnungsschimmer am Horizont, wie sie in einer Studie auf Basis des Hochfrequenten Online-Personen-Panels (HOPP) des IAB der Wellen September/Oktober 2020 bis April/Mai 2022 in Form eines zunächst gestiegenen väterlichen Kinderbetreuungsanteils aufschienen, verschwanden später wieder: Ab Anfang 2021 stieg der Anteil der Paare mit überwiegender Kinderbetreuungsverantwortung seitens der Mutter wieder an (Müller u.a., im Erscheinen). Dieser Trend setzte sich gemäß der WSI Erwerbstätigenbefragung auch nach Ende der Pandemie – zwischen November 2022 und November 2023 – fort. Im November 2023 lagen die Einschätzungen der befragten Mütter zur Aufteilung der Kinderbetreuung bei ihnen zuhause wieder auf Vorkrisenniveau (WSI Pressedienst 26.2.2024). Ähnliches gilt für die Hausarbeit (Jessen u.a. 2024).

Insofern haben sich die in die Pandemie und in das Homeoffice als *game changer* gesetzten Hoffnungen nicht erfüllt. Telearbeit als Gelegenheit von Vä-

tern, unbezahlte Sorgearbeit zuhause durch eigene Anschauung und eigenes Mithelfen umfangreicher wertschätzen zu lernen, hat mitnichten zu einer Wende in der Gleichstellung geführt. Die Gelegenheit des Homeoffice war nur so lange im Sinne höheren väterlichen Engagements effektiv wie sie von einer Notsituation flankiert wurde (Boll u.a. 2023). Mit den Wiederöffnungen der Kitas und Schulen, dem Ende der Abstandsregelungen und somit auch dem wieder möglichen Rückgriff auf Großeltern und andere Unterstützungspersonen ebbte der positive Trend bei den Vätern wieder ab. Genauso wenig kam es allerdings zu einem Backlash – der *gender care gap* ist durch die Pandemie nicht angestiegen. Vielmehr steht nach der Pandemie »alles auf Anfang«:

Der *gender care gap* verbleibt in Deutschland auf »konstant hohem Niveau«, auch im internationalen Vergleich (Jessen u.a. 2024, S. 129). Bezogen auf die theoriegeleiteten Verhaltenserwartungen ist zu bilanzieren, dass dominante Geschlechterrollenorientierungen letztlich die Oberhand behalten haben. Je stärker regionale soziale Normen verankert sind, desto wahrscheinlicher ist es, dass sich ein anfänglich abweichendes Verhalten einzelner Paare mittelfristig diesem gesellschaftlichen Standard wieder anpasst (Bielby/Bielby 1989).

6.9 Fazit: Politikreformen zur Reduktion der *gender gaps* bei unbezahlter Sorge- und bezahlter Erwerbsarbeit

Eine neue soziale Identität familienaktiver Väter hat sich bisher nicht nachhaltig etablieren können. Politikmaßnahmen sind jedoch mittelfristig imstande, Signaleffekte im Sinne neuer, gesellschaftlich akzeptierter Verhaltensoptionen zu setzen, wie die empirische Forschung bspw. zur Elterngeldreform 2007 gezeigt hat (vgl. u.a. Tamm 2019). Die Familiengründung ist der Startpunkt der sich öffnenden Schere bei der Aufteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit bei Paaren; die in dieser Phase erfolgenden Weichenstellungen sind später schwer wieder umzukehren. Vor diesem Hintergrund sind in der Tat weitere Reformen bei Elternzeit und Elterngeld in Richtung einer Ausweitung der Vätern vorbehaltenen Monate sowie einer Anhebung der Lohnersatzrate besonders vielversprechend, um die väterliche Zeitverwendung für ihre Kinder zu stimulieren und den *gender care gap* zu senken, wie die empirische Evidenz belegt (u.a. Rege/Solli 2013, Boll u.a. 2014). Die Hausarbeit hängt, wie die Forschung zu Haupt- und Nebenaktivitäten in der Zeitverwendung zeigt, zu einem Gutteil mit der Kinderbetreuung zusammen. Daher können Politikmaßnahmen, die zuvorderst auf eine stärkere Gleichverteilung der Kinderbetreuungsaufgaben abzielen, potenziell auch die Verteilung der Hausarbeit in diesem Sinne verändern. Par-

allel ist an den arbeitsmarktbezogenen *gender gaps* anzusetzen: Im Sinne einer lebenslaufkonsistenten und familienstandunabhängigen Politik, die für jeweils beide Elternteile die Förderung der Übernahme von Sorgeverantwortung mit der Ermöglichung ökonomischer Selbstständigkeit verbindet (Beblo/Boll 2014), sollte die Aktivierung der Väter für die Sorgearbeit steuerpolitisch durch eine Abschaffung der Erwerbsfehlanreize für Zuverdienerinnen flankiert werden. Hierzu bedarf es des Übergangs vom Ehegattensplitting zur Individualbesteuerung und der Abschaffung der beitragsfreien Mitversicherung von Ehegattinnen und Ehegatten bzw. eingetragenen Lebenspartnerrinnen und -partnern in der gesetzlichen Krankenversicherung.

Literatur

Akerlof, George A./Kranton, Rachel E. (2000), Economics and Identity, in: *Quarterly Journal of Economics*, Jg. 115, H. 3, S. 715–753.

Beblo, Miriam/Boll, Christina (2014), Ökonomische Analysen des Paarverhaltens aus der Lebensverlaufsperspektive und politische Implikationen, in: *Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung*, Jg. 83, H. 1, S. 121–144.

Becker, Gary S. (1965), A Theory of the Allocation of Time, in: *The Economic Journal*, Jg. 75, H. 299, S. 493–517.

Berk, Sarah F. (1985), *The Gender Factory. The Apportionment of Work in American Households*, New York.

Bertrand, Marianne/Goldin, Claudia/Katz, Lawrence F. (2010), Dynamics of the Gender Gap for Young Professionals in the Financial and Corporate Sectors, in: *American Economic Journal: Applied Economics*, Jg. 2, H. 3, S. 228–255.

Bielby, William T./Bielby, Denise D. (1989), Family Ties. Balancing Commitments to Work and Family in Dual Earner Households, in: *American Sociological Review*, Jg. 54, H. 5, S. 776–789.

Boll, Christina/Leppin, Julian S./Reich, Nora (2014), Paternal childcare and parental leave policies: evidence from industrialized countries, in: *Review of Economics of the Household*, Jg. 12, H. 1, S. 129–158.

Boll, Christina/Leppin, Julian S./Schömann, Klaus (2016), Who is overeducated and why? Probit and dynamic mixed multinomial logit analyses of vertical mismatch in East and West Germany, in: *Education Economics*, Jg. 24, H. 6, S. 639–662.

Boll, Christina (2017), *Die Arbeitsteilung im Paar – Theorien, Wirkungszusammenhänge, Einflussfaktoren und exemplarische empirische Evidenz*, Expertise für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, letzter Zugriff: 15.10.2024, https://www.zweiter-gleichstellungsbericht.de/de/article/51.expertisen.html.

Boll, Christina/Jahn, Malte/Lagemann, Andreas (2017), The Gender Lifetime Earnings Gap – Exploring Gendered Pay from the Life Course Perspective, in: *Journal of Income Distribution*, Jg. 26, H. 1, S. 1–53.

Boll, Christina/Schüller, Simone (2020), Quo vadis paarinterne Arbeitsteilung post coronam?, in: *Wirtschaftsdienst*, Jg. 100, H. 7, S. 556–558.

Boll, Christina/Müller, Dana/Schüller, Simone (2023), Neither Backlash nor Convergence: Dynamics of Intra-Couple Childcare Division During the Covid-19 Pandemic in Germany, in: *Journal for Labour Market Research*, Jg. 57, H. 27.

Bönke, Timm/Lüthen, Holger (2020), Die Ungleichheit von Lebenserwerbseinkommen, in: *Wirtschaftsdienst*, Jg. 100, H. 4, S. 241–245.

Brines, Julie (1994), Economic Dependency, Gender, and the Division of Labor at Home, in: *American Journal of Sociology*, Jg. 100, H. 3, S. 652–688.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hg.) (2023a), *Kinder, Haushalt, Pflege – wer kümmert sich?*, 6. Aufl., letzter Zugriff: 15.10.2024, https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/kinder-haushalt-pflege-wer-kuemmert-sich–160278.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hg.) (2023b), *Väterreport 2023. Entwicklungen und Daten zur Vielfalt der Väter in Deutschland*, letzter Zugriff: 15.10.2024, https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/vaeterreport-2023-230376.

Goldin, Claudia (2021), *Career and Family. Women's Century-long Journey Toward Equity*, Princeton/New Jersey.

Greenstein, Theodore N. (2000), Economic Dependence, Gender, and the Division of Labor in the Home: A Replication and Extension, in: *Journal of Marriage & the Family*, Jg. 62, H. 2, S. 322–335.

Institut für Demoskopie Allensbach (IfD Allensbach) (2022), *Weichenstellungen für die Aufgabenteilung in Familie und Beruf. Zweite Befragung – 2022*, letzter Zugriff: 15.10.2024, https://www.ifd-allensbach.de/fileadmin/IfD/sonstige_pdfs/9213_Weichenstellungen.pdf

Jessen, Jona/Kinne, Lavinia/Wrohlich, Katharina (2024), Gender Care Gap in Deutschland: Kein anhaltender Anstieg infolge der Corona-Pandemie, in: *DIW Wochenbericht*, H. 9/2024, S. 123–130.

Kleven, Henrik/Landais, Camille/Søgaard, Jakob E. (2019), Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark, in: *American Economic Journal: Applied Economics*, Jg. 11, H. 4, S. 181–209.

Knize, Veronika/Tobler, Lina/Christoph, Bernhard/Fervers, Lukas/Jacob, Marita (2022), Workin' moms ain't doing so bad: Evidence on the gender gap in working hours at the outset of the COVID-19 pandemic, in: *Journal of Family Research*, Jg. 34, H. 1, S. 161–192.

Kohaut, Susanne/Möller, Iris (2022), Führungspositionen in Betrieben und Verwaltungen: Der Weg nach ganz oben bleibt Frauen oft versperrt, in: *IAB-Kurzbericht*, Jg. 2022, H. 1.

Lyonette, Clare/Crompton, Rosemary (2015), Sharing the load? Partners' relative earnings and the division of domestic labour, in: *Work, Employment and Society*, Jg. 29, H. 1, S. 23–40.

Manser, Marilyn/Brown, Murray (1980), Marriage and Household Decision Making: A Bargaining Analysis, in: *International Economic Review*, Jg. 21, H. 1, S. 31–44.

Müller, Dana/Boll, Christina/Osiander, Christopher/Schüller, Simone (2024), Working from Home and Parental Childcare Division: Evidence from Two Years Covid-19 Pandemic, in: *Social Politics*, letzter Zugriff: 08.05.2025, https://academic.oup.com/sp/advance-article/doi/10.1093/sp/jxae031/7934658

Müller, Kai-Uwe/Samtleben, Claire/Schmieder, Julia/Wrohlich, Katharina (2020), Corona-Krise erschwert Vereinbarkeit von Beruf und Familie vor allem für Mütter – Erwerbstätige Eltern sollten entlastet werden, in: *DIW Wochenbericht*, H. 19/2020, S. 331–340.

Rege, Mari/Solli, Ingeborg F. (2013), The Impact of Paternity Leave on Fathers' Future Earnings, in: *Demography*, Jg. 50, S. 2255–2277.

Schäper, Clara/Wrohlich, Katharina (2024), Kurzarbeit in Corona-Pandemie: Frauen und Männer ein Jahr später nicht häufiger arbeitslos, aber mit geringerer Lohnentwicklung, in: *DIW Wochenbericht*, H. 9/2024, S. 161–192.

Shelton, Beth A. (1992), *Women, Men, and Time: Gender Differences in Paid Work, Housework, and Leisure*, Westport/Connecticut.

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2023), *Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2022*, in: *Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt*, Jg. 2023, Nürnberg, letzter Zugriff: 15.10.2024, https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Frauen-und-Maenner/generische-Publikationen/Frauen-Maenner-Arbeitsmarkt.pdf

Statistisches Bundesamt (2015), *Arbeitszeit von Frauen: ein Drittel Erwerbsarbeit, zwei Drittel unbezahlte Arbeit*, Pressemitteilung Nr. 179 vom 18. Mai 2015, letzter Zugriff: 15.10.2024, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/Frueher/PD15_179_63931.html

Statistisches Bundesamt (2024a), *Gender Care Gap 2022: Frauen leisten 44,3 Prozent mehr unbezahlte Arbeit als Männer*, Pressemitteilung Nr. 073 vom 28. März 2024, Wiesbaden, letzter Zugriff: 15.10.2024, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/02/PD24_073_63991.html

Statistisches Bundesamt (2024b), *Wo bleibt die Zeit? Ergebnisse aus der Zeitverwendungserhebung 2022*, letzter Zugriff: 15.10.2024, https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Einkommen-Konsum-Lebensbedingungen/Zeitverwendung/Ergebnisse/_inhalt.html

Statistisches Bundesamt (2024c), *Gender Gap Arbeitsmarkt 2023 unverändert bei 39 Prozent*, Pressemitteilung Nr. 083 vom 5. März 2024, letzter Zugriff: 15.10.2024, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/03/PD24_083_621.html

Statistisches Bundesamt (2024d), *Elterngeld 2023: Elterngeld Plus immer stärker in Anspruch genommen*, Pressemitteilung Nr. 124 vom 27. März 2024, letzter Zugriff: 15.10.2024, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/03/PD24_124_22922.html

Sullivan, Oriel (2011), An end to gender display through the performance of housework? A review and reassessment of the quantitative literature using insights from the qualitative literature, in: *Journal of Family Theory & Review*, Jg. 3, H. 1, S. 1–13.

Tamm, Marcus (2019), Fathers' parental leave-taking, childcare involvement and labor market participation, in: *Labour Economics*, Jg. 59, S. 184–197.

West, Candace/Zimmermann, Don H. (1987), Doing Gender, in: *Gender & Society*, Jg. 1, H. 2, S. 125–151.

WSI Pressedienst (2024), *Auswertung zu Equal-Care-Day und Frauentag. Auch erwerbstätige Mütter übernehmen meist Großteil der Kinderbetreuung – Kluft bei der Sorgearbeit ist groß*, letzter Zugriff: 15.10.2024, https://www.boeckler.de/de/pressemitteilungen-2675-auch-erwerbstaetige-muetter-uebernehmen-meist-grossteil-der-kinderbetreuung-57852.htm

Zinn, Sabine/Kreyenfeld, Michaela/Bayer, Michael (2020), Kinderbetreuung in Corona-Zeiten: Mütter tragen die Hauptlast, aber Väter holen auf, in: *DIW aktuell*, H. 51.

Zoch, Gundula/Bächmann, Ann-Christin/Vicari, Basha J. (2020), Kinderbetreuung in der Corona-Krise: Wer betreut, wenn Schulen und Kitas schließen?, *NEPS Corona & Bildung*, Bericht Nr. 3.

7. Teilzeitarbeit – im Spannungsverhältnis von Vereinbarkeit und Gleichstellung

Agnieszka Althaber

Dr. Agnieszka Althaber ist Soziologin mit Forschungsschwerpunkt in der Analyse sozialer Ungleichheiten, insbesondere mit Blick auf Geschlecht, Teilzeitarbeit, Erwerbsverläufe und Vermögen. In ihrer aktuellen Habilitation untersucht sie finanzielle Entscheidungsprozesse in Paarbeziehungen. Sie arbeitet vorwiegend mit quantitativen Längsschnitt- und Paneldaten, und verbindet empirische Analysen mit ungleichheits- und machtsoziologischen Perspektiven. Sie hat an der Freien Universität Berlin promoviert und ist derzeit Postdoc an der LMU München. Zuvor war sie am WZB und an der Universität Jena tätig.

Zusammenfassung:

- Teilzeitarbeit ist in Deutschland weit verbreitet und wird überwiegend von Frauen zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Care-Arbeit genutzt.
- Trotz der Flexibilisierung des Arbeitsmarktes und temporärer Egalisierungstendenzen während der Covid-19-Pandemie bleibt die geschlechtertypische Nutzung von Teilzeitarbeit unverändert.
- Die Verknüpfung mit dem männlichen Ernährermodell, gestützt durch institutionelle Rahmenbedingungen wie das Ehegattensplitting und unzureichende Betreuungsangebote, in Kombination mit Arbeitsmarktstrukturen wie der beruflichen Geschlechtersegregation und geringeren Entlohnung frauendominierter Berufe sowie mit betrieblicher Abwertung von Teilzeitarbeit erklärt diese Persistenz.
- Teilzeitarbeit führt zu finanziellen Einbußen, geringen Rentenansprüchen und begrenzten Karrierechancen und trägt so zu Geschlechterungleichheiten am Arbeitsmarkt bei.

7.1 Einleitung

Die Teilzeitarbeit ist seit Jahrzehnten ein fester Bestandteil der Arbeitsmärkte westlicher Industrienationen und wird häufig als Schlüsselinstrument zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie betrachtet. Vor allem Frauen nutzen die Teilzeit als Arbeitsmodell, um Erwerbstätigkeit und familiäre Sorgearbeit im Lebensverlauf zu ermöglichen. In Deutschland arbeiteten im Jahr 2023 knapp die Hälfte aller erwerbstätigen Frauen in Teilzeit, während der Anteil bei Männern mit 13 Prozent deutlich niedriger ausfiel. Besonders bei Müttern (67 Prozent) und Vätern (neun Prozent) zeigt sich eine signifikante Geschlechterlücke (Statistisches Bundesamt 2024c). Diese stark ausgeprägten Unterschiede in der Verbreitung von Teilzeitarbeit spiegeln nicht nur individuelle Entscheidungen wider, sondern sind Ausdruck tief verwurzelter struktureller und kultureller Rahmenbedingungen, die den Arbeitsmarkt prägen und zentrale Herausforderungen für die Gleichstellung der Geschlechter darstellen.

Teilzeitarbeit ermöglicht auf der einen Seite Flexibilität für unbezahlte Sorgearbeit, geht jedoch auf der anderen Seite häufig mit erheblichen Nachteilen für die eigenständige materielle Absicherung einher. Hierzu zählen unter anderem geringere Löhne (Schmitt/Auspurg 2022; Gallego Granados u.a. 2019), geringere Aufstiegschancen (Lott/Klenner 2018; Hipp u.a. 2023) und niedrigere eigenständige Rentenansprüche (Frommert/Strauß 2013; Hammerschmid/Rowold 2019), was langfristig finanzielle Abhängigkeiten und Armutsrisiken von Frauen verstärkt, insbesondere für Alleinerziehende (Hübgen 2020). Zudem ist die Teilzeitarbeit stark mit der beruflichen Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt verknüpft und weist eine strukturelle Konzentration in frauendominierten Branchen auf, die durch niedrigere Löhne und geringe Aufstiegsmöglichkeiten gekennzeichnet sind (Bächmann u.a. 2022; Althaber 2022).

Die Ambivalenz von Teilzeitarbeit als Vereinbarkeitsinstrument und Ungleichheitsdeterminante leitet sich historisch aus der engen Koppelung mit dem Ernährermodell ab, bei dem der Mann als Haupternährer und die Frau als vorrangig Sorgearbeitende und Zuverdienerin positioniert werden (Lewis/Ostner 1994; Dingeldey 2000; Gottschall 2018). Vor und nach der Wiedervereinigung 1990 diente das Ernährermodell in der Arbeitsmarkt- und Familienpolitik der Bundesrepublik Deutschland als maßgebliches Leitbild, das zwar die Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt über die Teilzeitarbeit ermöglichte, jedoch gleichzeitig Geschlechterungleichheiten fortschrieb (Kurz-Scherf 1989; Eckart 1990; Nickel 2004; Allmendinger u.a. 2008). Seit den frühen 2000er Jahren zeichnet sich in der Sozialpolitik eine schrittweise Abkehr vom Ernährermodell hin zum *adult-worker*-Modell ab, welches eine Teilnahme aller Erwachsenen am Arbeitsmarkt vorsieht (Bothfeld/Rouault 2015; Saraceno 2015). Unterstützt wird dieser Wandel durch

strukturelle Reformen wie den Ausbau der Kinderbetreuung (Zoch 2020), Reformen beim Elterngeld und der Elternzeit (Koch 2016; Samtleben u.a. 2019), die Einführung der Brückenteilzeit (Hohendanner/Wanger 2023) oder die Flexibilisierung von Arbeitszeitmodellen (Bächmann u.a. 2020; Lott/Abendroth 2020). Die Fortschritte in der Vereinbarkeitspolitik haben somit neue Möglichkeiten für eine stärker partnerschaftliche Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern geschaffen. Die Erfahrungen aus der Covid-19-Pandemie und aktuelle Arbeitsmarktentwicklungen, wie der immer dringlicher werdende Arbeitskräftemangel, geben Anlass, die bisherigen Debatten über Arbeitszeiten und Teilzeitarbeit unter veränderten Rahmenbedingungen neu zu führen.

Doch inwiefern haben diese Entwicklungen dazu beigetragen, die Verbreitung und Struktur der Teilzeitarbeit zu verändern und die mit Teilzeitarbeit verbundenen Geschlechterungleichheiten abzubauen? Der Beitrag untersucht, wie die Teilzeitarbeit in Deutschland im Spannungsfeld von Vereinbarkeitspolitiken und Geschlechterungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt verortet ist. Ausgehend von aktuellen Forschungsergebnissen und zentralen wissenschaftlichen Debatten wird argumentiert, dass die Teilzeitarbeit einerseits ein notwendiges Instrument ist, um Frauen den Zugang zum Arbeitsmarkt zu ermöglichen, andererseits jedoch auf institutionelle und kulturelle Rahmenbedingungen trifft, welche die Teilzeitarbeit weiterhin als strukturell benachteiligende Beschäftigungsform stabilisieren. Somit eröffnet die Teilzeitarbeit zwar eine Lösung für die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Care-Arbeit, langfristig verfestigt sie jedoch Geschlechterungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt.

7.2 Definitionen, Entwicklung und Struktur der Teilzeitbeschäftigung

Unter Teilzeitarbeit werden in der amtlichen Statistik und in vielen Studien alle Beschäftigungsverhältnisse gefasst, die in Abgrenzung zu einer Vollzeittätigkeit mit einer reduzierten Arbeitszeit einhergehen (Statistisches Bundesamt 2024c). In diesem Beitrag werden dennoch Befunde aus der empirischen Forschung vorgestellt, deren Definitionen von Teilzeitarbeit je nach Fokus und Forschungsinteresse der jeweiligen Studien variieren können. In Abhängigkeit von den verwendeten Daten werden in der Literatur entweder der Stundenumfang der ausgeübten Erwerbstätigkeit oder die Selbsteinschätzung der Beschäftigten für diese Abgrenzung verwendet (vgl. Schmidt 2000; Althaber 2022). Bei der Definition von Teilzeitarbeit auf Basis des Stundenumfangs werden in der For-

schung üblicherweise Schwellenwerte von 30 bis 35 Wochenstunden genutzt. Zur Teilzeitarbeit zählen dadurch Beschäftigungsverhältnisse mit sehr unterschiedlichen Arbeitszeiten. Darüber hinaus werden sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigungsverhältnisse bzw. Minijobs in dieser Definition zusammengefasst, auch wenn sich diese Beschäftigungsformen in ihrem Anspruch auf Sozialleistungen und ihren Erwerbsrisiken deutlich unterscheiden (Scheiwe 2005; Giesecke 2009; Keller/Seifert 2013). In der Forschung wird daher häufig auch zwischen vollzeitnaher, substanzieller und marginaler Teilzeitarbeit differenziert (Hakim 1996; Klenner/Schmidt 2011; Wanger 2023).

7.2.1 Die Entwicklung der Teilzeitarbeit von Frauen und Männern in Deutschland

Für den gesamten Arbeitsmarkt im Jahr 2023 lag die Teilzeitquote bei 31 Prozent und dennoch zeigten sich, wie eingangs beschrieben, deutliche Unterschiede nach Geschlecht, da Teilzeitarbeit nach wie vor hauptsächlich von Frauen ausgeübt wird (Statistisches Bundesamt 2024c). Um diesen Befund im Spannungsverhältnis von Vereinbarkeit und Gleichstellung einzuordnen, lohnt sich ein Blick auf die Entwicklung der Teilzeitarbeit in Deutschland, den Vergleich mit den Teilzeitquoten in anderen europäischen Ländern sowie auf zentrale Strukturmerkmale der Teilzeitarbeit von Frauen und Männern.

Abbildung 1 zeigt, wie sich die Teilzeitanteile von Frauen und Männern von 1991 bis 2021 entwickelt haben. Frauen weisen über den gesamten Zeitraum der letzten 30 Jahre eine wesentlich höhere Teilzeitquote als Männer auf. Seit dem Beginn der 1990er Jahre bis 2007 nahm sie von 30 auf 46 Prozent kontinuierlich zu, seither stagniert sie auf diesem hohen Niveau. Im Unterschied dazu verlief die Zunahme der Teilzeitarbeit bei Männern seit dem Jahr 1991 deutlich flacher und setzte sich nach 2007 weiter fort. Es besteht auch heute eine deutliche Lücke zwischen den Teilzeitquoten von Frauen und Männern. Anzeichen für eine klare Abkehr von diesem Muster sind in der Trendentwicklung bislang nicht erkennbar.

Des Weiteren fällt in der Betrachtung des längeren Zeitverlaufs auf, dass mit der Einführung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) im Jahr 2001, der Brückenteilzeit im Jahr 2019 und auch mit der Covid-19 Pandemie in den Jahren 2020 und 2021 keine nennenswerten Veränderungen in den Teilzeitquoten einhergingen. Offensichtlich haben weder die bisherigen gesetzlichen Neuerungen noch die pandemiebedingten Ausnahmezustände die Teilzeitarbeit und ihre Geschlechterstruktur grundlegend verändert. Diese Befunde reihen sich ein in die Ergebnisse bisheriger Studien, die aufzeigen, dass der Anstieg der Teilzeitarbeit zwar eine zunehmende Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt er-

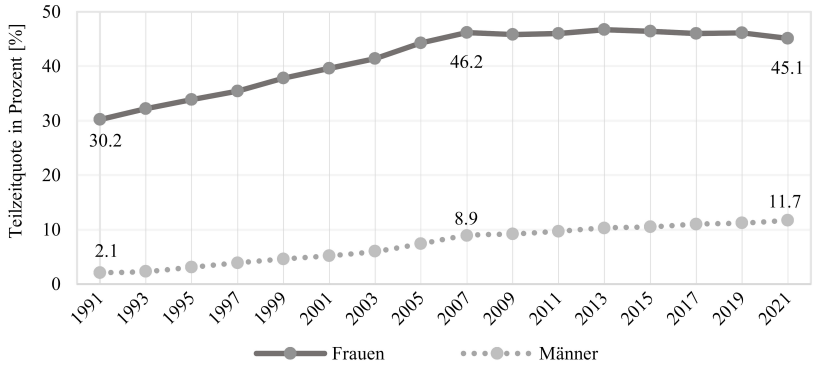


Abbildung 1: Teilzeitquoten der abhängig beschäftigten Frauen und Männer in Deutschland (1991–2021)
Quelle: WSI GenderDatenPortal, Teilzeitquoten der abhängig Beschäftigten 1991–2021, 11.01.2024 auf Basis des Mikrozensus. Die Teilzeitquote bezieht sich auf Erwerbspersonen in abhängiger Beschäftigung ab 15 Jahren. Teilzeitarbeit ist definiert als normalerweise geleistete Wochenarbeitszeit von weniger als 32 Stunden.

möglichte, dass geschlechtertypische Arbeitszeitmuster aber weiterhin vorherrschend sind (Gallego Granados u.a. 2019; Hohendanner/Wanger 2023; Allmendinger u.a. 2008).

Im Vergleich zu anderen europäischen Ländern ist die Teilzeitarbeit in Deutschland stark verbreitet, was vor allem auf die besonders hohe Teilzeitquote von Frauen zurückzuführen ist. Der Anteil von Frauen in Teilzeitbeschäftigung im Durchschnitt der EU27-Länder belief sich im Jahr 2021 auf 29 Prozent und fiel damit deutlich niedriger aus als in Deutschland (Eurostat 2023). Die Teilzeitquote der Männer in Deutschland lag hingegen nahe am EU-Durchschnitt von neun Prozent (ebd.). Folglich ist die Geschlechterlücke in der Teilzeitarbeit in Deutschland verglichen mit anderen Ländern aktuell besonders ausgeprägt.

Die Persistenz der Geschlechterunterschiede und das hohe Niveau der Teilzeitarbeit bei Frauen in Deutschland verweisen bereits auf fortbestehende normative und strukturelle Faktoren im deutschen Arbeitsmarkt, die Frauen zwar einen Zugang in die Erwerbstätigkeit ermöglichen, aber sie gleichzeitig stärker in Teilzeitpositionen drängen und damit Geschlechterungleichheiten verfestigen. Um die Ambivalenz von Teilzeitarbeit als Vereinbarkeitsinstrument und Ungleichheitsdeterminante zu verdeutlichen, werden im Folgenden die zentralen Strukturmerkmale der Teilzeitarbeit in Deutschland genauer betrachtet.

7.2.2 Die Strukturmerkmale der Teilzeitarbeit von Frauen und Männern

Frauen stellen nach wie vor den Großteil der Teilzeitbeschäftigten und nutzen diese reduzierte Erwerbsform vorrangig für die Vereinbarkeit mit familiären Care-Aufgaben. Im Jahr 2020 betrug der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten 79 Prozent[1], was sich im Vergleich zum Jahr 2008 faktisch nicht verändert hat (Brenke 2011, S. 9). Zwar war während der Covid-19-Pandemie (2020–2022) ein leichter Anstieg des Männeranteils in der Teilzeitarbeit zu beobachten, was auf eine Annäherung an partnerschaftlichere Rollenmodelle bei Erwerbs- und Care-Arbeit hindeuten könnte (Wanger 2023). Übereinstimmend wies die Forschung teils stärkere Arbeitszeitreduktionen bei Männern als bei Frauen während der Lockdowns der Covid-19-Pandemie nach (Knize u.a. 2022; Bujard u.a. 2020). Allerdings hatten Frauen, insbesondere diejenigen mit Betreuungsaufgaben, während der Pandemie geringere Arbeitszeiten und arbeiteten deutlich häufiger in Teilzeit als Männer (Frodermann u.a. 2020; Reichelt u.a. 2021).

Die Egalisierungsbestrebungen in der Teilzeitarbeit während der Covid-19-Pandemie stellen jedoch keine allgemeine Entwicklung dar. Vielmehr hing es stark von den jeweiligen Erwerbskonstellationen in den Haushalten und der Notwendigkeit der jeweiligen pandemiebedingten Veränderungen bei Arbeitszeiten, Präsenzpflichten oder Homeoffice-Möglichkeiten, insbesondere bei Müttern mit einer hohen Arbeitsmarktbeteiligung ab, ob Väter ihre Beteiligung an der Kinderbetreuung ausweiteten und dafür ggf. auch Arbeitszeiten reduzierten (für einen Überblick: Auth 2024; Peukert u.a. 2022). Offen bleibt zudem, ob die egalitäreren Care- und Teilzeitarrangements in diesen Partnerschaften auch nach den Ausnahmezuständen der Covid-19-Pandemie fortgeführt werden und damit zu einer nachhaltigen Veränderung beitragen können.

Dass Teilzeitarbeit vorwiegend für die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Care-Arbeit genutzt wird, verdeutlichen die *Gründe für die Teilzeitbeschäftigung*, die von markanten Geschlechterunterschieden geprägt sind. Im Jahr 2021 gaben 48 Prozent der teilzeitbeschäftigten Frauen familiäre Verpflichtungen, wie die Betreuung von Kindern oder die Pflege von Angehörigen, als Hauptgrund für ihre Teilzeitarbeit an (WSI GenderDatenPortal, Gründe für Teilzeittätigkeit nach Elternschaft 2019, 29.01.2024). Bei Männern lag dieser Anteil hingegen bei lediglich 13 Prozent. Männer arbeiteten am häufigsten in Teilzeit, weil sie eine Aus- oder Weiterbildung absolvierten (21 Prozent) oder keine Vollzeitstelle fanden (16 Prozent). Dieses geschlechtertypische Muster hat sich seit Mitte der 2000er Jahre kaum verändert (Brenke 2011; Klenner/Kohaut 2010). Auffällig ist dennoch, dass die familiären Verpflichtungen bei teilzeittätigen Männern in die-

1 Eigene Berechnungen auf Basis des Mikrozensus 2020.

sem Zeitraum von acht auf 13 Prozent angestiegen sind (WSI GenderDatenPortal, Gründe für Teilzeittätigkeit nach Elternschaft 2019, 29.01.2024). Ähnlich wie für Mütter, zeigte sich für teilzeittätige Väter im Jahr 2021 zudem, dass familiäre Aufgaben zu den Hauptgründen für ihre reduzierte Erwerbstätigkeit zählten (Väter: 34 Prozent, Mütter: 78 Prozent, WSI GenderDatenPortal, Gründe für Teilzeittätigkeit nach Elternschaft 2019, 29.01.2024). Obwohl Väter heute vermehrt Teilzeitarbeit nutzen, um Care-Verpflichtungen nachzugehen und Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren, bleibt dies im Vergleich zu Müttern nach wie vor wesentlich seltener verbreitet.

Neben individuellen und familiären Motiven spielen jedoch auch strukturelle Faktoren eine Rolle, die eine Teilzeitbeschäftigung begünstigen oder sogar voraussetzen. In bestimmten Branchen und Tätigkeitsfeldern – insbesondere im Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen – ist Teilzeitarbeit häufig Ausdruck der arbeitsorganisatorischen Erfordernisse. So zeigen Untersuchungen, dass die Teilzeitarbeit in sozialen Dienstleistungsberufen eine Strategie zur Bewältigung der hohen körperlichen und psychischen Arbeitsbelastung darstellt – etwa um Erschöpfung und gesundheitlichen Beeinträchtigungen vorzubeugen oder überhaupt dauerhaft im Beruf verbleiben zu können (Hipp u.a. 2017a). Eine dauerhafte Vollzeittätigkeit ist unter diesen Bedingungen für viele Beschäftigte nicht realistisch.

Gleichzeitig ist Teilzeitarbeit auch Bestandteil betrieblicher Steuerungslogiken. In Branchen mit fluktuierenden Arbeitskraftbedarfen – etwa in der Pflege oder im Einzelhandel – erlaubt der Einsatz von Teilzeitkräften eine passgenaue Personalplanung entlang von Arbeitsspitzen und Randzeiten. Arbeitgeberseitig organisierte Teilzeit dient dabei nicht nur der Kostenoptimierung, sondern auch der Erhöhung der betrieblichen Flexibilität (Hohendanner u.a. 2024: 42; Wanger 2006; Kirsch u.a. 1999). Damit wird deutlich, dass die Teilzeitarbeit nicht ausschließlich Ausdruck individueller Entscheidungen ist, sondern ein Zusammenspiel mit betrieblichen Interessen und strukturellen Belastungsfaktoren widerspiegelt.

Die *Altersstruktur der Teilzeitbeschäftigung* demonstriert in Ergänzung zu den genannten Motivlagen nochmals eindrücklich, wie eklatant die Geschlechterunterschiede in der Nutzung von Teilzeitarbeit sind. Abbildung 2 zeigt die Teilzeitquoten von Frauen und Männern in verschiedenen Altersgruppen. In allen Altersgruppen arbeiten Frauen wesentlich häufiger in Teilzeit als Männer. Besonders ausgeprägt ist die Teilzeitarbeit bei Frauen ab einem Alter von ca. 30 Jahren. Männer hingegen arbeiten überwiegend am Beginn und Ende ihrer Erwerbsbiografie in Teilzeit – also vor allem im Rahmen einer Ausbildung oder in Altersteilzeit. Besonders auffällig ist also der Kontrast in den Altersgruppen zwischen 30 und 59 Jahren, die durch Care-Verpflichtungen geprägt sind. Während Frau-

en in diesen Lebensphasen die höchsten Teilzeitquoten aufweisen, sind Männer in demselben Alter am seltensten in Teilzeit beschäftigt. Die Geschlechterdifferenzen in der Altersstruktur haben sich seit den 1980er Jahren nicht grundlegend verändert (Delsen 1998). Vielmehr sind sie durch bestimmte Entwicklungen im Zeitverlauf deutlicher sichtbar geworden. Die sozialpolitischen Reformen zwischen 2002 und 2004 führten zu einem Anstieg der Teilzeitarbeit in den jüngeren und älteren Altersgruppen der Erwerbstätigen; dabei war dieser Anstieg vor allem durch die Ausweitung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse innerhalb der Teilzeitarbeit geprägt (Scheiwe 2007; Brenke 2011; Wanger/Weber 2023). Der moderate Anstieg der Teilzeitquote bei Männern in den letzten Jahrzehnten ist somit größtenteils auf deren Zunahme in den Randgruppen der Altersverteilung zurückzuführen. In den Lebensphasen, die typischerweise durch familiäre Verpflichtungen geprägt sind, blieb die Entwicklung der Teilzeitarbeit bei Männern hingegen deutlich weniger dynamisch. Diese Befunde unterstreichen, dass die Teilzeitarbeit weiterhin eine zentrale Rolle in der Familienphase und damit für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie spielt. Allerdings trifft das nach wie vor hauptsächlich auf Frauen zu. Bei dem Strukturwandel der letzten Jahrzehnte, dem die Teilzeitarbeit unterlag, sind die prägnanten Geschlechterunterschiede weitgehend unverändert geblieben.

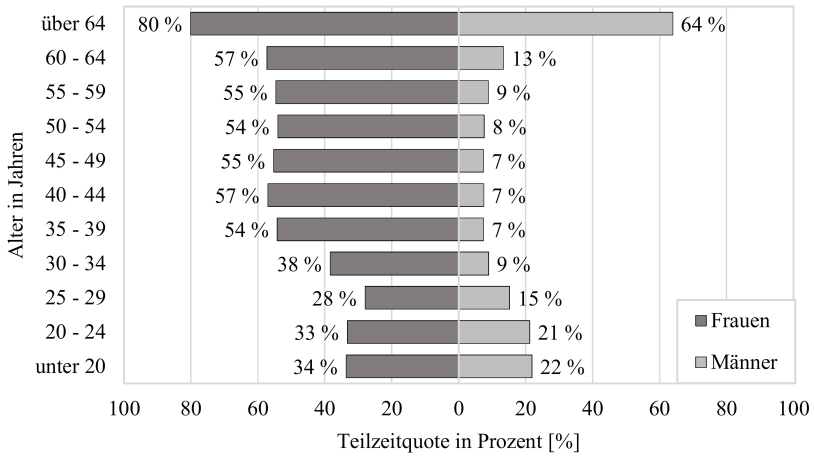


Abbildung 2: Teilzeitquoten von Frauen und Männern in abhängiger Beschäftigung nach Altersgruppen
Quelle: Mikrozensus 2020, eigene Berechnungen, gewichtete Angaben. Erwerbspersonen in abhängiger Beschäftigung über 15 Jahren. Teilzeit ist definiert über die normale Arbeitszeit bis 34 Wochenstunden.

7.2.3 Teilzeitarbeit und Geschlechterungleichheiten in Lebens- und Erwerbsverläufen

Empirische Studien zu den *Lebens- und Erwerbsverläufen von Frauen und Männern* verdeutlichen zusätzlich, wie stark die Geschlechterunterschiede in der Teilzeitarbeit verfestigt sind. Frauen weisen häufig Erwerbsbiografien auf, die von Diskontinuitäten geprägt sind, und in denen Teilzeitarbeit typischerweise eine langfristige Beschäftigungsform von über mehr als zehn Jahren darstellt (Klammer 2007, S. 151, vgl. auch O'Reilly/Bothfeld 2002; Kelle u.a. 2017). Während Teilzeitarbeit für Frauen oft eine dauerhafte Lösung darstellt, bleibt sie in den Erwerbsverläufen von Männern meist eine temporäre und vergleichsweise kurze Phase, die im Durchschnitt ca. drei Jahren andauert (Althaber 2022, S. 160). Bei den angestiegenen Erwerbsdiskontinuitäten von Männern spielt die Teilzeitarbeit im Vergleich zur Arbeitslosigkeit zudem bislang keine wesentliche Rolle und Übergänge aus der Elternzeit in eine Teilzeitbeschäftigung sind bei Männern ebenfalls eher eine Ausnahme (Simonson u.a. 2014; Althaber 2022). Im Gegensatz dazu geht bei Frauen typischerweise eine Elternzeit bzw. familienbedingte Erwerbsunterbrechung der Teilzeitarbeit voraus (Klenner/Schmidt 2011). Für Mütter kann Teilzeitarbeit einerseits als Brücke in den Arbeitsmarkt und Sprungbrett für den Übergang in eine Vollzeitbeschäftigung dienen; sie birgt andererseits jedoch das Risiko einer langfristigen Festlegung in einer nachteiligen »Mommy Track«-Position, die nur wenige Möglichkeiten für berufliche Weiterentwicklung und Aufstiege bietet (Brehm/Milewski 2024; Frodermann u.a. 2013; Buchler/Lutz 2021).

Besonders Mütter jüngerer Geburtskohorten verbringen nach der Familiengründung längere Zeit in Teilzeitarbeit als frühere Generationen. Diese längeren Teilzeitphasen ersetzen dabei häufiger Vollzeitarbeit, während Phasen der Nicht-Erwerbstätigkeit in der Kohortenfolge nur geringfügig abgenommen haben (Kelle u.a. 2017). Dabei zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland: Während Mütter in Ostdeutschland nach einer Elternzeit häufiger in Vollzeit erwerbstätig sind und Teilzeitarbeit seltener als langfristige Strategie nutzen, ist die Teilzeitarbeit bei Müttern in Westdeutschland weiterhin überwiegend eine verfestigte Erwerbsform (Brehm/Milewski 2024; Kelle u.a. 2017; Grunow/Lietzmann 2021). Neben diesen regionalen Unterschieden lassen diese Befunde darauf schließen, dass die Heterogenität in den Erwerbsmustern von Müttern zugenommen hat, die mit ihrer individuellen Beschäftigungs- und Familienorientierung, aber auch mit weiteren Faktoren wie der Infrastruktur für Kinderbetreuung, der Flexibilität der Beschäftigungsverhältnisse – auch des Partners – oder kulturellen Vorstellungen wie dem Ideal der »guten Mutter« in Zusammenhang steht.

7.3 Debatten und Erklärungsansätze zur Geschlechtertypik der Teilzeitbeschäftigung

Diese Ambivalenz von Teilzeitarbeit als Vereinbarkeitsinstrument und Determinante für Geschlechterungleichheiten in Erwerbsverläufen macht deutlich, dass sie nicht isoliert als individuelles und geschlechterneutrales Arbeitszeitmodell betrachtet werden kann, sondern tief in gesellschaftliche, institutionelle und betriebliche Strukturen eingebettet ist. Dies wurde maßgeblich von fünf Forschungssträngen herausgearbeitet, die sich aus unterschiedlichen Perspektiven mit der Strukturierung von Arbeit und Geschlecht befassen.

Die lebensverlaufsorientierte *Arbeitsmarkt- und Sozialforschung* untersucht die strukturellen Mechanismen von Angebot und Nachfrage und beleuchtet dabei insbesondere, wie politisch-institutionelle Anreize in Verbindung mit individuellen und haushaltsbezogenen Merkmalen sowie mit der Arbeitsmarktsegregation und -segmentation zur Konzentration von Frauen in der Teilzeitbeschäftigung beitragen (Krüger 2001; O'Reilly/Bothfeld 2002; Klammer 2007; Althaber/Leuze 2020; Zoch 2020; Bächmann u.a. 2022; Brehm/Milewski 2024). Ein zentraler Beitrag dieser Forschungsrichtung liegt darin, dass sie die verfestigte Geschlechtertypik in der Teilzeitbeschäftigung als Ergebnis eines komplexen Zusammenspiels aus institutionellen Rahmenbedingungen, vergeschlechtlichten Arbeitsmarktstrukturen und Aushandlungsprozessen in Partnerschaften herausgestellt hat.

Auch die *feministische Wohlfahrtsstaatsforschung* befasst sich mit der Rolle sozialstaatlicher Regulierungen, welche die Teilzeitarbeit von Frauen als strukturelles Element relational zum männlich geprägten Normalarbeitsverhältnis institutionell verankern (Lewis/Ostner 1994; Auth 2002, vgl. für einen Überblick Blome/Lepperhoff 2024). Weitere Ansätze ergänzen das Konzept der Geschlechterkultur in der Betrachtung von Politiken im Wohlfahrtsstaat und rücken damit die Relevanz kultureller Geschlechternormen und -leitbilder für die Teilzeitarbeit von Frauen in den Fokus, an denen sich nicht nur individuelle Erwerbspersonen, sondern unterschiedliche Akteure im Arbeitsmarkt, wie Arbeitgeber und kollektive Handlungsträger, orientieren (Pfau-Effinger 2004). Eine weiterführende strukturtheoretische Perspektive bietet das Konzept der *gender regimes*, das die Interdependenz institutioneller Strukturen, normativer Leitbilder und geschlechtertypischer Arbeitsteilung erfasst, um die Dynamiken von Persistenz und Wandel zu analysieren (Walby 2009; Shire/Walby 2020).

Die *Arbeitssoziologie* untersucht Teilzeitarbeit vor allem in Bezug auf betriebliche Praktiken, Arbeitsorganisation und soziale Wahrnehmungen (Eckart 1990; Epstein u.a. 1999; Koch 2016; Lott/Klenner 2018). Im Mittelpunkt steht die Frage, wie Teilzeitarbeit in Organisationen genutzt und zugleich abgewertet wird,

wodurch geschlechtsspezifische Benachteiligungen reproduziert werden. Studien zeigen, dass die Flexibilisierung von Arbeitszeiten häufig arbeitgeberseitig erfolgt und eine betriebliche Segregation von Teilzeit- und Vollzeitarbeitsplätzen vorliegt (Eckart 1990; Kurz-Scherf 1989; Hinz/Schübel 2001; Hildebrandt 2006; Gallego Granados u.a. 2019). Darüber hinaus verdeutlicht das Konzept der *idealworker*-Norm (Acker 1990; Williams u.a. 2013), dass Teilzeitarbeit oft als ein Zeichen für mangelndes berufliches Engagement wahrgenommen wird, was zu einem sogenannten »Flexibilitätsstigma« führt und negative Auswirkungen auf die Karriereentwicklung haben kann (Koch 2008; Lott/Klenner 2018). Diese kulturellen Erwartungen verstärken die strukturellen Nachteile von Teilzeitarbeit, insbesondere für Frauen, und verfestigen geschlechtsspezifische Erwerbsverläufe.

Die *Frauen- und Geschlechterforschung* hat mit dem Konzept der doppelten Vergesellschaftung von Frauen in Erwerbs- und Sorgearbeit dargelegt, dass die damit einhergehenden Herausforderungen durch die Teilzeitarbeit zwar abgemildert, aber nicht aufgelöst werden (Becker-Schmidt 2010; Eckart 1990). Ebenso wurde aufgezeigt, dass Transformationsprozesse, wie die Ausweitung von Teilzeitarbeit und prekären Beschäftigungsformen, das Spannungsverhältnis zwischen Emanzipation und Prekarität verschärfen können, da traditionelle Rollenzuschreibungen trotz formaler Gleichstellung fortbestehen (Nickel 2004; Dölling 2003).

Ergänzend zu diesen gut etablierten Forschungssträngen befassen sich neuere Beiträge zunehmend mit der *Sorge- und Teilzeitarbeit von Vätern*, die viele der Barrieren und Benachteiligungen untermauern, welche teilzeittätige Mütter bereits seit Langem erfahren (Hipp u.a. 2017b; Bünning 2020; Zwier u.a. 2024). Gleichzeitig zeigen qualitative Studien spezifische Barrieren aufgrund hegemonialer Männlichkeitsnormen auf, weil Sorge- und Teilzeitarbeit für Väter weiterhin häufig als geschlechteruntypisch gilt (Alemann u.a. 2017; Reid 2015; Tanquerel/Grau-Grau 2020).

Das Bindeglied dieser fünf zentralen Forschungsstränge ist das männliche Familienernährermodell (Lewis/Ostner 1994; Dingeldey 2000; Gottschall 2018). Als Leitidee der Sozial-, Arbeitsmarkt- und Familienpolitik ist es in Deutschland historisch eng mit der Teilzeitarbeit verknüpft und geht dabei von einer geschlechtertypischen Arbeitsteilung aus: Der Mann ist als Hauptverdiener kontinuierlich erwerbstätig, während die Frau als Hausfrau und Mutter primär für die Sorgearbeit zuständig ist und einer Erwerbstätigkeit nur ergänzend nachgeht. In der Nachkriegszeit der Bundesrepublik Deutschland bot die Teilzeitarbeit eine Möglichkeit, um vor dem Hintergrund von Vollbeschäftigung das Arbeitskräfteangebot unter Frauen zu erhöhen, ohne jedoch die traditionelle Rollenverteilung in Frage zu stellen (Eckart 1982; Auth 2002; Allmendinger u.a.

2008). Sozialpolitische Maßnahmen wie das Ehegattensplitting, die beitragsfreie Mitversicherung in der Krankenversicherung und die Hinterbliebenenversorgungen setzten Anreize für eine nachrangige Erwerbsbeteiligung von Frauen. Ergänzend trugen die Orientierung der Tarifpartner am Familienlohn sowie der geringe Ausbau der Kinderbetreuung zur Verfestigung dieses Modells bei (Lewis/Ostner 1994; Dingeldey 2000; Klammer 2017; Gottschall 2018). In der ehemaligen Deutschen Demokratischen Republik hingegen war Teilzeitarbeit für Mütter politisch kaum unterstützt und blieb bis zur Wiedervereinigung wenig verbreitet (Nickel 1995; Rosenfeld u.a. 2004). Trotz der Übernahme des institutionellen Rahmens für das gesamte Gebiet der BRD nach der Wiedervereinigung im Jahr 1990 und einer gewissen Konvergenz des Erwerbsverhaltens, wirken diese Unterschiede bis heute nach und spiegeln sich in den anhaltend höheren Teilzeitquoten von Frauen in Westdeutschland im Vergleich zu Ostdeutschland wider (Barth u.a. 2020).

Seit den 2000er Jahren wurde in Deutschland mit sozialpolitischen Reformen ein schrittweiser Wandel hin zum *adult-worker*-Modell eingeleitet, welches von der Europäischen Union forciert wurde und die Erwerbstätigkeit aller Erwachsenen mit vorausschauend-befähigenden und aktivierenden Maßnahmen vorsieht (Lewis 2009; Saraceno 2015; Gerhard 2018). Hierzu zählen Maßnahmen wie die Einführung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) in 2001, mit der die EU-Teilzeitrichtlinie 97/81/EG von 1997 umgesetzt und die Gleichbehandlung von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten rechtlich verankert wurde (kritisch zur betrieblichen Umsetzung des individuellen Rechts auf Teilzeit: Bäcker u.a. 2007). Im Jahr 2019 wurde die Brückenteilzeit im TzBfG ergänzt, die es Beschäftigten erlaubt, Teilzeitarbeit bis zu fünf Jahre mit einem Rückkehrrecht in die vorher vereinbarte Arbeitszeit in Anspruch zu nehmen (ebenfalls kritisch bilanzierend: Hohendanner/Wanger 2023). Insbesondere Maßnahmen wie der Ausbau der Kinderbetreuung seit 2005 sowie Reformen beim Elterngeld und der Elternzeit seit 2008 haben die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert und gleichstellungspolitische Fortschritte erzielt (Koch 2016). So lag beispielsweise die Betreuungsquote aller Kinder unter drei Jahren im Jahr 2024 in Ostdeutschland bei 55 Prozent; in Westdeutschland fiel sie mit 34 Prozent deutlich niedriger aus (Statistisches Bundesamt 2024d). Trotz aller Ausbaubemühungen deutet dies auf ein regional weiterhin nicht ausreichendes Angebot an öffentlicher Kinderbetreuung hin. Zudem bleibt die Erwerbszentrierung dieser Reformen ambivalent: Während einkommensabhängige Leistungen wie das Elterngeld die schnelle Rückkehr in den Arbeitsmarkt fördern, verfestigen fortbestehende steuer- und sozialrechtliche Strukturen des Ernährermodells wie das Ehegattensplitting und abgeleitete Sozialversicherungsansprüche ungleiche Erwerbsmuster zwischen Frauen und Männern. Aufgrund dieser widersprüchlichen Anreize nutzen wei-

terhin vorwiegend Frauen die Teilzeitarbeit für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Das neue sozialpolitische Leitbild des *adult-worker*-Modells hat die geschlechtertypischen Arbeitsmarktstrukturen somit nicht grundlegend verändert (Scheiwe 2007; Wersig 2013; Koch 2016; Klammer 2017; Zoch 2020).

7.4 Herausforderungen und Konsequenzen von Teilzeitarbeit

Wie diese Debatten und Entwicklungen aufzeigen, handelt es sich bei der Teilzeitarbeit nicht um eine neutrale Arbeitszeitoption, sondern um ein Arbeitsmodell, das mit erheblichen materiellen und beruflichen Nachteilen einhergeht. Diese Nachteile werden bislang weitgehend von Frauen getragen, wodurch Teilzeitarbeit eine zentrale Determinante für die bestehenden Geschlechterungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt darstellt.

Die Teilzeitarbeit hält zunächst mit Blick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben offensichtlich das, was sie verspricht. Studien zeigen, dass sowohl teilzeitbeschäftigte Frauen als auch Männer zufriedener mit ihrer Work-Life-Balance als Vollzeitbeschäftigte sind und sie berichten seltener, Konflikte zwischen Arbeit und Privatleben zu erleben (Beham u.a. 2019; Bertogg u.a. 2022). Dennoch stellt sich die Frage, ob diese Zufriedenheit tatsächlich Ausdruck einer verbesserten Lebensqualität ist oder vielmehr eine Anpassung an strukturelle Rahmenbedingungen widerspiegelt, in denen für Frauen oft keine wirklich freie Wahl für ein individuelles Erwerbsmodell besteht, weil z.B. keine passenden Möglichkeiten der Kinderbetreuung vorhanden sind. Darüber hinaus bleibt offen, in welchem Verhältnis die Momentaufnahme der subjektiven Zufriedenheit mit den langfristigen beruflichen und finanziellen Einbußen steht.

Ein zentrales Problem der Teilzeitarbeit ist die eigenständige materielle Absicherung. Teilzeitbeschäftigte, insbesondere geringfügig Beschäftigte, haben deutlich geringere monatliche Verdienste als Vollzeiterwerbstätige. Diese Einkommenslücke ergibt sich nicht nur durch die geringere Stundenzahl, sondern auch durch Unterschiede im Stundenlohn, da Teilzeitbeschäftigte häufig in schlechter entlohnten Tätigkeiten und Positionen arbeiten (Wolf 2014; Bardasi/Gornick 2008). So hatten teilzeitbeschäftigte Frauen im Jahr 2017 im Durchschnitt einen um 17 Prozent niedrigeren Stundenlohn als vollzeitbeschäftigte Frauen (Gallego Granados u.a. 2019). Die Teilzeitarbeit, insbesondere wenn sie über einen längeren Zeitraum ausgeübt wird, in Kombination mit familienbedingte Erwerbsunterbrechungen, geringeren Löhnen und ausbleibenden beruflichen Aufstiegschancen trägt weiterhin dazu bei, dass Frauen im Rentenalter nur über geringe eigenständige Rentenansprüche verfügen (Frommert/Strauß 2013; Klammer 2017). So lag das eigenständige Brutto-Alterseinkommen

von Frauen über 65 Jahren ohne die Berücksichtigung von Hinterbliebenenrenten im Jahr 2023 im gesamten Bundesgebiet durchschnittlich bei nur knapp über 15.000 Euro und fiel damit um 39 Prozent geringer als bei Männern aus (Statistisches Bundesamt 2024b). Daher reicht das monatliche Einkommen aus Teilzeitarbeit zum einen für die unabhängige finanzielle Absicherung oft nicht aus, zum anderen setzt sich dies schließlich in einer finanziellen Abhängigkeit oder einem hohem Armutsrisiko im Alter fort.

Während Teilzeitarbeit oft als flexible und selbstbestimmte Arbeitszeitoption präsentiert wird, zeigen Untersuchungen, dass die flexible Anpassung von Arbeitszeiten nicht den Regelfall darstellt. So variieren die Rahmenbedingung für die Teilzeitbeschäftigung nach der Position in der betrieblichen Hierarchie: Am unteren Ende ist Teilzeitarbeit stärker arbeitgeberseitig motiviert, am oberen Ende wird sie oft als unvereinbar mit den Aufgaben der Position wahrgenommen und auf mittleren Positionen scheint Teilzeit am ehesten eine Option zu sein, allerdings vorwiegend für Frauen als für Männer (Lott/Klenner 2018). Insgesamt kann das Zusammenspiel von betrieblichen Rahmenbedingungen, familiären Verpflichtungen, mangelnden Betreuungsangeboten und Aushandlungen in der Partnerschaft dazu führen, dass Teilzeitarbeit nicht aus freien Stücken gewählt wird. Dies führt zu Diskrepanzen zwischen tatsächlicher und gewünschter Arbeitszeit, wobei viele Teilzeitarbeitende, insbesondere diejenigen mit einem geringen Stundenumfang, ihre Stunden ausweiten wollen, dies jedoch aufgrund struktureller Barrieren nicht können (Wanger in diesem Band). Gleichzeitig haben Vollzeitbeschäftigte oft den Wunsch, ihre Arbeitszeit zu reduzieren (ebd.). Bei regulär Teilzeitbeschäftigten lagen sowohl die tatsächliche als auch die gewünschte Arbeitszeit in 2021 bei ca. 26 Wochenstunden; geringfügig Teilzeitbeschäftigte arbeiteten im Schnitt zwölf Stunden pro Woche und wünschten sich einen um vier Stunden höheren Erwerbsumfang, während Vollzeitbeschäftigte knapp 42 Stunden arbeiteten, sich aber mit 36 Wochenstunden wünschten, sehr viel weniger zu arbeiten (Wanger/Weber 2023: 39). Diese Unterschiede zwischen Arbeitszeitpräferenzen und -realitäten verdeutlichen, dass die bestehenden strukturellen Rahmenbedingungen die individuellen Handlungsspielräume von Beschäftigten einschränken und dadurch die Teilzeitarbeit als zentrales Element geschlechtertypischer Erwerbsmuster verfestigen.

Eine weitere Herausforderung der Teilzeitarbeit sind die begrenzten beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten. In Bezug auf Führungspositionen zeigt sich eine gewisse Ambivalenz. Einerseits haben Teilzeitbeschäftigte schlechtere Chancen auf berufliche Aufstiege, da Teilzeitarbeit weitgehend als unvereinbar mit einer Führungsposition angesehen wird (Hipp u.a. 2023; Althaber 2022; Williams u.a. 2013; Abendroth u.a. 2013; Koch 2008). Andererseits ist Teilzeitarbeit ein zentrales Instrument, um Frauen die Arbeit in Führungspositionen zu ermöglichen

(Karlshaus/Kaehler 2023). Denn der Frauenanteil an Führungspositionen ist in Deutschland weiterhin gering: Im Jahr 2023 lag er bei lediglich 29 Prozent und hat sich seit der Einführung der Messung in 2012 kaum verändert (Statistisches Bundesamt 2024a). Allerdings wies Deutschland im Vergleich zu anderen Ländern in Europa mit 14 Prozent die höchste Teilzeitquote unter Führungskräften auf (Hipp u.a. 2023 für das Jahr 2019). Dies geht maßgeblich auf die Nutzung von Teilzeitarbeit durch weibliche Führungskräfte zurück. Lediglich drei Prozent der Männer in Führungspositionen arbeiteten im Jahr 2019 in Teilzeit, während die Teilzeitquote weiblicher Führungskräfte bei 32 Prozent lag (ebd.). Damit wird Teilzeitarbeit zur zentralen Voraussetzung für weibliche Führungskarrieren – zugleich aber bleibt sie stark geschlechtlich codiert und birgt das Risiko, bestehende Verantwortungs- und Verfügbarkeitsnormen im Management zu verfestigen, siehe Kapitel 14in diesem Band.

Diese Zahlen verdeutlichen nicht nur, dass die Teilzeitarbeit auch in Führungspositionen stark geschlechtertypisch geprägt ist, sondern auch wie stark verankert geschlechtertypische Rollenerwartungen in der betrieblichen Praxis weiterhin sind: Frauen mit Care-Verpflichtungen können den Wunsch nach einer Arbeitszeitreduzierung in der Regel umsetzen, weil die Übernahme dieser privaten Aufgaben mit ihrer Geschlechterrolle übereinstimmt (Althaber/Leuze 2020; Lott/Klenner 2018). Im Gegensatz dazu treffen Männer, die Care-Verpflichtungen übernehmen wollen, mit einem Reduzierungswunsch häufig auf Widerstände bei Vorgesetzten und Kolleg/innen, insbesondere in Betrieben und Berufen mit hohen Verfügbarkeitserwartungen (Bernhardt/Bünning 2017). Damit Frauen ihren Erwerbsumfang ausweiten können, ist eine zentrale Herausforderung unter anderem, dass die Möglichkeiten einer Arbeitszeitreduktion für Männer deutlich verbessert werden.

7.5 Fazit: Geschlechtergerechte Gestaltung von Teilzeitarbeit

Insgesamt bleibt die Teilzeitarbeit von einer signifikanten Ambivalenz geprägt. Einerseits ermöglicht sie eine gewisse Vereinbarkeit von Beruf und Familie und damit eine hohe Erwerbsbeteiligung von Müttern. Andererseits werden durch die Teilzeitarbeit Geschlechterungleichheiten am Arbeitsmarkt bzw. im Zusammenhang von Erwerbs- und Care-Arbeit fortgeschrieben und verstetigt. Die Covid-19-Pandemie zeigte erneut die zentrale Rolle von Frauen in der unbezahlten Sorgearbeit auf, ohne dass sich grundlegende Veränderungen in der Aufteilung familiärer Care-Arrangements vollzogen haben (Auth 2024; Peukert u.a. 2022). Die Teilzeitarbeit bleibt damit eine Beschäftigungsform, die für Frauen überwiegend mit finanziellen und beruflichen Nachteilen einhergeht. Aufgrund des geringen Stun-

denumfangs und der damit verbundenen Einschränkungen in der eigenständigen materiellen Absicherung führt Teilzeitarbeit für viele Frauen entweder zu einer finanziellen Abhängigkeit von ihren (Ehe-)Partnern oder zu einem erhöhten Armutsrisiko.

Diese Problemlagen verdeutlichen den dringenden Handlungsbedarf für eine geschlechtergerechte Gestaltung des Arbeitsmarktes. Eine zentrale Voraussetzung hierfür ist der Ausbau öffentlicher Infrastrukturen für Pflege und Kinderbetreuung, um Frauen eine Erhöhung des Teilzeitumfangs oder den Übergang in eine Vollzeitbeschäftigung zu erleichtern. Studien zeigen, dass Maßnahmen wie der Ausbau der Kinderbetreuung einen Wandel zu egalitäreren individuellen Geschlechterrolleneinstellungen und damit auch zu einer höheren Erwerbsneigung bei Müttern anstoßen können (Zoch/Schober 2018; Philipp u.a. 2023). Darüber hinaus sollten bestehende institutionelle Anreize, die auf das Ernährermodell und die Förderung des Zuverdienstprinzips ausgerichtet sind, kritisch hinterfragt und reformiert werden (Scheiwe 2007; Wersig 2013; Klammer 2017). Steuerliche und sozialrechtliche Regelungen wie das Ehegattensplitting oder abgeleitete Ansprüche in der Sozialversicherung in Kombination mit den strukturell geringeren Löhnen von Frauen schaffen weiterhin Rahmenbedingungen, welche die Teilzeitbeschäftigung von Frauen als rationale Lösung in den Aushandlungen in Partnerschaften erscheinen lassen (Krüger 2001). Damit trägt das Zusammenspiel von institutionellen Anreizen und strukturellen Lohnungleichheiten maßgeblich zur Verfestigung einer geschlechtertypischen Arbeitsteilung bei und erschwert Frauen eine eigenständige ökonomische Absicherung.

Ein weiteres zentrales Handlungsfeld liegt in der Veränderung betrieblicher Arbeitszeit- und Verfügbarkeitskulturen, die sich stark an männlichen Erwerbsnormen orientieren (Koch 2016; Lott/Klenner 2018). Die Teilzeitarbeit wird weiterhin häufig als nicht vollwertige Beschäftigung betrachtet, was zu strukturellen Benachteiligungen und begrenzten Karriereperspektiven führt. Die betrieblichen Verfügbarkeitserwartungen stellen insbesondere für Männer eine Barriere dar, um in die Teilzeitbeschäftigung zu wechseln und dadurch ihre Beteiligung an der Haus- und Care-Arbeit auszuweiten (Alemann u.a. 2017; Althaber/Leuze 2020; Zwier u.a. 2024). Es ist anzunehmen, dass sich daran nur schwerlich etwas ändern wird, solange Teilzeitoptionen individuelle Lösungen unter den aktuellen betrieblichen Rahmenbedingungen darstellen. Eine kollektive Arbeitszeitverkürzung könnte Umstrukturierungen in der Arbeitsorganisation anstoßen, die eine gerechtere Verteilung von Arbeitszeit und Aufstiegschancen für Frauen und Männer unterstützen. Gleichzeitig könnte damit eine Neudefinition von Vollzeitarbeit erfolgen und dazu beitragen, den Abstand im Arbeitszeitumfang zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten zu verringern. Damit würde das Potenzial einhergehen, informelle Abwertungen von Teilzeitarbeit in Organisationen als nicht-

vollwertige Arbeit abzubauen. Die Forderung nach einer kollektiven Arbeitszeitverkürzung hat bereits eine lange Tradition und wurde in den 1970er-Jahren von Teilen der Frauenbewegung formuliert, um Erwerbs- und Sorgearbeit gerechter zwischen den Geschlechtern zu verteilen (Gerhard 2018; Lenz 2010). Jüngst hat Nancy Fraser (2023) wiederholt unterstrichen, dass die unbezahlte Care-Arbeit zu den zentralen Bereichen zählt, die in kapitalistisch verfassten Gesellschaften ausgebeutet werden, und die Bedeutung struktureller Veränderungen betont, die es beiden Geschlechtern ermöglichen, gleichberechtigt am Erwerbsleben und an der Sorgearbeit teilzunehmen.

Zusammenfassend zeigt sich, dass Teilzeitarbeit zwar eine lebensphasenbedingte Lösung für die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Care-Arbeit bietet, langfristig jedoch Geschlechterungleichheiten verfestigt. Für eine nachhaltige Gleichstellung sind daher weitreichende Reformen insbesondere auf betrieblicher und institutioneller Ebene erforderlich, damit substanzielle Veränderungen in individuellen Entscheidungen zur Teilzeitarbeit möglich werden.

Literatur

Abendroth, Anja-Kristin/Maas, Ineke/van der Lippe, Tanja (2013), Human Capital and the Gender Gap in Authority in European Countries, in: *European Sociological Review*, Jg. 29, H. 2, S. 261–273.

Acker, Joan (1990), Hierarchies, Jobs, Bodies. A Theory of Gendered Organizations, in: *Gender & Society*, Jg. 4, H. 2, S. 139–158.

Alemann, Annette von/Beaufaÿs, Sandra/Oechsle, Mechtild (2017), Aktive Vaterschaft in Organisationen – Anspruchsbewusstsein und verborgene Regeln in Unternehmenskulturen, in: *Zeitschrift für Familienforschung*, Jg. 29, H. 1, S. 72–89.

Allmendinger, Jutta/Leuze, Kathrin/Blanck, Jonna M. (2008), 50 Jahre Geschlechtergerechtigkeit und Arbeitsmarkt, in: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, Beilage zur Wochenzeitung *Das Parlament*, H. 24, S. 18–25.

Althaber, Agnieszka (2022), *Teilzeitarbeit im Lebensverlauf von Männern. Zur beruflichen Strukturierung von Übergängen und Konsequenzen*, Leverkusen.

Althaber, Agnieszka/Leuze, Kathrin (2020), Der Einfluss der beruflichen Geschlechtersegregation und beruflicher Arbeitszeitarrangements auf Teilzeitarbeit, in: Christian Ebner, Andreas Haupt, Britta Matthes (Hg.), *Berufe und soziale Ungleichheit*, Bd. 72, Wiesbaden, S. 317–349.

Auth, Diana (2002), *Wandel im Schneckentempo. Arbeitszeitpolitik und Geschlechtergleichheit im deutschen Wohlfahrtsstaat*, Wiesbaden.

Auth, Diana (2024), Rückschläge und Hoffnungsschimmer: Die Verteilung von Sorgearbeit zwischen Müttern und Vätern im Krisenmodus, in: Verena Breitbach (Hg.), *Die Welt im Wandel. Gesellschaft, Gesundheit, Pflege*, Berlin/Heidelberg, S. 23–35.

Bächmann, Ann-Christin/Frodermann, Corinna/Müller, Dana (2020), Does the Firm Make the Difference? The Influence of Organizational Family-Friendly Arrangements on the Duration of Employment Interruptions after Childbirth, in: *European Sociological Review*, S. 1–16.

Bächmann, Ann-Christin/Gatermann, Dörthe/Kleinert, Corinna/Leuze, Kathrin (2022), Why Do Some Occupations Offer More Part-Time Work Than Others? Reciprocal Dynamics in Occupational Gender Segregation and Occupational Part-Time Work in West Germany, 1976–2010, in: *Social Science Research*, Jg. 104.

Bäcker, Gerhard/Koch, Angelika/Vornmoor, Astrid (2007), *Chancengleichheitsorientierte Arbeitszeitpolitik in der betrieblichen Praxis. Projektbericht zum Forschungsprojekt*, Duisburg.

Bardasi, Elena/Gornick, Janet C. (2008), Working for Less? Women's Part-Time Wage Penalties Across Countries, in: *Feminist Economics*, Jg. 14, H. 1, S. 37–72.

Barth, Denise/Jessen, Jonas/Spieß, C. Katharina/Wrohlich, Katharina (2020), Mütter in Ost und West: Angleichung bei Erwerbstätigenquoten und Einstellungen, nicht bei Vollzeiterwerbstätigkeit, in: *DIW Wochenbericht*, Jg. 87, H. 38, S. 699–706.

Becker-Schmidt, Regina (2010), Doppelte Vergesellschaftung von Frauen: Divergenzen und Brückenschläge zwischen Privat- und Erwerbsleben, in: Ruth Becker, Beate Kortendiek (Hg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie*, 3. Aufl., Wiesbaden, S. 65–74.

Beham, Barbara/Drobnič, Sonja/Präg, Patrick/Baierl, Andreas/Eckner, Janin (2019), Part-Time Work and Gender Inequality in Europe: A Comparative Analysis of Satisfaction with Work–Life Balance, in: *European Societies*, Jg. 21, H. 3, S. 378–402.

Bernhardt, Janine/Bünning, Mareike (2017), Arbeitszeiten von Vätern. Welche Rolle spielen betriebskulturelle und betriebsstrukturelle Rahmenbedingungen?, in: *Zeitschrift für Familienforschung*, Jg. 29, H. 1, S. 49–71.

Bertogg, Ariane/Kulic, Nevena/Strauß, Susanne (2022), Protected Through Part-Time Employment? Labor Market Status, Domestic Responsibilities, and the Life Satisfaction of German Women During the COVID-19 Pandemic, in: *Social Politics: International Studies in Gender, State and Society*, Jg. 29, H. 4, S. 1236–1260.

Blome, Agnes/Lepperhoff, Julia (2024), Einleitung: Feministische Perspektiven auf Ambivalenzen des Sozialstaats, in: *Femina Politica – Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft*, Jg. 33, H. 2, S. 9–22.

Bothfeld, Silke/Rouault, Sophie (2015), Families Facing the Crisis: Is Social Investment a Sustainable Social Policy Strategy?, in: *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, Jg. 22, H. 1, S. 60–85.

Brehm, Uta/Milewski, Nadja (2024), Is Part-Time Employment a Temporary ›Stepping Stone‹ or a Lasting ›Mommy Track‹? Legislation and Mothers' Transition to Full-Time Employment in Germany, in: *Journal of Social Policy*, Jg. 34, H. 3, S. 354–369.

Brenke, Karl (2011), Anhaltender Strukturwandel zur Teilzeitbeschäftigung, in: *DIW Wochenbericht*, Jg. 78, H. 42, S. 1–13.

Buchler, Sandra/Lutz, Katharina (2021), Fathers' Job Flexibility and Mothers' Return to Employment, in: *European Sociological Review*, Jg. 37, H. 4, S. 659–672.

Bujard, Martin/Laß, Inga/Diabaté, Sabine/Sulak, Harun/Schneider, Norbert F. (2020), *Eltern während der Corona-Krise: Zur Improvisation gezwungen*, Wiesbaden, letzter Zugriff: 14.01.2025, https://www.bib.bund.de/Publikation/2020/pdf/Eltern-waehrend-der-Corona-Krise.pdf.

Bünning, Mareike (2020), Paternal Part-Time Employment and Fathers' Long-Term Involvement in Child Care and Housework, in: *Journal of Marriage and Family*, Jg. 82, H. 2, S. 566–586.

Delsen, Lei (1998), When Do Men Work Part-Time?, in: Jacqueline O'Reilly, Colette Fagan (Hg.), *Part-Time Prospects. An International Comparison of Part-Time Work in Europe, North America and the Pacific Rim*, London, S. 57–76.

Dingeldey, Irene (2000), *Erwerbstätigkeit und Familie in Steuer- und Sozialversicherungssystemen. Begünstigungen und Belastungen verschiedener familialer Erwerbsmuster im Ländervergleich*, Opladen.

Dölling, Irene (2003), Zwei Wege gesellschaftlicher Modernisierung. Geschlechtervertrag und Geschlechterarrangements in Ostdeutschland in gesellschafts-/modernisierungstheoretischer Perspektive, in: Gudrun-Axeli Knapp, Angelika Wetterer (Hg.), *Achsen der Differenz. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik II*, Münster, S. 73–100.

Eckart, Christel (1982), Die Teilzeitarbeit von Frauen, in: *Feministische Studien*, Jg. 1, H. 1, S. 19–32.

Eckart, Christel (1990), *Der Preis der Zeit. Eine Untersuchung der Interessen von Frauen an Teilzeitarbeit*, Frankfurt a.M.

Epstein, Cynthia F./Seron, Carroll/Oglensky, Bonnie/Sauté, Robert (1999), *The Part-Time Paradox: Time Norms, Professional Life, Family and Gender*, London.

Eurostat (2023), *Prozent der teilzeitbeschäftigten Erwachsenen nach Geschlecht, Altersgruppe, Zahl der Kinder und Alter des jüngsten Kindes*, letzter Zugriff: 11.01.2024, https://data.europa.eu/data/datasets/vvesu6j0n8bceu6beoyoig?locale=de.

Fraser, Nancy (2023), *Der Allesfresser. Wie der Kapitalismus seine eigenen Grundlagen verschlingt*, Deutsche Erstausgabe, Berlin.

Frodermann, Corinna/Grunau, Philipp/Haepp, Tobias/Mackeben, Jan/Ruf, Kevin/Steffes, Susanne/Wanger, Susanne (2020), Online-Befragung von Beschäftigten: Wie Corona den Arbeitsalltag verändert hat, in: *IAB Kurzbericht*, Nr. 13/2020.

Frodermann, Corinna/Müller, Dana/Abraham, Martin (2013), Determinanten des Wiedereinstiegs von Müttern in den Arbeitsmarkt in Vollzeit oder Teilzeit, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Jg. 65, H. 4, S. 623–644.

Frommert, Dina/Strauß, Susanne (2013), Biografische Einflussfaktoren auf den Gender Pension Gap. Ein Kohortenvergleich für Westdeutschland, in: *Journal for Labour Market Research*, Jg. 46, H. 2, S. 145–166.

Gallego Granados, Patricia/Olthaus, Rebecca/Wrohlich, Katharina (2019), Teilzeiterwerbstätigkeit: Überwiegend weiblich und im Durchschnitt schlechter bezahlt, in: *DIW Wochenbericht*, Jg. 86, H. 46, S. 845–850.

Gerhard, Ute (2018), *Für eine andere Gerechtigkeit. Dimensionen feministischer Rechtskritik*, Frankfurt a.M.

Giesecke, Johannes (2009), Socio-economic Risks of Atypical Employment Relationships. Evidence from the German Labour Market, in: *European Sociological Review*, Jg. 25, H. 6, S. 629–646.

Gottschall, Karin (2018), Arbeit, Beschäftigung und Arbeitsmarkt aus der Genderperspektive, in: Fritz Böhle, Günter Voß, Günther Wachtler (Hg.), *Handbuch Arbeitssoziologie*, 2. Aufl., Wiesbaden, S. 361–395.

Grunow, Daniela/Lietzmann, Torsten (2021), Women's Employment Transitions: The Influence of Her, His, and Joint Gender Ideologies, in: *Demographic Research*, Jg. 45, S. 55–86.

Hakim, Catherine (1996), *Key Issues in Women's Work. Female Heterogeneity and the Polarisation of Women's Employment*, London/Atlantic Highlands, NJ.

Hammerschmid, Anna/Rowold, Carla (2019), Gender Pension Gaps in Europe Are More Explicitly Associated with Labor Markets than with Pension Systems, in: *DIW Wochenbericht*, Jg. 9, H. 25, S. 203–211.

Harnisch, Michelle/Müller, Kai-Uwe/Neumann, Michael (2018), Teilzeitbeschäftigte würden gerne mehr Stunden arbeiten, Vollzeitbeschäftigte lieber reduzieren, in: *DIW Wochenbericht*, H. 38.

Hildebrandt, Eckart (2006), Balance between Work and Life. New Corporate Impositions through Flexible Working Time or Opportunity for Time Sovereignty?, in: *European Societies*, Jg. 8, H. 2, S. 251–271.

Hinz, Thomas/Schübel, Thomas (2001), Geschlechtersegregation in deutschen Betrieben, in: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, Jg. 34, H. 3, S. 286–301.

Hipp, Lena/Kelle, Nadiya/Ouart, Lydia-Maria (2017a), Arbeitszeiten im sozialen Dienstleistungssektor im Länder- und Berufsvergleich, in: *WSI-Mitteilungen*, Jg. 70, H. 3, S. 197–204.

Hipp, Lena/Molitor, Friederike/Leschke, Janine/Bekker, Sonja (2017b), Teilzeitväter? Deutschland, Schweden, Irland und die Niederlande im Vergleich, in: *Zeitschrift für Familienforschung*, Jg. 29, H. 1, S. 32–48.

Hipp, Lena/Sauermann, Armin/Stuth, Stefan (2023), Führung in Teilzeit? Eine empirische Analyse zur Verbreitung von Teilzeitarbeit unter Führungskräften in Deutschland und Europa, in: Anja Karlshaus, Boris Kaehler (Hg.), *Teilzeitführung. Wissenschaftliche Impulse und aktuelle Praxisbeispiele*, 2. Aufl., Wiesbaden, S. 31–43.

Hohendanner, Christian/Rocha, Jasmin/Steinke, Joß (2024), *Vor dem Kollaps!? Beschäftigung im sozialen Sektor. Empirische Vermessung und Handlungsansätze*, Berlin/Boston.

Hohendanner, Christian/Wanger, Susanne (2023), Luft nach oben bei der Brückenteilzeit. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2022 zur betrieblichen Verbreitung und zu personalpolitischen Reaktionen, in: *Sozialer Fortschritt*, Jg. 72, H. 12, S. 949–981.

Hübgen, Sabine (2020), *Armutsrisiko alleinerziehend*, Opladen.

Karlshaus, Anja/Kaehler, Boris (Hg.) (2023), *Teilzeitführung. Wissenschaftliche Impulse und aktuelle Praxisbeispiele*, 2. Aufl., Wiesbaden.

Kelle, Nadiya/Simonson, Julia/Romeu Gordo, Laura (2017), Is Part-Time Employment after Childbirth a Stepping-Stone into Full-Time Work? A Cohort Study for East and West Germany, in: *Feminist Economics*, Jg. 23, H. 4, S. 201–224.

Keller, Berndt/Seifert, Hartmut (2013), *Atypische Beschäftigung zwischen Prekarität und Normalität. Entwicklung, Strukturen und Bestimmungsgründe im Überblick*, Berlin.

Kirsch, Johannes/Klein, Martina/Lehndorff, Steffen/Voss-Dahm, Dorothea (1999), *Darf's etwas weniger sein?*, Berlin.

Klammer, Ute (2007), Zeit und Geld im Lebensverlauf. Empirische Evidenz und sozialpolitischer Handlungsbedarf aus der Geschlechterperspektive, in: *Intervention*, Jg. 4, H. 1, S. 145–174.

Klammer, Ute (2017), Alterssicherung von Frauen revisited. Aktuelle Entwicklungen und zukünftige Perspektiven, in: *Sozialer Fortschritt*, Jg. 66, H. 5, S. 359–375.

Klenner, Christina/Kohaut, Susanne (2010), Vollzeit, Teilzeit, Minijobs. Mit einem Exkurs ›Männer zwischen Beruf und privatem Leben‹ von Stephan Höyng, in: Projektgruppe GiB (Hg.), *Geschlechterungleichheiten im Betrieb. Arbeit, Entlohnung und Gleichstellung in der Privatwirtschaft*, Berlin, S. 191–270.

Klenner, Christina/Schmidt, Tanja (2011), Teilzeitarbeit im Lebensverlauf von abhängig beschäftigten Frauen, in: Ute Klammer, Markus Motz (Hg.), *Neue Wege – Gleiche Chancen. Expertisen zum Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung*, 1. Aufl., Wiesbaden, S. 253–311.

Knize, Veronika/Tobler, Lina/Christoph, Bernhard/Fervers, Lukas/Jacob, Marita (2022), Workin' Moms Ain't Doing So Bad: Evidence on the Gender Gap in Working Hours at the Outset of the COVID-19 Pandemic, in: *Journal of Family Research*, Jg. 34, H. 1, S. 161–192.

Koch, Angelika (2008), Elternzeit, Teilzeit, Aus(zeit)? Teilzeitrechte in Führungspositionen, in: *WSI-Mitteilungen*, Jg. 61, H. 11–12, S. 612–618.

Koch, Angelika (2016), Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Elternschaft – Fortschreibung oder Neuansatz bei Elterngeld, Arbeitszeitpolitik und Kinderbetreuung in Deutschland?, in: Claudia Maier-Höfer (Hg.), *Angewandte Kindheitswissenschaften. Eine Einführung in das Paradigma*, Wiesbaden, S. 157–182.

Krüger, Helga (2001), Social Change in Two Generations. Employment Patterns and Their Costs for Family Life, in: Victor W. Marshall, Walter R. Heinz, Helga Krüger u.a. (Hg.), *Restructuring Work and the Life Course*, Toronto u.a., S. 401–423.

Kurz-Scherf, Ingrid (1989), Teilzeitarbeit: Individuelle Notlösung und/oder Vorbotin einer neuen Zeitordnung?, in: Ursula Müller, Hiltraud Schmidt-Waldherr (Hg.), *FrauenSozialKunde. Wandel und Differenzierung von Lebensformen und Bewußtsein*, Bielefeld, S. 42–57.

Lenz, Ilse (Hg.) (2010), *Die Neue Frauenbewegung in Deutschland. Abschied vom kleinen Unterschied. Eine Quellensammlung*, 2. Aufl., Wiesbaden.

Lewis, Jane (2009), *Work-Family Balance, Gender and Policy*, Cheltenham.

Lewis, Jane/Ostner, Ilona (1994), *Gender and the Evolution of European Social Policies*, Bremen.

Lott, Yvonne/Abendroth, Anja-Kristin (2020), The Non-Use of Telework in an Ideal Worker Culture: Why Women Perceive More Cultural Barriers, in: *Community, Work & Family*, S. 1–19.

Lott, Yvonne/Klenner, Christina (2018), Are the Ideal Worker and Ideal Parent Norms About to Change? The Acceptance of Part-Time and Parental Leave at German Workplaces, in: *Community, Work & Family*, Jg. 21, H. 5, S. 564–580.

Nickel, Hildegard Maria (1995), DDR-Frauen – Verliererinnen der deutschen Einheit? Frauenarbeit im Wandel, in: Sabine Erbès-Seguin (Hg.), *Beschäftigung und Arbeit: Eine Diskussion zwischen Ökonomie und Soziologie*, S. 139–158.

Nickel, Hildegard Maria (2004), Arbeitsverhältnisse und Lebensentwürfe in der Transformation. Ein Blick auf das Geschlechterverhältnis, in: Helmut Martens, Gerd Peter, Frieder O. Wolf (Hg.), *Zwischen Selbstbestimmung und Selbstausbeutung. Gesellschaftlicher Umbruch und neue Arbeit*, Frankfurt/M., S. 84–102.

O'Reilly, Jacqueline/Bothfeld, Silke (2002), What Happens after Working Part-Time? Integration, Maintenance or Exclusionary Transitions in Britain and Western Germany, in: *Cambridge Journal of Economics*, Jg. 26, H. 4, S. 409–439.

Peukert, Almut/Beblo, Miriam/Lüth, Laura/Zimmermann, Katharina (2022), Erwerbs- und Familienarbeit im Homeoffice? Innerfamiliale Arbeitsteilung in der Corona-Krise auf dem Prüfstand, in: *Sozialer Fortschritt*, Jg. 71, H. 1, S. 29–51.

Pfau-Effinger, Birgit (2004), *Development of Culture, Welfare States and Women's Employment in Europe*, Aldershot.

Philipp, Marie-Fleur/Büchau, Silke/Schober, Pia S. (2023), Who Should Scale Back? Experimental Evidence on Employer Support for Part-Time Employment and Working Hours Norms

for Couples with Young Children, in: *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*.

Reichelt, Malte/Makovi, Kinga/Sargsyan, Anahit (2021), The Impact of COVID-19 on Gender Inequality in the Labor Market and Gender-Role Attitudes, in: *European Societies*, Jg. 23, Suppl. 1, S. S228–S245.

Reid, Erin (2015), Embracing, Passing, Revealing, and the Ideal Worker Image: How People Navigate Expected and Experienced Professional Identities, in: *Organization Science*, Jg. 26, H. 4, S. 997–1017.

Rosenfeld, Rachel A./Trappe, Heike/Gornick, Janet C. (2004), Gender and Work in Germany: Before and After Reunification, in: *Annual Review of Sociology*, Jg. 30, S. 103–124.

Samtleben, Claire/Schäper, Clara/Wrohlich, Katharina (2019), Elterngeld und Elterngeld Plus: Nutzung durch Väter gestiegen, Aufteilung zwischen Müttern und Vätern aber noch sehr ungleich, in: *DIW Wochenbericht*, Jg. 86, H. 35, S. 607–613.

Saraceno, Chiara (2015), A Critical Look to the Social Investment Approach from a Gender Perspective, in: *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, Jg. 22, H. 2, S. 257–269.

Scheiwe, Kirsten (2005), Soziale Sicherungsmodelle zwischen Individualisierung und Abhängigkeiten, in: *Kritische Justiz*, Jg. 38, H. 2, S. 127.

Scheiwe, Kirsten (Hg.) (2007), *Soziale Sicherungsmodelle revisited. Existenzsicherung durch Sozial- und Familienrecht und ihre Geschlechterdimensionen*, 1. Aufl., Baden-Baden.

Schmidt, Simone (2000), Erwerbstätigkeit im Mikrozensus. Konzepte, Definition, Umsetzung, in: *ZUMA-Arbeitsbericht*, H. 1, S. 1–37.

Schmitt, Laila/Auspurg, Katrin (2022), A Stall Only on the Surface? Working Hours and the Persistence of the Gender Wage Gap in Western Germany 1985–2014, in: *European Sociological Review*, Jg. 38, H. 5, S. 754–769.

Shire, Karen A./Walby, Sylvia (2020), Introduction: Advances in Theorizing Varieties of Gender Regimes, in: *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, Jg. 27, H. 3, S. 409–413.

Simonson, Julia/Romeu Gordo, Laura/Kelle, Nadiya (2014), Separate Paths, Same Direction? De-Standardization of Male Employment Biographies in East and West Germany, in: *Current Sociology*, Jg. 63, H. 3, S. 387–410.

Statistisches Bundesamt (2024a), *Frauen in Führungspositionen*, letzter Zugriff: 19.12.2024, https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-1/frauen-fuehrungspositionen.html.

Statistisches Bundesamt (2024b), *Gender Pension Gap 2023: Alterseinkünfte von Frauen 27,1×Prozent niedriger als die von Männern*, letzter Zugriff: 24.10.2024, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/04/PD24_N016_12_63.html.

Statistisches Bundesamt (2024c), *Teilzeitquote erneut leicht gestiegen auf 31×Prozent im Jahr 2023*, letzter Zugriff: 19.12.2024, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/04/PD24_N017_13.html.

Statistisches Bundesamt (2024d), *Zahl der unter Dreijährigen in Kindertagesbetreuung um 1×Prozent gesunken*, letzter Zugriff: 2024, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/09/PD24_369_225.html.

Tanquerel, Sabrina/Grau-Grau, Marc (2020), Unmasking Work-Family Balance Barriers and Strategies among Working Fathers in the Workplace, in: *Organization*, Jg. 27, H. 5, S. 680–700.

Walby, Sylvia (2009), *Globalization and Inequalities. Complexity and Contested Modernities*, Los Angeles.

Wanger, Susanne (2006), Teilzeitarbeit fördert Flexibilität und Produktivität. Mit Teilzeit kann das Arbeitsvolumen dem Personalbedarf leichter angepasst werden – Sie wird trotz einiger Nachteile von den Betrieben überwiegend positiv bewertet, in: *IAB Kurzbericht*, H. 7.

Wanger, Susanne (2023), *Erwerbstätigkeit, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen von Frauen und Männern: Entwicklungen seit der Covid-19-Pandemie*, IAB Forschungsbericht, 18/2023.

Wanger, Susanne/Weber, Enzo (2023), *Arbeitszeit: Trends, Wunsch und Wirklichkeit*, *IAB Forschungsbericht*, 16/2023.

Wersig, Maria (2013), *Der lange Schatten der Hausfrauenehe und die Reformresistenz des Ehegattensplittings*, Opladen.

Williams, Joan C./Blair-Loy, Mary/Berdahl, Jennifer L. (2013), Cultural Schemas, Social Class, and the Flexibility Stigma, in: *Journal of Social Issues*, Jg. 69, H. 2, S. 209–234.

Wolf, Elke (2014), The German Part-Time Wage Gap: Bad News for Men?, in: *SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research*, H. 663, S. 1–33.

WSI GenderDatenPortal (2021), *Gründe für Teilzeittätigkeit nach Elternschaft 2019*, letzter Zugriff: 29.01.2024, https://www.wsi.de/de/zeit-14621-gruende-fuer-teilzeittaetigkeit-nach-elternschaft-14737.htm.

WSI GenderDatenPortal (2023), *Teilzeitquoten der abhängig Beschäftigten 1991–2021*, letzter Zugriff: 11.01.2024, https://www.wsi.de/de/zeit-14621-teilzeitquoten-der-abhaengig-beschaeftigten-19912017-14748.htm.

Zoch, Gundula (2020), Public Childcare Provision and Employment Participation of East and West German Mothers with Different Educational Backgrounds, in: *Journal of European Social Policy*, Jg. 30, H. 3, S. 370–385.

Zoch, Gundula/Schober, Pia S. (2018), Public Child-Care Expansion and Changing Gender Ideologies of Parents in Germany, in: *Journal of Marriage and Family*, Jg. 80, H. 4, S. 1020–1039.

Zwier, Dieuwke/Kalmijn, Matthijs/Bol, Thijs (2024), Fatherhood and Men's Working Hours in a Part-Time Economy, in: *Social Forces*, Online First, S. 1–22.

8. Prekäre Beschäftigung von Frauen

Lena Schürmann

Dr. Lena Schürmann forscht als *postdoc researcher* am Département des Sciences Sociales der Université du Luxembourg zur sozialpolitischen Regulierung von Arbeit und Behinderung und deren subjektkonstitutiven Wirkung. Sie setzt damit bisherige Forschungen zur Interdependenz von Arbeit, Geschlecht und Subjektivierung fort, die sie von 2019 bis 2023 an der Humboldt Universität zu Berlin am Lehrbereich Soziologie der Arbeit und Geschlechterverhältnisse und in verschiedenen Forschungsprojekten am Harriet Taylor Mill-Institut der HWR Berlin betrieben hat. Als Sprecherin des Netzwerks empirische Subjektivierungsforschung interessiert es sie u.a., wie die neoliberale Anrufung zum Unternehmerischen Selbst von unterschiedlichen sozialen Gruppen aufgegriffen, abgewendet oder gar transformiert wird und unter welche Bedingungen und mit welchen sozialen Folgen dies geschieht. Ihre Studien betrachten dazu Solo-Selbstständige, Unternehmerinnen von ambulanten Pflegediensten oder Beschäftigte im Niedriglohnsektor.

Zusammenfassung:

- Wann sprechen wir von prekärer Beschäftigung, was meint Prekarisierung und Prekarität?
- Feministische Kritik an der Prekarisierungsdebatte
- Frauenerwerbstätigkeit wird forciert: Die Abkehr vom männlichen Ernährermodell führt auch zum Wandel der Geschlechternormen am Arbeitsmarkt.
- Auswirkungen der SGB-II-Reformen zeigen sich vor allem in klassischen Erwerbsbereichen von Frauen: Niedriglohnarbeit, befristete und geringfügige Beschäftigung (Minijobs).
- Bestehende Benachteiligungen von Frauen, Prekarisierung von Erwerbs- und Sorgearbeit werden auch im aktivierenden Wohlfahrtsstaat weder anerkannt noch adäquat kompensiert.

8.1 Einleitung

In der Problematik der prekären Beschäftigung von Frauen greifen Dynamiken des arbeitsmarktlichen Wandels und der Sozialpolitik ineinander mit strukturellen, über das Geschlechterverhältnis vermittelten Ungleichheiten in der Erwerbsteilnahme. Die Komplexität und Verwobenheit von Ungleichheitslagen auf dem Arbeitsmarkt und zwischen den Geschlechtern stellt die Forschung vor die Herausforderung, die Reichweite etablierter Erklärungsansätze mit Bezug auf beobachtbare Veränderungen immer wieder neu zu bestimmen. Der vorliegende Beitrag beschreibt unter Einbezug aktueller Forschungsbefunde Entwicklungen im Bereich der prekären Beschäftigung (konkret: für Niedriglöhne, Minijobs und Befristung) und arbeitet heraus, wie diese durch das Geschlechterverhältnis und dessen sozialpolitische Regulierung vermittelt sind.

Vor dem Hintergrund des Bedeutungsverlustes der Industriearbeit erfuhr die Problematik der prekären Beschäftigung in der ersten Dekade des 21. Jahrhunderts eine zunehmende Aufmerksamkeit. Mehr und mehr zeichnete sich ab, dass immer weniger Erwerbstätige einer Beschäftigung nachgehen, die den Standards der sogenannten Normalarbeit entspricht: einer unbefristeten Vollzeitstelle mit einem auskömmlichen Lohn sowie einer sozialen Absicherung, die den Lebensunterhalt im Falle des Eintritts von Krankheit, Ruhestand, Arbeitslosigkeit oder anderen Phase der Nicht-Erwerbstätigkeit garantiert.[1] Zugleich wuchs die Bedeutung von Teilzeitarbeit, Leiharbeit, Minijobs, Soloselbstständigkeit auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Dieser war im Zeitraum von 1996 bis 2006 von einer recht stabilen Arbeitslosigkeit mit ca. vier Millionen Erwerbslosen sowie von umfangreichen arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Reformen geprägt. Mit dem Schlagwort der Prekarisierung werden unterschiedliche Momente dieser Problematik eingefangen und der politischen Skandalisierung durch soziale Bewegungen zugänglich gemacht.

1 Das Normalarbeitsverhältnis bezeichnet das Leitbild eines bestimmten Typus von Arbeitsverhältnis. Die Besonderheiten sind seine Sicherheitsgarantien und Rechtsansprüche. Sie bilden die Grundlage für die »Schutzfunktion« (Mückenberger 1985). Die feministische Arbeitsforschung stellte heraus, dass das Normalarbeitsverhältnis eine spezifische Form der familialen Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern sowohl voraussetzt als auch, sofern es als normatives Leitbild für die Arbeitsmarkt-, Sozial- und Tarifpolitik fungiert, auch hervorbringt (Holst/Maier 1998). Um die diesem Leitbild inhärente androzentrische Perspektive deutlich zu machen, ist die Rede bisweilen auch von dem männlichen Normalarbeitsverhältnis.

8.2 Prekarisierung und Prekarität – eine Begriffsklärung

Wie so viele sozialwissenschaftliche Begriffe sind auch die Begriffe Prekarisierung und Prekarität nicht eindeutig bestimmt. Im allgemeinsten Wortsinn heißt prekär so viel wie brüchig oder unsicher, verletzbar (Motakef 2015). Im Kontext von Arbeit und Beschäftigung wird damit ein Arbeits- bzw. Beschäftigungsverhältnis bezeichnet, in welchem die allgemein gültigen Schutz- und Sicherungsstandards, die durch das Arbeits- und Sozialrecht gesetzt werden und im Falle der sogenannten Normalarbeit greifen, unterschritten und nicht eingehalten werden (Mayer-Ahuja 2003). Zum Tragen kommt ein relationales Verständnis: Ein Beschäftigungsverhältnis ist demzufolge nicht »an und für sich prekär«, sondern in Relation zu dem, was zu einem bestimmten historischen Zeitpunkt für eine Volkswirtschaft als Normalitätsstandard der Erwerbsarbeit gilt (Kraemer/Speidel 2004, S. 121). Unterschieden wird zwischen prekär und atypisch (Brehmer/Seifert 2008). So werden unter einer atypischen Beschäftigung etwa alle Teilzeit-Beschäftigungen subsummiert, schlicht deswegen, weil diese in ihrem zeitlichen Umfang von der Vollzeitnorm abweichen. Doch erst wenn diese Abweichung gekoppelt ist an weiterreichende Unterschreitungen von Normalitätsstandards, etwa wenn das in einer Teilzeitbeschäftigung erzielte Stundenentgelt so niedrig ist, dass es hinter der Erwartung der Existenzsicherung zurückbleibt, oder wenn das Beschäftigungsverhältnis aufgrund des Stundenumfangs von der Sozialversicherungspflicht ausgenommen wird, spricht man von einer prekären Beschäftigung (Brehmer/Seifert 2008).

Eine breitere Definition prekärer Arbeit findet sich bei Brinkmann u.a. (2006). Brinkmann u.a. definieren ein Beschäftigungsverhältnis als prekär, wenn die

> »[…] Beschäftigten aufgrund ihrer Tätigkeiten deutlich unter ein Einkommens-, Schutz- und soziales Integrationsniveau sinken, das in der Gegenwartsgesellschaft als Standard definiert und mehrheitlich anerkannt wird. Und prekär ist Erwerbsarbeit auch, sofern sie subjektiv mit Sinnverlusten, Anerkennungsdefiziten und Planungsunsicherheit in einem Ausmaß verbunden ist, das gesellschaftliche Standards deutlich zuungunsten der Beschäftigten korrigiert«. (Brinkmann u.a. 2006, S. 17)

Für den in diesem Beitrag gesetzten Fokus auf den Zusammenhang von prekärer Arbeit und Geschlechterverhältnis ist als Einordung relevant, dass die deutsche Debatte um prekäre Arbeit stark durch die sozialwissenschaftliche Diskussion in Frankreich inspiriert wurde (Bourdieu 2004; Castel 2000). Diese thematisierte entlang des Schlagworts der Prekarisierung das Ineinandergreifen von drei differenten Veränderungsmomenten von Arbeit und stellte diese in den Zusammenhang mit einer Kritik an veränderten Subjektnormen und den Zwängen der (post-)modernen Gegenwartsgesellschaft: erstens den Struktur-

wandel der Erwerbsarbeit, eine Dynamik, die bereits einige Jahre zuvor und im Kontext der sich herausbildenden Dienstleistungsgesellschaft als Erosion der Normalarbeit (Mückenberger 1985) beschrieben wurde. Zweitens ein veränderter betrieblicher Zugriff auf die Arbeitskraft und das Aufkommen neuer betrieblicher Leistungsregime, wodurch es zur Vermarktlichung von Arbeit kommt und die Erwartbarkeit beruflicher Aufstiege abnimmt (Gottschall/Voß 2003; Voß/Pongratz 1998; Kratzer/Sauer 2007). Drittens ein veränderter gesellschaftlicher Umgang mit Erwerbslosigkeit und Armut. Konstatiert wird eine Diskreditierung von Armut und Bedürftigkeit im medialen Diskurs (Freudenschuss 2013; Vietze 2022). Diese Diskreditierung prägt auch das Paradigma der Aktivierung, welches seit der Jahrtausendwende zum Leitbild für die Sozial- und Arbeitsmarktpolitik avancierte (Lessenich 2008).[2]

Die französischen Theoretiker begreifen Prekarisierung als eine sozialhistorische Entwicklung, die die Gesamtgesellschaft und ihre interne Strukturierung betrifft. Robert Castel beobachtet die Herausbildung einer neuen gesellschaftliche Zone: Die Zone der Prekarität oder Verwundbarkeit. Durch den Abbau der an Erwerbstätigkeit ansetzenden Sicherungs- und Schutzmaßnahmen verändert die Gesellschaft ihren spezifischen Integrationsmechanismus (Castel 2000). »Prekarität wirkt desintegrierend und zugleich als disziplinierende Kraft« (Dörre 2006: 7). Der Begriff der Prekarisierung bezeichnet sowohl die gesellschaftlichen Prozesse, die zur Bildung dieser »Zwischenzone« führen (Grimm u.a. 2013), wie auch den konkreten Prozess des Abstiegs von Individuen und Gruppen aus der Zone der Sicherheit in die Zone der Prekarität (Wimbauer/Motakef 2020).

2 Das Aktivierungsparadigma folgt dem Grundgedanken, dass staatliche Unterstützungsleistungen zur Passivität der Erwerbslosen führten. Während die Arbeitsmarktpolitik früher auf Prävention und Statussicherung setzte, zielt sie seitdem verstärkt auf Eigeninitiative und Eigenverantwortung; ihre Maxime lautet Fördern und Fordern (Lessenich 2008). Angelehnt an Esping-Andersen (1998), der die Funktion sozialer Rechte als De-Kommodifizierung der Arbeitskraft beschreibt, lässt sich der erfolgte Abbau von sozialen Rechten als Politik der Re-Kommodifizierung bestimmen. Kommodifizierung bezeichnet den Zwang, zur Existenzsicherung am marktlichen Tausch der Arbeitskraft teilzunehmen, also zur Ware zu werden. Ein Blick auf die gesetzlichen Regelungen hilft dabei, zu verstehen was damit gemeint ist: Konkret wurden in Deutschland seit Ende der 1990 Jahre der Kündigungsschutz geändert, die Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes verkürzt, die Arbeitslosenhilfe pauschaliert und mit der vormaligen Sozialhilfe zur Grundsicherung für Erwerbsfähige verschmolzen, das Recht auf qualifikationsadäquate Beschäftigung für wurde Arbeitslose eingeschränkt, das Renteneintrittsalter erhöht, Möglichkeiten zum vorgezogenen Bezug von Altersrente verringert und das Rentenniveau allmählich abgeschmolzen (vgl. Allmendinger u.a. 2018).

8.3 Feministische Kritik am Prekarisierungsbegriff

Mit einer für Forschung und Kritik produktiven Bündelung unterschiedlicher Thematiken leitete der Prekarisierungsbegriff eine öffentliche Auseinandersetzung mit neuen Arbeitsformen, sozialer Ungleichheit, Armut und Arbeitslosigkeit ein. Die Kehrseite dieser Diskursentwicklung wurde von Brigitte Aulenbacher als rhetorische Marginalisierung der Geschlechterforschung kritisiert (Aulenbacher 2009). Ihr zufolge habe die Bezugnahme auf den französischen Theorierahmen einer Ausblendung bestehender Forschungsbeiträge der Frauen- und Geschlechterforschung Vorschub geleistet und die Dynamik der Prekarisierung aus dem durch das Geschlechterverhältnis gesetzten Struktur- und Herrschaftszusammenhang gelöst (Aulenbacher 2009). Der von Aulenbacher lancierte Einwand baut auf der Beobachtung auf, dass Arbeit jenseits des Normalarbeitsverhältnis kein Phänomen ist, das erst mit der Jahrtausendwende auftauchte, sondern die Erwerbsbeteiligung von Frauen grundlegend strukturiert. Zwar hat sich im Zuge des Anstiegs der Erwerbsquote von Frauen der Anteil der in Vollzeit arbeitenden Frauen langsam, aber stetig erhöht, doch auch zwischen 2009 und 2016 waren nur 46 Prozent der westdeutschen Frauen und 53 Prozent der ostdeutschen Frauen in Vollzeit erwerbstätig (Stuth 2021). Unterschiedliche Studien haben den Zusammenhang zwischen der Tertiarisierung, d.h. dem Bedeutungszuwachs der Dienstleistungsarbeit und dem Bedeutungsverlust der Industriearbeit, der Flexibilisierung von Arbeit und einer steigenden Erwerbsbeteiligung von Frauen hervorgehoben (Gottschall 1990; Wilms-Herget 1985; Siebel/Häußermann 1995; Mayer-Ahuja 2003). Instabile Beschäftigung, die Entwertung und geringere Entlohnung der von Frauen geleisteten Arbeit wurden als zwei für die Frauenerwerbsarbeit konstitutiven Strukturmerkmale beschrieben und in den Kontext der Geschlechterpolarisierung (Hausen 1978) und der geschlechtshierarchischen Arbeitsteilung gestellt (Rabe-Kleberg 1987, Beck-Gernsheim 1986; Maindok 1989; Wetterer 2002). Die Feministische Wohlfahrtsforschung arbeitete heraus, wie es zu einer Perpetuierung geschlechterungleicher Erwerbschancen durch die Arbeitsmarkt-, Sozial- und Steuerpolitik kommt. Der Wohlfahrtsstaat wird dabei als ein Modus sozialer Relationierung begriffen: Durch die Gewährung sozialer Rechte gestaltet er Zugangs- wie Teilnahmebedingungen an Arbeitsmarkt und Familie. Er konstituiert auf diese Weise das Verhältnis von Individuum und Gesellschaft und setzt Einzelne und Gruppen zueinander in eine materielle und symbolische Beziehung (Henninger 2018). Wohlfahrtsstaaten unterscheiden sich darin, wie sie den Zusammenhang zwischen Erwerbsarbeit, Geschlecht und sozialpolitischen Rechten jeweils fassen, welche Aufgaben an Markt, Staat oder Familie delegiert werden, welche Geschlechterleitbilder bestehen (Pfau-Effinger 2001) und danach, ob sie ein starkes, schwaches oder

moderates Ernährermodell befördern (Lewis/Ostner 1994). Für den deutschen Wohlfahrtsstaat wurde herausgearbeitet, dass dieser eine geschlechtsbezogen ungleiche Verteilung von Produktions- und Reproduktionsarbeit entlang des männlichen Ernährermodells stützt (Holst/Meier 1998). Kritisiert wird die Erwerbszentrierung der Sozialpolitik. Die »wichtigen sozialen Errungenschaften, Rechtsansprüche des Einzelnen auf diese sogenannte soziale Sicherheit, setzen Lohnarbeit/möglichst kontinuierliche Erwerbsarbeit voraus« (Gerhard u.a. 1988: 15). Das männliche Ernährermodell setzt Arbeitsmarkt und Familie in ein hierarchisches Verhältnis. Aufgrund ihrer über den Lebenslauf vermittelten unterschiedlichen Beteiligungsmuster an beiden Institutionen werden Frauen und Männer zueinander in ein Verhältnis struktureller Ungleichheit gesetzt (Becker-Schmidt 2008).

8.4 Wandel im Geschlechterverhältnis und dessen sozialpolitische Regulierung

Mit steigender Erwerbsteilnahme von Frauen haben sich die Muster weiblicher Erwerbstätigkeit ausdifferenziert, auch die sozialstaatliche Regulierung des Geschlechterverhältnis durch die Arbeitsmarkt- und Familienpolitik hat sich gewandelt. Das zur Jahrtausendwende eingeführte arbeitsmarktpolitische Paradigma der Aktivierung adressiert nun alle Erwerbsfähigen und fordert diese auf, eine Beschäftigung aufnehmen, auch die Mütter kleiner Kinder. Dies impliziert einen Wandel im familien- und geschlechterpolitischen Leitbild, welches die deutsche Sozialpolitik bislang prägte. Das männliche Ernährermodell wird nun durch das Leitbild des *adult worker model* abgelöst (Lewis 2004). Dieses fordert die Erwerbsbeteiligung aller Haushaltsmitglieder und forciert diese normative Erwartung durch einerseits ein stärkeres Engagement des Staates im Bereich der Sorgearbeit, durch den Ausbau der Kinderbetreuung und der Altenpflege. Andererseits dadurch, dass der Druck zur Erwerbsaufnahme erhöht wird, etwa durch einen veränderten Zumutbarkeitsbegriff im Sozialgesetzbuch (SGB) Viertes Buch (IV) oder durch den Abbau der Schutzfunktion der Ehe, durch die Reform des Unterhaltsrechts (Lepperhoff/Scheele 2017; Auth u.a. 2015). Wie zeichnen sich diese Entwicklungen im Bestand der prekären Beschäftigung ab?

8.4.1 Niedriglohn

Von der Problematik des Niedriglohns sind Frauen häufiger betroffen als Männer.[3] Knapp zwei Drittel der ca. 7,9 Millionen Niedriglohnbeschäftigten im Jahr 2021 in Deutschland sind weiblich. Unter den abhängig beschäftigten Frauen in Deutschland verdienten in 2021 25 Prozent der westdeutschen und 28 Prozent der ostdeutschen Frauen einen Stundenlohn unterhalb der Niedriglohnschwelle (Kalina 2024). Die Prekarisierung der Einkommen wird deutlich im Zeitverlauf: Galt Deutschland bis in die Mitte der 1990er Jahre als Land mit einer relativ geringen Einkommensspreizung und einem im internationalen Vergleich geringen Niedriglohnanteil an der Gesamtbeschäftigung (OECD 1996), hat sich dies grundlegend geändert: 21 Prozent aller Beschäftigten bezogen in 2021 Stundenlöhne, die unterhalb von zwei Dritteln des mittleren Bruttostundenlohns (Median) liegen. Deutschland weist damit einen der größten Niedriglohnsektoren in Europa auf (Kalina 2024). Niedriglöhne betreffen Frauen stärker als Männer: ihr Anteil an allen Niedriglohnbeschäftigten liegt in Westdeutschland aktuell bei 59,2 Prozent. In Ostdeutschland hat sich dagegen die Geschlechterratio nahezu angeglichen: 51,1 Prozent der zum Niedriglohn Beschäftigten sind weiblich, 48,9 Prozent sind männlich (Kalina 2024, S. 13). Ein erhöhtes Risiko der niedrigen Entlohnung besteht für Geringqualifizierte und Beschäftigte unter 25 Jahren (Kalina 2024, S. 13). Ein besonders hohes Risiko für Niedriglöhne liegt bei Minijobs vor. 81 Prozent der Minijobber*innen in West- und 90,5 Prozent der Minijobber*innen in Ostdeutschland erzielen ein Arbeitsentgelt unterhalb der Niedriglohnschwelle (Kalina 2024). Doch die Problematik des Niedriglohns erstreckt sich nicht nur auf diese Beschäftigungsform. Unter den Niedriglohnbeziehenden in Ostdeutschland haben 53,3 Prozent eine Vollzeitstelle, im Vergleich zu 37,4 Prozent in Westdeutschland. Über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen 68,5 Prozent der Niedriglohnbeschäftigten in Ostdeutschland und 57,3 Prozent der Niedriglohnbeschäftigten in Westdeutschland.[4]

Niedriglöhne sind in der Gesamtwirtschaft ungleich verteilt und konzentrieren sich tendenziell auf bestimmte Branchen. 45 Prozent aller Niedriglohnbeschäftigten in Deutschland sind in den folgenden fünf Branchen tätig: Führend ist der Einzelhandel, in dem 16,7 Prozent tätig sind, gefolgt von jeweils 7,9 Prozent im Gesundheitswesen und in der Gastronomie, 7,5 Prozent in

3 Mit der Bezeichnung Niedriglohn wird ein Stundenentgelt bezeichnet, das unterhalb von zwei Dritteln des mittleren Bruttostundenlohns (Median) in einem Land liegt. Der Medianlohn ist der Wert, der die Beschäftigten in einem Land in zwei gleich große Gruppen aufteilt: Die eine Hälfte erhält einen geringeren und die andere Hälfte einen höheren Lohn.

4 Eine Problematik, die von Schürmann (2013) als prekäre Beruflichkeit untersucht wurde. Rabe-Kleberg (1986) prägte hierfür den Begriff des Frauenberufs.

der Gebäudebetreuung (Gebäudereinigung und Hausmeistertätigkeiten) sowie 4,5 Prozent im Bereich Erziehung und Unterricht (Kalina/Weinkopf 2023 für das Jahr 2020). Das Risiko, für einen Niedriglohn zu arbeiten, ist je nach Branche sehr unterschiedlich ausgeprägt. In der Gastronomie waren im Jahr 2020 fast zwei Drittel aller Beschäftigten (64,4 Prozent) für einen Stundenlohn unterhalb der Niedriglohnschwelle tätig – und zwar besonders häufig auf Basis einer geringfügigen Beschäftigung. Niedriglöhne und Tendenzen der Entwertung der von Frauen geleisteten Arbeit greifen ineinander mit Entwicklungen, welche die Lohnfindung betreffen, etwa ein Rückgang des gewerkschaftlichen Organisationsgrads und der Tarifbindung (Bosch/Weinkopf 2013), aber auch mit jenen in den Hartz-Reformen gebündelten Politiken der Aktivierung, welche den Druck auf Erwerbslose, nahezu jede Arbeit anzunehmen, erhöht.

8.4.2 Minijobs

Die Regelungen zur geringfügigen Beschäftigung oder, wie sie seit 2003 heißen, zum Minijob, bestimmen das Beschäftigungsverhältnis sozialrechtlich als einen Hinzuverdienst, für den Ausnahmen von der Steuer- und Sozialversicherungspflicht gelten und das in seinem zeitlichen Umfang und den Verdienstmöglichkeiten begrenzt wird. Wie diese Begrenzungen im Einzelnen ausfallen, variiert stark im Zeitverlauf und folgt dabei unterschiedlichen arbeitsmarkt- und geschlechterpolitischen Zielsetzungen (vgl. Mayer Ajuha 2003). Nach der aktuellen Regelung, die seit dem 1.1.2024 in Kraft ist, liegt die Grenze für das Arbeitsentgelt bei 538 Euro. Diese Begrenzung des beitragsfreien Verdiensts ist dynamisch gestaltet und steigt mit jeder Erhöhung des Mindestlohns.[5] Seit dem 1.1.2013 unterliegen die Minijobs zudem der Rentenversicherungspflicht, auch wenn Ausnahmen für die Arbeitnehmer*innen möglich sind.[6]

Im Jahr 2018 gab es rund 6,65 Millionen Minijob-Beschäftigte in Deutschland, von denen knapp drei Millionen diese Beschäftigung als Nebenjob ausübten (Oschmiansky/Bertold 2020). Die Gesamtzahl der Minijobs ist seit dem Jahr 2003 relativ konstant geblieben. Dynamisch hingegen hat sich das Verhältnis von Haupt- und Nebenerwerb entwickelt: Die geringfügigen Beschäftigungen im

5 Monatliche Einkommen zwischen 538,01 bis höchstens 2.000,00 Euro werden als Midijobs bezeichnet. Bei Midijobs fallen für die Arbeitnehmer reduzierte Beiträge zur Sozialversicherung an.

6 Die mit einer geringfügigen Beschäftigung erworbenen Rentenansprüche realisieren keine bedarfsdeckende Altersvorsorge, aus einer geringfügigen Beschäftigung entstehen keine Ansprüche auf Arbeitslosengeld. Studien weisen darauf hin, dass auch andere Schutzansprüche wie Kündigungsschutz, bezahlter Urlaub und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall in der Praxis häufig nicht gewährt werden (Mayer-Ahuja 2003).

Haupterwerb nehmen im Zeitverlauf ab, während die geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse als Nebenjob einen starken Zuwachs erfuhren (Oschmiansky/Bertold 2020). Dies folgt dem allgemeineren Trend der Mehrfachbeschäftigung (vgl. Graf u.a. 2019). Die geringfügige Beschäftigung galt bis in die 1990er Jahre als ein weibliches Reservoir prekärer Arbeit (Mayer-Ahuja 2003). Im Zusammenhang mit der Ausrichtung der Arbeitsmarktpolitik am Paradigma der Aktivierung zur Arbeit hat sich die Geschlechterratio in der geringfügigen Beschäftigung mehr und mehr angenähert. Im Jahr 2020 lag der Frauenanteil bei den Minijobs im Haupterwerb bei 60 Prozent, bei den Minijobs im Nebenerwerb bei 54,8 Prozent (Pfahl u.a. 2023).

Minijobs als Haupterwerb situieren die Beschäftigten in der Zone der Prekarität, da sie keine individuelle Existenzsicherung gewährleisten. Die hohe Bedeutung, die Minijobs für die weibliche Erwerbstätigkeit insgesamt besitzen, kann auf das wohlfahrtsstaatliche Leitbild der »modernisierten Zuverdienstehe« zurückgeführt werden. Verheiratete Beschäftigte profitieren von den in der Sozialversicherung bereitgehaltenen Regelungen zur beitragsfreien Mitversicherung von Ehepartnern in der gesetzlichen Krankenkasse und von den Regelungen zu den abgeleiteten Rentenansprüchen. Steuerrechtlich relevant ist in diesem Fall das Ehegattensplitting, welches eine Aufsplittung der Steuerlast vorsieht. Ehepartner*innen mit hohen paarinternen Einkommensdifferenzen profitieren davon.

Schmidt und Voss (2014) zufolge werden Minijobs als einzige Erwerbstätigkeit häufig ausgeübt von Personen, die mit Kindern im Haushalt leben.[7] Dies verweist auf die strukturellen Begrenzungen der Erwerbsteilnahme, denen Personen mit Sorgeverpflichtungen unterliegen. Dieses Argument greift jedoch nur für einen Teil der Minijobbenden. Eine schon ältere Studie zeigt, dass die Minijobber*innen im Haupterwerb diesen in folgenden Lebenslagen ausüben: Die größte Gruppe mit 35 Prozent bilden Hausfrauen und Hausmänner im erwerbsfähigen Alter. Ihnen folgen mit 22 Prozent Rentner*innen sowie Schüler*innen und Studierende (20 Prozent). Die vierte Gruppe bilden erwerbslose Personen (elf Prozent) (Körner u.a. 2013). Der hohe Anteil von Minijobbern im Rentenalter kann als ein Indiz für die Verbreitung von Altersarmut angesehen werden (Oschmiansky/Berthold 2020) und steht im Kontext der Nichtinanspruchnahme von Sozialleistungen bei dieser Altersgruppe (Eckhardt 2023). Die Beschäftigungsaufnahme von Erwerbslosen steht im Zusammenhang mit dem Aktivierungsparadigma (Oschmiansky/Berthold 2020).

7 Dies betrifft 62 Prozent der Frauen, die den Minijob als einzige Erwerbstätigkeit ausüben, und 42 Prozent der Männer (Schmidt/Voss 2014).

Minijobs als Nebentätigkeit, die mit einer Hauptbeschäftigung kombiniert wird, sind Schmidt und Voss (2014) zufolge bei Frauen häufig durch die finanzielle Notwendigkeit eines Zuverdiensts motiviert. Sie werden meist parallel zu einer unfreiwilligen Teilzeitbeschäftigung ausgeübt (Klinger/Weber 2017). Auch ein Wechsel des Familienstands von verheiratet zu getrennt oder geschieden erhöht bei Frauen die Wahrscheinlichkeit zur Ausübung eines Neben-Jobs, bei Männern jedoch nicht. Dies steht im Zusammenhang mit den geringeren Einkünften von Frauen (zur Problematik der prekären Familienernährerin vgl. Klammer u.a. (2012) und Klenner u.a. (2012)).

Minijobs konzentrieren sich auf folgende Branchen: Führend ist der Bereich Handel, Instandhaltung/Reparatur von Kraftfahrzeugen. Ihm folgen die sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen, das Gastgewerbe sowie das Gesundheits- und Sozialwesen (Oschmiansky/Berthold 2020). Minijobs werden vorwiegend von kleinen Betrieben genutzt. Im Jahr 2014 stellten Minijobs im Durchschnitt fast 40 Prozent der Belegschaft in kleinen Betrieben, während der Anteil bei großen Betrieben nur etwa zehn Prozent betrug (Collischon u.a. 2021).

Minijobs gehen oft mit Niedriglöhnen einher. Die im Minijob Beschäftigten arbeiten vielfach unterhalb ihres Qualifikationsniveaus (Collischon u.a. 2021).

8.4.3 Befristung

Die kürzere Fristigkeit der Beschäftigungsverhältnisse von Frauen wurde durch Arbeiten der Geschlechterforschung in den 1980er Jahren als Strukturmerkmal der Frauenlohnarbeit beschrieben. Frauenberufe galten als Sackgassenberufe ohne langfristige Verbleibs- und Karriereperspektiven (Rabe-Kleberg 1986). Korrespondierend zum männlichen Ernährermodell bildete das sogenannte Drei-Phasen-Modell (Myrdal/Klein 1956) die sozialstaatlich an Frauen adressierte Erwartung, nach einer ersten Phase der Berufsbildung die Erwerbstätigkeit zugunsten von Reproduktions- und Sorgetätigkeiten zu unterbrechen und diese zu einem späteren Zeitpunkt wieder aufzunehmen (Corell 2010). Dennoch weisen die Daten zur befristeten Beschäftigung keine ausgeprägte Geschlechtsdifferenzierung auf: Frauen und Männer sind in einem ähnlichen Umfang von Befristung betroffen, sieben Prozent der abhängig beschäftigten Frauen und sechs Prozent der abhängig beschäftigten Männer zwischen 15 und 65 Jahren arbeiten in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis (Hobler u.a. 2023). Insgesamt betrifft dies 2,6 Millionen Beschäftigte im Jahr 2023 (Gürzgen u.a. 2024). Ein deutlich größeres Gewicht haben Befristungen, wenn ihr Anteil an den sozialversicherungspflichtigen Neueinstellungen betrachtet wird. Für das Jahr 2023 weist die IAB-Stellenerhebung aus, dass 26 Prozent aller neueingestellten Arbeitnehmer*innen

nur einen befristeten Arbeitsvertrag erhielten (Gürzgen u.a. 2024). Der Befristungsanteil bei Neueinstellungen von Frauen lag 2023 leicht höher als bei Männern (27 vs. 26 Prozent, ebenda). Dieser Wert war im Jahr 2004 mit 54 Prozent doppelt so hoch (ebenda). Der rückläufige Trend zeigt sich bei Frauen und Männern gleichermaßen.

Die zeitliche Befristung eines Arbeitsverhältnisses geht mit einem erhöhten Arbeitslosigkeitsrisiko einher (Giesecke/Groß 2002). Auch das Risiko der Niedriglohnbeschäftigung ist bei befristet Beschäftigten fast doppelt so hoch wie bei allen anderen Beschäftigten: Im Jahr 2012 erhielten 43,4 Prozent aller befristet Beschäftigten einen Niedriglohn (BT-Drucksache 18/11981). Aus Perspektive der Betroffenen erzeugt die berufliche Unsicherheit über den Verbleib im Unternehmen einen Leistungsdruck. Dies wurde als disziplinierende Wirkung der Prekarität beschrieben (Dörre 2006). Weitere Risiken betreffen die Lebensführung. Befristet Beschäftigte erleben ihr Leben als schlecht planbar, ihre Zukunft als unsicher. Familiengründungen werden aufgeschoben oder ausgesetzt (Auer u.a. 2015, Seils 2016).

Eine überproportionale Betroffenheit von befristen Arbeitsverträgen weisen Erwerbstätige ohne Berufsausbildung sowie Personen mit einem Hochschulabschluss auf (Seils/Baumann 2019, Lenk 2023). Die Anteile der befristeten Beschäftigungsverhältnisse variieren stark nach Sektor und Wirtschaftszweig. Im Jahr 2022 beträgt ihr Anteil an allen Beschäftigungsverhältnissen nach Auswertungen des IAB-Betriebspanels im gemeinnützigen Dritten Sektor 11,3 Prozent, im öffentlichen Dienst 10,4 Prozent, in der Privatwirtschaft hingegen nur 5,1 Prozent. Insbesondere in den Wirtschaftszweigen Erziehung und Bildung (hier sind 16,6 Prozent der Beschäftigten befristet angestellt), bei den Organisationen ohne Erwerbszweck, also den Wohlfahrtsträgern und Vereinen (12,6 Prozent), bei den sonstigen Dienstleistungen (10,2 Prozent), in der Land- und Forstwirtschaft (9,0 Prozent) und im Gastgewerbe (8,6 Prozent) ist ihr Anteil überproportional hoch. Am seltensten werden Befristungen im Baugewerbe mit 1,4 Prozent und im Finanz- und Versicherungsgewerbe mit zwei Prozent eingesetzt (Hohendanner 2023).

8.5 Zusammenfassung und Fazit

Die Teilnahme von Frauen am Arbeitsmarkt in Deutschland kennzeichnet eine paradoxe Situation von Gleichheit und fortbestehender Ungleichheit (Kurz-Scherf u.a. 2006), diese Widersprüchlichkeit zeigt sich insbesondere im Hinblick auf die prekäre Beschäftigung. Werden die gegenwärtigen Veränderungen von Arbeitsmarkt, Beschäftigung und Sozialpolitik aus einer Perspektive betrachtet,

die Geschlecht als eine analytische Kategorie heranzieht, treten die geschlechtsspezifischen Auswirkungen und Ausprägungen der normativen Leitlinien hervor, die die Arbeitswelt orientieren. Mit der Deregulierung der Märkte und dem Abbau von arbeits- und sozialrechtlichem Schutz entstehen neue Risiken der Beschäftigung. Diese betreffen Frauen stärker als Männer. Der Prekarisierungsdiskurs beschreibt die mit dem Wandel der Sozial- und Arbeitsmarktpolitik verbundene Zunahme von Unsicherheit als eine Verschiebung im Kräfteverhältnis von Kapital und Arbeit. Die Frauen- und Geschlechterforschung fordert, diese Entwicklungen im Kontext des Geschlechterverhältnis zu betrachten. Im Paradigma der wohlfahrtspolitischen Aktivierung kommt es zur Durchsetzung der Erwerbsarbeit als zentralen (Ab)Sicherungs- und Teilhabemodus. Dies orientiert auch das *dual earner model* als neues familien- und geschlechterpolitisches Leitbild. Bestehende Benachteiligungen im Zugang zu Beschäftigung, denen Frauen aufgrund ihrer Stellung in der geschlechtlichen Arbeitsteilung und der daran geknüpften Zuständigkeit für Reproduktions- und Sorgearbeit unterliegen, erfahren im aktivierenden Wohlfahrtsstaat jedoch weder Anerkennung noch adäquate Kompensation. Dies führt zu »neuen Sorgekonflikten« (Auth u.a. 2015) sowie einer ungleich höheren Akkumulation von Risiken im weiblichen Lebenslauf.

Die Betrachtung von drei Problemlagen (Niedriglohn, Minijob und Befristung) verdeutlicht, dass Dynamiken der Prekarisierung von Erwerbs- und Sorgearbeit ineinandergreifen mit strukturellen, über das Geschlechterverhältnis vermittelten Ungleichheiten in der Erwerbsteilnahme. Die höhere Betroffenheit von Frauen von prekären Erwerbsbedingungen steht auch im Zusammenhang mit einer unterschiedlichen Konzentration von Männern und Frauen in Berufen, Wirtschaftsbereichen, Tätigkeitsgruppen und hierarchischen Positionierungen. Die hier betrachteten Risiken der niedrigen Entlohnung und des Minijobs sind maßgeblich über die geschlechtliche Segregation des Arbeitsmarktes vermittelt. Sie betreffen frauendominierte Berufsfelder und Branchen in besonderem Maße, ebenso wie auch kleinere Betriebe.

Zugleich zeichnen sich im Zuge des Wandels von Arbeitsmarkt und Beschäftigung auch Tendenzen der Angleichung zwischen den Geschlechtern ab, etwa beim Anteil an Minijobs oder in der Betroffenheit von befristeten Beschäftigungsverhältnissen. Dies deutet darauf hin, dass vormals bestehende Privilegierungen im Zugang zu gesicherten Beschäftigungsverhältnissen, die an die männliche Geschlechtszugehörigkeit geknüpft waren, im Zuge der fortschreitenden De-Industrialisierung an Bedeutung verlieren (Lengersdorf/Meuser 2010).

Studien, welche die prekäre Erwerbssituation im Haushaltskontext und in der Längsschnittperspektive betrachten, beschreiben das Risiko der Verstetigung prekärer Erwerbs- und Lebenslagen (Grimm u.a. 2013). Promberger u.a. (2018)

gehen davon aus, dass ca. ein Achtel der deutschen Erwerbsbevölkerung weder anhaltend erwerbslos noch nachhaltig ins Erwerbssystem integriert, sondern dauerhaft oder zumindest in langen Zeiträumen prekär beschäftigt ist und unter prekären Umständen lebt (Promberger u.a. 2018, S. 19). Besonders Mütter kleiner Kinder tragen ein hohes Risiko verstetigter Prekarität (Promberger u.a. 2018, S. 18).

Diese Entwicklung fordert die Forschung dazu auf, aktuelle Veränderungen in Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik in ihren Auswirkungen auf die Zuteilung von Chancen und Risiken der Lebensführung zu erfassen, dabei zu differenzieren zwischen den Geschlechtern* und innerhalb von Familien, Paaren oder Haushalten (Wimbauer/Motakef 2020). Erforderlich ist auch, neben den materiellen die normativen Elemente der Sozialpolitik zu erfassen. Die aktivierende Arbeitsmarktpolitik wurde als eine Subjektivierungspolitik beschrieben, da diese eine edukatorische, auf die Subjekte zielende Durchsetzung umfasst (Lessenich 2008). »Sie ist darauf angelegt, Subjekte in ein bestimmtes Selbstverhältnis – eine bestimmte Art, sich selbst wahrzunehmen, zu bewerten und zu erleben – zu setzen« (Traue u.a. 2019, S. 171). Um die Auswirkungen einer solchen Politik angemessen zu erforschen, bedarf es daher einer Hinwendung zu den konkreten Praxen der Lebensführung von Einzelnen oder Paaren, ihren Sinngebungen und Selbstpositionierungen im Kontext der gesellschaftlichen Re-/Produktionsverhältnisse (Bosančić u.a. 2022).

Literatur

Allmendinger, Jutta/Jahn, Kerstin/Promberger, Markus/Schels, Brigitte/Stuth, Stefan (2018), Prekäre Beschäftigung und unsichere Haushaltslagen im Lebensverlauf: Gibt es in Deutschland ein verfestigtes Prekariat?, in: *WSI Mitteilungen*, Jg. 71, H. 4, S. 259–269.

Auer, Wolfgang/Danzer, Natalia/Fichtl, Anita (2015), Ökonomische Unsicherheit: Befristete Verträge erschweren Familiengründung, in: *ifo Schnelldienst*, Jg. 68, H. 15, S. 35–41.

Aulenbacher, Brigitte (2009), Die soziale Frage neu gestellt – Gesellschaftsanalysen der Prekarisierungs- und Geschlechterforschung, in: Robert Castel, Klaus Dörre (Hg.), *Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts*, Frankfurt/M., S. 65–77.

Auth, Diana/Klenner, Christina/Leitner, Sigrid (2015), Neue Sorgekonflikte: Die Zumutungen des Adult Worker Model, in: Susanne Völker, Michèle Amacker (Hg.), *Prekarisierungen. Arbeit, Sorge und Politik*, Weinheim/Basel, S. 42–58.

Beck-Gernsheim, Elisabeth (1976), *Der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt. Zur Ideologie und Realität von Frauenberufen*, Frankfurt/M.

Becker-Schmidt, R. (2008), Doppelte Vergesellschaftung von Frauen: Divergenzen und Brückenschläge zwischen Privat- und Erwerbsleben, in: Ruth Becker, Beate Kortendiek (Hg.),

Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung: Theorie, Methoden, Empirie, Wiesbaden, S. 65–74.

Bosančić, Sasa/Brodersen, Folke/Pfahl, Lisa/Schürmann, Lena/Spies, Tina/Traue, Boris (2022), Subjektivierungsforschung als Gesellschaftsanalyse. Eine Einführung, in: Sasa Bosančić u.a. (Hg.), *Following the Subject. Grundlagen und Zugänge empirischer Subjektivierungsforschung*, Wiesbaden, S. 3–21.

Bosch, Gerhard/Weinkopf, Claudia (2013), Wechselwirkungen zwischen Mindest- und Tariflöhnen, in: *WSI Mitteilungen*, Jg. 66, H. 3, S. 393–404.

Bourdieu, Pierre (2004), Prekarität ist überall, in: Pierre Bourdieu (Hg.), *Gegenfeuer*, Konstanz, S. 107–113.

Brehmer, Wolfram/Seifert, Hartmut (2008), Sind atypische Beschäftigungsverhältnisse prekär? Eine empirische Analyse sozialer Risiken, in: *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung*, Jg. 41, H. 4, S. 501–531.

Brinkmann, Ulrich/Dörre, Klaus/Röbenack, Silke/Kraemer, Klaus/Speidel, Frederic (2006), *Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse*, Bonn.

Castel, Robert (2000), *Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit*, Konstanz.

Collischon, Matthias/Cygan-Rehm, Kamila/Riphahn, Regina T. (2021), Minijobs in Kleinbetrieben: Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wird verdrängt, in: *IAB-Forum*, 20.10.2021.

Correll, Lena (2010), *Anrufung zur Mutterschaft. Eine wissenssoziologische Untersuchung zu Kinderlosigkeit*, Münster.

Deutscher Bundestag (2017), Bundestagsdrucksache 18/11981, Berlin.

Dörre, Klaus (2006), Prekäre Arbeit und soziale Desintegration, in: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, Jg. 53, H. 40–41, S. 7–14.

Eckhardt, Jennifer (2023), *Spannungsfeld Nichtinanspruchnahme. Wenn Bedürftige auf den Sozialstaat verzichten*, Weinheim/Basel.

Esping-Andersen, Gøsta (1998), Die drei Welten des Wohlfahrtskapitalismus. Zur Politischen Ökonomie des Wohlfahrtsstaates, in: Stephan Lessenich, Ilona Ostner (Hg.), *Welten des Wohlfahrtskapitalismus. Der Sozialstaat in vergleichender Perspektive*, Frankfurt/M., S. 19–56.

Freudenschuss, Magdalena (2013), *Prekär ist wer? Der Prekarisierungsdiskurs als Arena sozialer Kämpfe*, Münster.

Gerhard, Ute/Schwarzer, Alice/Slupik, Vera (Hg.) (1988), *Auf Kosten der Frauen. Frauenrechte im Sozialstaat*, Weinheim/Basel.

Giesecke, Johannes/Groß, Martin (2002), Befristete Beschäftigung: Chance oder Risiko?, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Jg. 54, H. 1, S. 85–108.

Gottschall, Karin (1990), *Frauenarbeit und Bürorationalisierung. Zur Entstehung geschlechtsspezifischer Trennlinien in großbetrieblichen Verwaltungen*, Frankfurt/M.

Gottschall, Karin/Voß, Günter G. (Hg.) (2003), *Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag*, München/Mering.

Graf, Sebastian/Höhne, Jutta/Mauss, Alexander/Schulze Buschoff, Karin (2019), *Mehrfachbeschäftigungen in Deutschland. Struktur, Arbeitsbedingungen und Motive*, WSI Report Nr. 48, März 2019, Düsseldorf.

Grimm, Natalie/Hirseland, Andreas/Vogel, Berthold (2013), Die Ausweitung der Zwischenzone. Erwerbsarbeit im Zeichen der neuen Arbeitsmarktpolitik, in: *Soziale Welt*, Jg. 64, H. 3, S. 249–268.

Gürzgen, Nicole/Kubis, Alexander/Popp, Martin (2024), *Befristungen bei Neueinstellungen 2023*, IAB: Aktuelle Daten und Indikatoren, Nürnberg.

Hausen, Karin (1978), Die Polarisierung der Geschlechtscharaktere – Eine Spiegelung der Dissoziation von Erwerbs- und Familienleben, in: Heidi Rosenbaum (Hg.), *Seminar Familie und Gesellschaftsstruktur*, Frankfurt/M., S. 161–214.

Holst, Elke/Maier, Friederike (1998), Normalarbeitsverhältnis und Geschlechterordnung, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 31, H. 3, S. 506–518.

Kalina, Thorsten (2024), Niedriglohnbeschäftigung 2021 – Langfristiger Rückgang nur in Ostdeutschland, in: Universität Duisburg-Essen (Hg.), IAQ Report, H. 3.

Kalina, Thorsten/Weinkopf, Claudia (2023), Niedriglohnbeschäftigung 2020 – Rückgang des Anteils von Niedriglöhnen in den letzten Jahren, in: Universität Duisburg-Essen (Hg.), IAQ Report, H. 2.

Klammer, Ute/Neukirch, Sabine/Weßler-Poßberg, Dagmar (2012), Wenn Mama das Geld verdient. Familienernährerinnen zwischen Prekarität und neuen Rollenbildern, Berlin.

Klenner, Christina/Menke, Katrin/Pfahl, Svenja (2012), *Flexible Familienernährerinnen. Moderne Geschlechterarrangements oder prekäre Konstellationen?*, Opladen/Berlin/Toronto.

Kraemer, Klaus/Speidel, Frederic (2004), Prekäre Leiharbeit. Zur Integrationsproblematik einer atypischen Beschäftigungsform, in: Berthold Vogel (Hg.), *Leiharbeit. Neue sozialwissenschaftliche Befunde zu einer prekären Beschäftigungsform*, Hamburg, S. 119–153.

Kratzer, Nick/Sauer, Dieter (2007), Entgrenzte Arbeit – gefährdete Reproduktion. Genderfragen in der Arbeitsforschung, in: Brigitte Aulenbacher, Maria Funder, Heike Jacobsen, Susanne Völker (Hg.), *Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft*, Wiesbaden, S. 235–249.

Kalina, Thorsten (2024), Niedriglohnbeschäftigung 2021 – Langfristiger Rückgang nur in Ostdeutschland, in: Universität Duisburg-Essen (Hg.), *IAQ Report*, H. 3.

Lengersdorf, Diana/Meuser, Michael (2010), Wandel von Arbeit – Wandel von Männlichkeiten, in: *Österreichische Zeitschrift für Soziologie*, Jg. 35, H. 2, S. 89–103.

Lenk, Alexander (2023), Akademische Subjektivierung im Dispositiv neoliberaler Gouvernementalität, Wiesbaden.

Lepperhoff, Julia/Scheele, Alexandra (2017), Ein- und Ausschlüsse durch Arbeits- und Sozialpolitik: das Normalarbeitsverhältnis als vergeschlechtlichtes Macht- und Herrschaftsverhältnis, in: Femina Politica, Jg. 26, H. 1, S. 88.

Lewis, Jane/Ostner, Ilona (1994), Gender and the Evolution of European Social Policies, in: Zentrum für Sozialpolitik, Universität Bremen (Hg.), Arbeitspapiere des Zentrums für Sozialpolitik, Bd. 4.

Lewis, Jane (2004), Auf dem Weg zur ›Zwei-Erwerbstätigen‹-Familie, in: Sigrid Leitner, Ilona Ostner, Margit Schratzenstaller (Hg.), Wohlfahrtsstaat und Geschlechterverhältnis im Umbruch. Was kommt nach dem Ernährermodell?,

Maindok, Herlinde (1989), Anerkennung und Entwertung. Veränderung in der Beurteilung weiblicher Fähigkeiten und Leistungen?, in: Ursula Müller, Hiltraud Schmidt-Waldherr (Hg.), FrauenSozialKunde. Wandel und Differenzierung

Mayer-Ahuja, Nicole (2003), Wieder dienen lernen? Vom westdeutschen ›Normalarbeitsverhältnis‹ zu prekärer Beschäftigung seit 1973, Berlin.
Motakef, Mona (2015), Prekarisierung, Bielefeld.
Mückenberger, Ulrich (1985), Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. Hat das Arbeitsrecht noch Zukunft?, in: Zeitschrift für Sozialreform, Jg. 31, H. 7–8, S. 415–434 und 457–475.
OECD (1996), OECD Employment Outlook 1996, July, Paris.
Oschmiansky, Frank/Berthold, Julia (2020), Minijobs und Midijobs, in: Bundeszentrale für politische Bildung (Hg.), Dossier Arbeitsmarktpolitik, Bonn.

9. Frauen in der Selbständigkeit – Zur Erforschung und Diskussion von Geschlechterungleichheiten im selbständigen Erwerb

Claudia Gather und Ingrid Biermann

Prof. Dr. Claudia Gather war bis April 2020 Professorin für Sozialwissenschaften mit dem Schwerpunkt Ökonomie und Geschlechterverhältnisse an der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin und hat die Frauen-Genossenschaft WeiberWirtschaft in Berlin mitentwickelt und gegründet. Ihre Forschungsschwerpunkte liegen vor allem im Bereich der selbständigen Erwerbsarbeit.

Dr. Ingrid Biermann war bis 2016 wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin. Zuvor hat sie an den Universitäten Erfurt und Bielefeld gearbeitet. Ihre Forschungsgebiete sind Selbständigkeit und Gründungen, Gleichberechtigungsnormen der EU sowie die Geschichte des Gleichheitsanspruchs.

Zusammenfassung:

- Im Bereich der Selbständigkeit sind Ungleichheiten nach Geschlecht gravierender als in der abhängigen Erwerbstätigkeit, werden dort jedoch erst seit Kürzerem erforscht.
- Es sind weniger Frauen selbständig als Männer, und es gibt erhebliche Einkommensunterschiede in der Selbständigkeit.
- Die Branchen, in denen die Selbständigen tätig sind sowie Ansätze zum *gender stereotyping* und zu kulturellen Normierungen der Selbständigkeit können einen Teil der Ungleichheit erklären.
- Die Frage, ob und welche Formen von Benachteiligungen und Diskriminierungen in der Selbständigkeit vorkommen, muss zum Gegenstand weiterer Forschung werden.
- Insgesamt gilt es, die vorherrschende Norm des männlichen Normalunternehmers als Vergleichsmaßstab aufzuweichen.

9.1 Einleitung

Seit nunmehr gut 50 Jahren gibt es eine lebhafte deutsche und internationale Diskussion über geschlechtsspezifische Ungleichheiten im Erwerbsleben. Gemeint war dabei lange Zeit immer die abhängige Erwerbsarbeit. Die Selbständigkeit kam so gut wie nicht vor, obwohl die Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern im selbständigen Erwerb größer sind als im abhängigen. Frauen gründen und führen seltener ein Unternehmen als Männer. Die Einkommenslücke in der Selbständigkeit ist größer als im abhängigen Erwerb. Gemessen an gängigen betriebswirtschaftlichen Erfolgsmaßstäben werden Unternehmen von Frauen als weniger erfolgreich (bezogen auf Umsatz, Wachstum und Anzahl der Beschäftigten) bewertet (Kay u.a. 2003). Diese erheblichen geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Selbständigkeit haben Erstaunen hervorgerufen. Lange wurde davon ausgegangen, dass bei der Selbständigkeit im Gegensatz zur abhängigen Erwerbsarbeit die Diskriminierung geringer sein müsste, weil es keine (männlichen) Vorgesetzen gibt und die Unternehmerinnen ihre betriebliche Organisationsstruktur selbst bestimmen können.

In diesem Beitrag möchten wir die Ungleichheit nach Geschlecht in der Selbständigkeit anhand von zwei Aspekten darstellen: der Anzahl der Selbständigen und dem Einkommen in der Selbständigkeit.[1] Der Beitrag ist so aufgebaut, dass zunächst ein kurzer historischer Abriss über die Entwicklung der Erforschung weiblicher Selbständigkeit in Deutschland gegeben wird. Anschließend werden relevante Eckdaten zur quantitativen Entwicklung der Selbständigkeit von Frauen präsentiert sowie die Einkommenslücke für Deutschland dargestellt und Erklärungen dafür gesucht. Eine offene Frage dabei ist, ob oder wie geschlechtsspezifische Diskriminierung auch im selbständigen Erwerb eine Rolle spielt.

9.2 Die Entwicklung der Erforschung der Selbständigkeit von Frauen

Neben einigen frühen, sporadischen Beiträgen zur Selbständigkeit von Frauen (Hartmann 1968; Assig/Gather/Hübner 1986, Lischke 1986; Jungbauer-Gans/Preisendörfer 1992; Döbler 1998) nimmt die Diskussion eigentlich erst ab den 2000er Jahren Fahrt auf, zunächst in Deutschland angestoßen vor allem durch Publika-

1 Eine kritische Untersuchung der Gründungs- und Unternehmensfinanzierung, steht leider noch aus. Hier wäre es wichtig zu untersuchen inwieweit Förderprogramme Frauenberufe und Frauenbranchen sowie die bei Frauen relativ verbreitete Teilzeitselbständigkeit Einfluss nehmen (zu Finanzierungsstrukturen vgl. WeiberWirtschaft 2019).

tionen des Instituts für Mittelstandsforschung (ifm) (zum Beispiel Lauxen-Ulbrich/Leicht 2002a und b; Kay u.a. 2003; Leicht/Welter 2004 und einige mehr). In dieser ersten Zeit wird überwiegend empirisch versucht, das Phänomen der Existenzgründung und der Selbständigkeit von Frauen zu erfassen (vgl. Kay u.a. 2003). Der Vergleich mit Unternehmen von Männern spielt in dieser Zeit eine relevante Rolle.

Die Diversität der Selbständigkeit (Bührmann u.a. 2007; Bührmann u.a. 2010), die Vielfalt (Gather u.a. 2014a) und hybride Selbständigkeit (Bührmann u.a. 2018) kommen gelegentlich in den Blick. Zur Plattformarbeit, die überwiegend in solo-selbständiger Arbeit, oft auch als Zu- oder Nebenverdienst erbracht wird, beginnt in den letzten Jahren eine Diskussion (siehe dazu zusammenfassend Hensel 2020).[2] In neuerer Zeit gibt es auf internationaler Ebene erste Studien zu vielfältigen Kontexten, die soziale Differenzierungen, Ethnizität, Nationalität, Klasse, Religion und Alter mit einbeziehen (zum Beispiel Hughes/Jennings 2020).

In der internationalen Forschung zu Gender and Entrepreneurship findet seit 2006 (wichtig war hier insbesondere der Beitrag von Ahl 2006 und auch der Beitrag von Lewis 2006) ein *Perspektivenwechsel* statt. Kritisiert wird, dass Gründerinnen und Unternehmerinnen in der Forschung als defizitär erscheinen, weil sie auf der Basis des Vergleichs mit selbständigen Männern immer schlechter abschneiden. Unternehmerinnen werden durch eine geschlechterstereotype Brille betrachtet, so Ahl (2006), orientiert an der Norm des männlichen, profitorientierten Unternehmers (Lewis 2006, S. 456) Die geschlechtsspezifischen Unterschiede seien jedoch nicht durch individuelles Versagen zu erklären, sondern bedingt durch *structural gender subordination* (Marlow, in einem Überblicksartikel 2020, S. 40). Diese Forderung des Perspektivenwechsels aus der internationalen feministischen Diskussion wird allerdings in Deutschland noch nicht sehr umfassend umgesetzt.[3]

Die folgenden beiden Kapitel zeigen nun, in der gebotenen Kürze, geschlechtsspezifische Unterschiede in Bezug auf die Unterrepräsentanz und das Einkommen[4] im selbständigen Erwerb anhand quantitativer Daten. Wo aktuelles

2 Hier wird auch diskutiert inwieweit es sich dabei um »atypische« Beschäftigungsverhältnisse handelt, die Ausdruck der Erosion des Arbeitsmarktes sind (Keller/Seifert 2018).

3 Eine Ausnahme bilden die Beiträge von Betzelt und Fachinger aus dem Jahr 2004 sowie Bührmann (2007).

4 Es gibt darüber hinaus weitere strukturelle Ungleichheiten. Diese betreffen z.B. die Unternehmensfinanzierung (Gather u.a. 2014b, WeiberWirtschaft 2019), aber auch Netzwerke sowie die die Einbettung von Selbständigkeit in soziale (oft vergeschlechtlichte) Institutionen wie Familie und Arbeitsmarkt mit ihren strukturellen Ausschlüssen (als Überblick: Hughes/Jennings 2020; siehe auch Welter u.a. 2017). Dies kann jedoch aufgrund der Kürze des Textes hier nicht ausgeführt werden.

Datenmaterial nicht vorhanden ist, ziehen wir auch Daten aus zurückliegenden Jahren heran. Wir diskutieren im Anschluss jeweils vorliegende Erklärungen.

9.3 Unterrepräsentanz von Frauen in der Selbständigkeit

Im Jahr 2022 gab es in Deutschland rund 2,4 Millionen selbstständige Männer und rund 1,2 Millionen selbstständige Frauen (ifm Bonn 2023). Frauen stellen rund ein Drittel aller Selbstständigen (ifm Bonn 2023; Kay 2023). Dieser Wert hält sich seit 2017 mit Schwankungen zwischen 33 und 34 Prozent (Pfahl u.a. 2023). Am seltensten sind Frauen in Deutschland in der (insgesamt sehr kleinen) Gruppe der Startup Gründer:innen zu finden. Entsprechend dem Female Founders Monitor sind hier nur 20 Prozent der Gründer:innen weiblich (Startup Verband 2023a, S. 4). Ganz anders bei den sozialen Unternehmen. Das ist die einzige Unternehmensart, bei der der Frauenanteil mindestens die Hälfte ausmacht (SEND 2024, S. 14).

Gründungen finden zumeist im Nebenerwerb statt. Selbständigkeit ist bei beiden Geschlechtern zum großen Teil Solo-Selbständigkeit. In 2020 waren 54,4 Prozent aller Betriebe Ein-Mann- bzw. Ein-Frau-Betriebe. Innerhalb der Gruppe der selbständigen Frauen lag der Anteil der Solo-Selbständigen sogar bei 65 Prozent, bei den Männern betrug er 49 Prozent (ifm Bonn 2023).

Für die Erklärung der Unterrepräsentanz von Frauen in der Selbständigkeit wurde in verschiedenen Studien zunächst geringeres Humankapital bei Gründerinnen festgestellt (zuerst Jungbauer-Gans/Preisendörfer 1992). Strohmeyer zeigt 2004 entsprechend, dass das Anwachsen weiblicher Selbständigkeit auf ihr wachsendes Humankapital sowie außerdem limitierte Karriereoptionen am Arbeitsmarkt zurückführen ist. Hohe berufliche Bildungsabschlüsse wirken sich bei Frauen positiv auf einen Übergang in die Selbständigkeit aus.

Ein wichtiger struktureller Grund für den geringeren Frauenanteil bei den Selbständigen besteht in der Ausbildung. Tonoyan und Strohmeyer (2005) stellen dar, dass Frauenberufe sich weniger gut für die Selbständigkeit eignen und dies für die geringeren Gründungsquoten von Frauen und das geringere Wachstum verantwortlich ist. Eine Selbständigkeit liegt bei bestimmten Ausbildungen und Studienfächern eher nahe, bei anderen eher fern: So sind zum Beispiel in der Human- und Zahnmedizin 32 Prozent der Ärztinnen und 42 Prozent der Ärzte selbständig und im Journalismus 35 Prozent der Frauen und 39 Prozent der Männer. Dagegen ist eine Gründung sehr selten bei Ausbildungen in Büroberufen (zwei Prozent der Frauen und vier Prozent der Männer), in Erziehung und Sozialarbeit (vier Prozent der Frauen und drei Prozent der Männer) und in der Krankenpflege (zwei Prozent der Frauen und ein Prozent der Männer) (IZA 2020: 22; Kay/Günterberg 2019; Kay 2023). Frauen weisen zudem ein kleineres Berufsspektrum auf

und erlernen insgesamt häufiger als Männer Berufe, in denen die Chancen und Gelegenheiten für eine Selbständigkeit gering sind.

Auch das männlich geprägte Unternehmerbild, so zeigen Arndt u.a. (2005) und Bührmann u.a. (2006), wirkt sich negativ auf die Gründungsentscheidung von Frauen aus und hält sie vom Gründen ab.

Die fehlende *soziale Absicherung* nach der Geburt eines Kindes, im Krankheitsfall sowie eine fehlende bzw. instabile Rücklagenbildung für das Alter, nennen Frauen als Gründe, eine Selbständigkeit gar nicht erst zu beginnen oder sogar zu beenden (Biermann/Gather 2014). Erst seit 2009 gibt es für Selbständige eine Pflicht zur Krankenversicherung (Fachinger 2014). Der 2018 neu geregelte Mutterschutz gilt (weiterhin) nicht für selbständige Frauen: Sie erhalten kein Mutterschaftsgeld. Elterngeld steht Selbständigen zu und ist wie bei allen anderen regulär auf zwölf Monate begrenzt. Allerdings laufen die Kosten für das Unternehmen weiter. Es können zudem Aufträge verloren gehen und Kunden abspringen. Das prekäre Einkommen eines erheblichen Teils selbständiger Frauen und die fehlende gesetzliche Rentenabsicherung führen zudem zu besonders geringen Renteneinkünften ehemals selbständiger Frauen (siehe hierzu Fachinger 2014; Brenke u.a. 2016; IZA 2020, S. 42 ff.; BMAS 2020, S. 113 ff.).

Die Orientierung des bundesrepublikanischen Sicherungssystems im Wesentlichen an der abhängigen Erwerbsarbeit ist für selbständige Frauen, insbesondere, wenn sie klein und alleine starten, problematisch (Schulze Buschoff u.a. 2017; als Überblick: Goldberg u.a. 2023).

Seit den 2000er Jahren finden Gründungen von Migrantinnen und Migranten zögerlich Aufmerksamkeit durch die Forschung. Leicht und andere zeigen die Breite migrantischen Unternehmertums, die schon lange nicht mehr dem Vorurteil entspricht, Migrant:innen würden sich typischerweise in Bereichen mit geringen Eintrittsbarrieren wie Kioske, Schneiderein etc. selbständig machen (Leicht u.a. 2012, 2019; Zybura u.a. 2018). Vielmehr ist das migrantische Unternehmer:innentum ausgesprochen differenziert und vielfältig (David u.a. 2022). Obwohl migrantisches Unternehmertum seit 2005 stark zugenommen hat (David u.a. 2022, S. 22), gründen auch Frauen mit Migrationshintergrund seltener ein Unternehmen als Männer mit Migrationshintergrund. Wir haben hier einen ähnlichen *gap* wie bei Herkunftsdeutschen. Beim migrantischen Unternehmertum werden für beide Geschlechter Chancen und Potentiale diskutiert sowie auch Diskriminierung und Rassismus aufgezeigt (Block/Leicht 2017; David u.a. 2022, Hirschfeld u.a. 2022, S. 26 f.). Insgesamt gilt, dass die »persistente Unterrepräsentanz« von Frauen an den Selbständigen nach Kay und Günterberg (2019) trotz umfangreicher Forschung noch nicht ganz verstanden ist (Kay 2023a).

9.4 Einkommensunterschiede in der Selbständigkeit

Untersucht man das Einkommen in der Selbständigkeit fällt zunächst auf, dass besonders große geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede bestehen. Selbständige erzielen sowohl sehr niedrige als auch überproportional hohe Einkommen (Fritsch u.a. 2015; Brenke/Beznoska 2016). Insgesamt gilt: Je höher das Einkommen, desto niedriger der Frauenanteil (Brenke/Beznoska 2016). Eine erhebliche Anzahl von solo-selbständigen Frauen weist ein sehr niedriges bzw. prekäres Einkommen auf (Schulze Buschoff u.a. 2017). In einer Untersuchung mit Daten des SOEP von 2018 sind selbständige Frauen bei den Solo-Selbständigen im untersten Einkommensquintil mit 63,5 Prozent und im zweituntersten mit 55,6 Prozent überproportional vertreten. Im untersten Einkommensquintil lag der Median des monatlichen Bruttoeinkommens bei nur 295 Euro, im zweituntersten bei 902 Euro (IZA 2020, S. 41). Damit erwirtschaftet mehr als ein Drittel der Solo-Selbständigen Frauen ein Einkommen, das nicht zum Leben reicht (Deutscher Bundestag 2016, S. 2, 112). Befunde zu Einkommensunterschieden zwischen männlichen und weiblichen Selbständigen sind uneinheitlich. OECD-Daten weisen für Deutschland einen Unterschied von 44,8 Prozent für 2013 aus, dieser verringert sich auf 29,8 Prozent im Jahr 2020 (OECD 2023). Der Einkommensunterschied ist zwischen den Geschlechtern im selbständigen Erwerb in allen Studien größer als bei den abhängig Beschäftigten, wo er aktuell bei 18 Prozent liegt (Destatis 2023).

Aus der Tatsache der erheblichen Einkommensspreizung in der Selbständigkeit und dem großen Anteil insbesondere von weiblichen Selbständigen mit einem sehr niedrigen Einkommen entstand eine Debatte über prekäre Selbständigkeit (Pongratz/Bührmann 2010), dies wird auch als gleichstellungspolitische Herausforderung diskutiert (Gather u.a. 2017).

Zur Erklärung der Einkommenslücken in der Selbständigkeit nehmen insbesondere die Publikationen der KfW eine größere Risikoaversion bei Frauen an. Dies ist allerdings umstritten (siehe kritisch zum Risikoverhalten Badunenko u.a. 2009). Eine mögliche wichtige Erklärung für die Einkommenslücke liegt unseres Erachtens stattdessen bei den Berufen und Branchen. Die Ausbildung der Frauen bedingt die Konzentration der Frauenunternehmen auf bestimmte Wirtschaftssektoren. Von den 1,2 Millionen selbständigen Frauen waren im Jahr 2020 853.000 (72 Prozent) im Bereich Dienstleistungen tätig (diese Branchen erfordern in der Regel geringeres Startkapital und weisen niedrigere Markteintrittsbarrieren auf) (Kay u.a. 2003, S. 201).

Davon entfielen 262.000 der weiblichen Unternehmerinnen auf den Bereich Gesundheit- und Sozialwesen und 161.000 waren Freiberuflerinnen. Dem Handel und Gastgewerbe gehörten knapp 227.00 Frauenbetriebe an (knapp 20 Prozent)

(ifm Bonn 2023). Lange Zeit konzentrierten sich die Dienstleistungsunternehmen von Frauen auf familiennahe Dienstleistungen wie Körperpflege, Putzen, Hauswirtschaftsdienste (Enste u.a. 2009). Das weibliche Gründungsspektrum ist in Teilen jedoch breiter und professioneller geworden. Dies zeigt nicht nur die Zunahme der Zahl akademisch ausgebildeter Freiberuflerinnen (Bundesverband der Freien Berufe 2022). Hierfür spielt auch die Entstehung neuer Wirtschaftssektoren und Märkte eine Rolle, wobei die wachsende Gesundheits- und Sozialwirtschaft als Gründungsfeld von Frauen besonders hervorsticht (ifm Bonn 2023). Die Gewerbeanzeigenstatistik des Statistischen Bundesamtes weist für 2021 gegenüber 2019 einen Zuwachs der Existenzgründungen im Bereich Gesundheit- und Sozialwesen von 84 Prozent aus. Dies ist der Bereich mit dem stärksten Wachstum (ifm Bonn 2023).

Bliemeister zeigt mit Daten des Tax Payer Panels (2017),[5] dass der geschlechtsspezifische *income gap* teilweise durch die Berufe und Branchen zu erklären ist: Je nach Beruf schwankt das Einkommen stark. So wird in so genannten weiblichen Branchen der Selbständigkeit (zum Beispiel Gesundheits- und Sozialwesen, Verwaltung und Erziehung) weniger verdient als in den stärker von Männern ergriffenen technischen Arbeitsfeldern (zum Beispiel Ingenieurwesen, Wirtschaftsprüfung). Es gibt Berufe mit sehr hohem Einkommen (zum Beispiel niedergelassene Ärzt:innen) und solche mit eher niedrigem (zum Beispiel Künstler:innen und freiberufliche Lehrtätigkeiten). Entsprechend der Lohn- und Einkommenssteuerstatistik lag zum Beispiel 2018 das Jahreseinkommen von Wirtschaftsprüfer:innen durchschnittlich bei Euro 134.534, von Zahnärzt:innen bei Euro 174.042, während es bei künstlerischen Berufen nur bei Euro 26.612 und bei Lehrtätigkeiten durchschnittlich Euro 23.262 beträgt. Leider wird nicht nach Geschlecht differenziert. Allerdings, so zeigen andere ältere Auswertungen (Bliemeister 2017, S. 24 ff), gilt: in jedem dieser Berufsbereiche erzielen die selbständigen Männer ein höheres Einkommen als die selbständigen Frauen.[6]

Für die Einkommensunterschiede innerhalb eines Berufs lassen sich unseres Erachtens die Befunde der internationalen feministischen Forschung, fruchtbar machen, wonach Unternehmertum kein genderneutrales Phänomen ist, sondern zutiefst durch Geschlechterstereotype geprägt ist (Ahl 2006; Lewis 2006). In einer eigenen ersten qualitativen Studie dazu am Beispiel von Selbständigen in der Pflegebranche konnten wir entsprechend zeigen, dass die Unternehmerin-

5 Auch hierzu liegen leider keine neueren Studien vor.

6 So zum Beispiel bei den Ärztinnen, wo Frauen im Jahr 2007 ein Bruttoeinkommen von Euro 82.207 erzielten. Ärzte erwirtschafteten dagegen durchschnittlich Euro 120.417 (berechnet auf Basis des Tax Payer Panels, Bliemeister 2017, S. 24 ff.). Leider gibt es zu diesem income gap innerhalb von Berufen keine neueren Untersuchungen.

nen mit einem Gegensatz zwischen »Weiblichkeit« und Ökonomie konfrontiert sind. Sie bearbeiten diesen mit einer Selbstinszenierung, die zu einer Verdeckung der ökonomischen Aspekte der Betriebsführung führt: Die ökonomische Seite des Unternehmertums wird dabei entweder vernachlässigt oder unsichtbar gemacht (Schürmann u.a. 2023).

In der Forschung zur abhängigen Erwerbsarbeit ist die »Entgeltdiskriminierung der Frauen« gut untersucht. Für die Selbständigkeit ist die Untersuchung von Einkommensungleichheit ein noch wenig bearbeitetes Feld. Es liegt aber die Vermutung nahe, dass auch hier Diskriminierung eine Rolle spielt. Die Preisdiskriminierung durch Käufer:innen könnte mit ausschlaggebend sein. So argumentiert auch Lechmann (2014), dass eine mögliche Erklärung für die Einkommensunterschiede in unterschiedlichen Preiserwartungen an selbständige Frauen und Männer liegen könnte. Selbständige agieren auf einem Markt, auf dem Anbieter:innen und Kund:innen bzw. Käufer:innen zusammentreffen. Sind diese bereit für Dienstleistungen und Produkte von Frauen dieselben Preise zu bezahlen wie für solche von Männern? Und kalkulieren selbständige Frauen von vornherein ihre Produkte und Dienstleistungen niedriger, so dass sie mögliche Vorbehalte von Kund:innen einpreisen? Es gibt erste Hinweise darauf, dass selbständige Unternehmerinnen eine Preisdiskriminierung durch Kund:innen wahrnehmen und ihre Preise entsprechend anpassen (Bode 2019). Jedoch fehlt es bislang an systematischen empirischen Studien, die dieser Diskriminierungsthese für die Selbständigkeit nachgehen.

9.5 Ausblick

Zusammenfassend lasst sich festhalten, dass die Selbständigkeit von Frauen in Deutschland zugenommen hat, diverser und professioneller geworden ist und meist im Dienstleistungssektor stattfindet. Dennoch bleiben erhebliche geschlechtsspezifische Ungleichheiten. Als strukturelle Gründe für die Unterrepräsentanz wie die Einkommensungleichheiten fallen vor allem folgende Einflussfaktoren auf: die Ausbildung der Frauen bzw. die Konzentration ihrer Unternehmen auf bestimmte Branchen sowie der hohe Anteil der Solo- und Teilzeitselbständigkeit. Hinzu kommt die unzureichende soziale Absicherung und – wie zuerst bei Migrantinnen beschrieben – Benachteiligungen.

Insgesamt halten wir eine Untersuchungsperspektive, die die Branchen als relevanten Kontext miteinbezieht, für ein wichtiges Forschungsdesiderat. Hierbei sind drei Aspekte interessant, einerseits die Konzentration der Frauen auf wenige Berufe und Branchen, Unterschiede im Einkommen zwischen den Branchen und Berufen, aber auch der geschlechtsspezifische Einkommensunterschied in-

nerhalb einer Branche und eines Berufs. Neben Fragen wie die Einkommenslücke erklärt werden kann, ist zudem fast gänzlich offen, wie diese Lücke geschlossen werden könnte.

In Bezug auf die sozial-rechtliche Einbettung fehlt noch weitgehend empirische Forschung. Das betrifft die fehlende soziale Absicherung im Fall von Schwangerschaft und Mutterschaft sowie die häufig prekäre Altersabsicherung vor allem der Solo-Selbständigen. Hier gilt es, Perspektiven für neue Solidarstrukturen auszuloten (Pongratz/Abbenhardt 2018). Dass dies nicht ganz undenkbar ist, zeigt das Beispiel der Künstlersozialkasse.[7]

Wie lässt sich darüber hinaus die Kritik aus der internationalen Diskussion umsetzen, die Norm der männlichen Unternehmerpersönlichkeit nicht mehr unreflektiert als Maßstab für alle Selbständigen zu nehmen? Es müsste in Forschung und Politik darum gehen, die Business Performance nicht lediglich an Profiten und Größen zu messen, sondern den sozialen und ökologischen *impact* mit einzubeziehen. Es geht um einen Perspektivwechsel von Forschung zum Geschlecht von Unternehmer:innen hin zu dem *gendering* von *entrepreneurship* (auch Hughes/Jennings 2020: 65). Statt zu fragen, wie Frauen als Unternehmerinnen passen, kann man fragen, was den Unternehmer:innen passt (Ahl/Marlow 2012: 556; Marlow 2020).

Es macht einen Unterschied, ob selbständige Frauen soziale Ziele verfolgen und mit ihren Unternehmen nicht wachsen möchten oder ob sie aus strukturellen Behinderungen und Zwängen heraus nicht wachsen können. Erst auf der Basis struktureller Gleichstellung (von Chancengleichheit bei der Selbständigkeit sind wir noch weit entfernt) können selbständige Frauen sich für das entscheiden, was für sie wichtig ist. Ziel ist es, selbständige Frauen in ihrer Diversität und Vielfalt auch in der Forschung anzuerkennen und ihnen politisch die strukturellen Möglichkeiten zu geben, die sie in dem, was sie selbst anstreben fördern, damit sie ihre selbst gesetzten Ziele erreichen können.

Literatur

Ahl, Helen (2006), Why Research on Women Entrepreneurs Needs New Directions, in: *Entrepreneurship Theory and Practice*, Jg. 30, H. 5, S. 595–622.

Ahl, Helene/Marlow, Susan (2012), Exploring the Dynamics of Gender, Feminism and Entrepreneurship: Advancing Debate to Escape a Dead End, in: *Organization*, Jg. 19, H. 5, S. 543–562.

7 Einige erste Ansätze dazu finden sich auch im Sammelband von Goldberg u.a. 2023.

Arndt Werner/Kranzusch, Peter/Kay, Rosemarie (2005), *Unternehmerbild und Gründungsentscheidung. Genderspezifische Analyse*, Wiesbaden.

Assig, Dorothea/Gather, Claudia/Hübner, Sabine (1986), Bruch mit der traditionellen Frauenrolle. Bericht über Existenzgründerinnen in Berlin, in: *ifg*, H. 3, S. 34–45.

Badunenko, Oleg/Barasinska, Nataliya/Schäfer, Dorothea (2009), Geldanlage: Frauen sind vorsichtiger als Männer – weil sie weniger Vermögen haben, in: *Wochenbericht des DIW*, Nr. 48, S. 832–836.

Betzelt, Sigrid/Fachinger, Uwe (2004), Jenseits des ›Normalunternehmers‹. Selbständige Erwerbsformen und soziale Absicherung, in: *Zeitschrift für Sozialreform*, Jg. 50, H. 3, S. 312–343.

Biermann, Ingrid/Gather, Claudia (2014), Die Mutterschutzregelung in der EU-Richtlinie 2010/41. Zur Problematik der Angleichung von sozialen Schutzrechten zwischen abhängiger und selbstständiger Erwerbsarbeit, in: *Sozialer Fortschritt*, Jg. 63, H. 7, S. 170–178.

Bliemeister, Patricia (2017), Zum Stand beruflicher Selbständigkeit aus Gleichstellungsperspektive, in: Claudia Gather, Lena Schürmann, Jeannette Trenkmann (Hg.), *[Solo]-Selbständigkeit als gleichstellungspolitische Herausforderung. Expertise für den 2. Gleichstellungsbericht der Bundesregierung*, S. 11–25, letzter Zugriff: 20.01.2024, https://archiv.harriet-taylor-mill.de/images/Solo-SelbstProzentC3ProzentA4ndigkeit_als_gleichstellungspolitische_Herausforderung.pdf.

Block, Nora/Leicht, René (2017), *Migrantinnen gründen. jump – Sprungbrett in die Selbständigkeit*, letzter Zugriff: 30.04.2023, https://www.jumpp.de/fileadmin/content/jumpp-Dateien/PR/PR__Publikationen/Freigabe_Handbuch_MiGRANTINNEN_grProzentC3ProzentBCnden.pdf.

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2020), *Ergänzender Bericht der Bundesregierung zum Rentenversicherungsbericht 2020*, letzter Zugriff: 20.07.2023, https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Rente/alterssicherungsbericht-2020.pdf.

Bode, Denise (2019), *Mit Strategie zur Gleichberechtigung? Verhandlungsführung selbstständiger Frauen als Mittel zur Reduzierung des Gender Income Gap*, Discussion Paper 38, Harriet Taylor-Mill-Institut, Berlin.

Brenke, Karl/Beznoska, Martin (2016), *Solo-Selbständige in Deutschland – Strukturen und Erwerbsverläufe*, Forschungsbericht 465 des BMAS, Berlin.

Bundesverband der Freien Berufe (BFB) (2022), *Fakten. Frauen in Freien Berufen*, letzter Zugriff: 10.05.2023, https://www.freie-berufe.de/freie-berufe/fakten/.

Bührmann, Andrea D. (2007), Das Bild vom Normalunternehmer, in: Wolfgang Ludwig-Mayerhofer, Olaf Behrend, Ariadne Sondermann (Hg.), *Fallverstehen und Deutungsmacht*, Opladen, S. 119–142.

Bührmann, Andrea D./Hansen, Katrin/Schmeink, Martina/Schöttelndreier, Aira (Hg.) (2006), *Das Unternehmerinnenbild in Deutschland. Ein Beitrag zum gegenwärtigen Forschungsstand*, Hamburg.

Bührmann, Andrea D./Fischer, Ute Luise/Jasper, Gerda (Hg.) (2010), *Migrantinnen gründen Unternehmen. Empirische Analysen und innovative Beratungskonzepte*, München.

Bührmann, Andrea D./Fachinger, Uwe/Welskop-Deffaa, Eva M. (2018), *Hybride Erwerbsformen. Digitalisierung, Diversität und sozialpolitische Gestaltungsoptionen*, Wiesbaden.

David, Alexandra u.a. (2022), *Migrantisches Unternehmer:innentum in Deutschland. Vorschlag einer Differenzierung*, Bertelsmann Stiftung, letzter Zugriff: 10.09.2024, https://doi.org/10.11586/2022002.

Destatis – Statistisches Bundesamt (2023), *Gender Pay Gap 2021*, letzter Zugriff: 19.01.2024, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/03/PD22_088_621.html.

Deutscher Bundestag (2016), *Soziale Lage und Absicherung von Solo-Selbständigen*, Drucksache 18/10762.

Döbler, Thomas (1998), *Frauen als Unternehmerinnen*, Wiesbaden.

Fachinger, Uwe (2014), Selbständige als Grenzgänger des Arbeitsmarktes, in: Claudia Gather, Ingrid Biermann, Lena Schürmann, Susan Ulbricht, Heinz Zipprian (Hg.), *Die Vielfalt der Selbständigkeit – Sozialwissenschaftliche Beiträge zu einer Erwerbsform im Wandel*, Berlin, S. 111–134.

Fritsch, Michael/Kritikos, Alexander S./Sorgner, Alina (2015), Verdienen Selbständige tatsächlich weniger als Angestellte?, in: *DIW Wochenbericht*, Jg. 82, H. 7, S. 134–147.

Gather, Claudia/Schmidt, Tanja/Ulbricht, Susan (2010), Der Gender Income Gap bei den Selbstständigen – Empirische Befunde, in: Hans Pongratz, Andrea Bührmann (Hg.), *Prekäres Unternehmertum*, Wiesbaden, S. 85–110.

Gather, Claudia u.a. (Hg.) (2014a), *Die Vielfalt der Selbständigkeit – Sozialwissenschaftliche Beiträge zu einer Erwerbsform im Wandel*, Berlin.

Gather, Claudia u.a. (2014b), Bloß keine Schulden! Finanzierungsverhalten von Gründerinnen und Gründern, in: Claudia Gather, Ingrid Biermann, Lena Schürmann, Susan Ulbricht, Heinz Zipprian (Hg.), *Die Vielfalt der Selbständigkeit*, Berlin, S. 135–164.

Gather, Claudia/Schürmann, Lena/Trenkmann, Jeannette (Hg.) (2017), *(Solo)-Selbständigkeit als gleichstellungspolitische Herausforderung. Expertise für den 2. Gleichstellungsbericht der Bundesregierung*, letzter Zugriff: 29.01.2024, https://archiv.harriet-taylor-mill.de/images/Solo-SelbstProzentC3ProzentA4ndigkeit_als_gleichstellungspolitische_Herausforderung.pdf.

Goldberg, Katharina/Leßmann, Ortrud/Schuler-Harms, Margarete (Hg.) (2023), *Soziale Sicherung Selbständiger*, Münster.

Hartmann, Heinz (1968), *Die Unternehmerin. Selbstverständnis und soziale Rolle*, Köln/Opladen.

Hensel, Isabell (2020), *Genderaspekte von Plattformarbeit: Stand in Forschung und Literatur*, Expertise für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, letzter Zugriff: 10.09.2024, https://www.dritter-gleichstellungsbericht.de.

Hirschfeld, Alexander/Gilde, Jannis/Walk, Vanusch (2022), *Migrant Founders Monitor*, Bundesverband Deutscher Startups e.V., letzter Zugriff: 10.09.2024, https://startupverband.de/fileadmin/startupverband/mediaarchiv/research/migrant_founders/Migrant_Founders_Monitor_2022.pdf.

Hughes, Karen D./Jennings, Jennifer E. (2020), A Legacy of Attention to Embeddedness in Gendered Institutions: Reflections on a Key Contribution of Women's Entrepreneurship Research, in: *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, Jg. 12, H. 1, S. 53–76.

ifm – Institut für Mittelstandsforschung, Bonn (2023), *Selbständige/Freie Berufe, Ergebnisse für 2021*, letzter Zugriff: 29.01.2024, https://www.ifm-bonn.org/statistiken/selbststaendigefreie-berufe/selbststaendige.

International Journal of Gender and Entrepreneurship (2020), Jg. 12, H. 1 (Jubiläumsheft).

IZA – Institute of Labor Economics (2020), *Selbständige Erwerbstätigkeit in Deutschland*, BMAS Forschungsbericht 545, Berlin.

Jungbauer-Gans, Monika/Preisendörfer, Peter (1992), Frauen in der beruflichen Selbständigkeit. Eine erfolgversprechende Alternative zur abhängigen Beschäftigung?, in: *Zeitschrift für Soziologie*, Jg. 21, H. 1, S. 61–77.

Kay, Rosemarie/Günterberg, Brigitte/Holz, Michael/Wolter, Hans-Jürgen (2003), *Unternehmerinnen in Deutschland. Gutachten im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit – Langfassung*, BMWA Dokumentation Nr. 522, Berlin.

Kay, Rosemarie/Günterberg, Brigitte (2019), *Existenzgründungen von Frauen – Aktuelle Entwicklungen*, IFM Daten und Fakten Nr. 24, Bonn.

Kay, Rosemarie (2023), *Zur Unterrepräsentanz von Frauen im Unternehmertum*, Daten und Fakten Nr. 34, IFM Bonn, https://www.ifm-bonn.org/fileadmin/data/redaktion/publikationen/daten_und_fakten/dokumente/Daten-und-Fakten-34_2023.pdf.

Keller, Berndt/Seifert, Hartmut (2018), Atypische Beschäftigungsverhältnisse in der digitalisierten Arbeit, in: *WSI Mitteilungen*, Jg. 71, H. 4, S. 279–286.

KfW – Kreditanstalt für Wiederaufbau (2020), *KfW-Gründungsmonitor 2020*, Frankfurt/M.

KfW-Research (2022), *Female Entrepreneurship*, letzter Zugriff: 12.05.2023, https://www.kfw.de/PDF/Download-Center/Konzernthemen/Research/PDF-Dokumente-Studien-und-Materialien/Female-Entrepreneurship.pdf.

Koch, Andreas/Rosemann, Martin/Späth, Jochen (2011), *Soloselbständige in Deutschland. Strukturen, Entwicklungen und soziale Sicherung bei Arbeitslosigkeit*, WISO Diskurs, letzter Zugriff: 29.01.2024, file:///C:/Users/claud/Downloads/soloselbststaendige.pdf

Lauxen-Ulbrich, Maria/Leicht, René (2002a), *Branchenorientierung und Tätigkeitsprofil selbständiger Frauen*, IFM Paper Nr. 2.

Lauxen-Ulbrich, Maria/Leicht, René (2002b), *Gründerinnen und selbständige Frauen in Deutschland: Entwicklungen, Potenziale und Profile*, IFM Strukturbericht kurzinfo Nr. 7, Mannheim.

Lechmann, Daniel S.J. (2014), Die geschlechtsspezifische Verdienstlücke in selbständiger Erwerbsarbeit, in: Claudia Gather, Ingrid Biermann, Lena Schürmann, Susan Ulbricht, Heinz Zipprian (Hg.), *Die Vielfalt der Selbständigkeit – Sozialwissenschaftliche Beiträge zu einer Erwerbsform im Wandel*, Berlin, S. 85–92.

Leicht, René/Lauxen-Ulbrich, Maria (2002), *Soloselbständige Frauen in Deutschland. Entwicklungen, wirtschaftliche Orientierungen und Ressourcen*, IFM Paper Nr. 3.

Leicht, René/Welter, Friederike (Hg.) (2004), *Gründerinnen und selbständige Frauen. Beiträge zur Mittelstandsforschung*, Bd. 9, Karlsruhe.

Leicht, René u.a. (2012), *Schöpferische Kraft der Vielfalt. Zugewanderte und ihre Unternehmen*, letzter Zugriff: 23.04.2023, https://www.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/dateien/Altdaten/202/ifm-Studie_Migrantenunternehmen_BW_2012.pdf.

Leicht, René/Philipp, Ralf/Woywode, Michael (2019), *Migrantische Ökonomie – Berufliche Selbständigkeit und Unternehmen von Migrantinnen und Migranten in Deutschland*, Expertise für die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, Fachkommission Integrationsfähigkeit, IFM Universität Mannheim.

Lewis, Patricia (2006), The Quest for Invisibility: Female Entrepreneurs and the Masculine Norm of Entrepreneurship, in: *Gender, Work and Organization*, Vol. 13, No. 5, S. 453–496.

Lischke, Gerda (1986), Frauen als Gründerinnen, in: Anja Grothe-Senf, Gerda Lischke (Hg.), *Unternehmensgründungen*, Institut für Markt- und Verbrauchsforschung der FU Berlin.

Marlow, Susan (2020), Gender and Entrepreneurship: Past Achievements and Future Possibilities, in: *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, Vol. 12, No. 1, S. 39–52.

OECD (2023), *Entrepreneurship – Gender Gap in Self Employment*, letzter Zugriff: 10.07.2023, https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54681

Petermann, Samantha/Piorkowsky, Michael-Burkhard (2013), *Selbstständige in Deutschland 2008–2012, mit einem Exkurs über Haushalts-Unternehmens-Komplexe*, Bonn, letzter Zugriff: 10.05.2023, https://www.ilr1.uni-bonn.de/huk/pdf/s-monitor_2013.pdf

Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen/Wittmann, Maike (2023), *Selbständige Frauen und Männer – Mit und ohne Beschäftigte*, WSI Genderdatenportal, letzter Zugriff: 14.05.2024, https://www.wsi.de/data/wsi_gdp_ea-verhaeltnis01.pdf

Pongratz, Hans/Bührmann, Andrea (Hg.) (2010), *Prekäres Unternehmertum*, Wiesbaden.

Pongratz, Hans/Abbenhardt, Lisa (2018), Interessenvertretung von Solo-Selbstständigen, in: *WSI Mitteilungen*, Jg. 71, H. 4, S. 270–278.

Schürmann, Lena/Biermann, Ingrid/Gather, Claudia (2023), Die Unsichtbarmachung des Ökonomischen. Eine Untersuchung des Gender Management von Inhaberinnen privater ambulanter Pflegedienste, in: *Soziale Welt*, Jg. 74, H. 4, S. 481–509.

Schulze Buschoff, Karin/Conen, Wieteke/Schippers, Joop (2017), Solo-Selbstständigkeit – eine prekäre Beschäftigungsform?, in: *WSI Mitteilungen*, Jg. 70, H. 1, S. 54–61.

SEND – Social Entrepreneurship Netzwerk Deutschland (2024, ab 2018), *Deutscher Social Entrepreneurship Monitor*, letzter Zugriff: 02.07.2024, https://www.send-ev.de/wp-content/uploads/2024/06/Datengrundlage-DSEM_2024.pdf

Startup Verband (2023a, ab 2018), *Female Founders Monitor*, letzter Zugriff: 10.04.2023, https://startupverband.de/fileadmin/startupverband/mediaarchiv/research/ffm/ffm_2018.pdf

Startup Verband (2023b, ab 2013), *Startup-Neugründungen gehen 2022 gegenüber dem Vorjahr um 18 Prozent zurück*, letzter Zugriff: 10.09.2023, https://startupverband.de/presse/pressemitteilungen/2-startup-neugruendungen-gehen-2022-gegenueber-dem-vorjahr-um-18-prozent-zurueck-Prozent7C-muenchen-ueberholt-berlin-12-01-2023/

Strohmeyer, Robert (2004), Berufliche Ausbildung und Gründungsaktivitäten im Geschlechtervergleich, in: René Leicht, Friederike Welter (Hg.), *Gründerinnen und selbständige Frauen*, Karlsruhe, S. 97–118.

Tonoyan, Vartuhi/Strohmeyer, Robert (2005), Employment Growth and Firm Innovativeness, in: Ann-Kristin Achleitner, Heinz Klandt, Lambert T. Koch, Kai-Ingo Voigt (Hg.), *Jahrbuch Entrepreneurship 2005/06*, Wiesbaden, S. 323–353.

WeiberWirtschaft (2019), *Frauen und Geld*, letzter Zugriff: 10.03.2023, https://weiberwirtschaft.de/fileadmin/user_data/pdf/informieren/Finales_Positionspapier_FactorShe_Nov2019.pdf

Welter, Friederike/Baker, Ted/Audretsch, David B./Gartner, William B. (2017), Everyday Entrepreneurship – A Call for Entrepreneurship Research to Embrace Entrepreneurial Diversity, in: *Entrepreneurship: Theory and Practice*, Vol. 41, No. 3, S. 311–321.

WSI GenderDatenPortal (2023), *Selbständige Frauen und Männer mit und ohne Beschäftigte*, letzter Zugriff: 12.04.2024, https://www.wsi.de/de/erwerbsarbeit-14617-selbststaendige-frauen-und-maenner-mit-und-ohne-beschaeftigte-22878.htm

Zybura, Nora/Schilling, Katharina/Philipp, Ralf/Woywode, Michael (2018), Female Migrant Entrepreneurship in Germany: Determinants and Recent Developments, in: Stefanie Birkner, Kerstin Ettl, Friederike Welter, Ilona Ebbers (Hg.), *Women's Entrepreneurship in Europe, FGF Studies in Small Business and Entrepreneurship*, Cham, S. 15–38.

Sektoren und Berufe

10. Berufliche Geschlechtersegregation in Deutschland: Entwicklungen, Erklärungen, regionale und qualifikatorische Unterschiede

Ann-Christin Bächmann, Michaela Fuchs, Volker Kotte und Brigitte Schels

Dr. Ann-Christin Bächmann (geb. Hausmann) ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Sie studierte Sozialökonomik (B.A. und M.Sc.) an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg und promovierte dort. Ihre Forschungsinteressen umfassen unter anderem Geschlechterungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt, berufliche Geschlechtersegregation sowie das Spannungsfeld aus Erwerbs- und Care-Arbeit.

Dr. Michaela Fuchs studierte Volkswirtschaftslehre an den Universitäten Saarbrücken und Bergamo. 2010 promovierte sie im Fach Wirtschaftswissenschaften an der TU Dresden. Seit 2008 ist sie wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen in Halle/Saale. Ihre Arbeitsschwerpunkte liegen auf Unterschieden zwischen Regionen und Geschlechtern auf dem Arbeitsmarkt.

Dr. Volker Kotte absolvierte ein Studium zum Diplom-Verwaltungswirt an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA) und ein Studium der Erziehungswissenschaften und Soziologie an der Uni Bielefeld und der FU Hagen. Er promovierte 2013 im Fach Pädagogik an der Uni Kiel. Seit 2005 ist er Mitarbeiter beim IAB-Nord in Kiel. Seine Arbeitsschwerpunkte sind Ausbildung und duales System, räumliche Mobilität von Arbeitskräften und demographischer Wandel.

Prof. Dr. Brigitte Schels ist seit 2024 Professorin für Empirische Sozialstrukturanalyse an der Paris Lodron Universität Salzburg. Sie studierte Sozialwissenschaften in Nürnberg und promovierte in Soziologie an der Universität Mannheim. Sie war Wissenschaftlerin am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Juniorprofessorin für Arbeitsmarktsoziologie an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg und Gastprofessorin für Sozialstrukturforschung und Quantitative Methoden an der Universität Wien. Sie forscht und lehrt zu Geschlechterungleichheiten am Arbeitsmarkt und im Haushalt, Ungleichheit im Übergang Schule – Beruf, Berufswahl und Armutslagen von Haushalten.

Zusammenfassung:

– Der Beitrag gibt einen Überblick über zentrale Erklärungsansätze und Messkonzepte der beruflichen Geschlechtersegregation und illustriert das Phänomen in Deutschland anhand von Befunden zu regionalen und qualifikationsspezifischen Disparitäten.
– Die berufliche Geschlechtersegregation ist insgesamt ein sehr persistentes Charakteristikum des deutschen Arbeitsmarktes.
– Ein wichtiger Erklärungsansatz ist, dass Geschlechterstereotype und traditionelle Rollenvorstellungen sowohl die Berufswahlentscheidungen von Männern und Frauen als auch die Rekrutierungsentscheidungen von Betrieben prägen.
– Unterschiede in der sektoralen und betrieblichen Zusammensetzung einzelner Regionen in Deutschland tragen zu regionalen Unterschieden in der Ausprägung der Segregation bei.
– Die qualifikationsspezifische Betrachtung zeigt, dass die Geschlechtertrennung im Bereich der Beschäftigten mit anerkanntem Berufsabschluss stärker ausgeprägt ist als im akademischen Bereich oder im Bereich der Beschäftigten ohne Berufsabschluss.

10.1 Einleitung

Ob Krankens*chwester*, Zimmer*mann* oder Feuerwehr*mann* – in vielen umgangssprachlichen Berufsbezeichnungen schwingt eine geschlechtliche Zuordnung des Berufs und somit eine Erwartungshaltung gegenüber des »passenden« Geschlechts der Beschäftigten mit. Diese Erwartungshaltung speist sich aus Alltagserfahrungen, Normen und gesellschaftlichen Rollenvorstellungen und findet sich häufig auch in den empirisch beobachtbaren Geschlechterverhältnissen einzelner Berufsgruppen wieder. Denn trotz der Tatsache, dass Frauen inzwischen hinsichtlich ihrer Bildungs- und Erwerbsbeteiligung zu Männern aufgeschlossen haben (Helbig 2012; Wanger 2015), bestehen starre berufliche Trennlinien zwischen den Geschlechtern fort (Bächmann u.a. 2024). Das Phänomen, dass Männer und Frauen zu großen Teilen in unterschiedlichen Berufen arbeiten, wird als berufliche Geschlechtersegregation bezeichnet.

Im deutschen Kontext kommt dem Beruf eine besondere Bedeutung zu: Sowohl das duale Ausbildungssystem als auch das tertiäre Bildungssystem sind stark berufsorientiert (Leuze 2010; Kleinert/Jacob 2019). Der Beruf wird zum zentralen Bindeglied zwischen Bildungssystem und Arbeitsmarkt (Solga/Konietzka 1999), und Berufswechsel sind über den Erwerbsverlauf vergleichsweise

selten (Gangl 2004). Dabei strukturieren Berufe den Zugang zu Ressourcen und Erträgen, wie Verdienst- und Aufstiegschancen (Konietzka 1999), und fungieren als zentrales Element der sozialen Schichtung (Weber 1972).

Vor diesem Hintergrund zeigen zahlreiche Forschungsarbeiten, dass berufliche Geschlechtersegregation auch systematisch mit unterschiedlichen Arbeitsmarktbedingungen und -chancen von Männern und Frauen und somit mit Geschlechterungleichheiten einhergeht (Anker 1997; Kleinert u.a. 2023). Entsprechend stellt die berufliche Geschlechtersegregation einen zentralen Erklärungsfaktor für die geschlechtliche Lohnlücke dar (Busch 2013a; Hausmann u.a. 2015). Zudem gehen Berufe mit einem hohen Frauenanteil mit geringeren Aufstiegschancen (Busch/Holst 2009), anderen Arbeitszeiten wie bspw. höheren Teilzeitanteilen (Bächmann u.a. 2022; Damelang/Ebensperger 2020) und Unterschieden im Anforderungsniveau einher (Vicari u.a. 2023).

Aber wie stark ist die berufliche Geschlechtersegregation in Deutschland tatsächlich ausgeprägt und wie hat sie sich über die vergangenen Jahrzehnte entwickelt? Zeigen sich räumliche Unterschiede oder sind verschiedene Qualifikationsgruppen unterschiedlich stark von Geschlechtersegregation betroffen? Diese Fragen diskutieren wir im Folgenden basierend auf aktuellen Forschungsergebnissen und setzen uns dabei mit den zentralen Mechanismen auseinander, die zur Entstehung und Persistenz von Geschlechtersegregation beitragen.

10.2 Messung, Trends und Erklärungsansätze

In der Literatur wird die berufliche Trennung von Männern und Frauen häufig in eine horizontale und vertikale Dimension gegliedert. Horizontale Segregation zielt auf die ungleiche Verteilung der Geschlechter auf einzelne Berufe ab, vertikale Segregation auf die häufige Unterrepräsentanz von Frauen in hierarchisch höheren Positionen. Empirisch lassen sich beide Dimensionen oftmals kaum trennen (Watts 2005). Das hängt u.a. mit den üblicherweise verwendeten Berufsklassifikationen zusammen, in denen zur Abgrenzung einzelner Berufe teils Elemente beider Dimensionen vermischt und so bspw. Hierarchieebenen als Abgrenzungskriterium für Berufe herangezogen werden (Paulus/Matthes 2013). Im Folgenden fokussieren wir – sofern eine Abgrenzung möglich ist – auf die horizontale Dimension der Geschlechtersegregation.

Um das Ausmaß der beruflichen Geschlechtersegregation greifbar zu machen, kann eine Vielzahl an Maßen herangezogen werden, die jeweils unterschiedliche Aspekte widerspiegeln. Achatz (2018) gibt einen umfassenden Überblick über die relevanten Operationalisierungen und Messkonzepte. Wir nutzen in diesem Kapitel zwei weit verbreitete Darstellungsformen: die Geschlech-

teranteile in Berufen in drei Kategorien (männlich- und weiblich-dominiert bzw. integriert) und den Dissimilaritätsindex nach Duncan und Duncan (1955). Werden Berufe nach männlich-dominiert, weiblich-dominiert und geschlechterintegriert differenziert, ermöglicht das einerseits eine eindeutige Zuordnung jedes einzelnen Berufs und andererseits eine prägnante Darstellung von Segregationsmustern auf dem Gesamtarbeitsmarkt bzw. im zeitlichen Verlauf. Häufig gewählte Schwellenwerte zur Einteilung in weiblich-dominierte Berufe liegen bei einem Frauenanteil von mind. 60 oder 70 Prozent respektive bei männlich-dominierten Berufen bei einem Frauenanteil von höchstens 40 oder 30 Prozent. Integrierte Berufe, z.T. auch gemischte Berufe genannt, ordnen sich dazwischen ein. Der Umstand, dass die Schwellenwerte in Studien nicht einheitlich verwendet werden, muss beim Vergleich von Forschungsergebnissen stets mitgedacht werden. Der *Dissimilaritätsindex* ermöglicht es, berufliche Geschlechtersegregation anhand einer einzelnen Maßzahl messbar zu machen. Dazu gibt er den Anteil von Frauen (oder Männern) an, die ihren Beruf wechseln müssten, um eine geschlechterausgewogene Berufsstruktur zu erreichen. Geschlechterausgewogen bedeutet in diesem Fall, dass in jedem Beruf der Frauen- bzw. Männeranteil erreicht wird, der auch auf dem Gesamtarbeitsmarkt vorherrscht (Achatz 2018). Dabei ist bei der Interpretation und dem Vergleich von Forschungsergebnissen zu berücksichtigen, dass für das Ausmaß des Dissimilaritätsindex u. a. eine Rolle spielt, wie feingliedrig Berufe differenziert werden.

10.2.1 Ausmaß und Entwicklung der beruflichen Geschlechtersegregation

Insgesamt zeigt sich für Deutschland eine ausgeprägte berufliche Geschlechtersegregation. Der Dissimilaritätsindex lag im Jahr 2021 auf Basis aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland bei 53,9 Prozent. Um den Frauenanteil auf dem Gesamtarbeitsmarkt von 46,5 Prozent in jedem einzelnen Beruf zu erreichen, müssten demnach knapp 54 Prozent der Frauen (oder Männer) ihren Beruf wechseln.

Tabelle 1 zeigt das Ausmaß der Geschlechtersegregation exemplarisch anhand der zehn Berufe, die 2021 von Frauen und Männern am häufigsten ausgeübt wurden. Knapp elf Prozent der Frauen sind in Büro- und Sekretariatsberufen tätig und weitere neun Prozent in Erziehungs- und Sozialarbeitsberufen. Mit einem Frauenanteil von 79 bzw. 83 Prozent sind beide Berufe klar weiblich-dominiert. Bei den Beschäftigten in der Arzt- und Praxishilfe (Rang 8) beträgt der Frauenanteil sogar 98 Prozent. Nur jeweils einer der zehn von Frauen am häufigsten ausgeübten Berufe zählt zu den integrierten (Unternehmensorganisation und -strategie) bzw. männlich-dominierten Berufen (Lagerwirtschaft, Post und Zustellung).

Auch die »Top-10« Berufe der Männer sind zum Großteil klar vom eigenen Geschlecht dominiert, ein besonders geringer Frauenanteil von nur einem Prozent findet sich bspw. im Hochbau (Rang 8). Lediglich ein Beruf in den »Top-10« ist weiblich-dominiert, die Büro- und Sekretariatsberufe (Rang 10). Zudem fällt auf, dass sich Frauen in einem stärkeren Ausmaß auf die »Top-10« Berufe konzentrieren als Männer: 55 Prozent aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen arbeiten in den zehn in Tabelle 1 aufgeführten Berufen, während der vergleichbare Anteil bei den Männern 40 Prozent beträgt. Das legt nahe, dass sich Frauen auf ein engeres Berufsspektrum konzentrieren, ein Befund, der auch von bisheriger Forschung gestützt wird (Hausmann/Kleinert 2014).

Betrachtet man die Entwicklung der beruflichen Segregation über die Zeit, so sticht insbesondere ihre Persistenz ins Auge. Dies gilt trotz der Tatsache, dass der deutsche Arbeitsmarkt über die letzten Jahrzehnte zentralen Veränderungen unterworfen war, wie einer gestiegenen weiblichen Erwerbsbeteiligung, der Bildungsexpansion oder auch berufsstrukturellen Verschiebungen von Produktionsberufen zu Verwaltungs- und Dienstleistungsberufen. Eine Studie von Hausmann und Kleinert (2014) über den Beobachtungszeitraum von 1976 bis 2010 für Westdeutschland zeigt, dass sich der Dissimilaritätsindex nur geringfügig reduziert hat: Während 1976 66 Prozent aller Männer oder Frauen ihren Beruf hätten wechseln müssen, um in jedem Beruf den damals vorherrschenden Frauenanteil von 38 Prozent zu erreichen, traf das im Jahr 2010 noch auf 58 Prozent der Frauen oder Männer zu (Frauenanteil im Jahr 2010: 45 Prozent). Auch Analysen für Gesamtdeutschland zur Geschlechtersegregation im Zeitraum von 1993 bis 2010 sowie neuere Analysen getrennt nach West- und Ostdeutschland für die Jahre 2012 bis 2019 bestätigen einen nur geringfügigen Rückgang des Dissimilaritätsindex (Busch 2013b, Bächmann u.a. 2024).

10.2.2 Theoretische Erklärungsansätze

Wie kommt es dazu, dass sich Männer und Frauen vorrangig in unterschiedlichen Berufen wiederfinden? Insgesamt ergibt sich berufliche Geschlechtersegregation aus der Summe an Handlungen und Entscheidungen individueller Akteure (Mikroebene), hier insbesondere Arbeitnehmer:innen und Betrieben, die in prägende strukturelle Rahmenbedingungen (Makroebene) eingebettet sind. Unterschiedliche theoretische Perspektiven fokussieren dabei auf spezifische Mechanismen (ein Überblick zu Erklärungsansätzen und ihren Kritikpunkten findet sich bei Achatz 2018 sowie Boll u.a. 2015). Arbeitsmarkttheoretische Ansätze rücken das Zusammenspiel aus Angebot seitens der Arbeitnehmer:innen und Nachfrage seitens der Betriebe in den Vordergrund. Psychologische Ansätze

Berufsgruppe (3-Steller) der KldB 2010	Anzahl Frauen	Anzahl Männer	Anteil an Gesamt (%) Frauen	Anteil an Gesamt (%) Männer	Frauenanteil (%)
Top-10 Frauen					
1 Büro und Sekretariat	1.624.032	424.720	10,8	2,4	79,3
2 Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	1.352.202	268.718	9,0	1,5	83,4
3 Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	871.658	353.864	5,8	2,0	71,1
4 Gesundheit, Krankenpflege, Rettungsdienst, Geburtshilfe	823.945	211.407	5,5	1,2	79,6
5 Unternehmensorganisation und -strategie	820.645	872.164	5,4	5,0	48,5
6 Verwaltung	664.820	212.145	4,4	1,2	75,8
7 Reinigung	643.267	217.592	4,3	1,3	74,7
8 Arzt- und Praxishilfe	592.505	13.289	3,9	0,1	97,8
9 Altenpflege	477.096	93.998	3,2	0,5	83,5
10 Lagerwirtschaft, Post, Zustellung, Güterumschlag	463.755	1.278.660	3,1	7,4	26,6
Top-10 Männer					
1 Lagerwirtschaft, Post, Zustellung, Güterumschlag	463.755	1.278.660	3,1	7,4	26,6
2 Maschinenbau- und Betriebstechnik	156.887	1.130.975	1,0	6,5	12,2
3 Fahrzeugführung im Straßenverkehr	59.996	877.796	0,4	5,1	6,4
4 Unternehmensorganisation und -strategie	820.645	872.164	5,4	5,0	48,5
5 Metallbearbeitung	73.314	515.073	0,5	3,0	12,5
6 Einkauf und Vertrieb	289.173	504.134	1,9	2,9	36,5
7 Technische Produktionsplanung,-steuerung	118.682	482.446	0,8	2,8	19,7
8 Hochbau	6.601	475.377	0,0	2,7	1,4
9 Fahrzeug-Luft-Raumfahrt-, Schiffbautechnik	23.905	436.864	0,2	2,5	5,2
10 Büro und Sekretariat	1.624.032	424.720	10,8	2,4	79,3
Gesamt	**15.067.894**	**17.362.811**	**100,0**	**100,0**	**46,5**

Tabelle 1: Die »Top-10« Berufe der Frauen und Männer in Deutschland; sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (ohne Auszubildende) zum Stichtag 30.06; KldB=Klassifikation der Berufe.
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

blicken auf Persönlichkeit, Interessen und Fähigkeiten. Soziologische Ansätze wiederum betonen u.a. die Bedeutung von Geschlechterstereotypen und Rollenbildern, die bereits in Herkunftsfamilien geprägt werden und in sozialen Interaktionen, wie in Ausbildung und am Arbeitsmarkt, wiederholt bedeutsam sind.

Geschlechterstereotype umfassen grundlegende kulturelle Überzeugungen darüber, welche Eigenschaften und Fähigkeiten typisch für Männer und Frauen sind. Sie sind in der Berufswelt relevant, da sie die Entwicklung von Selbstbildern und Interessen (Correll 2004) ebenso formen wie Vorstellungen von geschlechts-

spezifischer Passung von Berufen (Ridgeway 2009). Als typisch männlich gelten manuelle und analytische Fähigkeiten, als typisch weiblich soziale, kommunikative sowie haushaltsnahe manuelle Fähigkeiten. Personen setzen sich im lebenslang andauernden Prozess der Sozialisation mit Geschlechterstereotypen und Geschlechterrollen auseinander, sie prägen die beruflichen Vorstellungen von Jugendlichen und der späteren Arbeitnehmer:innen. Gleichzeitig wirken sie über die Entscheider:innen in Betrieben in Rekrutierungsprozesse hinein und beeinflussen das Handeln von Lehrer:innen, Berufsberater:innen (Buchmann/Kriesi 2012) oder Arbeitsvermittler:innen (z.B. Englert u.a. 2023). Dadurch können Geschlechterstereotype über unterschiedliche Kanäle zur Reproduktion und Persistenz von beruflicher Geschlechtersegregation beitragen. Bereits die Berufswahl von jungen Menschen erfolgt vorwiegend geschlechtstypisch. Über die Erwerbskarriere können weitere »Drehtüreffekte« wirken, da Personen in geschlechtsuntypischen Berufen mit höherer Wahrscheinlichkeit in geschlechtstypische wechseln (Busch-Heizmann 2015).

Zudem können spezialisierte Rollenanforderungen an Männer und Frauen in Haushalt und Familie Berufswahlentscheidungen mitbestimmen, wenn Männer und Frauen diese spätere Rollenzuschreibung schon antizipatorisch in ihre Berufswahl einbeziehen. Obwohl die Erwerbspartizipation von Frauen über die Zeit insgesamt gestiegen ist, übernehmen sie weiterhin häufig das Gros der Haus-, Betreuungs- und Sorgearbeit (Peuckert 2019). Vor diesem Hintergrund hat sich in den vergangenen Jahrzehnten das sogenannte modernisierte männliche Ernährermodell als in Deutschland vorherrschendes Modell herausgebildet, d.h. der Mann fungiert als vollzeiterwerbstätiger Ernährer der Familie und die Frau als Fürsorgerin und teilzeiterwerbstätige Zuverdienerin, insbesondere nach der Geburt des ersten Kindes.

Die berufliche Geschlechtersegregation wird weiter durch institutionelle Rahmenbedingungen gestützt (Achatz 2018). So sind zum einen die Wege von Männern und Frauen in die Berufstätigkeit historisch bedingt mit unterschiedlichen Segmenten im Ausbildungssystem verknüpft (Trappe 2006). Eine betriebliche Ausbildung bereitet auf eine typisch männliche Facharbeiterkarriere in Handwerk oder Industrie vor, während die weiblich-dominierten erzieherischen, sozialen und pflegerischen Berufe vorwiegend in Vollzeitschulen vermittelt werden. Zum anderen stützen familienpolitische Rahmenbedingungen, wie etwa die eingeschränkte Verfügbarkeit von institutioneller Kinderbetreuung und das Ehegattensplitting, tradierte Muster der Aufgabenteilung in der Familie.

Die dargestellten Erklärungsansätze verweisen darauf, dass das Ausmaß und die Persistenz von beruflicher Geschlechtersegregation stark vom Kontext abhängen, in den Individuen eingebettet sind. Entsprechend beleuchten wir in den fol-

genden Kapiteln regionale und qualifikationsspezifische Unterschiede im Ausmaß von beruflicher Geschlechtersegregation in Deutschland.

10.2.3 Regionale Unterschiede in der beruflichen Geschlechtersegregation

Vergleiche zwischen Ost- und Westdeutschland legen nahe, dass noch in den 1980er Jahren die Trennung von Frauen und Männern in der Deutschen Demokratischen Republik (DDR) stärker ausgeprägt war als in der Bundesrepublik Deutschland (BRD), sie sich aber nach der Wiedervereinigung an Westdeutschland angenähert hat (Rosenfeld/Trappe 2002). Dieser Trend setzte sich zwar zwischen 2012 und 2019 weiter fort, löste aber die unterschiedlichen Segregationsmuster nicht auf (Bächmann u.a. 2024). Er ist vor dem Hintergrund zu sehen, dass in beiden Landesteilen bis heute zentrale strukturelle Unterschiede vorherrschen, etwa mit Blick auf die höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen und besser ausgebaute Kinderbetreuungsinfrastruktur in Ostdeutschland (Hobler u.a. 2020). Zudem spielt die sektorale Struktur eine Rolle. So befinden sich etwa im Westen mehr Großbetriebe und Konzernsitze (Krause 2020) und das verarbeitende Gewerbe ist bedeutsamer, während im Osten der öffentliche Dienst stärker vertreten ist.

Ausgeprägte Unterschiede im Ausmaß der beruflichen Segregation zeigen sich weiter zwischen einzelnen Kreisen. Für das Jahr 2021 ist auf Basis des Dissimilaritätsindex die geringste Segregation in Frankfurt/Main zu beobachten: Hier müssten 40,0 Prozent der Männer oder Frauen ihren Beruf wechseln, um den Frauenanteil am regionalen Arbeitsmarkt in jedem einzelnen Beruf zu erreichen. Auch in Düsseldorf (40,3) und Bonn (41,3) ist die berufliche Geschlechtersegregation vergleichsweise gering. Die höchsten Werte erreichen die Landkreise Wesermarsch (67,6) in Niedersachsen, Jerichower Land (67,4) in Sachsen-Anhalt und Cochem-Zell (67,1) in Rheinland-Pfalz. Generell ist das Ausmaß der beruflichen Geschlechtersegregation in Städten geringer als in ländlichen Regionen.

Insgesamt tragen erhebliche Disparitäten in der sektoralen und betrieblichen Zusammensetzung zwischen Regionen zu unterschiedlichen beruflichen Chancenstrukturen bei, wodurch sich regionale Unterschiede bei der Berufswahl und Stellensuche von Männern und Frauen ergeben (Perales/Vidal 2015; Malin/Jacob 2019). So üben Frauen und Männer im Banken- und Finanzplatz Frankfurt/Main zu einem Großteil die gleichen oder zumindest sehr ähnliche Berufe aus. Diese sind meist mit dem Dienstleistungssektor verbunden und umfassen Berufe, die hauptsächlich im Bereich der Wirtschaft, des Bankwesens und der Finanzen benötigt werden. Demgegenüber ergibt sich die ausgeprägte berufliche Segregati-

on im Landkreis Wesermarsch aus einer starken Konzentration der Männer auf typisch männlich besetzte Automobil-, Luftfahrt- und Schiffbauberufe, während das Berufsmuster der Frauen dem Muster in Deutschland insgesamt entspricht: Jeweils rund zehn Prozent der Frauen arbeiten in Büro- oder Erziehungsberufen und sechs Prozent in Reinigungsberufen.

In der Literatur zeigt sich zudem, dass Frauen vor dem Hintergrund der (erwarteten) familiären Aufgaben stärker räumlich gebunden sind und deshalb wahrscheinlicher Berufe wählen, die in nahezu allen Regionen ausübbar sind (Auspurg/Schönholzer 2013). Entsprechend ist die Pendelzeit von Frauen umso geringer, je höher der Frauenanteil im entsprechenden Beruf ausfällt (Fuchs u.a. 2024).

10.2.4 Qualifikationsspezifische Unterschiede in der beruflichen Geschlechtersegregation

Um im Folgenden qualifikatorische Unterschiede im Ausmaß der beruflichen Geschlechtersegregation zu beschreiben, werden Personen ohne Berufsabschluss, mit anerkanntem Berufsabschluss und mit (Fach-)Hochschulabschluss in den Blick genommen. Während im Jahr 2021 von den Personen mit anerkannten Berufsabschluss 61,2 Prozent der Männer oder Frauen ihren Beruf hätten wechseln müssen, um in jedem einzelnen Beruf denselben Frauenanteil (von 48,0 Prozent) zu erreichen, trifft das in der Gruppe der Beschäftigten ohne Berufsabschluss auf 47,8 Prozent der Männer oder Frauen zu (Frauenanteil: 42,1 Prozent) und in der Gruppe der Akademiker:innen sogar nur auf 37,9 Prozent (Frauenanteil: 46,5 Prozent).

Tabelle 2 zeigt die jeweils fünf am stärksten besetzten Berufe nach Geschlecht und Qualifikationsniveau. Die ausgeprägte berufliche Geschlechtersegregation, die bereits in Tabelle 1 auffiel, zieht sich durch alle drei Gruppen. So zählen alle »Top-5« Berufe der Männer ohne Berufsabschluss zu den männlich-dominierten Berufen, die der Frauen mit Berufsabschluss zu den weiblich-dominierten. Die Akademiker:innen üben dagegen mehr geschlechterintegrierte Berufe aus. Weiterhin sind unter den Beschäftigten ohne Berufsabschluss 13 Prozent der Frauen in Reinigungsberufen und 17 Prozent der Männer in Berufen der Lagerwirtschaft o.ä. tätig. Diese Dominanz einzelner Berufe ist bei den anderen beiden Gruppen nicht zu beobachten.

	Anzahl		Anteil an Gesamt (%)		Frauenanteil an allen svB
Berufsgruppe (3-Steller) der KldB 2010	**Frauen**	**Männer**	**Frauen**	**Männer**	(%)
ohne Berufsabschluss					
Top-5 Frauen					
1 Reinigung	182.692	64.861	13,3	3,4	74,7
2 Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	127.276	61.477	9,3	3,3	71,1
3 Lagerwirtschaft, Post, Zustellung, Güterumschlag	105.695	325.667	7,7	17,2	26,6
4 Büro und Sekretariat	89.521	51.219	6,5	2,7	79,3
5 Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	85.758	32.803	6,2	1,7	83,4
Top-5 Männer					
1 Lagerwirtschaft, Post, Zustellung, Güterumschlag	105.695	325.667	7,7	17,2	26,6
2 Fahrzeugführung im Straßenverkehr	8.625	106.941	0,6	5,7	6,4
3 Maschinenbau- und Betriebstechnik	42.259	105.122	3,1	5,6	12,2
4 Metallbearbeitung	21.290	80.000	1,5	4,2	12,5
5 Hochbau	679	75.700	0,0	4,0	1,4
Gesamt	**1.374.443**	**1.889.390**	**100,0**	**100,0**	**46,5**
mit anerkanntem Berufsabschluss					
Top-5 Frauen					
1 Büro und Sekretariat	1.176.610	224.259	12,1	2,1	79,3
2 Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	928.878	147.670	9,6	1,4	83,4
3 Gesundheit, Krankenpflege, Rettungsdienst Geburtshilfe	712.697	171.331	7,3	1,6	79,6
4 Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	627.904	229.538	6,5	2,2	71,1
5 Arzt- und Praxishilfe	539.792	8.755	5,6	0,1	97,8
Top-5 Männer					
1 Maschinenbau- und Betriebstechnik	84.284	860.788	0,9	8,2	12,2
2 Lagerwirtschaft, Post, Zustellung, Güterumschlag	233.297	713.558	2,4	6,8	26,6
3 Fahrzeugführung im Straßenverkehr	41.024	578.261	0,4	5,5	6,4
4 Unternehmensorganisation und -strategie	503.397	418.610	5,2	4,0	48,5
5 Metallbearbeitung	41.814	393.636	0,4	3,7	12,5
Gesamt	**9.702.688**	**10.520.074**	**100,0**	**100,0**	**46,5**

mit (Fach-)Hochschulabschluss					
Top-5 Frauen					
1 Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	300.902	77.623	10,7	2,4	83,4
2 Unternehmensorganisation und -strategie	247.017	372.103	8,8	11,5	48,5
3 Büro und Sekretariat	232.427	108.480	8,2	3,3	79,3
4 Human- und Zahnmedizin	157.620	136.151	5,6	4,2	53,8
5 Verwaltung	122.533	64.593	4,3	2,0	75,8
Top-5 Männer					
1 Unternehmensorganisation und -strategie	247.017	372.103	8,8	11,5	48,5
2 Technische Forschung und Entwicklung	32.921	186.156	1,2	5,7	14,6
3 Einkauf und Vertrieb	76.912	149.814	2,7	4,6	36,5
4 Softwareentwicklung und Programmierung	24.583	143.231	0,9	4,4	13,6
5 Human- und Zahnmedizin	157.620	136.151	5,6	4,2	53,8
Gesamt	**2.822.051**	**3.240.506**	**100,0**	**100,0**	**46,5**

Tabelle 2: Die »Top-5« Berufe der Frauen und Männer nach Qualifikation in Deutschland, 2021
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen, sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (ohne Auszubildende) zum Stichtag 30.06., KldB = Klassifikation der Berufe.

In diesen qualifikationsspezifischen Unterschieden spiegeln sich die unterschiedlichen beruflichen Möglichkeiten von Personen in Abhängigkeit von Ausbildungswahl und -abschluss wider. Ausbildungssysteme wirken hier als »Sortiermaschinen«, da die betrieblichen, schulischen oder akademischen Ausbildungszweige Personen in verschiedene berufliche Felder und Arbeitsmarktsegmente kanalisieren (z.B. Smyth/Steinmetz 2015). Die vergleichsweise ausgeprägte berufliche Segregation von Personen mit Berufsabschluss hängt dabei mit dem stark segregierten beruflichen Bildungssystem in Deutschland zusammen, das durch eine hohe berufliche Spezifität und Kopplung von Berufsabschlüssen an den Arbeitsmarkt gekennzeichnet ist. Damit einher geht eine vergleichsweise geringe berufliche Mobilität in der weiteren Erwerbskarriere. Zudem treten Auszubildende zumeist in jungen Jahren in einen Berufsausbildungszweig ein, so dass die Berufswahl stark von sozialen Erwartungen und Anerkennungsbedürfnissen geprägt ist, was geschlechtstypische Aspekte fördert (Buchmann/Kriesi 2012; Imdorf u.a. 2016). Dagegen fällt die vergleichsweise geringere Segregation in der Gruppe der unqualifizierten Erwerbstätigen ohne Berufsabschluss und vor allem der hochqualifizierten Gruppe mit (Fach-)Hochschulabschluss auf. Eine mögliche Erklärung ist, dass es am Arbeitsmarkt für unqualifizierte Personen nur eine begrenzte Anzahl von beruflichen Möglichkeiten gibt. Für den Arbeitsmarkt für hochqualifizierte Personen kann angenommen werden, dass

sich Männer und Frauen mit zunehmenden akademischen Abschlüssen neue Berufsfelder erschließen (z.B. Smyth/Steinmetz 2015).

10.3 Fazit & Ausblick

Die berufliche Geschlechtersegregation erweist sich als zentrales und persistentes Charakteristikum des deutschen Arbeitsmarktes. Geschlecht fungiert als soziale Ordnungsstruktur im Prozess der Berufswahl und des Matching von Personen zu Stellen (Buchmann/Kriesi 2012). Wirtschaftliche und gesamtgesellschaftliche Entwicklungen der letzten Jahrzehnte konnten zwar zu einer leichten Reduzierung der Segregation beitragen, die berufliche Trennung von Männern und Frauen aber bei weitem nicht auflösen. Sie variiert zudem stark zwischen Regionen und Qualifikationsniveaus.

Der Überwindung der beruflichen Geschlechtersegregation wird eine Schlüsselrolle für die Bewältigung der Herausforderungen im Wandel der Arbeitswelt zugeschrieben (Nationale Akademie der Wissenschaften/Union der deutschen Akademien der Wissenschaften 2024). Gerade vor dem Hintergrund steigender Fachkräftebedarfe müssen politische Handlungsmöglichkeiten zur Reduzierung beruflicher Geschlechtersegregation stärker ausgeschöpft werden. Gesamtgesellschaftlich wäre dieses Ziel zudem erstrebenswert, um jungen Menschen eine »freie Berufswahl« nach Talenten und Interessen zu ermöglichen, die nicht von Geschlechterstereotypen beschränkt wird. Politische Stellschrauben zu identifizieren, gestaltet sich vor dem komplexen Zusammenspiel unterschiedlicher Faktoren, wie Geschlechterstereotypen, Rollenvorstellungen, Interessen und Präferenzen, die in Angebot und Nachfrage hineinwirken, als herausfordernd. Bisherige Initiativen wie etwa der *girls' day* oder *boys' day* zeigen wenig Wirkung, was mitunter auch daran liegen mag, dass sie relativ spät in der Jugend ansetzen, wenn Vorstellungen zur Geschlechtstypik von Berufen schon geprägt wurden (siehe auch Jeanrenaud in diesem Band). Empirisch zeigt sich, dass bspw. Rollenvorbilder einen Beitrag leisten können, um Segregationsmuster zu durchbrechen (Beckmann u.a. 2023). Zudem könnte mehr Durchlässigkeit im Bildungssystem, etwa zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung, Möglichkeiten eröffnen, frühe geschlechtstypische Entscheidungen zu revidieren (Imdorf u.a. 2016). Auch die Adaption der Arbeitsbedingungen und -organisation in geschlechtersegregierten Berufsfeldern kann ein Ansatzpunkt sein, bspw. könnte eine bessere Bezahlung in Pflegeberufen diesen Bereich auch für junge Männer attraktiver machen.

Mit Blick in die Zukunft ist abzuwarten, wie sich die zentralen Arbeitsmarktentwicklungen der kommenden Jahre auf die berufliche Trennung von Männern

und Frauen auswirken. Neben dem Fachkräftemangel könnten gerade die zunehmende Digitalisierung von Arbeitsprozessen und Tätigkeiten sowie die Entwicklung neuer Berufe in der sogenannten »neuen Arbeitswelt« zusätzliche Dynamik in die berufliche Trennung der Geschlechter bringen. Erste Erkenntnisse verweisen jedoch darauf, dass diese Entwicklungen bekannte Geschlechterunterschiede eher reproduzieren als verringern (z.B. Genz/Schnabel 2023; Petroff/Fierro 2023). Zentral wird es sein, auch in Zukunft die Entwicklung der beruflichen Geschlechtersegregation und ihre Ursachen und Auswirkungen empirisch zu untersuchen und die Ergebnisse im gesamtgesellschaftlichen Diskurs zu berücksichtigen.

Literatur

Achatz, Juliane (2018), Berufliche Geschlechtersegregation, in: Martin Abraham/Thomas Hinz (Hg.), *Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde*, Wiesbaden, S. 389–435.

Anker, Richard (1997), Theories of occupational segregation by sex: An overview, in: *International Labour Review*, Jg. 136, H. 3, S. 315–339.

Auspurg, Katrin/Schönholzer, Tilman (2013), An Heim und Herd gebunden? Zum Einfluss von Pendelstrecken auf geschlechtsspezifische Lohnunterschiede, in: *Zeitschrift für Soziologie*, Jg. 42, H. 2, S. 138–156.

Bächmann, Ann-Christin/Gatermann, Dörthe/Kleinert, Corinna/Leuze, Kathrin (2022), Why do some occupations offer more part-time work than others? Reciprocal dynamics in occupational gender segregation and occupational part-time work in West Germany, 1976–2010, in: *Social Science Research*, Jg. 104, Art. 102685.

Bächmann, Ann-Christin/Kleinert, Corinna/Schels, Brigitte (2024), Anhaltende berufliche Geschlechtersegregation: In Ost wie West arbeiten Frauen und Männer häufig in unterschiedlichen Berufen, in: *IAB-Kurzbericht*, Nr. 3/2024, Nürnberg.

Beckmann, Julia/Esteve, Anna Elena/Granato, Monica (2023), Können Rollenvorbilder junge Frauen für IT-Ausbildungsberufe begeistern? Ausbildungsbotschafter als Beispiel einer anerkennungssensiblen Berufsorientierung, in: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, Nr. 2/2023, Bonn.

Boll, Christina/Bublitz, Elisabeth/Hoffmann, Marie (2015), Geschlechtsspezifische Berufswahl: Literatur- und Datenüberblick zu Einflussfaktoren, Anhaltspunkten struktureller Benachteiligung und Abbruchkosten, in: *HWWI Policy Paper*, Nr. 90, Hamburg.

Buchmann, Marlis/Kriesi, Irene (2012), Geschlechtstypische Berufswahl: Begabungszuschreibungen, Aspirationen und Institutionen, in: Rolf Becker/Heike Solga (Hg.), in: *Soziologische Bildungsforschung*, Wiesbaden, S. 256–280.

Busch, Anne (2013a), Der Einfluss der beruflichen Geschlechtersegregation auf den ›Gender Pay Gap‹, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Jg. 65, S. 301–338.

Busch, Anne (2013b), *Die berufliche Geschlechtersegregation in Deutschland. Ursachen, Reproduktion, Folgen*, Wiesbaden.

Busch, Anne/Holst, Elke (2009), Berufswahl wichtig für Karrierechancen von Frauen und Männern, in: *DIW Wochenbericht*, Nr. 23/2009, S. 376–384.

Busch-Heizmann, Anne (2015), Frauenberufe, Männerberufe und die »Drehtür« – Ausmaß und Implikationen für West- und Ostdeutschland, in: *WSI-Mitteilungen*, Nr. 8/2015, S. 571–582.

Correll, Shelley (2004), Constraints into Preferences: Gender, Status, and Emerging Career Aspirations, in: *American Sociological Review*, Jg. 69, H. 1, S. 93–113.

Damelang, Andreas/Ebensperger, Sarah (2020), Gender Composition of Occupations and Occupational Characteristics: Explaining Their True Relationship by Using Longitudinal Data, in: *Social Science Research*, Jg. 86, S. 1–10.

Duncan, Otis/Duncan, Beverly (1955), A Methodological Analysis of Segregation Indexes, in: *American Sociological Review*, Jg. 20, H. 2, S. 210–227.

Englert, Katja/Globisch, Claudia/Kupka, Patrick (2023), Teilhabechancengesetz: Warum die Zuweisungspraxis in den Jobcentern Frauen benachteiligt, *IAB-Forum*, 26.09.2023, letzter Zugriff: 04.06.2024, https://www.iab-forum.de/teilhabechancengesetz-warum-die-zuweisungspraxis-in-den-jobcentern-frauen-benachteiligt/.

Fuchs, Maximilian/Jost, Robert/Weyh, Anja (2024), Räumliche Mobilität der Beschäftigten in Deutschland: Frauen pendeln kürzer als Männer, in: *IAB-Kurzbericht*, Nr. 4/2024, Nürnberg.

Gangl, Markus (2004), Institutions and the structure of labour market matching in the United States and West Germany, in: *European Sociological Review*, Jg. 20, H. 3, S. 171–187.

Genz, Sabrina/Schnabel, Claus (2023), Digitalization is not gender-neutral, in: *Economics Letters*, Nr. 230, Art. 111256.

Hausmann, Ann-Christin/Kleinert, Corinna (2014), Berufliche Segregation auf dem Arbeitsmarkt: Männer- und Frauendomänen kaum verändert, in: *IAB-Kurzbericht*, Nr. 9/2014, Nürnberg.

Hausmann, Ann-Christin/Kleinert, Corinna/Leuze, Kathrin (2015), Entwertung von Frauenberufen oder Entwertung von Frauen im Beruf? Eine Längsschnittanalyse zum Zusammenhang von beruflicher Geschlechtersegregation und Lohnentwicklung in Westdeutschland, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Jg. 67, H. 2, S. 217–242.

Helbig, Marcel (2012), *Sind Mädchen besser? Der Wandel geschlechtsspezifischen Bildungserfolgs in Deutschland*, Frankfurt/M.

Hobler, Dietmar/Pfahl, Svenja/Zucco, Aline (2020), *30 Jahre Deutsche Einheit. Gleichstellung von Frauen und Männern auf den Arbeitsmärkten in West- und Ostdeutschland*, WSI Report Nr. 60, Düsseldorf.

Imdorf, Christian/Hegna, Kristinn/Eberhard, Verena (2016), Geschlechtersegregation im Bildungssystem – Welche Rolle spielt die Berufsbildung?, in: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, Jg. 45, H. 2, S. 23–27.

Kleinert, Corinna/Jacob, Marita (2019), Vocational education and training in comparative perspective, in: Rolf Becker (Hg.), *Research Handbook on the Sociology of Education*, Cheltenham, S. 284–307.

Kleinert, Corinna/Leuze, Kathrin/Bächmann, Ann-Christin/Gatermann, Dörthe/Hägglund, Anna Erika/Rompczyk, Kai (2023), Occupational Sex Segregation and its Consequences for the (Re-) Production of Gender Inequalities in the German Labour Market, in: Sabine Weinert/Gwendolin Josephine Blossfeld/Hans-Peter Blossfeld (Hg.), *Methodology of Educational Measurement and Assessment. Education, Competence Development and Career Trajectories: Analysing Data of the National Educational Panel Study (NEPS)*, Cham, S. 295–317.

Konietzka, Dirk (1999), Die Verberuflichung von Marktchancen: Die Bedeutung des Ausbildungsberufs für die Plazierung im Arbeitsmarkt, in: *Zeitschrift für Soziologie*, Jg. 28, H. 5, S. 379–400.

Krause, Ina (2020), Arbeit und Arbeitsmarkt – Angleichung bei sich verfestigenden Strukturdifferenzen, *bpb*, letzter Zugriff: 25.06.2024, https://www.bpb.de/themen/deutsche-einheit/lange-wege-der-deutschen-einheit/47233/arbeit-und-arbeitsmarkt-angleichung-bei-sich-verfestigenden-strukturdifferenzen/.

Leuze, Kathrin (2010), *Smooth Path Or Long and Winding Road? How Institutions Shape the Transition from Higher Education to Work*, Opladen.

Malin, Lydia/Jacob, Marita (2019), Gendered occupational aspirations of boys and girls in Germany: The impact of local VET and labour markets, in: *Journal of Vocational Education & Training*, Jg. 71, H. 3, S. 429–448.

Nationale Akademie der Wissenschaften/Union der deutschen Akademien der Wissenschaften (2024), *Die Zukunft der Arbeit*, Berlin.

Paulus, Wiebke/Matthes, Britta (2013), *The German classification of occupations 2010 – structure, coding and conversion table*, FDZ-Methodenreport 8/2023, Nürnberg.

Perales, Francisco/Vidal, Sergi (2015), Looking inwards: Towards a geographically sensitive approach to occupational sex segregation, in: *Regional Studies*, Jg. 49, H. 4, S. 582–598.

Petroff, Alisa/Fierro, Jaime (2023), Crowd work in STEM-related fields: A window of opportunity from a gender perspective?, in: *Sociology Compass*, Jg. 17, H. 3, e13058.

Peuckert, Rüdiger (2019), Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern: Geringe Beteiligung der Männer an Haus- und Familienarbeit, in: Rüdiger Peuckert (Hg.), *Familienformen im sozialen Wandel*, Wiesbaden, S. 421–450.

Ridgeway, Cecilia (2009), Framed before we know it: How gender shapes social relations, in: *Gender & Society*, Jg. 23, H. 2, S. 145–160.

Rosenfeld, Rachel/Trappe, Heike (2002), Occupational sex segregation in state socialist and market economies: levels, patterns, and change in East and West Germany, 1980s and 1998, in: *Research in Social Stratification and Mobility*, Jg. 19, S. 231–267.

Smyth, Emer/Steinmetz, Stephanie (2015), Vocational training and gender segregation across Europe, in: Liza Reisel/Kristinn Hegna/Christian Imdorf (Hg.), *Gender segregation in vocational education*, Cheltenham, S. 53–80.

Solga, Heike/Konietzka, Dirk (1999), Occupational matching and social stratification: Theoretical insights and empirical observations taken from a German–German comparison, in: *European Sociological Review*, Jg. 15, H. 1, S. 25–47.

Trappe, Heike (2006), Berufliche Segregation im Kontext: Über einige Folgen geschlechtstypischer Berufsentscheidungen in Ost- und Westdeutschland, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Jg. 58, H. 1, S. 50–78.

Vicari, Basha/Bächmann, Ann-Christin/Zucco, Aline (2023), Frauen üben seltener als Männer Tätigkeiten mit hohem Anforderungsniveau aus, *IAB-Forum*, 25.04.2023, letzter Zugriff: 30.06.2024, https://www.iab-forum.de/frauen-ueben-seltener-als-maenner-taetigkeiten-mit-hohem-anforderungsniveau-aus/.

Wanger, Susanne (2015), Frauen und Männer am Arbeitsmarkt: Traditionelle Erwerbs- und Arbeitszeitmuster sind nach wie vor verbreitet, in: *IAB-Kurzbericht*, Nr. 4/2015, Nürnberg.

Watts, Martin (2005), On the conceptualisation and measurement of horizontal and vertical occupational gender segregation, in: *European Sociological Review*, Jg. 21, H. 5, S. 481–488.

Weber, Max (1972), *Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriss der verstehenden Soziologie*, 5., rev. Aufl., Tübingen.

11. Frauen in MINT-Berufen

Yves Jeanrenaud

PD Dr. phil. Yves Jeanrenaud ist seit 2019 Postdoc an der LMU München und vertritt seit 2024 die Professur für Soziologische Grundlagen der Sozialen Arbeit an der Hochschule Darmstadt. Studium der Soziologie, Medienwissenschaften und Gender Studies in Basel und Tübingen und Promotion an der TU München mit einer Arbeit zu «*engineers' parenting*». Habilitation zum Thema »MINT-Berufs- und Studienfachwahl, Gender und Familie«. Vertretungs- und Gastprofessuren führten zuvor nach Vechta und Ulm. Zu den Forschungsschwerpunkten zählen Geschlecht und MINT, Arbeitsmarkt und Familie, Studium und Biographie sowie der Einsatz von KI in qualitativen Methoden.

Zusammenfassung:

- Aktuelle Entwicklung: Der Frauenanteil in MINT-Studiengängen 2022 liegt auf Rekordhoch. Frauen sind jedoch in MINT-Berufen weiterhin stark unterrepräsentiert.
- Barrieren: Geschlechterstereotype und männlich geprägtes Fachimage schwächen Interessen und Selbstkonzepte von Frauen in MINT, was auf ihre Studien- und Berufswahl einwirkt.
- Handlungsoptionen: Initiativen zielen auf frühe Förderung und Stereotypen-Abbau. Doch strukturelle Veränderungen in Unternehmen und Bildung sind unerlässlich. Die Unternehmenskultur ist entscheidend, um Frauen für MINT-Berufe zu gewinnen und langfristig zu halten.
- *Role models*: Vorbilder und Förderung von MINT-Interessen können das MINT-Image positiv beeinflussen.

11.1 Einleitung – Zahlen, Daten, Fakten zu Frauen in MINT

In MINT-Berufen sind Frauen eher selten anzutreffen. Ein Phänomen, dass seit vielen Jahren beforscht und diskutiert wird. Auch politisch und zivilgesellschaft-

lich sind einige Maßnahmen und Initiativen seit längerem mit der Erhöhung des Frauenanteils in MINT[1] befasst.

Anfang des Jahres 2024 konnte das Statistische Bundesamt ein Allzeit-Hoch vermelden: Im Studienjahr 2022 waren so viele MINT-Studentinnen im ersten Fachsemester wie nie zuvor im Vergleich zu Studenten. 35,1 Prozent Frauen vermeldete Destatis (2024) und damit fast vier Prozentpunkte mehr als vor zwanzig Jahren: 2002 waren es 31,2 Prozent. Im Studienjahr 1991 indes waren Frauen mit 21,4 Prozent noch unterrepräsentierter, so dass zurecht von einer Steigerung gesprochen wird. Allerdings, wie Abbildung 1 auch zeigt, sind die Zahlen weit von einer Geschlechterparität entfernt – trotz weiterhin sehr guter Arbeitsmarktchancen und vielfältigen sowie attraktiven Berufen (Plünnecke 2023; Anger u.a. 2023b, S. 12 ff.): Allein im April 2023 lagen rund 496.500 zu besetzende Stellen in MINT-Berufen vor, ca. sieben Prozent mehr MINT-Vakanzen als Personen sozialversicherungspflichtig in MINT beschäftigt (Anger u.a. 2023b, S. 59 f.) waren. Gerade Ingenieur:innen- und Informatikberufe wiesen im ersten Quartal 2023 mit rund 175.600 Vakanzen einen neuen Rekordwert seit Beginn der Reihe in 2011 auf (Plünnecke 2024).

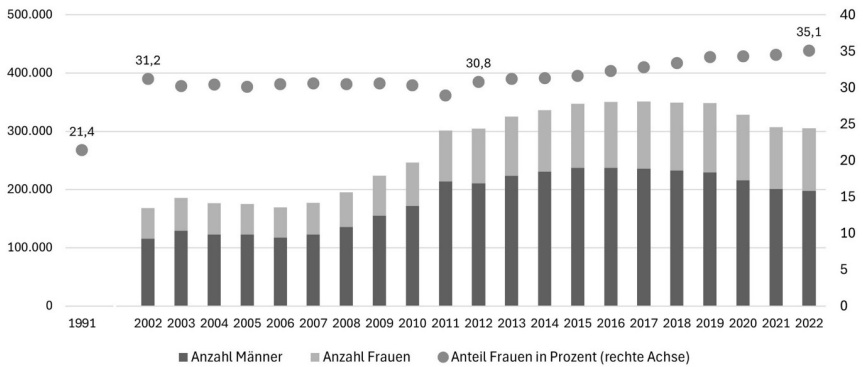


Abbildung 1: MINT-Studienanfänger:innen im 1. Fachsemester
Quelle: Destatis 2024, eigene Erweiterung der Darstellung, MINT-Fächergruppen: Mathematik, Naturwissenschaften und Ingenieurwissenschaften zusammen.

Auch im internationalen Vergleich waren und sind Frauen in MINT in der Unterzahl: Im OECD-Durchschnitt (siehe auch 17. bis 20. in diesem Band) machen sie rund 30 Prozent der neuen MINT-Bachelor-Studierenden und circa 25 Prozent

1 Unter MINT-Fächer werden die Studienfächer der Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik verstanden. Meist zählen auch Lehramtsstudiengänge dazu (Jeanrenaud 2020, S. 4).

der -Studienabschlüsse aus, zudem 20 Jahre beinahe konstant (Encinas-Martín/Cherian 2023), obschon gerade MINT-Berufe in ökonomisch schwächeren Regionen auch Aufstiegs- und verlässliche Berufsperspektive verheißen.

Dennoch sind Frauen im Vergleich noch seltener in MINT-Berufen vertreten. Im dritten Quartal 2022 lag ihr Anteil an allen sozialversicherungspflichtigen MINT-Beschäftigten bei 16 Prozent. Es waren ca. 732.000 Frauen im MINT-Bereich tätig (Anger u.a. 2023b, S. 32 ff; Anger u.a. 2023a). Im vierten Quartal 2012 waren es noch 13,8 Prozent (Anger u.a. 2023b, S. 7).

Gleichzeitig sind Unterschiede innerhalb der MINT-Berufsgruppen zu verzeichnen: Waren im dritten Quartal 2022 in Expert:innenberufen der Chemie und Biologie zu 46,7 Prozent Frauen, waren in der Energie- und Elektrotechnik mit 10,8 Prozent sowie der Metallverarbeitung mit 11,6 Prozent die wenigsten (Anger u.a. 2023b, S. 32 ff.). Auch MINT-Lehrkräfte werden übrigens derzeit und längerfristig händeringend gesucht (Anger u.a. 2023a; Plünnecke 2024).

11.2 Barrieren für Frauen in MINT

Die Unterrepräsentation von Frauen in MINT-Studiengängen und -Berufen wird häufig nicht nur auf deren geringe Neigung zu diesen Fächern und ein mangelndes individuelles Interesse zurückgeführt, sondern vielmehr durch strukturelle und kulturelle Gegebenheiten erklärt, wie verschiedene Studien aufzeigen (vgl. Allmendinger u.a. 2008; Jeanrenaud 2020). Dies wird untermauert durch den langsamen Wandel geschlechtsspezifischer Interessensgebiete (vgl. Bereswill u.a. 2020). Angesichts des Anliegens dieses Sammelbandes beschränkt sich die Auswahl der Forschungsergebnisse zu Frauen in MINT auf besonders anschlussfähige und operationalisierbare Erklärungsansätze. Dabei beziehen sich viele Untersuchungen zwar primär auf akademische MINT-Berufe in Deutschland, ihre Erkenntnisse lassen sich jedoch häufig ebenso auf die berufliche Bildung und berufliche Weiterbildung übertragen.

11.2.1 Stereotype

Stereotype sind verallgemeinerte, unbewusste Zuschreibungen auf Individuen oder Gruppen bezogen, die vermeintlich charakteristische Eigenschaften und Verhaltensweisen umfassen. Diese dienen hauptsächlich der Vereinfachung komplexer sozialer Interaktion im Alltag (vgl. Lippmann 2018). Weil sie unpräzise und kulturell geprägt sind sowie zur Ausgrenzung tendieren, sind sie jedoch auch kritisch zu sehen. Insbesondere im MINT-Bereich sind zahlreiche

(Geschlechter-)Stereotype verbreitet. Diese beinhalten oft Kompetenzen, Interessen, Eignungen und Talente, wobei für MINT positive Attribute tendenziell männlich assoziiert und anderen Geschlechtern oft ganz abgesprochen werden.

Da Stereotype als Teil der Sozialisation im Zuge eines komplexen Zusammenspiels unterschiedlicher Identitätsaspekte erlernt und verinnerlicht werden, fügen sich Individuen in die Stereotype anderer ein und nehmen, oft unbewusst, eine Haltung dazu ein, was einen grundlegenden Bestandteil der menschlichen Identitätsbildung darstellt (Mead 1973, S. 139–196; 177). Bezogen auf MINT bedeutet dies, dass MINT-bezogene Geschlechterstereotype tief in Identitäten von Jungen und Mädchen einwirken (siehe 6. und 26. in diesem Sammelband). Sie beeinflussen Interessen und Selbstkonzepte bezüglich der eigenen MINT-Fähigkeiten (Bereswill u.a. 2020; Dibiasi u.a. 2021). Dies erklärt, warum MINT-Fördermaßnahmen, die vor allem auf Individuen abzielen, nicht immer den gewünscht schnellen Erfolg (Ihsen 2018, S. 127 ff.) erzielen, da sie Stereotype nicht verändern können.

Als soziale Wesen spiegeln wir unser Handeln im Kontext von Geschlechterstereotypen wider, indem wir diese erst durch die Bewertung unserer Haltung ihnen gegenüber erlernen. Diese Auseinandersetzung mit Stereotypen ab der frühen Kindheit wird durch die Begegnung mit Geschlechterstereotypen, vor allem vermittelt durch Eltern und Lehrkräfte, intensiviert (Mead 1973, S. 180 ff.) und unter Gleichaltrigen stabilisiert (Eble/Hu 2022). So nehmen Kinder bereits früh MINT-bezogene Stereotype an und verinnerlichen diese, indem sie mathematisch-logische Fähigkeiten eher Jungen als Mädchen zuschreiben. Bereits im Alter von ca. sechs Jahren haben die meisten Kinder das Stereotyp zur vermeintlich rein männlichen Begabung für Mathematik und Logik verinnerlicht, was sich in geschlechtsspezifischen Zuschreibungen von Fähigkeiten und Interessen zeigt (Cvencek u.a. 2011; Bian u.a. 2017).

Die frühe kognitive Übernahme von Geschlechterstereotypen durch Rollenspiele (Mead 1973, S. 180 ff.) führt dazu, dass Mädchen ihre eigenen schulischen Leistungen in MINT-Bereichen weniger wertschätzen, schlechter bewertet werden und weniger sichtbar sind, da auch Lehrkräfte und Eltern diese Stereotype verinnerlicht haben (vgl. Steffens/Ebert 2016, S. 59). Diese geschlechtsspezifische Leistungszuschreibungen bleiben nicht auf mathematische Fähigkeiten beschränkt.

Die Geschlechterstereotype verstärken MINT-Stereotype weiter und tragen dazu bei, dass Mädchen und Frauen eher ein negatives Selbstbild ihrer MINT-Fähigkeiten entwickeln. Dies beeinflusst auch ihren Eindruck von MINT-Fächern und -Berufen, da die Stereotype schwer mit dem jeweiligen MINT-Habitus in Einklang zu bringen sind. Die vergeschlechtlichten Interessen erscheinen dadurch als vermeintlich natürlich und konstant.

Stereotype beeinflussen jedoch nicht nur die MINT-Kompetenz- und -Leistungszuschreibung und -Wahrnehmung von Frauen negativ, sondern beeinträchtigen ihre Leistungen, wie das Phänomen des *stereotype threat* (Steele 1997) zeigt. Schon die stereotype Vorannahme erklärt signifikant die hohe Absenz und Abbruchrate von Frauen in MINT-Studiengängen an US-Hochschulen (Beasley/Fischer 2012). Auch in Deutschland sind Stereotype als Bedrohung nachweisbar und zeigen sich in Schule, Hochschule und Beruf (vgl. Herrmann 2014; Jeanrenaud/Sept 2019). Insbesondere Frauen in der Informatik sind mit besonders hartnäckigen Stereotypen konfrontiert, was zu stärkeren Ausschlussmechanismen führt und die unterschiedliche Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich zu anderen MINT-Fächern erklären könnte (Reimann/Alfermann 2021; Clayton u.a. 2009).

11.2.2 Fachkultur

Neben Stereotypen sind auch sozialstrukturelle Kategorisierungen, wie Milieu, Migrationshintergrund, sozialer Stellung, Klasse usw., wichtige Faktoren für Studienentscheidungen (vgl. Keil 2018; Loge 2018; Anger u.a. 2023b, S. 24 ff.). Weiter sind Identitäts- und Zugehörigkeitsselbstzuschreibungen von Frauen in MINT-Berufen und -Studiengängen (Janshen/Rudolph 1987, S. 229 ff; Bremer/Lange-Vester 2018; Jeanrenaud 2018) und vor allem ein spezifischer Fachhabitus für MINT prägend: Das im Zuge der Ausbildung erworbene und verfestigte Wissen über Handlungs- und Deutungsmuster der jeweiligen Fachkultur, der Fachhabitus, führt bei Erfolg zu einer Selbstzuordnung zur Berufsgruppe und ist entscheidend für eine erfolgreiche berufliche Identitätsbildung. Je besser diese gelingt, desto wahrscheinlicher ist der Karriereerfolg (Janshen/Rudolph 1987: 231 ff.). Da der fachspezifische Habitus sich jedoch nicht ohne gesellschaftlichen und historischen Rahmen entwickelt, prägt nicht nur die geschlechtsspezifische Sozialisation die Entscheidungen für MINT. Im Vergleich zu Jungen haben Mädchen von klein auf weniger Berührungspunkte mit MINT, was, verbunden mit Geschlechterstereotypen, zu geringerem MINT-Wissen und -Interesse führt (Solga/Pfahl 2009: 5 ff.). Dies beeinflusst auch ihr auf MINT-bezogenes Fähigkeitsselbstbild und ihre Leistungszuschreibungen (Ertl u.a. 2014; Weinhardt 2017; Jeanrenaud 2020) und zeigt sich bei MINT-Zugehörigkeitsgefühl und -Identität (vgl. Derboven/Winker 2010; Ihsen u.a. 2009; Cimpian u.a. 2020).

11.2.3 Fach-Image

Bei der Wahl eines Berufs- oder Studienfachs ist vor allem in MINT-Bereichen die geschlechtsspezifische Haltung bedeutsam gegenüber Technik und den Vorstellungen von technischen Berufen, die junge Menschen im Zuge der Sozialisation aufnehmen (vgl. Ihsen 2013b; Jeanrenaud 2015, S. 124 ff; 2020, S. 23 f.). Das Interesse an Technik und entsprechenden beruflichen Laufbahnen für junge Frauen kann erheblich durch emotionale Unterstützung (Vogel 2000, S. 100) und die Entwicklung eines Technik-Fähigkeitsselbstkonzepts gefördert werden (Janshen/Rudolph 1987, S. 168–170; 261–280; Jeanrenaud 2018). Dies kann auch negative Effekte von Stereotypen abmindern (Ertl u.a. 2014: 431 f.). Junge Frauen, die Interesse an Technik entwickeln und sich für eine entsprechende Laufbahn entscheiden, profitieren so von Förderung durch ihre Familien (Vogel 2000, S. 100; Schüller u.a. 2016).

Besonders das Bild eines Berufs erweist sich darüber hinaus als bedeutend (vgl. Elster 2009; Viehoff 2015; Ihsen u.a. 2017, S. 78 ff.). Vielen MINT-Berufen haftet nach wie vor das Image der weltfremden, isolierten Arbeit an Dingen statt mit Menschen an (Derboven/Winker 2010) und sie werden immer noch als überwiegend männliche Domänen angesehen (Ihsen 2013a). Zugleich haben junge Menschen häufig nur eine vage Vorstellung von den konkreten Tätigkeitsfeldern in MINT-Bereichen (vgl. Sept u.a. 2020, S. 3 ff; Esch 2011). Dies wird durch Mediendarstellungen und durch Berufsbezeichnungen, die vornehmlich die technische Seite der Arbeit hervorheben, weiter verstärkt, während es gleichzeitig an weiblichen Vorbildern mangelt (Makarova u.a. 2016; Drescher u.a. 2020). Insbesondere die Wirkung weiblicher Berufsvorbilder, sogenannter Role Models, auf die Attraktivität von MINT wurde vielfach empirisch belegt (vgl. Wentzel/Funk 2015; Battistini 2015; Drescher u.a. 2020). Eine Voraussetzung für die positive Wirkung von Role Models bezüglich Geschlechterstereotype ist, dass diese als Identifikationsfläche positiv, authentisch, zugänglich und motivierend wahrgenommen werden (Battistini 2015; Greusing 2018, S. 179 f.), wobei auch fiktive Personen als *MINT-Role Models* dienen können, wie der ›Scully-Effekt‹ (Geena Davis Institute on Gender in Media o. J.) oder der ›CSI-Effekt‹ (Esch/Grosche 2011) eindrucksvoll zeigen.

Beide Aspekte, sowohl Fachkultur als auch das Image der MINT-Fächer, setzen sich im beruflichen Kontext fort und prägen so auch die Berufskultur in MINT (Haffner 2018).

11.3 Handlungsmöglichkeiten – Relevanz, Bedeutung und Wirkung von Werbeprogrammen

Lehrkräfte, Berufsberater:innen, und nicht zuletzt Eltern nehmen eine wesentliche Rolle als Gatekeeper in Bezug auf die Entscheidungen junger Menschen für MINT-Berufe und -Studiengänge ein. Neben ihrer Bedeutung für sozialisatorische Prozesse spielen Eltern eine entscheidende Rolle im konkreten Prozess, da sie nicht nur beratend zur Seite stehen, wenn es um die Berufswahl geht (Lins u.a. 2008), sondern auch durch ihre Einschätzung der Fähigkeiten ihrer Kinder und das Vorleben der familiären Rollenverteilung Lebenswege eröffnen oder verschließen (vgl. Jeanrenaud 2018, S. 163 ff.). Zudem dienen sie mit ihren eigenen geschlechtsspezifischen Vorstellungen über MINT-Stereotype (Cheryan u.a. 2015; Ertl u.a. 2014) gleichsam als Vorlage und beeinflussen somit von Kindesbeinen an das Selbstbild junger Frauen bezüglich MINT eher negativ (vgl. Puhlmann 2008; Ihsen 2010; Wentzel 2008; Jungkunz 2012; Viehoff 2015; OECD 2015).

Gleichzeitig sind Gatekeeper ebenso in der Position, Interesse und Eifer für MINT zu wecken und zu unterstützen. Es zeigte sich, dass über alle MINT-Fächer hinweg (inkl. Lehramt) der Spaß an mathematisch-logischen Fragestellungen für die Zufriedenheit im Studium von großer Bedeutung und wichtiger als tatsächliche Leistung in Mathematik (Jeanrenaud/Sept 2019: 30) ist. Für Frauen kann dies wiederum eine Barriere darstellen, da Mathematik als männlich gilt (vgl. Greusing 2018, S. 187 f.), womit hier Gatekeeper ansetzen könnten.

Ansatzpunkte zur Erhöhung des Frauenanteils in MINT-Berufen sind seit Jahren nicht nur breit beforscht, sondern werden auch förder- und bildungspolitisch angegangen. Der vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) von 2008 bis 2021 geförderte Nationale Pakt für Frauen in MINT-Berufen »Komm, mach MINT« vernetzte mehr als 340 Organisationen, Projekte und Initiativen und Verbände (BMBF 2023). Auffällig ist jedoch die Fokussierung vieler Maßnahmen an Mädchen und junge Frauen, die so nur selten strukturelle Bedingungen der Berufswahl direkt an gehen (Jeanrenaud 2020, S. 30 ff.).

Exemplarisch sei hier das Projekt MINTcoach[2] genannt, dass eine mittelfristige Beschäftigung mit MINT-Themen der Schülerinnen der Klassen 6 und 7 anvisiert und eine App entwickelt, die es ermöglicht, sich individuell und intensiv mit MINT-Inhalten auseinanderzusetzen, deren Bedeutung zu verstehen und wertzuschätzen (Oerke/Eigenstetter 2018). Auch der bekannte *girls' day* – »Mädchen-Zukunftstag«, der seit 2001 jährlich stattfindet und stetig

2 https://www.mintcoach.net

wachsende Teilnehmerinnenzahlen verzeichnet, adressiert zwar mehr als 2,1 Millionen Mädchen ab der fünften Jahrgangsstufe (kompetenzz 2022), erreicht aber erst seit kurzem zusammen mit der »Initiative Klischeefrei« auch Unternehmen, Bildungseinrichtungen und Eltern gezielt, um bundesweit mit über 600 Akteur:innen aus Politik, Wirtschaft, Praxis und Forschung zur strukturellen Veränderung für eine Berufs- und Studienwahl frei von Geschlechterstereotypen beizutragen (kompetenzz 2024). Eine Initiative, die auf die strukturelle Verankerung der MINT-Förderung an Schulen abzielt, ist etwa seit über 23 Jahren der Verein mathematisch-naturwissenschaftlicher Excellence-Center an Schulen (MINT-EC 2024a), der heute mehr als 340 Schulen, 22 Partner:innen und 25 assoziierte Schulen im MINT-EC-Netzwerk erreicht (MINT-EC 2024b).

Auch MINT-Unternehmen stehen vor der Herausforderung, mit den stark geschlechtsspezifischen Stereotypen in MINT-Ausbildungsberufen umzugehen, die deren Anziehungskraft auf Frauen mindern (acatech 2015, S. 68 ff.). Neben Initiativen wie Klischeefrei und Girls' Day, die neben Mädchen und jungen Frauen auch die Unternehmen in die Gewinnung von Frauen für MINT einbinden, zeigt es sich, dass für Unternehmen, insbesondere im Bereich der beruflichen Bildung, entsprechende Kompetenzen trotz langjähriger Forschung fehlen (vgl. Steiner u.a. 2015: 18 ff; Ihsen 2018). Um geschlechtsspezifischen Stereotypen entgegenzuwirken sind strukturelle und kulturelle Veränderungen in Unternehmen notwendig, die beispielsweise die Genderkompetenzen stärken. Zudem bedarf es konkreter Maßnahmen, die eine familienfreundliche und frauenfördernde Unternehmenskultur unterstützen, wobei es noch Nachholbedarf gibt (Jeanrenaud 2020, S. 34 f.).

Die Bewertung der Effektivität einzelner Maßnahmen indes gestaltet sich komplex und oft nicht aussagekräftig, weil Evaluationen nicht ausreichend systematisch vorliegen oder deren Ergebnisse nicht bezifferbar sind (Ihsen u.a. 2017; Jeanrenaud 2020, S. 37 f.). So sind auch Faktoren außerhalb der Maßnahmen und veränderte Rahmenbedingungen nur schwer eruierbar und eine Vergleichbarkeit mit anderen Maßnahmen nur bedingt gegeben, auch weil viele Maßnahmen relativ spät in der Bildungsbiografie ansetzen (Funk u.a. 2019; Jeanrenaud 2020). Bezogen auf den Schulunterricht zeigt sich jedoch, wie viel von Lehrkräften abhängt: Die Unterrichtsform und die Motivation der Lehrkräfte zeigen einen signifikanten, unmittelbaren sowie langfristigen Effekt. So können zunächst das Interesse und die MINT-Selbstwirksamkeit, ein Mediator für den Stereotype Threat-Effekt, verbessert werden (Ekmekci/Serrano 2022). Aber auch längerfristig könnten die Schulkinder von besseren Leistungen im MINT-Bereich durch besseren MINT-Unterricht profitieren (ebd.).

Angesichts der vielfältigen, sich komplex und wechselseitig beeinflussenden Ursachen für die Unterrepräsentation von Frauen in MINT-Bereichen und der

Tatsache, dass viele Maßnahmen jedoch nur wenige, spezifische Aspekte und Zielgruppen adressieren können, ist es schwierig, generelle Wirksamkeiten von Maßnahmen zu ermitteln und allgemeingültig zu überprüfen (Jeanrenaud 2020, S. 37 f.). Gerade in Zeiten des anhaltenden Fachkräftemangels (siehe 4. in diesem Sammelband) sind Unternehmen jedoch weiter gut beraten, qualifizierte Frauen für MINT zu gewinnen und zu halten. In MINT-Berufen verlässt jedoch jede zweite Frau bis zur Karrieremitte die Branche und erreicht so gar nicht erst die wichtigen Führungspositionen. Um diesen *brain drain* abzufangen, braucht es eine Unternehmenskultur, in der Frauen in Technologiepositionen erfolgreich sein können und zudem die Bindung weiblicher Talente als Indikator für den Unternehmenserfolg gilt (Blumberg u.a. 2023). Daneben sollen Unternehmen einen größeren Talent-Pool durch die Weiterbildung von Frauen aus anverwandten Berufen und zielgruppenorientierte Praktika, Mentoring- und Coachingangebote vergrößern (ebd.). Der volkswirtschaftliche Effekt wird als hoch eingeschätzt: Die Steigerung des Frauenanteils in Tech-Jobs von 22 Prozent auf 45 Prozent bis zum Jahr 2027 könnte Europas Bruttoinlandsprodukt um bis zu 600 Milliarden Euro erhöhen (ebd.).

11.4 Fazit

Die Herausforderung der Unterrepräsentation von Frauen in MINT-Fächern erfordert weiterhin gezielte Maßnahmen und Bestrebungen. Verschiedene Programme und Projekte zielen auf die diversen Stufen der Bildungs- und Berufslaufbahn ab, von Schule über Hochschule bis hin zum Berufsumfeld, wobei einige sich spezifisch auf einzelne Disziplinen konzentrieren. Andere Maßnahmen versuchen indes gezielt, geschlechtsspezifische Stereotype zu durchbrechen und eine inklusivere MINT-Fachkultur zu fördern.

Trotz Ähnlichkeiten der unterschiedlichen Fächer unter dem Sammelbegriff MINT zeigt sich bei näherer Betrachtung eine große Diversität in didaktischer, epistemologischer und fachkultureller Hinsicht, was die Komplexität der Herausforderung nochmals steigert. Nicht ohne Grund sind die Frauenanteile auch je Fachdisziplin und Branche mitunter verschieden. Besonders die Lehramtsausbildung, die fachliche und pädagogische Elemente vereint, illustriert unterschiedliche fachkulturelle Ausprägungen, die auf MINT-Studienanfängerinnen verschieden wirken und unterstreicht die Notwendigkeit tiefgreifender Untersuchungen und Forschungsprojekte.

Um der Vielfalt innerhalb der MINT-Fächer gerecht zu werden, bedarf es einer breiten Palette an Maßnahmen und Initiativen. Der positive Trend bei Frauenanteilen in MINT-Studiengängen deutet darauf hin, dass bisherige Bestrebungen,

besonders zum Abbau von Stereotypen, fruchten. Dennoch ist weiter ein Kulturwandel nötig, der vielfältige und unterschiedliche Akteur:innen im Feld erfordert, um Stereotype, die bereits im Grundschulalter verankert sind, umfassend zu adressieren.

Die Bedeutung von Role Models ist ebenfalls weiter entscheidend, um realistische und inspirierende Berufsbilder zu vermitteln und Stereotype abzubauen. Wichtig dabei ist, eine ausgewogene Darstellung zu finden, die nicht unbeabsichtigt Stereotype verstärkt. Kritische Reflexionen, wie die zur Kinderfernsehserie »Princess of Science«, illustrieren die Gefahr, selbst gut gemeint Klischees zu bedienen (Prußky 2020).

Abschließend ist die Betrachtung und kritische Auseinandersetzung mit MINT-Fachkulturen wesentlich, um exkludierende Aspekte zu identifizieren und adressieren zu können. Die Integration von Gender-Wissen in MINT ist dafür ein vielversprechender Ansatz. Die Forschung muss sich weiterhin den Fragen widmen, effektive Maßnahmen entwerfen und Informationen zugänglich machen, auch in Bereichen, in denen Daten schwer zu erlangen sind. Die detaillierte Analyse, auch im Kontext des Lehramts, sowie die arbeitsmarktbezogene Gleichstellungsforschung (siehe 26. bis 29. in diesem Band) könnte präzisere Einsichten liefern, um die spezifischen Herausforderungen in MINT-Fächern mit niedrigen Frauenanteilen zielgerichtet anzugehen.

Literatur

acatech (2015), *MINT Nachwuchsbarometer. Fokusthema: Berufliche Ausbildung*, München/Hamburg.

Allmendinger, Jutta/Leuze, Kathrin/Blanck, Jonna M. (2008), 50 Jahre Geschlechtergerechtigkeit und Arbeitsmarkt, in: *Aus Politik und Zeitgeschichte (APuZ)*, Jg. 58, H. 24/25, S. 18–25.

Anger, Christina/Betz, Julia/Geis-Thöne, Wido/Plünnecke, Axel (2023a), *MINT-Herbstreport 2023*, Köln.

Anger, Christina/Betz, Julia/Plünnecke, Axel (2023b), *MINT-Frühjahrsreport 2023*, Köln.

Battistini, Martina (2015), Ganz normale Exotinnen. Erfolgsfaktoren und Fallstricke in der Arbeit mit Role Models, in: Augustin-Dittmann, Sandra/Gotzmann, Helga (Hg.), *MINT gewinnt Schülerinnen. Erfolgsfaktoren von Schülerinnen-Projekten in MINT*, Wiesbaden, S. 93–110.

Beasley, Maya A./Fischer, Mary J. (2012), Why they leave. The impact of stereotype threat on the attrition of women and minorities from science, math and engineering majors, in: *Social Psychology of Education*, Jg. 15, H. 4, S. 427–448.

Bereswill, Mechthild/Bläsing, Lisa Marie/Draude, Claude/Kuhn, Hans Peter/Lumpp, Gabriele/Spitzner, Josefine (2020), Ungleiche Präferenzen? Zum Zusammenhang von Studienfach-

wahl und Geschlecht aus sozialisations- und geschlechtertheoretischer Perspektive am Beispiel des Studienfachs Informatik, in: *ZSE*, Jg. 40, H. 3, S. 231–253.

Bian, Lin/Leslie, Sarah-Jane/Cimpian, Andrei (2017), Gender stereotypes about intellectual ability emerge early and influence children's interests, in: *Science*, Jg. 355, H. 6323, S. 389–391.

Blumberg, Sven/Krawina, Melanie/Mäkelä, Elina/Soller, Henning (2023), *Women in tech in Europe*.

Bremer, Helmut/Lange-Vester, Andrea (2018), Studienfachwahl im Kontext von Habitus und sozialer Auslese im Bildungswesen, in: Haffner, Yvonne/Loge, Lena (Hg.), *Frauen in Technik und Naturwissenschaft. Eine Frage der Passung. Aktuelle Erkenntnisse und Einblicke in Orientierungsprojekte*, Opladen/Berlin/Toronto, S. 21–42.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2023), *Frauen im akademischen MINT-Bereich. MissionMINT – Wir stärken die Innovationskraft von Frauen im akademischen MINT-Bereich*.

Cheryan, Sapna/Master, Allison/Meltzoff, Andrew N. (2015), Cultural Stereotypes as Gatekeepers: Increasing Girls' Interest in Computer Science and Engineering by diversifying stereotypes, in: *Frontiers in Psychology*, Jg. 6, Art. 49.

Cimpian, Joseph R./Kim, Taek H./McDermott, Zachary T. (2020), Understanding persistent gender gaps in STEM, in: *Science*, Jg. 368, H. 6497, S. 1317–1319.

Clayton, Kaylene L./von Hellens, Liisa A./Nielsen, Sue H. (2009), Gender stereotypes prevail in ICT, in: Norah Power/Kate Kaiser/Jack Downey (Hg.), *Proceedings SIGMIS-CPR '09*, New York, S. 153.

Cvencek, Dario/Meltzoff, Andrew N./Greenwald, Anthony G. (2011), Math–Gender Stereotypes in Elementary School Children, in: *Child Development*, Jg. 82, H. 3, S. 766–779.

Derboven, Wibke/Winker, Gabriele (2010), ›Tausend Formeln und dahinter keine Welt‹. Eine geschlechtersensitive Studie zum Studienabbruch in den Ingenieurwissenschaften, in: *Beiträge zur Hochschulforschung*, H. 1, S. 56–78.

Destatis (2024), *Mehr als ein Drittel der Studienanfängerinnen und -anfänger im MINT-Bereich sind Frauen*, Wiesbaden.

Dibiasi, Anna/Binder, David/Köpping, Maria/Zaussinger, Sarah (2021), *Geschlechtersegregation MINT Expertise I*, Wien.

Drescher, Katharina/Häckl, Simone/Schmieder, Julia (2020), *MINT-Berufe. Workshops mit Rollenvorbildern können Geschlechterstereotype abbauen*.

Eble, Alex/Hu, Feng (2022), Gendered beliefs about mathematics ability transmit across generations through children's peers, in: *Nature Human Behaviour*, S. 1–12.

Ekmekci, Adem/Serrano, Danya Marie (2022), The Impact of Teacher Quality on Student Motivation, Achievement, and Persistence in Science and Mathematics, in: *Education Sciences*, Jg. 12, H. 10, S. 649.

Elster, Doris (2009), Einstellungen Jugendlicher zum naturwissenschaftlichen Unterricht und zukünftigem Beruf, in: *Der mathematische und naturwissenschaftliche Unterricht (MNU)*, Jg. 62, H. 1, S. 3–10.

Encinas-Martín, Marta/Cherian, Michelle (2023), *Gender, Education and Skills. The Persistence of Gender Gaps in Education and Skills*, Paris.

Ertl, Bernhard/Luttenberger, Silke/Paechter, Manuela (2014), Stereotype als Einflussfaktoren auf die Motivation und die Einschätzung der eigenen Fähigkeiten bei Studentinnen in MINT-Fächern, in: *Gruppendynamik und Organisationsberatung*, Jg. 45, H. 4, S. 419–440.

Esch, Marion (2011), MINT und Chancengleichheit in fiktionalen Fernsehformaten – Einführung und ausgewählte Ergebnisse einer Programmanalyse, in: Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hg.), *MINT und Chancengleichheit in fiktionalen Fernsehformaten*, Bonn/Berlin, S. 6–8.

Esch, Marion/Grosche, Jennifer (2011), Fiktionale Fernsehprogramme im Berufsfindungsprozess. Ausgewählte Ergebnisse einer bundesweiten Befragung von Jugendlichen, in: Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hg.), *MINT und Chancengleichheit in fiktionalen Fernsehformaten*, Bonn/Berlin, S. 16–31.

Funk, Lore/Stühmeier, Romy/Wentzel, Wenka (2019), *Girls' Day und Boys' Day. Ergebnisse der bundesweiten Evaluationsbefragung zu den Aktionstagen 2018 mit Tipps für die Praxis*, Bielefeld.

Geena Davis Institute on Gender in Media (o. J.), *The Scully Effect*, letzter Zugriff: 25.06.2020, https://seejane.org/wp-content/uploads/the-scully-effect.pdf.

Greusing, Inka (2018), *Wir haben ja jetzt auch ein paar Damen bei uns. Symbolische Grenzziehungen und Heteronormativität in den Ingenieurwissenschaften*, Leverkusen.

Haffner, Yvonne (2018), Das Hessen-Technikum aus Unternehmensperspektive. Weibliche Nachwuchsgewinnung im Kontext der Berufskultur, in: Haffner, Yvonne/Loge, Lena (Hg.), *Frauen in Technik und Naturwissenschaft. Eine Frage der Passung. Aktuelle Erkenntnisse und Einblicke in Orientierungsprojekte*, Opladen/Berlin/Toronto, S. 210–231.

Herrmann, Martin (2014), *Stereotype Threat im deutschen Klassenzimmer. Zwischen mangelnden Ressourcen und institutioneller Diskriminierung*, Hamburg.

Ihsen, Susanne (2013a), Der Ingenieurberuf. Von der traditionellen Monokultur zu aktuellen gender- und diversityrelevanten Perspektiven und Anforderungen, in: *Arbeit. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik*, H. 3, S. 236–246.

Ihsen, Susanne (2013b), Ingenieurinnen und Ingenieure im Spannungsfeld zwischen Karriere und Familie, in: Jörg-Peter Pahl/Volkmar Herkner (Hg.), *Handbuch Berufsforschung*, Bielefeld, S. 535–544.

Ihsen, Susanne (2018), Zwei Schritte vor und einen zurück? Wirksame Strategien und nachhaltige Maßnahmen für mehr Frauen in MINT, in: Yvonne Haffner/Lena Loge (Hg.), *Frauen in Technik und Naturwissenschaft. Eine Frage der Passung. Aktuelle Erkenntnisse und Einblicke in Orientierungsprojekte*, Opladen/Berlin/Toronto, S. 127–145.

Ihsen, Susanne/Jeanrenaud, Yves/Wienefoet, Verena/Hackl-Herrwerth, Andrea/Hantschel, Victoria/Hojer, Cornelia (2009), *Potentiale nutzen, Ingenieurinnen zurückgewinnen. Drop-Out von Frauen im Ingenieurwesen*, Stuttgart.

Ihsen, Susanne/Mellies, Sabine/Jeanrenaud, Yves/Wentzel, Wenka/Kubes, Tanja/Reutter, Martina (2017), *Weiblichen Nachwuchs für MINT-Berufsfelder gewinnen. Bestandsaufnahme und Optimierungspotenziale*, Berlin.

Janshen, Doris/Rudolph, Hedwig (1987), *Ingenieurinnen. Frauen für die Zukunft*, Berlin u.a.

Jeanrenaud, Yves (2015), *Engineers' parenting. Zum Verhältnis von Ingenieurinnen und Ingenieuren zu Elternschaft*, Wiesbaden.

Jeanrenaud, Yves (2018), Lebenskonzepte von Ingenieurinnen, in: Onnen, Corinna/Rode-Breymann, Susanne (Hg.), *Zum Selbstverständnis der Gender Studies. Technik – Raum – Bildung*, Opladen/Berlin/Toronto, S. 155–172.

Jeanrenaud, Yves (2020), *MINT. Warum nicht?*, Berlin.

Jeanrenaud, Yves/Sept, Alexandra (2019), Was trägt zum Studienerfolg in MINT-Fächern bei? Ergebnisse aus dem Projekt GenderMINT 4.0 über Studiengangentscheidungen, Studien-

eingang und Studienerfolg von Frauen und Männern in MINT, in: *DAADeuroletter*, H. 67, S. 28–31.

Jungkunz, Bettina (2012), *Zum Ingenieur geboren? Einflüsse auf die Berufswahl von Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen*, Berlin.

Keil, Maria (2018), Bildungs- und Berufsentscheidungen mit Bourdieu: Aufbrechen einer Blackbox, in: Yvonne Haffner/Lena Loge (Hg.), *Frauen in Technik und Naturwissenschaft. Eine Frage der Passung. Aktuelle Erkenntnisse und Einblicke in Orientierungsprojekte*, Opladen/Berlin/Toronto, S. 43–75.

kompetenzz (2024), *klischee-frei.de. Über die Initiative*, letzter Zugriff: 16.03.2024, https://www.klischee-frei.de/de/klischeefrei_53000.php.

kompetenzz (2022), *Der Girls' Day wirkt*, letzter Zugriff: 26.03.2024, https://www.girls-day.de/ueber-den-girls-day/statistiken-und-evaluation/wirkungsstudie-2022.

Lins, Cornelia/Mellies, Sabine/Schwarze, Barbara (2008), Frauen in der technischen Bildung – Die Top-Ressource für die Zukunft, in: Regina Buhr/Ernst Hartmann (Hg.), *Technische Bildung für Alle. Ein vernachlässigtes Schlüsselelement der Innovationspolitik*, Berlin/Hannover, S. 257–327.

Loge, Lena (2018), Milieuspezifische Wege von ›Frauen‹ und ›Männern‹ in ein technisches Studium, in: Yvonne Haffner/Lena Loge (Hg.), *Frauen in Technik und Naturwissenschaft. Eine Frage der Passung. Aktuelle Erkenntnisse und Einblicke in Orientierungsprojekte*, Opladen/Berlin/Toronto, S. 76–105.

Makarova, Elena/Aeschlimann, Belinda/Herzog, Walter (2016), »Ich tat es ihm gleich«. Vorbilder junger Frauen mit naturwissenschaftlich-technischer Berufswahl, in: *bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, Spezial 12.

Mayntz, Renate (2009), *Sozialwissenschaftliches Erklären. Probleme der Theoriebildung und Methodologie*, Frankfurt a.M.

Mead, George H. (1973), *Geist, Identität und Gesellschaft aus der Sicht des Sozialbehaviorismus*, Frankfurt a.M.

MINT-EC (2024a), *MINT-EC. Über Uns*, letzter Zugriff: 16.03.2024, https://www.mint-ec.de/mint-ec/ueber-uns/.

MINT-EC (2024b), *MINT-EC-Schulen*, letzter Zugriff: 16.03.2024, https://www.mint-ec.de/schulnetzwerk/mint-ec-schulen/.

OECD (2015), *The ABC of gender equality in education. Aptitude, behaviour, confidence*, Paris.

Oerke, Britta/Eigenstetter, Monika (2018), *MINTcoach*.

Ötsch, Walter/Graupe, Silja (Hg.) (2018), *Walter Lippmann, Die öffentliche Meinung. Wie sie entsteht und manipuliert wird*, Frankfurt.

Plünnecke, Axel (2023), *Ingenieurmonitor 2023/I*, Köln/Düsseldorf.

Plünnecke, Axel (2024), *Ingenieurmonitor 2023/III*, Köln/Düsseldorf.

Prußky, Christine (2020), Princess of Science, in: *DIE ZEIT WISSEN DREI Newsletter*, letzter Zugriff: 05.07.2020, http://newsletterversand.zeit.de/go/5/3YQY732J-3YPV8ILH-1FWQGPC0-FVNCMF-o.html.

Puhlmann, Angelika (2008), *Berufsorientierung junger Frauen zwischen Geschlechterrollenklischees und Professionalisierung*.

Reimann, Swantje/Alfermann, Dorothee (2021), »Was, wie, ich?« – »Ja, doch, du!« Prozesse von Schließung, Hierarchisierung und Öffnung in den akademischen Karrieren von Informatik-Doktorandinnen, in: *GENDER*, Jg. 13, H. 3, S. 137–152.

Schüller, Elke/Braukmann, Stephanie/Göttert, Margit (2016), *»Ich habe nie gelernt, dass das nur etwas für Jungs ist«. Studentinnen ingenieurwissenschaftlicher Studiengänge an Fachhochschulen und ihre Perspektiven auf ein männerdominiertes Studien- und Berufsfach*, Frankfurt a.M.

Sept, Alexandra/Schnaller, Jenny/Wimmer, Anna-Kathrin (2020), *Handlungsempfehlungen für Hochschulen*, München.

Solga, Heike/Pfahl, Lisa (2009), Doing Gender im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich, in: Joachim Milberg (Hg.), *Förderung des Nachwuchses in Technik und Naturwissenschaft. Beiträge zu den zentralen Handlungsfeldern*, Berlin/Heidelberg, S. 155–218.

Steele, Claude M. (1997), A threat in the air. How stereotypes shape intellectual identity and performance, in: *American Psychologist*, Jg. 52, H. 6, S. 613–629.

Steffens, Melanie C./Ebert, Irena D. (2016), *Frauen – Männer – Karrieren. Eine sozialpsychologische Perspektive auf Frauen in männlich geprägten Arbeitskontexten*, Wiesbaden.

Steiner, Karin/Kerler, Monira/Schneeweiß, Sandra (2015), *Technische und naturwissenschaftliche Qualifizierungen von Frauen. Berufsorientierung & Methoden für gendergerechte Didaktik. Resilienzfaktoren gegen die geschlechtsspezifische Segregation*, Wien.

Viehoff, Eva (2015), MINT-Image und Studien- und Berufswahlverhalten von jungen Frauen und Mädchen, in: Sandra Augustin-Dittmann/Helga Gotzmann (Hg.), *MINT gewinnt Schülerinnen. Erfolgsfaktoren von Schülerinnen-Projekten in MINT*, Wiesbaden, S. 79–91.

Vogel, Ulrike (2000), Zur Steigerung der Attraktivität des Ingenieurstudiums für Frauen und Männer, in: *Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien (ZfF&G)*, Jg. 18, H. 1/2, S. 101–114.

Weinhardt, Felix (2017), Ursache für Frauenmangel in MINT-Berufen? Mädchen unterschätzen schon in der fünften Klasse ihre Fähigkeiten in Mathematik, in: *DIW Wochenbericht*, Jg. 84, H. 45, S. 1009–1014.

Wentzel, Wenka (2008), *»Ich will das und das ist mein Weg!« – junge Frauen auf dem Weg zum Technikberuf. Qualitative Interviews mit ehemaligen Girls' Day-Teilnehmerinnen in Ausbildung und Studium*, Bielefeld.

Wentzel, Wenka/Funk, Lore (2015), »Als ich selbst an der Maschine war, war ich erstaunt wie leicht es ging« – Kriterien zur Gestaltung von Berufsorientierungsveranstaltungen für Mädchen, in: Christiane Micus-Loos/Melanie Plößer (Hg.), *Des eigenen Glückes Schmied_in!? Geschlechterreflektierende Perspektiven auf berufliche Orientierungen und Lebensplanungen von Jugendlichen*, Wiesbaden, S. 135–153.

12. Gleichstellungspolitische Herausforderungen im sozialen Sektor

Christian Hohendanner und Aysel Yollu-Tok

Dr. Christian Hohendanner ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) im Bereich Betriebe und Beschäftigung. Er studierte Soziologie in Bamberg und Paris und promovierte an der Universität Erlangen-Nürnberg zu atypischen Beschäftigungsformen. Seine Forschungsschwerpunkte liegen in den Bereichen Personalpolitik, Qualität der Beschäftigung, aktive Arbeitsmarktpolitik sowie Beschäftigung im sozialen und gemeinnützigen Dienstleistungssektor. Christian Hohendanner ist Mitglied im Vorstand der Deutschen Vereinigung für sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung SAMF e.V.

Prof. Dr. Aysel Yollu-Tok ist Professorin für Volkswirtschaftslehre mit dem Schwerpunkt Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik und Direktorin des Harriet Taylor Mill-Instituts für Ökonomie und Geschlechterforschung (HTMI) an der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin. Ihre Forschungsschwerpunkte liegen in den Bereichen Arbeitsmarktökonomie, Sozialpolitik, Geschlechterforschung und Digitalisierung. Sie ist Vorstandsvorsitzende der Gesellschaft für Sozialen Fortschritt e.V. Zudem ist sie Mitglied im Vorstand der Deutschen Vereinigung für sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung SAMF e.V.

Zusammenfassung:

- Der soziale Sektor ist weiblich: vier von fünf Beschäftigten sind Frauen. Betreuen, pflegen, erziehen und versorgen sind weiterhin überwiegend von Frauen ausgeübte Tätigkeiten.
- Der stark wachsende soziale Sektor ist charakterisiert durch eine überproportional hohe Teilzeitquote, die mit betrieblichen Erfordernissen, Vereinbarkeitsproblemen und der spezifischen Arbeitsbelastung in Verbindung steht.
- Soziale Hilfen richten sich nach dem Bedarf der Menschen und nicht nach üblichen Bürozeiten: Schichtarbeit, Rufbereitschaft und Wochenenddienste sind stark verbreitet und beeinträchtigen die Attraktivität des Sektors im Wettbewerb um Arbeitskräfte.

– In einer Hinsicht ist der soziale Sektor Vorreiter: Führungspositionen werden überwiegend mit Frauen besetzt, wenngleich der Anteil weiblicher Führungskräfte nicht ganz dem Frauenanteil im sozialen Sektor insgesamt entspricht.

12.1 Einleitung

Der soziale Sektor, bestehend aus Einrichtungen des Sozialwesens und der Kinderbetreuung, übernimmt zentrale Aufgaben im Rahmen der öffentlichen Daseinsvorsorge.[1] Mit einem Frauenanteil von rund 80 Prozent ist der Sektor stark geschlechtsspezifisch geprägt (Hohendanner u.a. 2024). Diese Segregation lässt sich historisch durch die enge Verknüpfung vieler Tätigkeiten des sozialen Sektors mit der traditionellen Geschlechterordnung erklären. In dieser wurden Fürsorge und Pflege als Aufgabenbereich von Frauen im privaten Haushalt verstanden, eine Sichtweise, die bis heute nachwirkt (vgl. Maier in diesem Band). Die Berufsbilder im sozialen Sektor galten lange Zeit als »natürliche« Verlängerung weiblicher Fürsorgeverantwortung, dies trägt zur strukturellen Unterbewertung weiblich dominierter Tätigkeiten bei (vgl. Jochmann-Döll/Winter in diesem Band).

Gleichzeitig war und ist der Ausbau sozialer Dienstleistungen eine infrastrukturelle Voraussetzung dafür, dass Frauen in größerem Umfang am Erwerbsleben teilnehmen können, insbesondere unter der Prämisse, dass sich die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung im privaten Raum nicht grundlegend verändert hat (vgl. Boll in diesem Band). Die Entwicklung des sozialen Sektors steht somit in engem ambivalentem Wechselverhältnis zur Erwerbsintegration von Frauen: Einerseits hat der Ausbau sozialer Infrastrukturen wesentlich zur steigenden Erwerbsbeteiligung beigetragen, da er die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und familiärer Verantwortung verbessert. Andererseits verstärken sich jedoch bestehende Ungleichheiten am Arbeitsmarkt, da der soziale Sektor durch eine hohe geschlechtsspezifische Segregation gekennzeichnet ist. Insbesondere die starke Konzentration von Frauen in diesen Bereichen trägt zur Reproduktion traditioneller Muster horizontaler Geschlechtersegregation bei (vgl. Bächmann

1 Der soziale Sektor wird auf Basis der Wirtschaftszweigklassifikation 2008 des Statistischen Bundesamtes abgegrenzt (Hohendanner u.a. 2024): Inhaltlicher Ausgangspunkt sind die zentralen Funktionen des sozialen Sektors – Hilfen in sozialen Problemlagen und Sorgearbeit (Betreuen, Pflegen, Erziehen, Versorgen und Zuwenden), die überwiegend in den Wirtschaftszweigen 87 und 88 (Sozialwesen) sowie im Wirtschaftszweig 851 (Kindergärten, Vorklassen und Schulkindergärten) erbracht werden. In der sektoralen Betrachtungsweise werden auch Beschäftigte erfasst, die nicht direkt mit sozialen Hilfen und der Pflege betraut sind (zum Beispiel Hausmeistertätigkeiten, Unternehmensorganisation, Hauswirtschaft etc.).

u.a. in diesem Band). Die Lohnentwicklung im sozialen Sektor zeigt zwar, dass einerseits Tarifabschlüsse und gesetzliche Mindestlöhne, insbesondere in der Pflege und im Sozial- und Erziehungsdienst, zu spürbaren Einkommensverbesserungen geführt haben. Andererseits macht die geringe Präsenz von Spitzengehältern in frauendominierten sozialen Berufen deutlich, wie eng Einkommen, Branchenstruktur und Geschlecht verknüpft sind.

Vor dem Hintergrund anhaltender Debatten um die gesellschaftliche Aufwertung von Sorgearbeit richtet dieser Beitrag den Blick auf die Beschäftigungsstrukturen im sozialen Sektor mit besonderem Fokus auf Arbeitszeitformen. Trotz positiver Entwicklungen, etwa sinkender Befristungsquoten und einem vergleichsweise hohen Frauenanteil in Führungspositionen, bleiben grundlegende Ungleichheitsmuster bestehen. Insbesondere der hohe Anteil von Frauen in Teilzeit verdeutlicht die Persistenz geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung. Zugleich erfordert der soziale Sektor mit Schichtdiensten, Wochenendarbeit und Rufbereitschaften eine überdurchschnittlich hohe zeitliche Flexibilität.

12.2 Beschäftigungsentwicklung im sozialen Sektor

Die Beschäftigung im sozialen Sektor ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich gewachsen. Zwischen 2008 und 2023 stieg die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von etwa 1,8 Millionen auf 3,1 Millionen (Abbildung 1). Dieses Wachstum übertrifft den gesamtwirtschaftlichen Beschäftigungszuwachs deutlich: Lag der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im sozialen Sektor im Jahr 2008 noch unter sieben Prozent, erreichte er im Jahr 2023 nahezu neun Prozent.

Auffällig ist die geschlechtsbezogene Entwicklung innerhalb des sozialen Sektors: Der Beschäftigungszuwachs entfiel überproportional auf Frauen, wodurch sich die bereits bestehende geschlechtsspezifische Segregation weiter verfestigte. Im Jahr 2023 lag der Frauenanteil bei knapp 80 Prozent.[2] In bestimmten Bereichen des Sektors (etwa in Kindertagesstätten und Vorschuleinrichtungen) ist der Frauenanteil mit über 90 Prozent sogar noch höher (Tabelle 1). Auch im Vergleich zur Gesamtwirtschaft zeigt sich die herausgehobene Relevanz des sozia-

2 Der Frauenanteil beträgt bei sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung inklusive Auszubildenden, Beschäftigten in Werkstätten für behinderte Menschen, sozialversicherungspflichtigen Freiwilligendiensten 76 Prozent, ohne Auszubildende, Beschäftigte in Werkstätten für behinderte Menschen und sozialversicherungspflichtige Freiwilligendienste liegt der Frauenanteil bei 82 Prozent (Frauenanteile bei Auszubildenden: 72 Prozent; bei Beschäftigten in Werkstätten für behinderte Menschen: 40 Prozent; bei Freiwilligendiensten: 66 Prozent).

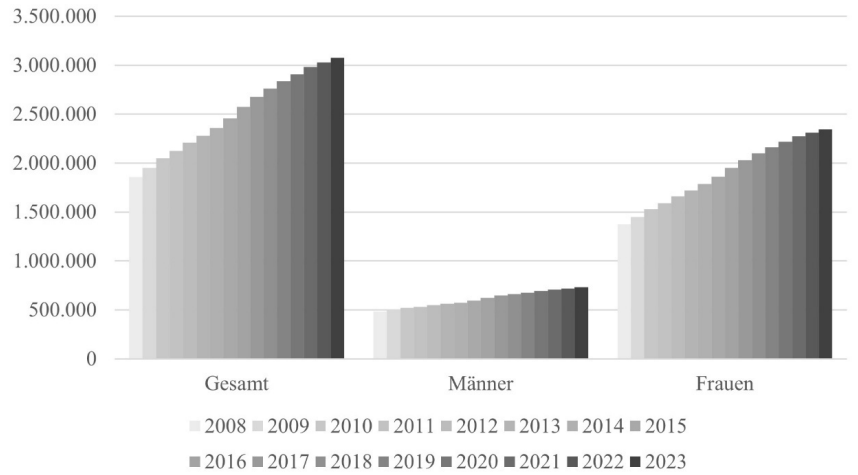


Abbildung 1: Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung im sozialen Sektor nach Geschlecht (2008–2023)
Quelle: Bundesagentur für Arbeit, DataWareHouse, eigene Zusammenstellung; Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte inklusive Auszubildende, Beschäftigte in Werkstätten für behinderte Menschen und sozialversicherungspflichtige Freiwilligendienste.

len Sektors als Beschäftigungsfeld für Frauen: 14,5 Prozent aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen arbeiteten 2023 im sozialen Bereich, im Vergleich zu lediglich 3,9 Prozent der Männer (Tabelle 1). Mit anderen Worten: Jede siebte sozialversicherungspflichtig beschäftigte Frau ist im sozialen Bereich tätig, aber nicht einmal jeder fünfundzwanzigste Mann. Diese Zahlen verdeutlichen, dass von einer Auflösung der sektoralen Geschlechtersegregation keine Rede sein kann, vielmehr scheint sich die bestehende Verteilung weiter zu verfestigen.

Das dynamische Beschäftigungswachstum im sozialen Sektor ist maßgeblich auf eine anhaltend steigende Nachfrage nach sozialen Dienstleistungen zurückzuführen. Diese resultiert unter anderem aus dem demografischen Wandel und den damit einhergehenden Pflegebedarfen, dem Ausbau institutioneller Betreuungsangebote aufgrund von Rechtsansprüchen auf einen Betreuungsplatz, veränderten Familien- und Erwerbsstrukturen sowie der Zunahme gesellschaftlicher Krisen und sozialer Problemlagen, die neue Unterstützungsbedarfe erzeugen: Fach- und Arbeitskräfte der sozialen Arbeit, etwa im Bereich der Migrationsberatung, Beschäftigte in der Kranken- und Altenpflege, in der Kinderbetreuung sowie in der Unterstützung von Menschen mit Behinderungen leisten unverzichtbare Beiträge zur Bewältigung sozialer Hilfen und Notlagen und zur Aufrechterhaltung gesellschaftlicher Solidarstrukturen. Dennoch spie-

	Anzahl			Frauen-	Verteilung			Teilzeitanteile		
	Gesamt	M	F	anteil	Gesamt	M	F	Gesamt	M	F
Kindergärten und Vorschulen	480	40	440	92	1,4	0,2	2,7	60	44	62
Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)	1.093	233	860	79	3,1	1,2	5,3	60	38	65
Pflegeheime	589	118	471	80	1,7	0,6	2,9	60	37	66
Station. Einr.z.psycho-soz.Betreuung usw.	19	6	14	71	0,1	0,0	0,1	53	33	61
Altenheime; Alten- u. Behindertenwohnheime	380	81	299	79	1,1	0,4	1,9	62	41	67
Sonst. Heime (o. Erhol.- u. Ferienheime)	104	28	76	73	0,3	0,2	0,5	51	35	57
Sozialwesen (ohne Heime)	1.503	458	1.045	70	4,3	2,5	6,5	50	27	60
Soz. Betreuung ält. Menschen u. Behind.	872	302	570	65	2,5	1,6	3,5	42	19	54
Sonstiges Sozialwesen (ohne Heime)	630	156	475	75	1,8	0,8	2,9	61	42	67
Sozialer Sektor insgesamt	**3.075**	**731**	**2.344**	**76**	**8,8**	**3,9**	**14,5**	**55**	**31**	**62**
Alle Branchen	34.788	18.652	16.136	46	100	100	100	30	13	50

Tabelle 1: Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im sozialen Sektor im Jahr 2023
Quelle: Bundesagentur für Arbeit, DataWareHouse, eigene Zusammenstellung, Anzahl in Tausend, Verteilung und Anteile in Prozent, M: Männer, F: Frauen.

gelt sich die gesamtgesellschaftliche Bedeutung des Sektors nicht automatisch in den Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen und der gesellschaftlichen Anerkennung wider (Hohendanner u.a. 2024). Diese Diskrepanz wird im Folgenden näher analysiert.

12.3 Beschäftigungsformen: Teilzeit dominiert, Befristungen auf dem Rückzug

12.3.1 Die Mehrheit der Frauen im sozialen Sektor arbeitet in Teilzeit

Ein zentrales Merkmal der Erwerbsstruktur im sozialen Sektor ist die überdurchschnittlich hohe Teilzeitquote, insbesondere unter weiblichen Beschäftigten. Die Daten der Bundesagentur für Arbeit für das Jahr 2023 (Tabelle 1) zeigen, dass im sozialen Sektor 55 Prozent der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in Teilzeit arbeiten, während dieser Anteil in anderen Branchen bei etwa 30 Prozent liegt. Unter den weiblichen Beschäftigten liegt der Anteil sogar bei rund

62 Prozent, d.h. deutlich mehr als der Durchschnitt aller erwerbstätigen Frauen (ca. 50 Prozent).

Ein wesentlicher Erklärungsfaktor für die ausgeprägte Teilzeitstruktur ist die fortbestehende Schwierigkeit, Erwerbsarbeit mit familiären Sorgeverpflichtungen zu vereinbaren: Frauen leisten in Deutschland nach wie vor den Großteil der unbezahlten Betreuungs- und Hausarbeit (nähere Ausführungen hierzu siehe Althaber, Wanger und Klenner in diesem Band) und reduzieren dafür häufig ihre Erwerbsarbeitszeit.

Neben diesen allgemein bekannten Einflussfaktoren für die hohe Teilzeitquote von Frauen (die nicht ausschließlich im sozialen Sektor wirksam sind) verweist die ausgeprägte Teilzeitstruktur in diesem Bereich zugleich auf sektorspezifische Rahmenbedingungen, die reduzierte Arbeitszeiten strukturell begünstigen. Ein Indiz hierfür ist, dass auch der Teilzeitanteil der Männer im sozialen Sektor mit ca. 31 Prozent weit höher liegt als in anderen Branchen (dort nur etwa 13 Prozent) (Tabelle 1). Die hohe Verbreitung von Teilzeitarbeit ist also nicht allein dem höheren Frauenanteil zuzuschreiben, sondern stellt ein spezifisches Strukturmerkmal des sozialen Sektors dar: Teilzeitarbeit ist *erstens* tief in den arbeitsorganisatorischen Logiken des sozialen Sektors verankert. Tätigkeiten in der Pflege, Erziehung und Betreuung sind mit einer hohen physischen, psychischen und emotionalen Belastung verbunden (vgl. DGB 2023; Bauknecht/Wesselborg 2022, für die Pflege vgl. Wesselborg/Bauknecht 2025 und für Erziehung vgl. Madeira Firmino/Bauknecht 2022). So ist beispielsweise die psychische Erschöpfung bei den Pflegefachpersonen im Berufsvergleich am höchsten und als häufigster Belastungsfaktor wird dabei Zeitmangel genannt (Wesselborg/Bauknecht 2025). In diesem Zusammenhang zeigen Studien, dass die Arbeitsintensität in sozialen Dienstleistungsberufen häufig dazu führen, dass eine Vollzeittätigkeit über den gesamten Erwerbsverlauf hinweg nicht aufrechterhalten werden kann (Hipp u.a. 2017). Die strukturelle Arbeitsbelastung ist folglich ein zentrales Merkmal des Sektors. Teilzeitarbeit fungiert unter diesen Bedingungen als Strategie zur individuellen Entlastung und zur langfristigen Erhaltung der Erwerbsfähigkeit. *Zweitens* erfordern die Bedarfe im sozialen Bereich oft Arbeitszeitmodelle jenseits der klassischen 9-to-5-Vollzeitstelle. Sie richten sich nach dem individuellen Unterstützungs- und Betreuungsbedarf der Klient:innen, der insbesondere in stationären oder ambulanten Einrichtungen zeitlich stark schwanken kann. Ein Blick auf die Statistik der Stellenangebote der Bundesagentur für Arbeit im Branchenvergleich (Bundesagentur für Arbeit 2025) unterstreicht die strukturelle Bedeutung von Teilzeitarbeit im sozialen Sektor: In den Bereichen Gesundheit und Soziales sowie Erziehung und Unterricht liegt der Anteil der angebotenen Teilzeitstellen bei 25 bis 30 Prozent – deutlich über dem gesamtwirtschaftlichen

Durchschnitt von rund zwölf Prozent.[3] Teilzeitarbeit scheint angesichts der überproportionalen Stellenangebote in Teilzeit demnach auch aus Arbeitgebersicht ein zentrales Flexibilisierungsinstrument darzustellen[4]: Sie ermöglicht eine bedarfsorientierte Personaleinsatzplanung, insbesondere in personalintensiven Randzeiten, und ist vielerorts fester Bestandteil der arbeitsorganisatorischen Normalität. Durch den flexiblen Zuschnitt von Arbeitszeitkontingenten können Leerlaufzeiten reduziert und Personalkosten optimiert werden. Teilzeitarbeit ist im sozialen Sektor somit nicht nur Ausdruck individueller Präferenzen,[5] sondern auch strukturell verankert in den spezifischen Bedarfsstrukturen des Arbeitsfelds.

12.3.2 Befristete Beschäftigung im sozialen Sektor

Im sozialen Sektor spielen traditionell neben der Teilzeitarbeit auch befristete Arbeitsverträge eine größere Rolle als in der übrigen Wirtschaft (Hohendanner u.a. 2024). Dies ist nicht zuletzt auf die projektförmige Struktur vieler sozialer Dienstleistungen zurückzuführen, insbesondere in Bereichen außerhalb der Regelfinanzierung, die häufig nur zeitlich begrenzte Mittel vorsehen und damit eine institutionalisierte Befristungspraxis erzeugen. Zudem führen die hohen Frauenanteile dazu, dass (befristete) Elternzeitvertretungen häufiger nötig sind. Allerdings ist in den letzten Jahren ein Rückgang der Befristungen zu verzeichnen, offenbar müssen Arbeitgeber in Zeiten zunehmender Knappheiten auf dem Arbeitsmarkt verstärkt unbefristete Verträge anbieten, um Personal rekrutieren zu können (Hohendanner/Gerner 2010). Dennoch lag der Anteil befristeter Arbeitsverhältnisse im sozialen Sektor im Jahr 2022 bei 8,6 Prozent gegenüber 6,4 Prozent in anderen Branchen (Abbildung 2). Befristet Beschäftigte zeigen – wenig erstaunlich – eine höhere Wechselbereitschaft, um eine sichere bzw. unbefristete Beschäftigung zu finden (Hohendanner u.a. 2024). Vor diesem Hintergrund stellen unbefristete Arbeitsverhältnisse und gezielte Entfristungsstrategien zentrale Hebel dar, um die Beschäftigungsbedingungen – insbesondere für Frauen –

3 Ähnlich hohe Werte finden sich nur im Handel. Im verarbeitenden Gewerbe hingegen liegt der Anteil der Teilzeitangebote bei lediglich zwei bis vier Prozent.

4 Einschränkend ist zu beachten, dass ein Teil der in Teilzeit ausgeschriebenen Stellen nicht ausschließlich aus betrieblichen Erfordernissen resultiert, sondern Arbeitgeber Teilzeitwünsche antizipieren und diese in Stellenanzeigen aktiv signalisieren, um passende Bewerber:innen anzusprechen.

5 So stehen der Realisierung einer Ausweitung der Arbeitszeit nicht selten betriebliche Gründe entgegen. Häufige Ursachen sind mangelnde Kinderbetreuungsmöglichkeiten, familiäre Verpflichtungen und eingeschränkte Arbeitszeitangebote seitens der Arbeitgeber.

zu stabilisieren und die strukturelle Attraktivität des Sektors langfristig zu erhöhen.

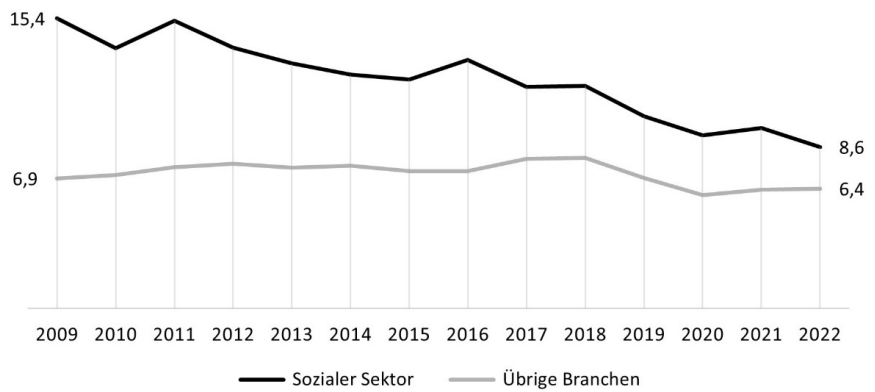


Abbildung 2: Befristete Beschäftigung – sozialer Sektor und übrige Wirtschaft im Vergleich
Quelle: Hohendanner u.a. 2024; Datengrundlage: IAB-Betriebspanel, hochgerechnete Werte, Anteile an den betrieblich Beschäftigten ohne Auszubildende, in Prozent.

12.4 Führungspositionen: Hoher Frauenanteil und Herausforderungen durch Teilzeit

Möller und Kohaut (in diesem Band) zeigen in anschaulicher Weise, dass Frauen nach wie vor in der Führungsetage unterrepräsentiert sind. Im sozialen Sektor zeigt sich dies allerdings in geringerem Ausmaß. Wenngleich die Frauenanteile in Führungspositionen mit um die 70 Prozent nicht ganz dem Frauenanteil im sozialen Sektor insgesamt (78 Prozent) entsprechen, so sind die Anteile an den Führungspositionen doch deutlich höher als in der übrigen Wirtschaft (31 Prozent) (Abbildung 3). Auch der Anteil tätiger Inhaberinnen, weiblicher Vorstände und Geschäftsführerinnen ist im sozialen Sektor mit 59 Prozent erheblich höher als in anderen Wirtschaftszweigen (25 Prozent). Sie sind unmittelbar in die unternehmerischen Entscheidungsprozesse eingebunden und auf der obersten Führungsebene tätig. Eine differenzierte Betrachtung zeigt jedoch, dass Frauen auf der obersten Führungsebene in Unternehmenszentralen und Hauptverwaltungen mit 53 Prozent in Relation zu ihrem Frauenanteil von etwa 77 Prozent insgesamt deutlich schwächer vertreten sind. Auf entscheidenden Machtpositionen

sind somit Männer trotz ihres geringen Beschäftigtenanteils stark vertreten und es besteht noch »Luft nach oben«.

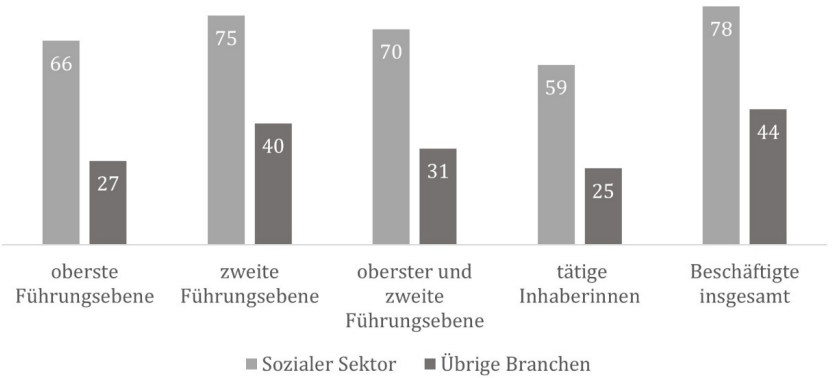


Abbildung 3: Frauenanteil an den Beschäftigten in Führungspositionen, bei tätigen Inhaber:innen und an den Beschäftigten insgesamt im Jahr 2024
Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, hochgerechnete Werte, Anteile in Prozent.

Die im sozialen Sektor weit verbreitete Teilzeitarbeit spielt mit Blick auf berufliche Aufstiegsmöglichkeiten eine ambivalente Rolle. Einerseits eröffnet sie vielen Frauen überhaupt erst den Zugang zu qualifizierten Positionen und Führungsaufgaben (vgl. Abrell 2015; Karlshaus/Kaehler 2017). Andererseits besteht nach wie vor in vielen Organisationen das kulturelle Leitbild der uneingeschränkten Verfügbarkeit als Ausdruck beruflicher Leistungsbereitschaft, ein Befund, der in der Forschung als »Flexibilitätsstigma« bezeichnet wird (Williams u.a. 2013; Bessing u.a. 2017). Diese normative Erwartungshaltung kann zur systematischen Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten führen und betrifft Frauen in besonderem Maße. Empirische Studien zeigen, dass Führungspositionen in Teilzeit häufig nicht als gleichwertig angesehen werden, sondern institutionell entkoppelt von klassischen Karrierepfaden bestehen und innerhalb organisationaler Hierarchien eine marginalisierte Stellung einnehmen (vgl. Schilling 2015; Fuchs u.a. 2016). Nach Auswertungen des IAB-Betriebspanels 2022 zeigt sich, dass Führen in Teilzeit vor allem in Organisationen ohne Erwerbszweck sowie in den Branchen Gesundheit, Soziales, Erziehung und Unterricht (also im sozialen Sektor) eine größere Rolle spielt als in den anderen Branchen (Möller/Kohaut 2024). Die Einrichtungen und Betriebe dieser Branchen bieten nicht nur die Möglichkeit zum Führen in Teilzeit an, sie wird auch häufiger realisiert und dies meist von Frauen. Der soziale Sektor scheint auch hinsichtlich der Vereinbar-

keit von Führungsverantwortung in reduzierter Arbeitszeit eine Vorreiterrolle einzunehmen.

12.5 Dominanz atypischer Arbeitszeiten

Ein weiteres charakteristisches Merkmal des sozialen Sektors sind die weit verbreiteten besonderen bzw. atypischen Arbeitszeiten. In vielen Einrichtungen, insbesondere in der Gesundheits- und Altenpflege, in Wohnheimen oder Notdiensten, ist eine zeitliche Verfügbarkeit außerhalb regulärer Arbeitszeiten erforderlich. Die Dienstleistungslogik dieser Tätigkeiten erfordert eine Rund-um-die-Uhr-Bereitschaft, wodurch Schichtarbeit, Wochenenddienste sowie Arbeitszeiten an den Randzeiten wie in den frühen Morgen- und späten Abendstunden zur arbeitsorganisatorischen Normalität werden. Die Daten des IAB-Betriebspanels 2024 (Tabelle 2) erlauben einen systematischen Branchenvergleich zur Verbreitung besonderer Arbeitszeiten und belegen die herausgehobene Stellung des sozialen Sektors in nahezu allen Kategorien. Mit einem Gesamtwert von 50 Prozent liegt der Anteil der Einrichtungen mit besonderen Arbeitszeiten nicht nur weit über dem Durchschnitt aller Branchen (21 Prozent), sondern auch über Branchen wie dem Gesundheitswesen (28 Prozent) oder dem verarbeitenden Gewerbe (27 Prozent), in denen atypische Arbeitszeiten ebenfalls verbreitet sind. In den unternehmensnahen Dienstleistungen, die zudem häufig das Arbeiten von zu Hause ermöglichen, sind es lediglich fünf Prozent der Betriebe, die besondere Arbeitszeiten aufweisen. Besonders stark ausgeprägt sind Arbeitszeiten an Randzeiten (48 Prozent), Samstagsarbeit (37 Prozent), Sonn- und Feiertagsarbeit (36 Prozent) sowie Rufbereitschaften (30 Prozent). Auch Wechselschicht (29 Prozent) und Nachtschicht (22 Prozent) sind im sozialen Sektor überdurchschnittlich verbreitet. Diese Werte verweisen auf eine strukturelle Entgrenzung von Arbeitszeit, die deutlich über das in anderen Sektoren beobachtbare Maß hinausgeht. Die hohe zeitliche Dispersion ist somit nicht als Ausnahme, sondern als konstitutives Element sektoraler Arbeitsorganisation zu verstehen, selbst im Vergleich zu traditionell stark belasteten Bereichen wie dem Gesundheitswesen oder dem Einzelhandel.

Nacht- und Schichtarbeit sind zudem mit erheblichen gesundheitlichen Risiken verbunden. Struck, Dütsch und Liebig (2024) zeigen, dass insbesondere regelmäßige Nachtarbeit mit Schlafstörungen einhergeht. Während häufige Nachtarbeit vermehrt mit Magen-Darm-Beschwerden verbunden ist, wirkt sich unregelmäßige, aber anspruchsvolle Nachtarbeit negativ auf psychische Belastungen (etwa Nervosität, Reizbarkeit oder Burnout) sowie auf das kardiovaskuläre System aus. Dies führt zu häufigeren krankheitsbedingten Ausfällen

	Schichtarbeit				Rufbereitschaft	Samstagsarbeit	Sonn- und Feiertagsarbeit
	gesamt	Wechselschicht	an Randzeiten	Nachtschicht			
Baugewerbe	4	1	4	1	9	6	0
Unternehmensnahe DL	5	1	4	1	9	5	3
Unterricht/ÖVerwaltung/ NPO	13	5	11	3	22	19	18
Gesundheitswesen	28	11	26	4	19	11	7
Verarbeitendes Gewerbe	27	13	25	13	11	17	7
Gesamt	21	9	19	6	13	28	15
Handel, Reparatur, Verkehr, Lagerei	28	13	26	8	9	46	9
Landwirtschaft und Bergbau	18	9	17	6	27	47	36
Einfache Dienstleistungen	30	14	28	8	12	58	42
Sozialer Sektor	**50**	**29**	**48**	**22**	**30**	**37**	**36**

Tabelle 2: Atypische betriebliche Arbeitszeiten im Branchenvergleich
Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, hochgerechnete Werte, Anteile der Betriebe mit besonderen Arbeitszeiten in Prozent aller Betriebe.

und hat damit direkte Auswirkungen auf die verbleibenden Mitarbeitenden, die häufig kurzfristig zusätzliche Schichten übernehmen müssen. In besonders beanspruchten Bereichen wie der Intensivpflege gehören ungeplante Schichtübernahmen daher vielfach zum Alltag (Isfort u.a. 2017), was die Planbarkeit des beruflichen und privaten Alltags massiv einschränkt und die Attraktivität des Berufsfelds zusätzlich mindert. Hinzu kommt, dass Schichtarbeit und unflexible Arbeitszeitmodelle negativ mit der Arbeitszufriedenheit korrelieren: Beschäftigte sind insbesondere dann zufriedener, wenn sie über Gestaltungsspielräume bei der Einteilung ihrer Arbeitszeit verfügen (Hohendanner u.a. 2024). Die fehlende zeitliche Autonomie trägt somit zusätzlich zur sinkenden Attraktivität sozialer Berufe bei, insbesondere für Personen mit Sorgeverantwortung. Hohendanner u.a. (2024) zeigen, dass Beschäftigte in der Kinderbetreuung, Sozialarbeit oder Heilpädagogik im Schnitt ähnlich hohe Zufriedenheitswerte wie Beschäftigte anderer Branchen aufweisen. Hingegen liegt die durchschnittliche Arbeitszufriedenheit in der Altenpflege sowie der Gesundheits- und Krankenpflege deutlich niedriger. Dort häufen sich belastende Arbeitsbedingungen (Zeitdruck, Personalmangel, Schichtarbeit) was sich negativ auf die Zufriedenheit auswirkt (Hohendanner u.a. 2024).

Insgesamt gehen belastende Arbeitsbedingungen und eine fehlende Dienstplansicherheit nicht nur zulasten der Erholung, sie stellen insbesondere für Beschäftigte mit Sorgeverpflichtungen eine Herausforderung dar, zumal flexible und bedarfsgerechte Betreuungsinfrastrukturen oftmals fehlen. Insbesondere in der stationären Pflege zeigen Studien, dass unregelmäßige Arbeitszeiten

und Dienste zu ungünstigen Zeiten sowohl die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als auch soziale Teilhabe erheblich einschränken können (Kraft/Drossel 2019, S. 42). In der Folge entsteht eine strukturelle Überforderungssituation, die insbesondere bei Frauen den Wunsch nach einem beruflichen Ausstieg verstärken kann (ebd., S. 43). Die mangelnde Vereinbarkeit wirkt somit nicht nur als Belastungsfaktor im Arbeitsalltag, sondern auch als potenzieller Treiber für Fachkräfteabwanderung und Erwerbsunterbrechungen, mit weitreichenden Folgen für berufliche Kontinuität und Gleichstellung.

12.6 Personalpolitische Herausforderungen aus Perspektive der Einrichtungen

Die Problemlagen des sozialen Sektors stellen nicht nur aus der Perspektive der Beschäftigten eine Herausforderung dar, sondern manifestieren sich zunehmend auch aus betrieblicher Sicht. Insbesondere die Personalpolitik sozialer Einrichtungen wird durch Fachkräfteengpässe, eine hohe Fluktuation, krankheitsbedingte Ausfälle und komplexe Arbeitszeitmodelle zunehmend erschwert – eine strukturelle Herausforderung für strategische Personalgewinnung und -bindung (Hohendanner u.a. 2025). Abbildung 4 zeigt die erwarteten Personalprobleme von Betrieben im Jahr 2024, differenziert nach sozialem Sektor und der übrigen Wirtschaft. Deutlich wird, dass Fachkräfteengpässe branchenübergreifend dominieren (sozialer Sektor: 69 Prozent, übrige Wirtschaft: 64 Prozent). Hohe Lohnkosten stellen für über 50 Prozent der Betriebe im sozialen Sektor wie auch den übrigen Branchen ein Problem dar. Im sozialen Bereich verweist dieses Problem auf ein grundlegendes Spannungsverhältnis zwischen Personalbedarf und institutionell gesteuerter Finanzierungslogik. Die Limitierungen durch eine starke Reglementierung (Wer darf was?) und starre Abrechnungslogiken (Wer und was kann abgerechnet werden, wie lange darf man brauchen?) führen dazu, dass Flexibilitätsspielräume, wie sie in anderen Branchen bestehen, weniger genutzt werden können, was den Engpass und die Belastung zusätzlich erhöhen dürften. Besonders deutlich fällt die Diskrepanz zwischen sozialem Sektor und den übrigen Branchen bei Fehlzeiten bzw. krankheitsbedingten Ausfällen aus (sozialer Sektor: 52 Prozent, übrige Wirtschaft: 26 Prozent). 46 Prozent der Betriebe im sozialen Sektor geben zudem an, Schwierigkeiten bei der Koordinierung der Arbeitszeiten zu haben – auch dieser Anteil fällt nahezu doppelt so hoch aus wie in anderen Branchen. Dies dürfte auf die hohen Teilzeitquoten und die besonderen Arbeitszeiten im Sektor zurückzuführen sein. Zudem sehen 29 Prozent der sozialen Einrichtungen die hohe Personalfluktuation in ihrer Einrichtung als

problematisch an – fast zehn Prozentpunkte mehr als in der übrigen Wirtschaft (20 Prozent).

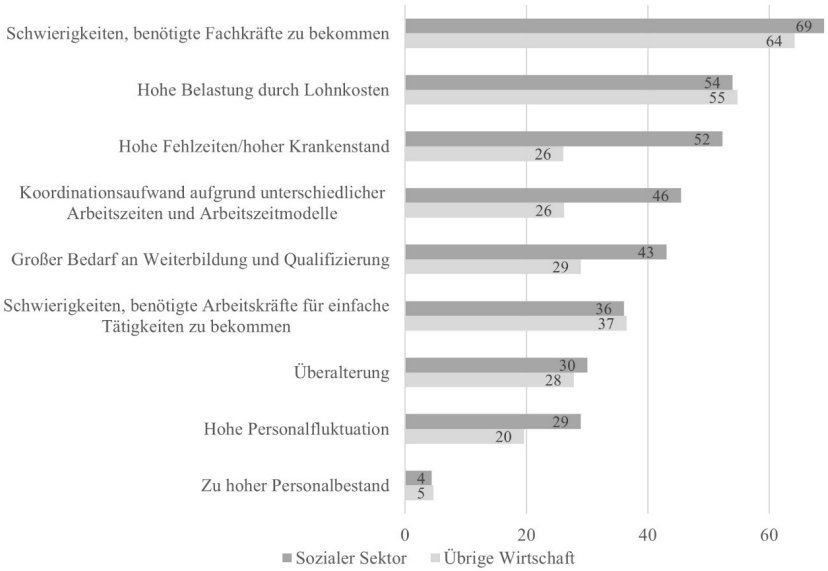


Abbildung 4: Anteil der Betriebe mit verschiedenen Personalproblemen im Jahr 2024
Quelle: IAB-Betriebspanel 2024, hochgerechnete Werte Anteile der Betriebe mit dem jeweiligen erwarteten Personalproblem an allen Betrieben, in Prozent; Wortlaut der Frage im Fragebogen: Erwarten Sie ein oder mehrere der folgenden Personalprobleme in den nächsten beiden Jahren für Ihren Betrieb/Ihre Dienststelle?

Die Daten zeigen, dass der soziale Sektor nicht nur mit den gleichen strukturellen Herausforderungen wie die übrige Wirtschaft konfrontiert ist (etwa beim Fachkräftemangel), sondern darüber hinaus mit sektorspezifischen Besonderheiten, die auch auf Seiten der sozialen Einrichtungen zu einer deutlich eingeschränkten Planungssicherheit führen. Planungssicherheit ist jedoch eine zentrale Voraussetzung für die Gewährleistung kontinuierlicher und qualitativ hochwertiger Versorgungsstrukturen – insbesondere in sensiblen Bereichen wie Pflege, Erziehung und Betreuung.

12.7 Fazit und Handlungsbedarf: Arbeitsorganisation im sozialen Sektor neu denken

Der soziale Sektor stellt nicht nur eine zentrale Beschäftigungsdomäne für Frauen dar, sondern besitzt auch eine hohe gesellschaftliche Relevanz. Eine gleichstellungssensible Analyse der dortigen Erwerbsverhältnisse offenbart jedoch ein ambivalentes Bild: Einerseits fungiert der soziale Sektor als Beschäftigungsmotor für Frauen, auch in leitenden Funktionen. Andererseits bestehen strukturelle Rahmenbedingungen, die gleichstellungspolitische Zielsetzungen unterminieren. Von besonderem Gewicht ist die weit verbreitete Teilzeitbeschäftigung, die sich nicht allein auf individuelle Präferenzen zurückführen lässt, sondern in engem Zusammenhang mit den arbeitsorganisatorischen und bedarfsabhängigen Logiken des Sektors stehen. Teilzeitarbeit führt nicht nur zu langfristig reduzierten Erwerbseinkommen, sondern trägt wesentlich zur Reproduktion geschlechtsspezifischer Ungleichheiten in der Verteilung unbezahlter Sorgearbeit bei.

Darüber hinaus sind Schichtarbeit, Rufbereitschaft und Wochenendarbeit Ausdruck einer strukturellen Entgrenzung von Arbeit und stellen eine zentrale Herausforderung dar. Diese Flexibilitätsanforderungen generieren auf Seiten der Beschäftigten zusätzliche gesundheitliche und organisationale Belastungen und erschweren gleichzeitig auf Seiten der Einrichtungen eine verlässliche Personal- und Versorgungsplanung. Beides beeinträchtigt nicht nur die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit, sondern gefährdet auch die Qualität und Kontinuität sozialer Dienstleistungen. Vor diesem Hintergrund wird nochmals deutlich, dass die Attraktivität des sozialen Sektors nicht nur von monetären Faktoren abhängt, sondern die Beschäftigungsbedingungen und Arbeitsbelastungen eine wichtige Rolle spielen. Dass der Sektor bislang nicht destabilisiert ist, ist auch der hohen intrinsischen Motivation vieler Beschäftigter, insbesondere von Frauen, zu verdanken, die bestehenden strukturelle Defizite durch persönliches Engagement und individuelle Kompromisse kompensieren. Eine zukunftsfähige Stabilisierung und die Weiterentwicklung des sozialen Sektors erfordern daher politische und institutionelle Reformen. Diese müssen über Fragen der Entlohnung hinausgehen und gezielt die Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie die zeitliche Organisation von Erwerbsarbeit in den Fokus rücken.

Literatur

Abrell, Barbara (2015), *Führen in Teilzeit: Voraussetzungen, Herausforderungen und Praxisbeispiele*, Wiesbaden.

Alemann, Annette von/Beaufaÿs, Sandra/Kortendiek, Beate (Hg.) (2017), *Alte neue Ungleichheiten? Auflösungen und Neukonfigurationen von Erwerbs- und Familiensphäre*, Opladen/Berlin/Toronto.

Althaber, Agnieszka (2025), in diesem Band.

Bächmann, Ann-Christin/Fuchs, Michaela Fuchs/Kotte, Volker/Schels, Brigitte (2025), in diesem Band.

Bauknecht, Jens/Wesselborg, Benjamin (2022), Psychische Erschöpfung in sozialen Interaktionsberufen von 2006 bis 2018. Ein Vergleich der Bereiche Pflege, frühkindliche Bildung, Schule, Soziale Arbeit und Polizei, in: *Prävention und Gesundheitsförderung*, Jg. 17, H. 3, S. 328–335.

Bessing, Nina/Gärtner, Marc/Schiederig, Katharina (2017), Reduzierte Arbeitszeit in Führungspositionen: Empirische Befunde und Erfolgsfaktoren in der 360-Grad-Perspektive, in: Anja Karlshaus/Boris Kaehler (Hg.), *Teilzeitführung*. Wiesbaden, S. 83–100.

Blömer, Maximilian/Garnitz, Johanna/Gärtner, Laura/Peichl, Andreas/Strandt, Helene (2023), *Zwischen Wunsch und Wirklichkeit. Unter- und Überbeschäftigung auf dem deutschen Arbeitsmarkt*, Gütersloh.

Boll, Christina (2025), in diesem Band.

Budig, Michelle/Hodges, Melissa/England, Paula (2019), Wages of Nurturant and Reproductive Care Workers: Individual and Job Characteristics, Occupational Closure, and Wage-Equalizing Institutions, in: *Social Problems*, Jg. 66, H. 2, S. 294–319.

Budig, Michelle J./Misra, Joya (2010), How care-work employment shapes earnings in cross-national perspective, in: *International Labour Review*, Jg. 149, S. 441–460.

Bundesagentur für Arbeit (2025), Gemeldete Arbeitsstellen nach Wirtschaftszweigen – Deutschland, West/Ost und Länder (Monatszahlen), Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Nürnberg, letzter Zugriff: 12.05.2025, https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=1459928&topic_f=stea-wkl-ins.

Connell, Raewyn/Messerschmidt, James (2005), Hegemonic Masculinity: Rethinking the Concept, in: *Gender & Society*, Jg. 19, H. 6, S. 829–859.

Dahme, Heinz-Jürgen (2008), Organisations- und Professionswandel im sozialen Dienstleistungssektor. Folgen der staatlichen Effizienzpolitik für die sozialarbeitsbasierten Dienste, in: *Sozialer Fortschritt*, Jg. 57, H. 1, S. 1–9.

Destatis (2025a), Häufig gestellte Fragen – Gender Pay Gap, letzter Zugriff: 12.05.2025, https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-GenderPayGap/FAQ/_faq-gender-pay-gap.html.

Destatis (2025b), Bruttostundenverdienste, Wochenarbeitszeit: Deutschland, Stichmonat, Anforderungsniveau, Geschlecht, Wirtschaftszweige, *GENESIS-Online*, Code: 62361–0033, letzter Zugriff: 20.05.2025, https://www-genesis.destatis.de/datenbank/online/statistic/62361/table/62361-0033.

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) (2023), *Arbeitsbedingungen in der Pflege revisited. DGB-Index Gute Arbeit kompakt,* Nr. 02/2023, Berlin.

England, Paula/Budig, Michelle/Nancy Folbre (2002), Wages of Virtue: The Relative Pay of Care Work, in: *Social Problems*, Jg. 49, H. 4, S. 455–473.

Folbre, Nancy/Gautham, Letha/Smith, Kristin (2023), Gender Inequality, Bargaining, and Pay in Care Services in the United States, in: *ILR Review*, Jg. 76, H. 1, S. 86–111.

Fuchs, Gesine/Bothfeld, Silke/Leitner, Andrea/Rouault, Sophie (2016), *Gleichstellungspolitik öffentlicher Arbeitgeber: Betriebliche Gleichstellung in den Bundesverwaltungen Deutschlands, Österreichs und der Schweiz*, Opladen.

Harris, Jorgen (2022), Do wages fall when women enter an occupation?, in: *Labour Economics*, Jg. 74, Art. 102102.

Hipp, Lena/Kelle, Nadiya/Ouart, Lydia-Maria (2017), Arbeitszeiten im sozialen Dienstleistungssektor im Länder- und Berufsvergleich, in: *WSI-Mitteilungen*, Jg. 70, H. 3, S. 197–204.

Hohendanner, Christian/Leber, Ute/Oberfichtner, Michael (2025), Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2024: Mehr als acht von zehn Betrieben erwarten Personalprobleme, in: *IAB-Kurzbericht*, Nr. 07/2025, Nürnberg.

Hohendanner, Christian/Rocha, Jasmin/Steinke, Joß (2024), *Vor dem Kollaps!? Beschäftigung im sozialen Sektor. Empirische Vermessung und Handlungsansätze*, Berlin.

Hohendanner, Christian/Wanger, Susanne (2023), Luft nach oben bei der Brückenteilzeit. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2022 zur betrieblichen Verbreitung und zu personalpolitischen Reaktionen, in: *Sozialer Fortschritt*, Jg. 72, H. 12, S. 949–981.

Hohendanner, Christian/Gerner, Hans-Dieter (2010), Die Übernahme befristet Beschäftigter im Kontext betrieblicher Personalpolitik, in: *Soziale Welt*, Jg. 61, H. 1, S. 27–50.

Hüther, Michael/Jung, Martin/Obst, Tobias (2022), Wachstum durch Beschäftigung. Potenziale der deutschen Volkswirtschaft, in: *Zeitschrift für Wirtschaftspolitik*, Jg. 71, H. 2, S. 95–123.

ILO/WHO (2022), [ohne nähere Angaben].

Isfort, Michael/Hylla, Jonas/Gehlen, Danny/Tucman, Daniel (2017), Arbeitsbedingungen und -zufriedenheit auf deutschen Intensivstationen, in: *Pflegezeitschrift*, Jg. 70, H. 5, S. 46–49.

Jochmann-Döll, Andrea/Winter, Regine (2025), in diesem Band.

Karlshaus, Anja/Kaehler, Boris (Hg.) (2017), *Teilzeitführung: Rahmenbedingungen und Gestaltungsmöglichkeiten in Organisationen*, Wiesbaden.

Kraft, Susanne/Drossel, Michael (2019), Untersuchung des sozialen, beruflichen und gesundheitlichen Erlebens von Pflegekräften in stationären Krankenpflegeeinrichtungen – Eine qualitative Analyse, in: *HBScience*, Bd. 10, S. 39–45.

Levanon, Asaf/England, Paula/Allison, Paul (2009), Occupational Feminization and Pay: Assessing Causal Dynamics Using 1950–2000 U.S. Census Data, in: *Social Forces*, Jg. 88, H. 2, S. 865–891.

Madeira Firmino, Nuno/Bauknecht, Jens (2022), Entwicklung, Ausmaß und Determinanten der psychischen und emotionalen Erschöpfung bei Erzieherinnen und Erziehern, in: *Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie*, Jg. 72, H. 5, S. 195–205.

Maier, Friederike (2025), in diesem Band.

Sardadvar, Karin/Bergmann, Nadja/Sorger, Claudia (2020), *Vaterschaft in Männerbranchen. Zwischen neuen Arbeitszeitkulturen und traditionellem Erwerbsideal*, Wien.

Schilling, Elisabeth (2015), *Unterbrochene Karrieren: Wandel weiblicher Erwerbsverläufe in der öffentlichen Verwaltung*, Wiesbaden: Springer VS.

Struck, Olaf/Dütsch, Matthias/Liebig, Verena/Springer, Angelina (2014), Arbeit zur falschen Zeit am falschen Platz? Eine Matching-Analyse zu gesundheitlichen Beanspruchungen bei Schicht- und Nachtarbeit, in: *Journal for Labour Market Research*, Jg. 47, H. 3, S. 245–272.

Wanger, Susanne (2025), in diesem Band.

Wesselborg, Benjamin/Bauknecht, Jens (2025), Psychische Erschöpfung in den Pflegeberufen. Eine quantitative Querschnittstudie zu Belastungs- und Resilienzfaktoren, in: *Prävention und Gesundheitsförderung*, Jg. 20, S. 141–147.

Williams, Joan/Blair-Loy, Mary/Berdahl, Jennifer (2013), Cultural schemas, social class, and the flexibility stigma, in: *Journal of Social Issues*, Jg. 69, H. 2, S. 209–234.

Wirth, Lena Marie/Schröer, Laura/Völz, Silke/Evans-Borchers, Michaela/Becka, Denise (2024), Arbeitszeiten in der Pflege – eine bunte Tüte voller Regelungen zwischen Flexibilität und Zuverlässigkeit, in: *Forschung Aktuell*, Institut Arbeit und Technik, Westfälische Hochschule Gelsenkirchen Bocholt Recklinghausen, Nr. 12/2024, Gelsenkirchen, letzter Zugriff: 12.05.2025, https://doi.org/10.53190/fa/202412.

Betriebliche Praktiken – Innovationsherde oder Bollwerke – was braucht es?

13. Betriebliche Personalpolitik und Gleichstellung

Anja-Kristin Abendroth

Prof. Dr. Anja-Kristin Abendroth ist seit 2023 Professorin für Sozialstrukturanalyse an der Fakultät für Soziologie der Universität Bielefeld. Zuvor war sie dort zunächst Akademische Rätin und dann Juniorprofessorin für technischen und sozialen Wandel. Ihre Dissertation mit dem Titel »*Working Women in Europe. How the Country, Workplace and Family Context Matter*« schloss sie 2013 an der Universität Utrecht ab. Ihre Forschungsschwerpunkte sind soziale Ungleichheiten, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, flexible Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung, digitaler Wandel der Arbeit sowie betriebliche Ungleichheitsperspektiven.

Zusammenfassung:

- Aktuelle Entwicklung: Betriebliche Gleichstellungs- und Vereinbarkeitspolitiken in Deutschland haben zugenommen, jedoch treten auch deutliche Unterschiede zwischen Betrieben zu Tage.
- Auswirkungen: Vereinbarkeits- und Gleichstellungsmaßnahmen können als Teil betrieblicher Personalpolitik durchaus einen Beitrag für die Gleichstellung zwischen den Geschlechtern leisten.
- Hürden: Maßnahmen treffen immer auf die spezifischen Strukturen und Praktiken der Betriebe. In diesen betrieblichen Rahmenbedingungen lassen sich Faktoren identifizieren, die sich auf die Gleichstellungs- und Vereinbarkeitspolitiken sowohl begünstigend als auch hinderlich auswirken können.
- Fazit: Betriebe sind einer der zentralen Orte für die (Re-)Produktion von sozialen Ungleichheiten. Es bedarf weiterer Forschung, die auch langfristige Veränderungen von betrieblichen Ungleichheitsregimen aufgrund von Gleichstellungs- und Vereinbarkeitspolitiken in den Blick nimmt.

13.1 Einleitung

Betriebe sind einer der zentralen Orte für die (Re-)Produktion von sozialen Ungleichheiten, da hier in sozialen Austauschbeziehungen Ressourcen, wie Einkommen oder Anerkennung, verteilt werden (Tomaskovic-Devey/Avent-Holt 2019). Im Sinne der Theorie der Gendered Organizations (Acker 1990) benachteiligen bestehende betriebliche Strukturen, Politiken und Praktiken Frauen systematisch im Zugang zu Führungspositionen und höheren Löhnen. So hat die Norm einer idealen Arbeitskraft eine lange Tradition, die sich an traditionell männlichen Erwerbsbiographien orientiert und eine Priorisierung von Erwerbsarbeit mit geringen Verpflichtungen im Privaten erwartet und honoriert. Da dies insbesondere Müttern durch die Übernahme eines großen Teils der Care-Arbeit nach wie vor deutlich schwerer fällt, bedeutet dies einen Mechanismus der »Chancenhortung«, der hohe Einkommen und Positionen eher für Männer zugänglich macht (Acker 1990; Cha/Weeden 2014; Tomaskovic-Devey/Avent-Holt 2019).

Durch die zunehmende Heterogenität in der Belegschaft, den politischen und öffentlichen Druck zur Gewährleistung von Geschlechtergerechtigkeit und Vereinbarkeit von Erwerbs- und Care-Arbeit sowie dem Fachkräftemangel implementieren jedoch immer mehr Betriebe Gleichstellungs- und Vereinbarkeitsmaßnahmen als Teil betrieblicher Personalpolitik (Abendroth/Diewald 2019; Den Dulk u.a. 2012; Collischon/Zimmermann 2023; Peters u.a. 2020). So gelten gerade die freiwillige Frauenquote und Mentoring als zentrale betriebliche Politiken zur Gewährleistung von Geschlechtergerechtigkeit im Zugang zu höheren Positionen und Löhnen. Arbeitnehmerorientierte flexible Gestaltung von Arbeitsort und -zeit hingegen werden häufig als zentrale betriebliche Vereinbarkeitspolitiken adressiert, die Karrierenachteile durch Mutterschaft aufgrund von (antizipierten) Vereinbarkeitskonflikten von Erwerbsarbeit und Care-Arbeit reduzieren sollen. Ob die Implementierung dieser betrieblichen Personalpolitiken das Ziel der Gleichstellung zwischen den Geschlechtern erreicht, ist jedoch bisher noch nicht ausreichend geklärt.

Ziel dieses Beitrages ist es, die Bedeutung von betrieblichen Gleichstellungs- und Vereinbarkeitspolitiken für Geschlechterungleichheiten am Arbeitsmarkt herauszuarbeiten. Dabei stehen folgende Forschungsfragen im Vordergrund, für die zentrale theoretische Perspektiven sowie der Stand der Forschung aufbereitet werden:

1. Wann implementieren Betriebe Gleichstellungs- und Vereinbarkeitspolitiken und wie lässt sich Heterogenität in der Implementierung zwischen Betrieben erklären?

2. Inwiefern tragen betriebliche Gleichstellungs- und Vereinbarkeitspolitiken zu einer Verringerung von Geschlechterungleichheiten in Betrieben bei?
3. Was sind die Grenzen des Einflusses von betrieblichen Gleichstellungs- und Vereinbarkeitspolitiken für den Abbau von Geschlechterungleichheiten in der Arbeitswelt?

13.2 Betriebliche Einführung von Gleichstellungs- und Vereinbarkeitspolitiken

Wann implementieren Betriebe Gleichstellungs- und Vereinbarkeitspolitiken und wie lässt sich Heterogenität in der Implementierung zwischen Betrieben erklären? Greift man auf die Perspektive von Organisationen als Filter von sozialem Wandel (Abendroth/Grunow 2024) zurück, lässt sich im Sinne der Rational-Choice-Theorie (Coleman 1990) und der Theorie des Neo-Institutionalismus (Meyer/Rowan 1977) argumentieren, dass Betriebe Personalpolitiken zur Gleichstellung der Geschlechter einführen, a) wenn dies Teil rechtlicher und/oder tarifpolitischer Vorgaben ist, b) wirtschaftlicher Druck bzw. Anreize bestehen und/oder c) ein normativer legitimitätserzeugender Druck in ihrer Umwelt vorhanden ist.

Betrachtet man die Situation in Deutschland in den letzten 20 Jahren, lassen sich in der Tat rechtliche Vorgaben sowie ein normativer Druck für die Einführung entsprechender Personalpolitiken zur Gleichstellung finden. So wurde im Jahr 2006 in Deutschland das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verabschiedet, das Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts, ethnischer Herkunft, Rasse, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität entgegenwirken soll. Das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst wurde 2015 verabschiedet und als zweites Führungspositionen-Gesetz 2021 reformiert (BMFSJ 2021). Damit ist der gesetzliche und normative Druck auf deutsche Betriebe gestiegen, betriebliche Personalpolitiken einzuführen, die die Gleichstellung zwischen den Beschäftigten fördern (Peters u.a. 2020). Normativer Druck resultiert neo-institutionalistischen Ansätzen zufolge aus veränderten Erwartungen, welche die betriebliche Umwelt, z.B. politische Entscheidungsträger oder die Öffentlichkeit, an Betriebe stellen. Zudem haben auch in Deutschland, nicht zuletzt mit der EU-Richtlinie zur *work-life balance*, die normativen Erwartungen durch die Politik und die Öffentlichkeit an Bedeutung gewonnen, Vereinbarkeitspolitiken in Betrieben einzuführen (European Commission 2019). Jedoch lässt sich auch festhalten, dass dieser Druck nicht für alle

Betrieb in gleicher Weise vorhanden ist. Gerade öffentliche Einrichtungen wie Schulen, Hochschulen, Krankenhäuser (Bächmann u.a. 2020a) sowie Großbetriebe und tarifgebundene Betriebe, die besonders sichtbar in ihrer Umwelt sind, (Den Dulk 2001; Den Dulk u.a. 2012) gelten als Vorreiter bei der Einführung und Umsetzung, weil sie in hohem Maße den Anforderungen aus ihren Umwelten gerecht werden müssen, um ihre Existenz zu legitimieren.

Auch wirtschaftlicher Druck auf Betriebe hat in Deutschland aufgrund des Fachkräftemangels und der Zunahme von Doppelverdienerhaushalten mit Care-Verpflichtungen zugenommen. So reagieren Betriebe der Rational-Choice-Theorie zufolge, wenn sie sich durch ihre Reaktion wirtschaftliche Vorteile versprechen. Vereinbarkeits- und Gleichstellungspolitiken können ökonomische Vorteile bedeuten, wenn sie die Attraktivität als Arbeitgeber:in fördern und die Beschäftigungsfähigkeit auch von Mitarbeiter:innen mit Care-Verpflichtungen sichern (Abendroth 2022). Da jedoch nicht alle Betriebe in gleichem Maße Erwerbstätige mit familiären Verpflichtungen beschäftigen, sind sie einem unterschiedlich starken Veränderungsdruck ausgesetzt (Den Dulk 2001; Seeleib-Kaiser/Fleckenstein 2009). In der Tat zeigt sich, dass gerade in frauendominierten Betrieben eher Vereinbarkeitspolitiken angeboten werden (Bächmann u.a. 2020 a, b). In ähnlicher Weise variiert sowohl der Fachkräftemangel und der Wettbewerb um Personal, als auch die Einführung von Vereinbarkeits- und Gleichstellungspolitiken zwischen Betrieben, insbesondere aus unterschiedlichen Sektoren (Wiß 2017).

Für Deutschland lässt sich abschließend festhalten, dass Gleichstellungs- und Vereinbarkeitspolitiken, insbesondere im öffentlichen Sektor, in frauendominierten Betrieben und Großbetrieben, zugenommen haben (Abendroth/Diewald 2019; Bächmann u.a. 2020 a, b; Collischon/Zimmermann 2023; Peters u.a. 2020).

13.3 Chancen von betrieblicher Personalpolitik für mehr Gleichstellung

Inwiefern tragen betriebliche Gleichstellungs- und Vereinbarkeitspolitiken zu einer Verringerung von Geschlechterungleichheiten in Betrieben bei? Hier finden sich in der Literatur zwei zentrale Perspektiven, die nahelegen, dass diese Politiken das Potenzial haben, einen Beitrag zu mehr Gleichstellung zwischen den Geschlechtern zu leisten. Die erste Perspektive verweist auf die Veränderung von betrieblichen Opportunitätsstrukturen für den Zugang zu höheren Positionen und Einkommen. Die zweite legt ein normatives »Organizational Policy Feedback« nahe: Betriebliche Politiken der Vereinbarkeit und Gleichstellung

widersprechen der traditionellen Norm einer idealen Arbeitskraft, etablieren einen alternativen normativen Rahmen und legitimieren und normalisieren letztendlich Abweichungen von der traditionellen Norm.

13.3.1 Veränderung der Opportunitätsstruktur

Betriebliche Gleichstellungs- und Vereinbarkeitspolitiken können die Opportunitätsstrukturen im Zugang zu höheren Positionen und Einkommen für Männer und Frauen auf unterschiedliche Weise verändern. Vereinbarkeitspolitiken setzten dort an, wo geschlechtsspezifische Anpassungen des beruflichen Lebensverlaufs nach Familiengründung Karrierechancen beeinträchtigen. Konkret weist der bestehende Stand der Forschung auf eine Retraditionalisierung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung hin, bei der Frauen die Hauptverantwortung für die Betreuungsarbeit tragen und versuchen, Konflikte zwischen Erwerbsarbeit und Familie zu vermeiden, indem sie ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen, ihre Arbeitszeit reduzieren oder in weniger anspruchsvolle Berufe wechseln, mit negativen Auswirkungen auf Einkommenschancen oder das Innehaben von Führungspositionen (Budig/England 2001; Dechant/Blossfeld 2015; Grunow/Evertsson 2016). Ressourcenperspektiven auf betriebliche Vereinbarkeitspolitiken, wie arbeitnehmer:innenorientierte flexible Arbeitsort und -zeitgestaltung oder betriebliche Kinderbetreuungsangebote, legen nahe, dass diese Frauen helfen können, Erwerbsarbeit und Familie besser aufeinander abzustimmen. Im Einklang mit dieser Annahme wurde festgestellt, dass es Frauen, die familienfreundliche Personalpolitiken nutzen, eher gelingt, nach der Geburt eines Kindes in Vollzeitbeschäftigung und in humankapitalintensiven Jobs zu bleiben (Chung/van der Horst 2018; Fuller/Hirsh 2018) und schneller wieder in den Arbeitsmarkt einzutreten (Kronberg/Gerlach 2024; Lott 2020; Bächmann u.a. 2020b). Damit einhergehend finden sich empirische Studien, die auf geringere Einkommensungleichheiten in Betrieben mit entsprechenden Vereinbarkeitspolitiken verweisen (Huffman u.a. 2017; Collischon/Zimmermann 2023; Peters u.a. 2020).

Gleichstellungspolitiken, wie freiwillige Frauenquoten oder Mentoringprogramme, setzten hingegen an der vertikalen Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt an, die beschreibt, dass Frauen seltener auf den höheren Stufen in der Betriebshierarchie zu finden sind, insbesondere in Führungspositionen. Mentoringprogramme ermöglichen Frauen den Zugang zu relevanten Informationen und Kontakten, die bei der Besetzung von Stellen auch eine Rolle spielen (Kalev u.a. 2006; Peters u.a. 2020). In der Tat zeigen erste empirische Studien einen (schwachen) Zusammenhang zwischen Mentoringprogrammen

und Einkommenschancen von Frauen (Kalev u.a. 2006), jedoch bestätigt sich dies für Deutschland nur zum Teil (Peters u.a. 2020; Collischon/Zimmermann 2023). Freiwillige Frauenquoten als Teil der betrieblichen Personalpolitiken hingegen verbessern für Frauen direkt den Zugang zu Führungspositionen. Damit einhergehend konnte gezeigt werden, dass Gleichstellungsmaßnahmen, die darauf abzielen, die Karrierenachteile von Frauen auszugleichen, erfolgreich die Diversität in Managementpositionen steigern (Kalev u.a. 2006). Für Deutschland bestätigt sich die Bedeutung der freiwilligen betrieblichen Frauenquote für den Abbau von Einkommensungleichheiten zwischen den Geschlechtern (Peters u.a. 2020). So lässt sich abschließend festhalten, dass in Betrieben mit Vereinbarkeits- und Gleichstellungspolitiken in Deutschland Einkommensungleichheiten zwischen den Geschlechtern insgesamt eher geringer ausfallen (Peters u.a. 2020; Abendroth/Diewald 2019; Collischon/Zimmermann 2023; Huffman u.a. 2017).

13.3.2 Organizational Policy Feedback

Überträgt man die Perspektive des (normativen) Policy Feedbacks von staatlichen Politiken (Campbell 2012; Gangl/Ziefle 2015; Grunow u.a. 2018), kann die Bereitstellung von betrieblichen Vereinbarkeitspolitiken auch ein Organizational Policy Feedback beinhalten und die Norm von Familienfreundlichkeit im Betrieb etablieren (Abendroth 2022; Abendroth/Lükemann 2023). Betriebliche Vereinbarkeitspolitiken signalisieren, dass Beschäftigte mit Care-Verpflichtungen wertvolle Beschäftigte sind, die es gilt zu halten und zu fördern (Abendroth 2022). Das beinhaltet für Beschäftigte und Vorgesetzte, dass Vereinbarkeitsinteressen und damit verbundene Forderungen, beispielsweise zu flexibler Arbeitszeit und -ortsgestaltung, legitimiert werden. Die zunehmende Erfahrung mit der Nutzung von flexiblen Arbeitsarrangements, als Teil betrieblicher Personalpolitik, könnte zusätzlich das Flexibilitätsstigma abbauen, d. h., die Überzeugung von Kollegen, Vorgesetzten und/oder dem Management, dass die Nutzung flexibler Arbeitsregelungen mit geringerem Engagement, geringerer Produktivität und geringerer Arbeitsleistung verbunden ist (Chung, 2018; Leslie u.a. 2012; Lott/Abendroth 2020; Munsch u.a. 2014 Williams u.a. 2013). Im Einklang mit diesen Argumenten weisen Studien auf die Entstehung von familienfreundlichen Arbeitsplätzen hin, an denen Kolleg:innen, Vorgesetzte und das Management Verständnis und Unterstützung für die familiäre Situation der Mitarbeiter:innen zeigen (Den Dulk 2001; Thompson u.a. 1999). Für Deutschland zeigen sich erste Evidenzen für Organizational Policy Feedback in dem Befund, dass die Normalisierung von flexiblen Arbeitszeit- bzw. -ortsarrangements in Betrieben mit einer Reduzierung von erlebten Vereinbarkeitskonflikten für Beschäftigte einherging, unabhängig

von der individuellen Nutzung (Abendroth 2022). Auch die Reduzierung von langen Arbeitsstunden für Männer wurde wahrscheinlicher (Abendroth/Lükemann 2023).

Ähnlich lässt sich auch für betriebliche Gleichstellungspolitiken, wie Mentoring und Frauenquote, ein normatives Organizational Policy Feedback beschreiben. Sie signalisieren, dass Vielfalt auf den verschiedenen betrieblichen Hierarchieebenen ein wichtiges Unternehmensziel ist und dass Frauen ein wertvoller Teil der Belegschaft sind (Peters/Abendroth 2025; Risberg/Corvellec 2022). Betriebliche Politiken, wie freiwillige Frauenquote oder Mentoring, verankern die Vorstellung, dass Frauen und Männer gleichermaßen für höhere Positionen qualifiziert sind, und wirken so gegen Stereotype von Frauen als weniger führungsstark und produktiv. Zudem sind sie mit neuen Rollenerfahrungen verbunden, sowohl für Frauen in Führungspositionen als auch für die Belegschaft, die von Frauen geführt werden. Der damit verbundene veränderte Austausch zwischen Frauen und Männern auf den unterschiedlichen Hierarchieebenen bedeutet zusätzlich das Erleben von Statusinkonsistenzen, welche das Potenzial haben, Stereotype gegenüber Frauen als weniger führungsstark und karriereambitioniert abzubauen (Peters u.a. 2020; Kalev 2009). So zeigt auch der Stand der Forschung, dass ein höherer Frauenanteil in Managementpositionen und in Betriebsvorständen wiederum das berufliche Fortkommen aller weiblichen Beschäftigten verbessert und geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede reduziert (Cohen/Huffman 2007). In der Studie von Peters/Abendroth 2025 wird zudem sichtbar, dass eine freiwillige betriebliche Frauenquote mit egalitären Geschlechterideologien unter den Beschäftigten einhergeht. Interessant ist es auch, dass egalitärere Einstellungen unter den Beschäftigten tendenziell jedoch eher bei bereits länger zurückliegender betrieblicher Einführung von Mentoring-Programmen auftraten.

13.4 Grenzen von betrieblicher Personalpolitik für mehr Gleichstellung

Der bestehende Stand der Forschung verweist jedoch auch auf Hürden und Grenzen der Bedeutsamkeit von Vereinbarkeits- und Gleichstellungspolitiken für den Abbau von Geschlechterungleichheiten in der Arbeitswelt. So kann durchaus nur eine öffentlich zur Schau gestellte scheinbare Familienfreundlichkeit oder Gleichstellung auftreten, wenn Erwartungen aus der betrieblichen Umwelt nicht mit ökonomischen Anreizen einhergehen (Den Dulk/De Ruijter 2008). So zeigt sich in der Tat, dass betriebliche Selbstdarstellung und betriebliche Praxis in deut-

schen Großbetrieben nicht immer zusammenfallen (Abendroth/Diewald 2019). Diskrepanzen zwischen betrieblichen Politiken und Praktiken zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden zudem auch dort sichtbar, wo kulturelle Barrieren innerhalb von Betrieben die Mitarbeiter:innen davon abhalten, familienfreundliche Arbeitsplatzregelungen zu nutzen, weil sie fürchten, als weniger beruflich engagiert wahrgenommen zu werden (Chung 2017; Lott/Abendroth 2020). Auch ein gegensätzlicher wirtschaftlicher Druck, wie das Erfordernis, schnell und flexibel auf den Markt zu reagieren und die damit häufig verbundene Erwartung an Mehrarbeit und ständige Erreichbarkeit, kann der tatsächlichen Umsetzung von familienfreundlicher Personalpolitik entgegenwirken und Vereinbarkeitskonflikte sogar erhöhen (Cha/Weeden 2014; Chung 2017). Da gerade frauendominierte Betriebe entsprechende Vereinbarkeitspolitiken einführen und Frauen nach Mutterschaft in diesen bleiben oder sich in diese selektieren (Bächmann u.a. 2020a), besteht zudem die Gefahr, dass selektive Einführungen in unterschiedlichen Betrieben zu mehr Geschlechtersegregation in der Arbeitswelt und Einkommensungleichheiten beitragen, wenn in Betrieben mit Vereinbarkeitsmaßnahmen auch durchschnittlich niedrigere Löhne gezahlt werden.

Zudem verweist die sogenannte »Backlash-Forschung« darauf, dass betriebliche Gleichstellungsmaßnahmen auch zu Ablehnung oder Widerstand in der Belegschaft führen können (Leslie 2019; Peters u.a. 2020; Peters/Abendroth 2025). Gleichstellungspolitiken können den Eindruck erwecken, dass Frauen zusätzliche Unterstützung benötigen und nicht in der Lage sind, bestimmte Positionen am Arbeitsplatz aus eigener Kraft zu erreichen (Kalev et al. 2006; Leslie 2019). Sie laufen dann Gefahr vorherrschende geschlechtsspezifische Stereotype zu verstärken.

Es ist daher für das Verständnis der Bedeutung von betrieblicher Personalpolitik für Gleichstellung zentral zu berücksichtigen, wie selektiv oder umfassend Betriebe unterschiedliche Gleichstellungs- und Vereinbarkeitspolitiken einführen. Erste Ergebnisse für Deutschland zeigen hier beispielsweise, dass eine betriebliche Frauenquote Einkommensungleichheiten zwischen höher qualifizierten Beschäftigten nivellieren konnte, allerdings nur, wenn gleichzeitig bereits eher egalitäre Geschlechternormen hinsichtlich der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung in der Belegschaft vorherrschten (Peters et al. 2020). Auch konnte in einer Studie die betriebliche Vereinbarkeitspolitik der flexiblen Arbeitsortgestaltung die geschlechtsspezifische Einkommenslücke in Betrieben verringern, jedoch nur, wenn die Nutzung auch mit Unterstützung des/r Vorgesetzten zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatem einherging. Wird flexible Arbeitsortgestaltung in Betrieben genutzt, in denen eine hohe Erwartung an Mehrarbeit besteht, wird die Einkommenslücke sogar akzentuiert (Abendroth/Diewald 2019). Des Weiteren zeigen Collischon/Zimmermann (2023), dass betriebliche Gleichstel-

lungsmaßnahmen in Betrieben mit Tarifvertrag stärker wirken. Insgesamt, zeigt sich in der Studie auch dass gerade im Zusammenspiel mehrerer Gleichstellungs- und Vereinbarkeitspolitiken Lohnungleichheiten abgebaut werden.

13.5 Fazit

Betriebe sind der zentrale Ort, in denen soziale Ungleichheiten generiert und reproduziert werden, denn hier werden Ressourcen, wie Einkommen, verteilt. Auch für Geschlechterungleichheiten zeigt der Stand der Forschung, dass betriebliche Strukturen und Praktiken Frauen systematisch in ihrem Zugang zu Führungspositionen und höheren Einkommen benachteiligen. Im Rahmen des Beitrages wurde diskutiert, welche Bedeutung die Einführung betrieblicher Personalpolitiken zur Vereinbarkeit und Gleichstellung für den Abbau von Geschlechterungleichheiten in der Arbeitswelt haben.

Deutlich ist geworden, dass in Deutschland betriebliche Gleichstellungs- und Vereinbarkeitspolitiken zunehmen, jedoch auch deutliche Unterschiede zwischen Betrieben zu Tage treten, z.B. nach Sektor, Größe oder Frauenanteil. Des Weiteren wurde herausgearbeitet, dass Vereinbarkeits- und Gleichstellungsmaßnahmen als Teil betrieblicher Personalpolitik durchaus einen Beitrag für die Gleichstellung zwischen den Geschlechtern leisten können. Sie können einerseits die Opportunitätsstruktur für den Zugang zu höheren Positionen und Einkommen für Frauen verändern, wenn Sie direkt an vertikaler Geschlechtersegregation oder der Benachteiligung aufgrund von Mutterschaft ansetzen. Zusätzlich besteht das Potenzial eines normativen Feedbacks, in dem entsprechende Personalpolitiken eine alternative Norm einer idealen Arbeitskraft, die sich nicht mehr an traditionell männlichen Erwerbsbiographien orientiert, an Beschäftigte und Vorgesetzte signalisiert und legitimiert und so auch zu einem Abbau geschlechts- und mutterschaftsspezifischer Stereotype beiträgt.

Einschränkend muss jedoch festgehalten werden, dass sich auch Hürden und Grenzen für die Bedeutung von betrieblichen Personalpolitiken für mehr Gleichstellung zeigen. Denn nicht immer tragen sie zu mehr Gleichstellung bei und auch ein normatives Organizational Policy Feedback wird in den vereinzelten Studien, die es bisher dazu gibt, nur begrenzt sichtbar. Vielmehr zeigen erste Studien, dass die Erfassung des betrieblichen Kontexts als Ganzes unabdinglich ist, um begünstigende oder hinderliche Faktoren zu identifizieren. Denn betriebliche Maßnahmen werden nicht in einen neutralen Kontext, sondern in spezifische betriebliche Strukturen und Praktiken implementiert. Betriebliche Rahmenbedingungen müssen mitberücksichtigt und gestaltet werden, damit Vereinbarkeits- und Gleichstellungsmaßnahmen zu einem Abbau von Geschlechterungleichhei-

ten in der Arbeitswelt beitragen. Veränderung gelingt also nicht in einem Rutsch, sondern ist eine Gestaltungsaufgabe.

Für ein abschließendes Fazit ist es jedoch noch zu früh. Es bedarf weiterer Forschung, die noch differenzierter die diskutierten Mechanismen untersucht und auch langfristige Effekte von Gleichstellungs- und Vereinbarkeitspolitiken in den Blick nimmt. Auch ist die Bedeutung von Selektionsprozessen in und aus Betrieben mit Gleichstellungs- und Vereinbarkeitspolitiken für bestehende Forschungsergebnisse noch nicht ausreichend geklärt.

Literatur

Abendroth, Anja-Kristin/Grunow, Daniela (2024), Organisationen als Filter sozialen Wandels: die Rolle von Betrieben für [die Veränderung von] Arbeitsmarktungleichheiten, in: Petra Böhnke/Dirk Konietzka (Hg.), *Handbuch Sozialstrukturanalyse*, Wiesbaden, S. 1–20.

Abendroth, Anja-Kristin/Lükemann, Laura (2023), Transition to fatherhood and adjustments in working hours: The importance of organizational policy feedback, in: *Journal of Family Research*, Jg. 35, S. 535–552.

Abendroth, Anja-Kristin (2022), Transitions to parenthood, flexible working and time-based work-to-family conflicts: A gendered life course and organisational change perspective, in: *Journal of Family Research*, Jg. 34, H. 4, S. 1033–1055.

Abendroth, Anja-Kristin/Diewald, Martin (2019), Auswirkungen von Teleheimarbeit auf geschlechtsspezifische Einkommensungleichheiten in Arbeitsorganisationen. Die Bedeutung unterschiedlicher Umsetzungsformen, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Jg. 71, H. 1, S. 81–109.

Acker, Joan (1990), Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations, in: *Gender & Society*, Jg. 4, H. 2, S. 139–158.

Bächmann, Ann-Christin/Frodermann, Corinna/Grunow, Daniela/Hagen, Marina/Müller, Dana (2020a), *Family-friendly organizational arrangements – anything but »a fuss« (over nothing)!*, IAB-Forum 20.02.2020.

Bächmann, Ann-Christin/Frodermann, Corinna/Müller, Dana (2020b), Does the firm make the difference? The influence of organizational family-friendly arrangements on the duration of employment interruptions after childbirth, in: *European Sociological Review*, Jg. 36, H. 5, S. 1–16.

BMFSFJ (2021), *Gesetz für mehr Frauen in Führungspositionen tritt in Kraft*, letzter Zugriff: 02.02.2024, https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/gesetz-fuer-mehr-frauen-in-fuehrungspositionen-tritt-in-kraft-164124.

Budig, Michelle/England, Paula (2001), The Wage Penalty for Motherhood, in: *American Sociological Review*, Jg. 66, H. 2, S. 204–225.

Campbell, Andrea Louise (2012), Policy Makes Mass Politics, in: *Annual Review of Political Science*, Jg. 15, H. 1, S. 333–351.

Cha, Youngjoo/Weeden, Kim A. (2014), Overwork and the slow convergence in the gender gap in wages, in: *American Sociological Review*, Jg. 79, S. 457–484.

Chung, Heejung (2018), Gender, flexibility stigma and the perceived negative consequences of flexible working in the UK, in: *Social Indicators Research*, Jg. 151, H. 2, S. 521–545.

Chung, Heejung/Van der Horst, Mariska (2020), Flexible working and unpaid overtime in the UK: The role of gender, parental and occupational status, in: *Social Indicators Research*, Jg. 151, H. 2, S. 495–520.

Cohen, Philip. N./Huffman, Matt L. (2007), Working for the woman? Female managers and the gender wage gap, in: *American Sociological Review*, Jg. 72, S. 681–704.

Coleman, James. S. (1990), *Foundations of social theory*, Cambridge.

Collischon, Matthias/Zimmermann, Florian (2023), Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern. In Betrieben mit Gleichstellungsmaßnahmen ist die Verdienstlücke kleiner, in: *IAB-Kurzbericht*, Jg. 17, S. 1–8.

Dechant, Anna/Blossfeld, Hans-Peter (2015), Changes in the division of labor within highly educated German couples when the first child is born, in: *Zeitschrift für Familienforschung*, Jg. 27, H. 3, S. 373–396.

Den Dulk, Laura/Peters, Pascale/Poutsma, Erik (2012), Variations in adoption of workplace work–family arrangements in Europe: The influence of welfare-state regime and organizational characteristics, in: *The International Journal of Human Resource Management*, Jg. 23, H. 13, S. 2785–2808.

Den Dulk, Laura/de Ruijter, Judith (2008), Managing work-life policies: Disruption versus dependency arguments. Explaining managerial attitudes towards employee utilization of work-life policies, in: *The International Journal of Human Resource Management*, Jg. 19, S. 1222–1236.

Den Dulk, Laura (2001), Work-family arrangements in organisations: A cross-national study in the Netherlands, Italy, the United Kingdom and Sweden, Rozenberg.

European Commission. (2019), *EU Work-life Balance Directive enters into force*, letzter Zugriff: 20.04.2023, https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&newsId=9438&furtherNews=yes&langId=en.

Fuller, Sylvia/Hirsh, C. Elizabeth (2018), »Family-friendly« jobs and motherhood pay penalties: The impact of flexible work arrangements across the educational spectrum, in: *Work and Occupations*, Jg. 46, H. 1, S. 3–44.

Gangl, Markus/Ziefle, Andrea (2015), The making of a good woman: Extended parental leave entitlements and mothers' work commitment in Germany, in: *American Journal of Sociology*, Jg. 121, H. 2, S. 511–563.

Grunow, Daniela/Begall, Katia/Buchler, Sandra (2018), Gender Ideologies in Europe: A Multidimensional Framework, in: *Journal of Marriage and Family*, Jg. 80, H. 1, S. 42–60.

Grunow, Daniela/Evertsson, Marie (Hg.) (2016), *Couples' transitions to parenthood: Analysing gender and work in Europe*, Cheltenham.

Huffman, Matt/King, Joe/Reichelt, Malte (2017), Equality for Whom? Organizational Policies and the Gender Gap across the German Earnings Distribution, in: *ILR Review*, Jg. 70, H. 1, S. 16–41.

Kalev, Alexandra. (2009), Cracking the Glass Cages? Restructuring and Ascriptive Inequality at Work, in: *American Journal of Sociology*, Jg. 114, H. 6, S. 1591–1643.

Kalev, Alexandra/Dobbin, Frank/Kelly, Erin (2006), Best Practices or Best Guesses? Assessing the Efficacy of Corporate Affirmative Action and Diversity Policies, in: *American Sociological Review*, Jg. 71, H. 4, S. 589–617.

Kronberg, Anne-Kathrin/Gerlach, Anna (2024), Off to a slow start: which workplace policies can limit gender pay gaps across firm tenure? , in: *Socio-Economic Review*, Jg. 22, H. 2, S. 677–700.

Leslie, Lisa M. (2019), Diversity Initiative Effectiveness: A Typological Theory of Unintended Consequences, in: *Academy of Management Review*, Jg. 44, H. 3, S. 538–563.

Leslie, Lisa/Manchester, Colleen Flaherty/Park, Tae-Youn/ Mehng, Si Ahn (2012), Flexible work practices: a source of career premiums or penalties? , in: *Academy of Management Journal*, Jg. 55, H. 6, S. 1407–1428.

Lott, Yvonne/Abendroth, Anja-Kristin (2020), The non-use of telework in an ideal worker culture: Why women perceive more cultural barriers, in: *Community, Work and Family*, Jg. 23, H. 5, S. 593–611.

Lott, Yvonne (2020), Is maternal labor market re-entry after childbirth facilitated by mothers' and partners' flextime?, in: *Human Relations*, Jg. 73, H. 8, S. 1106–1128.

Meyer, John W./Rowan, Brian (1977), Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony, in: *American Journal of Sociology*, Jg. 83, H. 2, S. 340–363.

Munsch, Christin/Ridgeway, Cecilia/Williams, Joan (2014), Pluralistic ignorance and the flexibility bias: Understanding and mitigating flextime and flexiplace bias at work, in: *Work & Occupations*, Jg. 41, H. 1, S. 40–62.

Peters, Eileen/Abendroth, Anja-Kristin (2025), Gender Ideologies and Workplace Diversity Policies: Are Voluntary Women's Quotas and Mentoring Programs Associated with Employees Gender Ideologies?. in: Work, Employment and Society, Jg. 39, H. 5, S. 1201–1224.

Peters, Eileen/Drobe, Jil/Abendroth, Anja-Kristin (2020), Gleichheit durch Gleichstellungsmaßnahmen?, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Jg. 72, H. 2, S. 225–263.

Risberg, Annette/Corvellec, Hervé (2022), The significance of trying: How organizational members meet the ambiguities of diversity, in: *Gender, Work and Organization*, Jg. 29, H. 6, S. 1849–1867.

Seeleib-Kaiser, Martin/Fleckenstein, Timo (2009), The political economy of occupational family policies: Comparing workplaces in Britain and Germany, in: *British Journal of Industrial Relations*, Jg. 47, H. 4, S. 741–764.

Svallfors, Stefan (2010), Policy feedback, generational replacement, and attitudes to state intervention: Eastern and Western Germany, 1990–2006, in: *European Political Science Review*, Jg. 2, H. 1, S. 119–135.

Thompson, Kevin/Heinberg, Leslie/Altabe, Madeline/Tantleff-Dunn, Stacey (1999), *Exacting beauty: Theory, assessment, and treatment of body image disturbance*, Washington.

Tomaskovic-Devey, Donald/Avent-Holt, Dustin (2019), *Relational Inequalities. An Organizational Approach*, Oxford.

Williams, Joan/Blair-Loy, Mary/Berdahl, Jennifer (2013), Cultural schemas, social class, and the flexibility stigma, in: *Journal of Social Issues*, Jg. 69, H. 2, S. 209–234.

Wiß, Tobias (2017). Paths towards family- friendly working time arrangements: Comparing workplaces in different countries and industries, in: *Social Policy & Administration*, Jg. 51, H. 7, S. 1406–1430.

14. Frauen und Führungspositionen in Deutschland

Susanne Kohaut und Iris Möller

Dr. Iris Möller studierte Sozialwissenschaften an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. Seit 2000 ist sie wissenschaftliche Mitarbeiterin im IAB im Forschungsbereich Betriebe und Beschäftigung. 2007 promovierte sie zum Thema »Organisation, Personalpolitik und betriebliche Performance« an der Universität Witten-Herdecke. Ihre Forschungsschwerpunkte sind Frauen in Führungspositionen und sie ist für die Organisation der Befragung »IAB-Betriebspanel« verantwortlich.

Dr. Susanne Kohaut studierte Wirtschaftswissenschaften an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg und war danach wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Statistik der Universität Bamberg. Hier promovierte sie auch. Seit 1994 ist sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin im IAB tätig. Ihre thematischen Schwerpunkte sind industrielle Beziehungen und Frauen in Führungspositionen.

Zusammenfassung:

- 28 Prozent aller Managementpositionen in der Privatwirtschaft sind von Frauen besetzt. Damit sind Frauen in Führungspositionen deutlich unterrepräsentiert.
- Mit 40 Prozent ist der Anteil von Frauen auf der ersten Führungsebene im öffentlichen Sektor höher. Aufgrund ihres höheren Beschäftigtenanteils sind Frauen dennoch nicht besser repräsentiert.
- Frauen in Führungspositionen sind am häufigsten im Gesundheits- und Sozialwesen sowie in der Branche Erziehung und Unterricht vertreten.
- 23 Prozent der Betriebe in der Privatwirtschaft und 52 Prozent im öffentlichen Sektor ermöglichen Führungskräften in Teilzeit zu arbeiten. Diese Möglichkeit wird in über der Hälfte der Betriebe genutzt.

14.1 Einleitung

Deutschland ist eines der europäischen Länder, in denen immer noch relativ wenige Frauen in Top-Führungspositionen gelangen. Laut den Daten von Eurostat für 2022 liegt der Frauenanteil im Management in Deutschland deutlich unter dem Mittelwert aller EU-Mitgliedstaaten (Eurostat 2023). Auch das Managerinnen-Barometer weist einen nach wie vor niedrigen Anteil von Frauen in den Vorstandsetagen deutscher Unternehmen aus (Sondergeld u.a. 2024). Aktuelle Daten aus dem IAB-Betriebspanel zeigen, dass nur rund 28 Prozent der obersten Führungspositionen in der Privatwirtschaft von Frauen besetzt sind (Kohaut/Möller 2023a). Der Anteil von Frauen an allen Beschäftigten liegt jedoch bei 44 Prozent. Obwohl die verschiedenen Datenquellen unterschiedliche Frauenanteile im Management ausweisen, zeichnen sie alle das gleiche Bild: Frauen im Management in Deutschland sind nicht ihrem Anteil an den Beschäftigten entsprechend repräsentiert (Boll 2017; Holst/Wrohlich, 2019; Sondergeld u.a. 2024).

Im Jahr 2021 hat die Bundesregierung mit der Novellierung des »Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen« (Zweites Führungspositionen-Gesetz – FüPoG II) eine Grundlage geschaffen, die für mehr Frauen in Vorständen sorgen soll (Bundesgesetzblatt 2021). Das Gesetz verpflichtet zur Festlegung und Veröffentlichung verbindlicher Zielgrößen zur Erhöhung des Frauenanteils in Vorständen. Allerdings gilt dieses Gesetz nur für die relativ kleine Gruppe der börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen mit einem mindestens vierköpfigen Vorstand. Die Betriebslandschaft in der deutschen Privatwirtschaft ist stark von kleinen und mittleren Unternehmen geprägt, die nicht unter das Gesetzes fallen.

In dem vorliegenden Beitrag werden verschiedene Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen diskutiert, aktuelle empirische Erkenntnisse aus dem IAB-Betriebspanel[1] zum Thema berichtet sowie auf betriebliche Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und Vereinbarkeit von Familie und Beruf eingegangen.

1 Wesentliche Teile des Artikels sind bereits in IAB-Kurzbericht Nr. 22/2023 veröffentlicht (Kohaut/Möller 2023a)

14.2 Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen

Die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen wird häufig auch unter dem Begriff »gläserne Decke« diskutiert (Bertrand 2018; Jackson/O'Callaghan 2009; Weissenrieder u.a. 2017). Gemeint ist damit, dass Frauen trotz guter Ausbildung und hoher Erwerbsbeteiligung oft an unsichtbare Barrieren stoßen, die sie von Top-Positionen fernhalten. Andere Autoren sprechen auch von *»sticky floors«* (Booth u.a. 2003), die verhindern, dass Frauen aufsteigen.

In der Literatur werden viele verschiedene Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen diskutiert. Im Folgenden sind wichtige (empirische) Erkenntnisse zusammengestellt, die aus unterschiedlichen Blickwinkeln der Frage nachgehen, warum Frauen die oberste Führungsebene nicht erreichen (für einen Überblick siehe zum Beispiel Calas u.a. 2014; Smith u.a. 2013 oder Lyness/Grotto 2018). Neben individuellen Gründen werden auch organisationale und gesellschaftliche Faktoren in der Literatur diskutiert. Die individuellen Präferenzen und Fähigkeiten von Frauen gelten als wichtige Faktoren, die eine Unterrepräsentanz von Frauen auf Führungspositionen erklären können. Aber auch die Personalpolitik in Unternehmen spielt eine wichtige Rolle, ebenso wie staatliche und gesellschaftliche Einflüsse durch die Gesetzgebung und zugewiesenen sozialen Rollen (Krishnan 2009).

Auf individueller Ebene sind zunächst die unterschiedlichen Berufswahlentscheidungen von Frauen und Männern mitverantwortlich für ungleiche Aufstiegs- und Verdienstmöglichkeiten. So entscheiden sich Frauen häufiger als Männer für Berufe mit strukturellen Nachteilen wie beispielsweise Berufe in der Pflege (horizontale Segregation), die weniger Möglichkeiten für den Aufstieg in Führungspositionen bieten (Holst/Wiemer 2010; Bertrand 2020).

Mitunter wird argumentiert, dass Frauen nicht über die notwendigen Eigenschaften und Fähigkeiten verfügen, die als wesentlich für eine Führungsposition angesehen werden. Empirische Studien zeigen jedoch keine signifikanten Unterschiede in den Persönlichkeitsmerkmalen von Männern und Frauen in Führungspositionen (Holst 2009; Powell 2014). Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass wohl eher Geschlechterstereotypen oder Zuschreibungen eine wichtige Rolle spielen.

Bei Geschlechterstereotypen wird das Geschlecht nicht nur als individuelles Merkmal betrachtet, sondern es werden »Verallgemeinerungen über die Eigenschaften von Männern und Frauen« (Heilman 2015, S. 74) gebildet und mit dem Geschlecht verknüpft. Sie beruhen auf allgemein beobachteten Rollen, die Frauen und Männer in einer Gesellschaft einnehmen (Koenig/Eagly 2014).

In unserer Gesellschaft sind Topmanagementpositionen meist von Männern besetzt. Daher werden Eigenschaften, die traditionell als männlich wahrgenommen werden, wie geringe Risikoaversion oder starke Wettbewerbsorientierung, als wichtige Anforderungen an eine Führungskraft angesehen. Frauen hingegen werden kommunale Eigenschaften wie Wärme oder soziale Sensibilität zugeschrieben (Koenig/Eagly 2014) und sie werden damit als weniger geeignet für Führungsposition wahrgenommen.

Folgt man der Argumentation der *Expectation-States*-Theorie bilden Statusüberzeugungen den Kern von Geschlechterstereotypen. Diese Statusüberzeugungen verbinden Gruppen mit höherem Status (z. B. Männer) mit größerer Gesamtkompetenz (Ridgeway 2001). Folglich werden Frauen im Allgemeinen als weniger qualifiziert für Führungsaufgaben angesehen als Männer (Brescoll 2015). Dies führt zu einer wahrgenommenen Rolleninkongruenz zwischen dem weiblichen Geschlecht und der Führungsrolle. Dementsprechende Vorurteile können zu zwei Formen der Diskriminierung führen: Frauen werden als für Führungsaufgaben weniger geeignet wahrgenommen und in ihrer Rolle als Führungskraft weniger positiv bewertet (Eagly/Karau 2002). Diese Mechanismen deuten darauf hin, dass es Frauen wohl nicht aufgrund ihrer individuellen Fähigkeiten schwerer haben, in Führungspositionen aufzusteigen, sondern aufgrund versteckter Erwartungen und Vorurteile (Mai u.a. 2017).

Darüber hinaus spielen auch die Arbeitsbedingungen in den Unternehmen eine wesentliche Rolle für den Aufstieg von Frauen in Führungspositionen. Die Forschung zeigt, dass übermäßig lange Arbeitszeiten und eine Kultur der Präsenz Frauen aus den Führungsetagen fernhalten (Bertrand 2020). Frauen tragen nach wie vor die Hauptverantwortung für die Familie und sind daher nicht in der Lage, der Arbeit und damit der Karriere die gleiche Zeit zu widmen wie Männer (Billing/Alvesson 2014). Dies macht Frauen weniger flexibel als Männer. Auch ist es für sie schwieriger, attraktive Stellenangebote anderer Arbeitgeber anzunehmen (Smith u.a. 2013), was sich auch auf ihr berufliches Fortkommen und das Gehalt auswirken kann.

Neuere Forschungsergebnisse belegen eine gewisse Pfadabhängigkeit bei der Einstellung von Managern. Männliche Manager neigen dazu, männliche Manager einzustellen, während Managerinnen eher Frauen bevorzugen. Dies bedeutet, dass »die Einstellung von Managern nicht geschlechtsneutral ist« (Bossler u.a. 2020: 698). Ähnliches beschreibt das sogenannte »Homophilie-Prinzip«, wonach Personen die Interaktion mit anderen Individuen bevorzugen, die ihnen in bestimmten Merkmalen, beispielsweise dem Geschlecht, ähnlich sind. Diese Netzwerke können wiederum eine wesentliche Rolle bei der Besetzung von Führungspositionen spielen (Busch/Holst 2011; van den Brink/Benschop 2014).

14.3 Frauen in Führungspositionen in Deutschland – aktuelle Ergebnisse

14.3.1 Datenbasis – das IAB-Betriebspanel

Die Literatur bietet verschiedene Erklärungsansätze zu den Gründen der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen. Das tatsächliche Ausmaß der Unterrepräsentanz in Deutschland kann jedoch nur empirisch untersucht werden. Dafür wird im Folgenden auf die Daten des IAB-Betriebspanels zurückgegriffen. Das IAB-Betriebspanel ist eine repräsentative Arbeitgeberbefragung, die seit 1993 in den westdeutschen und seit 1996 in den ostdeutschen Bundesländern durchgeführt wird. Über 15.000 Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten werden jährlich unter anderem nach ihrer Geschäfts- und Personalpolitik, Aus- und Weiterbildung, Investitionen und Innovationen gefragt. Das IAB-Betriebspanel stellt als umfassender Längsschnittdatensatz die Grundlage für die Erforschung der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes dar.[2]

Seit 2004 werden in regelmäßigen Abständen (bis 2012 alle vier Jahre, seither im zweijährigen Rhythmus) die Anzahl von Führungskräften nach Geschlecht auf der obersten und – soweit vorhanden – der zweiten Führungsebene erhoben. 2014 und 2022 waren zudem Fragen zu »Führen in Teilzeit« Teil des Fragenprogramms (Kohaut/Möller 2023a). Die Auswertungen werden für die Privatwirtschaft und den öffentlichen Sektor getrennt vorgenommen, weil einerseits der Frauenanteil im öffentlichen Sektor deutlich höher ist als in der Privatwirtschaft. Zum anderen gibt es im öffentlichen Sektor schon länger Gesetze zur Gleichstellung der Geschlechter.

14.3.2 Frauen in Führungspositionen in der Privatwirtschaft

Im Jahr 2022 waren 28 Prozent aller Führungspositionen auf der ersten Führungsebene in privatwirtschaftlichen Betrieben in Deutschland von Frauen besetzt (Tabelle 1). Der Anteil betrug zu Beginn des Beobachtungszeitraums – im Jahr 2004 – 25 Prozent. Das bedeutet, dass sich der Anteil von Frauen auf den obersten Führungspositionen in 18 Jahren nur um drei Prozentpunkte erhöht hat.

2 Für mehr Informationen zum IAB-Betriebspanel siehe Ellguth et al. (2014).

	Frauenanteil in Prozent …			Repräsentanzmaße	
	auf der 1. Führungsebene	auf der 2. Führungsebene	an allen Beschäftigten	auf der 1. Führungsebene	auf der 2. Führungsebene
Deutschland insgesamt					
2004	25	33	41	0,61	0,80
2008	25	36	42	0,60	0,86
2012	27	39	44	0,61	0,89
2014	25	39	43	0,58	0,91
2016	26	41	44	0,59	0,93
2018	26	41	44	0,59	0,93
2020	28	41	44	0,64	0,93
2022	28	41	44	0,64	0,93
Westdeutschland					
2004	24	33	41	0,59	0,80
2008	24	34	42	0,57	0,81
2012	26	37	43	0,60	0,86
2014	24	38	43	0,56	0,88
2016	25	40	44	0,57	0,91
2018	25	40	44	0,57	0,91
2020	27	40	43	0,63	0,93
2022	27	40	44	0,61	0,91
Ostdeutschland					
2004	29	39	42	0,69	0,93
2008	30	43	44	0,68	0,98
2012	31	46	45	0,69	1,02
2014	30	44	45	0,67	0,98
2016	30	46	45	0,67	1,02
2018	31	46	44	0,70	1,05
2020	32	46	45	0,71	1,02
2022	32	46	44	0,73	1,05

Tabelle 1: Frauenanteile auf zwei Führungsebenen und an allen Beschäftigten sowie Repräsentanzmaße – nur Privatwirtschaft – 2004 bis 2020

Quelle: IAB-Betriebspanel 2004, 2008, 2012, 2014, 2016, 2018, 2020 und 2022, gewichtete Werte, Repräsentanzmaß: Frauenanteil auf der jeweiligen Führungsebene/ Frauenanteil an allen Beschäftigten

Da 44 Prozent aller Beschäftigten in der Privatwirtschaft weiblich sind, ist – wie in den Vorjahren – auch 2022 eine Unterrepräsentanz von Frauen auf der obersten Führungsebene in der Privatwirtschaft zu verzeichnen. Das Ausmaß der Ungleichheit zwischen den Geschlechtern lässt sich besser beschreiben, wenn der Anteil von Frauen in Führungspositionen ins Verhältnis zum Anteil von Frauen an der Gesamtbeschäftigung gesetzt wird. Ein Wert von 1 würde bedeuten, dass Frauen auf der jeweiligen Führungsebene ihrem Anteil entsprechend repräsentiert sind. Der Repräsentanzwert beträgt jedoch nur 0,64. Von einer ihrem Anteil an den Beschäftigten entsprechende Repräsentanz in Führungspositionen sind Frauen auf der obersten Führungsebene noch weit entfernt.

Auf der Führungsebene darunter sind Frauen deutlich besser vertreten: 41 Prozent aller Führungspositionen auf der zweiten Ebene sind von Frauen besetzt. Das entspricht einem Repräsentanzwert von 0,93. Dieser ist im Zeitverlauf von 0,80 in 2004 auf 0,93 in 2022 deutlich gestiegen. Die wesentliche Steigerung fand allerdings zu Beginn des Beobachtungszeitraums statt, seit 2016 gab es keine Veränderung mehr. Festzuhalten ist, dass Frauen auf der zweiten Führungsebene zwar wesentlich besser, aber auch nicht ihrem Beschäftigtenanteil entsprechend repräsentiert sind.

Betrachtet man den Anteil von Frauen auf beiden Führungsebenen getrennt für Ost- und Westdeutschland, bestätigen sich die Ergebnisse der Vorjahre. In Ostdeutschland ist der Anteil von Frauen in Führungspositionen auf beiden Führungsebenen höher als in Westdeutschland und Frauen sind in Führungspositionen besser repräsentiert. Seit zehn Jahren ist in Ostdeutschland sogar eine Überrepräsentanz auf der zweiten Führungsebene zu beobachten.

Betriebe der Wirtschaftszweige Gesundheits-, Sozialwesen, Erziehung und Unterricht haben auf beiden Führungsebenen die höchsten Frauenanteile in der Privatwirtschaft (Abbildung 1): über die Hälfte aller Führungspositionen auf der obersten Ebene (54 Prozent) und fast drei Viertel aller Führungspositionen auf der Führungsebene darunter (72 Prozent) sind mit Frauen besetzt. Zudem erreicht der Repräsentanzwert für die erste Führungsebene mit 0,72 einen überdurchschnittlich hohen Wert. Allerdings sind auch hier die Frauen nicht ihrem Anteil an den Beschäftigten entsprechend als Führungskräfte repräsentiert. Auf der zweiten Führungsebene ist dies mit einem Repräsentanzwert von 0,96 annähernd der Fall.

14.3.3 Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Sektor

Im öffentlichen Sektor arbeiten im Vergleich zur Privatwirtschaft deutlich mehr Frauen. Mit 62 Prozent liegt der Frauenanteil um 18 Prozentpunkte höher als in der Privatwirtschaft (Tabelle 2). Auch die Anteile von Frauen auf beiden Führungsebenen liegen über denen der Privatwirtschaft: 40 Prozent auf der obersten Ebene (+ zwölf Prozentpunkte) und 47 Prozent auf der Führungsebene darunter (+ sechs Prozentpunkte). Dennoch sind Frauen im öffentlichen Sektor nicht besser in Führungspositionen repräsentiert. Auf der ersten Führungsebene sind die Repräsentanzwerte in der Privatwirtschaft (0,64) und im öffentlichen Sektor (0,65) nahezu gleich hoch. Auf der zweiten Führungsebene sind Frauen im öffentlichen Sektor hingegen schlechter vertreten (0,76) als in der Privatwirtschaft (0,93). Die niedrigen Repräsentanzwerte im öffentlichen Sektor lassen sich auf den hohen Frauenanteil an allen Beschäftigten zurückführen.

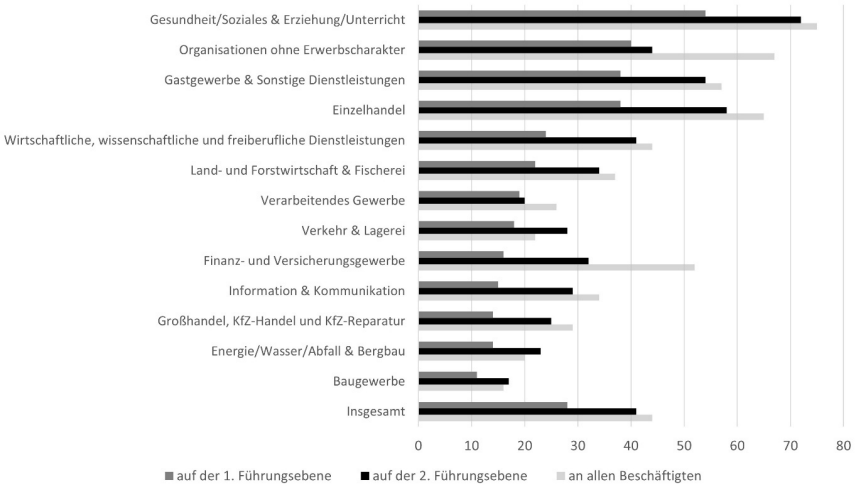


Abbildung 1: Frauenanteile auf zwei Führungsebenen und an allen Beschäftigten, nach Branchen – nur Privatwirtschaft – 2022
Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, gewichtete Werte.

In Gegensatz zur Privatwirtschaft, wo der Anteil der Frauen an den Beschäftigten in Ost und West gleich ist, sind in ostdeutschen Betrieben des öffentlichen Sektors anteilig mehr Frauen (66 Prozent) beschäftigt als in entsprechenden Betrieben in Westdeutschland (61 Prozent). Das Repräsentanzmaß fällt – im Gegensatz zur Privatwirtschaft – in Ostdeutschland (0,62) etwas niedriger aus als ist Westdeutschland (0,66).

Betrachtet man die zweite Führungsebene dann liegt sowohl in west- als auch in ostdeutschen Betrieben des öffentlichen Sektors die Repräsentanz von Frauen auf der zweiten Ebene unterhalb der der Privatwirtschaft.

Wie in der Privatwirtschaft sind die Wirtschaftszweige Gesundheits- und Sozialwesen, Erziehung und Unterricht[3] eine Frauendomäne (Abbildung 2). Auch hier sind drei Viertel aller Beschäftigten Frauen. Auf der ersten Führungsebene ist der Frauenanteil um sieben Prozentpunkte gegenüber privatwirtschaftlichen Betrieben dieses Sektors höher (61 Prozent), auf der zweiten liegen die Frauenanteile nahe beieinander (74 vs. 72 Prozent).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass weder in der Privatwirtschaft noch im öffentlichen Sektor Frauen ihrem Anteil entsprechend auf der ersten

3 Vor allem in den Wirtschaftszweige Gesundheits- und Sozialwesen sowie Erziehung und Unterricht finden sich Betriebe des öffentlichen Sektors neben privatwirtschaftlichen Betrieben. So gibt es beispielsweise staatliche oder städtische Schulen. Das gleiche gilt für Kindertagesstätten oder Krankenhäuser, die von Kommunen oder Länder betrieben werden.

	Frauenanteil in Prozent …			Repräsentanzmaße	
	auf der 1. Führungsebene	auf der 2. Führungsebene	an allen Beschäftigten	auf der 1. Führungsebene	auf der 2. Führungsebene
Deutschland insgesamt					
2004	32	33	59	0,54	0,56
2008	37	36	58	0,64	0,62
2012	39	40	60	0,65	0,67
2014	34	41	60	0,57	0,68
2016	35	44	61	0,57	0,72
2018	38	44	61	0,62	0,72
2020	39	50	62	0,63	0,81
2022	40	47	62	0,65	0,76
Westdeutschland					
2004	32	31	58	0,55	0,53
2008	36	33	57	0,63	0,58
2012	39	38	59	0,66	0,64
2014	33	39	59	0,56	0,66
2016	34	41	60	0,57	0,68
2018	38	44	61	0,62	0,72
2020	40	50	61	0,66	0,82
2022	40	45	61	0,66	0,74
Ostdeutschland					
2004	35	45	63	0,56	0,71
2008	39	48	64	0,61	0,75
2012	41	52	65	0,63	0,80
2014	39	48	64	0,61	0,75
2016	40	53	63	0,63	0,84
2018	38	46	61	0,62	0,75
2020	37	51	65	0,57	0,78
2022	41	54	66	0,62	0,82

Tabelle 2: Frauenanteile auf zwei Führungsebenen und an allen Beschäftigten sowie Repräsentanzmaße, nur Öffentlicher Sektor – 2004 bis 2020

Quelle: IAB-Betriebspanel 2004, 2008, 2012, 2014, 2016, 2018, 2020 und 2022, gewichtete Werte, Repräsentanzmaß: Frauenanteil auf der jeweiligen Führungsebene/ Frauenanteil an allen Beschäftigten

Führungsebene vertreten sind. Auf der zweiten Führungsebene in der Privatwirtschaft sind die Frauen annähernd ihrem Anteil an den Beschäftigten vertreten, was jedoch nicht für den öffentlichen Sektor gilt.

14.4 Betriebliche Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern

Die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen führt zur Frage, welche Maßnahmen ergriffen werden können, um das zu ändern. Mit Daten des IAB-Betriebspanels können hier nur betriebliche Maßnahmen, also die organisationa-

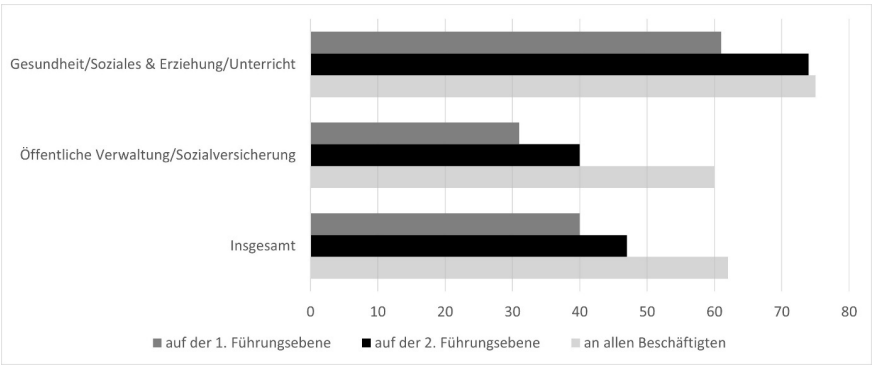


Abbildung 2: Frauenanteile auf zwei Führungsebenen und an allen Beschäftigten nach Branchen – nur Öffentlicher Sektor – 2022

Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, gewichtete Werte. Repräsentanzmaß: Frauenanteil auf der jeweiligen Führungsebene/ Frauenanteil an allen Beschäftigten In den Branchen Landwirtschaft- und Forschwirtschaft und Fischerei, Energie, Wasser, Abfall & Bergbau, Verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe, Einzelhandel, Verkehr und Lagerei, Information & Kommunikation, Finanz- und Versicherungsgewerbe, Gastgewerbe und Sonstige Dienstleistungen, Unternehmensnahe Dienstleistungen und Organisationen ohne Erwerbscharakter befinden sich keine öffentlichen Betriebe oder die Fallzahl ist zu gering.

le Ebene, betrachtet werden, die den Aufstieg von Frauen in Führungspositionen unterstützen können. Der Arbeitgeberseite stehen verschiedene personalpolitische Instrumente zur Verfügung, die die Rahmenbedingungen für Frauen verbessern oder auch Frauen direkt auf ihrem Karriereweg unterstützen können.

Neben Kinderbetreuungsangeboten und Homeoffice-Regelungen sind es vor allem flexiblere Arbeitszeitformen und Teilzeitangebote, die Frauen eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen. Darauf deuten die sehr viel höheren Teilzeitquoten von Frauen an der Gesamtbeschäftigung hin. Gleichzeitig ist diese Zeit ein für die Berufskarriere und das berufliche Fortkommen entscheidendes Alter. Die Möglichkeit, Vorgesetztenpositionen in Teilzeit oder in reduzierter Arbeitszeit auszuüben, erleichtert für Frauen und insbesondere Mütter, den Zugang zu Führungspositionen (Hipp u.a. 2022). Gleichzeitig kann die Möglichkeit in Teilzeit zu führen, auch die Akzeptanz von teilzeitarbeitenden Männern auf allen betrieblichen Ebenen erhöhen, was wiederum eine gleichmäßigere Verteilung von Führungspositionen und Arbeitszeiten zwischen den Geschlechtern begünstigen könnte. Führen in Teilzeit kann somit zur Reduzierung der vertikalen Geschlechtersegregation beitragen (Hipp u.a. 2022).

Im Jahr 2022 wurde im IAB-Betriebspanel zum zweiten Mal die Frage gestellt, ob Betriebe Führungspositionen in Teilzeit möglich machen und wie häufig diese Möglichkeit genutzt wird. Erstmalig war diese Frage in der Welle 2014 im IAB-Betriebspanel Bestandteil des Fragenprogramms. 23 Prozent der Betriebe in der

Privatwirtschaft ermöglichen im Jahr 2022 Führungskräften (auf der ersten und/oder der zweiten Führungsebene) in Teilzeit zu arbeiten (Abbildung 3). Im öffentlichen Sektor ist dieser Anteil mehr als doppelt so hoch: In über der Hälfte der Betriebe im öffentlichen Sektor besteht die Möglichkeit zur Teilzeit-Führung.

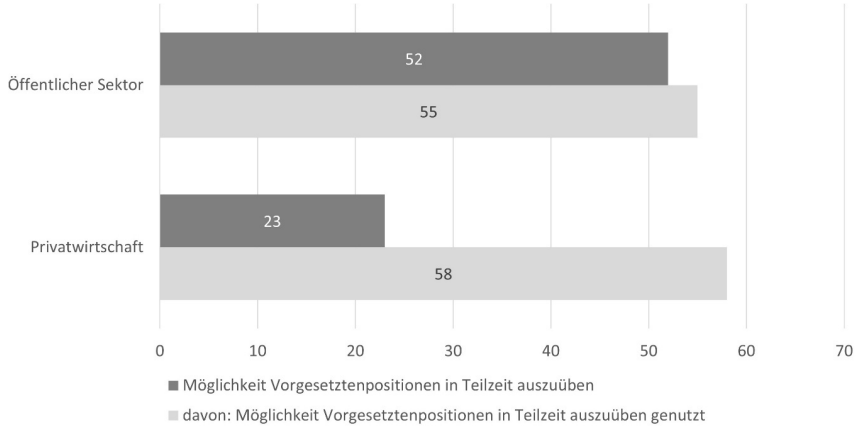


Abbildung 3: Anteil der Betriebe, die Führen in Teilzeit ermöglichen und praktizieren 2022
Quelle: IAB-Betriebspanel 2022, gewichtete Werte.

Die Möglichkeit, Führungspositionen in Teilzeit auszuüben, sagt noch nichts über die tatsächliche Nutzung aus. In deutlich über der Hälfte der Betriebe, die Führung in Teilzeit anbieten, wird von dem Angebot auch tatsächlich Gebrauch gemacht. Das betrifft 58 Prozent der privatwirtschaftlichen Betriebe und 55 Prozent der Betriebe des öffentlichen Sektors.

Während es bei Teilzeit-Führungspositionen darum geht, Betreuungspflichten mit beruflichem Aufstieg und Fortkommen besser zu vereinbaren, zielen andere Personalinstrumente darauf ab, das Interesse und die Bereitschaft zu wecken, sich den Herausforderungen einer Führungsaufgabe zu stellen und berufliches Potenzial zu entwickeln. Zu diesen Personalinstrumenten gehören Mentoring-Programme, Frauenförderpläne, spezielle Weiterbildungsmaßnahmen oder Zielvereinbarungen zur Erhöhung des Frauenanteils im Management. In Deutschland bieten etwa fünf Prozent aller Betriebe mit mehr als zehn Beschäftigten spezielle Programme für Frauen an (Kohaut/Möller 2017).

In einer empirischen Studie mit Längsschnittdaten des IAB (Kohaut/Möller 2023b) wurde untersucht, ob Frauen, die in Betrieben mit speziellen Programmen für Frauen beschäftigt waren, eine höhere Wahrscheinlichkeit hatten im Jahr 2014 eine Führungsposition zu besetzen. Es wurden sowohl Probit-Modelle

für die Einführung als auch Probit-Modelle für das Vorhandensein solcher Programme geschätzt. Insgesamt sind die Ergebnisse gemischt. Die Ergebnisse in dem Modell für die Einführung von Programmen scheinen mit den theoretischen Überlegungen übereinzustimmen. Die Einführung von Mentoring erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass eine Frau im Jahr 2014 in eine Führungsposition aufsteigt. Betrachtet man hingegen das Vorhandensein von Programmen für Frauen, so zeigt sich kein signifikanter Effekt auf die Wahrscheinlichkeit, eine Führungsposition zu erreichen. Dies deutet darauf hin, dass die Einführung von Mentoringprogrammen wohl eher einen kurzfristigen Effekt hat.

14.5 Fazit

Frauen sind im Management der Privatwirtschaft nach wie vor seltener vertreten als es ihrem Anteil an den Beschäftigten entsprechen würde. Auf der ersten Führungsebene hat sich seit 2004 nicht viel verändert. 28 Prozent der Führungspositionen auf der ersten Führungsebene in der Privatwirtschaft sind 2022 mit Frauen besetzt (2004: 25 Prozent). Nach wie vor partizipieren Frauen in Ostdeutschland stärker an Führungspositionen als in Westdeutschland, aber auch sie erreichen auf der ersten Führungsebene nicht den Anteil, der ihrem Beschäftigtenanteil entspricht. Der Unterschied zwischen Ost- und Westdeutschland ist über den Beobachtungszeitraum praktisch gleichgeblieben. Auch die Einführung des »Gesetzes zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen« im Jahr 2016 hat dieses Bild kaum geändert. Ob das neue Zweite Führungspositionen-Gesetz (FüPoG II), das im August 2021 in Kraft trat, mehr bewirken wird, kann noch nicht endgültig beurteilt werden.

Auf der zweiten Führungsebene sieht es etwas besser aus. Dort hat sich der Anteil an Frauen auf Führungspositionen seit 2004 um acht Prozentpunkte erhöht. Damit ist für Deutschland ein Repräsentanzwert von 0,93 erreicht. In privatwirtschaftlichen Betrieben im Osten haben Frauen auf der zweiten Führungsebene – gemessen an ihrer Repräsentanz – bereits mit den Männern gleichgezogen. Der seit vielen Jahren relativ hohe Anteil von Frauen auf der zweiten Führungsebene führt allerdings nicht dazu, dass verstärkt Frauen in Spitzenpositionen kommen. Hier zeigen sich möglicherweise auch die unsichtbaren Barrieren, die Frauen am Aufstieg in eine Führungsposition hindern und als »gläserne Decke« bezeichnet werden (für einen Überblick siehe Holst/Wiemer 2010).

Warum berufliche Karrieren von Frauen und Männern so ungleich verlaufen, kann mit den vorliegenden Daten nicht geklärt werden. Anzunehmen ist jedoch, dass sowohl betriebliche Rahmenbedingungen als auch die persönliche Lebenssituation von potenziellen Führungskräften darüber entscheiden, ob

sie in Führungspositionen aufsteigen (für einen Überblick siehe Kaup 2015). Hier ergeben sich Ansatzpunkte für Unternehmen: Mentoring-Programme helfen, Hindernisse, mit denen Frauen auf ihrem Karriereweg konfrontiert sind, abzubauen. Sie bieten Frauen die Gelegenheit, gesehen zu werden und ihre Fähigkeiten und Kompetenz offenzulegen (Kohaut/Möller 2023b). Für Beschäftigte mit Betreuungspflichten helfen Maßnahmen, die die zeitliche und räumliche Flexibilität erhöhen. Dazu kann die Möglichkeit zur Arbeit im Home-Office ebenso wie das Angebot flexibler Arbeitszeitmodelle beitragen. Die Bereitschaft von Arbeitgebern und Arbeitgeber:innen, Führen mit reduzierter Arbeitszeit zu ermöglichen, kann insbesondere für Personen mit Betreuungspflichten einen Weg darstellen, den beruflichen Aufstieg trotz familiärer Pflichten zu meistern. Bislang wird diese Möglichkeit allerdings noch relativ selten genutzt: Nur etwa 13 Prozent der Betriebe der Privatwirtschaft haben auch Führungskräfte, die in Teilzeit arbeiten.

Literatur

Bertrand, Marianne (2018), Coase Lecture – The Glass Ceiling, in: *Economica*, Jg. 85, H. 338 S. 205–231.

Bertrand, Marianne (2020), Gender in the Twenty-First Century – Richard T. Ely Lecture, in: *AEA Papers and Proceedings*, Bd. 110, S. 1–24.

Billing, Yvonne /Alvesson, Mats (2014), Leadership: A Matter of Gender?, in: Savita Kumra/Ruth Simpson/Ronald Burge (Hg.), *The Oxford Handbook of Gender in Organizations*, Oxford, S. 200–222.

Boll, Christina (2017), Geschlechtergleichstellung weltweit langsam, in: *Wirtschaftsdienst*, H. 11, S. 824–826.

Booth, Alison/Francesconi, Marco/Frank, Jeff (2003), A sticky floors model of promotion, pay, and gender, in: *European Economic Review*, Jg. 47, H. 2, S. 295–322.

Bossler, Mario/Mosthaf, Alexander/Schank, Thorsten (2020), Are female managers more likely to hire more female managers? Evidence from Germany, in: *Industrial and Labor Relations Review*, Jg. 73, H. 3, S. 676–704.

Brescoll, Victoria (2015), How gender stereotypes of emotion harm women leaders, in: Isabell Welpe/Tobias Schwarzmüller (Hg.), *Selection of Men and Women as Leaders: Perspectives from Business, Research, Media and Politics*, Wiesbaden, S. 185–197.

Bundesgesetzblatt (2021), *Gesetz zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst*, Teil I, Nr. 51, 11. August 2021, Bonn.

Busch, Anne/Holst, Elke (2011), *Gender-specific occupational segregation, glass ceiling effects, and earnings in managerial positions: Results of a fixed effects model*, DIW Discussion Paper, Nr. 1101, Berlin.

Calás, Marta/Smircich, Linda/Holvino, Evangelina (2014), Theorizing Gender-and-Organization: Changing Times … Changing Theories?, in: Savita Kumra/Ruth Simpson/Ronald J. Burge (Hg.), *The Oxford Handbook of Gender in Organizations*, Oxford, S. 17–52.

Eagly, Alice/Karau, Steven (2002), Role congruity theory of prejudice toward female leaders, in: *Psychological Review*, Jg. 109, H. 3, S. 573–598.

Ellguth, Peter/Kohaut, Susanne/Möller, Iris (2014), The IAB Establishment Panel – Methodological Essentials and Data Quality, in: *Journal for Labour Market Research*, Jg. 47, H. 1, S. 27–41.

Eurostat (2023), letzter Zugriff: 13.01.2024, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/TQOE1C2__custom_6862785/bookmark/table?lang=de&bookmarkId=aadc1ede-76ba-473c-8d69-d205ca03982f.

Heilman, Madeline (2015), Gender stereotypes: Impediments to women's career progress, in: Isabell Welpe/Prisca Brosi/Lisa Ritzenhöfer/Tanja Schwarzmüller (Hg.), *Auswahl von Männern und Frauen als Führungskräfte*, Wiesbaden, S. 73–84.

Hipp, Lena/Sauermann, Armin/Stuth, Stefan (2022), *Führung in Teilzeit? Eine empirische Analyse zur Verbreitung von Teilzeitarbeit unter Führungskräften in Deutschland und Europa*, WZB Discussion Paper, Nr. SP 2022–501, Berlin.

Holst, Elke (2009), *Führungskräftemonitor 2001–2006*, Forschungsreihe Band 7 des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2. Aufl., Baden-Baden.

Holst, Elke/Wiemer, Anita (2010), Frauen sind in Spitzengremien der Wirtschaft unterrepräsentiert, in: *Wirtschaftsdienst*, H. 10, S. 692–699.

Holst, Elke/Wrohlich, Katharina (2019), Frauenanteile in Aufsichtsräten großer Unternehmen in Deutschland auf gutem Weg – Vorstände bleiben Männerdomänen, in: *DIW-Wochenbericht*, Nr. 3/2019, S. 20–34.

Jackson, Jerlando./O'Callaghan, Elizabeth (2009), What do we know about glass ceiling effects? A taxonomy and critical review to inform higher education research, in: *Research in Higher Education*, Jg. 50, S. 460–482.

Kaup, Julia (2015), *Die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen – Eine Ursachenanalyse*, Wiesbaden.

Koenig, Anne/Eagly, Alice (2014), Evidence for the social role theory of stereotype content: observations of groups' role shape stereotypes, in: *Journal of Personality and Social Psychology*, Jg. 107, S. 371–392.

Kohaut, Susanne/Möller, Iris (2017), Führungspositionen in Betrieben und Verwaltungen: Oberste Chefetage bleibt Männerdomäne, in: *IAB-Kurzbericht*, Nr. 24.

Kohaut, Susanne/Möller, Iris (2023a), Frauen bleiben nach wie vor unterrepräsentiert, in: *IAB-Kurzbericht*, Nr. 22.

Kohaut, Susanne/Möller, Iris (2023b), Women and leading positions in Germany: The role of promotion programs for women, in: *Management Revue*, Jg. 34, H. 1, S. 30–52.

Krishnan, Hema (2009), What causes turnover among women on top management teams?, in: *Journal of Business Research*, Jg. 62, S. 1181–1186.

Lyness, Karen/Grotto, Angela (2018), Women and leadership in the United States: Are we closing the gender gap?, in: *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behaviour*, Jg. 5, S. 227–265.

Mai, Christian/Büttgen, Marion/Schwarzinger, Dominik (2017), Think-manager-consider-female: Eine Analyse stereotypischer Ansichten über weibliche Führungskräfte und die em-

pirische Überprüfung ihrer realen Persönlichkeit anhand der Big Five und Dunklen Triade, in: *Schmalenbachs Zeitschrift für betriebliche Forschung*, Jg. 69, S. 119–152.

Powell, Gary (2014), Sex, gender, and leadership: What do four decades of research tell us?, in: Savita Kumra/Ruth Simpson/Ronald Burge (Hg.), *The Oxford Handbook of Gender in Organizations*, Oxford, S. 249–268.

Ridgeway, Cecilia (2001), Gender, status and leadership, in: *Journal of Social Issues*, Jg. 57, S. 637–655.

Smith, Nina/Smith, Valdemar/Verner, Mette (2013), Why are so few females promoted into CEO and Vice President positions? Danish empirical evidence, 1997–2007, in: *Industrial and Labor Relations Review*, Jg. 66, H. 2, S. 380–408.

Sondergeld, Virginia/Wrohlich, Katharina/Kirsch, Anja (2024), Managerinnen-Barometer 2024, in: *DIW-Wochenbericht*, Nr. 3–4.

van den Brink, Marieke/Benschop, Yvonne (2014), Gender in academic networking: The role of gatekeepers in professorial recruitment, in: *Journal of Management Studies*, Jg. 51, H. 3, S. 460–492.

Weissenrieder, Caprice/Graml, Regine/Hagen, Tobias/Ziegler, Yvonne (2017), Ist die gläserne Decke noch aktuell? Untersuchung wahrgenommener Aspekte der Unternehmenskultur und der geschlechtsspezifischen Unterschiede in Karrierechancen, in: *Gender*, Jg. 9, H. 1, S. 115–132.

15. Die Rolle von Firmen für Geschlechterungleichheit

Matthias Collischon und Florian Zimmermann

Dr. Matthias Collischon ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), nachdem er 2020 in der Volkswirtschaftslehre zum Thema *»Gender Differences in the Labor Market«* promovierte. Seine Forschungsinteressen umfassen Geschlechterunterschiede auf dem Arbeitsmarkt, Forschung zu Job- und Lebenszufriedenheit, sowie Methodenforschung. Er publizierte mehrfach in hochrangingen, internationalen Journals, etwa dem *European Sociological Review*, *Sociological Science*, dem *Journal of Human Resources* und *Social Forces*.

Dr. Florian Zimmermann ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Er promovierte 2023 in der Soziologie zum Thema *»Gender Wage Inequalities in Firms«*. Seine Forschungsinteressen umfassen soziale Ungleichheit, Geschlechterunterschiede, Migrationssoziologie und Methodenforschung. Florian Zimmermann publizierte seine Forschung in internationalen Fachzeitschriften wie *Sociological Science*, *European Sociological Review* und *Proceedings of the National Academy of Sciences*.

Zusammenfassung:

- Firmen spielen eine zentrale Rolle für die Geschlechterungleichheit am Arbeitsmarkt.
- Männer arbeiten eher in hoch bezahlenden Firmen, während Frauen eher in Firmen mit niedrigerer Entlohnung arbeiten.
- Die Geschlechterlohnlücken innerhalb von Firmen sind deutlich kleiner als zwischen Firmen, aber immer noch signifikant.
- Betriebliche Maßnahmen zur Frauenförderung, weibliche Managerinnen in der mittleren Managementebene sowie die Tarifbindung gehen mit geringeren Geschlechterlohnlücken innerhalb von Firmen einher.

15.1 Firmen und Lohnungleichheit

Firmen sind zentrale Akteure auf dem Arbeitsmarkt, denn in Firmen werden unter anderem Löhne verhandelt und über Einstellungen und Beförderungen entschieden (Berchtle 1980; Tomaskovic-Devey/Avent-Holt 2019). Deshalb kommt Firmen eine besondere Rolle für die Entstehung und Aufrechterhaltung sozialer Ungleichheiten zu. In der soziologischen Forschung wurde diese Rolle lange nicht erforscht, jedoch riefen bereits Baron und Bielby zu *»bring the Firm back in«* (Baron/Bielby 1986) auf. Also dazu, Firmen wieder in den Fokus der soziologischen Forschung zu nehmen. Seitdem, sicher auch aufgrund der besseren Verfügbarkeit von Daten, entwickelte sich in den Sozialwissenschaften und der Ökonomik ein reichhaltiger Forschungsstrang, der sich mit der Rolle von Firmen für Ungleichheit beschäftigt.

In diesem Beitrag legen wir ein besonderes Augenmerk auf die Bedeutung von Firmen für die Entstehung und Aufrechterhaltung von Geschlechterungleichheit in der Entlohnung. Dabei gibt es zwei allgemeine theoretische Möglichkeiten, wie Firmen Geschlechterlohnungleichheiten beeinflussen können. Erstens können Frauen und Männer in Firmen mit unterschiedlich hoher Bezahlung arbeiten. Männer könnten zum Beispiel vor allem in Firmen, die überdurchschnittlich hohe Löhne zahlen, beschäftigt sein und Frauen in Firmen mit niedrigerer Entlohnung arbeiten. Dann würden die unterschiedlichen Lohnniveaus der Firmen die Geschlechterlohnungleichheit erklären. Dazu betrachten wir in diesem Beitrag mögliche theoretische Ursachen, warum Frauen von der Beschäftigung in gut zahlenden Firmen ausgeschlossen sein könnten.

Zweitens können Frauen und Männer in derselben Firma unterschiedlich entlohnt werden. In diesem Fall wäre eine genauere Betrachtung des organisationalen Kontexts notwendig, um zu untersuchen, warum Frauen in vielen Firmen weniger verdienen als Männer. In diesem Zusammenhang werden wir uns auf drei relativ neue Forschungsstränge fokussieren, die die Bedeutung des organisationalen Kontexts für die Geschlechterlohnlücke in Firmen hervorheben: die Rolle von betrieblichen Maßnahmen (etwa gezielte Maßnahmen zur Förderung von Frauen), der Einfluss von Managerinnen und weiblichen Führungskräften und die Wirkung von betrieblicher Mitbestimmung.

Bevor wir in die konkrete Forschung einsteigen, möchten wir noch einen wichtigen, semantischen Hinweis liefern: Wir reden grundsätzlich von »Firmen«, wenn es um theoretische Mechanismen geht oder wenn tatsächlich auch Firmen gemeint sind, die auch mehrere Niederlassungen haben können. Wenn wir von Arbeitgebern oder Unternehmen sprechen, verwenden wir den Begriff gleichbedeutend zu Firmen. »Betriebe« hingegen meint die lokale Niederlassung einer Firma, also eine Betriebsstätte in einer Gemeinde (Bächmann u.a.

2023, S. 12 f.). Für Firmen mit nur einer Niederlassung wären somit die Begriffe »Firma« und »Betrieb« gleichbedeutend. Dies ist vor allem in der Forschung zu Deutschland wichtig, da hier häufig Betriebe untersucht werden; eine Firma kann aus mehreren Betrieben bestehen.

15.2 Männer arbeiten häufiger in Firmen, die überdurchschnittlich hohe Löhne zahlen

Firmen spielen eine zentrale Rolle für die Lohnungleichheit am Arbeitsmarkt, denn Firmen legen fest, welche Berufsfelder (potenziellen) Angestellten zur Verfügung stehen und handeln auf dem Arbeitsmarkt die Entlohnung dieser Berufe aus. Beispielsweise dürften Beschäftigte bei einem großen Automobilkonzern in einer Bürotätigkeit besser entlohnt werden als Beschäftigte in kleineren Zuliefererfirmen, selbst wenn sie vergleichbare Tätigkeiten verrichten. Die Untersuchung dieser firmenspezifischen Lohnprämien hat eine weitreichende Tradition in der empirischen Forschung (z.B. Abowd u.a. 1999). Diese Unterschiede zwischen Firmen können zur Geschlechterlohnungleichheit beitragen, wenn etwa Firmen, die ein besonders hohes Lohnniveau haben, seltener Frauen einstellen oder sich weniger Frauen bei diesen Firmen bewerben.

Dies wurde zum ersten Mal von Francine Blau (1977) untersucht. Sie zeigte, dass Arbeitgeber mit höherem Lohnniveau im Durchschnitt weniger Frauen beschäftigen (Blau 1977). Petersen und Morgan (1995) untersuchten Lohnlücken zwischen Männern und Frauen für die USA und zeigten, dass es nur kleine Lohnlücken innerhalb von Berufen in Betrieben gibt, jedoch die ungleiche Sortierung von Männern und Frauen zu verschiedenen Firmen deutlich zur Geschlechterlohnungleichheit beiträgt. Praktisch bedeutet dies, dass Männer häufiger in Firmen arbeiten, die höhere Löhne zahlen. Diese Ergebnisse aus den USA spiegeln aktuelle Ergebnisse aus Deutschland wider (Zimmermann 2023). Während die bereinigte Geschlechterlohnlücke – das heißt die Lohnlücke, wenn man die Effekte anderer Charakteristika, wie zum Beispiel der Bildung herausrechnet – in der deutschen Privatwirtschaft, für sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte, im Zeitraum von 2012 bis 2018 im Durchschnitt ungefähr 15 Prozent beträgt, sinkt diese Lücke innerhalb von Betrieben auf rund zehn Prozent (Zimmermann 2023). Somit erklärt die Sortierung von Frauen und Männern in unterschiedlich entlohnende Betriebe ungefähr ein Drittel der Geschlechterlohnlücke.

Diese empirischen Ergebnisse werfen die Frage auf, welche Mechanismen erklären können, dass Männer und Frauen in unterschiedlich entlohnenden Firmen arbeiten. Eine klassische ökonomische Erklärung ist die sogenannte *taste-*

based discrimination. Sie wurde von Gary Becker (1957) entwickelt und argumentiert, dass Arbeitgeber einen *taste for discrimination* haben können und lieber mit bestimmten Gruppen zusammenarbeiten, als mit anderen. In der Praxis könnte das etwa bedeuten, dass, aufgrund von Vorurteilen Männer eher Männer anstelle von Frauen einstellen, weil sie lieber mit Männern zusammenarbeiten. Diese Art der Diskriminierung könnte auch passieren, wenn die aktuelle Belegschaft lieber mit einer bestimmten Gruppe zusammenarbeitet, und Arbeitgeber:innen deshalb diskriminieren. Nach dieser Theorie sind sich Arbeitgeber:innen vollkommen bewusst, dass die Diskriminierung für sie Kosten verursachen kann, da sie nicht die produktivsten Personen anstellen. Jedoch sind sie bereit, diese Kosten zu tragen (Becker 1957). Somit könnte es zu Geschlechterlohnungleichheiten kommen, wenn besonders in gut entlohnenden Firmen Frauen aufgrund von Vorurteilen seltener eingestellt werden.

Neben dieser ökonomischen Diskriminierungstheorie gibt es auch soziologische Ansätze, die Gruppenungleichheiten in Firmen erklären. Ein Erklärungsansatz ist die sogenannte soziale Schließung und geht zurück auf Max Weber (1922). Laut sozialer Schließung können Individuen, die nicht zu einer bestimmten Gruppe gehören, aus sozialen Systemen ausgeschlossen werden; die Theorie funktioniert vergleichbar zur *taste-based discrimination*. In Bezug auf Geschlechterungleichheiten könnten Männer freie Stellen in gut entlohnenden Firmen vorzugsweise an andere Männer vergeben, wodurch Frauen von diesen Firmen und gut bezahlten Erwerbsmöglichkeiten ausgeschlossen werden (Tilly 1998; Tomaskovic-Devey/Avent-Holt 2019). Wenn Frauen und Männer durch soziale Schließung in Firmen mit unterschiedlichen Lohnniveaus arbeiten, kann die Geschlechterlohnungleichheit innerhalb von Firmen gering, am gesamten Arbeitsmarkt aber hoch sein. Somit kann soziale Schließung zur Entstehung und dem Fortbestehen von Geschlechterungleichheiten beitragen.

Diese Faktoren weisen vor allem auf Diskriminierung durch die Arbeitgeberseite als Erklärungsmuster für Lohnlücken hin. Es gibt auch Studien, die unterschiedliche Präferenzen von Männern und Frauen bei der Stellensuche als zusätzliche Ursache von Lohnungleichheiten identifizieren. Dazu untersuchen Lochner und Merkl (2023) das Bewerbungsverhalten von Männern und Frauen. Sie finden heraus, dass sich Frauen deutlich seltener als Männer auf Stellen bewerben, die hohe Flexibilitätsanforderungen wie häufige Dienstreisen aufweisen und die häufig von Firmen, die Beschäftigte im Durchschnitt höher entlohnen, ausgeschrieben werden. Laut ihrer Analyse erklärt das Bewerbungsverhalten etwa die Hälfte der Geschlechterlohnlücke. Speziell für Mütter zeigt eine Studie von Kuziemko und anderen (2020), dass Frauen mit der Geburt eines Kindes die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als schwieriger als erwartet empfinden, was ebenfalls zu einem niedrigeren Arbeitsangebot führen kann. Diese beiden Studien zei-

gen exemplarisch, dass nicht nur die unmittelbare Diskriminierung durch die Arbeitgeberseite Lohnlücken erklären könnte, sondern auch unterschiedliches Bewerbungsverhalten von Männern und Frauen.

Redmond und Mcguinness (2018) zeigen ergänzend, dass Unterschiede bei den Präferenzen für Jobs zwischen Männern und Frauen vorliegen: Männer schätzen Karrieremöglichkeiten und eine gute Reputation der Firma wichtiger ein als Frauen. Frauen räumen im Gegenzug Arbeitsplatzsicherheit, einen kürzeren Arbeitsweg und eine angemessene Work-Life-Balance einen höheren Stellenwert ein. In der Studie erklären diese Unterschiede in den Präferenzen etwa zehn Prozent der Geschlechterlohnlücke. Somit können auch Unterschiede im Bewerbungsverhalten eine Erklärung für Geschlechterlohnlücken liefern. Ein Teil dieser Unterschiede in den Präferenzen könnte sich jedoch auch dadurch erklären lassen, dass Frauen eine potenzielle Diskriminierung am Arbeitsplatz antizipieren und sich deshalb erst gar nicht bewerben. Ebenso können Restriktionen bei der Kinderbetreuung, wenn nicht genügend Betreuungsplätze zur Verfügung stehen, das Erwerbsverhalten von Frauen beeinflussen. So ist es möglich, dass Frauen sich etwa nicht auf Vollzeitstellen bewerben, wenn es keine ausreichenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten gibt.

Insgesamt haben wir in diesem Abschnitt anhand der Literatur gezeigt, dass Männer eher bei Hochlohnfirmen zu arbeiten. Diese Selektion von Männern und Frauen in unterschiedlichen Firmen erklärt für Deutschland etwa ein Drittel der Geschlechterlohnlücke. Mögliche Gründe hierfür sind unter anderem, Diskriminierung von Frauen, sowie Selbstselektion bei der Jobwahl zwischen Männern und Frauen. Ein möglicher Ansatz zur Verringerung der Geschlechterlohnlücke könnte deshalb die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Firmen sein, beispielsweise durch Angebote für Kinderbetreuung (Lochner/Merkl 2023). Dadurch würden sich Frauen dann auch häufiger bei Hochlohnfirmen bewerben.

15.3 Verbleibende Lohnungleichheiten in Firmen

Nach Betrachtung der Lohnunterschiede zwischen Firmen, untersuchen wir nun Geschlechterlohnungleichheiten innerhalb von Firmen. Obwohl die Beschäftigung in unterschiedlichen Firmen rund ein Drittel der bereinigten Geschlechterlohnlücke erklären kann, verbleiben dennoch zwei Drittel der Lohnlücke innerhalb von Firmen. Diese verbleibende Lücke schwankt zudem stark in verschiedenen Firmen. In Abbildung 1 stellen wir die Geschlechterlohnlücken für die Betriebe des IAB-Betriebspanels dar. Hierbei zeigt sich, dass es eine große Variation der Lohnlücken gibt: Während Frauen in einigen Firmen rund 60 Prozent weniger verdienen als Männer, verdienen Frauen in manchen Firmen sogar

30 Prozent mehr als Männer. Um diese Unterschiede in den Lohnlücken zwischen Firmen zu untersuchen, betrachten wir den organisationalen Kontext, also die Merkmale einer Firma, wie etwa die Anzahl der Beschäftigten oder den Anteil der weiblichen Angestellten.

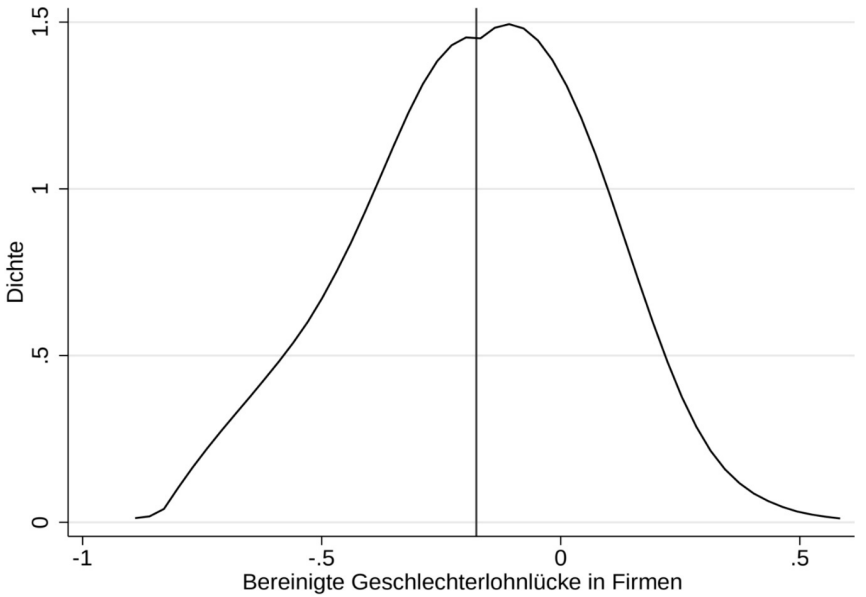


Abbildung 1: Bereinigte Lohnlücken innerhalb von Betrieben in 2018. Die Lohnlücke ist bereinigt auf Alter, quadriertes Alter, Betriebszugehörigkeit, Arbeitsmarkterfahrung und Bildung.
Quelle: Basierend auf eigenen Berechnungen mit den Linked-Employer-Employee-Daten des IAB (LIAB) 1993–2019 (Ruf u.a. 2021).

15.3.1 Betriebliche Maßnahmen und Geschlechterlohnlücken

Firmen können betriebliche Maßnahmen anbieten mit dem Ziel, eine Reduktion der Geschlechterungleichheit zu erreichen. Unter diese Maßnahmen fällt zum Beispiel die gezielte Förderung von Frauen innerhalb der Firma, oder die Einrichtung von Kindertagesstätten in der Firma, um eine bessere Verbindung von Familienleben und Erwerbstätigkeit zu ermöglichen. Diese Maßnahmen erfreuen sich immer größerer Beliebtheit. In Abbildung 2 zeigen wir mit den Daten des IAB-Betriebspanels (Bächmann u.a. 2023) den Anteil der Betriebe, die angeben, mindestens eine dieser drei Gleichstellungsmaßnahmen anzubieten. Die abge-

fragten Maßnahmen sind betriebliche Kinderbetreuung, Angebote für Personen in Elternzeit und gezielte Frauenförderung. Hierbei zeigt Abbildung 2, dass der Anteil an Betrieben mit mindestens einer Maßnahme von sieben Prozent im Jahr 2004 auf 14 Prozent im Jahr 2016 angestiegen ist. Die Frage ist nun, ob diese Maßnahmen tatsächlich die Lage von Frauen verbessern, oder, wie häufig argumentiert, nur Imagemaßnahmen der Firmen darstellen.

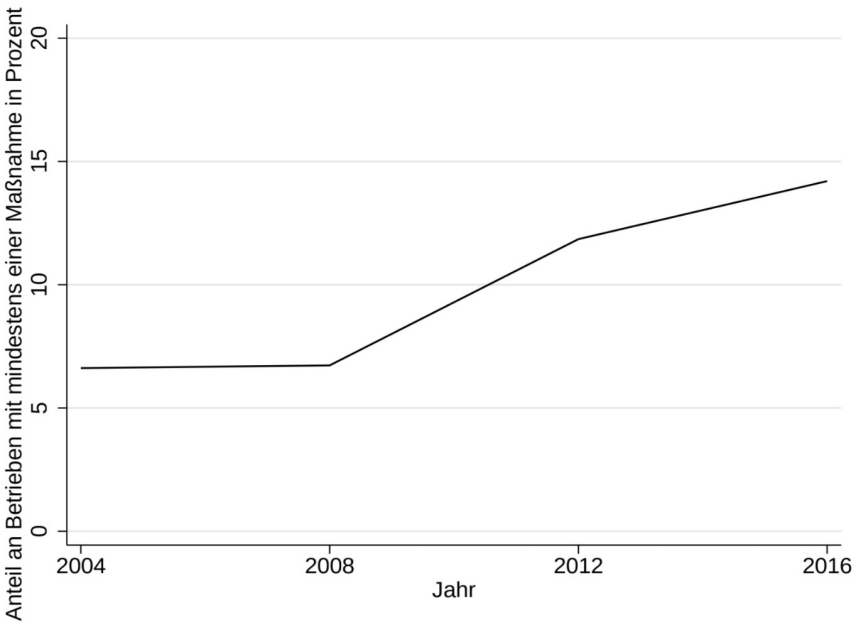


Abbildung 2: Betriebe mit betrieblichen Gleichstellungsmaßnahmen.
Quelle: Basierend auf eigenen Berechnungen mit dem IAB Betriebspanel 1993–2022 (Bächmann u.a. 2023).

Theoretisch könnten betriebliche Maßnahmen über unterschiedliche Kanäle zu einer Senkung der Geschlechterlohnlücke führen. Sie könnten etwa Firmen zu attraktiveren Arbeitgebern für vielversprechende Bewerberinnen machen (sowohl bezogen auf Einstellungen als auch auf Frauen, die die Firma potenziell verlassen könnten und es aufgrund der Maßnahmen seltener tun), zu einer Umverteilung der Löhne innerhalb der Firma von Männern hin zu Frauen führen und ein Signal an die interne Personalabteilung sein, diskriminierendes Verhalten zu reduzieren. Zusätzlich könnten Flexibilisierungsmaßnahmen, wie zum Beispiel firmeneigene Kindertagesstätten oder großzügige Homeoffice-Regelungen, dazu führen, dass vor allem Frauen mehr Stunden arbeiten oder besser bezahlte Positionen erreichen können.

Einige empirische Studien haben sich dieser Frage angenommen. Huffman und andere (2017) untersuchen anhand des IAB-Betriebspanels, ob betriebliche Maßnahmen mit einer Reduktion der Geschlechterlohnlücke einhergehen. Sie finden heraus, dass vor allem Frauen am unteren Ende der Einkommensverteilung von den Maßnahmen profitieren und hier die Lohnlücke verringert wird, während das nicht für gutverdienende Frauen der Fall ist – hier haben die Maßnahmen keinen signifikanten Effekt. Van der Lippe und andere (2019) untersuchen den Zusammenhang zwischen Work-Life-Balance-Maßnahmen und Geschlechterlohnlücken in unterschiedlichen europäischen Ländern mit Daten von 259 Firmen aus neun Ländern und finden heraus, dass mehr betriebliche Maßnahmen mit kleineren Lohnlücken einhergehen.

Neben diesen Querschnittsstudien untersuchen Zimmermann und Collischon (2023) mit Längsschnittdaten, ob die Einführung von betrieblichen Maßnahmen zu geringeren Geschlechterungleichheiten in Betrieben führt. Sie nutzen dazu Daten des IAB-Betriebspanels und administrative Daten der Beschäftigten. Es zeigt sich in den Analysen, dass die Einführung einer zusätzlichen Maßnahme die Lohnlücke tatsächlich statistisch signifikant um mindestens 1,1 Prozentpunkte reduziert. Die Autoren zeigen auch, dass dieser Effekt vor allem durch Lohnerhöhungen der aktuellen Belegschaft getrieben ist, sowie durch mehr Beförderungen von Frauen in der Firma. Im Gegensatz dazu gibt es keine Effekte auf Austritte und Einstellungen von Frauen oder die Löhne von männlichen Angestellten. Übrig bleiben hier als Kanäle also entweder eine Reduktion der Diskriminierung oder ein höheres Arbeitsangebot von Mitarbeiterinnen, also zum Beispiel ein Wechsel von Teilzeit in Vollzeit.

Insgesamt ist die Forschung zu betrieblichen Maßnahmen und Lohnlücken ein relativ neues Feld, auf dem es noch viel zu erforschen gibt. Die bisherigen Ergebnisse deuten jedoch darauf hin, dass betriebliche Maßnahmen nicht nur pure Imagemaßnahmen sind, sondern tatsächlich zur Reduktion von Geschlechterungleichheiten in Firmen beitragen. Eine mögliche politische Implikation aus diesen Ergebnissen wäre es, als Gesetzgeber die Einrichtung entsprechender Maßnahmen zu fördern.

15.3.2 Können Managerinnen Lohnlücken reduzieren?

Die Unterrepräsentation von Frauen in Aufsichtsräten und Managementpositionen ist ein oft diskutiertes Thema in der Öffentlichkeit, wie beispielsweise die Diskussion zu Frauenquoten in Aufsichtsräten zeigt (Süddeutsche Zeitung 2024; Zeit 2024). Im Zeitverlauf zeigt Abbildung 3, dass der Frauenanteil in Managementpositionen der ersten Führungsebene, also z. B. der Geschäftsführung, in der Pri-

vatwirtschaft von 25 Prozent im Jahr 2004 auf 28 Prozent im Jahr 2022 gestiegen ist. Bei der zweiten Führungsebene, die etwa Vorgesetzte umfasst, stieg der Anteil ebenfalls von 33 Prozent auf 41 Prozent (Kohaut/Möller 2023). Somit zeigt sich insgesamt, dass Frauen nach wie vor in Führungspositionen, besonders in der ersten Führungsebene, unterrepräsentiert sind.

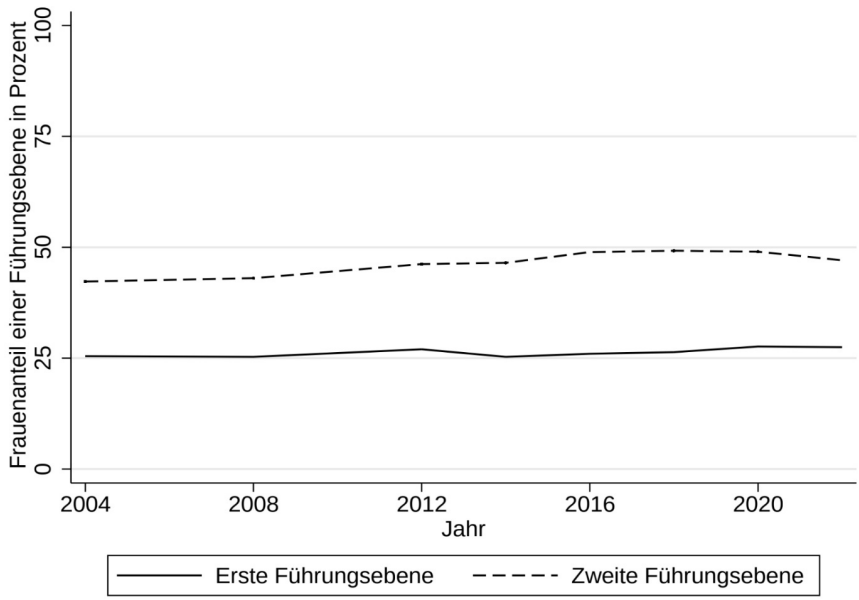


Abbildung 3: Frauenanteil in den Führungsebenen im Zeitverlauf.
Quelle: Eigene Abbildung basierend auf den Berechnungen von Kohaut und Möller (2023)

Ein Argument für eine Frauenquote ist, dass die Unterrepräsentation von Frauen in Managementpositionen zur Geschlechterlohnlücke beitragen könnte, da Manager und Manager:innen unter anderem Beförderungen, Löhne und Neueinstellungen mitbestimmen (Huffman 2013). Die Forschung zeigt, dass es in vielen Ländern geringere Geschlechterlohnlücken in Firmen mit einem höheren Frauenanteil in Managementpositionen gibt, beispielsweise in Deutschland, Schweden, Portugal und den USA (Cardoso/Winter-Ebmer 2010; Cohen/Huffman 2007; Hensvik 2014; Zimmermann 2022).

Doch wie können Managerinnen Geschlechterlohnlücken verringern? Empirische Studien für Deutschland zeigen, dass vor allem Managerinnen in der zweiten Führungsebene Geschlechterlohnlücken verringern (Hirsch 2013; Zimmermann 2022). Theoretisch kann dieser Befund dadurch erklärt werden, dass

diese Managerinnen oft direkt mit Mitarbeiter:innen zusammenarbeiten und weibliche Angestellte von dieser Zusammenarbeit profitieren. Beispielsweise befördern Managerinnen häufiger weibliche Angestellte (Kurtulus/Tomaskovic-Devey 2012). Interessanterweise trifft dieser Befund auch auf Manager und männliche Angestellte zu. Somit scheint es, dass vor allem das eigene Geschlecht gefördert wird. Zudem bewerten Managerinnen die Leistung von Mitarbeiterinnen im Durchschnitt besser (Castilla 2011), was mit höheren Löhnen einhergeht (Lyness/Heilman 2006).

Im Gegensatz zur zweiten Führungsebene finden Studien jedoch keinen eindeutigen Zusammenhang zwischen Managerinnen in der ersten Führungsebene und der Geschlechterlohnlücke (Hirsch 2013; Zimmermann 2022). Theoretisch könnten Managerinnen in dieser Führungsebene die Organisationskultur in Firmen frauenfreundlicher gestalten, beispielsweise durch die Einführung von Maßnahmen zur Verringerung der Geschlechterungleichheit (Cohen/Huffman 2007). Empirisch findet sich jedoch kein Zusammenhang zwischen dem Frauenanteil in der ersten Führungsebene und der Einführung dieser Maßnahmen in Betrieben (Zimmermann 2022).

Insgesamt zeigt sich, dass Frauen in Deutschland vor allem von Managerinnen in der zweiten Führungsebene profitieren könnten. Somit würden die Ergebnisse dafürsprechen, bei der Diskussion über Frauen in Managementpositionen auch Quoten für weitere Führungsebenen neben dem Aufsichtsrat oder Vorstand zu berücksichtigen. Diese Implikationen decken sich mit einer Studie aus Norwegen (Bertrand u.a. 2019), die zeigt, dass die Einführung der Frauenquote in Aufsichtsräten nicht die Geschlechterungleichheit für Beschäftigte in Betrieben verringerte.

15.3.3 Tarifverträge und Geschlechterlohnlücken

Häufig wird von Seite der Arbeitnehmervertreter:innen und -vertreter argumentiert, dass Tarifverträge ein Mittel sind, um die Geschlechterlohnlücke zu reduzieren. So schreibt der DGB etwa: »*Wirksame Instrumente gegen die geschlechterspezifische Entgeltlücke sind Tarifverträge und Mitbestimmung. Für Beschäftigte in tarifgebundenen Unternehmen fällt sie zehn Prozentpunkte geringer aus als für Beschäftigte ohne Tarifvertrag*« (DGB 2022). Einige Argumente sprechen dafür, dass Tarifverträge aus theoretischer Sicht Lohnlücken verringern können. Tarifverträge können Lohnunterschiede in Firmen reduzieren, indem sie eine Art Mindestlohn für Berufe im Tarifvertrag festlegen. Dieser Mindestlohn könnte auch zu geringerer Lohndiskriminierung von Frauen führen. Zudem wird durch die kollektiven Lohnverhandlungen individuellen Verhandlungen und somit den Möglichkeiten der Dis-

kriminierung von Frauen weniger Raum gegeben (Tomaskovic-Devey/Avent-Holt 2019).

Auch empirisch findet die Sozialforschung, dass Geschlechterlohnlücken in Betrieben mit Tarifverträgen geringer sind. Elvira und Saporta (2001) zeigen für Arbeiter:innen im produzierenden Gewerbe in den USA, dass die Geschlechterlohnlücken in Betrieben mit Tarifverträgen statistisch signifikant kleiner sind. Heinze und Wolf (2009) nutzen deutschen Daten zu Betrieben und Beschäftigten, und finden heraus, dass die Geschlechterlohnlücke in Betrieben, in denen Tarifverträge gelten, statistisch signifikant geringer ausfällt als in anderen Betrieben. Dieser Unterschied bleibt bestehen, wenn man auf Firmencharakteristika, sowie die Berufserfahrung und Bildung von Beschäftigten kontrolliert. Beide Studien basieren jedoch auf Querschnittsanalysen. Somit könnte es immer noch der Fall sein, dass sich Betriebe mit und ohne Tarifvertrag nach unbeobachteten Kriterien unterscheiden, die ebenfalls mit geringeren Lohnlücken zusammenhängen. Betriebe mit Tarifvertrag könnten beispielsweise auch sonst formalisierte Einstellungsverfahren haben, die weniger Spielraum für Diskriminierung lassen.

Oberfichtner und andere (2020) nutzen daher Längsschnittdaten zu deutschen Beschäftigten und Betrieben von 1993 bis 2014 und untersuchen, ob die Einführung von Tarifverträgen zu einer Verringerung der Geschlechterlohnlücke führt. Die Autorinnen und Autoren finden im Einklang mit der Literatur, dass die Lohnlücken in Betrieben mit Tarifverträgen kleiner sind. Es zeigt sich jedoch nicht, dass die Einführung von Tarifverträgen zur Verringerung der Lohnlücke beiträgt. Insgesamt ist die Literatur hier also uneindeutig und es gibt viel Raum für zusätzliche Forschung.

15.4 Zusammenfassung und Ausblick

Dieser Beitrag untersuchte zwei Mechanismen, durch die Firmen zur Geschlechterungleichheit beitragen können. Erstens könnten Frauen seltener in Hochlohnfirmen arbeiten und zweitens könnten Frauen in derselben Firma geringere Löhne gezahlt werden. Im Hinblick auf die Arbeit in unterschiedlichen Firmen zeigt sich, dass Frauen seltener in Firmen arbeiten, die im Durchschnitt ein höheres Gehalt zahlen. Die Forschung deutet darauf hin, dass diese Segregation – also die Aufteilung von Frauen in Niedriglohnfirmen und Männern in Hochlohnfirmen – einerseits von Arbeitgeberseite bedingt ist, beispielsweise durch Diskriminierung oder durch soziale Schließung. Andererseits können Frauen sich aber auch gezielt bei Firmen bewerben, die geringere Löhne durch andere Vorteile kompensieren, wie beispielsweise seltenere Überstunden (vgl. Cha/Weeden 2014). Insge-

samt können Unterschiede zwischen den Firmen, in denen Männer und Frauen arbeiten, rund ein Drittel der bereinigten Geschlechterlohnlücke erklären.

Diese immer noch große, verbleibende Lohnlücke zeigt jedoch, dass es auch innerhalb von Betrieben noch Faktoren geben muss, die zu Geschlechterlohnlücken beitragen. Deshalb betrachteten wir im zweiten Schritt Lohnungleichheiten in Firmen und die Bedeutung des organisationalen Kontexts. Hierzu untersuchten wir gleichstellungsorientierte organisationale Maßnahmen, den Anteil von Managerinnen in Firmen und die Rolle von Tarifverträgen. Hier zeigt die Forschung, dass es jeweils Zusammenhänge mit Geschlechterlohnlücken gibt, diese jedoch nicht immer einfachen Mustern folgen. Beispielsweise könnten eine Erhöhung des Frauenanteils im Management und die Einführung betrieblicher Maßnahmen die Geschlechterlohnlücke verringern. Für Tarifverträge hingegen ist das Bild uneindeutig. Die Forschung zeigt zwar, dass Lohnlücken in Betrieben, in denen Tarifverträge gelten, kleiner sind, jedoch verringert die Einführung eines Tarifvertrags die Lohnlücke nicht nachweislich.

Insgesamt zeigt sich also, dass sowohl Segregation in verschiedene Firmen als auch der organisationale Kontext in Firmen einen substanziellen Teil der Geschlechterlohnlücke erklären kann, jedoch bleibt trotzdem ein unerklärter Rest übrig. Beispielsweise würde selbst bei Erhöhung des Frauenanteils im Management auf Parität, also 50 Prozent, immer noch eine Geschlechterlohnlücke verbleiben (Zimmermann, 2022). Zusammengefasst kann der Blick auf die Ebene von Firmen somit viel zum Verständnis der Geschlechterlohnlücke beitragen, aber sie sind nur Teil eines größeren Puzzles. Dies unterstreicht, wie vielschichtig das Problem der Geschlechterungleichheit ist und dass Maßnahmen auf vielen Ebenen – bei Individuen, in Betrieben, durch die Gesetzgebung – notwendig sind, um diese Lücken zu schließen.

Weiterhin besteht auch auf der Firmenebene viel Forschungsbedarf. Während beispielsweise die Repräsentation von Frauen in verschiedenen Führungsebenen untersucht wurde, wissen wir wenig über die genauen Tätigkeiten einzelner Manager:innen, meist werden unterschiedliche Aufgabenbereiche zusammengefasst. Somit könnte die Kategorisierung in Führungsebenen zu grob sein und eine Unterteilung nach genauen Tätigkeitsprofilen tiefere Einblicke in zugrundeliegende Mechanismen geben. Auf ähnliche Weise sind die untersuchten Maßnahmen in größere Kategorien zusammengefasst, die keine detaillierteren Aussagen erlauben. Schließlich ist auch noch unbekannt, ob die angebotenen Maßnahmen tatsächlich genutzt werden und ob deren Nutzung zur Verringerung der Lohnlücke beiträgt oder das Angebot alleine ausreicht.

Literatur

Abowd, John M./Kramarz, Francis/Margolis, David N. (1999), High Wage Workers and High Wage Firms, in: *Econometrica*, Jg. 67, H. 2, S. 251–333.

Bächmann, Ann-Christine/Bellmann, Lisa/Gensicke, Miriam/Kohaut, Susanne/Möller,Iris/Schwengler, Barbara/Tschersich, Nikolai/Umkehrer, Matthias (2023), IAB-Betriebspanel (IAB-BP) 1993–2022, in: *FDZ-Datenreport*, Jg. 2023, H. 16.

Baron, James N./Bielby, William T. (1980), Bringing the Firms Back in: Stratification, Segmentation, and the Organization of Work, in: *American Sociological Review*, Jg. 45, H. 5, S. 737.

Becker, Gary S. (1957), *The economics of discrimination*, Chicago.

Bechtle, Günter (1980), *Betrieb als Strategie: theoretische Vorarbeiten zu einem industriesoziologischen Konzept*, Frankfurt/M.

Bertrand, Marianne/Black, Sandra E./Jensen, Sissel/Lleras-Muney, Adriana (2019), Breaking the Glass Ceiling? The Effect of Board Quotas on Female Labour Market Outcomes in Norway, in: *The Review of Economic Studies*. Jg. 86, H. 1, S. 191–239.

Blau, Francine D. (1977), *Equal pay in the office*, Lexington.

Cardoso, Ana Rute/Winter-Ebmer, Rudolf (2010), Female-Led Firms and Gender Wage Policies, in: *ILR Review*, Jg. 64, H. 1, S. 143–163.

Castilla, Emilio J. (2011), Bringing Managers Back In, in: *American Sociological Review*, Jg. 76, H. 5, S. 667–694.

Cha, Youngjoo/Weeden, Kim A. (2014), Overwork and the Slow Convergence in the Gender Gap in Wages, in: *American Sociological Review*, Jg. 79, H. 3, S. 457–484.

Cohen, Philip N./Huffman, Matt L. (2007), Working for the Woman? Female Managers and the Gender Wage Gap, in: *American Sociological Review*, Jg. 72, H. 5, S. 681–704.

DGB (2022), Equal Pay? – Mit Tarifvertrag und guter Daseinsvorsorge!, in: *Klartext*, Nr. 09/2022, letzter Zugriff: 24.04.2024, https://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/wirtschafts-finanz-steuerpolitik/++co++0d9ad52a-a128-11ec-a3c8-001a4a160123.

Elvira, Marta M./Saporta, Ishak (2001), How does Collective Bargaining Affect the Gender Pay Gap?, in: *Work and Occupations*, Jg. 28, H. 4, S. 469–490.

Heinze, Anja/Wolf, Elke (2010), The intra-firm gender wage gap: a new view on wage differentials based on linked employer–employee data, in: *Journal of Population Economics*, Jg. 23, H. 3, S. 851–879.

Hensvik, Lena E. (2014), Manager Impartiality: Worker-Firm Matching and the Gender Wage Gap, in: *ILR Review*, Jg. 67, H. 2, S. 395–421.

Hirsch, Boris (2013), The impact of female managers on the gender pay gap: Evidence from linked employer–employee data for Germany, in: *Economics Letters*, Jg. 119, H. 3, S. 348–350.

Huffman, Matt L. (2013), Organizations, managers, and wage inequality, in: *Sex Roles*, Jg. 68, S. 216–222.

Huffman, Matt L./King, Joe /Reichelt, Malte (2017), Equality for Whom? Organizational Policies and the Gender Gap across the German Earnings Distribution, in: *ILR Review*, Jg. 70, H. 1, S. 16–41.

Kohaut, Susanne/Möller, Iris (2023), Führungspositionen in Deutschland 2022: Frauen bleiben nach wie vor unterrepräsentiert., in: *IAB Kurzbericht,* Nr. 22/2023.

Kurtulus, Fidan Ana/Tomaskovic-Devey, Donald (2012), Do Female Top Managers Help Women to Advance? A Panel Study Using EEO-1 Records, in: *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, Jg. 639, H. 1, S. 173–197.

Kuziemko, Ilyana/Pan, Jessica/Shen, Jenny/Washington, Ebonya (2018), *The Mommy Effect: Do Women Anticipate the Employment Effects of Motherhood?*, Cambridge.

Lochner, Benjamin/Merkl, Christian (2023), Wie Männer und Frauen sich bei der Jobsuche unterscheiden: Bewerbungsverhalten kann die Hälfte der bereinigten Verdienstlücke erklären, in: *IAB Kurzbericht*, Nr. 08/2023.

Lyness, Karen S./Heilman, Madeline E. (2006), When fit is fundamental: performance evaluations and promotions of upper-level female and male managers, in: *The Journal of applied psychology*, Jg. 91, H. 4, S. 777–785.

Oberfichtner, Michael/Schnabel, Claus/Töpfer, Marina (2020), Do unions and works councils really dampen the gender pay gap? Discordant evidence from Germany, in: *Economics Letters*, Jg. 196, 109509.

Petersen, Trond/Morgan, Laurie A. (1995), Separate and Unequal: Occupation-Establishment Sex Segregation and the Gender Wage Gap, in: *American Journal of Sociology*, Jg. 101, H. 2, S. 329–365.

Redmond, Paul/Mcguinness, Seamus (2019), The Gender Wage Gap in Europe: Job Preferences, Gender Convergence and Distributional Effects, in: *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, Jg. 81, H. 3, S. 564–587.

Ruf, Kevin/Schmidtlein, Lisa/Seth, Stefan/Stüber, Heiko/Umkehrer, Matthias (2021), Linked-Employer-Employee-Daten des IAB: LIAB Querschnittmodell 2 (LIAB QM2) 1993–2019, in: *FDZ-Datenreport*, Jg. 2021, H. 3.

Süddeutsche Zeitung (2024), Studie: Frauenanteil in Topetagen kaum noch gestiegen, in: *Süddeutsche Zeitung*, letzter Zugriff: 30.04.2024, https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/unternehmen-studie-frauenanteil-in-topetagen-kaum-noch-gestiegen-dpa.urn-newsml-dpa-com-20090101-240105-99-497536.

Tilly, Charles (1998), *Durable inequality*, Berkeley.

Tomaskovic-Devey, Donald/Avent-Holt, Dustin (2019), *Relational inequalities: An organizational approach*, New York.

van der Lippe, Tanja/van Breeschoten, Leonie/van Hek, Margriet (2019), Organizational Work–Life Policies and the Gender Wage Gap in European Workplaces, in: *Work and Occupations*, Jg. 46, H. 2, S. 111–148.

Weber, Max (1922), *Wirtschaft und Gesellschaft*.

Zeit (2024), Frauenquote in Dax-Vorständen stagniert bei 23 Prozent, in: *Zeit Online*, letzter Zugriff: 22.04.2024, https://www.zeit.de/wirtschaft/unternehmen/2024-01/frauenquote-vorstaende-dax-studie-altersgrenze.

Zimmermann, Florian (2022), Managing the Gender Wage Gap—How Female Managers Influence the Gender Wage Gap among Workers, in: *European Sociological Review*, Jg. 38, H. 3, S. 355–370.

Zimmermann, Florian (2023), Narrowing inequalities through redistribution. A relational inequality approach to female managers and the gender wage gap, in: *European Societies*, S. 1–23.

Zimmermann, Florian/Collischon, Matthias (2023), Do Organizational Policies Narrow Gender Inequality? Novel Evidence from Longitudinal Employer–Employee Data, in: *Sociological Science*, Jg. 10, S. 47–81.

16. Betriebsräte im Fokus: Fünf Fragen an Christina Klenner

Christina Klenner

Dr. Christina Klenner ist *Senior Research Fellow* am Institut für empirische Sozial- und Wirtschaftsforschung (INES) in Berlin. Von 2000 bis 2018 leitete sie das Referat Genderforschung am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung. In ihrer jüngsten Forschung befasste sie sich unter anderem mit dem Entgelttransparenzgesetz, dem *comparable-worth-index* und dem *gender pay gap*. Zuvor arbeitete sie zu Arbeitszeitkonten, Teilzeitarbeit und Arbeitszeitoptionen im Lebensverlauf,zu Geschlechterungleichheiten im Betrieb sowie zu Familienernährerinnen und Geschlechterarrangements im Ost-West-Vergleich.

16.1 Welche besonderen Herausforderungen erschweren die berufliche Gleichstellung auf betrieblichen Ebene?

Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine Anforderung, die von außen, durch gesellschaftliche Erwartungen und durch Gesetze an den Betrieb herangetragen oder von betrieblichen Akteuren selbst, aus Überzeugung oder wegen eines virulenten Problemdrucks, geäußert wird. Bevor Aktivitäten zur betrieblichen Gleichstellung unternommen werden, muss die Notwendigkeit einer solchen Intervention erkannt sein. Ein Hemmnis für die Thematisierung von Geschlechterungleichheiten im Betrieb besteht darin, dass betriebliche Akteure vielfach die Geschlechterungleichheit zwar anerkennen, aber dafür nicht betriebliche Faktoren verantwortlich machen. Betriebliche Akteure sehen als Ursachen einerseits die privaten Entscheidungen der Frauen und Männer (Wer nimmt Elternzeit? Wer reduziert auf Teilzeit?), andererseits die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen (zum Beispiel Mangel an Kita-Plätzen) an (Amstutz u.a. 2018, S. 20). Häufig werden die Einflussmöglichkeiten auf der betrieblichen Ebene nicht erkannt und nicht genutzt, es herrscht ein »Egalitätsmythos« (Funder 2014) vor.

Doch in den Betrieben werden gleichstellungsrelevante Entscheidungen getroffen, insofern liegt hier ein wichtiges Feld für Gleichstellungspolitik (vgl. stellvertretend Krell u.a. 2011, Funder/Sproll 2012). Anforderungsprofile für Stellenbesetzungen und die Eingruppierung von Arbeitstätigkeiten werden im Betrieb festgelegt, Einstellungen, Leistungsbeurteilungen und Beförderungen werden hier vorgenommen, über die Arbeits(zeit)gestaltung wird entschieden (GiB 2010). All diese Entscheidungen werden von vergeschlechtlichten betrieblichen Substrukturen, die häufig nicht offen sichtbar sind, beeinflusst, so dass Geschlechterungleichheiten im Betrieb reproduziert werden (vgl. Acker 1990).

Das lässt sich am Beispiel der Nutzung von Arbeitszeitoptionen zeigen. Eine für die Gleichstellung wichtige Rahmenbedingung ist die Anpassung der Arbeitszeit an die jeweilige Lebensphase (Sachverständigenkommission 2011). Im Hintergrund wirkende Normen (wie die *ideal worker norm*, Lott/Klenner 2018) prägen die Akzeptanz von lebensphasenbezogenen Arbeitszeiten. Das betriebliche Klima und die Einstellung der Führungskräfte spielen eine wesentliche Rolle dafür, ob Beschäftigte wagen, ihre Rechte zu nutzen und ob sich damit auch jenseits der Papierlage (Gesetze, Gleichstellungspläne) etwas verändert.

Auch für die Arbeitsbewertung von beruflichen Tätigkeiten und ebenso für die Annahmen der betrieblichen Akteure über die Eignung von Frauen für Führungspositionen gilt, dass sich Normen und geschlechtsbezogene Stereotype niederschlagen (können).

16.2 Welche Rolle spielen Betriebsräte für die Gleichstellung im Betrieb?

Der Betriebsrat hat darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden. Auch die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern (insbesondere bei Einstellung, Beschäftigung, Aus- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg) sowie die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gehören zu seinen Aufgaben (vgl. § 80 BetrVG). Betriebsräte können Vorschläge für Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung nach § 92 Abs. 3 BetrVG machen. Neben anderen bieten das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), die Regelung zur Brückenteilzeit (§ 9a TzBfG) oder das Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) Grundlagen hierfür.

Der Betriebsrat kann gleichstellungsbezogene Themen auf die Tagesordnung von Betriebsversammlungen setzen, er kann initiativ werden und dem Arbeitgeber Betriebsvereinbarungen vorschlagen, etwa einen Frauenförderplan, famili-

enfreundliche Arbeitszeitmodelle, Möglichkeit zur mobilen Arbeit oder Teilzeitarbeit, Konzepte zur Rückkehr auf Vollzeit. Betriebsvereinbarungen können auch zu partnerschaftlichem Verhalten am Arbeitsplatz (Verbot sexueller Belästigung) abgeschlossen werden.

Handlungsmöglichkeiten bestehen auch im Bereich der Entgeltgleichheit. Der Betriebsrat hat ein Mitbestimmungsrecht bei Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere bei der Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und der Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden (vgl. DGB o.J.). Da Betriebsräte jeder Einstellung oder Versetzung und der damit verbundenen Eingruppierung zustimmen müssen, sind hiermit Einflussmöglichkeiten gegeben, sich aktiv für Entgeltgleichheit einzusetzen, indem sie darauf achten, dass Frauen und Männer entsprechend der Anforderungen der Stelle eingruppiert werden. Allerdings haben sie keinen Einfluss auf die zugrundeliegenden Tarifverträge, sie können nur deren korrekte Anwendung einfordern.

Betriebsräte können Beschäftigte dabei unterstützen, ihren individuellen Auskunftsanspruch nach dem Entgelttransparenzgesetz durchzusetzen. Gemäß diesem Gesetz sollen Arbeitgeber zudem betriebliche Prüfungen der Entgeltgleichheit durchführen und hierbei den Betriebsrat beteiligen. Diese Regelung ist allerdings dringend reformbedürftig, da sie keine zwingende Vorschrift und nicht sanktionsbewehrt ist.

Betriebsräte beeinflussen nachweisbar, ob Gleichstellungsmaßnahmen sowie vereinbarkeitsunterstützenden Regelungen im Betrieb bestehen. Die Wahrscheinlichkeit, dass Betriebe Mentoring-Programme, spezielle Weiterbildung oder Frauenförderpläne haben, steigt mit dem Vorhandensein von Betriebsräten statistisch signifikant (Jirjahn/Mohrenweiser 2019).

16.3 Inwiefern beeinflusst die Geschlechterzusammensetzung von Betriebsräten deren Gleichstellungsarbeit?

Frauen besetzen rund 40 Prozent aller Betriebsratssitze.[1] Dieser Anteil liegt unter dem durchschnittlichen Frauenanteil in den Belegschaften dieser Betriebe (47 Prozent, WSI-GDP 2023a). Eine nennenswerte Zunahme das Frauenanteils am Betriebsrat scheint es nicht gegeben zu haben. 2015 betrug er rund 39 Prozent – bei 42 Prozent Frauenanteil in den Belegschaften dieser Betriebe.[2]

1 Bezogen auf Betriebe, die an der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021 teilgenommen haben.
2 Die Werte basieren auf der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2015 und sind wegen teilweise anderer Befragungsbetriebe nicht direkt vergleichbar.

Von diesem Durchschnittsvergleich ist zu unterscheiden, ob die gesetzliche Quotierung im Betriebsrat (»Mindestquote für das Minderheitengeschlecht«, § 15 Abs. 2 BetrVG) eingehalten wurde. In den meisten Betrieben (90 Prozent) erhielt das jeweilige Geschlecht die vorgeschriebenen Mindestsitze. Die Regelung wirkte tendenziell zugunsten des Geschlechts, das im Betrieb den geringeren Anteil an der Belegschaft hat. Doch sind Männer das Minderheitengeschlecht, dann sind sie häufiger überproportional in Betriebsräten vertreten. Das heißt, Frauen sind häufig in frauendominierten Betrieben im Betriebsrat unterrepräsentiert. Eine echte Quote anstelle eines Minderheitenschutzes wäre besser geeignet, Frauen in den Gremien anteilig zu beteiligen (Baumann u.a. 2017).

Unter den Betriebsratsvorsitzenden sind Frauen noch deutlicher unterrepräsentiert. 2015 hatten in 27 Prozent der Betriebe Frauen den Vorsitz im Betriebsrat inne, im Jahr 2021 waren es 30 Prozent (WSI-GDP 2023a).

In den von Demir u.a. (2021, S. 144) untersuchten Betrieben herrschte zwar das Leitbild »Gleichstellung« in Betriebsratsgremien vor, es fand aber keine Umsetzung in Form einer konsistenten Gleichstellungspolitik und gezielter Maßnahmen, und strukturelle Faktoren für die geringere Repräsentanz von Frauen in Betriebsräten wurden ausgeblendet.

Forschung über Zusammenhänge zwischen der Geschlechterzusammensetzung der Betriebsräte und den gleichstellungsbezogenen Aktivitäten im Betrieb sind mir nicht bekannt. Bei unserer Auswertung der WSI-Betriebsrätebefragung 2021 haben wir das zwar in Bezug auf die Förderung der Entgeltgleichheit explizit geprüft, doch ließen sich keine statistisch signifikanten Zusammenhänge zwischen den Aktivitäten zur Umsetzung des Entgelttransparenzgesetzes und der Zusammensetzung der Betriebsratsgremien feststellen (Emmler/Klenner 2023).

16.4 Welche Ansätze haben betriebliche Interessenvertretungen jüngst entwickelt, um Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern abzubauen?

Die Frage kann ich nur exemplarisch beantworten. Neue Ansätze zeigen sich bei denjenigen Betriebsräten, die sich aktiv für Gleichstellung der Geschlechter einsetzen. Doch diese sind bisher die große Ausnahme. Für die meisten Betriebsräte hat das Themenfeld geringe Relevanz, wie die regelmäßigen WSI-Betriebsrätebefragungen zeigen (WSI 2021).

Beispielgebend ist die Rolle der Vorsitzenden des Betriebsrates in einem Betrieb der Nahrungsmittelindustrie, in dem die Vorsitzende erst das Gremium überzeugte und dann konsequent die Überwindung der Unterbewertung von Ar-

beitsplätzen, an denen Frauen beschäftigt sind, erfolgreich vorantrieb (für unsere Fallbeschreibung vgl. Jochmann-Döll u.a. 2022, S. 25 ff). Auf geschlechtsneutrale Arbeitsbewertung – mithilfe externer Beraterinnen – folgten Verhandlungen mit dem Arbeitgeber bis hin zur Klage einiger Kolleginnen vor Gericht. Als Hemmnis zeigte sich dort der veraltete Tarifvertrag, der weder vom Betrieb noch vom Gericht zu verändern war.

Was die Umsetzung des Entgelttransparenzgesetzes angeht, ergab die WSI-Betriebsrätebefragung 2021, dass die freiwilligen Prüfungen der Entgeltgleichheit in jenen Betrieben häufiger durchgeführt werden, wo auch einschlägige Betriebsvereinbarungen gelten. Das lässt darauf schließen, dass es (einige wenige) Betriebe gibt, in denen gleichstellungsorientierte Betriebsräte tätig sind und auch die Geschäftsführungen die Bedeutung betrieblicher Gleichstellungsmaßnahmen erkannt haben, so dass sie entsprechende Betriebsvereinbarungen abgeschlossen haben.

16.5 Nehmen Gewerkschaften ihre Verantwortung wahr, Frauen als Beschäftigte besonders zu schützen und zu fördern?

Gewerkschaften sind ein Abbild der Gesellschaft mit einem breiten Spektrum an Lebenslagen, Einstellungen und Haltungen. In der Mitgliedschaft ebenso wie unter den Funktionären und Hauptamtlichen gibt es daher neben einigen gleichstellungspolitisch engagierten Frauen und Männern die eher Abwartenden. Der Anteil von Frauen an der Mitgliedschaft in einer DGB-Gewerkschaft ist zwar langsam kontinuierlich gestiegen, aber Frauen sind mit 34 Prozent (2022, WSI-GDP 2023b) nach wie vor eine Minderheit unter den Gewerkschaftsmitgliedern. Sie sind in Gewerkschaften gemessen an ihrem inzwischen gestiegenen Anteil an den abhängig Beschäftigten deutlich unterrepräsentiert.

Schon dies mag dazu beitragen, dass Gleichstellung nicht oben auf der Agenda von Gewerkschaften steht. Selbst diejenigen Gewerkschafter:innen, die dieses Thema fest im Blick haben und für Gleichstellung zuständig sind, bekannten in Interviews (2020/21), dass es derzeit, wie fast immer, drängende andere Fragen gäbe, die von Gewerkschaften und Betriebsräten zu bearbeiten seien, so dass die Ressourcen für die Beschäftigung mit einem tiefliegenden strukturellen Problem wie der beruflichen Ungleichheit der Geschlechter einfach nicht ausreichten (Jochmann-Döll u.a. 2022). Widerstände von einem Teil der überwiegend männlichen Mitgliedschaft, Ängste von Männern, durch Gleichstellung selbst etwas einzubüßen – Lohn(zuwächse), Aufstiegschancen, Status – kommen hinzu.

So tun Gewerkschaften als Mitgliedsorganisationen, die die Interessen ihrer (überwiegend männlichen) Mitglieder vertreten, nach wie vor nicht sehr viel in Bezug auf Gleichstellung. Allerdings gibt es auch Lichtblicke. So ist die Streikaktivität von Frauen im Dienstleistungssektor gestiegen. Frauen – die in der Vereinigten Dienstleistungsgewerkschaft mehr als die Hälfte der Mitgliedschaft stellen – kämpfen häufiger als früher für ihr Entgelt sowie bessere Arbeitsbedingungen. Auch gewerkschaftliche Initiativen für mehr Gleichstellung, etwa die IG Metall-Kampagne »Auf geht's – faires Entgelt für Frauen« und ähnliche bei anderen Gewerkschaften sowie Projekte des Deutschen Gewerkschaftsbundes wie etwa »Was verdient die Frau?«, werden die Einstellungen der Mitglieder langsam verändern. Hoffnung machen auch seit Jahren in Tarifverträgen vereinbarte Wahloptionen für kürzere Arbeitszeiten, die für beide Geschlechter gelten, aber für eine lebensphasenorientierte und familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung gerade auch Frauen zugutekommen.

Literatur

Acker, Joan (1990), Hierarchies, Jobs, Bodies. A Theory of Gendered Organizations, in: *Gender & Society*, Jg. 4, H. 2, S. 139–158.

Amstutz, Nathalie/Eberherr, Helga/Funder, Maria/Hofmann, Roswitha (Hg.) (2018), *Geschlecht als widersprüchliche Institution. Neoinstitutionalistische Implikationen zum Gender Cage in Organisationen*, Baden-Baden.

Andresen, Sünne/Dölling, Irene/Kimmerle, Christoph (2003), *Verwaltungsmodernisierung als soziale Praxis. Geschlechter-Wissen und Organisationsverständnis von Reformakteuren*, Opladen.

Baumann, Helge/Brehmer, Wolfram/Hobler, Dietmar/Klenner, Christina/Pfahl, Svenja (2017), Frauen und Männer in Betriebsräten. Zur Umsetzung des Minderheitenschutzes bei Betriebsratswahlen, in: *WSI-Report* Nr. 34, 01/2017.

Demir, Nur/Funder, Maria/Greifenstein, Ralph/Kißler, Leo (2021), Generationswechsel und Geschlechterpolitik im Betriebsrat. Fallstudien zur Diversität in der betrieblichen Mitbestimmung, Studie 458, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.

DGB o.J., FAQs zum Feminar »Gleichstellung im Betrieb! Deine Möglichkeiten im Betriebsrat«

Emmler, Helge/Klenner, Christina (2023), Wie wird das Entgelttransparenzgesetz in Betrieben umgesetzt? Antworten der Betriebs- und Personalräte 2021, in: *WSI Report* Nr. 84 Mai 2023, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, letzter Zugriff: 11.03.2024, https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008620.

Funder, Maria/Sproll, Martina (2012), *Symbolische Gewalt und Leistungsregime. Geschlechterungleichheit in der betrieblichen Arbeitspolitik*, Münster.

Funder, Maria (2014), Die Mainstream Organisationsforschung – Reflexionen aus einer Genderperspektive, in: dies. (Hg.): Gender Cage – Revisited. *Handbuch zur Organisations- und Geschlechterforschung*, Baden-Baden, S. 29–57.

Jirjahn, Uwe/Mohrenweiser, Jens (2019), Works Councils and Organizational Gender Policies in Germany, in: *IZA*, Discussion Paper Nr. 12344, Bonn, letzter Zugriff: 04.03.2024, https://docs.iza.org/dp12344.pdf.

Jochmann-Döll, Andrea/Klenner, Christina/Alexandra Scheele (2022), Entgeltgleichheit im digitalen Wandel? Eine explorative Studie zu betrieblichen Prüfungen der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern, Working Paper Forschungsförderung Nummer 244, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, März 2022, letzter Zugriff: 01.03.2024, https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-08285.

Krell, Gertraude/Ortlieb, Renate/Sieben, Barbara (Hg.) (2011), *Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen*, Wiesbaden.

Lott, Yvonne/Klenner, Christina (2018), Are the ideal worker and ideal parent norms about to change? The acceptance of part-time and parental leave at German workplaces, in: *Community, Work & Family*, Jg. 21, H. 5, S. 564–580.

Projektgruppe GiB (Hg.) (2010), Geschlechterungleichheiten im Betrieb. Arbeit, Entlohnung und Gleichstellung in der Privatwirtschaft, Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, Nr. 110 Berlin, letzter Zugriff: 01.03.2024, http://www.gbv.de/dms/zbw/613545443.pdf.

Sachverständigenkommission (2011), Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Gutachten der Sachverständigenkommission an das BMFSFJ für den 1. Gleichstellungsbericht der Bundesregierung.

WSI-GDP 2023a, WSI-GenderDatenPortal, letzter Zugriff: 01.03.2024, https://www.wsi.de/data/wsi_gdp_mi-betriebsrat-01.pdf, https://www.wsi.de/de/mitbestimmung-14620.htm.

WSI-GDP 2023b, WSI-GenderDatenPortal, letzter Zugriff: 01.03.2024, https://www.wsi.de/data/wsi_gdp_mi-gewerkschaften-01-1.pdf, https://www.wsi.de/de/mitbestimmung-14620.htm.

WSI (2021), letzter Zugriff: 01.03.2024, https://www.wsi.de/de/betriebsraete-14676-wsi-aiw-br-themen-brarbeit-15168.htm.

Europäische Perspektiven

17. Die Gleichstellungspolitik in der Europäischen Union (EU)

Stefanie Wöhl

Prof. Dr. Stefanie Wöhl ist Professorin für Politikwissenschaft an der Hochschule für Wirtschaft, Management und Finance des BFI Wien. Ihre Forschungsschwerpunkte sind die geschlechterspezifische Analyse der Transformation von Staatlichkeit in der Europäischen Union und die Internationale feministische politische Ökonomie. Ihren jüngsten Buchveröffentlichungen zählen der von ihr mitherausgegebene Band *The State of the European Union. Fault Lines in European Integration* (Springer 2020) sowie der Sammelband *Feminismus und Marxismus* (Beltz 2023, 2. Auflage), den sie gemeinsam mit Alexandra Scheele herausgegeben hat.

Zusammenfassung:

- Die Gleichstellungspolitik der EU hat auf die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik fokussiert, bis das Prinzip *gender mainstreaming* 1997 im Amsterdamer Vertrag verankert wurde.
- Die Mittel und Instrumente, die für die Gleichstellung der Geschlechter zur Verfügung stehen, sind neben verbindlichen Richtlinien, Instrumente wie das *gender budgeting*, das im Rahmen von *gender mainstreaming* eine geschlechtergerechte Verteilung von nationalen Budgetmitteln bewirken soll.
- Das Europäische Semester beinhaltet jetzt länderspezifische Empfehlungen an die Mitgliedstaaten bezüglich der Gleichstellungspolitik.

17.1 Einleitung

Die Gleichstellungspolitik in der Europäischen Union hat sich seit der Gründung der Europäischen Gemeinschaft und den Römischen Verträgen von 1957 sehr langsam entwickelt. Waren es zu Beginn noch Wettbewerbsnachteile, die zwischen den Mitgliedstaaten ausgeglichen werden sollten, hat sich die Gleichstellungspolitik in der Folge vor allem auf die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik fokussiert, zumindest so lange, bis das Prinzip *gender mainstreaming*

1997 im Amsterdamer Vertrag verankert wurde. Mehrere Autorinnen sprechen davon, dass es sowohl über konkrete Richtlinien als auch über den Europäischen Gerichtshof (EUGH) schließlich zu einer Verbesserung der Gleichstellungspolitik in der Arbeitsmarktpolitik in mehreren Etappen seit Beginn der 1970er Jahre kam (Jacquot 2015; Fuhrmann 2005; Hoskyns 2008). Allerdings waren auch diese Entwicklungen auf die Arbeitsmarktintegration bis in die späten 1990er Jahre fokussiert. Der europäische Integrationsprozess sollte durch die Gleichstellungsrichtlinien nicht gerechtfertigte Diskriminierungen von Frauen auf den Arbeitsmärkten beseitigen oder mindern und definierte somit zugleich Mindeststandards für die Mitgliedstaaten (Wöhl 2007).

Das Lohngleichheitsgebot in Artikel 119 wurde in den Römischen Verträgen 1957 nur deswegen verankert, weil Frankreich sich damals als einziger Mitgliedstaat auf nationaler Ebene gesetzlich zu Lohngleichheit verpflichtet hatte und sich aus wettbewerbspolitischen Gründen benachteiligt sah. In den 1970er und 1980er Jahren wurde die Geschlechterpolitik der EU nicht aus dezidiert gleichstellungspolitischen Motiven vorangetrieben, sondern um Wettbewerbsnachteile zu vermeiden. Auch die Anwendung des Lohngleichheitsgebotes blieb zwar formal rechtlich bestehen, wurde aber in den Mitgliedstaaten bis Mitte der 1970er Jahre weitgehend nicht umgesetzt (Berghahn 2001; Ostner/Lewis 1998), da es kein politisches und gesellschaftlich ausgeprägtes Bewusstsein hierfür gab, trotz erster Erfolge der Frauenbewegungen der damaligen Zeit.

Erst durch den Amsterdamer Vertrag wurde 1997 Geschlechterpolitik nicht mehr nur im Rahmen der Arbeitsmarktpolitik betrachtet, sondern, angestoßen durch die Weltfrauenkonferenz im Jahr 1995, als *gender mainstreaming* innerhalb der EU verankert. Geschlecht bzw. Gender wurde in diesem Kontext hauptsächlich als binäre Zweigeschlechtlichkeit, also auf heterosexuelle Männer und Frauen bezogen, interpretiert. Das änderte sich erst als die Richtlinien zur Antidiskriminierung ab den 2000er Jahren umgesetzt wurden, die zumindest weitere Kategorien wie Alter, sexuelle Orientierung, Religion, ethnische Zugehörigkeit u.a. berücksichtigen. Weitestgehend war es jedoch der Europäische Gerichtshof, der über Einzelklagen von Betroffenen Gleichheitsansprüche durchsetzen konnte. Aber auch hier war es nicht die substanzielle Gleichheit zwischen den Geschlechtern, die im Vordergrund stand, sondern den Frauenanteil der Arbeitskräfte zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit zu erhöhen. Es wurden verschiedene Richtlinien erlassen, die vor allem Frauen die Möglichkeit bieten oder Erleichterungen bringen sollten, erwerbstätig zu sein. Durch das bestehende Subsidiaritätsgebot[1] werden in der Sozial-, Arbeitsmarkt- und Familienpolitik

1 Dieses regelt, dass die nächsthöhere Ebene, also hier die EU, nur dann eingreift, wenn es auf nationaler Ebene nicht möglich ist, etwas politisch zu regulieren.

bis heute jeweils spezifische mitgliedstaatliche Regelungen getroffen. Auch Instrumente, wie etwa die Offene Methode der Koordinierung (OMK) seit 1998, oder die Europäische Säule der Sozialen Rechte (*European Pillar of Social Rights*, EPSR) von 2017 und das europäische *Social Scoreboard*, das nach der Finanz- und Wirtschaftskrise im Rahmen des Europäischen Semesters seit 2018 eingesetzt wird, haben bisher kaum zur Vergemeinschaftung und somit zu einer verbindlicheren Politik in diesen Bereichen geführt, wie ich weiter unten noch ausführen werde (Wöhl 2016). Dies hat unterschiedliche Gründe: Einerseits wollten ehemalige Mitgliedstaaten wie Großbritannien dies weiterhin national regulieren, andererseits wollten andere Mitgliedstaaten ihre sozialen Mindeststandards nicht nach unten nivellieren müssen. Verbindliche Richtlinien in der Beschäftigungspolitik wurden zudem lange an standardisierte Beschäftigungsformen wie Vollzeiterwerbstätigkeit gekoppelt und verstärkten somit die maskuline Norm des Familienernährers. Im Folgenden soll zuerst auf die anfangs erwähnten Entwicklungen der Gleichstellungspolitik kursorisch verwiesen werden (17.2.), um dann im Anschluss die aktuelle Situation der suprastaatlichen Regulierungen und einige ihrer Instrumente näher zu beleuchten (17.3) und was dies im Rahmen des Europäischen Semesters (17.3.1) und speziell für die Bundesrepublik Deutschland in der Folge bedeutet (17.3.2), um bewerten zu können, wie sich die Gleichstellungspolitik in der EU insgesamt entwickelt hat.

17.2 Die historische Entwicklung und die Ausrichtung der Gleichstellungspolitik in der EU[2]

Die Geschlechterpolitik innerhalb der EU ist in ihrer Umsetzung nicht nur mit den nationalen Geschlechterregimen, -kulturen und -ordnungen weiterhin konfrontiert, sondern war auch bis zur Einführung von *gender mainstreaming* formal durch die auf den Arbeitsmarkt orientierte Normvorgabe von Gleichheit beschränkt. Die Geschlechterpolitik geriet zudem durch die Nicht-Regulierung der unbezahlten sozialen Reproduktionssphäre insbesondere seit der Wirtschafts- und Finanzkrise von 2008 noch mehr ins Hintertreffen, da Mitgliedstaaten, die besonders stark von der Finanzkrise betroffen waren, auch gleichstellungspolitische Institutionen abbauten oder in andere Ministerien integrierten. Dies war etwa in Spanien und Irland der Fall (Cullen/Murphy 2016; Lombardo 2017). Dadurch wurde unbezahlte Arbeit noch mehr zulasten von Frauen verteilt.

2 Teile dieses Abschnitts sind eine gekürzte und überarbeitete Fassung von Wöhl (2019).

Zudem wird bezahlte oder unbezahlte Pflegearbeit in den bisherigen Richtlinien weiterhin nicht reguliert. Obwohl die staatliche Regulierung von Pflegearbeit zentral für die Gleichberechtigung der Geschlechter ist und um speziell Frauen den Zugang zum Erwerbsleben besser zu ermöglichen, orientieren sich die Gleichstellungsgesetze und -richtlinien der EU bisher immer noch normativ an männlichen Lebensmustern und Erwerbsbiografien. Suprastaatliche und nationalstaatliche Regulierungen zur Carearbeit bleiben jedoch eine zentrale geschlechterpolitische Forderung, damit Menschen mit Kindern erwerbstätig sein können und nicht weiterhin von Ungleichheit betroffen sind und schlechtere Erwerbschancen haben.

Zentrale Richtlinien, die noch in den 1970er Jahren beschlossen wurden und gute Beispiele für den Fokus auf die Erwerbstätigkeit in der Gleichstellungspolitik der EU darstellen, sind die Richtlinie über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen (1975), die Richtlinie zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsausbildung, zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf Arbeitsbedingungen (1976) und eine Richtlinie zur Gleichstellung von Männern und Frauen in Systemen der sozialen Sicherheit (Wöhl 2007).

Versuche, eine weitergehende Regulierung, etwa des sozialen Schutzes von Beschäftigten durchzusetzen, scheiterten in den 1980er Jahren am Widerstand einzelner Mitgliedstaaten. In den 1980ern und Anfang der 1990er Jahre wurden die Richtlinienentwürfe zu Teilzeitarbeit (1983), Elternurlaub (1984), Sozialversicherung (1989), Witwenrente (1989), Rentenalter (1989), Umkehr der Beweislast (1989), Organisation von Arbeitszeit (1991) und atypische Beschäftigungsverhältnisse (1991) abgelehnt (Ostner/Lewis 1998, S. 165 f.). Durch das Einstimmigkeitsgebot konnte Großbritannien auch mehrmals erfolgreich ein Veto gegen die Richtlinie zum Elternurlaub durchsetzen. In der Folgezeit wurde durch Großbritannien eine Harmonisierung der Sozialpolitik weitestgehend verhindert. Die Gleichstellungspolitik in der EU war blockiert und im Rat konnten mehrere Richtlinienentwürfe der Kommission aufgrund des Einstimmigkeitsgebotes verhindert werden. Allein die Richtlinie zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmer:innen mit befristeten Beschäftigungsverhältnissen oder in Leiharbeitsverhältnissen wurde 1991 beschlossen. Es folgten außerdem die Richtlinien zur Gleichbehandlung bei der Besteuerung (1991), dem Gesundheitsschutz von Arbeitnehmer:innen in befristeter Beschäftigung (1991), der Familienpolitik und Kinderbetreuung (1991), eine Richtlinie gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (1991) und die Richtlinie zum Schutz schwangerer Frauen am Arbeitsplatz (1992). Zudem sind fünf Richtlinien erlassen worden, die nähere Ausdifferenzierungen und Folgen von Lohnungleichheit und Gleichbehandlung bestimmen (Fuhrmann 2005).

Mit dem Vertrag von Amsterdam, der 1999 in den Mitgliedstaaten in Kraft trat, entwickelte sich das Primärrecht in Hinblick auf die Gleichstellung entscheidend weiter. In den Artikeln 2, 3 und 13 wird eine aktive Gleichstellungspolitik angestrebt. Durch Artikel 3, Absatz 2 wurde der rechtliche Rahmen für die Gleichstellungspolitik konkretisiert, ohne dass das Prinzip des *gender mainstreaming* explizit im Vertrag genannt wird. Die Europäische Union solle jedoch darauf hinwirken, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Artikel 141 des Amsterdamer Vertrages, der den ursprünglichen Artikel 119 der Römischen Verträge ersetzte, erweiterte auch den Geltungsbereich des Lohngleichheitsgrundsatzes von gleichem Lohn für gleiche Arbeit auf gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit. Diese Festschreibung im Primärrecht der EU und die Artikel 137, 141 und 251 des Vertrages zum Abbau geschlechtsspezifischer Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt erlauben spezifische Aktionen (Artikel 141) und gestatten, dass neue Rechtsvorschriften zur Chancengleichheit und Gleichbehandlung auf dem Arbeitsmarkt (Artikel 137) nach Artikel 251, dem qualifizierten Mehrheitsbeschluss des Rates, entschieden werden können. Sie zeigen, dass das Jahr 1997 einen einschneidenden Wendepunkt in der Geschlechterpolitik der EU seit 1957 markierte. Im Jahr 2000 wurde zudem in Nizza die Charta der Grundrechte der Europäischen Union von der Kommission, dem Ministerrat und dem Parlament verabschiedet. Diese sieht auch geschlechtsspezifische Bestimmungen vor, die die Gleichstellung fördern sollten. Die Artikel 21, 23 und 33 der Grundrechtscharta beinhalten die Sicherstellung von Chancengleichheit sowie positive Maßnahmen zugunsten des unterrepräsentierten Geschlechts. Diese Vertragsgrundlagen, sowie rechtlich nicht verbindliche Aktionsprogramme und andere Projektfördermaßnahmen wurden seit dem Amsterdamer Vertrag auf europäischer Ebene weiter ausgebaut und finanziell gefördert. Mit den Antidiskriminierungsrichtlinien seit 2001, die als letzte wirksame Phase von Geschlechterpolitik bis zum Ausbruch der Wirtschafts- und Finanzkrise 2008 gelten kann, konnten zudem weitere geschlechtliche Identitäten rechtlich geschützt werden wie zum Beispiel Homosexuelle, sowie ethnische Diskriminierung geahndet werden (Ahrens/Abels 2017). Weitere verbindliche Richtlinien wurden erst von der Kommission unter der Führung von der Leyens seit 2019 in Kraft gesetzt (auch bereits Ahrens/Van der Vleuten 2019). Dies betrifft die Richtlinien zu Lohntransparenz von 2023 in Betrieben mit mehr als 200 Mitarbeiter:innen sowie die Richtlinie zu Gleichstellung in Aufsichtsräten bzw. Vorständen eines Konzerns, die bis 2026 von den Mitgliedstaaten umgesetzt werden muss.

17.3 Weitere Mittel und Instrumente der EU-Gleichstellungspolitik

Die Mittel und Instrumente, die für die Gleichstellung der Geschlechter zur Verfügung stehen, sind neben diesen verbindlichen Richtlinien auch Instrumente wie das *gender budgeting*, das im Rahmen von *gender mainstreaming* eine geschlechtergerechte Verteilung von nationalen Budgetmitteln bewirken soll (O'Hagan/Klatzer 2018). Zudem soll *gender budgeting* nicht nur auf nationaler Ebene die gerechtere Verteilung von Finanzmitteln in den Blick nehmen, also alle Eingaben und Ausgaben nach ihrer Wirkungsorientierung für das jeweilige Geschlecht analysieren, sondern auch auf kommunaler, regionaler und Bundesländerebene sowie in allen öffentlichen Institutionen, wie auch zum Beispiel Universitäten, Anwendung finden. Eine aktuellere Analyse kommt jedoch zu dem Schluss, dass *gender budgeting* zumeist ungenügend umgesetzt oder berücksichtigt wird auf supranationaler EU-Ebene (O'Hagan/Klatzer 2018). Im Mehrjährigen Finanzrahmen (MFF) der EU von 2021 bis 2027 wurde die Gleichstellung der Geschlechter nicht einmal erwähnt. Auch wiesen Studien des EIGE-Instituts zum *gender equality index* und des FEMM-Komitees (2021) des Europäischen Parlaments darauf hin, dass es zwischen 2015 und 2017 eine sehr unterschiedliche Anwendung von *gender budgeting* in den Mitgliedstaaten gab.[3]

Nach der Finanz- und Wirtschaftskrise kann man generell von einer Nichtbeachtung von Gleichstellungspolitik sprechen, denn die Europäische Kommission unter der Führung von Jean-Claude Juncker (2014–19) hat wenig bis gar nicht an einer Gleichstellungsstrategie gearbeitet und sie sogar formal noch entlegalisiert (Ahrens 2018). In dieser Zeit wurden keine rechtsverbindlichen gleichstellungspolitischen Verordnungen oder Richtlinien beschlossen. Vielmehr wurde lediglich auf Arbeitsunterlagen der Kommission (sogenannte *staff working documents*) zurückgegriffen, die formal rechtlich sogar noch weniger bedeutsam sind als die Mitteilungen der Kommission. Auch das *gender impact assessment*, das im Rahmen von *gender mainstreaming* und *gender budgeting* zur Verfügung stehen und *ex ante* die geschlechtsspezifischen Wirkungen von Gesetzen in verschiedenen Politikbereichen analysieren soll, wird in den Mitgliedstaaten sehr unterschiedlich angewandt (Elomäki/Ylöstalo 2021). So zeigen auch die Analysen, die es zum Beispiel bisher zum Europäischen Semester gibt, dass geschlechtsspezifische Daten oft fehlen oder geschlechterrelevante Politikfelder noch nicht mal aus einer Geschlechterperspektive betrachtet werden. Was dies im Rahmen des Europäischen Semesters bedeutet, soll im Folgenden ausführlicher erläutert werden.

3 Siehe https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/490708/IPOL_STU(2015)490708_EN.pdf sowie https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2019/621801/IPOL_STU(2019)621801_EN.pdf

17.3.1 Das Europäische Semester

Das Europäische Semester gilt als jährlicher Zyklus der Budgetüberwachung der Mitgliedstaaten seit 2011. Auf seiner Basis können länderspezifische Empfehlungen ausgesprochen werden, die zu Beginn des Semesters seit 2011 bis 2014 auch vermehrt geschlechtsspezifische Maßnahmen beinhalteten (Gomez Urquijo 2021).

Das Europäische Semester wurde nach der Finanz- und Wirtschaftskrise 2011 eingeführt, mit dem Ziel, die jeweiligen nationalen Haushalte der Mitgliedstaaten systematisch durch die Europäische Kommission überwachen zu können und die Einhaltung der Konvergenzkriterien des Stabilitäts- und Wachstumspaktes des Maastrichter Vertrages zu kontrollieren. In diesem jährlichen Zyklus legen die Regierungen der Mitgliedstaaten im Frühjahr ihren nationalen Haushaltsentwurf der Kommission vor, die diesen prüft und gegeben Falls mit Anmerkungen zurück übermittelt. Die jeweiligen Parlamente haben erst in der Folge die Möglichkeit, darüber im nationalen Parlament zu debattieren (Zeilinger 2021). Dies wertet die exekutiven Institutionen stark auf. Im Jahresverlauf des Europäischen Semesters können dann länderspezifische Empfehlungen (LSEs) für Politikfelder abgegeben werden, in denen die Kommission Verbesserungsbedarf sieht. Für die Bundesrepublik Deutschland wurden bereits solche Empfehlungen ausgesprochen, z.B. bezüglich der Abschaffung des Ehegattensplittings im Steuerrecht 2013, um ungerechtfertigte Diskriminierung für Zweitverdiener:innen zu beseitigen (EU Commission CSR Database, o.J.). Insgesamt lässt sich aber beobachten, dass auch diese LSEs dem makroökonomischen Gleichgewicht untergeordnet werden, wie mehrere Autor:innen betonen (Gomez Urquijo 2021; Elomäki 2015; Copeland/Daly 2018; O'Dwyer 2018; Cavaghan/O'Dwyer 2018). Denn die bestehenden Maastrichter Konvergenzkriterien von drei Prozent Budgetdefizit und max. 60 Prozent Staatsverschuldung wurden nicht verändert. Sogar die Europäische Kommission musste feststellen, dass der Fokus auf die Kosteneffizienz als wichtiger erachtet wird als die soziale Sicherung in den Wohlfahrtssystemen der Mitgliedstaaten (Gomez Urquijo 2021). Zudem ist das Europäische Semester immer noch zu sehr auf den produktiven Sektor fokussiert und ignoriert sämtliche Bereiche, die den unbezahlten Sektor betreffen, obwohl Kinderbetreuung, das Gesundheitssystem und Altenpflege vermehrt Eingang in die LSEs erhielten (Cavaghan/Elomäki 2022).

Laut Zeitlin und Vanhercke (2018) kommt es seit 2015 zu einem *socialising* im Prozess des Europäischen Semesters, etwa dadurch, dass die »Europäische Säule Sozialer Rechte« 2017 beschlossen wurde und vermehrt Ausgaben im Bereich der Sozialpolitik stattfanden. Dennoch argumentierten Copeland und Daly (2018), dass es weiterer Studien bedarf, um zu bestimmen, inwiefern sozial- und

arbeitsmarktpolitische Politikfelder nicht auf ihre fiskalpolitische Relevanz hin reduziert werden (auch Jordan u.a. 2020). Einige Länder, wie Österreich, erhielten sehr viele LSEs bezüglich der Gleichstellung der Geschlechter seit 2013, noch vor Ausbruch der Covid-19 Pandemie. LSEs eröffnen prinzipiell die Möglichkeit, gleichstellungspolitische Empfehlungen in verschiedenen sozial- und arbeitsmarktrelevanten Feldern auszusprechen, auch wenn sie hauptsächlich dafür genutzt werden, fiskalpolitische Disziplin und Wettbewerbsfähigkeit einzufordern (Gomez Urquijo 2021). Insofern sind auch diese Maßnahmen eher nicht marktkorrigierend, sondern marktermöglichend oder gemischt (Copeland/Daly 2018), außer jene, die Gleichheit bei der Besteuerung von Rentensystemen einfordern. Grundsätzlich bleiben die gleichstellungspolitischen Ziele in der EU marktorientiert und heben nicht prinzipiell auf die Gleichstellung der Geschlechter ab (Wöhl 2011; Elomäki 2015). Zudem sind die LSEs oftmals zu vage. Ein Ansatz wäre, die LSEs stärker quantitativ auszurichten, wie dies bei *gender budgeting* Analysen der Fall ist. Dies spiegelt sich auch in den jüngsten Entwicklungen wider, die das *NextGenerationEU*-Programm (NGEU) betreffen. Hier wurde während der Covid-19 Pandemie ein Finanzvolumen von 723 Milliarden Euro bereitgestellt, das von der Kommission an die Mitgliedstaaten ausgeschüttet werden konnte, wenn diese in Nationalen Aktionsplänen (NAPs) ihren Bedarf für Investitionen in bestimmte Politikfelder darlegten. Das neue *Social Scoreboard* soll zudem transparent abbilden, inwiefern geschlechtsspezifische und sozialpolitische Aspekte in den NAPs berücksichtigt werden. Obwohl zu Beginn seiner Implementierung der Fokus hauptsächlich auf männlich dominierten Sektoren in der Wirtschaft lag (Klatzer/Rinaldi 2020), wurden schließlich auf Drängen des gleichstellungspolitischen Ausschusses im Europäischen Parlament (FEMM Committee 2021) gleichstellungsrelevante Indikatoren festgelegt. Diese machen bei der Anwendung der Resilienzfaszilität (*Recovery and Resilience Facility*, RRF) die Berücksichtigung von geschlechtsspezifischen Maßnahmen zur Bedingung (Elomäki/Kantola 2022). So soll garantiert werden, dass alle Politikbereiche – von Wachstumsstrategien, über digitale Transformation bis hin zu sozialer Resilienz – geschlechtsspezifische Komponenten berücksichtigt werden. In einer ersten Evaluation der Europäischen Kommission im Jahr 2022 wurde festgestellt, dass Geschlechtergleichheit nicht in der EU Resilienzfaszilität implementiert wurde. Dies wurde auch damit begründet, dass es schwerer wäre, die Maßnahmen zur Gleichstellung über die einzelnen Nationalen Aktionspläne hinweg EU-weit zu vergleichen (O'Dwyer/Wöhl 2025). Immerhin wird auf der öffentlichen Website des RRF ein *Scoreboard* angeführt, das auch die Geschlechterrelevanz der umgesetzten Maßnahmen messen und beurteilen soll. So sollen auch Sozialausgaben in Umfang und Struktur nachverfolgt und deren geschlechtsspezifische Effekte erfasst werden können. Zudem waren die

Sozialpartner, wenngleich nur rudimentär, in die Ausarbeitung der jeweiligen NAPs involviert. Allerdings wäre es auch wichtig, das Europäische Parlament in Zukunft an der Evaluierung der jeweiligen nationalen NAPs teilhaben zu lassen, denn hier sind die frauen- und gleichstellungspolitischen Akteur:innen am besten im Trilog von Kommission, Rat und Parlament vertreten.

17.3.2 Auswirkungen der EU-Gleichstellungspolitik auf die Bundesrepublik Deutschland

Wie bereits dargestellt, hat sich die EU-Gleichstellungspolitik hauptsächlich durch verbindliche Richtlinien und EUGH-Urteile entwickelt, die auch für Deutschland und seine Arbeitsmarktpolitik sehr relevant waren. Auch der deutsche Resilienzplan hat in gleichstellungspolitischer Hinsicht vor allem Bezüge zur Arbeitsmarktpolitik. Im deutschen Plan sind vermehrt Anreize für den Einstieg in die bezahlte Pflegearbeit vorgesehen und unbezahlte Arbeit soll generell mehr Berücksichtigung finden (DRP 2021). Insgesamt ist der Fokus des deutschen Resilienzplans primär auf Digitalisierung, grüne Investitionen und Datenausbau ausgerichtet. Der geschlechtsspezifische Fokus liegt auf der Erhöhung von Löhnen und dem weiteren Ausbau für Kinderbetreuung der unter 3-Jährigen. Ein Kapitel beschäftigt sich zudem mit der finanziellen Absicherung von Frauen und der weiteren Verbesserung bezahlter Sorgearbeit (Corti u.a. 2021). Da Frauen während der Covid-19 Pandemie weniger bezahlter Arbeit nachgegangen sind (Alon u.a. 2020), haben sie auch nicht von Kurzarbeit Unterstützungen profitiert. Insgesamt bleibt also auch der deutsche Resilienzplan wenig ambitioniert, was die Gleichstellung der Geschlechter betrifft, und fokussiert weiterhin die Beschäftigungsfähigkeit wie bereits in den Jahrzehnten zuvor (O'Dwyer/Wöhl 2025).

Aber auch in anderen Bereichen hinkt die Gleichstellungspolitik in Deutschland derzeit hinterher. So gibt es weiterhin das bereits von der EU-Kommission 2013 kritisierte Ehegattensplitting. Zwar hatte Deutschland bereits 2019 – vor der Verabschiedung der europäischen Richtlinie 2022 – ein Gesetz zur Gleichstellung von Frauen in Aufsichtsräten verabschiedet. Trotzdem bleiben weitere Felder unberücksichtigt, wie zum Beispiel der weiterhin hohe *gender pay gap*, die Integration vulnerabler Gruppen in den Arbeitsmarkt, Ungleichheiten im Zugang zum Gesundheitssystem, mehr qualifizierte Beschäftigungsmöglichkeiten, die bestehenden Kürzungen in der Anzahl von Pflegekräften sowie die unfreiwillige Kurzzeitarbeit (Corti u.a. 2021). Die neue EU-Richtlinie zur Lohn- und Entgelttransparenz von 2023 kann hier vielleicht in Zukunft die größten Effekte erzeugen, was die Verbesserung der Entgeltgleichheit betrifft.

17.4 Fazit

Die Gleichstellungspolitik in der EU zielt immer noch und fortlaufend auf die Arbeitsmarktintegration von Frauen ab und ordnet weiterhin alle Politikbereiche den fiskalpolitischen Restriktionen unter. Obwohl die Kommission unter der ersten Amtsperiode der Präsidentschaft von der Leyens die wichtige Richtlinie zu Lohntransparenz durchsetzen konnte, sind es hauptsächlich frauenpolitische Akteur:innen im EU Parlament, die der Gleichstellungspolitik in der EU überhaupt zur Durchsetzung verhelfen. Es wird auch weiterhin wichtig sein, die politischen Kräfteverhältnisse innerhalb des Trilog Verfahrens zwischen Kommission, Rat und Parlament zu beobachten, damit progressive EU-Parlamentarier:innen sich für geschlechterrelevante Gesetzte und Richtlinien überhaupt weiter einsetzen können. Das bereits erwähnte FEMM-Komitee im Europäischen Parlament sollte nämlich in der Vergangenheit bereits abgeschafft werden, was nur durch geschicktes Verhandeln der beteiligten Parlamentarierinnen verhindert werden konnte.

Literatur

Ahrens, Petra/Abels, Gabriele (2017), Die Macht zu Gestalten – die Mutterschutzrichtlinie im legislativen Bermuda-Dreieck der Europäischen Union, in: Femina Politica, Jg. 26, H.1, S. 39–54.

Ahrens, Petra/Van der Vleuten, Anna (2019), Fish Fingers and Measles? Assessing Complex Gender Equality in the Scenarios for the Future of Europe, in: Journal of Common Market Studies, S. 1–17.

Ahrens, Petra (2018), The birth, life and death of policy instruments: 35 years of gender equality policy programmes, in: West European Politics, S. 44–66.

Alon, Titan/Doepke, Matthias/Olmstead-Rumsey, Jane/Tertilt, Michèle (2020), The Impact of COVID-19 on Gender Equality, NBER Working Paper No. 26947, April 2020, National Bureau of Economic Research, letzter Zugriff: 24.10.2024, https://www.nber.org/system/files/working_papers/w26947/w26947.pdf.

Berghahn, Sabine (2001), Auf Adlers Schwingen oder auf dem Rücken des Stiers? Zum Vorankommen von Frauen- und Gleichheitsrechten in der Europäischen Union, in: Eva Kreisky/Sabine Lang/Birgit Sauer (Hg.), EU. Geschlecht. Staat., Wien, S. 231–250.

Cavaghan, Rosalind/Elomäki, Anna (2021), Dead Ends and Blind Spots in the European Semester: the epistemological foundation of the crisis in social reproduction, in: Journal of Common Market Studies, Jg. 60, H. 4, S. 885–902.

Cavaghan, Rosalind/O'Dwyer, Muireann (2018), European economic governance in 2017: a recovery for whom?, in: Journal of Common Market Studies Annual Review, Jg. 56, S. 96–108.

Copeland, Paul/Daly, Mary (2018), The European Semester and EU social policy, in: Journal of Common Market Studies, Jg. 56, H. 5, S. 1001–1018.

Corti, Francesco/Núñez Ferrer, Jorge/Ruiz de la Ossa, Tomás/Regazzoni, Pietro (2021), Comparing and assessing recovery and resilience plans – Italy, Germany, Spain, France, Portugal and Slovakia. CEPS Recovery and Resilience Reflection Project, in: CEPS, letzter Zugriff: 02.05.2024, https://www.ceps.eu/ceps-publications/comparing-and-assessing-recovery-and-resilience-plans/.

Cullen, Pauline/Murphy, Mary M. (2017), Gendered Mobilizations against Austerity in Ireland, in: Gender, Work and Organizations, Jg. 24, H. 1.

DRP (2021), Deutscher Aufbau- und Resilienzplan, in: Bundesfinanzministerium, letzter Zugriff: 24.05.2024, https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Europa/DARP/deutscher-aufbau-und-resilienzplan.html.

Elomäki, Anna (2015), The Economic Case for Gender Equality in the European Union: Selling Gender Equality to Decision-makers and Neoliberalism to Women's Organizations, in: European Journal of Women's Studies, Jg. 22, H. 3, S. 288–302.

Elomäki, Anna/Kantola, Johanna (2022), Feminist Governance in the European Parliament: The political struggle over the inclusion of gender in the EU's Covid-19 response, in: Gender and Politics, Jg. 19, H. 2, S. 1–22.

Elomäki, Anna/Ylöstalo, Hanna (2021), Gender budgeting in the crossroad of gender policy and public financial management: The Finnish case, in: Public Money & Management, Jg. 41, H. 4, S. 1–11.

EU Commission Country Specific Recommendations Data Base (Kein Jahr), letzter Zugriff: 24.10.2024, https://ec.europa.eu/economy_finance/country-specific-recommendations-database/.

FEMM Committee (2021), The gendered impact of the COVID-19 crisis and post-crisis period, in: Europaparlament, letzter Zugriff: 24.05.2024, https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/658227/IPOL_STU(2020)658227_EN.pdf.

Fuhrmann, Nora (2005), Geschlechterpolitik im Prozess der Europäischen Integration, Wiesbaden.

Gomez Urquijo, Laura (2021), The Progressive Gendering of the European Union's Economic Governance Architecture, in: Journal of Contemporary European Research, Jg. 17, H. 3, S. 431–447.

Hoskyns, Catherine (2008), Governing the EU: Gender and Macroeconomics, in: Georgina Waylen/Shirin M. Rai (Hg.), Global Governance: Feminist Perspectives, Basingstoke, S. 107–128.

Jacquot, Sophie (2015), Transformations in EU Gender Equality: From Emergence to Dismantling, Basingstoke.

Jordan, James/Maccarrone, Vincenco/Erne, Roland (2020), Towards a Socialization of the EU's New Economic Governance Regime? EU Labour Policy Interventions in Germany, Ireland, Italy and Romania (2009–2019), in: British Journal of Industrial Relations, Jg. 59, H. 1, S. 191–213.

Klatzer, Elisabeth/Rinaldi, Azzurra (2020), Next Generation EU Leaves Women Behind, letzter Zugriff: 31.01.2024, https://alexandrageese.eu/wp-content/uploads/2020/06/Gender-Impact-Assessment-NextGenEU_Klatzer_Rinaldi.pdf.

Lombardo, Emanuela (2017), The Spanish Gender Regime in the EU Context: Changes and Struggles in the Wake of Austerity Policies, in: Gender, Work, and Organization, Jg. 24, H. 1, S. 20–33.

O'Dwyer, Muireann (2018), Making sense of austerity: the gendered ideas of European economic policy, in: Comparative European Politics, Jg. 16, H. 5, S. 745–761.

O'Dwyer, Muireann/Wöhl, Stefanie (2025), Gendering the EU's Covid-19 Pandemic Response: The Recovery and Resilience Facility, , in: Gabriele Abels/Johanna Kantola/Emanuela Lombardo/Henriette Müller (Hg.), The European Commission under President Ursula von der Leyen: Gender, Leadership, Policies and Crises, Oxford, S. 284–303.

O'Hagan, Angela/Klatzer, Elisabeth (2018), Gender Budgeting in Europe. Developments and Challenges, Basingstoke.

Ostner, Ilona/Lewis, Jane (1998), Geschlechterpolitik zwischen europäischer und nationalstaatlicher Regulierung, in: Stephan Leibfried/Paul Pierson (Hg.), Standort Europa. Sozialpolitik zwischen Nationalstaat und Europäischer Integration, Frankfurt/M., S. 196–239.

Wöhl, Stefanie (2019), Die geschlechtsspezifischen Selektivitäten des europäischen Staatsprojektes, in: Daniel Keil/Jens Wissen (Hg.), Staatsprojekt Europa, Baden-Baden, S. 61–80.

Wöhl, Stefanie (2016), Gendering Governmentality and European Integration Theory, in: Gabriele Abels/

Heather McRae (Hrgs.), Gendering European Integration Theory, Wiesbaden, S. 237–255.

Wöhl, Stefanie (2011), Gender mainstreaming in European employment policies, in: Critical Policy Studies, Jg. 5, H. 1, S. 32–46.

Wöhl, Stefanie (2007), Mainstreaming Gender? Widersprüche europäischer und nationalstaatlicher Geschlechterpolitik, Königstein/Taunus.

Zeilinger, Bernhard (2021), The European Commission as a policy entrepreneur under the European Semester, in: Politics and Governance, Jg. 9, H. 3, S. 63–73.

Zeitlin, Jonathan/Vanhercke, Bart (2018), Socializing the European Semester: EU Social and Economic Policy Co-Ordination in Crisis and Beyond, in: Journal of European Public Policy, Jg. 25. H. 2, S. 149–174.

18. Der ESF – ein guter Hebel für die Förderung von Frauen im Arbeitsmarkt?

Andrea Leitner

Dr. Andrea Leitner ist Soziologin am Institut für Höhere Studien in Wien. Das Thema Gleichstellung verfolgt sie sowohl im wissenschaftlich theoretischen Diskurs (unter anderem mit Publikationen zu Praktiken betrieblicher und öffentlicher Gleichstellungspolitik, Genderanalysen, Segregation), wie auch in angewandten Forschungsprojekten (Evaluationen von Gleichstellungsmaßnahmen in Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik, Wissenschaft). Sie war bei den Evaluierungen der österreichischen ESF-Programme 2000–2006 und 2014–2020 für den Schwerpunkt Gleichstellung von Frauen und Männern verantwortlich.

Zusammenfassung:

- Der Europäischen Sozialfonds stellt für Österreich als Finanzierungs- und Steuerungsinstrument, aber auch durch die Vorgaben für eindeutige Ziele, Monitoring und Evaluierung eine wichtige Unterstützung für Gleichstellung dar.
- Der österreichische Schwerpunkt zur Unterstützung der betrieblichen Gleichstellungspolitik greift ein neues und wichtiges Handlungsfeld für Gleichstellung im ESF auf.
- Der Aufbau struktureller Gleichstellungsmaßnahmen in Unternehmen sollte durch Fördermaßnahmen von Frauen ergänzt werden.
- Innovative Ansätze werden im ESF aber aufgrund der bürokratischen Vorgaben behindert, u.a. weil sich kleinere Projektträger mit innovativen Ideen nicht etablieren können.

18.1 Einleitung

Der Europäischen Sozialfonds (ESF) ist das wichtigste Finanzierungsinstrument der EU, um Beschäftigungs- und Sozialpolitik zu fördern und europäische Zielsetzungen in den Mitgliedsstaaten zu verankern. Mit den ESF-Geldern sol-

len innovative Maßnahmen und Unterstützungsstrukturen gefördert werden. Die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt bildet einen Schwerpunkt in den Zielsetzungen des Programms, die sowohl durch spezifische Maßnahmen für die Gleichstellung von Frauen und Männern wie auch das Querschnittsziel *gender mainstreaming* verfolgt wird. In Österreich wurde in der Programmperiode 2014–2020 der Fokus auf betriebliche Gleichstellungspolitik gelegt, um damit neue Wege in der Gleichstellungsförderung auszuprobieren. Der österreichische Fokus auf unternehmensbezogene Beratung wird als Beispiel verwendet, um die Funktionsweise des ESF aufzuzeigen, dabei einen kritischen Blick auf das Potenzial als Hebel für die Gleichstellung zu werfen.[1]

Die empirische Basis für die Analyse liefern die Erhebungen und Auswertungen der begleitenden Evaluierung des operationellen Programms »Beschäftigung« des Europäischen Sozialfonds Österreich der Programmperiode 2014–2020 (Lutz u.a. 2022). Ergänzend erfolgt ein Rückblick auf die Entwicklung des Gleichstellungsschwerpunktes im ESF wofür auch Evaluationen vergangener Programmperioden und Aussagen zentraler Akteur:innen des ESF herangezogen werden.

18.2 Die Wirkungsweise des ESF als Promotor nationaler Gleichstellungspolitik

Der ESF ist ein zentrales Instrument für die Steuerung der europäischen Beschäftigungs- und Sozialpolitik, die nach dem Verfahren der Offenen Methode der Koordinierung organisiert ist (Europäischer Rat 2000). Diese Methode verzichtet auf eine zentrale und verbindliche Steuerung zugunsten eines wechselseitigen Erfahrungsaustauschs zwischen den Mitgliedstaaten und finanzieller Anreize für eine gemeinsame Strategie (Heidenreich/ Bischoff 2008). Für ein gemeinschaftliches Vorgehen legt der Europäische Rat ein Rahmenprogramm mit Leitlinien und Zielen fest, die auch quantitative und qualitative Indikatoren beinhalten, um einen Vergleich zwischen den Mitgliedsstaaten zu erleichtern. Die Umsetzung obliegt den Mitgliedsstaaten, die zur Entwicklung von nationalen Aktionsplänen auf Basis dieser europäischen Vorgaben verpflichtet sind. Ein umfangreiches nationalstaatliches und europäisches Berichtswesen auf Basis von Monitoringindikatoren und Evaluationen beschreibt und bewertet den Fortschritt sowie die Ergebnisse der operationellen Programme. Diese Berichte dienen als Grundlage für die

1 Informationen zu Gleichstellung im ESF Deutschland finden sich auf https://www.esf.de/portal/DE/Startseite/inhalt.html (zuletzt 26.8.2024).

Weiterentwicklung der Leitlinien (Schäfer 2006). Die Offene Methode der Koordinierung bietet also eine »weiche Steuerungsregelung«, um nationale Maßnahmen auf Basis gemeinsamer Ziele sowie eines gemeinschaftlichen Monitorings und Evaluation zu unterstützen. Mit dem Verzicht auf gesetzliche oder politische Sanktionen und mit dem offenen Austausch von Lernerfahrungen sollen das Lernen von den anderen Ländern und die Förderung von innovativen Maßnahmen unterstützt werden. Doch gerade der Mangel an Sanktionen und der damit fehlenden Durchsetzungskraft der EU-Ziele wird auch als Kritik dieses Steuerungsprinzips gesehen (Borás/Jacobsson 2004).

Um die Bedeutung des ESF für Gleichstellung zu diskutieren, werden hier drei Funktionsweisen des ESF unterschieden, die in weiterer Folge für das Beispiel der unternehmensbezogenen Beratung für Gleichstellung in Österreich verwendet werden: der ESF als Finanzierungsinstrument, als inhaltliches Steuerungsinstrument und als Qualitätssicherungsinstrument.

18.2.1 Finanzielle Ressourcen für Gleichstellungsmaßnahmen

Erstens stellt der ESF ein »Finanzierungsinstrument« dar, um einen finanziellen Ausgleich zwischen den Ländern zur Förderung von Maßnahmen für Beschäftigung, Weiterbildung und Armutsbekämpfung zu schaffen. Rund zehn Prozent des Gesamtbudgets der EU werden über ESF-Gelder mit der Verpflichtung der nationalen Kofinanzierung verteilt. In der Programmperiode 2014–2020 standen Österreich 442 Millionen Euro an EU-Geldern und 434 Millionen Euro nationale Kofinanzierung für ESF-Maßnahmen zur Verfügung (BMASK 2018).

Für die Programmperiode 2014–2020 hat das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz als zuständige Verwaltungsbehörde das nationale Operationelle Programm erstellt. Umgesetzt werden die Maßnahmen von diesem Ministerium, dem Bundesministerium für Bildung sowie den Bundesländern. Das Arbeitsmarktservice (AMS) Österreich, das in den vergangenen Programmperioden ein wichtiger umsetzender Akteur des ESF war, insbesondere auch für Gleichstellungsmaßnahmen, hat sich aufgrund der sinkenden budgetären Bedeutung, der abnehmenden Innovationskraft und dem steigenden Verwaltungsaufwand des ESF in der Programmperiode 2014–2020 nicht mehr an der Umsetzung der ESF-Maßnahmen in Österreich beteiligt (Natter 2015).

Quantitativ betrachtet waren rund sechs Prozent der ESF-Mittel in Österreich, das heißt 55 Millionen Euro in den Jahren 2014 bis 2020 für den Schwerpunkt »Gleichstellung von Frauen und Männern und Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben« (Investitionspriorität 1.1) vorgesehen. Damit ist der Anteil für Gleichstellung im ESF gesunken: in der Programmperiode 2000–2006 soll-

ten noch zwölf Prozent des Budgets dafür verwendet werden. Verglichen mit dem jährlichen Budget für Gleichstellungsprojekte des österreichischen Frauenministeriums mit 10,25 Millionen Euro und für Frauenprojekte des Arbeitsmarktservice von 60,5 Millionen Euro, stellt dies immer noch einen erheblichen finanziellen Beitrag zur Gleichstellung dar.

Mit der Planungsperiode von sieben Jahren ermöglicht der ESF längerfristige Maßnahmen und eine Kontinuität des Themas, die auch wechselnde Regierungsperioden überdauern und bietet konservativen Strömungen, wie sie in Österreich genauso wie in anderen europäischen Ländern spürbar sind, Gegenwind. Nach Einschätzung von Frauenorganisationen kam es mit dem EU-Beitritt 1995 und der Möglichkeit auf ESF-Mittel zuzugreifen zu einer verstärkten Förderung von Beschäftigungs- und Bildungsmaßnahmen für Frauen in Österreich, die in dieser Form so nicht möglich gewesen wären (BMASK 2015, S. 72). Dagegen hat Gleichstellungspolitik im Allgemeinen und insbesondere die ökonomische Gleichstellung von Frauen in den nationalen Regierungsprogrammen an Bedeutung verloren (Wroblewski/Schmidt 2024).

18.2.2 Inhaltliche Steuerung von Gleichstellungspolitik

Zweitens ist der ESF ein »inhaltliches Steuerungsinstrument« mit dem EU-weite Zielsetzungen konkretisiert und von den Nationalstaaten entsprechend der jeweiligen Schwerpunkte und Herausforderungen umgesetzt werden. Inhaltlich wurden die Zielsetzungen des ESF von der Arbeitsmarktintegration und Weiterbildung arbeitsloser Menschen, über die Förderung von Beschäftigten, der Armutsbekämpfung und des gesunden Alterns bis hin zur Integration von Flüchtlingen erweitert. Den Hintergrund dafür bildete die Ausweitung der Beschäftigungspolitischen Leitlinien der EU (ab 2007) um die Bereiche »Soziale Integration«, »Alterssicherung« sowie »Gesundheit und Langzeitpflege«. Sozialpolitik wurde damit wichtiger, jedenfalls soweit dies die wirtschaftlichen Wachstumschancen von Europa unterstützt. Mit der Integration der beschäftigungspolitischen Leitlinien in die allgemeinen wirtschaftspolitischen Leitlinien im Jahr 2005 wurde der Wachstumsfaktor der Wirtschaft noch weiter gestärkt (Yollu-Tok 2016).

Die Gleichstellung von Frauen und Männern stellt ein konstantes Ziel im ESF dar und ist als Doppelstrategie verankert (EU 2013, S. 18), obwohl sie in der europäischen Beschäftigungsstrategie an Stellenwert verloren hat:[2] Als Querschnitts-

2 In der Förderperiode 2000 bis 2006 stellte die Chancengleichheit von Frauen und Männern einen eigenen, der insgesamt vier Schwerpunkte dar. In der Förderperiode 2014 bis 2020 war die Gleichstellung

thema im Sinne von *gender mainstreaming* ist in allen Schwerpunkten darauf zu achten, dass Frauen und Männer gleichermaßen gefördert werden, zudem wird Gleichstellung durch spezifische Maßnahmen gefördert. Wie auch die anderen Ziele ist die Gleichstellung als wirtschaftliches Wachstumsziel motiviert, um das Beschäftigungspotenzial zu erhöhen und damit den Wirtschaftsstandort Europa zu stärken.

Gleichstellungsmaßnahmen zielten in den Anfängen des ESF in Österreich (ab 1995) vor allem auf die Arbeitsmarktintegration von Frauen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Sozialpolitische Zielsetzungen sind auch hier dazugekommen und so sind auch die EU-Zielsetzungen der Programmperiode 2014–2020 breiter gefasst: (1) Dauerhafte Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben, (2) Abbau der geschlechtsspezifischen Segregation, (3) Armutsvermeidung und (4) Bekämpfung von Geschlechterstereotypen. Doch im Bündel der in Österreich geförderten Gleichstellungsmaßnahmen spielen die Bekämpfung der Frauenarmut und der Geschlechterstereotypen eine untergeordnete Rolle. Sie konzentrieren sich auf zwei Schwerpunkte, die Qualifizierung von bildungsbenachteiligten Frauen und unternehmensbezogene Beratungen für Gleichstellung.

Allgemein haben im ESF die Qualifizierung von Beschäftigten und die betriebliche Förderung durch Qualifizierungsverbünde sowie Flexibilitäts- und Qualifizierungsberatungen für Unternehmen an Bedeutung gewonnen. Dies wird auch in den Gleichstellungsmaßnahmen in Österreich sichtbar und hat dazu beigetragen, dass in der Programmperiode 2014–2020 knapp die Hälfte Ressourcen für unternehmensbezogene Gleichstellungsberatungen verwendet wurde. Der Wandel von »*workfare* statt *welfare*« (Tidow 1999) mit der Betonung der wirtschaftspolitischen Funktion von Gleichstellung ist also auch in den österreichischen Gleichstellungsmaßnahmen sichtbar.

Neben den spezifischen Maßnahmen für Gleichstellung soll das gesamte österreichische Operationelle Programm 2014–2020 eine Geschlechterperspektive während der Vorbereitung, Durchführung, Begleitung und Evaluierung berücksichtigten und Geschlechtergleichstellung fördern. Gemessen wird dies am Ergebnis mit dem Ziel der Gleichverteilung der Förderfälle für Frauen und Männer. Dies stellt an sich ein wirkmächtiges Ziel dar und hat dazu beigetragen, dass *gender mainstreaming* in Österreich inzwischen gesetzlich verankert ist und Strukturen dafür aufgebaut wurden. Das Arbeitsmarktservice Österreich, das in den ersten Programmperioden einen Großteil der ESF-Maßnahmen umgesetzt hat,

---

von Frauen und Männern nur noch als Teilbereich des Schwerpunktes der Förderung nachhaltiger und hochwertiger Beschäftigung sowie der Unterstützung der Mobilität der Arbeitskräftedeutlich enthalten und damit die Förderhöhe geringer.

wurde zum Vorreiter und hat im Jahr 2000 *gender mainstreaming*, 2001 auch *gender budgeting* in den Steuerungsprozessen der österreichischen Arbeitsmarktpolitik verankert (Leitner 2007; Lutz u.a. 2013). Unterstützt wurde dies durch die Koordinationsstelle *gender mainstreaming*, eingesetzt als externe Beratungsstelle für den ESF vom Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft.

Doch trotz der damit geschaffenen Strukturen ist die konsistente Berücksichtigung von Gleichstellung in der österreichischen Beschäftigungspolitik hinter den Erwartungen zurückgeblieben und hat mit den nachfolgenden Programmperioden eher noch abgenommen. Die seit 2000 bestehende Verpflichtung von *gender mainstreaming* in der österreichischen Politik verleitet dazu, *gender mainstreaming* als »Selbstläufer« oder Automatismus zu interpretieren, keine spezifischen Maßnahmen oder Ressourcen dafür vorzusehen und die Verantwortung auf die umsetzenden Projektträger zu verlagern. Über das Monitoring des Ziels eines Frauenanteils von 50 Prozent in allen ESF-Schwerpunkten wird zwar eine Reflexion der Konzepte auf unterschiedlichen Ebenen angeregt, etwa bei den Ausschreibungen oder in den Projekt- und Programmberichten. Doch als Querschnittsziel trägt es das Risiko in sich, auf ein *nice to have* reduziert zu werden, da es zuerst darum geht, andere Zielsetzungen wie zum Beispiel effiziente Mittelverwendung oder sonstige Zielgruppen zu erreichen, die verbindlicher definiert sind (Lutz u.a 2022, S. 253 ff.). Dementsprechend bleiben die spezifischen Maßnahmen für Gleichstellung essentiell für die Umsetzung dieses Ziels.

18.2.3 Evidenzbasierte und prozessgesteuerte Qualitätssicherung

Mit der Offenen Methode der Koordinierung ist ein umfangreiches Berichtswesen verknüpft, das die Überwachung und Bewertung der operationellen Programme und den Erfahrungsaustausch ermöglichen soll. Eckpunkte sind ex ante Bewertungen der Programme, Monitoringprozesse der vorgegebenen quantitativen und qualitativen Zielindikatoren für Fortschritts- und Ergebnisberichte sowie Umsetzungs- und Wirkungsevaluationen. Die Vorgaben des ESF haben in der österreichischen Beschäftigungspolitik zum Aufbau einer Evaluationskultur für evidenzbasierte Zielsetzungen und systematische Implementations- und Wirkungsanalysen geführt (BMASK 2015, S. 17).

Evidenzbasierte Zielsetzungen, Monitoring und Evaluation bilden zugleich die Kernelemente für den Politikzyklus, wie ihn May und Wildawsky (1978) als Ideal für die Entwicklung und Umsetzung von Gleichstellungspolitiken beschrieben haben (Hofbauer/Wroblewski 2022, S. 2 f.). Ein vollständiger Politikzyklus soll (1) eine empirische Gleichstellungsanalyse, (2) daraus abgeleitete Ziele und Priori-

täten, (3) Entwicklung von Maßnahmen, (4) Umsetzung der Maßnahmen und (5) Monitoring und Evaluation beinhalten.

Gerade für gesellschaftspolitische Ziele wie Gleichstellung, die aufgrund verschiedener Interessen und Vorannahmen unterschiedlich interpretiert werden, ist es wichtig klare Zielvorgaben mit Prioritäten – optimalerweise mit konkreten Zielwerten – zu definieren. Die Zielsetzungen werden in Österreich in einem partizipativen Prozess unter Einbeziehung von Sozialpartnerschaft, NGO und Genderexpert:innen entwickelt. Sie bilden nicht nur die Basis für die Ausschreibungen und Maßnahmenentwicklung, sondern auch für Monitoring und Evaluation. Die Erfolgsmessung im Monitoring ist aber stärker auf Inputfaktoren ausgelegt, das heißt auf Förderteilnahmen, die auch für die finanzielle Abwicklung der Projekte maßgeblich sind. Wirkungsindikatoren sind beispielsweise für Bildungsabschlüsse, Beschäftigungsaufnahmen oder akkordierte Beratungsergebnisse[3] vorgegeben. Aus den Umsetzungs- und Wirkungsindikatoren ist jedoch kaum abzulesen, welche spezifischen Inhalte oder Methoden umgesetzt werden sollten. Mehr Informationen über die Qualität der Maßnahmen liefern Evaluationen. Doch wird in Österreich nur ein Teil der ESF-finanzierten Maßnahmen evaluiert, aufgrund der Fristigkeiten für die Planung der nächsten Programmperiode oftmals nur mit Zwischenergebnissen, die die Umsetzung aber nicht die längerfristige Wirkung erfassen.

Für die ESF-Maßnahmen gibt es damit zwar ein umfassendes Berichtswesen, doch dies ist eng an die finanzielle Abwicklung der Projekte geknüpft und liefert damit eher Informationen über die Menge von umgesetzten Maßnahmen, als über die Inhalte. Insbesondere für Maßnahmen ohne messbare Erfolge (zum Beispiel Empowerment, Vernetzungsaktivitäten), die nicht unmittelbar auf Beschäftigungsaufnahmen oder Bildungsabschlüsse zielen, wie beispielsweise Beratungs- oder Vernetzungsaktivitäten, fehlen aussagekräftige Indikatoren. Insgesamt bewegt sich die Umsetzung der Maßnahmen dabei in einem Spannungsfeld zwischen dem Erreichen von vorgegebenen Zielsetzungen und dem Anspruch, innovative Maßnahmen zu entwickeln und zu erproben. Das starre bürokratische Korsett für das Monitoring- und Abrechnungssystem bietet wenig Spielraum für Innovationen, die auch scheitern können und stellt die Einhaltung von Formalvorschriften gegenüber der inhaltlichen Ausgestaltung in den Vordergrund. Auf Seiten der Projektträger wird dies als aufwendige Bürokratie erlebt, verknüpft mit Finanzierungsunsicherheiten und Vorleistungen für die langen Bearbeitungszeiten, die für Projektträger mit wenig Personal und geringen fi-

3 Als akkordierte Ergebnisse werden Konsensbeschlüsse über weitere Maßnahmen gezählt, die als Lösungen für Probleme und Handlungsfelder gemeinsam mit den Unternehmen entwickelt werden.

nanziellen Überbrückungsmitteln zu einer Beteiligungshürde werden (Lutz u.a., S. 304).

18.3 Gleichstellungsberatungen in Unternehmen als innovativer Ansatz der Gleichstellungspolitik

Mit der gleichstellungsorientierten Beratung von Personalverantwortlichen in Unternehmen hat die Verwaltungsbehörde des Arbeitsministeriums einen innovativen Ansatz implementiert, um organisatorische Veränderungsprozesse in Unternehmen für eine nachhaltige Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern anzustoßen. Anders als mit den vorherrschenden Individualförderungen durch Beratungs-, Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen für Frauen sollten Unternehmen motiviert werden, sich mit betrieblicher Gleichstellung auseinanderzusetzen und eigenständige Lösungen für betriebliche Herausforderungen zu finden. In einer ersten Umsetzungsphase wurden sieben regionale Projekte zu den Themen *equal pay*, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Förderung von Mitarbeiterinnen in Reinigungsbranche, Karrieremanagement und Inklusionsassistenz für Frauen mit Fluchterfahrung erprobt. Auf Basis der begleitenden Evaluierung wurden zwei Projekte mit den Schwerpunkten Karriere und Einkommen sowie Qualifizierung von Mitarbeiterinnen in Niedriglohnbranchen österreichweit ausgerollt. Für diese unternehmensbezogenen Maßnahmen wurden in Österreich rund die Hälfte der veranschlagten Mittel im Gleichstellungsschwerpunkt der ESF-Programmperiode 2014–2020 (24,5 Millionen Euro) gebündelt, mit dem Ziel 1.000 Unternehmen zu beraten und mindestens 40 Prozent der Beratungen erfolgreich abzuschließen (BMASK 2018). Mit den Beratungen sollten insbesondere kleine und mittlere Unternehmen (KMU) angesprochen und innovative Weiterentwicklungen gleichstellungorientierter Ansätze und Angebote erzielt werden.

Konkret wird den Unternehmen durch kostenfreie Beratungsleistungen Unterstützung für ein professionalisiertes, gleichstellungsorientiertes Personalmanagement angeboten. Die dafür angebotenen Module reichen von Sensibilisierungsmaßnahmen und Bewusstseinsbildung für Gleichstellung (beispielsweise durch Status Quo-Analysen), über Professionalisierung von Personalentwicklungsprozessen (im Sinne von Neueinführung, Weiterentwicklung und Optimierung zum Beispiel für Recruiting) bis hin zur Veränderung der Unternehmenskultur (durch Reflexion von Bewertungskriterien, Erfolgsfaktoren oder andere Normen). Ergänzend sind auch Netzwerkaktivitäten (für die Bereitstellung von Kinderbetreuungsangeboten und für Qualifizierung von Rei-

nigungskräften) sowie Maßnahmen zum Empowerment von Frauen vorgesehen. Die umgesetzten Beratungsmodule orientieren sich am Bedarf der Unternehmen. Inhaltlich sind die angepeilten Veränderungsprozesse meist breiter als das konkrete Projektthema und adressieren allgemeine Personalmanagementthemen. Durch die Verwobenheit der Ursachen der Benachteiligungen ähneln sich die Beratungsangebote trotz der unterschiedlichen Projektschwerpunkte.

In allen Projekten erwies sich die Akquise von Unternehmen aufwendiger als geplant. Einfacher war es für Projektträger, die bereits auf bestehende Unternehmenskontakte und Trägerkooperationen zurückgreifen konnten. Damit ist es auch zu Verschiebungen zwischen den geplanten Themenschwerpunkten gekommen: Während weniger Beratungen zu Förderung von Frauen mit Fluchthintergrund abgeschlossen werden konnten, wurden die Beratungen für *equal pay* gegenüber den Planwerten der ausgeschriebenen Maßnahme mehr als verdreifacht.

Trotz der anfänglichen Schwierigkeiten in der Akquise von Unternehmen konnten mit den Pilotprojekten bereits 95 Prozent der insgesamt im operationellen Programm geplanten 1.000 Unternehmen beraten werden. Die mittels Umsetzungsindikatoren gemessenen Ziele wurden in allen Projekten erreicht, in einigen übertroffen. Doch die qualitative Evaluation hat auch gezeigt, dass nicht alle Vorhaben in geplanter Weise umgesetzt werden konnten. Keines der Projekte ist grundsätzlich als gescheitert anzusehen, aber es ist in der Umsetzung zu Abstrichen gekommen. So sind beispielsweise regionale Vernetzungsaspekte für Vereinbarkeit u.a. durch starre Monitoring- und Abrechnungssystem in den Hintergrund gerückt oder ist die Förderung von beschäftigten Frauen mit Fluchthintergrund daran gescheitert, dass im ländlichen Raum wenig Unternehmen akquiriert werden konnten, die diese Zielgruppe bereits beschäftigten. Stattdessen wurde Unterstützung für eine zukünftige Beschäftigung der Zielgruppe geboten. Durch ein bedarfsorientiertes und niederschwelliges Vorgehen bei der Akquise in Kombination mit der Kostenfreiheit der Beratung konnten vermehrt Klein(st)unternehmen sowie Unternehmen mit geringen Gleichstellungserfahrungen für Veränderungsprozesse der Arbeitsorganisation und des Personalmanagements gewonnen werden. Dies ist in den Reinigungsbranche und mit Maßnahmen zu Vereinbarkeit von Familie und Beruf stärker gelungen. Andere Projekte waren hingegen attraktiver für größere und bereits mit Gleichstellung erfahrene Unternehmen (*equal pay*).

Projektbeispiel – *FAIRPLUSCLEANING*

Im Rahmen des Projektes FairPlusCleaning wurden betriebsübergreifende und betriebsspezifische Ansatzpunkte zur Höherqualifizierung und Laufbahnplanung von beschäftigten Frauen entwickelt, um die Qualität der Arbeit, die Arbeitsbedingungen und die Mitarbeiterinnenbindung in der Reinigungsbranche zu verbessern. Die Maßnahme wurde zwischen Oktober 2017 und Mai 2019 in drei Bundesländern umgesetzt.

In einem ersten Schritt erfolgte eine Erhebung bei 51 Reinigungsbetrieben zu Weiterbildungs- und Höherqualifizierungsmöglichkeiten für Mitarbeiterinnen, aktuellen Entwicklungen im Unternehmen und Zukunftsaussichten des Tätigkeitsbereichs. Als Anreiz zur Erhebungsteilnahme wurden den Unternehmen kostenfreie Deutsch-Schnuppertrainings mit dem Fokus Fachkommunikation für ihre Mitarbeiterinnen angeboten.

Aufbauend auf den Erhebungsergebnissen wurde ein Konzept für Beratungsleistungen für Unternehmen und eines für die weiblichen Beschäftigten entwickelt. Ausgangspunkt war eine Analyse der (zum Beispiel Zukunftsbild, Herausforderungen, Belegschaftsstruktur, aktuelle Situation Frauenförderung und Laufbahnplanung), auf der aufbauend Beratungsmodule zum Thema Qualifizierung, Laufbahnplanung und Frauenförderung umgesetzt wurden. Ziel war die Erarbeitung eines Weiterbildungsplanes und der Abschluss einer Weiterbildungsvereinbarung. Parallel dazu erfolgte eine Beratung von Mitarbeiterinnen in Form von niederschwelligen Einzel- und Gruppenberatungen sowie Workshops zu sozialen Problemstellungen, vorhandenen Kompetenzen (Empowerment) und Laufbahnplanung (zum Beispiel Entwicklungspotenziale).

Begleitend wurden *ROUND-TABLES* mit Vertreter:innen von Sozialpartnereinrichtungen, dem Arbeitsmarktservice, Interessensvertretungen, Ministerien, Weiterbildungseinrichtungen sowie Vergabestellen zur Abstimmung der Projektaktivitäten und im Sinne eines *SOUNDING-BOARDS* durchgeführt.

Die Stärken des Projektes lagen laut Projektevaluierung (Schiffbänker u.a. 2019) bei dem branchenspezifischen Angebot. So konnten Unternehmer:innen mit Funktionärstätigkeiten als Vorbilder gewonnen und damit die Akquise erleichtert werden. Auch die Deutsch-Schnuppereinheiten waren als Anreiz und Motivation unterstützend. Mit den Round-Tables wurden die wichtigsten Stakeholder der Branche vernetzt, um unternehmensübergreifende Entwicklungsmöglichkeiten von Berufsimage und Arbeitsbedin-

gungen zu diskutieren. Gleichstellung wurde aber im Projekt bewusst nicht ins Zentrum gerückt, sondern Wertschätzung und Weiterbildung. Dies hat laut Evaluatorinnen das Risiko verstärkt, dass mit der Ausrichtung auf die Bedürfnisse des Managements bzw. der Personalverantwortlichen Impulse Richtung mehr Gleichstellung und Empowerment von weiblichen Reinigungskräften zu kurz kommen.

In der qualitativen Evaluierung wurde auch die Frage nach der Gleichstellungswirkung der Maßnahmen diskutiert. Einerseits wurde eine große Zufriedenheit der Unternehmen mit den gleichstellungsorientieren Beratungen gesehen, andererseits aber auch offener wie auch passiver Widerstand gegen Gleichstellung in den beratenen Unternehmen attestiert. Gleichstellung stellte bei der Entscheidung für die Teilnahme an den Pilotprojekten bei den meisten Unternehmen nicht das vorrangige bzw. in manchen Fällen überhaupt kein Motiv dar. Als Türöffner für die Beratung erwiesen sich hingegen der Arbeitskräftemangel, die Unterstützung für allgemeine Personalmanagementthemen oder »*appetizer*« wie beispielsweise niedrigschwellige Qualifizierungsangebote. Da Gleichstellung bisher von vielen Unternehmen nicht als Thema wahrgenommen wird, wäre es hilfreich, Gleichstellungsaspekte in den Beratungsprozessen als explizites Thema einzubringen und das Interesse der Unternehmen dafür zu wecken. Die Einführung von Gleichstellung durch die Hintertür verstärkt unterschiedliche Formen des passiven Widerstands, indem kein Handlungsbedarf für Gleichstellungspolitik gesehen oder anderen Zielen Priorität eingeräumt wird. Es zeigten sich aber auch Interessenkonflikte zwischen Unternehmensleitungen und Mitarbeitenden bzw. Interessensvertretungen[4] beispielsweise hinsichtlich Qualifizierungsmaßnahmen von Beschäftigten, die zu Lohnerhöhungen oder Unternehmenswechsel führen könnten. In einigen Fällen entwickelten Unternehmen aber auch Maßnahmen mit dem Ziel, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern, allerdings mit dem Nebeneffekt, dass diese vornehmlich an Frauen adressiert waren und damit weitere Karrierehindernisse geschaffen haben.

Die Frage nach den Gleichstellungswirkungen, insbesondere von nachhaltigen strukturellen Wirkungen, konnte mit der qualitativen Evaluierung zwar nicht abschließend beantwortet werden. Doch der zweistufige Prozess mit der Erprobung von Pilotprojekten und der Nutzung von Lerneffekten für die Ausschreibung von zwei österreichweit ausgerollten Projekten in der zweiten Phase

4 Interessensvertretungen waren keine Zielgruppe in den Projekten, sondern diese richtigen sich an die Unternehmensleitungen bzw. an Personalverantwortliche. Damit fanden die Interessen der Belegschaft weniger Beachtung.

hat zu einer effektiveren Umsetzung dieses innovativen Ansatzes beigetragen. Für die beiden österreichweit ausgerollten Projekte wurden breiter gefasste Schwerpunkte mit einerseits Beratungen für Karriere und Einkommen, andererseits für die Qualifizierung von Mitarbeiterinnen in Niedriglohnbranchen definiert. Weiters wurden für die Sensibilisierung für Gleichstellungsfragen Genderanalysen, verpflichtende Beratungsmodule für Gleichstellungsgrundlagen und der Nachweise für Genderkompetenzen der Berater*innen vorgegeben. Um eine Diversität der beratenen Unternehmen sicher zu stellen, wurden auch Quoten für die beratenen Unternehmen hinsichtlich KMU-Anteile, neuer Unternehmenskontakte, regionaler Streuung und Geschlechteranteile definiert, um trotz des größeren Akquiseaufwandes »neue« Zielgruppen von Unternehmen anzusprechen. Schließlich wurde in den Projekten neben der Beratung der Unternehmensleitungen als zweite Förderschiene auch ein Empowerment für beschäftige Frauen auf Basis individueller Förderungen durch Qualifizierung oder Laufbahnberatung eingeführt.

Der Aufbau der unternehmensbezogenen Beratungen mit einer Pilotphase hat durch die Nutzung der damit verknüpften Lerneffekte zu einer effektiveren Umsetzung dieses innovativen Ansatzes beigetragen. Die beiden ausgerollten Projekte werden auch in der Programmperiode 2021–2027 in ESF+[5] weitergeführt.

Damit ergibt sich einerseits Kontinuität in den Maßnahmen, was zur weiteren Ausweitung der Nutzer*innen und Verbesserungen in der Umsetzung führen kann. Andererseits ergibt sich damit aber auch eine Rigidität in der Umsetzung und eine Konzentration der Mittelverwendung auf zwei große Projekte mit den jeweiligen Umsetzenden. Schon mit dem Ausrollen der Pilotprojekte haben sich zwei Konsortien aus den Pilotprojekten etabliert, die sich mit teilweise überlappender Beteiligung aus jeweils vier Unternehmensberatungs- und Qualifizierungsorganisationen zusammensetzen und beispielsweise auch Demographieberatungen für Unternehmen umsetzen. Mit den Umsetzenden hat Gleichstellung auch in etablierten Unternehmensberatungen aufgrund des beachtlichen Fördervolumens wie auch der relativ hohen Förderung pro Beratung einen höheren Stellenwert erhalten. Es besteht die Hoffnung, dass dies auch eine

5 Der ESF+ vereint vier Finanzierungsinstrumente, die vormals noch getrennt waren: den Europäischen Sozialfonds (ESF), den Europäischen Hilfsfonds für die am stärksten benachteiligten Personen (FEAD), die Beschäftigungsinitiative für junge Menschen und das EU-Programm für Beschäftigung und soziale Innovation (EaSI).

Der ESF+ vereint vier Finanzierungsinstrumente, die vormals noch getrennt waren: den Europäischen Sozialfonds (ESF), den Europäischen Hilfsfonds für die am stärksten benachteiligten Personen (FEAD), die Beschäftigungsinitiative für junge Menschen und das EU-Programm für Beschäftigung und soziale Innovation (EaSI).

Multiplikatorwirkung für die sonstigen Beratungsprozesse hat. Die Entwicklung der Projekte zeigt aber auch, wie schwierig es für kleinere Projektträger ist, sich im ESF mit den bürokratischen Vorgaben zu etablieren. Gleichzeitig ist es für die ESF-Verwaltungsbehörde einfacher, große Verbünde zu fördern und damit den administrativen Aufwand zu reduzieren. Dies trägt dazu bei, dass verstärkt größere und auf ESF-Maßnahmen spezialisierte Organisationen als Projektträger fungieren, während sich Organisationen mit Zugang und Expertise für schwieriger erreichbare Zielgruppen weniger durchsetzen können.

18.4 Fazit

Während die Förderung von Gleichstellung am Arbeitsmarkt sowohl in der europäischen Beschäftigungsstrategie wie auch in der nationalen Politik in Österreich an Stellenwert verloren hat, verfolgt der ESF die Gleichstellung von Frauen und Männern im Arbeitsmarkt weiterhin als explizites Ziel. Als Finanzierungsinstrument verstärkt er die nationale Gleichstellungspolitik und gibt mit seiner wirtschaftspolitischen Ausrichtung auf Aktivierung des Arbeitskräftepotenzials und Anpassung der Qualifikationen die inhaltlichen Förderschwerpunkte vor. Mit den Umsetzungsprozessen des ESF werden grundsätzlich Vorgaben geliefert, die für das Gelingen von Gleichstellungspolitik essentiell sind: Eindeutige Ziele, Daten und Fakten, Evaluierungen sowie die Bildung von Netzwerken von Akteurinnen und Akteuren, die am gleichen Ziel arbeiten. Allerdings ist das Monitoring in seiner Doppelfunktion für die finanzielle Abwicklung der Projekte und die Erfolgsmessung stärker auf quantitative Umsetzungsindikatoren als auf qualitative Ziele ausgerichtet. Dies wirkt sich innovationshemmend aus, hat Folgen für die Trägerstruktur und die erreichbaren Zielgruppen, wie das Beispiel der gleichstellungsorientieren Unternehmensberatungen zeigt.

In einem zweistufigen Prozess der Erprobung und Evaluierung von Pilotprojekten und der darauf basierenden Ausrollung erfolgversprechender Projektansätze sollten in Österreich innovative, unternehmensbezogene Gleichstellungsansätze unterstützt werden. Mit Perspektive auf sonstige gleichstellungspolitische Maßnahmen ist dies auch geglückt, indem strukturelle Ansätze für ein gleichstellungsorientiertes Personalmanagement gestärkt wurden. Die aus der Umsetzungsevaluierung abgeleiteten Lerneffekte haben zur Anpassung der Ausschreibungen beigetragen, wodurch verpflichtende Gleichstellungsmodule für die Beratung, Quoten für eine zielgenauere Akquise von Unternehmen und ergänzende Empowerment-Maßnahmen für beschäftigten Frauen eingeführt wurden. Doch für die weitergeführten, national ausgerollten Projekte wurden jene Themen und Projektträger ausgewählt, die die Umsetzungsziele

(gemessen an den quantitativen Zielindikatoren) am besten erreichten. Projektträger, die innovativere Konzepte umsetzten, Vernetzungsaktivitäten zwischen Unternehmen forciert oder schwierigere Zielgruppen unterstützt haben, hatten hingegen weniger Chancen auf Weiterführung. So führt gerade die eigentlich sinnvolle Evaluierung und Evidenzbasierung dazu, dass die auf Gleichstellung spezialisierten Beratungs- und Qualifizierungs-Organisationen, die aufgrund ihrer Expertise Zugang zu spezifischen Zielgruppen haben und innovative Ansätze weiterentwickeln können, aus dem Markt gedrängt werden. Dies macht deutlich, wie wichtig qualitative Evaluationen sind, um innovative Ansätze zu fördern und auch um Lerneffekte für andere Länder nutzen zu können.

Literatur

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK) (2015), Das soziale Gesicht Europas. 20 Jahre europäischer Sozialfonds in Österreich, Wien, letzter Zugriff: 26.8.2024, ESF_buch_deutsch.pdf (eu-service.at).

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMASK) (2018), Operationelles Programm Beschäftigung Österreich 2014–2020, Version 2.0, Wien.

Borrás, Susana/Jacobsson, Kerstin (2004), The open method of co-ordination and new governance patterns in the EU, in: Journal of European Public Policy, Jg. 11, H. 2, S. 185–208.

EU (2013), Verordnung (EU) Nr. 1304/20133 des Europäischen Parlament und des Rates, letzter Zugriff: 26.8.2024, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32013R1304.

Europäischer Rat (2000), Schlussfolgerungen des Vorsitzes, Lissabon, 23./24.3. 2000, letzter Zugriff: 26.8.2024, https://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_de.htm.

Heidenreich, Martin/Bischoff, Gabriele (2008), The open method of co-ordination: a way to the europeanization of social and employment policies?, in: JCMS: Journal of Common Market Studies, Jg. 46, H. 3, S. 497–532.

Hofbauer, Johanna/Wroblewski, Angela (2022), Anforderungen an eine zeitgemäße Gleichstellungspolitik an der Schnittstelle zwischen Politik, Theorie und Praxis, in: Angela Wroblewski/Angelika Schmidt (Hg.), Gleichstellungspolitiken revisted. Zeitgemäße Gleichstellungspolitik an der Schnittstelle zwischen Politik, Theorie und Praxis, Wiesbaden, S. 1–15.

Leitner, Andrea (2007), Frauenförderung im Wandel, Gender Mainstreaming in der österreichischen Arbeitsmarktpolitik, Frankfurt/M.

Lombardo, Emanuela/Mergaert, Lut (2013), Gender Mainstreaming and Resistance to Gender Training: A Framework for Studying Implementation, in: NORA – Nordic Journal of Feminist and Gender Research, Jg. 21, H. 4, S. 296–311.

Lutz, Hedwig/Schratzenstaller, Margit/Leitner, Andrea/Laimer, Andrea (2013), 50 % des Budgets der aktiven Arbeitsmarktpolitik für Frauen Implementierung, Umsetzung und Wirkung des Genderbudgetziels, Wifo-Projektbericht, Wien.

Lutz, Hedwig/Juen, Isabella/Köpping, Maria/Leitner, Andrea/Steiner, Mario/Lechner, Ferdinand/Reichert, Helga/Sorger, Claudia (2022), Das Operationelle Programm Beschäftigung des Europäischen Sozialfonds – Österreich 2014–2020. Bericht der Begleitenden Evaluierung zu Konzeption und Umsetzung, Wien.

Natter, Ehrenfried (2015), ESF 1995–2014. Die Umsetzung durch das Ams im Licht einer ersten Einschätzung, in: AMS info, No. 326, Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), Wien, letzter Zugriff: 26.8.2024, https://www.econstor.eu/bitstream/10419/141965/1/837793017.pdf.

Schiffbänker, Helene/Weber, Friederike/Schafferhans, Michaela/Schön, Lisa/Unger, Maximilian (2019), Evaluierung ESF IP Gleichstellung. Endbericht Los3: Pilotprojekt FairPlus-Cleaning, Projekt des Europäischen Sozialfonds, Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz Österreich, Johanneum Resarch Policies, prospect, letzter Zugriff: 03.09.2025, https://www.esf.at/wp-content/uploads/2021/07/Endbericht-FairplusCleaning.pdf.

Schäfer, Armin (2006), Aufstieg und Grenzen der Offenen Methode der Koordinierung, in: WSI Mitteilungen 10/2006.

Tidow, Stefan (2003), The emergence of European employment policy as a transnational political arena, in: Overbeek Henk (Hg.), The Political Economy of European Employment, London.

Wroblewski, Angela/Schmidt, Angelika (2024), Einleitung – Aktuelle Herausforderungen an Gleichstellungspolitik, in: Angela Wroblewski/Angelika Schmidt (Hg.), Gleichstellung in progress. Von Frauenförderung zu Diversität und Inklusion, Wiesbaden, S. 1–17.

Yollu-Tok, Aysel (2016), Von der »Europäischen Beschäftigungsstrategie« zur »offenen Methode der Koordinierung« im Bereich der Sozialpolitik, in: Peter Hammerschmidt/Ute Kötter/Juliane Sagebiel (Hg.), Die Europäische Union und die Soziale Arbeit, Schriftenreihe Soziale Arbeit, München, S. 79–97.

19. Frauenbeschäftigung in den ostmitteleuropäischen Mitgliedstaaten der EU

Gesine Fuchs

PD Prof. Dr. Gesine Fuchs ist Professorin für Sozialpolitik an der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit und Lehrbeauftragte an der Universität Münster. Sie hat über die Frauenbewegung in Polen nach 1989 promoviert und international vergleichend über Geschlechterpolitik in Parlamenten, öffentlicher Verwaltung, sozialen Bewegungen und in der Mobilisierung des Rechts geforscht.

Zusammenfassung:

- Die Frauenbeschäftigung in den ostmitteleuropäischen Mitgliedsstaaten sank zunächst mit der Transformation zur Marktwirtschaft, steigt aber seit der Jahrtausendwende kontinuierlich an und liegt heute leicht über dem EU-Durchschnitt.
- Die Unterschiede zwischen den Geschlechtern sind geringer als in der Gesamt-EU, da Frauen überwiegend in Vollzeit arbeiten. Daher sind Einkommens- und Rentenunterschiede ebenfalls etwas niedriger.
- Die Gründe für die Entwicklung sind im Einzelnen komplex. Dazu gehört ein widersprüchliches Erbe des Staatssozialismus, Transformationspfade zur Marktwirtschaft, Arbeitsmarktstrukturen und Entwicklungen der Wohlfahrtsstaaten.
- Um die Entwicklung der Frauenbeschäftigung besser zu erklären, sind weitere vergleichende Analysen nötig, die politische und sozioökonomische Faktoren einbeziehen.

19.1 Die Relevanz der Frauenbeschäftigung für die Gleichstellung der Geschlechter

Die Europäische Union hat die Gleichstellung der Geschlechter als ein zentrales Ziel formuliert und in ihren Rechtsgrundlagen niedergelegt. Gleichstellung wird vor allem als Arbeitsmarktintegration gefordert und gefördert – mit Richtlinien

zur Gleichstellung im Erwerbsleben, etwa beim Zugang zur Beschäftigung, zur Lohngleichheit und -transparenz, bei Teilzeitarbeit oder Elternzeit (vgl. Wöhl sowie Ahrens und Blome in diesem Band).

Ökonomische Unabhängigkeit von Frauen ist eine wichtige Grundlage für Selbstbestimmung und die Gleichstellung der Geschlechter (Orloff 1993). Soziale Sicherungssysteme können zu dieser Unabhängigkeit beitragen (Shaver 2019, S. 84), indem sie Arbeitsmarktteilnahme ermöglichen, Sorgearbeit unterstützen oder soziale Transferzahlungen leisten. Doch Erwerbsarbeit gilt zunehmend als *only game in town* für die soziale Integration. Seit den 1990er Jahren haben sich Wohlfahrtsstaaten zunehmend zu »Sozialinvestitionsstaaten« (Garritzmann u. a. 2022) entwickelt. Dabei ist Sorgearbeit, hier verstanden als gesellschaftlich notwendige unbezahlte Arbeit für Pflege und Betreuung von Kindern und Erwachsenen, nur soweit im Blick, wie sozialpolitische Maßnahmen wie der Ausbau der Kinderbetreuung die Erwerbstätigkeit unterstützen können (Gottschall 2019, S. 480; Shaver 2019, S. 83 ff.). Zudem sind die Sozialinvestitionen in Bezug auf Kosten, Zugang und Qualität der Kinderbetreuung oft inkonsistent (Bothfeld/Rouault 2015).

Tatsächlich sind die Erwerbsquoten von Frauen im Einklang mit Politiken der Europäischen Union gestiegen (siehe Beitrag von Wanger in diesem Band). Doch die ostmitteleuropäischen Mitgliedsstaaten scheren aus dieser »Fortschrittserzählung« aus: Waren vor 1989, vor der Demokratisierung, gegen 85 Prozent der Frauen in diesen Staaten erwerbstätig, sanken die Erwerbsquoten im Zuge der wirtschaftlichen Transformation deutlich und schlossen erst in den letzten 15 Jahren zum EU-Durchschnitt von 65,7 Prozent (2023, Eurostat 2024b) auf. Die Arbeitsmärkte sind heute stark nach Geschlecht segregiert, die Gleichstellungsrichtlinien der EU nur ungenügend implementiert und die Anti-Gleichstellungs-Rhetorik auch von Regierungsparteien ist sehr stark.

Der Beitrag zeigt, dass die Gründe für die Entwicklung der Frauenbeschäftigung und den gleichstellungspolitischen Wandel im Einzelnen komplex sind. Dazu gehören in allen ostmitteleuropäischen Mitgliedsstaaten das Erbe der widersprüchlichen Geschlechterpolitik im Staatssozialismus, der wohlfahrtsstaatliche Wandel nach 1989, der sowohl länder- wie sektorspezifisch unterschiedlich ist sowie eine schwache Implementation der EU-Gleichstellungspolitik. Dies wird im Folgenden aufgezeigt und die Entwicklung der Frauenbeschäftigung bis 2023 als partielle Angleichung mit hartnäckigen Unterschieden beschrieben. Abschließend werden weitere Faktoren für die Entwicklung der Frauenbeschäftigung diskutiert. Der Fokus des Kapitels liegt auf den bis 2007 beigetretenen Staaten.[1]

1 Ostmitteleuropäische Mitgliedsstaaten der Europäischen Union: Estland, Lettland, Litauen, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechien, Ungarn (Beitritt 2004); Bulgarien, Rumänien (Beitritt 2007), Kroatien

19.2 Vom paternalistischen Staatssozialismus zur Diversifizierung unter neoliberalen Vorzeichen

Im Staatssozialismus war gemäß der sozialistischen Emanzipationstheorie die Förderung von Frauenerwerbstätigkeit ein gemeinsamer Fokus in den Ländern. Forscherinnen haben argumentiert, dass es vor 1989 einen »staatspaternalistischen Wohlfahrtsstaat« gegeben habe (Dölling 1991; Götting 1998; Verdery 1994), der eine umfassende soziale Vorsorge für die Gemeinschaft der Werktätigen versprach. Umfassende Sozialleistungen waren an die Erwerbstätigkeit gebunden; sie waren aber weniger individuelle Rechte als allokative Entscheidungen und Schutzzusagen des Staates (Verdery 1994, S. 229 ff.). Geschlechterstereotype wurden jedoch nicht öffentlich, weder in Staatsparteien, Parlamenten, Betrieben, Vereinen oder den Medien diskutiert (Fuchs/Hinterhuber 2022, S. 434 ff.). Dies resultierte in widersprüchlichen Einstellungen zu Gleichstellung, patriarchalen Gesellschaftsstrukturen und starken Geschlechterrollenstereotypen (Spehar 2021, S. 384; Gal/Kligman 2000). Dennoch: Die Integration der Frauen in das Erwerbsleben hatte einen markanten sozialen Strukturierungseffekt, waren diese doch nicht (mehr) von ihrem Ehemann abhängig, sondern abhängig von »Vater Staat«, der ein soziales Netz bot, durch das »entsprechend einem traditionalen kulturellen Muster *für* sie und ihre Kinder bzw. Familien gesorgt wird« (Dölling 1991, S. 411). Bereits vor 1989 gab es in den Geschlechtermodellen der ostmitteleuropäischen Staaten zwar Variationen in der Geschlechterpolitik, etwa durch die starken Einflüsse des Katholizismus in Polen (Hrast/Dobrotić 2022), sichtbar etwa an unterschiedlichem Ausbaustand der Kinderbetreuung oder den Urlaubsregelungen für Mütter, doch die gemeinsame Basis blieb in allen ostmitteleuropäischen Ländern die Ermöglichung von Frauenerwerbstätigkeit.

Die Transformationen nach 1989 in den ostmitteleuropäischen Staaten (OME) beinhalteten nicht nur die Demokratisierung, sondern auch den Übergang zur Markwirtschaft (Wagener 2015). Die Liberalisierung, zusammen mit der Freigabe von Preisen und Wechselkursen, der Öffnung für ausländische Investitionen und der Privatisierung von Staatseigentum, fand auf einem Kontinuum zwischen Schocktherapie und Gradualismus statt. Gleichwohl brach in allen OME die Wirtschaftsleistung ein. Arbeitslosigkeit und Armut stiegen, gleichzeitig verminderten politische Entscheidungen zur Deregulierung der Arbeitsmärkte die Beschäftigungssicherheit und Arbeitnehmendenrechte. Prekäre Arbeitsmärkte und unzureichende Beschäftigungsmöglichkeiten charakterisierten die ersten

(Beitritt 2013). Zu den Nachfolgestaaten Jugoslawiens – und somit auch Slowenien – siehe einführend Drakulić (2015) und Ramet (1999).

Jahre der Transformation (Hrast/Dobrotić 2022). Frauen waren hier besonders betroffen und ihre Beschäftigungsquoten sanken überdurchschnittlich (Fodor/Glass 2018, S. 1276, vgl. Punkt 4). Die ökonomische Krise schränkte Optionen der sozialen Stabilisierung und von Wohlfahrtssystemen ein. Massenarbeitslosigkeit wurde zum Teil durch Frühpensionierungsprogramme abgefedert (Fodor 1997, S. 473 ff.). Öffentliche Infrastrukturen wie Kinderbetreuung, Kantinen oder subventionierte Urlaubsmöglichkeiten wurden abgebaut, und Leistungen wurden häufiger bedarfsgeprüft. Soziale Sicherung wurde zum Teil privatisiert, das traf ganz besonders auf die Alterssicherung zu. Gerahmt wurde dies mit einem retraditionalisierenden Diskurs von Geschlechterrollen.

»The complex transformation process eventually created ›hybrid‹ welfare regimes combining characteristics of different welfare systems and dominated by elements of the conservative-corporatist welfare states.« (Hrast/Dobrotić 2022, S. 122)

Ab Ende der 1990er Jahre wurde deutlich, dass die Länder in ihren Wohlfahrtssystemen nicht nur eine »*bricolage*«, eine Bastelei (Götting 1998), betrieben, sondern dass die unterschiedlichen Entwicklungen durch vor-sozialistische wohlfahrtsstaatliche Institutionen geprägt wurden, aber auch durch die Idee universalistischer Ansprüche des alten Regimes und einen (größeren oder kleineren) Privatisierungskonsens. Beispielsweise führten die baltischen Staaten eine radikalere neoliberale Politik durch und privatisierten die Alterssicherung in großem Ausmaß. Im Gegensatz dazu haben sich die Visegrád-Länder (Polen, Slowakei, Tschechien, Ungarn) in Richtung eines stärker »eingebetteten« neoliberalen Typs mit weniger radikalem Wandel und höherem Schutzniveau entwickelt (Hrast/Dobrotić 2022; Szelewa 2021). Häufig wurden beitragsbezogene Leistungen in der Bismarck'schen Tradition der Länder wieder eingeführt. Diese »rekombinierende Transformation« (Cerami 2015, S. 774) verläuft aber nicht in Richtung eindeutiger Wohlfahrtsregime-Typen – beispielsweise wird in beiden genannten Regionen die Krankenversicherung über Lohnprozente finanziert. Allerdings: Kennzeichnend für alle Staaten ist, dass große Teile der Care-Arbeit wieder in den Familien erbracht werden musste.

19.3 Beschäftigungsorientierte EU-Gleichstellungspolitik in den ostmitteleuropäischen Mitgliedsstaaten

Der Beitritt der ostmitteleuropäischen Mitgliedsstaaten 2004/7 und 2013 machte eine Übernahme des Gemeinsamen Besitzstands der EU (*acquis communautaire*), also der Regulierungen und Politiken in nationales Recht nötig, darunter auch im Gleichstellungsbereich. Dies bedeutete für die Förderung der Gleichstellung ei-

ne einmalige Gelegenheit. Allerdings führt Anpassungsdruck nicht automatisch zu Struktur- und Politikwandel. Studien kommen zu übereinstimmenden Ergebnissen: Einer umfassenden Übernahme von EU-bezogenen Rechtsvorschriften zur Gewährleistung und zum Schutz der Geschlechtergleichstellung steht eine mangelhafte tatsächliche Implementation dieser verabschiedeten Richtlinien gegenüber (Spehar 2021, S. 380; Schimmelfennig/Sedelmeier 2005; Pollack/Hafner-Burton 2000; Bretherton 2001). So übte die Europäische Kommission weniger Druck für die Übernahme der Gleichstellungsrichtlinien und Policies aus als in anderen Politikbereichen und diese kamen auch später auf die Verhandlungs-Agenda. Im Beitrittsprozess wurden gesetzliche Regulierungen zur Gleichstellung aus dem Staatssozialismus überarbeitet und ergänzt (etwa im Bereich sexuelle Belästigung), doch nur wenige Regierungen entwarfen neue Gesetze (zum Beispiel das Gleichstellungsgesetz in Estland 2004). Daher resultierten daraus oft Inkonsistenzen und Unklarheiten in nationaler Gesetzgebung (Spehar 2021, S. 381 f.). Politische Rahmenbedingungen, fehlende Prioritäten der Regierungen und weiterer politischer Akteure sind Gründe für die bestehenden Implementationslücken (Graff 2021). Insgesamt ist die EU-Gleichstellungspolitik seit der EU-Osterweiterung 2004 und der Finanzkrise 2008 im Abschwung. Innovative Instrumente wie die Offene Methode der Koordinierung oder *gender mainstreaming* wurden nicht verbindlich in relevante Politikfelder und Programmen integriert (Ahrens u.a. 2016; Milner 2021).[2]

19.4 Die Entwicklung der Frauenbeschäftigung bis 2023: Partielle Angleichung mit hartnäckigen Unterschieden

Die Entwicklung der Frauenbeschäftigung wird hier vor allem anhand statistischer Daten betrachtet. Eurostat bietet viele differenzierte Daten, mit denen sich die genauere Gestalt und die Qualität der Beschäftigung beschreiben lassen. Beschäftigungsquoten allein sind noch nicht aussagekräftig, sondern der Umfang, Lohnhöhe und geschlechtsspezifische Lohnunterschiede sind relevant: Ermöglicht Beschäftigung wirtschaftliche Unabhängigkeit und Gleichstellung beider Geschlechter?[3]

2 Vgl. den Schwerpunkt der femina politica 2/2025.

3 Eine Gleichstellungsindikatorik muss selbstverständlich noch mehr Faktoren einbeziehen und aus theoretischen Konzepten abgeleitet, siehe hierzu Meyer (2017).

19.4.1 Transformationsbedingter Rückgang der Beschäftigungsquoten

Die Entwicklung beginnt zur Zeit der Wende 1989/90 mit einem Rückgang der Beschäftigung von Frauen und Männern in Ostmitteleuropa. Aufgrund von Befragungsdaten zeigen von der Lippe und Fodor (1998, S. 135), dass die Beschäftigungsquoten zwischen acht und 15 Prozent sanken. Nur in Ungarn ging dabei die Beschäftigung von Männern stärker zurück als die von Frauen:

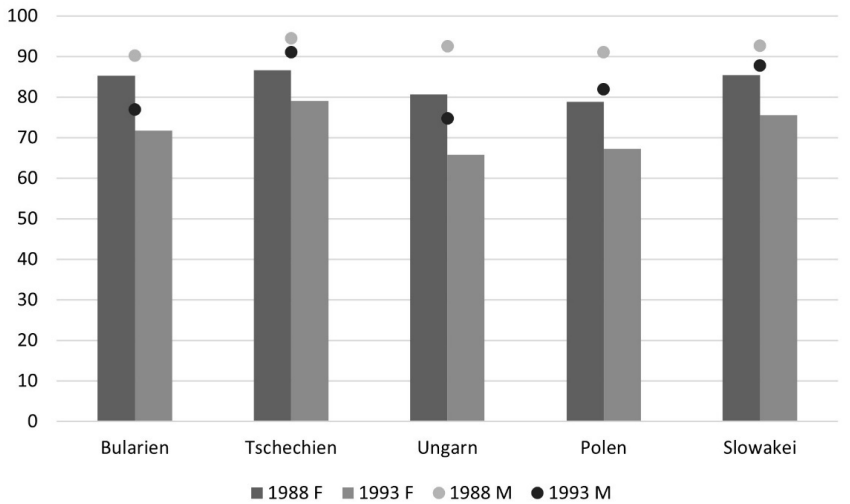


Abbildung1: Beschäftigungsraten in Visegrád-Staaten und Bulgarien 1988 und 1993 für Frauen und Männer
Quelle: Van der Lippe /Fodor 1998, S. 135

In den ostmitteleuropäischen Mitgliedsstaaten hielt der Rückgang der allgemeinen Beschäftigung zum Teil noch bis 2003 an (Thiel 2006: 23 f.).

19.4.2 Anstieg der Beschäftigungsquoten

Der Umfang und die Qualität der Frauenbeschäftigung ist in allen EU-Mitgliedstaaten seit Beginn der Europäischen Beschäftigungsstrategie 1997 gestiegen. Diese Entwicklung wird im Folgenden vor allem mit Hilfe von Eurostat-Daten

und teilweise mit Verweis auf den *Gender Equality Index* des *European Institute for Gender Equality* dargestellt.[4]

Gingen 2002[5] 61,2 Prozent der Bevölkerung der EU-27 zwischen 15 und 64 Jahren einer Erwerbstätigkeit nach, waren es 2023 70,4 Prozent, also ein Plus von gut neun Punkten – bei den Frauen war er bedeutend stärker als für Männer, nämlich knapp 13 Punkte (von 53 Prozent auf 65,7 Prozent) (berechnet nach Eurostat 2024a).

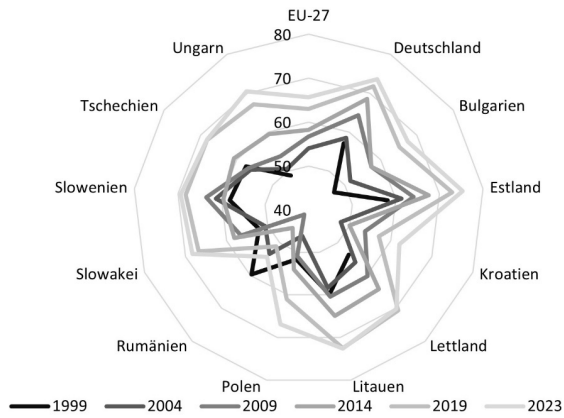


Abbildung2: Entwicklung der Frauenbeschäftigung bis 2023 in ostmitteleuropäischen EU-Ländern
Quelle: Eurostat 2024a

In den ostmitteleuropäischen Mitgliedsstaaten ist die Frauenbeschäftigung leicht höher als im EU-Durchschnitt (Ausnahme: Rumänien). Die Geschlechterunterschiede sind meist geringer als im Durchschnitt der EU-27-Staaten (2023: 9.4 Prozent). Ausnahmen sind Polen (10.9 Prozent), Rumänien (17.4 Prozent) und Tschechien (13.4 Prozent), (Eurostat 2024a).

4 Der *Gender Equality Index* besteht aus den Teilbereichen Arbeit, Geld, Zeit, Bildung, Gesundheit und Macht und kann auch intersektionale Fragen abbilden. Er verdeutlicht, dass Gleichstellung mehrdimensional ist und nicht nur in einem Bereich erreicht werden kann. Die Zusammensetzung des Index ist komplex und nicht immer transparent, vgl. die Diskussion bei Schmid/Elliot (2023).

5 Dies ist das erste Jahr, für das vollständige Daten aus allen Ländern vorliegen.

19.4.3 Erwerbslosigkeit

Aufgrund der wirtschaftlichen Transformation, von Privatisierung und Strukturwandel waren bis etwa 2008 die Erwerbslosenquoten der neuen ostmitteleuropäischen Mitglieder höher als im Durchschnitt der alten EU mit 15 Mitgliedern – 1999 etwa lag die Erwerbslosigkeit im Baltikum, in Polen und der Slowakei zwischen zwölf und 16 Prozent, in der EU-15 bei 9,2 Prozent (Eurostat 2022). Die Geschlechterunterschiede bei Erwerbslosigkeit waren und sind bei den neuen Mitgliedern gering. In vielen Ländern ist mittlerweile das Risiko für Männer höher, wie sich an den baltischen Staaten seit der Finanzkrise von 2008 zeigt (Eurostat 2024e).[6]

19.4.4 Teilzeitarbeit und Vollzeitäquivalente

Ein wichtiger Indikator für die Beschäftigung ist ihr Umfang. In allen Mitgliedsstaaten der EU waren und sind die Teilzeitquoten für Frauen höher als für Männer. Teilzeitbeschäftigung ermöglicht es, private Betreuungs- und Pflege-Arbeit für Kinder und Erwachsene mit Erwerbsarbeit zu vereinbaren (Matysiak/Cukrowska-Torzewska 2021, S. 335). Während Teilzeitarbeit positive Auswirkungen auf die Work-Life-Balance und die Gesundheit haben kann, wirkt sie sich negativ auf Laufbahnentwicklung, Lohn und Alterssicherung aus. Insgesamt ist die Teilzeitbeschäftigung in der EU-27 stabil geblieben und schwankt insgesamt zwischen 16 Prozent und knapp 19 Prozent; 2023 lag sie unter Frauen bei durchschnittlich 28 Prozent, bei den Männern um 8 Prozent. Anders gesagt: auf jeden teilzeitarbeitenden Mann kommen durchschnittlich vier Frauen mit Teilzeitarbeit.

Die Unterschiede bei der Teilzeitarbeit innerhalb der EU sind jedoch enorm: Die Länder mit der höchsten Teilzeitquote bei Frauen sind Deutschland (50.1 Prozent 2023), die Niederlande (63,7 Prozent) und Österreich (47,9 Prozent), also wohlhabendere Länder mit einem konservativ-korporatistisch geprägten Wohlfahrtsstaat. Sigrid Leitner (Leitner 2019, S. 741 f.). bezeichnet dies als »expliziten Familialismus«, in dem staatliche Familienförderung mit einem konservativen Geschlechtermodell verbunden wird. Hier sind die Geschlechterunterschiede in der Teilzeitarbeit auch besonders hoch. Das Modell zeigt sich in Deutschland und Österreich auch an einer unterdurchschnittlichen Versorgung mit Betreu-

6 Einzig in Südeuropa – in Italien, Spanien und Griechenland – sind Frauen deutlich häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen.

ungsplätzen für unter Dreijährige (etwa ein Viertel gegenüber 37,5 Prozent in der EU-27 im Jahr 2023).[7]

Hingegen war und ist Teilzeitarbeit in den ostmitteleuropäischen Mitgliedsstaaten nur wenig verbreitet – die Tradition der Vollzeitbeschäftigung ist stark und sie ist öfter ökonomisch notwendig (Matysiak/Cukrowska-Torzewska 2021, S. 329). Die Teilzeitquoten hier schwankten 2023 zwischen 1,4 Prozent in Bulgarien und 13,5 Prozent in Estland. Die Geschlechterunterschiede bei Teilzeitarbeit sind deutlich geringer als im EU-Durchschnitt: hier kommen zwei Frauen in Teilzeit auf einen Mann. Die Entwicklungen divergieren allerdings: in Tschechien arbeiteten 2023 viermal so viele Frauen (11,6 Prozent) wie Männer (3,2 Prozent) Teilzeit (Eurostat 2024d).

In den ostmitteleuropäischen Mitgliedsstaaten scheinen die Beschäftigungsquoten und die Versorgung mit Betreuungsplätze für unter 3-Jährige nicht in Zusammenhang zu stehen. Eine hohe Erwerbsquote kann mit guter (Slowenien) oder fast fehlender Betreuungs-Infrastruktur (Slowakei) einhergehen. Auch Länder mit einem impliziten oder expliziten Familialismus wie die Visegrád-Staaten haben niedrige Teilzeitquoten. In der Mehrheit der Staaten wird, wie in Deutschland, das Barcelona-Ziel von Betreuungsplätzen für ein Drittel der unter 3-Jährigen deutlich verfehlt.[8]

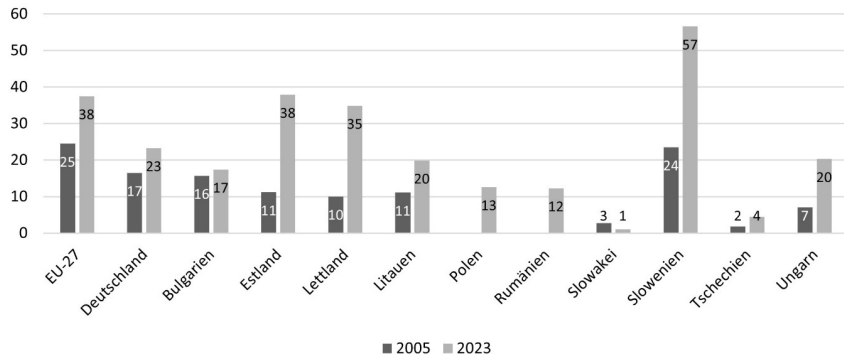


Abbildung 3: Anteil der unter 3-Jährigen in formeller Kinderbetreuung 2005 und 2023
Quelle: Eurostat 2025, fehlende Daten 2005 für Polen und Rumänien

7 Eigene Berechnungen nach Eurostat (2025); Eurostat (2025); Eurostat (2024d).

8 Beim expliziten Familialismus schlagen besonders lange Freistellungen für Mütter zu Buche, die aus dem Staatssozialismus übernommen wurden; die »Erwerbsmobilisierung« von Frauen ist im Baltikum hingegen höher, s. Szelewa (2021). Nicht für alle Länder lassen sich aber stabile Regime identifizieren.

Um wegen der verbreiteten Teilzeitarbeit ein aussagekräftigeres Bild über die Frauenbeschäftigung zu erlangen, werden auch Vollzeitäquivalente (VZÄ) berechnet.[9] Abbildung 3 zeigt mit OECD-Daten die Beschäftigungsentwicklung anhand der Vollzeitäquivalente. Auch bei dieser Betrachtung zeigt sich, dass die Beschäftigung gestiegen ist, zum Teil kräftig, zum Teil nur sehr wenig. Zudem sind die Geschlechterunterschiede im Beschäftigungsumfang sehr unterschiedlich, aber sie sind überall geringer als in Deutschland und vielen westeuropäischen Staaten.

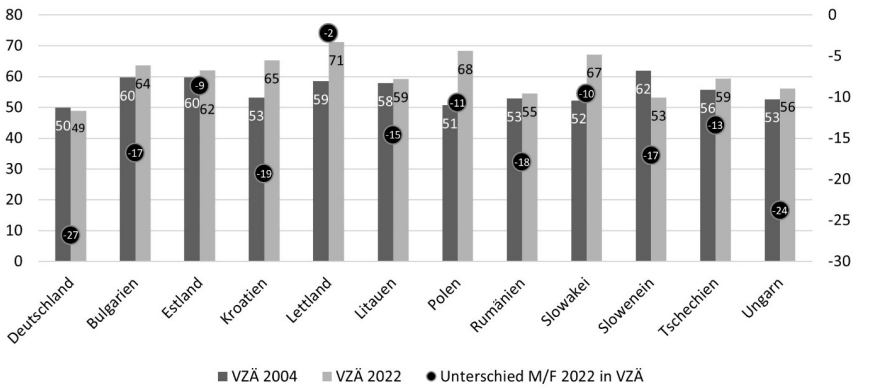


Abbildung 4: Beschäftigungsquote von Frauen in Vollzeitäquivalenten (VZÄ) 2009 und 2022 in Prozent und Geschlechterunterschiede 2022
Lesebeispiel: In Bulgarien stieg die Frauenerwerbsquote in VZÄ von 59.7 % auf 63.6 % (siehe linke Skala). Der Geschlechterunterschied in der Erwerbsquote in VZÄ beläuft sich auf 17 % (siehe rechte Skala)
Quelle: OECD 2024 mit eigenen Berechnungen, 15–64 Jahre

19.4.5 Geschlechterunterschiede bei Lohn und Rente

Die Bekämpfung der Lohndiskriminierung ist seit jeher zentrales Thema der EU-Gleichstellungspolitik (vgl. Wöhl sowie Jochmann-Döll/Winter in diesem Band), doch die Unterschiede sind hartnäckig; sie bestehen unter anderem aufgrund von Teilzeitarbeit, Firmengröße, beruflicher Stellung, aber auch von Beschäftigungssektoren – dabei sind feminisierte Tätigkeiten in Betreuung,

9 Ein Vollzeitäquivalent ist die Anzahl der gearbeiteten Stunden in einem Land geteilt durch die Stunden einer üblichen Vollzeitarbeit (z. B. 40 Stunden). Die Vollzeitäquivalente sind eine gesamtwirtschaftliche Kenngröße, um das Arbeitsvolumen zu messen und nicht nur die Zahl der Erwerbstätigen.

Bildung und Pflege durchschnittlich schlechter bezahlt als »Männerberufe« (European Institute for Gender Equality 2021). In allen ostmitteleuropäischen Mitgliedsstaaten war und ist die Segregation überdurchschnittlich hoch und das Sozial-, Bildungs- und Gesundheitswesen ist besonders stark feminisiert (European Institute for Gender Equality 2023).

Hinzu kommt, dass Frauen öfter einen Niedriglohn verdienen (2018 betraf dies 18,2 Prozent der Frauen und 12,5 Prozent der Männer in der EU, Eurostat 2021). Niedriglöhne sind in den ostmitteleuropäischen Mitgliedsstaaten häufiger. In der Hälfte der Länder sind die Geschlechterunterschiede höher als im EU-27 Mittel. Ein Niedriglohn ermöglicht unter Umständen keine eigene Existenzsicherung. Erwerbstätigkeit trägt dann nur wenig zur Gleichstellung der Geschlechter bei.

Die Unterschiede im Gesamteinkommen (*overall gender earnings gap*[10]) zwischen Frauen und Männern sind aber wesentlich grösser als der unbereinigte *gender pay gap,* also der Unterschied der Bruttostundenverdienste von Frauen und Männern, allein vermuten lässt. Dazu tragen auch niedrigere Beschäftigungsquoten und mehr Teilzeitarbeit bei (vgl. Tabelle 1). Unterschiedliche Erwerbsbiografien (etwa aufgrund von Unterbrechungen zur Betreuung von Kindern) haben auch substanzielle Lücken in der Alterssicherung zur Folge (*gender pension gap*).

Im Hinblick auf Renten und Gesamteinkommen sind die Unterschiede in den ostmitteleuropäischen Mitgliedsstaaten zwischen den Geschlechtern geringer als im EU-Durchschnitt, der 2018 bei 36,2 Prozent lag. Bei den Renten dürfte dies auch vergangene Perioden der Vollbeschäftigung spiegeln, bei den Gesamteinkommen kann die geringe Teilzeitquote einen Einfluss haben. Beide Faktoren beruhen auf längeren historischen Trends und Traditionen. In Zukunft sind im Zusammenhang mit niedrigerer Frauenbeschäftigung, überdurchschnittlichen Lohnlücken und Rentenreformen steigende Rentenunterschiede zu erwarten: Eine hohe Komponente individueller Kapitaldeckung und niedrige Grundrenten steigern die Gefahr von Altersarmut (für die baltischen Staaten s. Ebbinghaus 2021; Müller 2009.)

Die Entwicklung des unbereinigten *gender pay gap* ist in den ostmitteleuropäischen Mitgliedsstaaten uneinheitlich verlaufen: Anstieg, Stagnation und Verringerung sind zu beobachten. In der EU ist der *gender pay gap* insgesamt seit 2009 um einige Prozentpunkte auf 12,7 Prozent 2022 gesunken. Um die Entwicklungs-

10 In den *overall gender earnings gap* fliessen die kombinierten Auswirkungen des Stundenverdienstes, des Monatsdurchschnitts der bezahlten Arbeitszeit und der Beschäftigungsquote ein, vgl. https://eige.europa.eu/newsroom/news/whats-gender-equality-got-do-financial-independence?language_content_entity=en

Land	unbereinigter *gender pay gap*			*overall gender earnings gap*			*gender pension gap*
	2009	2022	Entwicklung 2009–22	2010	2018	Entwicklung 2010–18	2016
EU-27	15,8	12,7	-3,1	39,3	36,2	-3,1	37,2
Deutschland	22,6	17,7	-4,9	45,5	41,9	-3,6	42,1
Bulgarien	13,3	13,0	-0,3	23,6	24,2	0,6	27,4
Estland	26,6	21,3	-5,3	30,9	31,1	0,2	1,8
Lettland	13,1	17,1	4,0	15,5	25,7	10,2	15,4
Litauen	15,3	12,0	-3,3	12,2	20,4	8,2	17,5
Polen	8,0	7,8	-0,2	26,7	30,3	3,6	21,8
Rumänien	10,0	12,5	2,5	24,8	20,4	-4,4	32,6
Slowakei	-0,9	8,2	9,1	12,5	20,7	8,2	15,8
Slowenien	7,4	4,5	-2,9	40,9	27,3	-13,6	25,2
Tschechien	25,9	17,9	-8,0	41,1	36,0	-5,1	13,4
Ungarn	17,1	17,5	0,4	26,9	28,1	1,2	15,2

Tabelle 1: Geschlechterlücken bei Lohn und Rente in den ostmitteleuropäischen Mitgliedsstaaten der EU in Prozent

Quellen: (Eurostat 2024b; 2024c; European Institute for Gender Equality 2019: 28). Gender Pension Gap: inkl. Großbritannien; Gender Pay Gap EU-27: 2010.

unterschiede genauer zu verstehen, müssten die Erklärungsfaktoren für den *gender pay gap* wie berufliche Stellung, Entwicklung in Beschäftigungssektoren und geschlechtsspezifische Segregation ebenso vergleichend untersucht werden wie konkrete Effekte von Gleichstellungsmaßnahmen und länderspezifischen Ausprägungen der Geschlechterrollen.

19.4.6 Unbezahlte Arbeit

Frauen leisten in allen EU-Ländern weniger Erwerbsarbeit als Männer und mehr unbezahlte Arbeit in Haushalt und Kinderbetreuung (European Institute for Gender Equality 2021: 29 ff.). Die Lage in vielen osteuropäischen Mitgliedsstaaten ist gekennzeichnet durch geringere Geschlechterunterschiede bei der Erwerbsarbeit bei gleichzeitig hoher überdurchschnittlicher Belastung von Frauen durch unbezahlte Arbeit (Eurofound 2022: 81). Dies ist eine historische Konstante, denn diese markanten Unterschiede bestanden schon im Staatssozialismus. Die Situation lässt sich mit dem Schlagwort »*super woman and the double burden*« (Corrin 1992) charakterisieren.

19.5 Diskussion und Ausblick

19.5.1 Ostmitteleuropäische Entwicklungspfade?

Einige Charakteristika der Frauenbeschäftigung in den ostmitteleuropäischen Mitgliedsstaaten wie hohe Vollzeitquoten oder eine hohe geschlechtsspezifische Segregation lassen sich auf ein historisches Erbe aus dem Staatssozialismus zurückführen. Divergierende Entwicklungen gibt es allerdings bei den Beschäftigungsquoten, beim *gender pay gap* oder formaler Kinderbetreuung; hier lässt sich von unterschiedlichen wohlfahrtsstaatlichen Entwicklungspfaden sprechen (Hrast/Dobrotić 2022: 121 f.).

Einen einheitlichen Zusammenhang zwischen politischen Maßnahmen und der Frauenerwerbsquote gibt es nicht. Eine Studie zu den ostmitteleuropäischen Staaten untersuchte die Entwicklung der Frauenbeschäftigung und nutzte Daten der europäischen Statistik über Einkommen und Lebensbedingungen (SILC) sowie mehrere makroökonomische Kennzahlen, um den Zusammenhang zwischen Entwicklungsindikatoren, dem Arbeitsmarktkontext, sozialpolitischen Maßnahmen und den geschlechtsspezifischen Beschäftigungsunterschieden zu analysieren (Fodor/Glass 2018). Die Autorinnen kommen zum Schluss, dass vor allem die Arbeitsmarktstruktur die Unterschiede in der Erwerbstätigkeit erklärt. Gibt es Arbeitsplätze in frauendominierten Bereichen und ist die geschlechtsspezifische Segregation hoch, so sinken die Unterschiede in der Beschäftigung. Dies zeigt die Relevanz einer (künftigen) geschlechtersensiblen Forschung zur Entwicklung nationaler Arbeitsmärkte, um Erkenntnisse zur Wirksamkeit einer gleichstellungsgerechten Arbeitsmarktpolitik zu gewinnen.

Eine aktuelle Analyse zu Arbeitsmarktergebnissen von Frauen in 24 Ländern, darunter im Baltikum, in den Visegrád-Staaten und Slowenien, identifizierte zwei Cluster in Ostmitteleuropa: eine Gruppe von Länder mit relativ geringer Erwerbsbeteiligung und wenig Entwicklung (Estland und Visegrád-Staaten) und eine mit großem Beschäftigungsumfang und geringeren Geschlechterungleichheiten (Lettland, Litauen und Slowenien) (Kowalewska 2023, S. 165).[11]

Schließlich haben Einstellungen zu Geschlechterrollen einen Einfluss auf die Beschäftigung – und auf die Politik der (wechselnden) Regierungen. In der Bevölkerung werden die Einstellungen tendenziell liberaler, auch in Ostmitteleuropa (vgl. Fodor/Balogh 2010). Ein starker Katholizismus bzw. eine starke Orthodoxie entwickeln Prägekraft für die Umsetzung der EU-Beschäftigungspolitik – so ist die formelle Kinderbetreuung für unter 3-Jährige in Bulgarien, Rumänien, Polen,

11 Die Analyse basiert vor allem auf Geschlechterlücken in der Beschäftigung, der Teilzeitarbeit und des Lohnes, z. T. nach Bildungsgrad differenziert, s. Kowalewska 2023, S. 153.

Ungarn und der Slowakei am niedrigsten in der Region; wo die Religionszugehörigkeit selten ist, sind hingegen die Quoten tendenziell höher (siehe Abbildung 1, Abbildung 3). Auf die Beschäftigungsquoten ist ein solcher Einfluss weniger eindeutig (Abbildung 4). Es gibt also kaum einfache kausale Zusammenhänge, sondern viele Faktoren spielen zusammen.

19.5.2 Was ist erreicht und was ist zu tun?

Ein zentrales Ziel der Europäischen Beschäftigungsstrategie wurde erreicht: Die Beschäftigungsquoten sind EU-weit gestiegen, besonders stark für Frauen. In den ostmitteleuropäischen Mitgliedsstaaten sind die Unterschiede in der Erwerbsbeteiligung (Vollzeitäquivalente) geringer als im EU-Schnitt, da Teilzeitarbeit nur wenig verbreitet ist (auch aus kulturellen und ökonomischen Gründen). Hinzu kommen geringe Geschlechterunterschiede bei der Erwerbslosigkeit und unterdurchschnittliche Unterschiede beim *overall gender earnings gap*. Die Entwicklung ist aber uneinheitlich – in einigen Ländern z. B. stieg in der *gender pay gap* auch an. Die Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen ist in den ostmitteleuropäischen Ländern überdurchschnittlich, doch die Qualität ihrer Arbeit in Bezug auf Lohn und Segregation liegt unter dem EU-Durchschnitt (European Institute for Gender Equality 2023).[12] Ebenso zeigt sich konstant eine ungleiche Verteilung unbezahlter Arbeit, bei der die Geschlechterunterschiede in den ostmitteleuropäischen Mitgliedsstaaten prononcierter sind als im EU-Durchschnitt.

Soft law und Policy Programme wie der Europäische Sozialfonds können weiterhin ein Weg sein, den Handlungsspielraum und Themen der Gleichstellung zu verbreitern sowie allfälligen Widerstand von Mitgliedsstaaten zu umgehen (vgl. Ahrens 2019). Um die komplexen Entwicklungen in Ostmitteleuropa besser zu verstehen und zu erklären, sind am ehesten vergleichende Analysen spezifischer Politikfelder geeignet, die politische, ökonomische, historische und kulturelle Erklärungsmuster untersuchen. Die Resultate können und sollten die gleichstellungspolitische politische Praxis informieren.

12 vgl. https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/domain/work

Literatur

Ahrens, Petra (2019), The birth, life, and death of policy instruments: 35 years of EU gender equality policy programmes, in: *West European Politics*, Jg. 42, H. 1, S. 45–66.

Ahrens, Petra/Alexandra Scheele/Van der Vleuten, Anna (2016), 20 Jahre Vertrag von Amsterdam – Europäische Gleichstellungspolitik revisited, in: *FEMINA POLITICA – Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft*, Jg. 25, H. 2, S. 9–20.

Bothfeld, Silke/Sophie Rouault (2015), Families Facing the Crisis: Is Social Investment a Sustainable Social Policy Strategy?, in: *Social Politics: International Studies in Gender, State and Society*, Jg. 22, H. 1, S. 60–85.

Bretherton, Charlotte (2001), Gender mainstreaming and EU enlargement: swimming against the tide?, in: *Journal of European Public Policy*, H. 1, S. 60–81.

Cerami, Alfio (2015), Wohlfahrtsregime, in: Raj Kollmorgen/Wolfgang Merkel/Hans-Jürgen Wagener (Hg.), *Handbuch Transformationsforschung*, Wiesbaden, S. 773–778.

Corrin, Chris (Hg.) (1992), *Superwomen and the Double Burden: Women s Experience of Change in CEE and the Former SU*, London.

Dölling, Irene (1991), Über den Patriarchalismus staatssozialistischer Gesellschaften und die Geschlechtsfrage im gesellschaftlichen Umbruch, in: Wolfgang Zapf (Hg.), *Die Modernisierung moderner Gesellschaften. Verhandlungen des 25. Deutschen Soziologentages in Frankfurt am Main 1990*, Frankfurt/M. S. 407–417.

Drakulić, Slavenka (2015), How women survived post-communism (and didn't laugh), letzter Zugriff: 29.01.2025, https://www.eurozine.com/how-women-survived-post-communism-and-didnt-laugh/.

Ebbinghaus, Bernhard (2021), Inequalities and poverty risks in old age across Europe: The double-edged income effect of pension systems, in: *Social Policy & Administration*, Jg. 55, H. 3, S. 440–455.

Eurofound (2022), Arbeitsbedingungen in Zeiten von COVID-19: Auswirkungen auf die Zukunft., Dublin, letzter Zugriff: 10.04.2025, https://www.eurofound.europa.eu/de/publications/report/2022/working-conditions-in-the-time-of-covid-19-implications-for-the-future.

European Institute for Gender Equality (2019), *Tackling the gender pay gap: not without a better work-life balance*, Vilnius, doi:10.2839/725703.

European Institute for Gender Equality (2021), *Gender inequalities in care and consequences for the labour market*, Luxembourg, Publications Office of the European Union.

European Institute for Gender Equality (2023), *Gender Equality Index 2023*, Vilnius.

Eurostat (2021), *Low-wage earners as a proportion of all employees (excluding apprentices) by sex*, 10.2908/EARN_SES_PUB1S.

Eurostat (2022), Unemployment by sex and age (1992–2020) – annual data.

Eurostat (2024a), Employment and activity by sex and age – annual data, 24.07.2024, 10.2908/LFSI_EMP_A.

Eurostat (2024b), Gender overall earnings gap, 10.2908/EARN_GR_GOEG.

Eurostat (2024c), Gender pay gap in unadjusted form, 10.2908/TESEM180.

Eurostat (2024d), Part-time employment as percentage of the total employment, by sex and age (%), 10.2908/LFSA_EPPGA.

Eurostat (2024e), Unemployment by sex and age – annual data, 10.2908/UNE_RT_A.

Eurostat (2025), Children aged less than 3 years in formal childcare, letzter Zugriff: 04.02.2025, 10.2908/TEPSR_SP210.

Fodor, Eva (1997), Gender in Transition: Unemployment in Hungary, Poland and Slovakia, in: *East European Politics and Societies*, H. 3, S. 470–500.

Fodor, Eva/Anikó Balogh (2010), Back to the kitchen? Gender role attitudes in 13 East European countries, in: *Zeitschrift für Familienforschung*, Jg. 22, H. 3, S. 289–307.

Fodor, Éva/Christy Glass (2018), Labor Market Context, Economic Development, and Family Policy Arrangements: Explaining the Gender Gap in Employment in Central and Eastern Europe, in: *Social Forces*, Jg. 96, H. 3, S. 1275–1302.

Fuchs, Gesine/Eva Maria Hinterhuber (2022), Privat und öffentlich in Osteuropa, in: Günter Burkart/Diana Cichecki/Nina Degele u.a. (Hg.), *Privat – öffentlich – politisch: Gesellschaftstheorien in feministischer Perspektive*, 1. Auflage 2022, Wiesbaden, S. 425–457.

Gal, Susan/Gail Kligman (2000), *The Politics of Gender after Socialism. A comparative historical essay.*, Princeton.

Garritzmann, Julian L./Häusermann, Silja/Palier, Bruno (2022), The politics of social investment: a global theoretical framework., in: Julian L. Garritzmann/Silja Häusermann/Bruno Palier (Hg.), *The world politics of social investment (volume I). Welfare states in the knowledge economy*, Oxford, S. 59–105.

Götting, Ulrike (1998), *Transformation der Wohlfahrtsstaaten in Mittel- und Osteuropa. Eine Zwischenbilanz*, Opladen.

Gottschall, Karin (2019), Gender und Sozialpolitik, in: Herbert Obinger/Manfred G. Schmidt (Hg.), *Handbuch Sozialpolitik*, Bd. 5, Wiesbaden: Springer, S. 473–491.

Graff, Agnieszka (2021), Anti-gender mobilization and right-wing populism, in: Mara Lazda/Katalin Fábián/Janet Elise Johnson (Hg.), *The Routledge International Handbook of Gender in Central-Eastern Europe and Eurasia*, London, S. 266–275.

Hrast, Maša Filipovič/Ivana Dobrotić (2022), Eastern European welfare states, in: Bent Greve (Hg.), *De Gruyter handbook of contemporary welfare states*, Berlin/Boston, S. 119–134.

Kowalewska, Helen (2023), Gendered employment patterns: Women's labour market outcomes across 24 countries, in: *Journal of European Social Policy*, Jg. 33, H. 2, S. 151–168.

Leitner, Sigrid (2019), Familienpolitik, in: Herbert Obinger/Manfred G. Schmidt (Hg.), *Handbuch Sozialpolitik*, Wiesbaden, S. 739–760.

Matysiak, Anna/Ewa Cukrowska-Torzewska (2021), Gender and labour market outcomes, in: Norbert F. Schneider (Hg.), *Research Handbook on the Sociology of the Family*, Cheltenham, Gloucestershire.

Meyer, Wolfgang (2017), Einführung in die Grundlagen der Entwicklung von Indikatoren, in: Angela Wroblewski/Udo Keller/Florian Reith (Hg.), *Gleichstellung messbar machen. Grundlagen und Anwendungen von Gender- und Gleichstellungsindikatoren*, Wiesbaden, S. 15–38.

Milner, Susan (2021), Social and employment policy, in: Gabriele Abels/Andrea Krizsán/Heather Macrae/Anna van der Vleuten (Hg.), *The Routledge handbook of gender and EU politics*, London/New York, S. 253–264.

Müller, Katharina (2009), Rentenreformen in Mittel- und Osteuropa: Reformpfade und Geschlechtergerechtigkeit im Vergleich, in: Christina Klenner (Hg.), *Wohlfahrtsstaaten und Geschlechterungleichheit in Mittel- und Osteuropa. Kontinuität und postsozialistische Transformation in den EU-Mitgliedsstaaten*, Wiesbaden, S. 271–288.

OECD (2024), Full-time equivalent employment rate, by sex, letzter Zugriff: 24.07.2024, https://data-explorer.oecd.org.

Orloff, Ann Shola (1993), Gender and the Social Rights of Citizenship: State Policies and Gender Relations in Comparative Research, in: *American Scoiological Review*, Jg. 58, H. 3, S. 303–328.

Pollack, Mark A./Emilie Hafner-Burton (2000), Mainstreaming gender in the European Union, *Journal of European Public Policy*, H. 3, S. 432–456.

Ramet, Sabrina P. (Hg.) (1999), *Gender Politics in the Western Balkans – Women, Society and Politics in Yugoslavia and the Yugoslavian successor states*, University Park Pennsylvania.

Schimmelfennig, Frank/Uwe Sedelmeier (Hg.) (2005), *The Europeanization of Central and Eastern Europe*, Ithaca.

Schmid, Caitlin B./Mark Elliot (2023), »Why Call It Equality?« Revisited: An Extended Critique of the EIGE Gender Equality Index, in: *Social Indicators Research*, Jg. 168, S. 389–408.

Shaver, Sheila (2019), Gender issues in welfare states, in: Bent Greve (Hg.), *Routledge handbook of the welfare state*, Second edition, London/New York, S. 81–91.

Spehar, Andrea (2021), Europeanization and the challenge of gender equality, in: Mara Lazda/Katalin Fábián/Janet Elise Johnson (Hg.), *The Routledge International Handbook of Gender in Central-Eastern Europe and Eurasia*, London, S. 379–385.

Szelewa, Dorota (2021), Social welfare and family policies in Central – Eastern European countries, in: Mara Lazda/Katalin Fábián/Janet Elise Johnson (Hg.), *The Routledge International Handbook of Gender in Central-Eastern Europe and Eurasia*, London, S. 514–522.

Thiel, Anke (2006), Zwischen Lissabon und Tallinn – Europäische Beschäftigungsstrategie und Frauenerwerbstätigkeit nach der EU-Osterweiterung, in: *femina politica – Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft*, Jg. 15, H. 1, S. 20–34.

Van der Lippe, Tanja/Éva Fodor (1998), Changes in Gender Inequality in Six Eastern European Countries, in: *Acta Sociologica*, Jg. 41, 2–3, S. 131–149.

Verdery, Katherine (1994), From Parent-State to Family Patriarchs: Gender and Nation in Contemporary Eastern Europe, in: *East European Politics and Societies*, Jg. 9, H. 2, S. 225–255.

Wagener, Hans-Jürgen (2015), Wirtschaft, in: Raj Kollmorgen/Wolfgang Merkel/Hans-Jürgen Wagener (Hg.), *Handbuch Transformationsforschung*, Wiesbaden, S. 471–489.

20. Arbeitsmarkt und Gleichstellungspolitik in Deutschland: Raus aus dem Mittelmaß?

Petra Ahrens und Agnes Blome

Dr. Petra Ahrens ist Academy of Finland Research Fellow an der Tampere Universität, Finnland. Sie arbeitet zu Gleichstellungs- und Anti-Diskriminierungspolitik in der Europäischen Union und Deutschland, *gender mainstreaming*, Zivilgesellschaft und gender-sensiblen Parlamenten. Sie ist Mitherausgeberin der Femina Politica und Gründungsherausgeberin des European Journal of Politics and Gender. Zu ihren aktuellen Büchern zählt der Sammelband *Leading from Behind: Gender Equality in Germany During the Merkel Era* (2023, Routledge, herausgegeben mit Phillip Ayoub und Sabine Lang).

Prof. Dr. Agnes Blome ist Professorin für Politikwissenschaft am Fachbereich Sozial- und Bildungswissenschaften der Fachhochschule Potsdam. Zuvor lehrte sie an der Katholischen Hochschule Nordrhein-Westfalen und war Gastprofessorin für Vergleichende Politikwissenschaft an der Freien Universität Berlin. Ihre Forschungsschwerpunkte umfassen die vergleichende Sozialpolitik, Fragen von *Care* sowie Geschlechterungleichheiten in der politischen Repräsentation. Publikationen von ihr sind in Fachzeitschriften wie *Comparative Politics, Socio-Economic Review* und dem *Journal of Social Policy* erschienen.

Zusammenfassung:

- Deutschland liegt im europäischen Vergleich zur Gleichstellung am Arbeitsmarkt im Mittelfeld, mit langsamer Umsetzung von EU-Vorgaben und einer hohen Teilzeitquote, vor allem bei Müttern kleiner Kinder.
- Arbeitsmarktsegregation bleibt ein länderübergreifendes Problem, das insbesondere Führungspositionen für Frauen erschwert.
- Trotz Fortschritten bleibt Deutschland hinter den skandinavischen Ländern zurück, die frühere und striktere Gleichstellungsreformen einführten.
- Hohe Teilzeitquoten, Minijobs und widersprüchliche familienpolitische Regelungen behindern Gleichstellung in Deutschland.

20.1 Einleitung

Deutschland galt lange europaweit als wirtschaftlicher »Motor«, aber hinsichtlich Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt war der Begriff »Bremse« eher charakterisierend. Im europäischen Vergleich bewegt sich Deutschland laut dem Gleichstellungsindex des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen[1] (EIGE) im letzten Jahrzehnt unverändert im Mittelfeld. Während die Wiedervereinigung durch Selbstverständlichkeiten ostdeutscher Geschlechterpolitik positive Impulse für den Arbeitsmarkt setzte, zeichnete sich Deutschland insbesondere unter den Merkel-Regierungen durch notorisch langsame Umsetzung oder Blockade von Richtlinien der Europäischen Union (EU) aus (Lang 2017).

Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt erhielt lange Zeit – abgesehen von Vereinbarkeitsfragen – kaum Aufmerksamkeit (Henninger/von Wahl 2010; 2014; 2019), und erst unter der letzten Merkel-Regierung wurden gleichstellungsrelevante Gesetze verabschiedet (Ahrens/Scheele 2022a). Wir illustrieren in diesem Beitrag, dass Deutschland überraschenderweise mit einigen jüngeren Gesetzen den EU-Vorgaben voraus ist. Wenn Deutschland wiederum mit den hinsichtlich Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt führenden skandinavischen EU-Ländern verglichen wird, zeigen sich sowohl Unterschiede als auch Gemeinsamkeiten, die wir hier beleuchten.

Im ersten Abschnitt zeichnen wir das Verhältnis von deutscher und EU-Arbeitsmarktpolitik nach und legen dar, wie Deutschland durch EU-Politik und Entwicklungen in anderen Mitgliedsstaaten geprägt wurde. Daran anknüpfend vergleichen wir die Arbeitsmarktsituation und ihre geschlechtsspezifische Organisation in Deutschland mit Schweden, Finnland und Dänemark. Wir widmen uns dann drei Fallbeispielen, die zentrale EU-Gleichstellungsrichtlinien betreffen: Frauen in Führungspositionen der Wirtschaft, Entgelttransparenzgesetze und Elternzeitgesetze. Neben einem Vergleich mit EU-Vorgaben und der Umsetzung in den drei skandinavischen Ländern diskutieren wir die potenziellen Auswirkungen bzw. Limitierungen der Gesetze hinsichtlich Gleichstellung. Abschließend beleuchten wir aktuelle Themen und die bestehenden blinden Flecken hinsichtlich Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt.

1 Der EIGE-Index umfasst Indikatoren zu Arbeit, finanziellen Ressourcen, Zeitverwendung, Gesundheit, Bildung und Führungspositionen. Vgl. https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2022/DE

20.2 Verortung Deutschlands

Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik gehören seit jeher zu den wichtigen EU-Politiken und Gleichstellung spielte darin seit spätestens den 1970er Jahren eine zentrale Rolle (Ahrens 2018). Die auf den Arbeitsmarkt bezogenen EU-Gleichstellungsrichtlinien zeichneten sich dadurch aus, dass sie Standards in den Mitgliedsstaaten teilweise erheblich verbesserten, auch wenn über die Zeit ein Wandel von »harten« Richtlinien zu »soften« Vorgaben erfolgte (van der Vleuten 2007; vgl. Wöhl in diesem Band). Deutschland war bis weit nach der Jahrtausendwende stets Nachzügler bei der Umsetzung der EU-Vorgaben (Ahrens 2018; Lang 2017) und – trotz der Position als stärkste EU-Wirtschaftsmacht – gemessen am EIGE-Index im unteren bis mittleren Bereich der EU zu geschlechtsspezifischen Unterschieden auf dem Arbeitsmarkt platziert. Die skandinavischen EU-Mitglieder Dänemark, Schweden, und Finnland hingegen gelten als gleichstellungspolitische Vorreiter (de la Porte u.a. 2022). In den letzten Jahren zeigt sich, dass Deutschland in einigen Aspekten aufholt, aber ebenso, dass sich die skandinavischen Länder unterscheiden. So ist der Anteil erwerbstätiger Frauen in Deutschland in den letzten Jahren gestiegen und liegt mit 73,1 Prozent im Jahr 2022 mit dem Frauenanteil der skandinavischen Länder gleichauf und deutlich über dem EU-Schnitt (65 Prozent). Allerdings ist die Teilzeitquote[2] von etwa 47 Prozent in Deutschland konstant deutlich höher als in Schweden (29 Prozent), Finnland (23 Prozent) und Dänemark (34 Prozent). Die Segregation in so genannte frauen- und männerdominierte Sektoren[3] zeigt sich länderübergreifend. Besonders hoch ist der Frauenanteil in Finnland in den frauendominierten Sektoren (etwa 80 Prozent), während er in Schweden und Deutschland seit Jahren rückläufig ist und mittlerweile knapp unterhalb des EU-Durchschnitts von 76 Prozent liegt. Seit 2020 unterbietet Deutschland (73 Prozent) sogar Dänemark, bis dato mit dem geringsten Anteil (74 Prozent) Spitzenreiter unter den vier Ländern.

Große Unterschiede zeigen sich bei der Erwerbsbeteiligung von Müttern mit Kindern unter 3 Jahren. Erst in jüngerer Zeit stieg diese in Deutschland von 52 Prozent (2011) auf 62 Prozent (2021) (in Finnland zeitgleich von 49 Prozent auf 61 Prozent), verbleibt aber auf niedrigerem Niveau im Vergleich zu allen Frauen sowie zu Dänemark und Schweden. Auch die hohe Teilzeitquote in Deutsch-

2 Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung basieren im *European Labour Force Survey* auf Eigenangaben der Befragten.

3 Frauendominierte Sektoren laut Definition: Bildung, Gesundheit und Soziale Arbeit, weitere Dienstleistungen, Tätigkeiten in privaten Haushalten. Männerdominierte Sektoren: Landwirtschaft und Fischerei, Herstellung, Handwerk, Technik, Transport, IT.

land lässt sich auf Mütter zurückführen. In den skandinavischen Ländern liegt die Teilzeitquote von Müttern mit Kindern unter 14 Jahren bei unter 10 Prozent, während sie in Deutschland knapp 40 Prozent beträgt (OECD Family Database 2023).

Gemeinsam mit einem hohen Frauenanteil in frauendominierten Sektoren sowie der niedrigen Erwerbsquote von Müttern kleiner Kinder trägt die hohe Teilzeitrate zur (verglichen mit skandinavischen Ländern) hohen unbereinigten Entgeltlücke bei. Auch wenn diese in den letzten Jahren kleiner geworden ist, liegt sie 2022 mit 17,7 noch teils deutlich über Finnland (15,5), Dänemark (13,9), dem EU27-Durchschnitt (12,7) und Schweden (11,1) (EIGE 2024).

	DE	**DK**	**FI**	**SE**
Beschäftigungsquote von Frauen in % (2022)	73,1	74,5	73,9	74,7
Teilzeitbeschäftigung in % aller Beschäftigung von Frauen (2022)	47,2	33,8	23,0	28,9
Frauenanteil in % in frauendominierten Sektoren (2022)	72,9	73,7 (2020)	79,4	73,8
Erwerbsbeteiligung in % von Frauen mit jüngstem Kind <3 (2020)	62,0	-	61,0	-
Unbereinigter *gender pay gap* in % (2021)	17,7	13,9	15,5	11,1

Tabelle 1: Arbeitsmarktindikatoren im Ländervergleich
Quelle: EUROSTAT 2023, EIGE 2023, OECD Family Database 2023

20.3 Arbeitsmarktgesetze und Gleichstellung: aktuelle Beispiele

Wie dargelegt, bestehen Geschlechterungleichheiten in den untersuchten Ländern fort, wenn auch auf unterschiedlichem Niveau. Interessanterweise ähneln sich auch die gesetzlichen Regelungen, um diese Ungleichheiten abzubauen. Wiederum sind diese – trotz übergeordneter EU-Regeln – national unterschiedlich ausgestaltet, wie wir anhand der Themen Frauen in Führungspositionen der Wirtschaft, Entgeltungleichheit und Entgelttransparenzgesetze sowie Elternzeit im Folgenden veranschaulichen werden. Die drei Themen wurden ausgewählt, weil sie repräsentativ für politische Debatten stehen, die in unterschiedlichen Jahrzehnten auf EU-Ebene virulent wurden, und zu denen kürzlich neue EU-Richtlinien verabschiedet wurden (Ahrens 2018; Wöhl in diesem Band). Wir orientieren uns im Aufbau der folgenden Abschnitte an der zeitlichen Abfolge der Einführung von Richtlinien/Gesetzen: bei der Quote am Beispiel Deutschland, bei der Entgelttransparenz am Beispiel der EU, bei der Elternzeit an Skandinavien.

20.3.1 Frauen in Führungspositionen der Wirtschaft

Deutschland wurde zum Vorbild, als die damalige Ministerin Christine Bergmann (SPD) bereits im Jahr 2000 ein umfassendes Gesetz vorschlug, das aber Bundeskanzler Gerhard Schröder als »Gedöns« ablehnte (Ahrens/Scheele 2022b). 2003 führte dann Norwegen als erstes europäisches Land eine Quote für Führungsgremien in der Privatwirtschaft ein, gefolgt von Spanien (2007), Island (2010), Belgien, Frankreich, Italien (2011), den Niederlanden (2013) und weiteren Ländern (Arndt/Wrohlich 2019).

Deutschland hielt lange an einer freiwilligen Vereinbarung fest, bis die SPD 2013 sich im Koalitionsvertrag durchsetzte und 2015 das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen (FüPoG I) verabschiedet wurde (Ahrens/Scheele 2022a, b). Es verpflichtet Unternehmen mit mehr als 2.000 Beschäftigten auf eine 30-Prozent-Mindestquote für das unterrepräsentierte Geschlecht; ein »leerer Stuhl« sanktioniert Missachtung. 2021 verabschiedete die letzte Merkel-Regierung das Zweite Führungspositionen-Gesetz (FüPoG II) mit einem Mindestbeteiligungsgebot von mindestens einer Frau bei Vorständen mit mehr als drei Personen bei börsennotierten oder paritätisch mitbestimmten Unternehmen.

Rund um die FüPoG I-Verabschiedung gab es einen sprunghaften Anstieg des Frauenanteils, der seither auf einem 30–35-Prozent-Plateau verharrt, während er unter Vorsitzenden und Geschäftsführer*innen unverändert äußerst gering blieb (Ahrens/Scheele 2022b; FidAR 2023: 18). Bei Unternehmen, die selbst Ziele festlegen, veränderte sich der Frauenanteil kaum und insgesamt 26 Unternehmen legten für Aufsichtsrat und Vorstand die Zielgröße »Null« fest (FidAR 2023; Kirsch/Wrohlich 2020). So verbesserte sich die Lage für eine numerisch kleine weibliche Elite, ohne strukturelle Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt und innerhalb der Unternehmen anzutasten. Anforderungen für Frauenförderung und/oder mehr Diversität im Personalmanagements fehlen, so dass Vereinbarkeitsprobleme und verdeckte Diskriminierungen von Müttern, Teilzeitbeschäftigten und marginalisierten Personen bestehen bleiben (Ahrens/Scheele 2022b; vgl. unten).

Verglichen mit 12 Prozent in Deutschland lag 2013 der Frauenanteil in Finnland und Schweden mit 25 Prozent und Dänemark mit 18 Prozent deutlich höher (EIGE 2024). Bis 2023 stieg er in allen Ländern kontinuierlich an. Deutschland überholte 2020 dank Quote kurzzeitig Finnland und Dänemark, ist aber 2023 mit 33 Prozent letztplatziert (Dänemark 42 Prozent, Finnland 38 Prozent, Schweden 36 Prozent) (EIGE 2024). Interessanterweise haben die drei skandinavischen Länder keine gesetzliche Quote, sondern Empfehlungen im *Corporate Governance Code* (Gregorič/Hansen 2017), die aber ebenso effektiv wie die deutsche Quote sind. Ob die Effektivität am Drohpotenzial einer möglichen Quote (Bothfeld/Rouault 2019)

oder am *nation-branding* als weltweit führende Länder für Gleichstellung lag (Larsen u.a. 2021), bedarf weiterer Forschung.

In Schweden schreibt die Gesetzgebung Gleichstellungspläne für Unternehmen vor. Quoten für die Wirtschaft wurden oft diskutiert, stattdessen aber Anfang der 2000er Parität als Ziel im *Corporate Governance Code* mit Berichtspflichten fixiert (Engelstad/Teigen 2012; Holgersson/Wahl 2017). Der stetige Anstieg nach 2015 geht unter anderem auf die damalige feministische Regierung zurück, während Unternehmen eine gesetzliche Quote favorisierten und Frauenorganisationen das Thema unbeachtet ließen (Holgersson/Wahl, S. 147–149).

Auch Dänemark diskutierte lange Quoten, verankerte dann aber 2008 im *Corporate Governance Code* mehr Diversität, inklusive Geschlecht (Gregorič/Hansen 2017, S. 173). Das Unternehmensrecht wurde 2008 um gleichstellungswirksame öffentliche Berichtspflichten erweitert: Frauen- und Männeranteile auf verschiedenen Managementebenen, Unternehmensstrategien zu Fortbildungen oder Karriereplanung, Zielsetzungen für Frauen in Führungspositionen bei einem Anteil unter 40 Prozent (ebd.: S. 174). Die Anteilseigner*innen wählten bisher wenig Frauen in Aufsichtsräte und Vorstände; die Arbeitnehmer*innenvertretung sicherte vorrangig den Frauenanteil (ebd.: S. 159).

Finnland, wo die Einführung einer Quote scheiterte, weil es nie Mehrheiten in einer Regierung dafür gab, versah 2008 den *Corporate Governance Code* mit Gleichstellungsanforderungen (2020 erweitert um Diversitätsaspekte), wie unter anderem Karriereförderung auf allen Managementebenen (Sievänen u.a. 2023, S. 24). Haupthindernis ist bisher die starke Arbeitsmarktsegregation, da Unternehmen mit geringen Frauenanteilen männlich dominiert sind, Frauen also auf unteren Managementebenen fehlen (ebd.: S. 19).

Der umkämpfte deutsche Weg spiegelt sich auf EU-Ebene, wo Kommissarin Viviane Reding 2012 eine Richtlinie vorschlug, die das EP 2013 bestätigte, aber Deutschland bis zur Ampelregierungsübernahme im Rat blockierte. Für die neue Richtlinie[4] müssen alle Mitgliedsstaaten bis 2026 Gesetze erlassen oder ändern: Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten müssen zukünftig mindestens 40 Prozent des Aufsichtsrats und 33 Prozent der Vorstände mit dem unterrepräsentierten Geschlecht besetzen. Börsennotierte Unternehmen haben eine jährliche und öffentliche Berichtspflicht, und es müssen »wirksame, abschreckende und verhältnismäßige Sanktionen (z.B. Geldbußen)« eingeführt werden (Europäisches Parlament 2022). Deutschland äußerte, keinen Umsetzungsbedarf zu sehen, da mit dem FüPoG II »bereits umfangreiche Maßnahmen gelten« (BMFSFJ 2022), obwohl die EU-Ziele höher sind und die Grenze von 250 Beschäftigten mehr Unternehmen betrifft. Insgesamt ist das Thema Führungspositionen in der

4 EU-Führungspositionen-Richtlinie 2022/2381.

Wirtschaft und Quote derzeit (politisch) beendet, ebenso wie weiter bestehende Probleme, etwa mangelnde Diversität, Vereinbarkeitsprobleme, oder Frauen im mittleren Management.

20.3.2 *Gender pay gap* und Entgelttransparenz

»Gleiches Entgelt für gleiche Arbeit« ist die älteste EU-Gleichstellungsvorgabe (Artikel 119, Römische Verträge 1957, siehe auch Wöhl in diesem Band). Die Nichtbeachtung führte zu wegweisenden Urteilen des Europäischen Gerichtshofs und zur ersten Gleichstellungsrichtlinie 1975 (Ahrens 2018). Die stetig abnehmende EU-Entgeltlücke lag 2022 bei 12,7 Prozent; Deutschland liegt mit 17,7 Prozent auf Platz 25 weiter am unteren Ende; die skandinavischen Länder liegen im Mittelfeld.

Seit 2019 fokussierte die EU-Kommission Entgelttransparenz und verabschiedete nach intensiven Verhandlungen mit Rat und Europäischem Parlament im April 2023 die Entgelttransparenzrichtlinie[5]. Sie sieht Berichtspflichten zum Gehalt, weiteren Entgeltbestandteilen sowie Karrierestrukturen für Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten vor. Details, Umfang und Regelmäßigkeit variieren nach Unternehmensgröße, aber ab einer 5 Prozent-Lohndifferenz müssen Entgeltbewertungen (d.h. Überprüfung der Verfahren zur Entgeltfestlegung) erstellt werden. Alle Beschäftigten haben unabhängig von der Unternehmensgröße einen Auskunftsanspruch. Arbeitgeber*innen müssen schon bei der Ausschreibung über das Einstiegsgehalt (bzw. über die Entgeltspanne) informieren und dürfen Bewerber*innen nicht zum vorherigen Gehalt befragen. Die rechtliche Ausgangsposition variierte in den vier Ländern vor der Richtlinienumsetzung (vgl. Tabelle 2).

In Schweden (seit 1766) und Finnland (seit 1999) kann jede*r Mensch individuelle Steuerdaten einsehen (Enskog 2023), die implizit auch Rückschlüsse auf Entgelte von Kolleg*innen zulassen. Unternehmen sind zudem verpflichtet, Entgeltumfragen durchzuführen, um Diskriminierungen zu erfassen und abzubauen. Seit 2009 verpflichtet Schweden mittels Antidiskriminierungsgesetz alle Unternehmen zur jährlichen Entgeltdatenerhebung, die veröffentlicht wird, und jene mit mehr als 25 Beschäftigten zu Gleichstellungsplänen. In Finnland müssen Unternehmen mit mehr als 30 Beschäftigten einen jährlichen Gleichstellungsplan veröffentlichen, der auch die Entgeltlücke angibt. Eine Gleichstellungs-Ombudsperson kann verdächtige Unternehmen gezielt überprüfen und die Regie-

5 EU-Entgelttransparenzrichtlinie 2023/970.

	DK	DE	FI	SE
Beschäftigte können Einsicht verlangen	-	2017	1999	-
Berichtspflicht zu durchschnittlichen Einkommen nach Geschlecht	2006	2017	-	-
Gender Pay Audit-Pflicht	-	-	2005 (2014)	1994 (2009, 2017)
›Weiche‹ Anreize für Equal Pay bei Tarifverhandlungen	Nein	Ja	Ja	Ja
Pflicht zu Gleichstellungsplänen	Nein	Nein	Ja	Ja
Mindestbeschäftigtenanzahl für Berichtspflichten	>35	>500	>30	>25

Tabelle 2: Nationale Entgelttransparenzregeln vor EU-Richtlinie 2023
Quelle: Eurofund (2018); eigene Recherchen.

rung vereinbart seit 2006 mit den Tarifpartnern konkrete Ziele zur Senkung des Pay Gaps (Veldman 2017).

Ob der Rückgang der Entgeltlücke auf die langjährig bestehende Transparenz und die Unternehmensverpflichtungen zurückzuführen ist, ist unklar, da auch Faktoren wie Tarifabdeckung, geschlechtsspezifische Segregation, Verteilung auf öffentliche Verwaltung und Privatwirtschaft eine Rolle spielen (Enskog 2023).

Dänemark verabschiedete 2006 ein Entgelttransparenzgesetz, das Unternehmen zu jährlich geschlechterdifferenzierten Entgeltstatistiken verpflichtet, wenn (1) ein Unternehmen mehr als 35 Beschäftigte hat, und (2) mehr als zehn Männer und Frauen im gleichen Job arbeiten. Die Entgeltlücke sank anschließend und auch Unternehmen, die das zweite Kriterium nicht erfüllten, veröffentlichten Statistiken (Bennedsen u.a. 2022).

In Deutschland wurde bereits seit den 1980er Jahren für ein Gleichstellungsgesetz mobilisiert, das auch Entgeltungleichheit thematisierte (Ahrens/Scheele 2022b). Jedoch reichte die Fraktion der SPD erst 2012 und die Fraktion der Grünen (damals in der Opposition) 2013 einen Gesetzesvorschlag ein (Ahrens/Scheele 2022a). In der Großen Koalition (2015–2019) setzte sich die SPD mit dem Entgelttransparenzgesetz 2017 durch (vgl. Jochmann-Döll/Winter in diesem Band). Verglichen mit den drei anderen Ländern ist es deutlich moderater. Nur Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten sind gegenüber Arbeitnehmer*innen auf Antrag auskunftspflichtig, eine Erhebungspflicht im Fünf-Jahres-Rhythmus gibt es erst ab 500 Beschäftigten. Nur Kapitalgesellschaften mit mehr als 500 Beschäftigten müssen regelmäßig über Gleichstellungsmaßnahmen berichten. Da Frauen überwiegend in kleinen und mittleren Unternehmen arbeiten und 99,4 Prozent

aller Unternehmen weniger als 250 Beschäftigte und daher keine Berichtspflichten haben, ist die Wirkung begrenzt (Ahrens/Scheele 2022a). So überprüfte nicht einmal die Hälfte der größeren Unternehmen (>200 Beschäftigte) ihre Entgeltstrukturen.

Die Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie erfordert in allen vier Ländern Anpassungen, insbesondere in Deutschland, da bereits für kleinere Unternehmen Berichtspflichten vorgesehen und die Maßnahmen anspruchsvoller sind. In Skandinavien bestehen bereits striktere Regeln, aber beispielsweise erfordert der vorgesehene allgemeine Auskunftsanspruch unabhängig von Unternehmensgröße umfangreichere Neuregelungen.

Die SPD strebte in der Großen Koalition bereits strengere Regeln wie z.B. ein Verbandsklagerecht und Prüfverfahren an, scheiterte aber an der CDU (Ahrens/Scheele 2022a). Die nun verabschiedete EU-Richtlinie entspricht somit den Anliegen der Ampel-Koalitionspartner SPD und Grüne (2021–2024). Ähnlich wie bei der Quoten-Richtlinie könnte daher die damalige deutsche Regierung eine schnelle Verabschiedung der EU-Richtlinie vereinfacht haben.

20.3.3 Elternzeit

Lebenslaufforschung zu Frauen auf dem Arbeitsmarkt zeigt regelmäßig, dass Frauen benachteiligt werden, wenn sie Kinder bekommen. Internationale Vergleiche heben die Bedeutung von Elternzeit- und Geldregelungen für die (Re-)Integration von Müttern in den Arbeitsmarkt hervor. Elternzeit folgt in vielen Ländern den Vorgaben der Internationalen Arbeitsorganisation und seit 1992 den Mutterschutzregelungen der EG-Mutterschutz-Richtlinie, die ein Beschäftigungsverbot für Mütter (mindestens 14 Wochen) rund um die Geburt von Kindern vorsehen. Die Elternzeitrichtlinie 2010/18/EU verpflichtete die Mitgliedsländer, mindestens vier Monate unbezahlte Elternzeit pro Elternteil zu gewähren. 2019 wurde sie von einer neuen Richtlinie abgelöst, die unter anderem mindestens zwei vergütete, nicht übertragbare Elternzeitmonate pro Elternteil sowie einen bezahlten zehntägigen Partnerurlaub nach der Geburt eines Kindes vorschreibt.[6]

Die skandinavischen Länder gelten als Vorreiter für Elternzeitgesetze, die einen raschen Wiedereinstieg der Mütter in den Beruf und eine partnerschaftliche Familienarbeitsteilung fördern. Schweden führte bereits 1974 eine sechsmonatige über Sozialversicherungsbeiträge finanzierte, frei unter Eltern aufteilbare Elternzeit mit einer Lohnersatzrate von 90 Prozent ein. Diese wurde bis 1989 auf 15 Monate erhöht (zwölf Monate mit 90-prozentiger Lohnersatzrate und weiteren

6 EU-Vereinbarkeitsrichtlinie 2019/1158.

drei Monaten mit einer Pauschalleistung) und 1995 mit dem EU-weit einmaligen »Partnermonat« (Reservierung einer der 15 Monate Elternzeit für einen Elternteil) ergänzt, der die Väterbeteiligung an der Kinderbetreuung fördern sollte (Duvander/Cedstrand 2022). Ab 2007 sollte ein Gleichstellungsbonus dazu führen, dass die Elternzeit gleichberechtigt aufgeteilt wird.[7] Bis 2016 wurden die Partnermonate auf drei Monate ausgeweitet und die Lohnersatzrate auf 80 Prozent gesenkt; seit 2012 ist es möglich, maximal einen Monat lang gleichzeitig in Elternzeit zu gehen (ebd.).

Deutschland folgte 2007 Schwedens Beispiel: Eltern haben ein Recht auf eine bis zu 14-monatige bezahlte Elternzeit, mindestens zwei Monate sind für jeden Elternteil reserviert (Anspruch verfällt bei Nichtinanspruchnahme). Die vorherige einkommensgeprüfte, geringe Pauschalleistung wurde zur Lohnersatzleistung Elterngeld mit 67 Prozent des vorherigen Nettolohnes weiterentwickelt – ein unerwarteter Paradigmenwechsel in der Vereinbarkeitspolitik der CDU-geführten Großen Koalition (Blome 2017). Das Elterngeld wurde mehrfach reformiert um mehr Flexibilität zu ermöglichen und die partnerschaftliche Aufteilung zu fördern: Wenn beide Eltern *gleichzeitig* 24–32 Wochenstunden teilzeitbeschäftigt sind, verlängert sich der Elterngeldbezug[8] um bis zu vier ElterngeldPlus-Monate (Partnerschaftsbonus). Allerdings reduzierte die CDU/CSU/FDP-Regierung mit dem Haushaltsbegleitgesetz 2011 das Elterngeld auf 65 Prozent (Ausnahmen für Geringverdienende), die Maximalhöhe von 1.800 Euro wurde nie an Lohn- oder Inflationsentwicklungen angepasst und Bürgergeldbezieher*innen haben keinen Anspruch. Die SPD/Grüne/FDP-Regierung beschränkte im April 2024 den parallelen Elterngeldbezug auf einen Monat und senkte die Einkommensanspruchsgrenze von 300.000 auf 175.000 Euro (d.h. kein Elterngeldbezug bei höherem zu versteuernden Jahreseinkommen

Jahreseinkommen). Die im Koalitionsvertrag 2021 angekündigte Ausweitung auf drei Partnermonate und Einführung einer zweiwöchigen vergüteten Freistellung für die/den Partner*in nach der Geburt existiert bis heute (Stand August 2025) nicht. Insgesamt bieten skandinavische Länder somit großzügigere Lohnersatzraten und stärkere Anreize zur Inanspruchnahme von Vätern.

Ein ausgewogenes Verhältnis der von Müttern und Vätern beanspruchten Elternzeittage pro Jahr gibt es dennoch in keinem der Länder (OECD Family Database 2023). Nur in Schweden nehmen Väter mittlerweile ein Drittel der in einem

7 Bonus bei Steuerermäßigung: ca. 11,50 Euro/Tag (maximal ca. 1.550 Euro) als Anreiz für insbesondere Eltern mit geringen/mittleren Einkünften (Duvander/Ferrarini 2013).

8 Ein Monat Elterngeld entspricht zwei Monaten ElterngeldPlus. Ohne Zusatzeinkommen aus Teilzeitbeschäftigung ist das ElterngeldPlus die Hälfte des Elterngeldes. Bei Teilzeitbeschäftigung sind bis zu 900 Euro ElterngeldPlus möglich.

Jahr gewährten Elternzeittage. In Dänemark, Deutschland und Finnland liegt der Anteil um die zehn Prozent. Erwähnenswert ist die durchschnittliche Anzahl der beanspruchten Tage: 2020 nahmen deutsche Väter mit etwa 81 Tagen die höchste durchschnittliche Anzahl Elternzeit, gefolgt von Schweden (41 Tage), Finnland (31 Tage) und Dänemark (30 Tage). Ein Grund (abgesehen von Vergleichsproblemen[9]) für die hohe Inanspruchnahme deutscher Väter ist, dass sie bisher gleichzeitig mit der Mutter in Elternzeit gehen dürfen. Dies ist in Dänemark nicht erlaubt, in Finnland dürfen maximal drei Wochen und in Schweden maximal ein Monat gemeinsam genommen werden (Eydal u.a. 2015). Die gleichzeitige Inanspruchnahme ist problematisch, weil Väter dadurch zu »Care-Assistenten« werden, aber nicht eigenständig die Säuglingsbetreuung übernehmen. Mit der Reform 2024 auf maximal einen Monat in Deutschland bleibt abzuwarten, ob die Väterbeteiligung steigt oder zukünftig auf die nicht übertragbaren Monate verzichten wird.

Jüngste Reformen in Finnland und Dänemark erhöhen vermutlich die von Vätern beanspruchten Elternzeittage: seit 2022 sieht Finnland für Väter und Mütter jeweils 160 bezahlte Elternzeittage (acht Monate) vor; jeweils 63 Tage sind übertragbar. In Dänemark haben Mütter und Väter das Recht auf 24 Wochen Elternzeit, jeweils neun Wochen sind nicht übertragbar (vgl. Tabelle 3).

Die skandinavischen Länder, insbesondere Schweden, sind Vorreiter für Elternzeiten, die partnerschaftliche Arbeitsteilung und die Müttererwerbstätigkeit fördern. Deutschland orientierte sich an Schweden, ging 2007 allerdings einen eigenen Weg unter anderem mit einem weniger großzügigen Lohnersatzniveau und der Steuerfinanzierung. Anreize für Väter, sich in der Säuglingsbetreuung zu engagieren (Anzahl reservierte Wochen; Verbot gleichzeitige Inanspruchnahme), sind geringer ausgeprägt. 2022 wurde ein Vertragsverletzungsverfahren zur Vereinbarkeitsrichtlinie, unter anderem wegen der fehlenden zehntägigen bezahlten Auszeit für den zweiten Elternteil gegen Deutschland eingeleitet, worauf im Dezember 2022 das Vereinbarkeitsrichtlinienumsetzungsgesetz verabschiedet wurde. Die Regierung argumentierte, dass Deutschland die zusätzliche Auszeit aufgrund umfassender Regelungen zu Elternzeit und Elterngeld nicht umsetzen müsse. Trotz des Versprechens, eine zweiwöchige Partnerschaftsfreistellung nach der Geburt einzuführen, existiert dazu kein Gesetzgebungsverfahren, geschweige denn eine Reform wie sie Dänemark und Finnland jüngst umsetzten.[10]

---

9 Dänemark zählt Elternzeittage nur bis zum ersten Geburtstag. Schweden erfasst Tage anteilig zur ausgezahlten Leistung (1/8, 1/4, 1/2 oder 3/4-Tage Leistungsbezugs zählen 0,125, 0,25, 0,5, und 0,75 Tage). Deutschland berichtet die durchschnittlich erwartete (nicht tatsächliche) Elterngeldinanspruchnahme (OECD 2023). In Deutschland beziehen nur 26,1 Prozent aller anspruchsberechtigten Väter überhaupt Elterngeld (Statistisches Bundesamt 2023).

10 Ein 2023 eingebrachter Referentenentwurf verblieb in der Ressortabstimmung. Im aktuellen Koalitionsvertrag (CDU/CSU/SPD 2025) wird eine »veränderte Anzahl und Aufteilung der Bezugsmonate des

	DK	DE	FI	SE
Bezahlte Elternzeit[1] (insgesamt)	52 Wochen	14 Monate	320 Tage	480 Tage
Mutterschutz & reservierte Elternzeit für gebärende Elternteile	*Børnepenge*: 4 Wochen vor und 2 Wochen nach Geburt; 22 Wochen, davon 9 nicht übertragbar	14 Wochen (8 Wochen nach Geburt angerechnet auf Elternzeit); 2 Monate nicht übertragbar	*Vanhempainraha:* 160 Tage, 97 nicht übertragbar	*Föräldrapeng* 240 Tage, 90 nicht übertragbar
Partnerzeit & reservierte Elternzeit für zweites Elternteil	*Børnepenge:* 2 Wochen nach Geburt; 22 Wochen, davon 9 nicht übertragbar	2 Monate	*Vanhempainraha:* 160 Tage, 97 nicht übertragbar	*Föräldrapeng* 240 Tage, 90 nicht übertragbar
Flexibel aufteilbare Elternzeit insgesamt	24 Wochen, davon 9 nicht übertragbar	12 Monate	160 Tage, 97 nicht übertragbar	480 Tage, je 90 nicht übertragbar
Elterngeldleistung	Ca. 90 % vorheriger Lohn (max. 611 Euro/Woche) Arbeitgeberaufstockung ist üblich	65–67 % des pauschalierten Nettolohns vor der Geburt, mind. 300 Euro/Monat max. 1.800 Euro/Monat	90 % vorheriger Lohn für 16 Tage, dann 70–25 % abhängig von vorherigem Einkommen	Erste 190 Tage 77,6 % vorheriger Lohn, weitere 45 Tage Pauschalleistung 15,12 Euro/Tag

Tabelle 3: Regelungen zur bezahlten Mutterschutz-, Väter- und Elternzeit, 2024
Bemerkungen: 1 – inklusive Mutterschutz.
Quelle: Dobrotic 2023, MISSOC 2023, Duvander/Löfgren 2023, Lammi-Taskula u.a. 2023, Rostgaard/Ejrnæs 2023.

20.4 Fazit

Trotz der in den letzten Jahren gestiegenen Frauenerwerbsbeteiligung ist Deutschland wie andere europäische Länder von Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt noch weit entfernt. Verglichen mit den skandinavischen EU-Ländern Dänemark, Finnland und Schweden bleibt festzuhalten, dass alle vier Länder Gesetze verabschiedeten, um mehr Gleichberechtigung zu erreichen – allerdings mit unterschiedlichem Fokus, Geschwindigkeit und Erfolg. Generell wurden Reformen in Skandinavien deutlich früher als in Deutschland initiiert und mit teils strikteren Regelungen. Um nur einige Beispiele zu nennen: Ein mit

Elterngeldes« (S. 99) in Aussicht gestellt und angekündigt: »Insbesondere mit Blick auf die Zeit nach der Geburt wollen wir Familien unterstützen und tragen langfristig zu einer gerechteren Verteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit bei.« (S. 99).

Deutschlands Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz vergleichbares Recht gilt in Schweden bereits seit den 1970er Jahren, die Berichtspflicht zu durchschnittlichen Einkommen nach Geschlecht herrscht für Dänemarks Unternehmen seit 2006 (Deutschland 2017) und Finnland versah 2008 den *Corporate Governance Code* mit Gleichstellungsanforderungen für Führungspositionen (Deutschland 2015). Allerdings bestehen auch in Skandinavien Defizite wie die ausgeprägte Entgeltlücke von 10–16 Prozent oder eine Arbeitsmarktsegregation, die mittlerweile sogar stärker ist als in Deutschland. Dass die Arbeitsmarktsegregation ein großes Hindernis für mehr Frauen in Führungspositionen in Finnland ist, trifft vermutlich auch auf Deutschland zu. Anders als in Skandinavien trägt in Deutschland der hohe Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen und die deutlich geringere Erwerbsbeteiligung von Müttern zum vergleichsweise schlechteren Abschneiden bei.

Interessant ist insgesamt, dass sich in Skandinavien über Jahrzehnte die Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt verbesserte und der geringe Anteil von Frauen in Führungspositionen der Wirtschaft als Widerspruch zur nationalen Identität gesehen wurde (de la Porte u.a. 2022; Gregorič/Hansen 2017; Holgersson/Wahl 2017). Damit gab es einen spiegelbildlichen Ansatz zu Deutschland: Der Fokus lag auf Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt allgemein und nicht exklusiv auf Führungspositionen, da ersteres als Grundlage für letzteres gesehen wurde. In Deutschland verblieb nur die exklusive Quote, andere gleichstellungspolitische Maßnahmen wurden vernachlässigt. Insbesondere die Möglichkeit prekärer Beschäftigungsverhältnisse (Minijobs, Teilzeit), auch wenn sie vorgeblich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf dienen, behindern Gleichstellung auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Widersprüchliche familien-, sozial- und arbeitsmarktpolitische Regelungen mögen zwar der Wahlfreiheit dienen, führen aber häufig zu einer Verfestigung von Geschlechterungleichheiten sowie zu sozialen Ungleichheiten zwischen einer privilegierten weiblichen Elite und einer unteren bis mittleren Schicht, die nicht von den Regelungen profitieren können, weil sie in kleineren Betrieben arbeitet oder ein geringes Elterngeld aufgrund eines vorangegangenen niedrigen Erwerbseinkommen erhalten und/oder der die/der Hauptverdiener*innicht Elternzeit nimmt.

Literatur

Ahrens, Petra (2018), *Actors, Institutions, and the Making of EU Policy Programs*, Basingstoke.

Ahrens, Petra/Scheele, Alexandra (2022a), Game-Changers for Gender Equality in Germany's Labour Market? Corporate Board Quotas, Pay Transparency and Temporary Part-Time Work, in: *German Politics*, Jg. 31, H. 1, S. 157–176.

Ahrens, Petra/Scheele, Alexandra (2022b), Mobilizing Against all Odds: The Long Road to a Corporate Quota in Germany, in: Isabelle Engeli, Amy Mazur (Hg.), *Gender Equality and Policy Implementation in the Corporate World. Making Democracy Work in Business*, Oxford, S. 287–311.

Arndt, Paula/Wrohlich, Katharina (2019), Gender quotas in a European comparison: Tough sanctions most effective, in: *DIW Weekly Report* 38/2019, S. 338–344.

Bennedsen, Moritz/Simintzi, Elena/Tsoutsoura, Margarita/Wolfenzon, Daniel (2022), Do Firms Respond to Gender Pay Gap Transparency?, in: *The Journal of Finance*, Jg. 77, H. 4, S. 2051–2091.

Blome, Agnes (2017), *The Politics of Work-family Policies in Germany and Italy*, London.

BMFSFJ (2022), Bundesregierung stimmt der EU-Führungspositionen-Richtlinie zu, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, letzter Zugriff: 01.09.2025, https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/bundesregierung-stimmt-der-eu-fuehrungspositionen-richtlinie-zu-198786.

Bothfeld, Silke/Rouault, Sophie (2019), Gender quotas for corporate boards – Why authority does not suffice. A comparative analysis of policy package design, in: Harriet Taylor-Mill Institut (Hg.), *Discussion Paper 37*, Berlin.

CDU/CSU/SPD (2025): Verantwortung für Deutschland. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, 21. Legislaturperiode, letzter Zugriff: 01.09.2025, https://www.koalitionsvertrag2025.de/.

de la Porte, Caroline/Eydal, Björk Guðný/Kauko Jaakko/Nohrstedt, Daniel/'t Hart, Paul/Tranøy, Bent Sofus (Hg.) (2022), *Successful Public Policy in the Nordic Countries: Cases, Lessons, Challenges*, Oxford.

Dobrotić, Ivana (2023), Parenting Leave Policies and Their Variations: Policy Developments in OECD Countries, in: Mary Daly/Birgit Pfau-Effinger/Neil Gilbert/Douglas J. Besharov (Hg.), *The Oxford Handbook of Family Policy Over The Life Course*, Oxford.

Duvander, Ann-Zofie/Ferrarini, Tommy (2013), Schwedens Familienpolitik im Wandel: Vergangenheit, Gegenwart, Zukunft, Friedrich-Ebert-Stiftung, letzter Zugriff: 01.09.2025, https://library.fes.de/pdf-files/id/10231.pdf.

Duvander, Anne-Zofie/Löfgren, Niklas (2023), Sweden country note, in: Ivana Dobrotić/Sonja Blum/Gayle Kaufman/Alison Koslowski/Peter Moss/Marie Valentova (Hg.), *International Review of Leave Policies and Research 2023*, letzter Zugriff: 01.09.2025, http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports.

Duvander, Ann-Zofie/Cedstrand, Sofie (2022), Gender Equal Parental Leave Use in Sweden: The Success of the Reserved Months, in: Caroline de la Porte/Guðný Björk Eydal/Jaakko Kauko/Daniel Nohrstedt/Paul 't Hart/Bent Sofus Tranøy (Hg.), *Successful Public Policy in the Nordic Countries: Cases, Lessons, Challenges*, Oxford, S. 263–283.

Engelstad, Fredrik/Teigen, Mari (2012), *Firms, Boards and Gender Quotas: Comparative Perspectives*, Bingley.

Enskog, Dorothée (2023), The Nordics' wage transparency experiment, in: *ReThink Q*, letzter Zugriff: 01.09.2025, https://rethinkq.adp.com/nordics-wage-transparency-experiment/.

Europäisches Parlament (2022), Parlament nimmt bahnbrechende Regeln für mehr Gleichstellung in Vorständen an, in: *Aktuelles Europäisches Parlament*, letzter Zugriff: 01.09.2025, https://www.europarl.europa.eu/news/de/press-room/20221118IPR55706/parlament-nimmt-bahnbrechende-regeln-fur-mehr-gleichstellung-in-vorstanden-an.

FidAR (2023), Women-on-Board-Index 185, letzter Zugriff: 01.09.2025, https://www.yumpu.com/de/document/read/68336895/women-on-board-index-wobindex-2023.

Gregorič, Aleksandra/Hansen, Jesper Lau (2017), Women's Path to the Boardroom: The Case of Denmark, in: Cathrine Seierstad/Patricia Gabaldon/Heike Mensi-Klarbach (Hg.), *Gender Diversity in the Boardroom: Volume 2. Multiple Approaches Beyond Quotas*, Switzerland, S. 159–181.

Henninger, Annette/von Wahl, Angelika (2010), Das Umspielen von Veto-Spielern. Wie eine konservative Familienministerin den Familialismus des deutschen Wohlfahrtsstaates unterminiert, in: Christoph Egle/Reimut Zohlnhöfer (Hg.), *Die zweite Große Koalition. Eine Bilanz der Regierung Merkel 2005–2009*, Wiesbaden, S. 361–379.

Henninger, Annette/von Wahl, Angelika (2014), Grand Coalition and Multi-Party Competition: Explaining Slowing Reforms in Gender Policy in Germany (2009- 2013), in: *German Politics*, Jg. 23, H. 4, S. 386–399.

Henninger, Annette/von Wahl, Angelika (2019), This Train Has Left the Station: The German Gender Equality Regime on Course Towards a Social Democratic Model (2013–2017), in: *German Politics*, Jg. 28, H. 3, S. 462–481.

Holgersson, Charlotte/Wahl, Anna (2017), Sweden: Work for Change and Political Threats, in: Cathrine Seierstad/Patricia Gabaldon/Heike Mensi-Klarbach (Hg.), *Gender Diversity in the Boardroom*, Switzerland, S. 129–157.

Kirsch, Anja/Wrohlich, Katharina (2020), Frauenanteile in Spitzengremien großer Unternehmen steigen – abgesehen von Aufsichtsräten im Finanzsektor, in: *DIW Wochenbericht*, Jg. 87, H. 4, S. 38–49.

Larsen, Eirinn/Moss, Sigrun Marie/Skjelsbæk, Inger (Hg.) (2021), *Gender equality and nation branding in the Nordic region*, London.

Lammi-Taskula, Johanna/Miettinen, Anneli/Närvi, Johanna (2023), Finland country note, in: Ivana Dobrotić/Sonja Blum/ Gayle Kaufman, Alison Koslowski, Peter Moss, Marie Valentova (Hg.), *International Review of Leave Policies and Research 2023*, letzter Zugriff: 01.09.2025, http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports

Lang, Sabine (2017), Gender Equality in Post-Unification Germany: Between GDR Legacies and EU-Level Pressures, in: *German Politics*, Jg. 26, H. 4, S. 556–573.

OECD (2022), PF2.2 Parents' use of childbirth-related leave, in: *OECD Family Database*, letzter Zugriff: 01.09.2025, oe.cd/fdb.

Rostgaard, Tine/Ejrnæs, Anders (2023), Denmark country note, in: Ivana Dobrotić/Sonja Blum/Gayle Kaufman/Alison Koslowski/Peter Moss/Marie Valentova (Hg.), *International Review of Leave Policies and Research 2023*, letzter Zugriff: 01.09.2025, http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports.

Sievänen, Riikka/Vähämaa, Emilia/Ittonen, Kim/Haga, Jesper/Nikander, Jussi/Hytti, Jenna/Paunisaari, Essi/Tuominen-Thuesen, Minna/Lehmuskoski, Terhi (2023), Listayhtiöiden hallitus-ja johtoryhmätehtävät – naisten urakehityksen haasteet, in: *Valtioneuvostonselvitys-*

Jatutkimustoimminan Julkaisusarja 2023, H. 7, letzter Zugriff: 01.09.2025, https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164638/VNTEAS_2023_7.pdf.

Statistisches Bundesamt (2023), Elterngeld 2022: Väteranteil steigt weiter auf 26,1 Prozent. Pressemitteilung Nr. 123 vom 29. März 2023, in: *Statistisches Bundesamt*, letzter Zugriff: 01.09.2025, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/03/PD23_123_22922.html.

Veldman, Albertine (2019), Pay transparency in the EU. A legal analysis of the situation in the EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway, herausgegeben von der Europäischen Kommission, letzter Zugriff: 01.09.2025, https://ec.europa.eu/newsroom/just/redirection/document/44501.

Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik in Deutschland

21. Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit – Ein altes Problem mit neuer Relevanz

Andrea Jochmann-Döll und Regine Winter

Dr. Andrea Jochmann-Döll betreibt das Forschung- und Beratungsbüro GEFA Forschung + Beratung (Gender.Entgelt.Führung.Arbeit). Ihre Arbeitsschwerpunkte sind die Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsmarkt und die Entgeltgleichheit. An Wegen zur Umsetzung des Prinzips gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit und Methoden zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Arbeit arbeitet sie seit den 1980er Jahren. Sie ist Mit-Entwicklerin der Prüfinstrumentarien eg-check.de, gb-check und KMU-Gleichstellungscheck.

Dr. Regine Winter ist Richterin am Bundesarbeitsgericht a.D. und war dort an grundlegenden Entscheidungen zum Entgelttransparenzgesetz beteiligt. Das Thema der Rechtsanforderungen zur Entgeltgleichheit, zu dem sie bereits 1998 promoviert hatte, war mehrfach Teil ihrer Aufgaben in der Gerichtsbarkeit, unter anderem bei zwischenzeitlicher Tätigkeit als Rechtsreferentin am Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH). Nun forscht, veröffentlicht und referiert sie freiberuflich, insbesondere zu aktuellen Fragen der Umsetzungsanforderungen der EU-Entgelttransparenzrichtlinie des Jahres 2023.

Zusammenfassung:

- Geschlechtsbezogene Entgeltdiskriminierung ist weiter Realität, trotz rechtlichem Verbot.
- Die strukturelle Unterbewertung und Unterbezahlung gleichwertiger weiblich dominierter Arbeit wurde empirisch mehrfach nachgewiesen.
- Die Durchsetzungsmechanismen der Entgeltgleichheit sind im deutschen Recht nur schwach ausgeprägt und kaum wirksam.
- Die in nationales Recht umzusetzende Entgelttransparenzrichtlinie der EU gibt neue, verbindliche Berichtspflichten, Verfahren und Handlungsperspektiven vor.
- Auch die digitale Transformation erfordert neue Methoden der fairen und modernen Arbeitsbewertung.

21.1 Einleitung

Geschlechtsbezogene Entgeltdiskriminierung ist in Deutschland nach wie vor Realität. Sie hält sich hartnäckig trotz mehr als sechs Jahrzehnten ausdrücklichen rechtlichen Verbots unterschiedlicher Bezahlung gleicher oder gleichwertiger Arbeit. Besondere Beachtung verdient dabei die Beseitigung von Entgeltdiskriminierung bei verschiedenartiger, jedoch gleichwertiger Arbeit, die eine der Ursachen der niedrig(er)en Verdienste in Berufen mit hohem Frauenanteil ist. Dieser Bestandteil des Entgeltgleichheitsgrundsatzes ist in Deutschland bisher nicht in der Rechtswirklichkeit angekommen, sondern in seinen praktischen Auswirkungen relativ unbekannt. Diese sind, plakativ formuliert: Soweit die Arbeit von Erzieherinnen im Verhältnis zur Arbeit von Technikern – bei einem Arbeitgebenden oder in den Tarifverträgen derselben Tarifvertragsparteien – diskriminierend unterbewertet ist, können erstere mit einer Klage durchsetzen, Entgelt in derselben Höhe wie letztere zu erhalten. Dies ist geltendes Recht, auch wenn es bisher in Deutschland vor Gerichten nicht erfolgreich zum Einsatz gekommen ist.

Die praktische Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit erweist sich als komplex und bedarf sowohl arbeits- und sozialwissenschaftlicher als auch rechtlicher Expertise. Entsprechend ist dieser Beitrag in interdisziplinärer Perspektive und Zusammenarbeit entstanden. Ziel ist es, auf neue Motoren zur praktischen Verwirklichung dieses Grundsatzes aufmerksam zu machen: insbesondere eine neue EU-Richtlinie mit Durchsetzungskraft, aber auch die digitale Transformation. Vor der Erläuterung dieser Antriebe werden aktuelle Studien zur Unterbewertung weiblich dominierter Arbeit vorgestellt und zudem die Frage der Wirksamkeit der bisherigen rechtlichen Instrumente zur Durchsetzung der Entgeltgleichheit beleuchtet.

21.2 Entgelt(un)gleichheit – Rechtsanspruch, Rechtswirklichkeit und empirischer Nachweis

Geschlechtsbezogene Entgeltdiskriminierung verstößt gegen Art. 3 Abs. 3 GG (Markard 2019) und insbesondere gegen das Gebot der Entgeltgleichheit, das seit 1957 ausdrücklich im Unionsrecht verankert ist. Jeder Mitgliedstaat stellt die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicher, heißt es im heutigen Art. 157

AEUV[1]. In Deutschland gibt es dazu seit den 1980er Jahren wissenschaftliche Aufarbeitungen im Recht (u.a. Pfarr/Bertelsmann 1981, Winter 1998), in den Wirtschaftswissenschaften (z.B. Krell 1984, Jochmann-Döll 1990) sowie interdisziplinär (Winter 1994), jedoch wird der Rechtsanspruch in der ökonomischen und/oder juristischen Praxis kaum beachtet.

Klagen vor Gerichten zeigen, dass selbst bei gleicher bzw. identischer Arbeit der Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen teilweise nicht eingelöst ist (für Beispiele: Meier 2023). Dies gilt umso mehr für die ungleiche Bezahlung gleichwertiger Arbeit. Denn die verhältnismäßig niedrigen Verdienste von Frauen in Berufen oder Branchen mit einem hohen Frauenanteil deuten seit Jahrzehnten darauf hin, dass frauendominierte (oder weiblich konnotierte) Arbeit bspw. in der Pflege oder im Einzelhandel – strukturell – unterbewertet und unterbezahlt wird (»Devaluationshypothese«).

In der in Deutschland seit langem geführten Debatte um die Unterbewertung weiblicher Arbeit (zusammenfassend Jochmann-Döll 1990, Klammer u.a. 2018, zu historischen wie aktuellen Belegen Wiede u.a. 2023) ist statistisch mehrfach nachgewiesen, dass Arbeit, die überwiegend von Frauen ausgeübt wird, geringer vergütet wird als Arbeit, die überwiegend von Männern ausgeübt wird.

- Murphy und Oesch (2015) zeigen für das Vereinigte Königreich, Deutschland und die Schweiz, dass Entgelteinbußen beim Wechsel von einer männerdominierten in eine frauendominierte Tätigkeit (nach Kontrolle verschiedener Erklärungsfaktoren) im Wesentlichen mit kultureller Abwertung der Arbeit von Frauen plausibel erklärt werden können.
- Hausmann u.a. (2015) berechnen in einer Längsschnittanalyse von 1976 bis 2010, dass der Frauenanteil negativ mit dem Entgeltniveau korreliert – ein um zehn Prozentpunkte ansteigender Frauenanteil geht mit einem durchschnittlich drei bis vier Prozentpunkte niedrigeren Entgeltniveau einher. Dies ist auf die besonders niedrigen Entgelte der neu hinzukommenden Frauen zurückzuführen.
- Lübker und Zucco (2020) untersuchen während der Corona-Pandemie als systemrelevant identifizierte Berufe und stellen für Berufe in frauendominierten Branchen wie Einzelhandel, Ernährungswirtschaft und Pflege/soziale Betreuung gemessen am Qualifikationsniveau eine »strukturelle Unterbezahlung« (ebd.: 482) fest.
- Die gesamte Volkswirtschaft umfassende, aktuelle Berechnungen liefern Klammer u.a. (2022). Sie verwenden den von ihnen ermittelten CW-Index (*Comparable-Worth-Index*/Gleichwertigkeits-Index) als einen möglichen Ein-

1 AEUV: Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union.

flussfaktor für geschlechterbezogene Entgeltdifferenzen, die sich in den Daten der regelmäßigen Verdienststrukturerhebung des Statistischen Bundesamtes zeigen. Der CW-Index ist ein Maß der Anforderungshöhe für 89 untersuchte Berufsuntergruppen der Berufsklassifikation ISCO-08. Die Daten zu Anforderungen und Belastungen liefert die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung. Sie werden mit Hilfe des Arbeitsbewertungstools »Paarvergleich zur Feststellung der Gleichwertigkeit« aus dem Prüfinstrument eg-check.de bewertet. Mit Hilfe statistischer Analysenweisen die Autor*innen nach, dass fast drei Viertel (13,65 Prozentpunkte) des *gender pay gaps* von 18,72 Prozent auf der geringeren Bezahlung gleichwertiger Arbeit von Frauen, gemessen am CW-Index, beruhen.

Diese Studien belegen für Deutschland empirisch die Unterbewertung weiblich dominierter Arbeit und zeigen, dass der Grundsatz der Entgeltgleichheit bei gleichwertiger Arbeit entgegen EU-mitgliedstaatlicher Verpflichtung nicht verwirklicht ist. In den Fokus rückt deshalb die Frage, wie Gleichwertigkeit von Arbeit in betrieblichen, tariflichen und gesetzlichen Entgeltsystemen diskriminierungsfrei festgestellt werden kann. Dafür müssen die verwendeten Verfahren der Arbeitsbewertung geeignet sein, die (Un-)Gleichwertigkeit von Tätigkeiten transparent und im Einzelnen nachvollziehbar zu ermitteln. Die Arbeitsanforderungen jeder Tätigkeit müssen sichtbar gemacht und adäquat im Entgeltsystem abgebildet werden. Etwaige strukturelle Unterbewertung weiblich dominierter Arbeit muss ausgeschlossen sein.

21.3 Durchsetzungsinstrumente: bislang eher schwach und wenig wirksam

Die Einhaltung des Grundsatzes des gleichen Entgelts nach Art. 157 AEUV ist eine EU-mitgliedstaatliche Pflicht. Sie wird in Deutschland jedoch mehr oder weniger individueller Rechtsdurchsetzung von Betroffenen durch Individualklagen überlassen. Allerdings gab es entsprechende Klagen in den letzten Jahrzehnten in Deutschland nur selten, wie beispielsweise den vielbeachteten Fall einer Fernsehjournalistin (Meier 2023). Dies entspricht einerseits der generellen Tendenz einer Klagezurückhaltung im bestehenden Arbeitsverhältnis wegen befürchteter Nachteile, andererseits bestehen diverse Klagehindernisse wie mangelnde Rechtssicherheit in Bezug auf den Begriff der gleichwertigen Arbeit und Verfahrenshindernisse für Diskriminierungsopfer[2].

2 Vgl. Erwägungsgründe 11 ff. EU-EntgTranspRL.

Die Klagesituation änderte sich auch mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) im Jahr 2006 nicht, in dem unionsrechtswidrig nähere Regelungen zur Entgeltgleichheit fehlen (näher BAG 25. Juni 2020 – 8 AZR 145/19 – Rn. 53 ff.). Der Anspruch auf gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit blieb so jahrzehntelang weitgehend ein Prinzip ohne (Rechts-)Praxis (Winter 2024a: 2316 Art. 1 Rn. 1 mwN; Winter 1998; Pfarr/Bertelsmann 1981).

Gegenüber den bisherigen Bestimmungen auf nationaler und unionsrechtlicher Ebene, die im Wesentlichen auf Klagen von Betroffenen setzten, geben Regelungen zur Entgelttransparenz einen Perspektivwechsel hin zu mehr Proaktivität bei der Einhaltung des Grundsatzes des gleichen Entgelts vor. Allerdings wurde das darin enthaltene Potenzial mit dem deutschen Entgelttransparenzgesetz vom 30. Juni 2017 (EntgTranspG 2017) nicht ansatzweise realisiert. Vielmehr bleibt dieses Gesetz mit seinen Regelungen weit hinter den Möglichkeiten zurück (u.a.: djb 2016; Deutscher Bundestag 2017; Markard 2019). So ist darin beispielsweise der Anspruch von Beschäftigten auf Auskunft nur bei Arbeitgeber*innen mit mehr als 200 Beschäftigten vorgesehen und zusätzlich mehrfach begrenzt. Auch bleibt bei einer Auskunft, die auf das Vorliegen von Entgeltdiskriminierung hindeutet, eine Abhilfe der individuellen Rechtsdurchsetzung auf eigene Kosten überlassen.

Durch das EntgTranspG 2017 werden die Akteur*innen der Entgeltpolitik (Arbeitgebende, Sozialpartner) nicht in die Pflicht genommen. So bleibt es bei bloßen Appellen an private Arbeitgebende mit mehr als 500 Beschäftigten, unter anderem »Betriebliche Verfahren zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit« zu installieren. Weder werden Arbeitgebende zu einer systematischen Überprüfung der Entgeltsysteme verpflichtet, noch ist der Staat selbst – der Öffentliche Dienst – einbezogen, geschweige denn geht er mit gutem Beispiel voran. Soweit im Fall einer freiwilligen Überprüfung Entgeltdiskriminierung festgestellt werden sollte, enthält das EntgTranspG 2017 keine Vorgaben zur arbeitgeberseitigen Abhilfe.

Entsprechend bescheinigt die erste Evaluation des EntgTranspG 2017 (BMFSFJ 2019) diesem lediglich geringe Wirkung. Gesetz und Maßnahmen waren den befragten Zielgruppen weitgehend unbekannt, der individuelle Auskunftsanspruch war nur von wenigen Beschäftigten geltend gemacht worden und betriebliche Prüfungen hatten lediglich in sehr wenigen Unternehmen stattgefunden (BMFSFJ 2019: 12). Ähnlich zeigt eine Befragung von Betriebsrät*innen eine zurückhaltende Nutzung betrieblicher Prüfverfahren (Baumann u.a. 2019).

Jochmann-Döll u.a. (2022) stellen in einer explorativen Studie zu Motiven und Hemmnissen für Entgeltgleichheitsprüfungen fest, dass in keinem der untersuchten Betriebe eine umfassende, systematische und an geeigneten Verfahren orientierte Überprüfung von Entgelt(un)gleichheit durchgeführt worden war, obwohl befragte Betriebsrät*innen, Gewerkschaftssekretär*innen

und Berater*innen durchaus für Entgeltgleichheit engagiert waren. Der Auskunftsanspruch spielte in den befragten Betrieben im Wesentlichen keine Rolle (ebenda: 17 ff). Diskriminierungsfreie Eingruppierung und Arbeitsbewertung wurde aus Sicht der Gesprächspartner*innen sowohl in den Betrieben als auch in der Tarifpolitik als nur schwer thematisierbar angesehen (ebenda: 39 ff), insbesondere weil ein pauschales Vertrauen in die Diskriminierungsfreiheit tariflicher Eingruppierungsregelungen verbreitet war und eine kritische Analyse eigener Verhandlungsergebnisse (bezogen sowohl auf die tarifvertraglichen Eingruppierungsregelungen als auch auf konkrete Eingruppierungsergebnisse auf betrieblicher Ebene) als »schwierig« angesehen wurde. Hinzu kamen Befürchtungen, dass durch Neubewertung von Tätigkeiten tradierte (betriebliche) Wertestrukturen in Frage gestellt würden – zuungunsten und zur Unzufriedenheit eines Teils des vertretenen Klientels.

Die Freiwilligkeit der Überprüfung von Entgelt(un)gleichheit nach dem EntgTranspG 2017 sowie fehlende Vorgaben zu Ablauf und Methoden einer Überprüfung und gegebenenfalls Abhilfe spiegeln den geringen gesamtgesellschaftlichen und innerbetrieblichen Stellenwert des Themas Entgeltgleichheit. Angesichts ohnehin knapper zeitlicher und personeller Ressourcen und bei steter Konkurrenz zu anderen drängenden Aufgaben und Problemen erfuhr das Thema auch bei ihm gegenüber eigentlich aufgeschlossenen Gewerkschafter:innen und Betriebsrät:innen keine hohe Priorität. Allerdings hat in Einzelfällen besonderes Engagement einzelner Personen und Betriebe zu einer positiven Beispielwirkung geführt (Jochmann-Döll u.a. 2022: 39 ff).

Die zweite Evaluation des EntgTranspG 2017 (BMFSFJ 2023) führt zu dem wenig überraschenden Ergebnis, »dass sich keine statistisch signifikanten Wirkungen der Instrumente des EntgTranspG auf die Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern nachweisen lassen« (ebd.: 17; vgl. auch Emmler/Klenner 2023).

Bei aller berechtigten Kritik bewirkte das EntgTranspG 2017 im Bereich des Arbeitsrechts immerhin eine kleinschrittige Steigerung der »Sichtbarkeit« des zuvor weitgehend unsichtbaren Rechtsanspruchs, u.a. durch Zunahme juristischer Kommentierungen (Winter 2024b: 9), die traditionell ein wichtiges Orientierungsinstrument der Rechtsanwendung in Deutschland sind. Zudem gab es seit Inkrafttreten des EntgTranspG 2017 bis zum Redaktionsschluss dieses Sammelbandes immerhin drei entschiedene Klageverfahren zu Grundsatzfragen der Entgelt(un)gleichheit vor dem Bundesarbeitsgericht[3], was im Vergleich der letzten 20 Jahre eine beinahe hundertprozentige Steigerung ausmacht.

3 BAG 25. Juni 2020 – 8 AZR 145/19; 21. Januar 2021 – 8 AZR 488/19; 16. Februar 2023 – 8 AZR 450/21.

21.4 Perspektivwechsel durch die neue EU-Entgelttransparenzrichtlinie

Die neue Richtlinie (EU) 2023/970 vom 10. Mai 2023 zur Entgelttransparenz (EU-EntgTranspRL) gibt eine ergebnisorientiertere und schnellere Gangart bei der tatsächlichen Verwirklichung von Entgeltgleichheit vor als die bisherigen Regelungen auf europäischer oder nationaler deutscher Ebene.

Mit dieser Richtlinie sollen Probleme bei der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts gelöst werden, darunter eine mangelnde Transparenz der Entgeltsysteme, eine mangelnde Rechtssicherheit in Bezug auf den Begriff der gleichwertigen Arbeit und bestehende Verfahrenshindernisse für Diskriminierungsopfer. Wesentliche Instrumente (zusammenfassend Winter 2024b; im Einzelnen Winter 2024a) sind:

- Auskunftspflichten für alle Arbeitgeber*innen gegenüber den eigenen Beschäftigten und gegenüber sich bewerbenden Personen,
- neue bzw. erweiterte Berichtspflichten (Näheres siehe unten),
- unter bestimmten Voraussetzungen eine verpflichtende gemeinsame Entgeltbewertung (Näheres siehe unten),
- Verbesserung der Durchsetzungsmechanismen und des Zugangs zur Justiz
- sowie diverse nähere Begriffsbestimmungen, beispielsweise Anforderungen an die Beschaffenheit von Entgeltstrukturen und zur Bestimmung der Gleichwertigkeit von Arbeit.

Transparenz und Geschlechtsneutralität werden in den Vordergrund gestellt und die Vorgaben dafür werden präzisiert. Ausdrücklich erfasst die Richtlinie auch intersektionale Diskriminierung, verstanden als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, kombiniert mit einer Diskriminierung in Bezug auf einen oder mehrere andere Schutzgründe (wie etwa Alter, Behinderung, ethnische Herkunft/unterstellte »Rasse«, Religion/Weltanschauung, sexuelle Identität) nach Maßgabe anderer Antidiskriminierungs-Richtlinien des Unionsrechts. Dies ist die erste und bisher einzige ausdrückliche Definition intersektionaler Diskriminierung im Unionsrecht (näher Winter 2024a: 2318 Art. 1 Rn. 11).

Die EU-EntgeltTranspRL muss bis zum 7. Juni 2026 in das jeweilige nationale Recht der Mitgliedstaaten umgesetzt werden, wobei inhaltlich nicht hinter die Vorgaben dieser Richtlinie zurückgefallen werden darf. In Deutschland wird eine grundlegende Überarbeitung des EntgTranspG 2017 bzw. ein neues Gesetz erforderlich sein, das künftig neue proaktive Pflichten für die Akteur:innen der Entgeltpolitik enthalten muss. Schon zuvor ist allerdings für Arbeitgeber:innen, Tarifvertragsparteien, Betriebs- und Personalrät:innen sowie einige staatliche Stellen eine vorausschauende Vorbereitung wichtig, da Berichtspflichten und insbe-

sondere die Vorgabe der Transparenz von Entgeltsystemen zeitintensiver Vorbereitung bedürfen (Winter 2024a: 2363 Art. 34 Rn. 3; Winter 2024b: 8, 18).

21.4.1 Neue und verbindliche Berichtspflichten

Nach Art. 9 Abs. 1 der EU-EntgTranspRL stellen die Mitgliedstaaten sicher, dass Arbeitgeber:innen in (gestaffelten) Fristen und (Mindest-)Abständen Bericht erstatten über das Entgeltgefälle zwischen ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Dafür sind sieben entgeltbezogene Informationen als Indikatoren von Entgelt(un)gleichheit zu erheben und größtenteils öffentlichen Stellen (Überwachungsstelle/Monitoringstelle) zur Verfügung zu stellen, teilweise auch den Beschäftigten und Arbeitnehmervertreter*innen. Die erforderlichen Informationen umfassen u.a. das Grundentgelt sowie variable und zusätzliche Entgeltbestandteile, jeweils bezogen auf Durchschnitts- und Medianentgelte des je anderen Geschlechts. Arbeitgeber:innen mit 250 oder mehr Arbeitnehmer:innen müssen den Bericht bis zum 7. Juni 2027 und in jedem darauffolgenden Jahr vorlegen. Arbeitgeber*innen mit 150 bis 249 Arbeitnehmer*innen müssen ihn ebenfalls bis zum 7. Juni 2027 vorlegen, jedoch danach nur alle drei Jahre. Für Arbeitgeber*innen mit 100 bis 149 Arbeitnehmer*innen gilt eine längere Frist bis zum 7. Juni 2031; auch sie haben den Bericht danach alle drei Jahre vorzulegen.

Die jeweilige Leitungsebene der Unternehmen hat die Richtigkeit der Angaben nach Anhörung der auch über die angewandten Methoden zu informierendenArbeitnehmervertreter*innen zu bestätigen. Arbeitnehmer*innen, Arbeitnehmervertreter*innen, Arbeitsaufsichtsbehörden und Gleichbehandlungsstellen haben das Recht, von Arbeitgeber*innen zusätzliche Klarstellungen und Einzelheiten zu allen bereitgestellten Daten sowie Erläuterungen zu etwaigen geschlechtsbezogenen Entgeltunterschieden zu verlangen. Sind geschlechtsbezogene Entgeltunterschiede nicht durch objektive, geschlechtsneutrale Kriterien gerechtfertigt, so haben Arbeitgeber*innen innerhalb einer Frist und in enger Zusammenarbeit mit den oben genannten Akteur*innen Abhilfe zu schaffen. Für die Rechtfertigung sind im Einzelnen die Anforderungen der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH) zu u.a. Art. 157 AEUV (näher etwa: EuGH 28. Februar 2013 – C-427/11 – [Kenny u.a.]) sowie in Zukunft die Rechtsprechung zu Art. 4 der EntgTranspRL maßgebend. Eine fehlende oder ungenügende Rechtfertigung kann bei Erfüllung der übrigen Voraussetzungen die Pflicht zur gemeinsamen Entgeltbewertung (Näheres siehe unten) auslösen. Für Verletzungen der Berichtspflicht haben die Mitgliedstaaten nach der EU-EntgTranspRL Sanktionen vorzusehen.

Mit der Berichterstattung werden verschiedene Ziele verfolgt: Arbeitgeber*innen sollen angehalten werden, ihre Entgeltstrukturen und ihre Entgeltpolitik zu bewerten, zu überwachen und so den Grundsatz des gleichen Entgelts proaktiv einzuhalten. Sie sollen für geschlechtsspezifische Verzerrungen in den eigenen Entgeltstrukturen und für Entgeltdiskriminierung sensibilisiert werden; Verzerrungen und Diskriminierung sollen wirksam und systematisch bekämpft werden; dies wie zudem die einzuhaltende Transparenz sollen allen Arbeitnehmer*innen zugutekommen. Laut Erwägungsgrund 39[4] der EU-EntgTranspRL sollen die nach Geschlecht aufgeschlüsselten Berichtsdaten zuständige Behörden, Arbeitnehmervertreter*innen und andere Interessenträger dabei unterstützen, das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle in allen Sektoren (horizontale Segregation) und Funktionen (vertikale Segregation) zu überwachen und - nach Erwägungsgrund 41 - ermöglichen, dass die Daten der einzelnen Arbeitgeber*innen, Sektoren und Regionen des betreffenden Mitgliedstaats verglichen werden können.

21.4.2 Gemeinsame Entgeltbewertung

Die Pflicht zur Gemeinsamen Entgeltbewertung von Arbeitgeberseite und Arbeitnehmervertretung nach Art. 10 EU-EntgTranspRL besteht dann, wenn drei Voraussetzung erfüllt sind: a) aus der Berichterstattung nach Art. 9 EU-EntgTranspRL ergibt sich ein Unterschied bei der durchschnittlichen Entgelthöhe von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern von mindestens fünf Prozent in einer Gruppe von Arbeitnehmern, b) der Arbeitgeber hat diesen Unterschied nicht auf der Grundlage objektiver, geschlechtsneutraler Kriterien gerechtfertigt und c) ihn auch nicht innerhalb von sechs Monaten nach dem Tag der Berichterstattung korrigiert.

Bei der »Gemeinsamen Entgeltbewertung« ist insgesamt zu berücksichtigen, dass nach Art. 4 Abs. 4 der EU-EntgTranspRL Entgeltstrukturen so beschaffen sein müssen, dass anhand objektiver, geschlechtsneutraler und mit den Arbeitnehmervertreter*innen vereinbarter Kriterien beurteilt werden kann, ob sich die Arbeitnehmer*innen im Hinblick auf den Wert der Arbeit in einer vergleichbaren Situation befinden. Diese Kriterien umfassen Kompetenzen, Belastungen, Verantwortung und Arbeitsbedingungen und gegebenenfalls etwaige weitere Faktoren, die für den konkreten Arbeitsplatz oder die konkrete Position relevant sind. Damit werden Anforderungen an die Diskriminierungsfreiheit der Arbeits-

4 Erwägungsgründe in EU-Richtlinien sind zum Verständnis der Richtlinienbestimmungen heranzuziehen.

bewertung formuliert, die im Wesentlichen mit den bekannten Methoden einer transparenten analytischen Arbeitsbewertung verfügbar sind (Winter 2024b, S. 16; Waschmann 2024, S. 68). Ob sie sie erfüllen, muss vor ihrer Verwendung geprüft werden.

21.5 Weitere Anstöße durch die digitale Transformation

Der kraftvolle Impuls für die Gewährleistung von Entgeltgleichheit durch die EU-EntgTranspRL dürfte durch Anstöße für eine moderne und systematische Arbeitsbewertung, die sich aus der digitalen Transformation ergeben, unterstützt werden. Denn mit der Digitalisierung verändern sich Geschäftsmodelle, Dienstleistungen, Arbeitsorganisation, Abläufe und Aufgaben in der gesamten Arbeitswelt (Kuhlmann 2023, S. 331). Dabei müssen Entgeltstrukturen die (jeweils aktuell) bestehenden Arbeitsbedingungen und Anforderungen weiterhin angemessen und fair abbilden, und dabei sowohl dem Tempo und der Art der Veränderungen gerecht werden als auch den rechtlichen Anforderungen an die Diskriminierungsfreiheit der Entgeltfindung und Arbeitsbewertung genügen.

Die Veränderungen von Anforderungen und Belastungen durch die Digitalisierung sind gravierend, wie etwa die Beschäftigtenbefragung des DGB-Index Gute Arbeit (2022) für die gesamte Wirtschaft oder Tullius (2021) für die direkte Arbeit mit Kund*innen (*front-line*) in Banken und Versicherungen feststellen. Nicht übersehen werden darf, dass diese Veränderungen im Betrieb und an den Arbeitsplätzen eher als Evolution denn als Revolution stattfinden (Jochmann-Döll u.a. 2022, S. 56; Kuhlmann 2023, S. 335). Hieraus ergeben sich Konsequenzen für die diskriminierungsfreie Bewertung von (digitalisierter) Arbeit und die erforderliche Sichtbarmachung neuer Arbeitsanforderungen.

Evolutionär sich verändernde Anforderungen werden leicht als alltäglich und selbstverständlich wahrgenommen und können in der Folge als professionelle Anforderungen übersehen werden, bei der Bewertung und Vergütung von Arbeit unberücksichtigt bleiben und dadurch neue Unterbewertungen begründen (Jochmann-Döll u.a. 2022, S. 56). Zwar kann dies auch für männerdominierte Tätigkeiten zutreffen; bei frauendominierten Tätigkeiten steht jedoch zu befürchten, dass bisherige Mechanismen der diskriminierenden Unterbewertung fortgesetzt, im digitalen Gewand reproduziert und verstärkt werden. Diese Annahme stützen Bergmann u.a. (2021) in ihrer Untersuchung frauendominierter Arbeit im österreichischen Einzelhandel. Sie identifizieren verschiedene Mechanismen, durch die insbesondere neu entstandene digitale und technologische Kompetenzen der beschäftigten Frauen unsichtbar werden und folglich für die Bewertung und Bezahlung dieser Tätigkeiten unberücksichtigt bleiben.

Eine Chance kann darin liegen, dass in Folge der Digitalisierung die bisherigen Systeme der Entgeltfindung an die veränderten Arbeitsplätze und Funktionen anzupassen bzw. neu zu entwickeln sind, was Hand in Hand mit der Umsetzung der Anforderungen der EU-EntgTranspRL gehen kann. Die Entgeltfindung müsste demnach nicht nur im Sinne der Digitalisierung modernisiert werden – etwa durch digitale Tools –, sondern gleichzeitig fair, gerecht und diskriminierungsfrei gestaltet werden. Dies wiederum setzt entsprechend informierte und engagierte Akteur*innen auf betrieblicher wie tariflicher Ebene voraus.

Heilmann (2020) verneint zwar einen Beitrag der Digitalisierung zur Aufwertung und besseren Bezahlung in der weiblich dominierten und konnotierten Krankenpflege. Jedoch identifizieren Kutzner u.a. (2019) für den Bereich industrieller Einfacharbeit Ansätze für eine Aufwertung und Höhergruppierung der Tätigkeiten von Frauen (ebenda: S. 78 f und 95 f) und Carstensen (2019) hält es für denkbar, dass die Digitalisierung die Wertschätzung von Tätigkeiten verändert und damit auch eine Neubewertung von geschlechtlich konnotierten Tätigkeitsfeldern einher geht (ebenda: S. 77), was insbesondere »von der Verhandlungsmacht und dem Engagement arbeitspolitischer Akteur:innen beeinflusst« werde (Carstensen 2023, S. 378).

21.6 Fazit und neue Herausforderungen auf verschiedenen Ebenen

Die Vorgaben der EU-EntgTranspRL bringen einen entscheidenden Perspektivwechsel mit sich. Nach wie vor bestehtdie Möglichkeit der Individualklage von Betroffenen. Doch daneben tritt die Verantwortlichkeit von Arbeitgeber*innen und Sozialpartner*innen als Akteur*innen der Entgeltpolitik. Die Zusammenarbeit auf betrieblicher Ebene erhält eine größere Verbindlichkeit bezogen auf die Verwirklichung der Entgeltgleichheit und sie wird zusätzlich durch staatliche Stellen flankiert. Dadurch sollen die Akteur*innen der Entgeltpolitik bei ihren neuen, verpflichtenden Aufgaben nach der EU-EntgTranspRL bzw. den späteren nationalen Umsetzungsgesetzen inhaltlich unterstützt werden. Durch dies und weitere verbindliche Durchsetzungsmechanismen und Verfahren wird Entgeltgleichheit zu einer obligatorischen Aufgabe in der betrieblichen Agenda. Es spricht zudem viel dafür, dass Individualklagen durch eine erheblich verbesserte Informations- und Transparenzsituation (auch aufgrund von Informationen aus Berichten und Gemeinsamen Entgeltbewertungen und gegebenenfalls durch neue Rechtsvertretungsmöglichkeiten) erleichtert werden.

Neben den von der EU-EntgTranspRL vorgesehenen Instrumenten erfordert es auch die digitale Transformation, dass Sozialpartner*innen, Personalverantwortliche und Arbeitnehmervertreter*innen ein Verständnis der Arbeitsbewer-

tung und Eingruppierung als Prozess entwickeln und in den Methoden diskriminierungsfreier Arbeitsbewertung geschult sind oder geschult werden. Dies erfordert zeitliche und finanzielle Ressourcen. Unerlässlich ist das Sichtbarmachen von Tätigkeitsanforderungen einschließlich des Erkennens von deren Veränderungen, was eine stetige Aktualisierung von Tätigkeitsbeschreibungen und Arbeitsbewertungen voraussetzt (Jochmann-Döll u.a. 2022, S. 58 ff). Betroffen ist davon nicht nur die Ebene der (u. a. tarifvertraglichen) Entgeltsysteme, sondern auch jede einzelne Eingruppierungsentscheidung, die diskriminierungsfrei erfolgen muss. Verfahren zur Überprüfung der Entgeltgleichheit müssen dies entsprechend berücksichtigen.

Literatur

Baumann, Helge/Klenner, Christina/Schmidt, Tanja (2019), Entgeltgleichheit von Frauen und Männern, Wie wird das Entgelttransparenzgesetz in Betrieben umgesetzt? Eine Auswertung der WSI-Betriebsrätebefragung 2018, WSI-Report Nr. 45, Januar 2019.

Bergmann, Nadja/Pretterhofer, Nicolas/Meißner, Janis Lena/Haselsteiner, Edeltraud (2021), *Auf der Suche nach versteckter technologischer Arbeit. Analyse zweier frauendominierter Beschäftigungsfelder im Kontext der Digitalisierung*, Wien

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2019) (Hg.) *Bericht der Bundesregierung zur Wirksamkeit des Gesetzes zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern*, Berlin.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2023) (Hg.), *Zweiter Bericht der Bundesregierung zur Wirksamkeit des Gesetzes zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern*, Berlin.

Carstensen, Tanja (2019), Verunsichtbarung von Geschlechterungleichheiten? Digitalisierte Arbeit zwischen Rhetoriken neuer Möglichkeiten und der Reorganisation alter Muster, in: Bettina Kohlrausch/Christina Schildmann/Dorothea Voss (Hg.), *Neue Arbeit – neue Ungleichheiten? Folgen der Digitalisierung*, Weinheim/Basel, S. 69–87.

Carstensen, Tanja (2023), Digitalisierung der Arbeit – eine Zwischenbilanz aus Geschlechterperspektiven, in: *WSI-Mitteilungen*, Jg. 76, H. 5, S. 374–382.

Deutscher Bundestag (2017), Öffentliche Anhörung des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend am 6. März 2017 zum Thema Entgeltgleichheit, Stellungnahmen der Sachverständigen.

DGB Index Gute Arbeit (Hg.) (2022), *Report 2022. Digitale Transformation – Veränderungen der Arbeit aus Sicht der Beschäftigten*, Berlin.

Deutscher Juristinnenbund (2016), *Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes für mehr Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern*, Berlin.

Emmler, Helge/Klenner, Christina (2023), Wie wird das Entgelttransparenzgesetz in Betrieben umgesetzt? Antworten der Betriebs- und Personalräte 2021, WSI Report Nr. 84, Mai 2023.

Hausmann, Ann-Christin/Kleinert, Corinna/Leuze, Kathrin (2015), Entwertung von Frauenberufen oder Entwertung von Frauen im Beruf? Eine Längsschnittanalyse zum Zusammenhang von beruflicher Geschlechtersegregation und Lohnentwicklung in Westdeutschland, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Jg. 67, S. 217–242.

Heilmann, Tom (2020), Aufwertung der Krankenpflege. Welchen Beitrag kann die Digitalisierung leisten?, IAQ-Report 02/2020, Duisburg.

Jochmann-Döll, Andrea (1990), *Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit. Ausländische und deutsche Konzepte und Erfahrungen*, München/Mering.

Jochmann-Döll, Andrea/Klenner, Christina/Scheele, Alexandra (2022), Entgeltgleichheit im digitalen Wandel? Eine explorative Studie zu betrieblichen Prüfungen der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern, Working Paper Nr. 244 der Hans Böckler Stiftung, Düsseldorf.

Klammer, Ute/Klenner, Christina/Lillemeier, Sarah (2018), »Comparable Worth« Arbeitsbewertungen als blinder Fleck in der Ursachenanalyse des Gender Pay Gaps?, Studie Nr. 014 der Hans Böckler Stiftung, Juni 2018, Düsseldorf.

Klammer, Ute/Klenner, Christina/Lillemeier, Sarah/Heilmann, Tom (2022), »Evaluative Diskriminierung«: Arbeitsbewertung als blinder Fleck in der Analyse des Gender Pay Gaps, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Jg. 74, S. 233–258.

Krell, Gertraude (1984), *Das Bild der Frau in der Arbeitswissenschaft*, Frankfurt/Main [u.a.].

Kuhlmann, Martin (2023), Digitalisierung und Arbeit. Eine Zwischenbilanz als Einleitung, in: *WSI-Mitteilungen*, Jg. 76, H. 5, S. 331–336.

Kutzner, Edelgard/Schnier, Victoria/Kaun, Lena (2019), Industrielle Einfacharbeit, Geschlecht und Digitalisierung: eine explorative Studie, FGW-Studie Digitalisierung von Arbeit 15, Düsseldorf.

Lübker, Malte/Zucco, Aline (2020), Was ist wichtig? Die Corona-Pandemie als Impuls zur Neubewertung systemrelevanter Sektoren, in: *WSI-Mitteilungen*, Jg. 73, Sonderausgabe 6/2020, S. 472–484.

Markard, Nora (2019), Das Gebot der Entgeltgleichheit: Verfassungsrechtliche Perspektiven, in: *JuristenZeitung*, Jg. 74, H. 11, S. 534–542.

Meier, Birte (2023), *Equal Pay Now: Endlich gleiches Gehalt für Frauen und Männer*, München.

Murphy, Emily/Oesch, Daniel (2015), The feminization of occupations and change in wages: a panel analysis of Britain, Germany and Switzerland, SOEPPaper 731, Januar 2015.

Pfarr, Heide/Bertelsmann, Klaus (1981), Lohngleichheit, Zur Rechtsprechung bei geschlechtsspezifischer Entgeltdiskriminierung; Gutachten im Auftr. d. Bundesministers für Jugend, Familie u. Gesundheit, Stuttgart u.a.

Tullius, Knut (2021), Digitalisierung in Finanzdienstleistungssektor – Folgen für die Angestelltenarbeit an der Front-Line, in: *WSI-Mitteilungen*, Jg. 74, H. 4, S. 274–283.

Waschmann, Stefan (2024), *Fair Pay – EU-konforme und diskriminierungsfreie Gehaltssysteme*, Freiburg u.a.

Wiede, Wiebke/Wolf, Johanna/Fattmann, Rainer (Hg.) (2023), *Gender Pay Gap – Vom Wert und Unwert von Arbeit in Geschichte und Gegenwart*, Bonn.

Winter, Regine (Hg.) (1994), *Frauen verdienen mehr: zur Neubewertung von Frauenarbeit im Tarifsystem*, Berlin.

Winter, Regine (1998), *Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit: ein Prinzip ohne Praxis*, Baden-Baden.

Winter, Regine (2024a), Kommentierung der Richtlinie (EU) 2023/97 – Kapitel 740, in: Martin Franzen/Inken Gallner/Hartmut Oetker (Hg.), *Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht*, München, S. 2305–2364.

Winter, Regine (2024 b), Den Anforderungen der EU-Entgelttransparenzrichtlinie bald nachkommen – Die Zeit läuft, in: *NZA – Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, Jg. 41, H. 1, S. 8–18.

22. Mindestlohn und Gender

Clemens Ohlert

Dr. Clemens Ohlert studierte Sozialwissenschaften an der FAU-Erlangen-Nürnberg und an der American University in Washington, D.C. Nach Stationen am IAB und der HWR Berlin war er bis zum Jahr 2014 an der Universität Hamburg beschäftigt, wo er 2017 in Soziologie promovierte. Clemens Ohlert war im Jahr 2015 an der Humboldt-Universität zu Berlin tätig und ist seit Ende 2015 Wissenschaftler in der Geschäftsstelle für den Mindestlohn in der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Er ist Lehrbeauftragter an der HWR Berlin und assoziiertes Mitglied am Harriet Taylor Mill-Institut für Ökonomie und Geschlechterforschung.

Zusammenfassung:

- Die Überrepräsentation von Frauen im Mindestlohnbereich hängt stark mit der überproportionalen Beschäftigung von Frauen in Teilzeit und geringfügiger Beschäftigung zusammen. Eine wichtige Rolle spielt zudem die berufliche Segregation.
- Seit seiner Einführung hat der Mindestlohn zu einer Reduzierung der mittleren Lohnlücke zwischen Frauen und Männern sowohl bei den Stundenlöhnen als auch den monatlichen Verdiensten beigetragen.
- Bei Frauen kam es durch den Mindestlohn zu schwächeren Arbeitszeitreduzierungen als bei Männern bzw. sogar zu Ausweitungen der Arbeitszeit.
- Weiterhin führte dieser sowohl bei Frauen als auch bei Männern zu einer Reduzierung von geringfügiger Beschäftigung in kleinem Umfang.

22.1 Einleitung

Geschlechterungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt sind in Deutschland insbesondere in Bezug auf Arbeitszeiten und Verdienste im Vergleich zu anderen europäischen Ländern relativ groß (Eurostat 2024b, c). Lediglich der Gender-

Gap in der Erwerbsquote ist in Deutschland im Vergleich zu anderen Ländern gering ausgeprägt (Eurostat 2024a). Ein wichtiger Teilaspekt von Geschlechterungleichheit auf dem Arbeitsmarkt ist, dass Frauen in Deutschland, so wie in den meisten europäischen Ländern, mit höherer Wahrscheinlichkeit als Männer im Niedriglohnbereich arbeiten (Eurostat 2024d). Während die Unterrepräsentation von Frauen in Führungs- und Hochlohnpositionen ein häufig untersuchtes Phänomen ist (z.B. Collischon 2018), ist über die Ursachen und Folgen der Überrepräsentation von Frauen in gering entlohnter Beschäftigung bislang weniger bekannt. Dieser Beitrag widmet sich daher den Genderaspekten des gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland.

Der gesetzliche Mindestlohn, der in Deutschland seit Januar 2025 12,82 Euro je Stunde beträgt, wird regelmäßig als politische Maßnahme genannt, die zu mehr Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern beitragen könne (Weinkopf 2012; Rubery/Grimshaw 2011; Boll u.a. 2017). Im Zentrum der Argumentation steht dabei, dass Frauen häufiger als Männer zu niedrigen Löhnen beschäftigt sind und daher häufiger von Lohnanhebungen durch den Mindestlohn profitieren können (ebd.). Bislang festgestellte negative Beschäftigungswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns waren insgesamt gering (Caliendo u.a. 2023). Allerdings können sich, neben den Lohneffekten, auch die Effekte des Mindestlohns auf Beschäftigungschancen, Arbeitszeiten und auf weitere Zielgrößen nach Geschlecht unterscheiden.

Der Umfang von Niedriglohnbeschäftigung hat in Deutschland insbesondere in den frühen 2000er Jahren, sowohl bei Frauen als auch bei Männern im Kontext von hoher Arbeitslosigkeit, abnehmender Tarifbindung und Deregulierung von Arbeitsmarktpolitik stark zugenommen (Grabka 2024). Auf die schwindende tarifpartnerschaftliche Regulierung in Dienstleistungs- und Niedriglohnbranchen wurde im Jahr 2015 mit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns reagiert. Seitdem war die Niedriglohnquote bei überwiegend guter wirtschaftlicher Lage wieder rückläufig (Grabka 2024). Allerdings war und ist der Anteil der Niedriglohnbeschäftigten bei Frauen stets größer als bei Männern. Im Jahr 2018 betrug dieser 27,5 Prozent bei Frauen und 16,2 Prozent bei Männern (Grabka/Göbler 2020). Im Jahr 2023 betrugen die entsprechenden Anteile noch 19 Prozent und rund 13 Prozent (Ohlert 2025). Ebenso sind Frauen häufiger vom Mindestlohn betroffen als Männer (ebd.).

22.2 Theoretische Grundlagen

22.2.1 Erklärungen für die Überrepräsentation von Frauen im Mindestlohnbereich

Als Erklärungen für die Überrepräsentation von Frauen im Mindestlohnbereich können grundsätzlich die etablierten Erklärungen für den *gender pay gap* (GPG) herangezogen werden (siehe Blau/Kahn 2017). Es ist jedoch davon auszugehen, dass deren relative Bedeutung für den *gender gap* im Ausmaß von der Mindestlohn- und Niedriglohnbeschäftigung anders ausfällt, als für den mittleren *pay gap*. In diesem Beitrag wird auf zwei Erklärungsansätze fokussiert: berufliche Segregation und Arbeitszeiten.

Die Aufteilung von Frauen und Männern auf unterschiedliche Berufe und Branchen (horizontale Segregation) ist ein wichtiger Erklärungsfaktor für den GPG in Deutschland (Achatz 2018). Wären Frauen und Männer in den gleichen Berufsgruppen tätig, dann wäre der GPG der Stundenlöhne um rund 31 Prozent kleiner (Mischler 2021). Frauen sind also tendenziell in Berufen und Branchen mit hohen Lohnniveaus unterrepräsentiert und in solchen mit niedrigen Lohnniveaus überrepräsentiert. Daraus ergibt sich auch eine häufigere Beschäftigung im Mindestlohn- und Niedriglohnbereich. Rubery und Grimshaw (2011) zufolge arbeiten Frauen im Mindestlohnbereichschwerpunktmäßig in Branchen, in denen die Möglichkeiten von Arbeitgebern, höhere Löhne zu zahlen, besonders gering sind. Hinzu kommt, dass die Aufstiegsmöglichkeiten in frauendominierten Berufen häufig schlechter sind (Reskin/Bielby 2005), sodass ein Verbleib auf niedrigem Lohnniveau bei Frauen und insbesondere bei Frauen in Teilzeitbeschäftigung wahrscheinlicher ist als bei Männern (Mosthaf u.a. 2011; Bachmann u.a. 2025). In Abschnitt 4 dieses Beitrags wird daher die Hypothese überprüft, dass die unterschiedliche Verteilung von Frauen und Männern auf Berufe zu einer Überrepräsentation von Frauen im Mindestlohnbereich führt.

Laut Goldin (2015) spielt sich der größere Teil und somit die entscheidendere Erklärung für den GPG allerdings innerhalb von Berufen und nicht zwischen verschiedenen Berufen ab. Erhebliche Lohnnachteile für Frauen gehen demnach davon aus, dass Frauen im Durchschnitt eine geringere und flexiblere bezahlte wöchentliche Arbeitszeit aufweisen als Männer, was in engem Zusammenhang zu dem von Frauen verrichteten höheren Umfang an Sorgetätigkeiten steht (Lott u.a. 2022). Die Quote von Vollzeiterwerbstätigkeit bei Frauen fällt insbesondere dann gering aus, wenn Kinder in jüngerem Alter im Haushalt sind (siehe z.B. Görges 2022). Frauen sind dementsprechend insbesondere in sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung, aber auch in geringfügiger Beschäftigung, überrepräsentiert. Aus der geringeren Anzahl von Arbeitsstun-

den folgen nachvollziehbarerweise niedrigere monatliche Verdienste. Allerdings ergeben sich hieraus auch je Stunde Lohnnachteile für Frauen. Es besteht ein deutlich positiver Zusammenhang zwischen der wöchentlichen Arbeitszeit und den Stundenlöhnen, d.h. je höher die Arbeitszeit, desto höher ist auch der Stundenlohn und umgekehrt. Die angeführte ökonomische Erklärung hierfür ist, dass flexible Arbeitsbedingungen von ArbeitnehmerInnen gewünscht werden und für ArbeitgeberInnen Kosten verursachen, die durch geringere Löhne kompensiert werden (Goldin 2014).

Der erläuterte Zusammenhang zwischen Arbeitszeit und Verdiensten ist vermutlich in besonderem Maß relevant für das geschlechterspezifische Ausmaß der Mindestlohn- und Niedriglohnbeschäftigung, also in höherem Maß als für den durchschnittlichen GPG. Die derzeitigen institutionellen Bedingungen in Deutschland begünstigen einen geringen Erwerbsumfang sowie eine geringfügige Beschäftigung des/r ZweitverdienerIin im Haushalt (Blömer u.a. 2021a; Blömer/Consiglio 2022; Krebs/Scheffel 2021). Die Anreize hierfür gehen von der Kombination der abgabenfreien geringfügigen Beschäftigung mit steuerlichen Vergünstigungen von EhepartnerInnen bei ungleichem Erwerbseinkommen im Haushalt aus (Ehegattensplitting). Kürzere Arbeitszeiten und insbesondere geringfügige Beschäftigung zählen allerdings zu den wichtigsten Determinanten der Betroffenheit von Mindestlohn- und Niedriglohnbeschäftigung (Dütsch/Himmelreicher 2020). Mehr als die Hälfte aller Mindestlohnbeschäftigten sind Minijobber. Rund ein weiteres Viertel sind Teilzeitbeschäftigte (Mindestlohnkommission 2023, S. 56). Die entsprechende zu untersuchende These lautet daher, dass der unterschiedliche Umfang der Arbeitszeit von Frauen und Männern bzw. deren Segmentation in verschiedene Beschäftigungsformen eine Hauptursache für die Überrepräsentation von Frauen im Mindestlohnbereich ist.

Als theoretische Erklärung für geringere Löhne von Frauen kommt eine Reihe weiterer Faktoren in Betracht (Blau/Kahn 2017), die in diesem Beitrag nicht näher untersucht werden. Diese umfassen unter anderem Bildungs- und Erfahrungsunterschiede, vertikale Segregation, das Ausmaß der Tarifbindung und weitere Merkmale von Firmen und Sektoren, in denen Frauen und Männer beschäftigt sind. Das Ausmaß des um solche Faktoren bereinigten GPG, der vom Statistischen Bundesamt berichtet wird, beträgt immer noch rund sechs Prozent (Mischler 2021). Dieser verbleibende Pay-Gap sowie spezifische Studien weisen darauf hin, dass darüber hinaus noch weitere Erklärungsfaktoren eine Rolle spielen, wie z. B. der Penalty von Erwerbsunterbrechungen (Boll 2010),Geschlechterunterschiede im Wettbewerbsverhalten (Markowsky/Beblo 2022), diskriminierende Formen der Arbeitsbewertung (Klammer u.a. 2022) oder anderweitige Diskriminierung gegenüber Frauen.

22.2.2 Erklärungen für unterschiedliche Auswirkungen des Mindestlohns auf Frauen und Männer

Der gesetzliche Mindestlohn gilt für Frauen und Männer gleichermaßen. Dennoch sprechen mehrere Argumente dafür, dass sich die Folgen des Mindestlohns nach Geschlecht unterscheiden. Das Hauptargument besagt, dass insbesondere Frauen vom Mindestlohn profitieren, weil sie häufiger als Männer davon betroffen sind und sie somit häufiger aufgrund des Mindestlohns Lohnsteigerungen erfahren (Boll u.a. 2017; Weinkopf 2012). Hieraus folgt die Erwartung, dass der Mindestlohn den durchschnittlichen GPG der Stundenlöhne aber auch der monatlichen Verdienste reduziert (Caliendo/Wittbrodt 2022a; Ohlert 2023; Di Nola u.a. 2024). Dies gilt umso stärker am unteren Ende der relativen Stundenlohnverteilung (Perzentile). Daher lässt sich die Hypothese formulieren, dass positive Auswirkungen des Mindestlohns auf Verdienste im Mittel bei Frauen stärker als bei Männern sind. Auf direkt vom Mindestlohn betroffene Frauen und Männer, also auf solche mit einem gleich niedrigen absoluten Ausgangslohnniveau, sollten Lohneffekte dagegen ähnlich stark ausfallen (Ohlert 2023).

Dem Argument der höheren Betroffenheit folgend wären auch Mindestlohneffekte auf weitere Zielgrößen, wie auf Beschäftigungschancen oder Arbeitszeiten, bei Frauen insgesamt in stärkerem Maß zu erwarten als bei Männern. Welche Auswirkungen der Mindestlohn auf diese Zielgrößen hat, ist in der Theorie allerdings weit weniger klar, als in Bezug auf Stundenlöhne. Denn es gibt sowohl Modelle, die negative, keine oder positive Beschäftigungseffekte des Mindestlohns vorhersagen (Borjas 2015). Unterschiedliche Beschäftigungseffekte des Mindestlohns sind theoretisch zu erwarten, je nachdem, ob die ursprünglich gezahlten Löhne dem wettbewerblichen Marktlohn für Niedriglohnjobs entsprechen oder nicht (ebd.). Liegen die Löhne darunter und somit unterhalb dem Grenzwertprodukt der Arbeit, dann führen mindestlohnbedingte Lohnanstiege nicht dazu, dass die Beschäftigung unrentabel wird und es sind keine negativen Beschäftigungseffekte zu erwarten.

Eine zu geringe Bezahlung kann aus verschiedenen Gründen, insbesondere bei Frauen, der Fall sein. Erstens kann sich dies daraus ergeben, dass insbesondere Frauen auf einen (zu) niedrigen Lohn nicht mit einem Wechsel des Arbeitgebers reagieren (Rubery/Grimshaw 2011). Eine Erklärung hierfür ist, dass Frauen aufgrund von Care-Aufgaben und/oder einer ZweitverdienerInnenrolle im Haushaltskontext weniger mobil auf dem Arbeitsmarkt sind (Hirsch u.a. 2010). Zweitens kann dies die Folge von anderen Formen von Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt sein (Blau/Kahn 2017). In beiden Fällen würde der Mindestlohn strukturelle Benachteiligungen von Frauen aufheben bzw. reduzieren, ohne dass negative Beschäftigungseffekte zu erwarten wären. In Bezug auf Arbeitszeiten kommt

hinzu, dass Frauen im Vergleich zu Männern häufiger eine Präferenz für eine Ausweitung der Arbeitszeit aufweisen (Blömer u.a. 2021b). Dies könnte zu unterschiedlichen Arbeitszeitreaktionen nach Geschlecht auf mindestlohnbedingte Anhebungen des Stundenlohns führen (Ohlert 2023). Es kann daher die Hypothese formuliert werden, dass negative Auswirkungen des Mindestlohns auf Beschäftigung und Arbeitszeiten bei Frauen schwächer ausfallen als bei Männern.

22.3 Stundenlohnverteilung und Betroffenheit vom Mindestlohn bei Frauen und Männern

Eine Betrachtung der Verteilung der Stundenlöhne verdeutlicht, dass Frauen im Juli 2022, also vor der Anhebung des Mindestlohns auf 12 Euro, erheblich häufiger zu Stundenlöhnen zwischen neun und 13 Euro beschäftigt waren als Männer (siehe Abbildung 1).[1] Frauen sind also im unteren Lohnbereich überrepräsentiert, obwohl sie insgesamt eine geringere Erwerbsbeteiligung aufweisen als Männer. Sie sind dafür seltener als Männer in Jobs mit mittleren bis hohen Stundenlöhnen beschäftigt. Beide Phänomene ergeben im Mittel den GPG, der vom Statistischen Bundesamt für das Jahr 2022 mit 18 Prozent angegeben wird (Statistisches Bundesamt 2023). Das heißt, Frauen haben pro Stunde durchschnittlich 18 Prozent oder 4,31 Euro weniger verdient als Männer (ebd.). Bei Betrachtung des GPG an verschiedenen Stellen (Perzentilen) der relativen Stundenlohnverteilung, zeigte sich bereits vor der Einführung des Mindestlohns ein kleinerer pay gap im unteren Stundenlohnbereich und ein größerer im Hochlohnbereich (Caliendo/Wittbrodt 2022b). Während die Unterrepräsentation von Frauen in Führungs- und Hochlohnpositionen ein häufig untersuchter Aspekt von Geschlechterungleichheit ist, ist über die Details der Beschäftigung von Frauen am unteren Ende der Lohnverteilung und deren Ursachen vergleichsweise wenig bekannt. Herausgestellt wurde allerdings, dass Frauen weniger häufig aus einer Beschäftigung mit geringem Verdienst in höhere Lohnbereiche wechseln als Männer (auch als *sticky floors* bezeichnet; siehe z.B. Grabka/Göbler 2020). Frauen verbleiben somit länger als Männer in gering entlohnter Beschäftigung. Mit der Überrepräsentation von Frauen im unteren Stundenlohnbereich geht außerdem ein seltenerer und im

1 Die in diesem Beitrag berichteten Statistiken basieren auf Sonderauswertungen der Verdienst(struktur)erhebungen der Jahre 2014, 2018 (jeweils April) und 2022 (April und Juli) des Statistischen Bundesamtes. Unter 18-jährige und Auszubildende sind von den Analysen ausgeschlossen, da sie nicht unter den Geltungsbereich des gesetzlichen Mindestlohns fallen. Für Informationen über die Datensätze siehe Mindestlohnkommission 2023, S. 41 ff.

Durchschnitt erheblich geringerer Bezug von Sonderzahlungen bei Frauen einher (Himmelreicher u.a. 2024, S. 10).

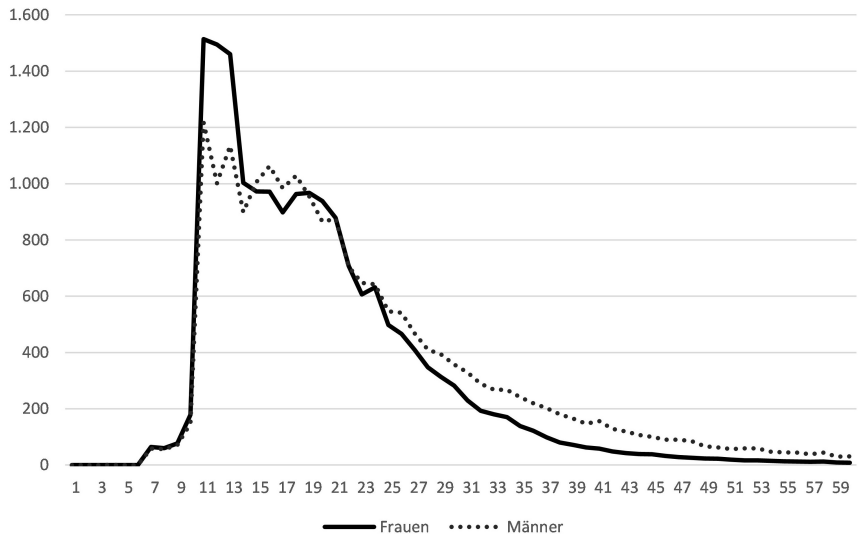


Abbildung 1: Beschäftigungsverhältnisse von Frauen und Männern nach Bruttostundenverdiensten im Juli 2022 (in Tsd.)
Quelle: VE 2022 (Juli), Sonderauswertung des Statistischen Bundesamtes

Der gesetzliche Mindestlohn wurde in Deutschland im Jahr 2015 in Höhe von 8,50 Euro pro Stunde eingeführt. In den Jahren 2017 und 2019 wurde der Mindestlohn auf 8,84 Euro bzw. 9,19 Euro angehoben. Im Anschluss kam es, nach mehreren Anpassungsschritten im Januar 2022 zum Mindestlohn von 9,82 Euro und zum Juli 2022 folgte eine stärkere Anhebung auf 10,45 Euro. Im Oktober 2022 erfolgte eine Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro, die ausnahmsweise nicht durch die Mindestlohnkommission, sondern durch den deutschen Bundestag beschlossen wurde. Seit Januar 2024 beträgt der Mindestlohn 12,41 Euro und seit Januar 2025 12,82 Euro.

Auswertungen der Verdiensterhebungen des Statistischen Bundesamtes zeigen, dass Frauen von der Anhebung des Mindestlohns auf 12 Euro im Jahr 2022 mit rund 17,7 Prozent bzw. 3,3 Millionen Beschäftigten deutlich häufiger als Männer mit rund 12,3 Prozent bzw. 2,5 Millionen Beschäftigten betroffen waren (Abbildung 2). Die betroffenen ArbeitnehmerInnen waren zu 57 Prozent Frauen und zu 43 Prozent Männer. Von der Einführung des Mindestlohns waren rund 14 Prozent der beschäftigten Frauen (etwa 2,5 Millionen Personen) und acht Prozent der beschäftigten Männer (etwa 1,5 Millionen Personen) betroffen. Die Population der

Betroffenen setzte sich zu diesem Zeitpunkt zu etwa 62 Prozent Frauen und 38 Prozent Männern zusammen. Die Überrepräsentation von Frauen im Mindestlohnbereich hat sich im Zeitverlauf nur wenig verändert.

Der GPG innerhalb des Mindestlohnbereichs fällt im Mittel gering aus. Frauen und Männer, die im Juli 2022 weniger als 12 Euro verdienten, hatten im Mittel einen Stundenlohn von rund 10,70 Euro bzw. 10,60 Euro. Das heißt, die notwendige Stundenlohnerhöhung, um ab Oktober 2022 den Wert des Mindestlohns von 12 Euro zu erreichen, fiel bei direkt betroffenen Frauen und Männern im Mittel ähnlich hoch aus, nämlich etwa 1,40 Euro bzw. rund 13 Prozent. Frauen waren demnach zwar häufiger, aber nicht stärker von der Anhebung des Mindestlohns betroffen. Dies galt auch bei der Einführung des Mindestlohns im Jahr 2015 (Ohlert 2024).

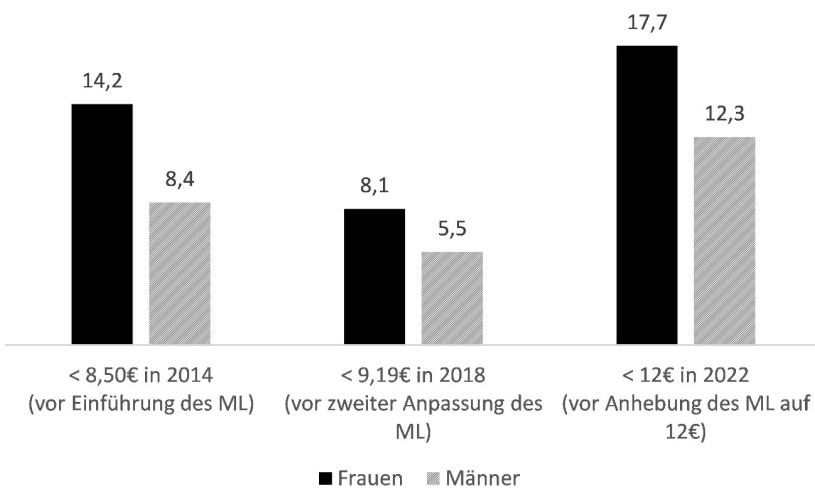


Abbildung 2: Anteil der vom Mindestlohn betroffenen Frauen und Männer
Quelle: VSE 2014, VSE 2018 und VE 2022 (Juli), Sonderauswertungen des Statistischen Bundesamtes

22.4 Wirtschaftszweige und Beschäftigungsbedingungen im Mindestlohnbereich

Geschlechterungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt ergeben sich zu einem erheblichen Teil aus beruflicher und sektoraler Segregation. Auch im Niedriglohnbereich verteilen sich Frauen und Männer unterschiedlich auf verschiedene

Bereiche. In den zehn Wirtschaftszweigen, die von der Einführung des Mindestlohns am höchsten betroffen waren, sind in den folgenden mehrheitlich Frauen beschäftigt (Tabelle 1 , vorletzte Spalte): im Spiel-, Wett- und Lotteriewesen, in den Bereichen Gastronomie und Beherbergung, in der Herstellung von Back- und Teigwaren, in der Erbringung von Dienstleistungen des Sports und der Unterhaltung und in Callcentern.[2] In diesen Branchen ist der Frauenanteil an den Beschäftigten, die vom Mindestlohn betroffen waren, noch höher als insgesamt in diesen Branchen (siehe Tabelle 1, letzte Spalte). In anderen hoch vom Mindestlohn betroffenen Wirtschaftszweigen sind dagegen mehrheitlich Männer beschäftigt, so z.B. im Betrieb von Taxis, Post- und Kurierdiensten oder bei Sicherheitsdiensten.

	Anteil Jobs unter 8,50 Euro (in Prozent)			**Anteil Frauen (in Prozent)**	
	Insgesamt	Frauen	Männer	Alle Jobs	Unter 8,50 Euro
Betrieb von Taxis	70	61	71	19	17
Spiel-, Wett- und Lotteriewesen	57	64	41	68	77
Gastronomie	52	54	47	58	61
Sonstige Post-, Kurier- und Expressdienste	40	42	39	45	47
Erbringung von Dienstleistungen des Sports, der Unterhaltung und der Erholung	34	38	29	51	57
Fischerei und Aquakultur	33	39	31	29	34
Beherbergung	33	37	24	67	75
Private Wach- und Sicherheitsdienste	32	30	33	23	22
Herstellung von Back- und Teigwaren	31	37	17	69	83
Call Center	30	33	26	59	64
Gesamt (alle in der VSE abgebildeten WZ)	**11**	**14**	**8**	**49**	**62**

Tabelle 1: Frauen und Männer in den 10 vom Mindestlohn am höchsten betroffenen Wirtschaftszweigen
Anmerkungen: Eigene Darstellung in Anlehnung an Mindestlohnkommission (2018, S. 169)
Quelle: Verdienststrukturerhebung 2014

Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt geht neben Lohnunterschieden auch mit Unterschieden in Beschäftigungsbedingungen und Arbeitsbelastungen einher (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2025; Beermann u.a. 2008). Dies dürfte auch im Mindestlohnbereich der Fall sein. Über die spezifischen Beschäftigungsbedingungen im Mindestlohn- und Niedriglohnbereich liegen bislang keine nach Geschlecht differenzierten Ergebnisse vor. Die Arbeitsbedingungen im Mindestlohnbereich, in dem Frauen wie oben

2 Die nach Geschlecht differenzierte Auswertung liegt derzeit nur für das Jahr 2014 und somit für die von der Einführung des Mindestlohns hoch betroffenen Wirtschaftszweige vor.

beschrieben überrepräsentiert sind, sind allerdings tendenziell schlechter als in höher bezahlten Beschäftigungsverhältnissen. Dort liegen ungünstigere physische Arbeitsbelastungen und Umgebungsbelastungen vor, die MitarbeiterInnen haben oft wenig Mitspracherecht bei der Organisation ihrer Arbeit und sie sind im Betrieb sozial weniger eingebunden als ArbeitnehmerInnen in besser bezahlten Jobs (Dütsch/Bruttel 2021). In geringfügiger Beschäftigung, in der Frauen mit einem Anteil von rund 60 Prozent ebenfalls überrepräsentiert sind, werden arbeitsrechtliche Vorschriften zudem seltener als bei sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen eingehalten (Bachmann u.a. 2017). Bisherige Studien zeigen, dass Frauen in Erwerbsarbeit generell zwar physischen und Umgebungsbelastungen bei der Arbeit weniger häufig ausgesetzt sind als Männer, dafür aber häufiger psychischen Belastungen. Sie können zudem, seltener selbst Einfluss auf die Arbeitsmenge nehmen oder selbst entscheiden, wann Pause gemacht wird (BAuA 2024).

22.5 Ursachen der Überrepräsentation von Frauen im Mindestlohnbereich

Die Ergebnisse einer differenzierten deskriptiven Betrachtung deuten darauf hin, dass ein enger Zusammenhang zwischen der geringeren Arbeitszeit von Frauen und der Überrepräsentation von Frauen in Mindestlohnbeschäftigung besteht. Insbesondere geringfügige Beschäftigung, mit in der Regel wenigen Wochenstunden, ist sowohl bei Frauen als auch bei Männern stark mit niedrigen Stundenlöhnen verbunden. Mehr als 50 Prozent der geringfügig beschäftigten Frauen und Männer waren vom Mindestlohn betroffen (Abbildung 3). In absoluten Zahlen trifft dies jedoch häufiger auf Frauen zu, da Frauen häufiger als Männer in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen arbeiten. Die Mindestlohnbeschäftigung ist bei Teilzeitbeschäftigten seltener als bei geringfügig Beschäftigten, und der Anteil der Mindestlohnbeschäftigung ist bei teilzeitbeschäftigten Männern sogar höher (21 Prozent) als bei teilzeitbeschäftigten Frauen (zwölf Prozent). Allerdings machen Teilzeitarbeitsplätze etwa die Hälfte der regulären Arbeitsplätze von Frauen aus, während Männer nur selten in Teilzeit arbeiten. Bei Vollzeitbeschäftigung sind niedrige Stundenlöhne sowohl bei Frauen als auch bei Männern eher unwahrscheinlich. Da jedoch die meisten Männer Vollzeit arbeiten, macht die Gruppe der Vollzeitbeschäftigten auch einen beträchtlichen Teil der männlichen Niedriglohnbeschäftigten aus.

Auffällig ist auch, dass ein fehlender Berufsabschluss bei Frauen mit einem deutlich höheren Niedriglohnrisiko einhergeht als bei Männern. Etwa 40 Pro-

zent der Frauen ohne Berufsabschluss verdienten weniger als zwölf Euro, während dies auf 30 Prozent der Männer in dieser Gruppe zutraf. Umgekehrt bietet ein (mittlerer) Berufsabschluss für Frauen weniger Schutz vor Niedriglöhnen. 17 Prozent der Frauen mit Berufsausbildung waren vom Mindestlohn betroffen und 11 Prozent der Männer mit Berufsausbildung. Für Beschäftigte mit einem Hochschulabschluss ist das Risiko einer Niedriglohnbeschäftigung unabhängig vom Geschlecht gering.

Besonders groß ist das Risiko der Niedriglohnbeschäftigung auch bei Frauen mit nicht-deutscher Staatsangehörigkeit, was auf eine Kumulation von Hindernissen am Arbeitsmarkt für diese Gruppe hinweist. Etwa ein Drittel der nichtdeutschen Frauen hatte im Juli 2022 einen Stundenlohn von unter zwölf Euro, verglichen mit 22 Prozent der nichtdeutschen Männer und 18 Prozent der deutschen Frauen. Die Geschlechterunterschiede sind bei den nicht-deutschen Beschäftigten größer als bei den deutschen Beschäftigten. Zudem ist die Erwerbsquote bei Frauen mit Migrationshintergrund relativ niedrig (Kosyakova 2023). Eine Folge davon ist, dass der Anteil der nicht-deutschen Beschäftigten unter den männlichen Mindestlohnbeschäftigten größer ist als unter den weiblichen Mindestlohnbeschäftigten.

In einem Betrieb ohne Tarifbindung beschäftigt zu sein, geht mit einem deutlich erhöhten Risiko einher, vom Mindestlohn betroffen zu sein. Darüber hinaus ist dieses Risiko für Frauen wesentlich größer als für Männer, wenn die Beschäftigten nicht tarifvertraglich abgesichert sind. 25 Prozent der Frauen und 18 Prozent der Männer verdienten unter diesen Beschäftigten weniger als zwölf Euro. Die Wahrscheinlichkeit der Mindestlohnbetroffenheit ist bei den tarifgebundenen Männern besonders gering (sechs Prozent). Bei tarifgebundenen Frauen beträgt diese zehn Prozent.

Eine multivariate Untersuchung zeigt auf in welchem Maß berufliche Geschlechtersegregation und genderspezifische Arbeitszeiten bzw. verschiedene Beschäftigungsformen die Überrepräsentation von Frauen im Mindestlohnbereich erklären können. Die Wahrscheinlichkeit von Frauen von der Anhebung des Mindestlohns auf zwölf Euro betroffen zu sein war im Durchschnitt rund 6,2 Prozentpunkte höher als bei Männern (siehe Tabelle 2, Spalte 1). Gemäß den Hypothesen in Abschnitt 2 wird untersucht, in welchem Maß dies auf berufliche Segregation sowie auf den unterschiedlichen Umfang der wöchentlichen Arbeitszeit nach Geschlecht zurückzuführen ist. Hierzu wurde zunächst ermittelt, wie groß der verbleibende Genderunterschied der Mindestlohnbetroffenheit unter Kontrolle von Berufsgruppen ist (Tabelle 2, Spalte 2). Der Gesamtunterschied verkleinert sich hierdurch auf rund 4,6 Prozentpunkte. Die unterschiedliche Aufteilung von Frauen und Männern auf Berufe erklärt somit rund 26 Prozent der Überrepräsentation von Frauen im Mindestlohnbereich. Der Befund bestätigt

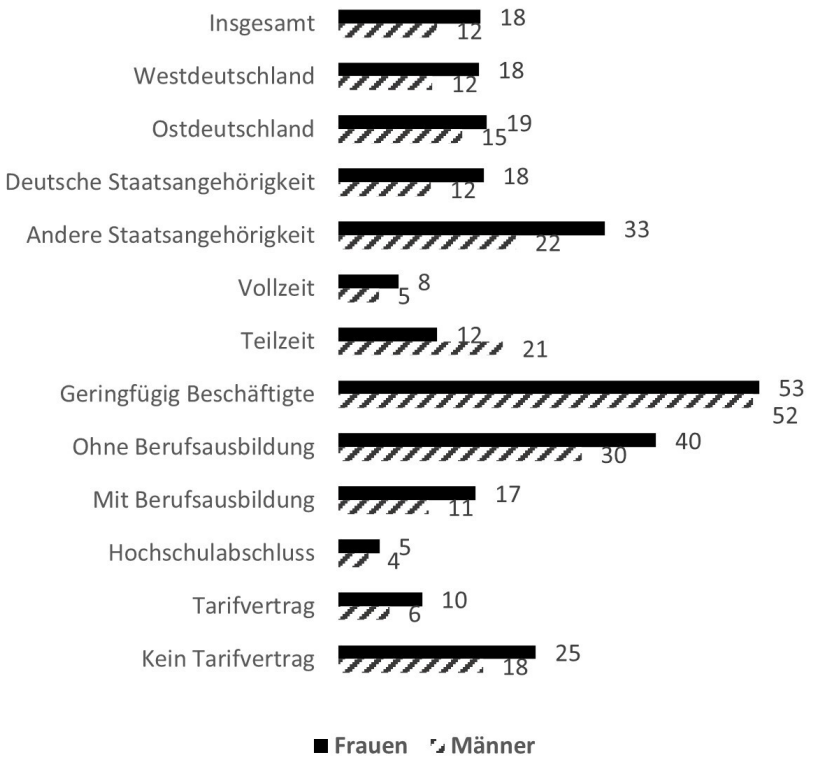


Abbildung 3: Betroffenheit von der Anhebung des Mindestlohns auf 12 Euro nach Geschlecht in verschiedenen Gruppen (Anteil der Beschäftigten in Prozent)
Quelle: Verdienststrukturerhebung 2022 (Juli), Sonderauswertung des Statistischen Bundesamtes

somit die Hypothese eines Zusammenhangs zwischen beruflicher Segregation und der Überrepräsentation von Frauen im Mindestlohnbereich (siehe Abschnitt 2).

Nachfolgend wurde auch die Beschäftigungsform (Vollzeit, Teilzeit, geringfügige Beschäftigung) in das Modell mit aufgenommen. Hierdurch verringert sich der Geschlechterunterschied in der Wahrscheinlichkeit der Mindestlohnbetroffenheit auf 2,1 Prozentpunkte (Tabelle 2, Spalte 3). Wird anstelle der Beschäftigungsformen die wöchentliche Arbeitszeit verwendet, verringert sich der Geschlechterunterschied sogar auf rund 1,3 Prozentpunkte. Der *gender gap* der Mindestlohnbetroffenheit wird also zu rund 53 Prozent durch Unterschiede in den Arbeitszeiten nach Geschlecht erklärt. Der Befund bestätigt somit die diesbezüglich formulierte Hypothese (siehe Abschnitt 2) und verdeutlicht die

große Bedeutung eines geringen Arbeitszeitumfangsund von geringfügiger Beschäftigung für das Risiko von niedriger Entlohnung.

Weitere Erklärungsfaktoren scheinen eine untergeordnete Rolle zu spielen. Dies zeigt sich auch daran, dass die zusätzliche Aufnahme weiterer potenziell relevanter Merkmale den verbleibenden Geschlechterunterschied in der Wahrscheinlichkeit der Mindestlohnbetroffenheit nur wenig verändert und tendenziell erhöht. Die dabei einbezogenen Merkmale sind: Bildungsgruppen, Altersgruppen, deutsche vs. nicht-deutsche Staatsbürgerschaft, Beschäftigung in tarifgebundenen vs. nicht tarifgebundenen Betrieben, die Betriebsgröße, der Wirtschaftszweig und Beschäftigung in West- oder Ostdeutschland.

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Frauen	0,0617***	0,0464***	0,0211***	0,0125***	0,0284***
Kontrollvariablen					
Berufe	-	X	X	X	X
Beschäftigungsform	-	-	X	-	X
Wöchentliche Arbeitszeit	-	-	-	X	-
Weitere individuelle und betriebliche Merkmale	-	-	-	-	X
N	5.769.668	5.769.668	5.769.668	5.769.668	5.591.192

Tabelle 2: Der Einfluss des Geschlechts auf die Wahrscheinlichkeit der Beschäftigung im Mindestlohnbereich

Anmerkungen: Für eigene Berechnungen liegt nur die VE von April des Jahres 2022 vor. In diesem Monat wiesen 19,4 Prozent der Frauen und 13,6 Prozent der Männer einen Stundenlohn unterhalb von 12 Euro auf. Für Berufe bzw. Berufsgruppen wurde der 2-Steller der KldB verwendet

Quelle: Verdiensterhebung 2022 (April) SUF, eigene Berechnungen

22.6 Gender-spezifische Auswirkungen des Mindestlohns auf Verdienste, soziale Sicherung, Arbeitszeiten und Beschäftigung

Seit der Einführung des Mindestlohns wurden zahlreiche Evaluationsstudien durchgeführt, die dessen (kausale) Auswirkungen untersuchen und dabei teils nach Geschlecht differenzieren. Diese zeigen, dass die Effekte auf die durchschnittlichen Verdienste von Frauen stärker ausfielen, sodass es zu einer Reduzierung von Geschlechterungleichheiten kam. Dies gilt für Stundenlöhne (Caliendo/Wittbrodt 2022a; Ohlert 2023) und für monatliche Bruttoverdienste (Ohlert 2023). Frauen profitieren häufiger vom Mindestlohn, sodass deren

durchschnittliche Stundenlöhne stärker steigen. Effekte auf die mittleren Stundenlöhne von direkt vom Mindestlohn betroffenen Frauen und Männern fallen dagegen ähnlich hoch aus (Ohlert 2023). Caliendo und Wittbrodt (2022a) zeigen zudem, dass der Mindestlohneffekt auf den GPG an den unteren Perzentilen der Stundenlohnverteilung größer als im Durchschnitt ausfiel. Dies ergibt sich daraus, dass beispielsweise das zehnte Perzentil der Lohnverteilung von Frauen von der Einführung des Mindestlohns betroffen war (unter 8,50 Euro), während dieses bei Männern bereits zuvor oberhalb des Mindestlohns lag (Caliendo/Wittbrodt 2022a, S. 4). Di Nola u.a. (2024) finden in einer Simulationsanalyse auf Basis eines theoretischen Modells des deutschen Arbeitsmarktes ebenfalls eine Reduzierung des GPG durch den gesetzlichen Mindestlohn.

Trotz Mindestlohn gibt es weiterhin Beschäftigung mit Stundenlöhnen unterhalb des geltenden Mindestlohns. Die nach Geschlecht differenzierte Betrachtung zeigt, dass die so gemessene Nichteinhaltung des Mindestlohns bei Frauen höher als bei Männern liegt (Mindestlohnkommission 2023, S. 88 f.). Gemäß der Verdiensterhebung von April des Jahres 2022 betraf dies rund 430 Tsd. Frauen bzw. 2,3 Prozent aller beschäftigten Frauen und rund 370 Tsd. Männer bzw. 1,8 Prozent der Männer. Gemäß dem Sozio-oekonomischen Panel des Jahres 2021 betraf dies rund 1,3 Millionen Frauen oder 7,8 Prozent und 760 Tsd. Männer bzw. vier Prozent (ebd.). Die Unterschiede nach Geschlecht dürften sich vorwiegend daraus ergeben, dass von vornherein mehr Frauen als Männer vom Mindestlohn betroffen sind.

Deutliche Geschlechterunterschiede zeigen sich auch mit Blick auf die Auswirkungen des Mindestlohns auf den Gesamtzahlungsanspruch von Beschäftigten mit Leistungsbezug nach dem SGB II (AufstockerInnen). Die Reduzierung des Zahlungsanspruchs durch den Mindestlohn fällt bei Frauen deutlich stärker aus als bei Männern (Bruckmeier/Schwarz 2022, S. 103). Bezüglich der Armutsgefährdung in Haushalten zeigen sich bislang jedoch keine nach Geschlecht unterschiedlichen Effekte des Mindestlohns. Laut Bach u.a. (2022) liegt insgesamt eine reduzierende Wirkung des Mindestlohns auf die individuelle Armutsgefährdung um bis zu fünf Prozentpunkte vor, die sich jedoch nicht nach Geschlecht unterscheidet (siehe auch Bruckmeier/Becker 2018).

Bezüglich Arbeitszeiten zeichnet sich ab, dass der Mindestlohn zu einer Verringerung des *gender time gaps* führte, da es bei Frauen durch den Mindestlohn zu schwächeren Arbeitszeitreduzierungen als bei Männern kam bzw. sogar zu Ausweitungen der Arbeitszeit bei Frauen. Die Ergebnisse verschiedener Studien und Datengrundlagen sind allerdings uneinheitlich. Während die durchschnittliche Arbeitszeit von Frauen in von der Mindestlohneinführung betroffenen Betrieben anstieg (Ohlert 2023), ging diese bei Männern zurück. Auch Di Nola u.a. (2024) finden einen leichten Rückgang des *gender-time-gaps* durch die Einführung des

Mindestlohns. Dieser gehe auf Übergänge von Frauen in Beschäftigung mit höherem Umfang zurück. Gemäß Bachmann u.a. (2020) ist die individuelle Arbeitszeit der vom Mindestlohn betroffenen Beschäftigten jedoch bei Frauen etwas stärker zurückgegangen als bei Männern. Für die Hypothese, dass (negative) Arbeitszeiteffekte des Mindestlohns bei Frauen schwächer ausfallen als bei Männern liegt somit Evidenz vor, jedoch auch Befunde die das Gegenteil nahelegen.

Negative Beschäftigungseffekte des Mindestlohns in Deutschland waren insgesamt gering und konzentrierten sich auf die geringfügige Beschäftigung von Frauen und Männern. Der negative Beschäftigungseffekt auf geringfügige Beschäftigung betrug etwa zwei Prozent und unterschied sich nicht nach Geschlecht (Caliendo u.a. 2023). Aufgrund der häufigeren Anzahl von vom Mindestlohn betroffenen Frauen ist aber davon auszugehen, dass der reduzierende Effekt auf geringfügige Beschäftigung in absoluten Zahlen bei Frauen höher ausfiel als bei Männern. Es wurden keine signifikanten Auswirkungen auf die Arbeitslosigkeit von Frauen oder von Männern festgestellt (ebd.). Mindestlohnbedingte Übergänge aus geringfügiger Beschäftigung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung kamen bei Frauen häufiger als bei Männern vor (vom Berge/Weber 2017). Zudem findet eine Studie eine mindestlohnbedingte Erhöhung der Beschäftigungsstabilität nur bei Männern, aber nicht bei Frauen (García-Morán u.a. 2023). Die Hypothese, dass (negative) Mindestlohneffekte auf die Beschäftigung von Frauen schwächer ausfallen als bei Männern, lässt sich bislang nicht belegen. In der Gesamtschau hat der Mindestlohn die geschlechtsspezifische Lohnlücke verringert, ohne die Beschäftigungschancen von Frauen erheblich zu verringern.

22.7 Fazit

Die in Deutschland häufig auftretende Beschäftigung von Frauen zu geringen Löhnen trägt wesentlich zur Höhe des GPG bei und ist ein Problem für die wirtschaftliche Unabhängigkeit und die soziale Sicherung von Frauen. Eine maßgebliche Ursache hierfür liegt in den relativ geringen Stundenlöhnen in Teilzeitbeschäftigung und geringfügiger Beschäftigung in Verbindung mit geschlechtsspezifischer Segmentation auf dem Arbeitsmarkt. Die unterschiedliche Aufteilung von Frauen und Männern auf diese Beschäftigungsformen bzw. Arbeitszeitumfänge erklärt bis zu 53 Prozent der Überrepräsentation von Frauen im Mindestlohnbereich. Berufliche Geschlechtersegregation ist in Deutschland ebenfalls ein wichtiger Erklärungsfaktor für die Überrepräsentation von Frauen im Mindestlohnbereich. Diese erklärt rund 26 Prozent. Ein im Vergleich zu Männern deutlich

erhöhtes Mindestlohnrisiko zeigt sich zudem insbesondere bei Frauen ohne Berufsausbildung, ohne deutsche Staatsbürgerschaft und ohne Tarifbindung.

Der gesetzliche Mindestlohn hat die Geschlechterungleichheit auf dem Arbeitsmarkt seit seiner Einführung auf mehrere Weisen reduziert. Zum einen dürfte der Mindestlohn dazu beigetragen haben, dass der Niedriglohnbereich in Deutschland in den letzten Jahren insgesamt kleiner geworden ist. Zum anderen hebt der Mindestlohn die Stundenlöhne und die monatlichen Verdienste bei Frauen häufiger an als bei Männern und reduziert damit den GPG und den Gender-Earnings-Gap. Außerdem hat der Mindestlohn nach bisherigen Erkenntnissen auch den *gender-time-gap* reduziert und die negativen Effekte des Mindestlohns auf Beschäftigung sind bei Frauen und Männern ähnlich gering. Somit hat der Mindestlohn geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede verringert, ohne die Beschäftigungschancen von Frauen zu verschlechtern. Was sich bislang nur wenig verändert hat ist die Überrepräsentation, also die anteilig und anzahlmäßig häufigere Beschäftigung von Frauen als von Männern im Mindestlohn- und Niedriglohnbereich. Diese findet sich in unterschiedlichem Ausmaß in nahezu allen europäischen Ländern, allerdings in geringerem Maß in jenen mit einer höheren Tarifbindung (Rubery/Grimshaw 2011; George 2011). Dies deutet darauf hin, dass Mindestlöhne gemeinsam mit einer hohen Tarifbindung eine effektive Strategie für mehr Gleichstellung sein können.

Literatur

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (2024), Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – Berichtsjahr 2022, in: *Bundesministerium für Arbeit und Soziales*, 1. Auflage Dortmund 2024, Berlin.

Achatz, Juliane (2018), Berufliche Geschlechtersegregation, in: Martin Abraham/Thomas Hinz (Hg.), *Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde*, Wiesbaden, S. 389–435.

Bach, Stefan/Fedorets, Alexandra/Haan, Peter/Hammerschmid, Anna/Knautz, Jakob/Teschner, Mia (2022), *Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf Armut. Studie im Auftrag der Mindestlohnkommission*, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin), Berlin.

Bachmann, Ronald/Bonin, Holger/Boockmann, Bernhard/Demir, Gökay/Felder, Rahel/Ispording, Ingo/Kalweit, René/Laub, Natalie/Vonnahme, Christina/Zimpelmann, Christian (2020), *Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf Löhne und Arbeitszeiten, Studie im Auftrag der Mindestlohnkommission*, RWI – Leibniz Institut für Wirtschaftsforschung, Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung und Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit, Essen.

Bachmann, Ronald/Düring, Wolfgang/Frings, Hanna/Höckel, Lisa Sofie/Martinez Florez, Fernanda (2017), Minijobs nach Einführung des Mindestlohns – Eine Bestandsaufnahme, in: *Zeitschrift für Wirtschaftspolitik*, Jg. 66, H. 3, S. 209–237.

Bachmann, Ronald/Heinze, Inga/Hörnig, Lukas/Klauser, Roman (2025), *Erfolgreiche Jobwechsel. Wie berufliche Mobilität Einkommen und Arbeitszufriedenheit steigert*, Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.

Beermann, Beate/Brenscheidt, Frank/Siefer, Anke (2008), Unterschiede in den Arbeitsbedingungen und -belastungen von Frauen und Männern, in: Bernhard Badura/Helmut Schröder/Christian Vetter (Hg.), *Fehlzeiten-Report 2007*, Berlin/ Heidelberg.

Blau, Francine D./Kahn, Lawrence M. (2017), The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations, in: *Journal of Economic Literature*, Jg. 55, H. 3, S. 789–865.

Blömer, Maximilian/Brandt, Przemyslaw/Peichl, Andreas (2021a), *Raus aus der Zweitverdienerinnenfalle. Reformvorschläge zum Abbau von Fehlanreizen im deutschen Steuer- und Sozialversicherungssystem*, Bertelsmann Stiftung, Berlin.

Blömer, Maximilian/Consiglio, Valentina (2022), *Reform der Mini- und Midijobs: Verschärft die Ampel-Koalition die Teilzeitfalle?*, ifo Schnelldienst, Jg. 75, S. 3–23.

Blömer, Maximilian/Garnitz, Johanna/Gärtner, Laura/Peichl, Andreas/Strandt, Helene (2021b), *Zwischen Wunsch und Wirklichkeit. Unter- und Überbeschäftigung auf dem deutschen Arbeitsmarkt*, Bertelsmann Stiftung, Berlin.

Boll, Christina (2010), Lohneinbußen von Frauen durch geburtsbedingte Erwerbsunterbrechungen, Wirtschaftsdienst, Jg. 90, H. 10, S. 700–702.

Boll, Christina/Hüning, Hendrik/Puckelwald, Johannes (2017), Potenzielle Auswirkungen des Mindestlohnes auf den Gender Pay Gap in Deutschland – eine Simulationsstudie auf Basis des SOEP 2014, in: *Sozialer Fortschritt*, Jg. 66, H. 2, S. 123–153.

Borjas, George J. (2015), *Labor economics*, New York, 7. Auflage.

Bruckmeier, Kerstin/Becker, Sebastian (2018), Auswirkung des gesetzlichen Mindestlohns auf die Armutsgefährdung und die Lage von erwerbstätigen Arbeitslosengeld II-Bezieherinnen und -Beziehern, Studie im Auftrag der Mindestlohnkommission, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg.

Bruckmeier, Kerstin/Schwarz, Stefan (2022), Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf den Bezug von Sozialleistungen, Studie im Auftrag der Mindestlohnkommission, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg.

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2025), Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – Berichtsjahr 2023, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 1. Auflage, Dortmund.

Caliendo, Marco/Olthaus, Rebecca/Pestel, Nico (2023), Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf Beschäftigung und Arbeitslosigkeit (Update 2022/2023), Studie im Auftrag der Mindestlohnkommission, Evaluation Office, Berlin.

Caliendo, Marco/Wittbrodt. Linda (2022a), Did the minimum wage reduce the gender wage gap in Germany?, in: *Labour Economics*, Jg. 78.

Caliendo, Marco/Wittbrodt, Linda (2022b), Did the minimum wage reduce the gender wage gap in Germany?, in: *Labour Economics*, Jg. 78, S. 1–26.

Collischon, Matthias (2018), Is There a Glass Ceiling over Germany?, in: *German Economic Review*, Jg. 20, H. 4, e329-e359.

Di Nola, Alessandro/Haywood, Luke/Wang, Haomin (2024), *Gendered Effects of the Minimum Wage*, UB Economics Working Paper No. 450, University of Barcelona.

Dütsch, Matthias/Bruttel, Oliver (2021), Working conditions in minimum wage jobs, in: *Economia & Lavoro*, Jg. 54, H. 3, S. 31–51.

Dütsch, Matthias/Himmelreicher, Ralf (2020), Characteristics contributing to low- and minimum-wage labour in Germany, in: *Journal of Economics and Statistics*, Jg. 240, H. 2–3, S. 161–200.

Eurostat (2024a), *Beschäftigte und Erwerbspersonen nach Alter und Geschlecht (1992–2020) – jährliche Daten*, letzter Zugriff: 05.02.2025, https://doi.org/10.2908/LFSI_EMP_A_H.

Eurostat (2024b), *Durchschnittliche normalerweise geleistete Wochenarbeitsstunden in Haupttätigkeit, nach Geschlecht, Alter, Stellung im Beruf, Vollzeit-/Teilzeittätigkeit und Beruf*, letzter Zugriff: 05.02.2025, https://doi.org/10.2908/LFSA_EWHUIS.

Eurostat (2024c), *Geschlechtsspezifischer Lohnunterschied ohne Anpassungen*, letzter Zugriff: 05.02.2025, https://doi.org/10.2908/TESEM180.

Eurostat (2024d), *Niedriglohnempfänger als Prozentsatz der gesamten Angestellten (ohne Auszubildenden) nach Geschlecht*, letzter Zugriff: 05.02.2025, https://doi.org/10.2908/EARN_SES_PUB1S.

García-Morán, Eva/Jiang, Ming-Jin/Rachinger, Heiko (2023), Minimum Wage Effects on Job Attachment: A Gender Perspective, in: *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, Jg. 244, H. 1–2.

George, Roman (2011), Niedriglohn und Geschlecht im europäischen Vergleich, in: *WSI-Mitteilungen*, H. 10, S. 548–555.

Goldin, Claudia (2015), How to achieve gender equality, in: *The Milken Institute Review*, Q3/2015, S. 24–33.

Görges, Luise (2022), Who Cares? Arbeitsteilung in Familien als letzte Hürde auf dem Weg zur Gleichberechtigung, in: *ifo Schnelldienst*, Jg. 75, H. 10, S. 8–13.

Grabka, Markus (2024), Niedriglohnsektor in Deutschland schrumpft seit 2017, in: *DIW Wochenbericht*, Jg. 91, H. 5, S. 67–76.

Grabka, Markus M./Göbler, Konstantin (2020), *Der Niedriglohnsektor in Deutschland. Falle oder Sprungbrett für Beschäftigte?*, Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.

Himmelreicher, Ralf/Ohlert, Clemens/Kraikos, Katja/Schneider, Sascha (2024), Sonderzahlungen im Jahr 2018: Wer bekommt sie in welcher Höhe?, baua: Preprint Januar 2024, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), Berlin.

Hirsch, Boris/Schank, Thorsten/Schnabel, Claus (2010), Differences in Labor Supply to Monopsonistic Firms and the Gender Pay Gap: An Empirical Analysis Using Linked Employer-Employee Data from Germany, in: *Journal of Labor Economics*, Jg. 28, H. 2, S. 291–330.

Klammer, Ute/Klenner, Christina/Lillemeier, Sarah/Heilmann, Tom (2022), Evaluative Diskriminierung: Arbeitsbewertung als blinder Fleck in der Analyse des Gender Pay Gaps, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Jg. 74, S. 233–258.

Kosyakova, Yuliya/Salikutluk, Zerrin (2023), Gender gap dynamics among refugees and recent immigrants: Different start, similar patterns?, IAB-Discussion Paper Nr. 11.

Krebs, Tom/Scheffel, Martin (2021), *Raus aus der Minijobfalle. Reformen zur Entlastung geringer Einkommen und ihre Auswirkungen auf Beschäftigung, Wachstum und Verteilung sowie die öffentlichen Finanzen*, Bertelsmann Stiftung, Berlin.

Lott, Yvonne/Hobler, Dietmar/Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen (2022), Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland, in: *WSI Report* Nr. 72, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung.

Markowsky, Eva/Beblo, Miriam (2022), When do we observe a gender gap in competition entry? A meta-analysis of the experimental literature, in: *Journal of Economic Behavior and Organization*, Jg. 198, S. 139–163.

Mindestlohnkommission (2023), *Vierter Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns. Bericht der Mindestlohnkommission an die Bundesregierung nach § 9 Abs. 4 Mindestlohngesetz*, Berlin.

Mischler, Frauke (2021), Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen. Eine Ursachenanalyse auf Grundlage der Verdienststrukturerhebung 2018, in: *WISTA – Wirtschaft und Statistik*, H. 4, S. 110–125.

Mosthaf, Alexander/Schnabel, Claus/Stephani, Jens (2011), Low-wage careers: Are there dead-end firms and dead-end jobs?, in: *Journal for Labour Market Research*, Jg. 43, H. 3, S. 231–249.

Ohlert, Clemens (2023), Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf Geschlechterungleichheiten bei Arbeitszeiten und Verdiensten, in: *Soziale Welt*, Jg. 74, H. 4, S. 562–588.

Ohlert, Clemens (2024), Gesetzlicher Mindestlohn: Auswirkungen auf Frauen und Männer, in: *Wirtschaftsdienst*, Jg. 104, H. 2, S. 117–122.

Ohlert, Clemens (2025), Geschlechterungleichheiten in der Arbeitswelt – Verdienste, in: BAuA (Hg.), *Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – Berichtsjahr 2023*, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Dortmund, S. 82–85.

Reskin, Barbara/Bielby, Denise (2005), A Sociological Perspective on Gender and Career Outcomes, in: *Journal of Economic Perspectives*, Jg. 19, H. 1, S. 71–86.

Rubery, Jill/Grimshaw, Damian (2011), Gender and the minimum wage, in: Sangheon Lee/Deirdre McCann (Hg.), Regulating for Decent Work, Basingstoke.

Statistisches Bundesamt (2023), *Gender Pay Gap 2022: Frauen verdienten pro Stunde 18 % weniger als Männer*, Pressemitteilung Nr. 036 vom 30. Januar 2023, Wiesbaden.

vom Berge, Philipp/Weber, Enzo (2017), Beschäftigungsanpassung nach Mindestlohneinführung. Minijobs wurden teilweise umgewandelt, aber auch zulasten anderer Stellen, in: *IAB-Kurzbericht* 11/2017, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg.

Weinkopf, Claudia (2012), Hat Niedriglohn ein Geschlecht?, in: *Unikate*, Jg. 41, S. 38–46.

23. Geschlechterungleichheiten in der Grundsicherung des SGB II

Sigrid Betzelt

Prof. Dr. Sigrid Betzelt ist Soziologin und seit 2009 Professorin für Gesellschaftswissenschaften mit Schwerpunkt Arbeits- und Organisationssoziologie an der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin. Ihre Forschungsschwerpunkte liegen in der ungleichheitssensiblen soziologischen Analyse von Wohlfahrts- und Genderregimen, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik sowie staatlicher Steuerung, Organisation und Erbringung sozialer Dienstleistungen. Vor der Professur war sie u.a. am Zentrum für Sozialpolitik in Bremen in professionssoziologischen und sozialpolitischen Projekten beschäftigt.

Zusammenfassung:

- Untersucht wird der Widerspruch zwischen dem Gleichstellungsziel im SGB II und seiner praktischen Zielverfehlung.
- Ursächlich dafür sind inkonsistente Geschlechter- und Familienleitbilder im SGB II zwischen Ernährer- und Zweiverdienermodell. Dies zeigt sich beim Leistungszugang und in der Aktivierungspraxis.
- Frauen (v.a. Mütter) bleiben deshalb länger als Männer abhängig von SGB II-Leistungen und finden seltener eine bedarfsdeckende Erwerbsarbeit.
- Eine konsequente(re) Gleichstellung erfordert die Auflösung der Zielkonflikte im SGB II und eine bessere operative Zielumsetzung.

23.1 Einleitung

Im deutschen »post-konservativen«[1] Wohlfahrtsstaat bestehen nach wie vor geschlechtsspezifische Armutsrisiken, die zum einen durch das weit verbreite-

1 Gemeint ist die (weitgehende) Abkehr vom traditionell konservativen Wohlfahrtsstaatsmodell, die mit ökonomischer Liberalisierung im Zuge des »Third Way« stattgefunden hat (u.a. Bashevkin 2002; Bothfeld/Betzelt 2013).

te modernisierte Ernährermodell[2] und geschlechtersegregierte Arbeitsmärkte bedingt sind; zum anderen durch soziale Sicherungssysteme, die die strukturell höheren Armutsrisiken von Frauen[3] nur unzureichend reduzieren bzw. diese sogar verstärken (vgl. Betzelt 2018; Dackweiler u.a. 2020). Das System der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem Zweiten Sozialgesetzbuch (SGB II; im Folgenden: Grundsicherung)[4] bildet hier keine Ausnahme und dies obwohl das Ziel der Geschlechtergleichstellung an prominenter Stelle im Gesetz platziert ist (§ 1 Abs. 2).[5] Diese Aussage ist erklärungsbedürftig und soll im Licht des aktuellen Forschungsstands diskutiert werden.

Auf den ersten Blick im Widerspruch zu dieser These steht die normative Orientierung der Grundsicherung am Paradigma des Aktivierenden Wohlfahrtsstaats: Denn dieses folgt primär dem Leitbild des Zweiverdienermodells[6], das emanzipatorisch im Sinne einer eigenständigen Existenzsicherung von Frauen wirken sollte. Dieses Leitbild erfuhr seitens der feministischen Wohlfahrtsstaatsforschung von Beginn an Kritik wegen seiner Verengung des Arbeitsbegriffs auf Erwerbsarbeit (z.B. Wersig u.a. 2006), wodurch die Frauen stereotyp zugewiesene Care-Arbeit abgewertet bleibt und zu Benachteiligungen von Frauen am Arbeitsmarkt führt. Im deutschen Wohlfahrtsstaat sind allerdings wesentliche sozialstaatliche Institutionen nach wie vor durch das Ernährermodell geprägt und haben die Erwartungshorizonte und Lebensentwürfe der Menschen über

2 Das konservative Wohlfahrtsmodell weist die familiale Sorgearbeit der Frau zu, einhergehend mit ihrer Rolle als Zuverdienerin in einer Teilzeiterwerbstätigkeit, während der Mann vollzeiterwerbstätig und Haupternährer der Familie ist (vgl. Lewis 2003). Dieses Modell ist bei Paaren mit Kindern weiterhin dominant (häufiger in West- als in Ostdeutschland), was erheblich durch seine sozialpolitische Stützung bedingt ist: unzureichende öffentliche Care-Infrastruktur, fehlende Ganztagsschulen, Subventionierung der sog. Mini-/Midijobs, Privilegierung der Ernährerehe (Ehegattensplitting im Einkommensteuerrecht, beitragsfreie Mitversicherung nicht erwerbstätiger Ehegatten in der gesetzlichen Krankenversicherung, Hinterbliebenenversorgung langjähriger Ehegatten in der gesetzlichen Rentenversicherung). Bis 2008 war auch das Familienunterhaltsrecht stark vom Ernährermodell geprägt.

3 In diesem Beitrag wird ungeachtet sexueller Diversität die Begrifflichkeit »Frauen« und »Männer« verwendet, da Arbeitsmärkte und normative Leitbilder nach diesen binären Geschlechterkategorien strukturiert sind.

4 Der Beitrag bezieht sich auf die Zeit vor der Bürgergeldreform 2023, die jedoch hinsichtlich der hier dargestellten Gender-Effekte des SGB II keine Änderungen mit sich brachte.

5 In der aktuellen Fassung (2024) lautet der entsprechende Passus in Paragraph 1 Abs. 2 Satz 3 und 4 SGB II: »*Die Gleichstellung von Männern und Frauen ist als durchgängiges Prinzip zu verfolgen. Die Leistungen der Grundsicherung sind insbesondere darauf auszurichten, dass (…) 3. Nachteile, die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten aus einem der in Paragraph 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes genannten Gründe entstehen können, überwunden werden.« Gleichstellungsrelevant ist zudem Punkt 4 desselben Paragraphen, der postuliert, dass »die familienspezifischen Lebensverhältnisse von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, die Kinder erziehen oder pflegebedürftige Angehörige betreuen, berücksichtigt werden«.*

6 Das Zweiverdienermodell sieht die vollzeitige Erwerbsbeteiligung aller erwerbsfähigen Erwachsenen unabhängig von Geschlecht und (unbezahlter) Care-Arbeit vor.

Jahrzehnte geformt – auch derjenigen, die bei Arbeitslosigkeit oder nicht existenzsichernder Erwerbsarbeit auf Grundsicherung angewiesen sind. Doch nun zwingt der Aktivierende Sozialstaat, so eine grundsätzliche Kritik, den von Armut Bedrohten ein »modernes« Partnerschaftsmodell auf, während die wohlhabendere Bevölkerung weiterhin von den steuer- und sozialrechtlichen Privilegien der traditionellen Ernährerehe profitiert. Zugleich finden sich im Gesetz (SGB II) durchaus konträre Regelungen, die dem Ernährermodell folgen und in der Praxis zu einer Ungleichbehandlung vor allem von Müttern und Vätern von Kleinkindern führen (siehe Abschnitte 2 und 3). Diese grundlegenden Inkonsistenzen in den Geschlechter- und Familienleitbildern des (deutschen) Wohlfahrtsstaats bzw. genauer des Genderregimes (vgl. Bothfeld/Betzelt 2011) spiegeln sich auch in der Aktivierungspraxis und ihren Ergebnissen.

Der Forschungsstand wird im Folgenden entlang der in der Literatur jeweils verwendeten zentralen Konzepte von Ungleichheit gegliedert: Geschlechterungleichheiten beim Zugang zur Grundsicherung für Arbeitsuchende (2), in der Aktivierungspraxis des »Forderns und Förderns« (3), und beim Abgang aus der Grundsicherung (4). Im letzten Abschnitt (5) werden die zentralen gleichstellungspolitischen Schlussfolgerungen beleuchtet.

23.2 Zugang zur Grundsicherung: Zwischen männlichem Ernährer- und Zweiverdienermodell

Die Einführung der Grundsicherung (ab 2005) wurde von frauen- und gleichstellungspolitischen Akteur:innen und feministischen Wissenschaftler:innen überwiegend kritisch begleitet (z.B. Wersig u.a. 2006, Berghahn u.a. 2007, Betzelt 2008). Ein fundamentaler Kritikpunkt bezog sich auf die Regelungen des Zugangs zur Grundsicherung, die diesen unter den strengen Vorbehalt der Subsidiarität gegenseitiger Einstandspflichten in einem hilfebedürftigen Haushalt stellen. Mit dem SGB II wurde das Konstrukt der »Bedarfsgemeinschaft« (BG) als gesetzlicher Begriff neu eingeführt (vgl. Rust 2010, S. 432), auf den sich die amtliche Prüfung der Bedürftigkeit entsprechend aktuell geltender Einkommens- und Vermögensgrenzen bezieht. Dabei wird sämtliches Einkommen und Vermögen aller BG-Mitglieder – ohne individuelle Selbstbehalte – berücksichtigt.[7] Leben Erwachsene mit ihrer Partnerin/ihrem Partner – ob verheiratet, in eingetragener Partnerschaft oder ›eheähnlicher‹ Gemeinschaft – sowie ggf.

7 Im früheren System der Arbeitslosenhilfe wurde demgegenüber das Partnereinkommen in Höhe des eigenen fiktiven Arbeitslosenhilfeanspruchs von der Anrechnung ausgenommen.

Kindern (unter 25 J.) in einem Haushalt zusammen, wird nicht die Bedürftigkeit jedes einzelnen Haushaltsmitglieds geprüft, sondern die der gesamten BG. Dabei werden Einkommen und Vermögen nach der sogenannten Bedarfsanteilsberechnung berücksichtigt.[8] Damit wird eine Person, die sich selbst existenzsichernd unterhalten kann, nicht aber die anderen Haushaltsmitglieder, automatisch hilfebedürftig. Das bedeutet, auch diese Person unterliegt somit allen Pflichten zur Reduzierung des Hilfebedarfs der gesamten BG. Umgekehrt verliert eine arbeitslose, hilfebedürftige Person ihren Leistungsanspruch, wenn ein BG-Mitglied ein Einkommen oberhalb der Bedürftigkeitsschwelle erzielt (vgl. Betzelt u.a. 2010).

Diese Art der »Zwangsvergemeinschaftung« steht im Widerspruch zum Aktivierungsparadigma und dem Zweiverdienermodell, das für das SGB II eigentlich Pate steht. Die Familienpolitik der letzten zwei Dekaden hat sich dagegen an diesem Modell orientiert, was u.a. zu einem Abbau gegenseitiger Unterhaltsansprüche während und nach der Ehe führte. Aus emanzipatorischer Sicht, die allen Gesellschaftsmitgliedern das Recht auf eigenständige Existenzsicherung zugesteht, ist die verstärkt eingeforderte familiale Subsidiarität im SGB II problematisch, da damit das Ernährermodell festgeschrieben wird. Aufgrund bestehender *gender gaps* in Bezug auf Care-Arbeit und Erwerbseinkommen sind es vor allem (langzeit-)arbeitslose Frauen, die zu Nichthilfebedürftigen gemacht werden, wenn sie mit einem erwerbstätigen Partner (seltener einer Partnerin) zusammenleben.[9] Nicht Verheiratete in Paar-BG (häufig Frauen) sind damit auf die freiwillige Bereitschaft des Partners angewiesen, für den gemeinsamen Unterhalt aufzukommen, denn zivilrechtlich (nach dem BGB) sind diese für sie nicht unterhaltspflichtig (Rust 2010).

Qualitative Befunde zeigen, dass für die Betroffenen beider Geschlechter die erzwungene starke wirtschaftliche Abhängigkeit von der Partner:in subjektiv hoch belastend und angstgenerierend wirkt und zu Konflikten in Partnerschaften führen kann (vgl. Betzelt/Schmidt 2018; Betzelt u.a. 2017). Partnerschaften können sich gerade wegen dieser Überfrachtung als fragil erweisen. So gibt es Hinweise, dass Personen in prekären Lebenslagen keine neue Partnerschaft in häuslicher Gemeinschaft gründen, um nicht unterhaltspflichtig zu werden. Arbeitslose Nichtleistungsbeziehende (NLB) in finanziellen Notlagen erwägen,

8 Im Unterschied dazu werden in der Sozialhilfe (früher nach BSHG, seit 2005 nach SGB XII) jeweilige Einkünfte jedem Mitglied der Einsatzgemeinschaft einzeln zugerechnet und so der Bedarf individualisiert festgestellt.

9 Eigene Analysen mit repräsentativen Befragungsdaten des PASS (Panel Arbeitsmarkt und Soziale Sicherung) vom IAB verweisen auf prekäre Haushaltseinkommen von Nichtleistungsbeziehenden (NLB), die im Mittel bei etwa 900 Euro liegen (NLB-Frauen: 933 Euro, NLB-Männer: 897 Euro; die Differenz dürfte sich aus höheren Partnereinkommen weiblicher NLB ergeben; Betzelt u.a. 2017: 17 f.).

eine bestehende Paar-BG zu verlassen, um Leistungsansprüche zu erwerben (vgl. Betzelt/Schmidt 2018 m.w.N.). Dominant in vielen Studien ist allerdings, dass der Status »Grundsicherungsbezug«[10] – so auch von NLB – überwiegend als stark stigmatisiert wahrgenommen und daher um (fast) jeden Preis vermieden wird.

Die individuelle Motivation, sich trotz fehlender Geldleistungsansprüche bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) arbeitslos zu melden, ist zum einen darin begründet, dass auch diese Gruppe jedenfalls formal Zugang zu den Angeboten der Vermittlung, Beratung und aktiven Eingliederungsleistungen nach SGB III hat. Allerdings erwies sich die aktive Förderung von NLB in der Praxis als marginal (s. unter 3.). Zum anderen sind Zeiten der registrierten Arbeitslosigkeit rentenrechtlich relevant, was vor allem für Ansprüche auf Rehabilitation eine Rolle spielen kann.[11] Im Zuge der Bemühungen der BA um eine »statistische Bereinigung« der Arbeitslosenzahlen und der Einführung von Sanktionen gegenüber NLB durch eine dreimonatige Vermittlungssperre (ab 2009) ging die Anzahl von NLB stark zurück. Vor allem NLB-Frauen in Westdeutschland zogen sich aus der registrierten Arbeitslosigkeit vermutlich in die »Stille Reserve« zurück (Betzelt/Schmidt 2010).[12]

Eine weitere folgenschwere Inkonsistenz gegenüber der Grundorientierung des SGB II am Zweiverdienermodell ergibt sich aus Regelungen zur Care-Arbeit von Leistungsbeziehenden: Denn in § 10 Abs. 2 SGB II werden Sorgeverantwortliche für Kinder unter drei Jahren – eigene oder die des Partners/der Partnerin – oder für pflegebedürftige Angehörige von der Zumutbarkeit der Arbeitsuche und allen Mitwirkungspflichten ausgenommen. Diese Personen gelten während dieser Betreuungszeit nicht einmal als arbeitslos und erhalten in der Regel keine Vermittlungs- oder Eingliederungsangebote (s. Abschnitt 3). Da die hauptsächliche Sorgeverantwortung für Kleinkinder nach wie vor von Frauen übernommen wird, beinhaltet diese pauschale Exklusion von Arbeitsmarkt-Dienstleistungen eine mittelbare Diskriminierung von Frauen bzw. vor allem Müttern gegenüber Männern bzw. Vätern (Dern/Wersig 2020, S. 158 f.).

---

10 Eine Entstigmatisierung des Status ist durch die Umbenennung in »Bürgergeld« nicht anzunehmen, zumal ab 2025 erneute Verschärfungen der Sanktionsregeln und der Zumutbarkeit im SGB II in Kraft getreten sind.

11 Diese Zeiten wirken nicht rentenerhöhend, da keine Beiträge gezahlt werden. NLB werden im Rechtskreis des SGB III geführt und haben daher qua Gesetz keinen Zugang zu SGB II-Förderleistungen der sozialen Teilhabe und Arbeitsmarkteingliederung. Sie werden hier mit behandelt wegen des dem Status zugrundeliegenden BG-Konstrukts sowie ähnlicher Merkmale wie SGB II-Leistungsbeziehende.

12 Die Abgangsgründe von NLB werden von der BA nicht erfasst. Nach eigenen Analysen von PASS-Daten des IAB (Wellen 2006–2013) sind Arbeitsmarktübergänge der Gruppe selten (Betzelt u.a. 2017), siehe unter 4.

23.3 Aktivierungspraxis der Jobcenter: Tendenziell geringe Förderung von Müttern

Die Aktivierungspraxis ist stets im Kontext des gegebenen Genderregimes zu sehen und es fragt sich, inwieweit das im SGB II formulierte Gleichstellungsziel konsequent und effektiv umgesetzt wird. Bereits eine frühe explorative Studie deutete auf eine geschlechterrollenstereotype Aktivierungs- und Betreuungspraxis hin (Rudolph 2007, S. 121–127), die sich bspw. in der überproportionalen Zuweisung von Männern in Ein-Euro-Jobs zeigte oder in der faktischen Exklusion von Müttern mit Kleinkindern von Job- oder Maßnahmeangeboten, da sie nicht als am Arbeitsmarkt verfügbar gelten. Ähnliches wurde auch im Hinblick auf Alleinerziehende beobachtet, die (wenn überhaupt) eher in Arbeitsgelegenheiten als in reguläre Beschäftigung oder Qualifizierung vermittelt werden (Auth/Langfeldt 2007, S. 146–147).

Obwohl seit den Anfangsjahren gewisse Verbesserungen bei der Implementation des Gleichstellungsziels vorgenommen wurden (s. unter 5.) und die Arbeitsmarktnachfrage allgemein gestiegen ist, hat die weitere Forschung die ersten Befunde zu einer geschlechterdifferenten Aktivierungspraxis vielfach bestätigt. So ergab die Evaluationsforschung zum SGB II, dass Mütter von Kleinkindern im Vergleich zu Frauen ohne Kinder deutlich seltener an Beratungsgesprächen mit den Jobcentern teilnehmen, während zwischen Vätern und Nichtvätern keine Unterschiede bestehen; dies gilt v.a. in Westdeutschland und hängt u.a. vom individuellen Rollenverständnis der Fachkräfte ab (IAQ u.a. 2009, S. 231). Insgesamt zeigt sich, dass typischerweise diejenigen Gruppen aus dem »Fordern und Fördern« ausgeklammert werden, die weiblich, gering qualifiziert oder arbeitsmarktfern sind und zeitliche Einschränkungen aufgrund von Kinderbetreuungsaufgaben mitbringen (Jaehrling 2009, S. 134; ähnlich: Dietz u.a. 2013). Die Reproduktion einer traditionellen häuslichen Arbeitsteilung in der Aktivierungspraxis bei BG mit Kindern zeigen auch neuere Analysen (Kopf/Zabel 2014; Stockinger/Zabel 2020). Fallstudien ergaben Praktiken des *creaming and parking*, d.h. in Paar-Bedarfsgemeinschaften konzentrieren sich Vermittlungs- und Integrationsbemühungen auf den Mann, während die Integration der Frau zurückgestellt wird (IAQ u.a. 2009; Brussig u.a. 2023). Eine rollenstereotype Praxis, hier v.a. gespeist aus rassistischen Vorurteilen und einer unentschiedenen Ausrichtung der Arbeitsmarkt- und Flüchtlingspolitik, wird auch gegenüber geflüchteten Frauen berichtet (Menke 2022; Krämer/Scherschel 2020).

Darüber hinaus verweisen Befunde auf eine im Vergleich zu Männern deutlich geringere Beteiligung von Frauen an besonders erfolgreichen, arbeitsmarktnahen Maßnahmen wie dem Eingliederungszuschuss oder betrieblichen Trainingsmaßnahmen (IAQ u.a. 2009; IAB 2022), was frühere Analysen bestätigt

(z.B. Müller/Kurtz 2002). Insofern zeigt sich, dass auch unter dem Aktivierungsparadigma die Vermittlungs- und Beratungspraxis der Geschlechtersegregation des Arbeitsmarktes und familialen Arbeitsteilungsmustern kaum etwas entgegensetzt. Auch beim Einsatz der ebenfalls betriebsnahen neueren Instrumente des »Sozialen Arbeitsmarkts« (SGB II § 16e »Eingliederungszuschuss für Langzeitarbeitslose – EvL«, § 16i »Teilhabe am Arbeitsmarkt – TaAM«) zeigen sich deutliche Geschlechterunterschiede, obwohl damit Arbeitslose mit schlechten Arbeitsmarktchancen gefördert werden sollen. So liegt der Frauenanteil bei der TaAM nur bei 38 Prozent, beim EvL nur bei einem Drittel und damit deutlich unterhalb des Frauenanteils von 44 Prozent an allen Langzeitarbeitslosen im SGB II (Martin 2022, S. 53). Dies dürfte neben einer rollenstereotypen Vermittlungspraxis an den rigiden Fördervoraussetzungen liegen: So ist ein sechs Jahre langer Leistungsbezug in den letzten sieben Jahren die Voraussetzung für die Inanspruchnahme dieser Instrumente (Betzelt 2023). Diese Voraussetzungen sind gerade für Frauen in Paar-BG aufgrund der Anrechnung von Partnereinkommen und des *gender pay gap* schwerer zu erfüllen als für Männer: Frauen in dieser Konstellation verlassen häufiger den Hilfebezug, wenn der Partner ein Einkommen oberhalb der Bedürftigkeitsgrenze der BG erzielt und erfüllen damit seltener die Voraussetzung des Langzeitbezugs. Wiederum sind Alleinerziehende unter den SGB II-Leistungsbeziehenden überdurchschnittlich häufig erwerbstätig, womit sie ebenfalls »förderschädliche« Leistungsunterbrechungen aufweisen.

Wie oben bereits angesprochen, werden auch arbeitslose NLB erheblich seltener und mit anderen (weniger erfolgreichen) Eingliederungsleistungen ›gefördert‹ und zugleich seltener ›gefordert‹ als Leistungsbeziehende (Betzelt/Schmidt 2010, 2018; DGB 2014). Qualitative Befunde weisen auf eine kritische Bewertung der Arbeitsmarktdienstleistungen durch NLB hin – berichtet wird von unzureichender und fehlerhafter Beratung sowie ungenügenden Förderangeboten (Betzelt u.a. 2017, S. 466 ff.).

23.4 Abgang aus dem SGB II: Längerer Hilfebezug, schlechtere Arbeitsmarktintegration von Frauen

Auch der Forschungsstand zur Arbeitsmarktintegration und der Dauer des Hilfebezugs verweist auf persistente Geschlechterungleichheiten:

»Frauen beziehen im Schnitt länger Leistungen aus der Grundsicherung als Männer. Das liegt auch daran, dass sie sich schwerer tun, eine bedarfsdeckende Erwerbsarbeit zu finden. So bietet der Arbeitsmarkt vor Ort Frauen und Männern zum Teil unterschiedlich gute Beschäftigungs-

chancen. Hinzu kommt, dass sich Frauen häufiger um die Betreuung von Kindern oder um die Pflege von Angehörigen kümmern.« (Bähr u.a., 2020, ohne Seitenzahl)

Zweifellos reflektieren sich in diesen Befunden bestehende Strukturen, allerdings ebenfalls die Aktivierungspraxis. Die Tatsache, dass sich »Frauen schwerer tun« einen geeigneten Arbeitsplatz zu finden, hängt (neben einer eingeschränkten Verfügbarkeit von Müttern) auch mit Qualifikationsmerkmalen und einer oft familienbedingten geringeren Berufserfahrung von Frauen im SGB II Leistungsbezug zusammen (Brussig u.a. 2023, S. 52), was auf Qualifizierungsbedarf schließen lässt.[13] Überdies gehen arbeitslose Frauen im Rechtskreis SGB II häufiger in Teilzeit- und geringfügige Beschäftigung über, was in der Regel nicht bedarfsdeckend ist (vgl. Bruckmeier/Hohmeyer 2018; Worthmann 2010).

Die Integration in den Arbeitsmarkt hängt auch von der Haushaltskonstellation ab (s. Abbildung 1).

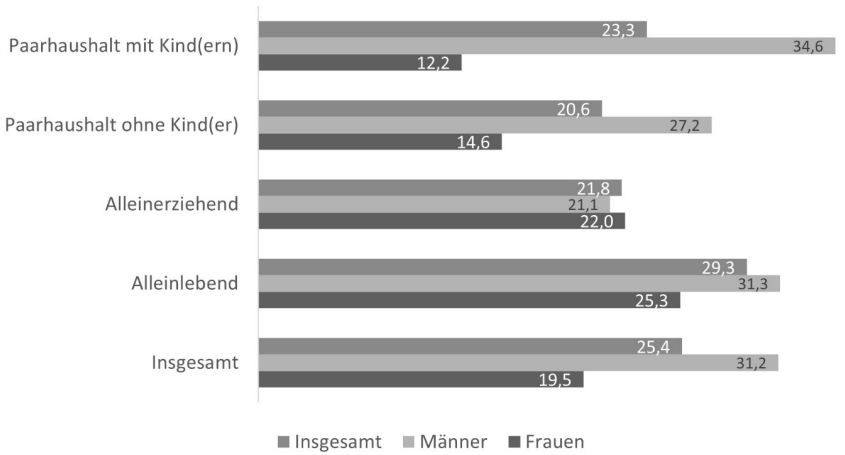


Abbildung 1: Integrationsquote nach Typ der Bedarfsgemeinschaft, 2017, in Prozent
Anteil der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, die eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, eine berufsqualifizierende Ausbildung oder eine selbständige Erwerbstätigkeit beginnen, an allen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten. Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Juli 2018.
Quelle: Bähr u.a. 2020, Abb. 3

13 Generell bleiben Frauen länger arbeitslos als Männer, die Abgangschance aus Arbeitslosigkeit (Zahl der Arbeitslosen, die eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt ergreifen, in Relation zum Arbeitslosenbestand) lag für Frauen in 2022 bei 5,54 Prozent, für Männer bei 6,63 Prozent (Statistik der BA 2023, S. 21).

In nahezu allen Konstellationen liegt die Integrationsquote von Frauen niedriger als die von Männern, besonders deutlich in Paarhaushalten mit Kindern (um 22 Prozentpunkte), aber auch in jenen ohne Kinder (13 Prozentpunkte). Dagegen fällt der Unterschied in Single-Haushalten mit sechs Prozentpunkten vergleichsweise gering aus. Neben der häuslichen Arbeitsteilung wirkt sich auch die Berufserfahrung des Partners auf die Arbeitsmarktchancen der Frauen aus: Frauen gelingt es seltener, eine Erwerbsarbeit aufzunehmen, wenn sie im Gegensatz zu ihrem Partner über weniger Berufserfahrung verfügen (Kopf/Zabel 2017). Dieser Effekt verstärkt sich noch, wenn Kinder im Haushalt leben: Mütter nehmen sowohl im Vergleich zu alleinstehenden Frauen als auch im Vergleich zu Vätern seltener eine Erwerbsarbeit auf. Frauen verlassen den Leistungsbezug häufiger als Männer ohne Erwerbsintegration, was insbesondere auf die Erwerbsintegration der Partner zurückzuführen sein dürfte (Brand/Rudolph 2014), wie auch neuere Auswertungen bestätigen (Brussig u.a. 2023, S. 50).

All diese Befunde verweisen auf die Persistenz des (modernisierten) Ernährermodells, die sich in der häuslichen Arbeitsteilung wie auch den Anliegerinstitutionen von Arbeitsverwaltung und unzureichender Kinderbetreuungsinfrastruktur niederschlägt.

23.5 Gleichstellungspolitische Schlussfolgerungen

Die Befunde erklären sich sowohl aus systemischen Zielkonflikten im SGB II als auch aus operativen Umsetzungsdefiziten des Gleichstellungsziels. Die seit Jahren konstatierten Gleichstellungsdefizite veranlassten eine neue Evaluationsstudie, die Mitte 2023 ihren Zwischenbericht vorgelegt hat (Brussig u.a. 2023) und deren zentrale Befunde hier knapp zusammengefasst werden.[14] Die Studie bestätigt im Wesentlichen die Erkenntnisse aus der hier referierten Literatur.

Erstens bestehen Zielsteuerungskonflikte zwischen der schnellen Arbeitsvermittlung zur Reduzierung der Hilfebedürftigkeit und dem Gleichstellungsziel. Denn gemäß der Aktivierungslogik konzentriert sich der Mitteleinsatz auf arbeitsmarktnah klassifizierte Gruppen und Leistungsbeziehende, während Zielgruppen mit höherem Beratungs- oder Förderbedarf nachrangig behandelt werden.

Zweitens führt diese Logik, zusammen mit dem BG-Konstrukt und einer fehlenden Genderkompetenz in den Jobcentern, zu einer Konzentration der Vermitt-

14 Basis dieser vom BMAS beauftragten Studie sind neben der Aufarbeitung des Literaturstandes Fallstudien in Jobcentern, Expertengespräche und Dokumentenanalysen (siehe https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-90088-9).

lung und Beratung auf die (rollenstereotyp) als arbeitsmarktnäher betrachteten Personen der BG, in der Regel die Männer, während Frauen, insbesondere Mütter, nachrangig behandelt werden (»sequentielle Integrationsstrategie«, Jaehrling 2010, S. 47 ff.; Brussig u.a. 2023, S. 51, 174).

Drittens werden solche geschlechterbezogenen Unterschiede in der Aktivierungspraxis mit der regional oft unzureichenden Kinderbetreuung und einer (antizipierten) diskriminierenden Arbeitgeberhaltung gegenüber Müttern gerechtfertigt (vgl. Achatz 2018, zit. in Brussig u.a. 2023, S. 52), anstatt solche Integrationshemmnisse proaktiv im Sinne des Gleichstellungsziels systematisch zu bearbeiten.

Viertens zeigt sich in der Aktivierungspraxis eine mangelnde Reflexion struktureller Geschlechterverhältnisse und der gleichstellungshinderlichen Effekte solchen Behördenhandelns (Brussig u.a. 2023, S. 172 ff.). Egalitär orientierte Handlungsweisen resultieren im Rahmen der Ermessensspielräume der Fachkräfte ggf. aus persönlichen Einstellungen Einzelner, nicht jedoch aus einer konsequenten Implementation und internen Kommunikation des Gleichstellungsziels in den Jobcentern. Stattdessen wurde Gleichstellung bislang als »Spezialthema« verankert, mit einer Konzentration auf bestimmte Gruppen wie Alleinerziehende und Modellprogramme. Die im SGB II-Bereich erst verspätet eingeführten Beauftragten für Chancengleichheit können diese Defizite allein nicht beheben und sind nicht mit Durchsetzungskompetenzen ausgestattet (vgl. Rudolph 2010). Auch die sukzessive Integration des Gleichstellungsziels in das Controlling von Grundsicherungsträgern seit 2019 hat bislang keine durchschlagende Wirkung erzielt, was auf die o.g. systematischen Defizite verweist.

Aus dieser Ursachenanalyse ergeben sich Handlungsbedarfe, die über die üblichen Ansätze verbesserter Kinderbetreuungsangebote, weiterer Modellprogramme für bestimmte Gruppen oder Gendersensitivitäts-Schulungen des Jobcenter-Personals hinausgehen. All diese sind notwendig, doch offenbar nicht hinreichend, um effektive gleichstellungspolitische Verbesserungen zu erzielen.

Systemimmanent, also innerhalb des gesetzlichen Rahmens des SGB II, bedarf es für die »durchgängige Verankerung und kohärente Steuerung und Umsetzung« von Gleichstellung in den Jobcentern eines gemeinsamen Verständnisses »im Sinne einer hierarchieübergreifenden, klar kommunizierten, für den Bereich des SGB II konkretisierten Definition und Zielstellung von Gleichstellung« sowie »systematische(r) Vorkehrungen für den Erwerb und Erhalt einer gemeinsamen Wissensbasis (Genderkompetenz)«, so resümiert der Evaluationszwischenbericht (Brussig u.a. 2023, S. 176).

Es fragt sich allerdings, ob eine solche kohärente Steuerung und Umsetzung des Gleichstellungsziels erreichbar ist, solange die gesetzliche Basis selbst Inkohärenzen aufweist und damit inkonsistente Steuerungsimpulse setzt.

Konsequenterweise müssten gesetzliche Änderungen diese Inkohärenzen im Sinne einer eindeutigen Gleichstellungsorientierung auflösen. Dies gilt für das Konstrukt Bedarfsgemeinschaft und die strikte Einkommensanrechnung in Partnerschaften ebenso wie für die pauschale Exklusion Sorgeverantwortlicher von Beratung und Vermittlung in § 10 SGB II. Gleichstellung im Sinne einer unabhängigen materiellen Existenzsicherung für alle Bürger:innen erfordert eine Individualisierung und Universalisierung der sozialen Sicherung (vgl. Daly/Scheiwe 2010) und eines Steuersystems, das Care-Arbeit unabhängig von der Ehe adäquat unterstützt (vgl. Köppl/Schratzenstaller 2019), und zugleich auf der Einnahmeseite für ausreichende Umverteilungsressourcen sorgt. Diese wären in eine bedarfsorientierte öffentliche Infrastruktur für Bildung, Erziehung und Care zu investieren, denn diese bildet die Voraussetzung eines egalitär ausgerichteten Wohlfahrts- und Genderregimes, das für die aktuellen gesellschaftlichen Herausforderungen gewappnet ist (vgl. Gough 2021).

Literatur

Achatz, Juliane/Bähr, Holger/Frodermann, Corinna/Fuchs, Michaela/Fuchs, Stefan/Hirseland, Andreas/Lietzmann, Torsten, Rossen, Anja/Zabel, Cordula (2018), Geschlechtergleichstellung im Bereich der Grundsicherung: Eine Bestandsaufnahme, IAB-Expertise, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

Auth, Diana/Langfeldt, Bettina (2007), Re-Familialisierung durch Arbeitslosengeld II?, in: Clarissa Rudolph/Renate Niekant (Hg.), *Hartz IV: Zwischenbilanz und Perspektiven* (Schriftenreihe Arbeit, Demokratie, Geschlecht, Bd. 5), Münster, S. 135–155.

Bähr, Holger/Frodermann, Corinna/Fuchs, Michaela/Lietzmann, Torsten/Rossen, Anja/Zabel, Cordula (2020), Frauen müssen mitunter höhere Hürden überwinden, um aus der Grundsicherung heraus eine Arbeit aufzunehmen, in: *IAB-Forum*, 20.03.2020, letzter Zugriff: 28.12.2023, https://www.iabforum.de/category/iab-themen/erwerbsbeteiligung-armut-und-sozialpolitik/.

Bashevkin, Sylvia (Hg.) (2002), *Women's work is never done: comparative studies in care-giving, employment, and social policy reform*, New York.

Berghahn, Sabine/Künzel, Annegret/Rostock, Petra/Wersig, Maria/Asmus, Antje/Reinelt, Julia/Liebscher, Doris/Schneider, Julia (2007), *Ehegattenunterhalt und sozialrechtliches Subsidiaritätsprinzip als Hindernisse für eine konsequente Gleichstellung von Frauen in der Existenzsicherung*, Berlin, letzter Zugriff: 01.02.2024, http://web.fu-berlin.de/ernaehrermodell/mediumfassung.pdf.

Betzelt, Sigrid (2023), Teilhabe am Arbeitsmarkt stärken – inklusiv und zielgruppengerecht, in: *Sozialer Fortschritt*, Jg. 72, H. 9–10, S. 769–773.

Betzelt, Sigrid (2018), Armut und Gender, in: Petra Böhnke/Jörg Dittmann/Jan Goebel (Hg.), *Handbuch Armut. Ursachen, Trends, Maßnahmen*, Leverkusen, S. 166–176.

Betzelt, Sigrid (2008), Universelle Erwerbsbürgerschaft und Geschlechter(un)gleichheit – Einblicke in das deutsche Aktivierungsregime unter Hartz IV, in: *Zeitschrift für Sozialreform*, Jg. 54, H. 3, S. 305–327.

Betzelt, Sigrid/Schmidt, Tanja (2018), Konstellationen der Angst. Arbeitslosigkeit mit und ohne Leistungsbezug im neuen Wohlfahrtsstaat, in: Sigrid Betzelt/Ingo Bode (Hg.), *Angst im neuen Wohlfahrtsstaat. Kritische Blicke auf ein diffuses Phänomen* (Reihe HWR Forschung), Baden-Baden, S. 147–180.

Betzelt, Sigrid/Ebach, Mareike/Schmidt, Tanja/Kedenburg, Olga (2017), Individuelle Autonomie im Status Arbeitslosigkeit ohne Leistungsbezug? Eine empirische Analyse, in: *Zeitschrift für Sozialreform*, Jg. 63, H. 2, S. 447–482.

Betzelt, Sigrid/Rust, Ursula/El-Ghazi, Mohamad/Hüter, Eliane/Schlote, Kathrin/Schwarzkopf, Manuela (2010), *Individualisierung von Leistungen des SGB II unter Berücksichtigung der familialen Unterhaltsverpflichtungen*, Baden-Baden.

Betzelt, Sigrid/Schmidt, Tanja (2010), Die Fallstricke der ›Bedarfsgemeinschaft‹: Arbeitslose ohne Leistungsbezug, in: Karen Jaehrling/Clarissa Rudolph (Hg.), *Grundsicherung und Geschlecht*, Münster, S. 180–197.

Bothfeld, Silke/Betzelt, Sigrid (2013), Activation, social citizenship and autonomy in Europe, in: Gaby Ramia/Kevin Farnsworth/Zoë Irving (Hg.), *Social Policy Review 25. Analysis and debate in social policy*, Bristol, S. 249–270.

Bothfeld, Silke/Betzelt, Sigrid (2011), Der Geschlechterbias in der deutschen Arbeitsmarktpolitik: Eine institutionelle und empirische Analyse des SGB II und SGB III, in: Ute Klammer (Hg.), *Neue Wege – gleiche Chancen. Der Erste Gleichstellungsbericht der Bundesregierung*, Wiesbaden, S. 199–251.

Brand, Ortrun/Rudolph, Clarissa (2014), Auf zu neuen Ufern? Geschlechterleitbilder im Wandel, in: *WSI-Mitteilungen*, Jg. 67, H. 2, S. 89–96.

Bruckmeier, Kerstin/Hohmeyer, Katrin (2018), *Arbeitsaufnahmen von Arbeitslosengeld-II-Empfängern: Nachhaltige Integration bleibt schwierig* (IAB-Kurzbericht Nr. 2), Nürnberg.

Brussig, Martin/Hunger, Katrin/Kirchmann, Andrea/Kirsch, Johannes/Klee, Günther/Pimminger, Irene/Puxi, Marco/Roth, Eva/Schafstädt, Christin/Schilling, Katharina (2023), *Gleichstellungsimpulse im SGB II Zielsteuerungssystem: Zwischenbericht*, BMAS, FB623, Berlin, letzter Zugriff: 28.04.2024, https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-90088-9.

Dackweiler, Regina-Maria/Rau, Alexandra/Schäfer, Reinhild (Hg.) (2020), *Frauen und Armut – Feministische Perspektiven*, Opladen.

Daly, Mary/Scheiwe, Kirsten (2010), Individualisation and Personal Obligations. Social Policy, Family Policy, and Law Reform in Germany and the UK, in: *International Journal of Law, Policy and the Family*, Jg. 24, S. 177–197.

Dern, Susanne/Wersig, Maria (2020), Armutsrisiko Unterhaltsabhängigkeit – Der Spuk der Ernährerfamilie und seine Folgen für Einelternfamilien, in: Regina-Maria Dackweiler/Alexandra Rau/Reinhild Schäfer (Hg.), *Frauen und Armut – Feministische Perspektiven*, Opladen u.a., S. 143–167.

DGB-Bundesvorstand (2014), *Nichtleistungsempfängerinnen und -empfänger. Analyse einer in der Arbeitsmarktpolitik wenig bekannten Personengruppe, die in jüngster Zeit wieder größer wird* (arbeitsmarktaktuell 4), Berlin.

Dietz, Martin/Kupka, Peter/Ramos Lobato, Philipp (2013), *Acht Jahre Grundsicherung für Arbeitsuchende. Strukturen – Prozesse – Wirkungen* (IAB Bibliothek 347), Nürnberg.

Gough, Ian (2021), *Two scenarios for sustainable welfare. New ideas for an eco-social contract* (ETUI Working Papers 2021.12), Brüssel.

IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2022), *Drei Jahre Teilhabechancengesetz – ein Blick zurück und nach vorn aus Sicht der IAB-Forschung*, letzter Zugriff: 08.09.2022, https://www.iabforum.de/drei-jahre-teilhabechancengesetz-ein-blick-zurueck-und-nach-vorn-aus-sichtder-iab-forschung/.

IAQ – Institut Arbeit und Qualifikation/FIA/GendA (2009), *Bewertung der SGB II-Umsetzung aus gleichstellungspolitischer Sicht. Evaluation der Wirkungen der Grundsicherung nach § 55 SGB II. Abschlussbericht* (BMAS-Forschungsbericht 396), Berlin.

Jaehrling, Karen (2009), Aktivierung oder Exklusion? Genderrelevante Befunde zu Zugangschancen und Erwerbspflichten im SGB II, in: Sigrid Betzelt/Joachim Lange/Ursula Rust (Hg.), *Wer wird ›aktiviert‹ – und warum (nicht)? Erste Erkenntnisse zur Realisierung der gleichstellungspolitischen Ziele des SGB II* (Loccumer Protokolle 79–08), Loccum, S. 111–141.

Jaehrling, Karen (2010), Alte Routinen, neue Stützen – Zur Stabilisierung von Geschlechterasymmetrien im SGB II, in: Karen Jaehrling/Clarissa Rudolph (Hg.), *Grundsicherung und Geschlecht*, Münster, S. 39–56.

Jaehrling, Karen/Rudolph, Clarissa (Hg.) (2010), *Grundsicherung und Geschlecht. Gleichstellungspolitische Befunde zu den Wirkungen von Hartz IV* (Bd. 14), Münster.

Kopf, Eva/Zabel, Cordula (2017), Frauen im SGB II – welche Rolle spielt der Partner?, in: *Forum Arbeit*, H. 2, S. 6–11.

Kopf, Eva/Zabel, Cordula (2014), *Active labour market programmes for women with a partner. Challenge or replication of gender roles?* (IAB Discussion Paper Nr. 6), Nürnberg.

Köppl, Angela/Schratzenstaller, Margit (2019), Ein Abgabensystem, das (Erwerbs-)Arbeit fördert, in: Irmi Seidl/Angelika Zahrnt (Hg.), *Tätigsein in der Postwachstumsgesellschaft*, Marburg, S. 207–225.

Krämer, Anna/Scherschel, Karin (2020), Prekarität, Gender und Flucht, in: Regina-Maria Dackweiler u.a. (Hg.), *Frauen und Armut – Feministische Perspektiven*, Opladen u.a., S. 342–361.

Lewis, Jane (2003), Erwerbstätigkeit versus Betreuungsarbeit, in: Ute Gerhard/Trudie Knijn/Anja Weckwert (Hg.), *Erwerbstätige Mütter. Ein europäischer Vergleich*, München, S. 29–52.

Martin, Andrea (2022), Die Förderung von Frauen und Alleinerziehenden im Sozialen Arbeitsmarkt, in: *Archiv für Wissenschaft und Praxis der Sozialen Arbeit*, H. 4, S. 52–59.

Menke, Katrin (2022), Arbeitsmarktaktivierung im Interesse geflüchteter Frauen? Arbeitsverwaltung an ihren Grenzen, in: *WSI-Mitteilungen*, Jg. 75, H. 1, S. 66–71.

Müller, Petra/Kurtz, Beate (2002), Aktive Arbeitsmarktpolitik und Gender Mainstreaming: Strukturen von Teilnahme und Verbleib bei ausgewählten Instrumenten der Bundesanstalt für Arbeit, in: Gerhard Engelbrech (Hg.), *Arbeitsmarktchancen für Frauen* (Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 258), Nürnberg, S. 207–260.

Rudolph, Clarissa (2007), Gleichstellungspolitik als Luxus – Wandel und Persistenz von Geschlechterverhältnissen bei der Hartz-IV-Umsetzung, in: Clarissa Rudolph/Renate Niekant (Hg.), *Hartz IV: Zwischenbilanz und Perspektiven* (Schriftenreihe Arbeit, Demokratie, Geschlecht, Bd. 5), Münster, S. 110–134.

Rust, Ursula (2010), Fiktive (Nicht-)Hilfebedürftigkeit als eine Fehlsteuerung des SGB II, in: Christine Hohmann-Dennhardt/Marita Körner/Reingard Zimmer (Hg.), *Geschlechtergerechtigkeit. Festschrift für Heide Pfarr*, Baden-Baden, S. 430–441.

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2008), *Arbeitsmarkt 2007* (Amtliche Nachrichten der BA, Sondernummer 2), Nürnberg.

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2023), *Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2022*, Nürnberg.

Stockinger, Bastian/Zabel, Cordula (2020), *Bewertung der Betreuung und Beratung in den Jobcentern. Leistungsberechtigte bedürfen oft besonderer Unterstützung* (IAB-Kurzbericht Nr. 23), Nürnberg.

Wersig, Maria/Künzel, Annegret/Berghahn, Sabine (2006), Ehezentrierung statt staatsbürgerlicher Solidarität der Geschlechter – wohin führen die Reformen im deutschen System der Existenzsicherung?, in: Ursula Degener/Beate Rosenzweig (Hg.), *Die Neuverhandlung sozialer Gerechtigkeit. Feministische Analysen und Perspektiven*, Wiesbaden, S. 301–319.

Worthmann, Georg (2010), Erwerbsintegration von Frauen im SGB II: kurzfristige Strategien statt Gleichstellung, in: Karen Jaehrling/Clarissa Rudolph (Hg.), *Grundsicherung und Geschlecht*, Münster, S. 102–116.

24. Das Optionszeitenmodell aus feministischer Perspektive: Gleiche Zeit für alle?

Hanna Völkle und Karin Jurczyk

Hanna Völkle, M.A. ist Politökonomin und Sozialwissenschaftlerin und forscht zur feministisch-ökologischen Ökonomie der Zeit sowie zu Zeitpolitik. Zwischen 2021 und 2024 arbeitete sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Harriet Taylor Mill-Institut für Ökonomie und Geschlechterforschung der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin. Sie engagiert sich im »Netzwerk Vorsorgendes Wirtschaften« sowie im Netzwerk »Care-Macht-Mehr«.

Dr. Karin Jurczyk forschte an den Sonderforschungsbereichen 101 und 333 der Universität München und lehrte an verschiedenen Universitäten. Von 2002 bis 2019 leitete sie die Abteilung Familie und Familienpolitik am Deutschen Jugendinstitut (DJI) in München. Arbeitsschwerpunkte sind berufliche und private Arbeit, Geschlechterverhältnisse, *Care* und Zeit(politik), *Doing Family* und Alltägliche Lebensführung. Ihre aktuellen Aktivitäten sind die Weiterarbeit am »Optionszeitenmodell« im Vorstand der Deutschen Gesellschaft für Zeitpolitik e.V. (DGfZP) sowie ein Engagement im Netzwerk »Care-Macht-Mehr«.

Zusammenfassung:

- Zeit ist nicht neutral, sondern von Geschlechterverhältnissen geprägt. Frauen leisten mehr unbezahlte Sorgearbeit und sind oft zeitarm. Eine feministische Zeitpolitik muss dies ändern und zu einer gerechteren Verteilung von Sorgearbeit beitragen.
- Das Optionszeitenmodell mit seinen individuellen Ziehungsrechten für Sorge-, Bildungs- und Selbstsorgezeiten bietet eine Möglichkeit, die traditionelle Arbeitsteilung aufzubrechen und Zeitsouveränität für alle zu ermöglichen.
- Zentral sind dabei flexible Entnahmezeitpunkte, die Unabhängigkeit vom Familienstand und eine finanzielle Absicherung für alle. Die Vielfalt von Lebensentwürfen jenseits der binären Geschlechterordnung kann so anerkannt werden.

– Eine intersektionale Perspektive ist notwendig, um die Berücksichtigung von Klasse, Ethnizität und weiteren Differenzkategorien zu gewährleisten und Ungleichheiten zu vermeiden.

In diesem Beitrag soll das Optionszeitenmodell aus feministischer Perspektive analysiert werden. Dazu wird in einem ersten Schritt herausgearbeitet, weshalb Zeitfragen stets Geschlechterfragen einschließen. Wenn also (neue) Arbeitszeitpolitiken diskutiert werden, ist es notwendig, geschlechterpolitische Perspektiven miteinzubeziehen, um nicht Gefahr zu laufen, bestehende Ungleichverhältnisse zu reproduzieren. Als eine mögliche zeitpolitische Neuausrichtung wird dann das Konzept des Optionszeitenmodells daraufhin untersucht, inwiefern es zu mehr Geschlechtergleichstellung sowie zu mehr sozialer Gleichheit am Arbeitsmarkt beitragen kann und worin womöglich die Barrieren und Grenzen des Modells in der praktisch-politischen Umsetzung liegen. Der Beitrag schließt mit Ideen, wie das Optionszeitenmodell aus einer intersektional verstandenen feministischen Perspektive weiterentwickelt werden könnte.

24.1 Verteilung von Zeiten als Geschlechterthema

Auf den ersten Blick scheint Zeit etwas zu sein, das für alle gleich ist, denn der Tag hat für alle Menschen 24 Stunden. Zu Geld und finanziellen Ressourcen hingegen haben Menschen ganz unterschiedliche Zugänge; dafür werden die Begriffe Armut und Reichtum genutzt. Doch auch der Tag ist nicht für alle wirklich gleich lang: Auf einer deskriptiven Ebene macht bereits der sogenannte *gender time gap* die unterschiedliche Verteilung von Zeit entlang geschlechtsbezogener Grenzen deutlich. Dies zeigen die Angaben von Frauen[1] und Männern in Zeitverwendungserhebungen (ZVE) dazu, wie viel Zeit sie jeweils für Lohnarbeit, unbezahlte Sorgearbeit, Freizeit oder ehrenamtliches Engagement aufbringen. Aus solchen Erhebungen, die in Deutschland alle zehn Jahre durchgeführt werden (aktuell 2022/23), ist bekannt, dass Männer mehr Zeit mit Lohnarbeit[2] verbringen.

1 Wenn in diesem Text von »Frauen« oder »weiblichen« Personen gesprochen wird, sind alle Personen gemeint, die sich als Frauen identifizieren, mit dem Begriff »Männer« / »männliche« Personen, die sich als Männer identifizieren. Die geschlechterinklusiven Formulierungen im Text möchten auch jene Menschen einschließen, für die diese binäre Struktur nicht passt. Bei den datenliefernden Institutionen sind die Daten binär erhoben und lassen keine Unterscheidung als jene nach Frau/Mann zu – das ist eine dringend zu füllende Leerstelle.

2 Laut ZVE 2022/2023 verbringen Männer wöchentlich 23:48 Stunden mit Lohnarbeit, Frauen hingegen 16:00 Stunden. Unbezahlte Sorgearbeit leisten Frauen wöchentlich 29:52 Stunden; bei Männern sind es 20:42 Stunden. https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Einkommen-Konsum-Lebensbedingungen/Zeitverwendung/Ergebnisse/_inhalt.html#805174 (abgerufen am 8.9.2024).

Frauen hingegen verwenden mehr Zeit pro Tag für unbezahlte Sorgearbeit wie etwa Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen, soziale Beziehungen, aber auch die Organisation von Einkäufen und Terminen, Bettenmachen, Wäschewaschen und vieles mehr. Sie haben durchschnittlich weniger zusammenhängende und planbare Freizeit (Statistisches Bundesamt 2015; Bittman/Wajcman 2000) und bringen sich aufgrund überlanger Gesamtarbeitszeiten für Lohnarbeit und unbezahlte Care-Arbeit auch geringfügig weniger ehrenamtlich ein. Die sogenannte *time poverty* (Zeitarmut) hat lebenslange, sich kumulierende, aber auch ganz akute Folgen. Von Zeitarmut sind diejenigen betroffen, die – vergleichbar mit der Messung von materieller Armut – angeben, weniger als die Hälfte der durchschnittlichen freien Zeit zur Verfügung zu haben (Garhammer 2002). Das Zeitarmuts-Konzept, 1977 von Clair Vickery entwickelt, adressiert den Mangel an selbstbestimmter und freier Zeit. Es wird inzwischen in etlichen internationalen Studien verwendet (Barcelona Time Use Week Initiative 2021; Coffey u.a. 2020). Die mentale und die körperliche Gesundheit leiden darunter, wenn Menschen im zeitlichen Dauerstress sind, insbesondere wenn dies mit einem hohen *Mental Load*, also der Verantwortung für die Organisation vieler gleichzeitiger Aufgaben, verbunden ist (Schutzbach 2021). Zeitarmut macht also krank, mündet häufig in Einkommensarmut und schränkt Selbstständigkeit und Teilhabe ein. All dies betrifft insbesondere Frauen.

24.2 Kriterien feministischer Zeitpolitik

Die Frage der Verteilung von Zeit zwischen den Geschlechtern als Gerechtigkeitsfrage (Dengler u.a. 2024, S. 13) ist eng mit Zeitwohlstandsdimensionen verknüpft, allen voran der Selbstbestimmung über Zeit, aber auch des Tempos, der Dauer, Lage und Planbarkeit von Zeit (Boes 2022; Rinderspacher 2019): In all diesen Dimensionen sind Frauen benachteiligt. Eine (geschlechter-)gerechte Zeitpolitik fokussiert darauf, wer über wie viel Zeitsouveränität verfügt, und tangiert damit (ungleiche) Machtverhältnisse (Bücker 2022). Zeitsouveränität ist ein erstes Kriterium für feministische Zeitpolitik.

Ein zweites Kriterium ist die Vielfalt von Zeiten. Zusätzlich zu den Zeiten für Erwerb brauchen Individuen auch in industrialisierten Gesellschaften Zeit für Sorgearbeit und soziale Reproduktion.[3] Diese meist unbezahlten Reproduktionszeiten sind die nach wie vor marginalisierte Grundlage für Lohnarbeit und damit

3 Der Begriff »soziale Reproduktion« rückt die alltägliche zwischenmenschliche Arbeit in den Mittelpunkt der Analyse, da sie buchstäblich die Gesellschaften erneuert und aufrechterhält: »*Social reproduction is the fleshy, messy, and indeterminate stuff of everyday life.*« (Katz, 2001, S. 711).

auch für »produktive« ökonomische Sektoren. Die »Vier-in-einem Perspektive« von Frigga Haug (2011) ergänzt Erwerbs- und Sorgearbeitszeiten um Zeiten für politisches Engagement sowie für Muße und Kreativität. Zeit ist aber mehr als eine Zeitmenge: »Zeit ist Leben« (DGfZP 2005) und umfasst alle Prozesse des Lebendigen wie etwa die circadiane Rhythmik (endogene Schlaf-Wach-Rhythmen) oder die Vergänglichkeit alles Lebendigen. Zeit ist Rhythmus (Wiederholung des Ähnlichen), Dauer (Zeitspanne bestimmter Länge) und Tempo (skalares Zeitmaß für Geschwindigkeit) in der Natur, in der Gesellschaft und im menschlichen Zusammenleben, wo Zeit als Mittel zur sozialen Koordination (etwa von Verabredungen) dient (Elias 1988). Dimensionen der Vielfalt von Zeiten, die sich vor allem auf die Qualität von Zeit beziehen, sind Eigen- und Prozesszeiten. »Eigenzeiten« (Adam 1999; Hofmeister 1999; Mückenberger 2022) verweisen darauf, dass eine bestimmte Tätigkeit so lange (an-)dauert, bis sie erledigt ist und nicht dann, wenn eine uhrenzeitliche Vorgabe dies anzeigt (etwa Füttern). In der Arbeitswelt ist diese Art des Zeitverständnisses beispielsweise die Grundlage für Vertrauensarbeitszeiten, wo Arbeitnehmenden maximale Souveränität mit Blick auf die konkrete Verwendung und Priorisierung ihrer vertraglich festgehaltenen Arbeitszeit zugestanden wird. Prozesszeiten oder »prozessuale Zeiten« (Doucet 2023; Davies 1994) betonen etwa im Bereich der Pflege die spezifischen zeitlichen Qualitäten (etwa rhythmische Wiederholung von Waschen und Wickeln) und Intensitäten (etwa unmittelbarer, nicht aufschiebbarer Bedarf) von Handlungen. Aufgrund der Ausdifferenzierung und Hierarchisierung gesellschaftlicher Sphären sind diese verschiedenen Zeiten mit ihren unterschiedlichen Logiken gegenüber der nutzenmaximierenden Erwerbszeit neu ins Recht zu setzen und in ihrem Zusammenhang zu betrachten. Feministische Zeitpolitik umfasst diese Vielfalt von Zeiten und hat sowohl ihre gesellschaftliche als auch ihre interpersonale Relevanz im Blick.

Ein drittes Kriterium ist die Diversität individueller zeitlicher Bedarfe im Alltag und Lebensverlauf, die von tradierten, aber auch neu gesetzten Zeitnormen (Stichwort: Vier-Tage-Woche) abweichen. Individuelle zeitliche Bedarfe bedürfen der Anerkennung neben kollektiven Zeitregulierungen (Stichwort: Vier-Tage-Woche). Dies gilt beispielsweise für junge Auszubildende, die Angehörige zu Hause pflegen oder Menschen, die in der Lebensmitte ein Studium beginnen und dafür in ihrem Job Arbeitszeiten reduzieren möchten. Solche beispielhaften Zeitbedarfe widersetzen sich der sogenannten Chrononormativität (Knopf u.a. 2022), die davon ausgeht, dass sprichwörtlich alles im Leben seine Zeit hat und geordnet aufeinander folgt. Feministische Zeitpolitik erkennt die verschiedenen und wechselhaften zeitlichen Bedarfe an und fordert damit, politische Rahmenbedingungen zu etablieren, die vielen statt nur einigen ermöglichen, ihre individuellen zeitlichen Bedarfe (gleichzeitig) zu befriedigen, ohne sanktioniert zu werden.

Ein viertes Kriterium – das der Intersektionalität – verschiebt den Fokus feministischer Zeitpolitik von einer gleichstellungsorientierten Zeitverteilung zu weiteren Dimensionen sozialer Ungleichheiten und Vulnerabilitäten. Eine intersektionale Perspektive erlaubt das faktische Sichtbarmachen und analytische Dekonstruieren der komplexen Verwobenheiten von machtasymmetrischen (Un-)Gerechtigkeiten, die auf Kategorien wie sozialer Klasse, ethnischer Zugehörigkeit, *race*, Religion, körperlichen und mentalen Fähigkeiten oder Alter beruhen (Beier 2023). Bezogen auf zeitliche Bedarfe unbezahlter Sorgearbeit kann die intersektionale Perspektive also mehr als nur geschlechtsbezogene Ungleichverhältnisse dekonstruieren (Doucet 2023), sie richtet sich auf soziale Gerechtigkeit und (Zeit-)Gerechtigkeit für alle. Es geht also nicht darum, dass (Arbeits-)Zeitpolitik es Manchen aufgrund ihrer sozio-ökonomischen Privilegien erlaubt, ohne Lohnausgleich freiwillig in eine Vier-Tage-Woche zu wechseln, sondern vielmehr darum, auf partizipatorischem Weg kollektive zeitpolitische Lösungen für viele, statt nur für einige zu finden.

Und schließlich versteht sich feministische Zeitpolitik als Querschnittspolitik, denn zum einen ist Zeit Leben, also in allen Lebensbereichen und -prozessen enthalten, und zweitens werden in allen Politikbereichen auch zeitliche Themen mitverhandelt. So hat die Debatte um Erwerbsarbeitszeiten nicht nur arbeitspolitische, sondern auch gesundheitliche oder klimapolitische Implikationen (Erdmann u.a. 2022). Und die Steuerpolitik entscheidet mit über die Zeitverwendung auf Haushaltsebene, wenn etwa durch das Ehegattensplitting Anreize für eine traditionelle Arbeitsteilung gesetzt werden.

24.3 Relevanz feministischer Arbeitszeitpolitik

Feministische Zeitpolitik bezieht sich nicht nur auf den Erwerbsbereich, es geht ihr um zeitpolitische Interdependenzen zwischen verschiedenen Bereichen und um eine Kritik an der Dominanz von Erwerbsarbeitszeit. Dennoch hat die Frage, wie (viel) wir (erwerbs-)arbeiten, Auswirkungen auf unsere Lebensverhältnisse, unsere Mit- und Umwelt und damit auf bestehende Macht- und Ungleichverhältnisse sowie Zeitgerechtigkeit. Die kontrovers geführte Diskussion darum, ob alle mehr oder weniger erwerbsarbeiten sollten (Winker 2021; Krull 2023) oder ob Frauen genauso lang erwerbsarbeiten sollten wie Männer (Hüther u.a. 2021), ist nicht nur relevant für eventuelle Folgewirkungen auf den Arbeitsmarkt (Stichwort Fachkräftemangel), sondern auch dafür, wie die grundlegenden strukturellen Unterschiede in der Zeitverwendung behoben werden können und vor allem, wie dabei die Notwendigkeit von Sorgezeiten anerkannt wird. Die vielfach diagnostizierte Care-Krise, die nach wie vor wirksame Zuweisung von

Sorgearbeit an Frauen und die damit verbundenen Geschlechterungleichheiten (Jurczyk 2015), ist ein entscheidendes Argument für die hier vorgenommene Fokussierung auf das Verhältnis von Erwerbs- und Sorgezeiten.

Mit Blick auf eine geschlechtergerechtere Auf- und Verteilung von Zeit(en) konzentriert sich dieser Beitrag nicht auf die tägliche, sondern auf die Verlaufsperspektive. Es werden also nicht einzelne Arbeitstage oder -wochen in den Blick genommen, wie dies etwa bei der Vier-Tage-Woche geschieht, sondern der gesamte Lebens-/Erwerbsverlauf (Klammer 2024). Dafür sprechen vier Argumente:

1. kumulierte individuelle Risiken wie Karriereeinbußen und Altersarmut im Lebens-/Erwerbsverlauf etwa durch Erwerbsminderung;
2. wechselnde zeitliche Bedarfe im Lebens-/Erwerbsverlauf;
3. ungleiche Verteilung von Belastungen im Lebens-/Erwerbsverlauf (Stichwort: Rush-Hour des Lebens) und
4. diskontinuierliche Lebens-/Erwerbsverläufe.

Derzeit gibt es kaum ausgearbeitete zeitpolitische Vorschläge, die sowohl die Geschlechtergerechtigkeit, die Care-Krise als auch die sich wandelnde Arbeitswelt aus einer Erwerbsverlaufsperspektive in den Blick nehmen.[4] Ein aktuelles zeitpolitisches Alternativkonzept ist das Optionszeitenmodell, das zeigt, wie Erwerbs-, Lern- und Sorgearbeitszeiten in ein anderes Verhältnis zueinander gesetzt werden und dabei gleichzeitig flexibel für individuelle Zeitbedarfe bleiben könnten.

24.4 Das Optionszeitenmodell für »atmende Lebensläufe«

Das Modell geht davon aus, dass weder pauschale noch nur auf situative Bedarfe und einzelne Lebensphasen gerichtete Konzepte (wie 30-Stunden-Woche oder Elternzeit) passend sind, um Zeitstress von Menschen grundsätzlich zu mindern und Geschlechtergerechtigkeit herbeizuführen. Die Entgrenzung von Erwerbs-, Familien- und Geschlechterverhältnissen führt bei der gleichzeitig fortbestehenden rechtlichen Orientierung an der männlichen »Normalbiografie«, die das Erwachsenenleben einseitig auf vollzeitige Erwerbsarbeit hin orientiert und Erwerbsunterbrechungen oder -reduktionen bestraft, nicht nur in der sogenannten Rush-Hour des Lebens zu Zeitstress, sondern auch darüber hinaus. Zudem erfordert die sich stetig verändernde Arbeitswelt (Stichwort: Digitalisierung) lebenslanges Lernen. Es braucht ein neues sozialpolitisches Gesamtmodell, das

4 In ihrer »Vier-in-einem Perspektive« wird Frigga Haug (2011) zwar konkret, was die zeitlichen Bedarfe für verschiedene Tätigkeiten anbelangt, lässt allerdings weitestgehend offen, wie ihre Perspektive zeitpolitisch umzusetzen ist.

eine bedarfsorientierte und selbstbestimmte Gestaltung von Erwerbsverläufen ermöglicht, unterschiedliche gesellschaftlich relevante Tätigkeiten einbezieht und (Geschlechter-) Gerechtigkeit berücksichtigt.

Die Metapher der »atmenden Lebensläufe« veranschaulicht das Konzept: Alle Menschen sollen in ihrem Erwerbsverlauf zwischen Phasen von Erwerbsarbeit, privater Fürsorge, Ehrenamt, Weiterbildung und Selbstsorge selbstbestimmt wechseln bzw. diese bei Arbeitszeitreduzierungen miteinander kombinieren können. Das Optionszeitenmodell bedeutet einen konsequenten Abschied von der Norm der männlichen Normalbiografie mit den drei Phasen Ausbildung, Erwerb und Rente, die sich am Idealtypus des Familienernährers orientiert (Abbildung 1).

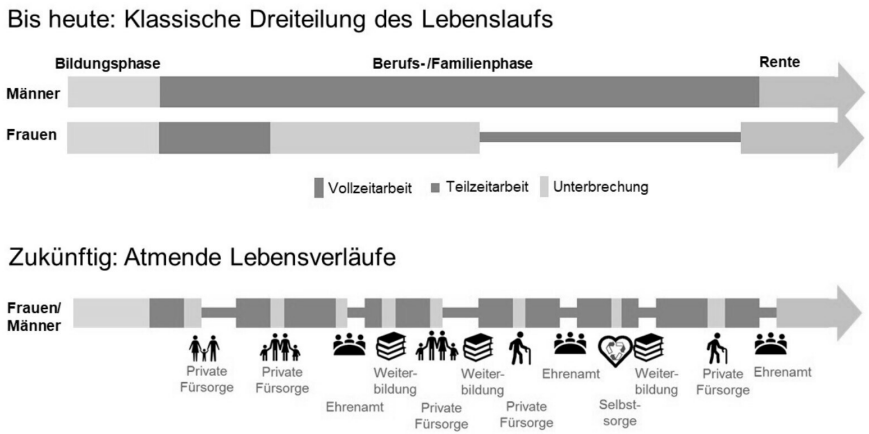


Abbildung 1: Phasen eines dreigliedrigen Lebenslaufs und der atmende Lebenslauf
Quelle: Jurczyk/Mückenberger 2020.

Es löst die Leitbilder des geschlechtlich konnotierten Ernährer- sowie des Zuverdienermodells ab, die bislang das Verhältnis von Erwerbsarbeit und unbezahlter Sorgearbeit steuern. Es wendet sich aber ebenso gegen das sogenannte *adult-worker*-Modell, das Zweiverdiener-Vollzeitmodell, das die Notwendigkeit von Sorgearbeit ignoriert. In einem interdisziplinären Forschungsprojekt wurden zeit- und geldpolitische Eckpunkte dieses Modells[5] ausgearbeitet, von denen hier einige genannt werden (siehe ausführlich Jurczyk/Mückenberger 2020).

5 Details zum Optionszeitenmodell finden sich in https://www.fis-netzwerk.de/foerderung/gefoerderte-projekte/forschungsprojekte/selbstbestimmte-optionszeiten-im-erwerbsverlauf/

24.4.1 Umfang und (flexible) Zusammensetzung des Gesamtzeitbudgets

Die Idee des Optionszeitenbudgets ist, jeder Person einen bestimmten Anteil der Lebensarbeitszeit für gesellschaftliche Tätigkeiten zur Verfügung zu stellen, die sich in einem Drei-Ringe-Modell abbilden lassen (Jurczyk/Mückenberger 2020, S. 20). Im Kern steht die private und soziale Sorgearbeit bzw. die Sorge für Kinder, Alte und Kranke, sei es im familialen Rahmen oder auch als *social care* im zivilgesellschaftlichen Engagement. Im zweiten Ring findet sich die Weiterbildung und im dritten schließlich die Selbstsorge, die die Basis sowohl für Erwerbs- wie für Sorgefähigkeit und persönliche Entfaltung ist. Hergeleitet wurden diese Zeitbudgets durch Analysen der Zeitverwendungserhebung von 2012/13 sowie dem Abgleich mit ermittelten Zeitbedarfen weiterer Studien (Jurczyk/Mückenberger 2020, S. 170 ff.). Rein rechnerisch wurde das Gesamtvolumen auf durchschnittlich neun Jahre für Optionszeiten geschätzt, die jeder Person in ihrem Erwerbsverlauf mit Eintritt in das Erwerbsleben mittels sogenannter Ziehungsrechte[6] zustünden.

Das Optionszeitenbudget setzt sich zusammen aus einem Zeitvolumen für Care von sechs Jahren, die wiederum aus drei Jahren für Kinderbetreuung, ein bis zwei Jahren für Pflege sowie einem halben bis einem Jahr für das Ehrenamt errechnet wurden.[7] Dazu kommt ein Zeitvolumen für Weiterbildung von etwa zwei Jahren sowie für persönliche Auszeit von rund einem Jahr. Die Nutzung dieser Zeitvolumina soll möglichst flexibel sein, allerdings sind die sechs Jahre Sorgezeit auf die verschiedenen Sorgetätigkeiten für Pflege und Kinderbetreuung zu verteilen, sowohl im privat-familialen als auch im sozial-ehrenamtlichen Bereich. Damit wird die Sorgearbeit vom traditionellen Familienprinzip gelöst, denn nicht alle Menschen haben eigene Kinder oder pflegebedürftige Eltern, möchten aber gerne entsprechende Aufgaben für andere bzw. die Gesellschaft übernehmen. Das Care-Zeit-Budget kann nur für Care verwendet werden, es verfällt ansonsten und kann nicht etwa in längere Bildungszeiten umgewandelt werden. Es handelt sich um ein an die (sorgende) Person gebundenes Ziehungsrecht: Das bedeutet, wenn mehrere Personen (Paare, Eltern, Geschwister etc.) Sorgearbeit leisten, erhöht sich potenziell das Zeitvolumen für Care, da jede sorgende Person über ein solches Budget verfügt. Zudem verlängert sich die Entnahmedauer bei anteiliger Nutzung durch Arbeitszeitverkürzung statt -un-

6 Ziehungsrechte (Mückenberger 2007) sind das technische Instrumentarium für die Handhabung des Optionszeit-Budgets mit einer zeitlichen und einer geldlichen Komponente.

7 Inwieweit diese Durchschnittswerte bei einer überdurchschnittlichen Kinderzahl oder erhöhtem Pflegeaufwand dynamisiert und differenziert werden müssen, ist genauer zu diskutieren (Jurczyk/Mückenberger 2020, S. 197 ff.)

terbrechung. Optionszeiten können dann in Anspruch genommen werden, wenn sie gebraucht werden (allerdings in Abstimmung mit betrieblichen Belangen), die Entnahmezeitpunkte unterliegen keiner erneuten Altersnormierung – weder der Sorgenden noch der Versorgten.

24.4.2 Finanzierungsmodi, soziale Absicherung und kollektivrechtliche Unterstützung

Da mit der Reduktion bzw. Unterbrechung von Erwerbsarbeit Einkommensverluste/-einbußen verbunden sind, bedarf es einer Entgeltersatzstruktur sowie eines Finanzierungsrahmens. Dabei muss erstens fair verteilt werden, wem die Lasten welcher Ziehungsrechte auferlegt werden; zweitens müssen Einkommen so gestaltet werden, dass die Ziehung der Optionszeiten reale Durchsetzungschancen für alle erhalten. Der vorgeschlagene Verteilungsrahmen differenziert nach Zwecken, für die Ziehungsrechte eingeräumt werden, bewertet diese Zwecke nach gesellschaftlichen Wert- und Nützlichkeitskriterien und orientiert daran die Adressat*innen der (finanziellen) Lastentragung. Entlang dem Drei-Ringe-Modell werden Kriterien der Lastenverteilung systematisiert, demzufolge die Lasten diejenigen zu tragen haben, denen die Wahrnehmung des Ziehungsrechts in erster Linie dient. Dies bedeutet, dass Freistellungen für Care-Tätigkeiten, die der Gesellschaft dienen, auch von dieser über öffentliche Mittel bzw. Steuern zu finanzieren sind. Zeitoptionen für Weiterbildung dienen primär den Anliegen von Unternehmen und Arbeitsmarkt (berufliche Qualifizierung) und ist damit von diesen über Finanzierungspools zu tragen. Die dritte Gruppe von Zeitoptionen dient primär den Individuen (Entfaltung und Selbstsorge), deshalb werden ihnen selbst die meisten finanziellen Lasten auferlegt. Mit Ziehungsrechten muss also ein gemischtes System der Finanzierung (Entgelt-, Entgeltersatzzahlung, Eigenmittel etc.) einhergehen.

Es muss jedoch vermieden werden, dass das Modell sozial selektiv wirkt, also nur von Gutverdienenden und gesichert Beschäftigten in Anspruch genommen werden kann. Vorgeschlagen wird deshalb eine finanzielle Sockelung durch ein »situatives« Grundeinkommen bzw. einem erwerbsunabhängigen Mindesteinkommen (Jurczyk/Mückenberger 2020, S. 207 ff), also eine finanzielle Mindestausstattung bestimmter Gruppen nur in solchen Situationen, in denen die Ziehungsrechte in Anspruch genommen werden. Ein solcher, über der Grundsicherung bzw. dem Bürgergeld liegender Sockel führt bei Erwerbslosen und Niedrigverdienenden zu einer Aufstockung ihres Einkommens, wenn und solange sie Tätigkeiten verrichten, für die Ziehungsrechte bestehen.

Zusätzlich bedarf es eines flankierenden betrieblichen und tariflichen Unterstützungsgefüges, um Barrieren einzelner Beschäftigter bei der Wahrnehmung ihrer individuellen Zeitoptionen zu überwinden. Würden etwa ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats in Fragen der Vereinbarkeit gestärkt oder würden die im Wahlarbeitszeit-Gesetzentwurf vorgeschlagenen (Kocher u.a. 2013), betrieblichen Aushandlungsmechanismen Wirklichkeit, so wäre ein Schritt zur Effektivierung dieser Individualrechte getan. So würde die Entwicklung einer neuen Normalität für Individuen auch kollektivrechtlich flankiert und getragen.[8]

24.4.3 Potenziale des Modells für geschlechtergerechte Sorgearbeitszeiten

Unser Gesellschafts- und Wirtschaftssystem beruht nicht nur auf Erwerbsarbeit, sondern ist auf (unbezahlte) Sorgearbeit angewiesen, die vor allem von Frauen und Mädchen geleistet wird. Dieser Gender-Care-Gap korreliert mit dem *gender-time-gap* (Sachverständigenkommission 2017). Fast jede zweite Frau erwerbsarbeitet mit verringerter Wochenarbeitszeit. Aus fehlender Zeit für Erwerbsarbeit ergibt sich spätestens mit dem Renteneintritt materiell-finanzielle Armut. »Inequalities in the ways that time is used and valued are therefore part of a vicious circle that leaves many women economically dependent and vulnerable to exploitation and domestic abuse« (Bryson 2007, S. 2). Bislang ist die Unterbrechung oder Verkürzung von Erwerbsarbeitszeit die Ausnahme von der Regel der männlich-konstruierten Normalbiografie, die zu entsprechenden Nachteilen führt (siehe oben). Die Umkehr dieser Regel ist ein dezidiertes Ziel des Optionszeitenmodells, um so eine »zeitachtsame« Arbeitskultur zu bewirken (Mückenberger 2022), nachhaltige Erwerbsbiografien zu ermöglichen und Care-Zeiten rechtlich abzusichern. Das Optionszeitenmodell bietet nicht nur auf individueller Ebene Möglichkeiten, unterschiedliche Zeitbedarfe zu harmonisieren; auch kollektiv kann sich eine andere Auf- und Verteilung von Zeit positiv auf die Gesundheit, auf soziales Engagement, auf nachhaltigere Leistungsfähigkeit etc., vor allem aber auf ein (partielles)[9] Schließen der Sorgelücke auswirken: Mehr Personen statt nur einige können sich durch die zweckgebundenen Ziehungsrechte in Sorgearbeit einbringen. Mehr statt nur Einige können sich durch das Optionszeitenmodell ehrenamtlich einbringen und gesellschaftlichen Zusammenhalt fördern.

---

8 Überlegungen zur Organisationsform, in der das Optionszeitenbudget administriert werden kann, finden sich in Jurczyk/Mückenberger 2020, S. 209 ff.

9 Gleichwohl setzt das Optionszeitenmodell den Ausbau guter und bezahlter Care-Infrastruktur als Kontext für bessere Sorgeverhältnisse voraus, es zielt keinesfalls auf eine Re-Privatisierung von Sorgearbeit. Auf individueller Ebene muss es zwar ein Recht auf Care, aber keine Pflicht zu Care geben.

Das Modell bietet Anreize für mehr Egalität, die aber in einen allgemeinen Umbau hin zu geschlechtergerechten Lebenswelt-, Arbeitsmarkt- und Erwerbsstrukturen eingebettet sein müssen. Erstens kann mit einem abgesicherten Budget für Sorgearbeit eine verstärkte Sorge-Teilhabe von Männern gefördert werden, denn der mögliche zeitliche Umfang ist deutlich länger als die bisherige Zeitverwendung von Männern und kommt dem empirisch bestätigten Wunsch nach mehr Sorgezeit, insbesondere für Kinder, entgegen. Zweitens werden längere Care-Zeiten als bislang für Männer deshalb wahrscheinlicher, da sich diese – wie es sich bei der Nutzung der Partnermonate der Elternzeit zeigt – normorientiert verhalten. Wird die Norm erweitert, erweitert sich auch das Inanspruchnahmeverhalten. Drittens kann, da das Ziehungsrecht als individuelles Recht besteht, die Sorgezeit auch nach einer Trennung realisiert werden. Viertens könnten Care-Zeiten als kompetenzstiftende Karriereschritte von Arbeitgeber*innen anerkannt, im Bonussystem für den betrieblichen Aufstieg vermerkt und damit auch von männlichen Mitarbeitern genutzt werden. Fünftens lässt sich gerade vor dem Hintergrund der Zweckpluralität des Modells erwarten, dass Erwerbsunterbrechungen und Arbeitszeitverkürzungen auch für Männer zur Normalität werden. Je selbstverständlicher es würde, dass Männer für unterschiedliche Zwecke »Auszeiten« nehmen, desto eher kann sich auch die Schwelle für die zeitliche Inanspruchnahme für Care senken.

Damit ein solches Modell jedoch zu mehr Zeitgerechtigkeit führt, braucht es eine Aufwertung von Sorgearbeit sowie vielleicht auch weitere Anreize oder negative Sanktionen, vor allem aber einen aufeinander abgestimmten Kanon von Maßnahmen der Sozial-, Steuer-, Arbeitsmarktpolitik. Denn keine einzelne Maßnahme kann für sich genommen (zeitliche) Geschlechtergerechtigkeit bewirken.

24.5 Feministische Weiterentwicklung(en) des Optionszeitenmodells

In diesem Abschnitt werden die entwickelten Kriterien feministischer Zeitpolitik und die Eckpunkte des Optionszeitenmodell zusammengeführt. Entlang der einzelnen Kriterien – Zeitsouveränität, Vielfalt von Zeiten, Diversität individueller Bedarfe, Intersektionalität, Querschnittspolitik – sollen Entwicklungsmöglichkeiten und -notwendigkeiten des Optionszeitenmodells analysiert werden.

Durch die Ziehungsrechte, also das Recht, bestimmte Zeiten mit Entgeltersatz in Anspruch zu nehmen, werden zeitpolitische Machtverhältnisse zwar nicht umgekehrt, so doch aber zumindest teilweise aufgehoben. Die Frage, wer sich

wann und wieviel Zeit für Sorge nehmen kann, wird durch die zweckgebundenen Ziehungsrechte geregelt. Hier schafft das Optionszeitenmodell ein Mehr an Zeitsouveränität für viele statt nur für einige, die es sich finanziell leisten können, sich (Sorge-)Zeit zu nehmen. Dafür ist es unerlässlich, dass das Optionszeitenmodell bei Bedarf durch ein situatives Grundeinkommen jenseits der Armutsgrenze flankiert wird.

Darüber hinaus schafft das Modell mehr gesellschaftspolitische Sichtbarkeit für die Vielfalt von Zeiten. Erwerbs- und Sorgearbeitszeiten, die auch Selbstsorge und zivilgesellschaftliches Engagement einschließen, werden ebenso wie Lern- und Weiterbildungszeiten berücksichtigt und die Dominanz der Erwerbsarbeit relativiert. Gleichwohl geht diese konkrete Utopie davon aus, dass Biografien weiterhin auch Erwerbsbiografien sind, die jedoch entlang selbst gesetzter Prioritäten »zum Atmen« gebracht werden können. Die gegenwärtige Verfasstheit von Wirtschaft und Gesellschaft macht aber Erwerbsarbeit zur Sicherung des Lebensunterhalts weiterhin notwendig, insbesondere auch für eine wirtschaftliche Eigenständigkeit von Frauen. Durch die Bandbreite an (Sorge-)Zeiten, für die das Modell genutzt werden kann, werden jedoch auch deren unterschiedliche Zeitlogiken zumindest insofern repräsentiert, als ihnen zeitliche Budgets beigemessen werden. Und hier liegt ein Kritikpunkt bzw. ein Weiterentwicklungspotenzial: Welche qualitativen Veränderungen braucht es zusätzlich zum errechneten quantitativen Zeitbudget der Ziehungsrechte, um der Vielfalt von Zeiten tatsächlich gerecht zu werden? Sorgearbeitszeiten ins Zentrum zu rücken und dann zu fragen, wie viel Zeit für andere zeitliche Bedarfe bleibt, verändert zeitpolitische Prämissen und würde erst einen tatsächlichen Perspektivwechsel bedeuten.

Explizite Zeitpolitik – ob nun feministisch oder nicht – setzt sich zum Ziel, (individuelle) Zeitbedarfe und (kollektive) Zeitstrukturen aufeinander zu beziehen. Das Optionszeitenmodell ist mit der Idee, Zeitbudgets dann in Anspruch nehmen zu können, wenn Einzelne diese Zeiten benötigen, ein Beispiel dafür, wie die Anerkennung der Diversität individueller zeitlicher Bedarfe konkret gestaltet werden kann. Dadurch wird zum einen eine auf die Lebenslänge bezogene zeitliche Perspektive gesetzt; zum anderen wird die Dominanz dreigeteilter »Normalbiografien« und deren eingewobene Chrononormativität dekonstruiert. Wünschenswert wäre aus einer feministisch-zeitpolitischen Perspektive, wenn das Modell in sich offenbliebe und sich als prozesshaft verstünde, um auch bisher marginalisierte Zeitbedarfe (zukünftig) zu berücksichtigen.

Die Perspektivenvielfalt auf Zeit(en) ist für eine machtkritische Zeitpolitik entscheidend. Das Optionszeitenmodell richtet sich zwar an alle Geschlechter, geht allerdings mangels besserer Quellen in den Zeitbudgetberechnungen von binären Datenerhebungen aus. Dies bedeutet eine Verzerrung von Zeitverwendung und -bedarfen. Auch ist die Perspektive von Nicht-Erwerbstätigen eher als Aus-

nahme und am Rande, denn als integraler Bestandteil des Modells thematisiert. Das Kriterium der Intersektionalität, das auf die komplexen Verwobenheiten sozialer Klasse, ethnischer Zugehörigkeit, *race*, Religion, körperlichen und mentalen Fähigkeiten oder Alter hinweist, wird somit vom Optionszeitenmodell bislang kaum erfüllt. Es kann und muss aber genau an dieser Stelle weiterentwickelt werden: Wie können auch etwa die Lebenslagen von Selbstständigen und Geringverdienenden berücksichtigt werden (Jurczyk/Mückenberger 2021)? Wie lassen sich prekäre Beschäftigung und der zeitliche Bedarf nach Selbstsorge vereinbaren, wenn die finanziellen Lasten für entsprechende Auszeiten vornehmlich beim Individuum liegen? Es ist unzweifelhaft, dass auch das anvisierte, situative Grundeinkommen, dass das Optionszeitenmodell vorsieht (siehe oben), Einkommensungleichheiten nicht aufheben, sondern nur abmildern wird. Unter welchen Arbeitsbedingungen können (informell) Beschäftigte oder (Schein-) Selbstständige tatsächlich Gebrauch von ihren Ziehungsrechten machen, ohne den Verlust ihres Arbeitsplatzes oder Entgelts zu befürchten? Eine weitere offene Flanke ist die Berücksichtigung ethnischer oder nationaler Zugehörigkeit: So ist offen, ob und wie Zugewanderte oder transnational arbeitende Personen Ziehungsrechte in Anspruch nehmen können und wie die Länge des zur Verfügung stehenden Optionszeitenbudgets zu rechnen ist, wenn die Inanspruchnahme erst in der Mitte der Erwerbsbiografie beginnt.

Das Optionszeitenmodell zeigt beispielhaft, dass (feministische) Zeitpolitik Querschnittspolitik ist: Arbeitsrechtliche, wirtschaftswissenschaftliche, soziologische sowie gleichstellungspolitische Perspektiven platzieren das Modell in verschiedenen Politikressorts. Aber auch hier bedarf es der Weiterentwicklung (Bringmann 2022): In welchem Verhältnis stehen die zu erwartenden Kosten mit dem zu erwartenden Nutzen des Modells? Welche Auswirkungen kann die Einführung auf das allgemeine Wohlbefinden und die Gesundheit von Menschen – von Sorgenden und Versorgten – haben? Forciert das Modell entgegen den Erwartungen vielleicht sogar tradierte geschlechtliche Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern? Wird der Fachkräftemangel durch das Modell verstärkt oder erschließt sich sogar ein größeres Erwerbspersonenpotenzial durch die Ermöglichung atmender Lebensläufe für alle? Dies sind nur einige Beispiele dafür, wie man das Optionszeitenmodell in einem Reallabor evaluieren könnte, um seine politische Verankerung zu ermöglichen.[10]

10 Von 2023 bis 2025 veranstalten die Bundesstiftung Gleichstellung und die Deutsche Gesellschaft für Zeitpolitik Optionszeitenlabore, in denen Expert*innen das Optionszeitenmodell und seine gleichstellungspolitischen Chancen und Herausforderungen diskutieren.

24.6 Fazit

Insgesamt zeigt sich, dass das Optionszeitenmodell durchaus großes realpolitisches Potenzial birgt, um zu einer feministischen Zeitpolitik beizutragen. Das Modell kann damit als Brücke in einer Übergangszeit dienen: Zwar ist die zeitliche und finanzielle Abhängigkeit von Erwerbsarbeit nicht überwunden, dennoch eröffnet das Modell diverse Möglichkeiten, die Dominanz von Erwerbsarbeitszeiten zugunsten weiterer zeitlicher Bedarfe, wie etwa Care-Tätigkeiten, abzumildern und den Weg hin zu Zeitpolitiken für alle, statt nur für einige zu eröffnen. Eine stetige, machtkritische Weiterentwicklung, die intersektionale Perspektiven einschließt, ist dabei ein wesentlicher Erfolgs- und Akzeptanzfaktor.

Literatur

Adam, Barbara (1999), Naturzeiten, Kulturzeiten und Gender. Zum Konzept ›*Timescape*‹, in: Hofmeister, Sabine/Spitzner, Meike (Hg.), *Zeitlandschaften. Perspektiven öko-sozialer Zeitpolitik*, Stuttgart/Leipzig, S. 35–57.

Barcelona Time Use Week Initiative (2021), *Barcelona Declaration on Time Policies*, letzter Zugriff: 12.01.2024, https://timeuse.barcelona/barcelona-declaration-on-time-policies/.

Beier, Friederike/Çağlar, Gülay/Graf, Patricia (2023), Feministische und dekoloniale Perspektiven auf Corona und Care – Einleitung, in: *Femina Politica – Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft*, Jg. 32, H. 1, S. 9–24.

Bittman, Michael/Wajcman, Judy (2000), The Rush Hour. The Character of Leisure Time and Gender Equity, in: *Social Forces*, Jg. 79, H. 1, S. 165–189.

Boes, Stefan (2022), *Zeitwohlstand für alle*, Münster.

Bringmann, Julia (2022), Das Modell für selbstbestimmte Optionszeiten im Erwerbsverlauf. Eine Bestandsaufnahme mit Blick nach vorne, in: DIFIS-Kurzstudie, letzter Zugriff: 18.12.2023, https://difis.org/institut/publikationen/publikation/18.

Bryson, Valerie (2007), *Gender and the Politics of Time. Feminist Theory and Contemporary Debates*, Bristol.

Bücker, Teresa (2022), *Alle_Zeit. Eine Frage von Macht und Freiheit*, Berlin.

Coffey, Clare/Espinoza Revollo, Patricia/Harvey, Rowan/Lawson, Max/Parvez Butt, Anam/Piaget, Kim/Sarosi, Diana/Thekkudan, Julie (2020), *Time to Care. Unpaid and underpaid care work and the global inequality crisis*, Oxfam International, letzter Zugriff: 18.12.2023, https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/620928/bp-time-to-care-inequality-200120-en.pdf.

Davies, Karen (1994), The tensions between process time and clock time in care-work. The example of day nurseries, in: *Time & Society*, Jg. 3, H. 3, S. 277–303.

Dengler, Corinna/Dornis, Nora/Heck, Lukas/Völkle, Hanna (2024), Klimafreundliche und gesundheitsfördernde Aspekte von Zeitwohlstand, in: Gesundheit Österreich (Hg.), Wien.

Deutsche Gesellschaft für Zeitpolitik (2005), *Zeit ist Leben. Manifest der Deutschen Gesellschaft für Zeitpolitik*, letzter Zugriff: 18.12.2023, http://zeitpolitik.org/wp-content/uploads/2022/03/ZP_Manifest.pdf.

Doucet, Andrea (2023), Time is not time is not time. A feminist ecological approach to clock time, process time, and care responsibilities, in: *Time & Society*, Jg. 32, H. 4, S. 434–460.

Elias, Norbert (1988), *Über die Zeit*, Frankfurt/M.

Erdmann, Lorenz/Cuhls, Kerstin/Priebe, Max (2022), Die Beschleunigung des Alltags durch den Zeit-Rebound-Effekt und dessen Auswirkungen auf den Klimawandel, in: Deutsche Gesellschaft für Zeitpolitik (Hg.), *Zeitpolitisches Magazin »Nachhaltig leben«*, Jg. 19, H. 40, S. 3–6.

Garhammer, Manfred (2002), Zeitwohlstand und Lebensqualität – ein interkultureller Vergleich, in: Rinderspacher, Jürgen (Hg.), *Zeitwohlstand. Ein Konzept für einen anderen Wohlstand der Nation*, Berlin, S. 165–205.

Haug, Frigga (2011), Vier-in-einem Perspektive als Leitfaden für Politik, in: *Das Argument*, H. 291, S. 241–250.

Hofmeister, Sabine (1999), Natur der Zeiten – Zeiten der Natur oder ›Momos Entdeckung‹. Zur Bedeutung der Verbindung von Reproduktion und Innovation für das Verhältnis einer nachhaltigen Entwicklung, in: Hofmeister, Sabine/Spitzner, Meike (Hg.), *Zeitlandschaften. Perspektiven öko-sozialer Zeitpolitik*, Stuttgart/Leipzig, S. 83–104.

Hüther, Michael/Jung, Markos/Obst, Thomas (2021), *Arbeitskräftepotenzial der deutschen Wirtschaft. Chancen für Wachstum und Konsolidierung*, IW-Policy Paper 10/2021, letzter Zugriff: 18.12.2023, https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/policy_papers/PDF/2021/IW-Policy-Paper_2021-Arbeitskraeftepotenziale-neu.pdf.

Jurczyk, Karin (2015), Zeit für Care. Fürsorgliche Praxis in »atmenden Lebensläufen«, in: Rainer Hoffmann/Claudia Bogedan (Hg.), *Arbeit der Zukunft. Möglichkeiten nutzen, Grenzen setzen*, Frankfurt/M., S. 260–288.

Jurczyk, Karin/Mückenberger, Ulrich (2020), Eckpunkte des Modells der Atmenden Lebensläufe und des Optionszeiten, in: Jurczyk, Karin/Mückenberger, Ulrich (Hg.), *Selbstbestimmte Optionszeiten im Erwerbsverlauf*, München/Bremen, S. 184–226, letzter Zugriff: 18.12.2023, https://www.fis-netzwerk.de/fileadmin/fis-netwerk/Optionszeiten_Abschlussbericht_DJIBroschuere_Endg.pdf.

Jurczyk, Karin/Mückenberger, Ulrich (2021), Sorgegerechte Erwerbsbiografien – Geschlechterverhältnisse und soziale Lagen im Optionszeitenmodell, in: Simone Scherger/Ruth Abramowski/Irene Dingeldey/Anna Hokema/Andrea Schäfer (Hg.), *Geschlechterungleichheiten in Arbeit, Wohlfahrtsstaat und Familie*, Frankfurt/M., S. 191–217.

Katz, Cindi (2001), Vagabond capitalism and the necessity of social reproduction, in: *Antipode*, Jg. 33, H. 4, S. 709–728.

Klammer, Ute (2024), Vier-Tage-Woche oder lebensphasenbezogene Zeitoptionen? Arbeitszeitpolitik zwischen kollektivem »new normal« und individueller Arbeitszeitflexibilität, in: *Sozialer Fortschritt*, Jg. 73, H. 1, S. 1–79.

Kocher, Eva/Grosskreutz, Henning/Nassibi, Ghazaleh/Paschke, Christian/Schulz, Susanne/Welti, Felix/Zimmer, Barbara (2013), *Das Recht auf eine selbstbestimmte Erwerbsbiographie. Arbeits- und sozialrechtliche Regulierung für Übergänge im Lebenslauf – ein Beitrag zu einem Sozialen Recht der Arbeit*, Baden-Baden.

Knopf, Lea/Wazinski, Karla/Wanka, Anna/Heß, Moritz (2022), Hochschulen als Teil von Caring Societies – Herausforderungen und Unterstützung von Studierenden mit Pflegeaufgaben,

in: Ulrike Knobloch/Hildegard Theobald/Corinna Dengler/Ann-Christin Kleinert/Christopher Gnadt/Heidi Lehner (Hg.), *Caring Societies – Sorgende Gesellschaften*, Weinheim/Basel, S. 85–96.

Krull, Stephan (2023), Arbeitszeitverkürzung auf der Agenda!, in: *Sozialistische Politik und Wirtschaft (spw)*, Jg. 2, H. 255, S. 40–42.

Mückenberger, Ulrich (2007), Ziehungsrechte – Ein zeitpolitischer Weg zur »Freiheit in der Arbeit«?, in: *WSI-Mitteilungen*, H. 4, S. 195–210.

Mückenberger, Ulrich (2022), Jenseits der linearen Arbeitszeitverkürzung. Plädoyer für eine zeitachtsame Veränderung der Arbeitskultur, in: *WISO – Wirtschafts- und Sozialpolitische Zeitschrift*, Jg. 45, H. 1, S. 59–82.

Rinderspacher, Jürgen (2019), *Mehr Zeitwohlstand! Für den besseren Umgang mit einem knappen Gut*, Eggolsheim.

Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2017), *Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten. Gutachten für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung*, Berlin.

Schutzbach, Franziska (2021), *Die Erschöpfung der Frauen. Wider die weibliche Verfügbarkeit*, München.

Statistisches Bundesamt (Hg.) (2015), *Wie die Zeit vergeht. Ergebnisse zur Zeitverwendung in Deutschland 2012/2013*, Wiesbaden.

Vickery, Clair (1977), The time-poor. A new look at poverty, in: *Journal of Human Resources*, Jg. 12, H. 1, S. 27–48.

Winker, Gabriele (2021), *Solidarische Care-Ökonomie. Revolutionäre Realpolitik für Care und Klima*, Bielefeld.

25. Interview mit Elke Holst zu Geschlechtergerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt

Elke Holst

PD Dr. Elke Holst ist Volkswirtin. Als Forschungsdirektorin für Gender Studies und leitende Ökonomin am Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) hat sie umfangreiche Studien zu geschlechtsspezifischen Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt durchgeführt. Ihre Forschungsschwerpunkte umfassen unter anderem Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern, die Repräsentation von Frauen in Führungspositionen sowie Arbeitszeitpräferenzen. Elke Holst hat zahlreiche Publikationen zu diesen Themen veröffentlicht und wird regelmäßig in Rankings führender Ökonominnen und Ökonomen genannt. So belegte sie 2018 Platz 54 im FAZ-Ökonomenranking, und das Manager Magazin zählte sie 2019 zu den 100 einflussreichsten Frauen der deutschen Wirtschaft.

Aysel Yollu-Tok: In den vergangenen Jahrzehnten ist die Erwerbsbeteiligung von Frauen kontinuierlich gestiegen – ein Indikator für gesellschaftlichen Wandel, politische Gleichstellungserfolge und veränderte Rollenverständnisse. Dennoch bestehen zentrale geschlechtsspezifische Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt fort. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage: Wo haben wir Wissenslücken? In welchen Bereichen bedarf es weiterer Forschung, um diese Ungleichheiten besser zu verstehen und wirksam adressieren zu können?

Elke Holst: Das ist aus meiner Sicht kein Erkenntnis-, sondern in erster Linie ein Umsetzungsproblem. Wir verfügen mittlerweile über ein breites wissenschaftliches Wissen darüber, wie geschlechterbezogene Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt entstehen und reproduziert werden – und auch darüber, welche politischen und institutionellen Maßnahmen nötig wären, um ihnen wirksam zu begegnen. Doch in der Praxis scheitert es häufig an der konsequenten Umsetzung dieses Wissens. Das liegt einerseits an strukturellen Rahmenbedingungen, etwa der mangelnden finanziellen und infrastrukturellen Ausstattung für eine geschlechtergerechte Arbeits- und Sozialpolitik, wie zum Beispiel beim Ausbau öffentlicher Betreuungsangebote oder bei der Reform des Steuer- und Transfersystems. Andererseits wirken tief verankerte gesellschaftliche Normen und

Rollenbilder fort, die insbesondere die Zuständigkeit für unbezahlte Sorgearbeit weiterhin stark an Frauen delegieren.

Kurz gesagt: Wir wissen, was notwendig wäre – aber es fehlt an politischem Willen, an institutioneller Verbindlichkeit und an einem kulturellen Wandel, der strukturelle Geschlechterungleichheiten nicht nur als individuelles Problem, sondern als gesamtgesellschaftliche Herausforderung begreift.

Aysel Yollu-Tok: In der öffentlichen Debatte wird die Einführung einer Viertagewoche zunehmend als Möglichkeit diskutiert, um Arbeitsbelastung zu reduzieren, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu verbessern und gleichzeitig Produktivität und Motivation zu steigern. Wie stehst du zu dieser Idee?

Elke Holst: Ich finde es gut, dass die Viertagewoche öffentlich diskutiert wird, denn sie reagiert auf reale Probleme: hohe Belastung, wachsende Erschöpfung und eine oft unzureichende Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Sorgeverantwortung. Viele Menschen wünschen sich mehr Zeit für Familie, für sich selbst, für gesellschaftliches Engagement. Die Viertagewoche greift diesen Wunsch auf. Allerdings genügt es nicht, das Modell allein als arbeitszeitpolitische Maßnahme zu betrachten. Man muss sich die Auswirkungen genau anschauen – insbesondere mit Blick auf Geschlechtergerechtigkeit und auf das gesamtgesellschaftliche Arbeitszeitvolumen. Die zentrale Frage ist: Wird durch eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit tatsächlich Erwerbsarbeit gerechter verteilt – zwischen den Geschlechtern, aber auch innerhalb von Haushalten? Oder werden bestehende Ungleichheiten, zum Beispiel bei der Aufteilung von Sorgearbeit, einfach in eine neue Struktur überführt? Hier müssen wir genau hinsehen.

Aysel Yollu-Tok: Bedeutet das, dass gerade die Lücke zwischen individuellen Arbeitszeitwünschen und ihrer tatsächlichen Realisierung eine der zentralen Herausforderungen für eine geschlechtergerechte Arbeitszeitpolitik darstellt?

Elke Holst: Genau. Wir wissen aus verschiedenen Studien, dass sich Arbeitszeitmuster stark entlang der Geschlechterlinie unterscheiden. Männer arbeiten häufiger in Vollzeit – und leisten dabei überdurchschnittlich viele Überstunden, teils aus betrieblicher Notwendigkeit, teils auch aufgrund von Status, Einkommenserwartung oder Unternehmenskultur. Frauen hingegen streben deutlich häufiger reduzierte Arbeitszeiten an, sei es zur Vereinbarkeit mit Sorgearbeit oder aufgrund struktureller Rahmenbedingungen, etwa in Teilzeit-dominierten Berufsfeldern. Die Idee einer Viertagewoche kann diesen Wunsch nach Zeit adressieren, aber sie reicht nicht aus, um strukturelle Ungleichheiten zu verändern. Wenn beispielsweise Überstunden weiterhin vor allem von Männern geleistet werden und

karriererelevant oder besser bezahlt sind, dann bleibt die Ungleichverteilung bestehen – nur in einer anderen Form. Es geht also nicht nur um die Frage, wie viele Tage gearbeitet wird, sondern auch darum, wie Arbeit innerhalb dieser Tage bewertet, organisiert und verteilt ist.

Aysel Yollu-Tok: In der aktuellen Debatte wird häufig nicht eindeutig zwischen der Viertagewoche und dem Konzept der sogenannten »kleinen Vollzeit« unterschieden. Während die Viertagewoche meist als konkretes Modell mit einer festen Reduktion der Arbeitstage verstanden wird, zielt die »kleine Vollzeit« eher auf eine grundsätzliche Neubestimmung der gesellschaftlichen Norm von Vollzeitarbeit ab – unabhängig von der Verteilung auf einzelne Tage. Könnte eine solche Abkehr von der bisherigen Vollzeitnorm dazu beitragen, die geschilderten Ungleichgewichte und strukturellen Probleme auf dem Arbeitsmarkt zu verringern?

Elke Holst: Entscheidend ist, dass wir die strukturellen Rahmenbedingungen verändern. Solange Männer durch Überstunden weiterhin mehr verdienen und dadurch auch bessere Karrierechancen haben, während Frauen gleichzeitig den Großteil der Sorgearbeit übernehmen, verfestigen sich die bestehenden Ungleichheiten nur weiter – auch in einem neuen Arbeitszeitmodell. Ein möglicher Ansatz wäre, eine bestimmte Jahresarbeitszeit für alle zu definieren, das heißt einen klaren Rahmen für das, was als »normale« Erwerbsarbeitszeit gilt. Arbeit, die über dieses Maß hinausgeht, müsste dann deutlich unattraktiver gemacht werden, zum Beispiel durch höhere Kosten für Arbeitgeber oder steuerliche Nachteile.

Aysel Yollu-Tok: Arbeitszeitverkürzung wird häufig als Lösung für eine bessere Vereinbarkeit diskutiert. Aber reicht eine reduzierte Arbeitszeit auch aus, um Frauen den Zugang zu Führungspositionen zu erleichtern?

Elke Holst: Es geht nicht nur um Erwerbsbeteiligung im Sinne von »dabei sein«, sondern um Gestaltungsmacht. Frauen sind in Führungspositionen nach wie vor unterrepräsentiert und das hat nicht nur mit ihrer Arbeitszeit zu tun, sondern auch mit tief verankerten Vorstellungen darüber, wer Führung verkörpert, wie viel Präsenz erwartet wird und wie Karrierewege aussehen. Solange lange Arbeitszeiten als Zeichen von Leistungsfähigkeit gelten, bleiben viele Frauen ausgeschlossen, gerade dann, wenn sie Sorgeverantwortung tragen. Eine geschlechtergerechte Arbeitswelt braucht daher beides: eine faire Verteilung von Arbeitszeit und gezielte Maßnahmen für mehr Repräsentanz in Entscheidungspositionen. Das führt natürlich auch zu Konflikten – etwa dann, wenn Männer es als ungerecht empfinden, wenn Frauen gezielt befördert werden, um Parität zu er-

reichen. Aber diese Irritationen zeigen eben auch: Es geht hier nicht um Einzelfälle, sondern um tief verwurzelte Machtverhältnisse. Und genau diese müssen wir verändern, wenn wir Gleichstellung ernst meinen.

Aysel Yollu-Tok: Was ist notwendig, um tatsächliche Veränderungen in Richtung Gleichstellung zu erreichen?

Elke Holst: Veränderung braucht Zeit – und vor allem gesellschaftliche Mehrheiten. Gleichstellung ist keine Randfrage, sondern ein zentraler Bestandteil einer funktionierenden Demokratie. Um sie voranzubringen, müssen sich auch Männer aktiv engagieren. Sie sind nicht nur Teil des Problems, sondern können und sollten Teil der Lösung sein. Dafür braucht es ein Umdenken: Männer müssen sich aktiv an der Aushandlung und Gestaltung neuer Rollenbilder beteiligen und bereit sein, ihre Privilegien zu reflektieren. Dazu gehört auch, dass sie sich von einem eindimensionalen Lebensmodell lösen, das auf Erwerbsarbeit, Karriereorientierung und finanzielle Absicherung fokussiert ist. Ein erweitertes Lebensmodell würde bedeuten, dass auch Männer Sorgearbeit übernehmen, Arbeitszeit reduzieren und sich in familiäre wie gesellschaftliche Verantwortung einbringen – ohne dass dies mit Statusverlust verbunden ist.

Aysel Yollu-Tok: Angesichts langjähriger Auseinandersetzung mit Geschlechterverhältnissen stellt sich die Frage: Besteht Anlass zu Optimismus, dass echte Gleichstellung in absehbarer Zeit erreicht werden kann – oder überwiegt eher die Skepsis angesichts fortbestehender struktureller Hürden?

Elke Holst: Es ist eher unwahrscheinlich, dass echte Gleichstellung noch zu meinen Lebzeiten erreicht wird – realistischer erscheint ein Zeitraum über mehrere Generationen hinweg. Gleichzeitig zeigen internationale Beispiele wie Schweden, dass politische Weichenstellungen einen spürbaren Unterschied machen können. Dort wurde gezielt die individuelle ökonomische Unabhängigkeit von Frauen gestärkt, etwa durch eine eigenständige Absicherung in der Sozialpolitik und durch den Ausbau öffentlicher Infrastruktur für Betreuung und Pflege. Das hat dazu beigetragen, dass Frauen nicht wirtschaftlich auf eine Partnerschaft angewiesen sind – ein zentraler Schritt auf dem Weg zu mehr Gleichstellung.

Aysel Yollu-Tok: Was lässt sich aus all dem als Fazit mitnehmen?

Elke Holst: Die Herausforderungen sind benannt, die Forschungslage ist eindeutig. Es mangelt nicht an Wissen oder geeigneten Maßnahmen, sondern an politischem Willen, strukturellen Reformen und gesellschaftlicher Unterstützung.

Veränderung braucht die Bereitschaft, auch unbequeme Entscheidungen zu treffen. Ich bin hoffnungsvoll, aber nur gedämpft optimistisch. Es wird ein langer Weg bleiben. Entscheidend ist, dass er konsequent beschritten wird – Schritt für Schritt.

Perspektiven der arbeitsmarktbezogenen Gleichstellungsforschung

26. Risikoscheue Frauen und wettbewerbsorientierte Männer – wie relevant sind Geschlechterdifferenzen in Neigungsmaßen? Antworten aus der Meta-Forschung

Miriam Beblo und Eva Markowsky

Prof. Dr. Miriam Beblo ist Professorin der Volkswirtschaftslehre am Fachbereich Sozialökonomie der Universität Hamburg. Als angewandte Mikroökonomin forscht sie zu den Themen Arbeit, Familie, Gender und Migration. In der Lehre versucht sie, den praktischen Nutzen theoretischer und empirischer Erkenntnisse aus der VWL für die Politik in den Mittelpunkt zu rücken. Sie selbst hat dabei an vielen Stellen ihrer beruflichen Laufbahn Erfahrung mit wissenschaftsbasierter Politikberatung gesammelt und wirkt in zahlreichen politischen Beratungsgremien mit. Sie engagiert sich in verschiedenen Gremien der Nachwuchs- und Forschungsförderung. Zudem ist sie Mitglied im Vorstand der Deutsche Vereinigung für sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF e.V.)

Prof. Dr. Eva Markowsky ist Juniorprofessorin für Quantitative Ökonomik an der Universität Potsdam. Sie forscht zu Arbeitsmarkt-, Migrations- und Bildungsökonomik mit Schwerpunkt auf Geschlechteregalität und Diversity. Zudem engagiert sie sich in Meta-Science und Methodenforschung. Sie studierte und promovierte an der Universität Hamburg. Eine weitere Leidenschaft von ihr betrifft die Kommunikation von wirtschafts- und sozialwissenschaftlicher Forschung an die interessierte Öffentlichkeit. Sie ist u. a. Mitglied der Research Group REAL sowie Stipendiatin der Joachim-Herz-Stiftung im Add-on Fellowship Interdisziplinäre Ökonomik.

Zusammenfassung:

- Individuelle Präferenzen bezüglich Risiko, Wettbewerb, Selbstvertrauen und Altruismus beeinflussen ökonomische Entscheidungen, was zu Geschlechterlücken in Erfolgen führen kann.
- Meta-Analysen helfen, die wachsende Zahl empirischer Einzelstudien systematisch zu erfassen und deren Schlussfolgerungen kritisch zu prüfen. Sie sind damit ein wichtiges Instrument zur Validierung empirischer Forschung.

- Eine Meta-Analyse zu Geschlechterdifferenzen im Wettbewerbsverhalten zeigt deutlich geringere Unterschiede als bisher angenommen.
- Auch Meta-Studien zu Risikoneigung, Selbstbewusstsein und Altruismus belegen: Geschlechterunterschiede sind meist klein und stark kontextabhängig.

26.1 Einleitung

Der Arbeitsmarkt ist geprägt von Geschlechterdifferenzen in vielerlei Dimensionen. In manchen Dimensionen, wie der Erwerbsquote, haben sich die Unterschiede zwischen Frauen und Männern deutlich verringert, weil im Verlauf der letzten Jahrzehnte immer mehr Frauen auf dem Arbeitsmarkt tätig geworden sind. In anderen Dimensionen dagegen, wie dem Umfang der Erwerbsarbeit, dem Arbeitsvolumen (Gesamtzahl der Erwerbsstunden), den hierarchischen Positionen und der Bezahlung, gab es zwar leichte Annäherungen zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten, dennoch blieben Lücken erhalten.

Die geschlechterspezifische Einkommenslücke kann dabei als aggregiertes Maß auch der anderen Dimensionen von Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt bezeichnet werden, da sie die kumulierten Unterschiede in der bezahlten Tätigkeit, Arbeitszeit und Position in einer einzigen Größe zusammenbringt. Ein Teil des geschlechterspezifischen Entgeltunterschieds lässt sich auf den Umfang der Arbeitszeit, das Tätigkeitsprofil, die Branche oder die Position im Betrieb zurückführen, die Frauen im Vergleich zu Männern typischerweise einnehmen. Ein anderer Teil ist durch keinen dieser Faktoren erklärbar, denn auch bei ähnlichen Tätigkeiten und ähnlichen Qualifikationen verbleibt eine Entgeltlücke. In der Berichterstattung von Destatis zum *gender pay gap* wird diese regelmäßig belegt und als »bereinigte«, an anderer Stelle auch als »angepasste« Entgeltlücke, bezeichnet.

Um zum einen die Ursachen für die verbleibende bereinigte Entgeltlücke näher zu beleuchten sowie zum anderen die Ursachen für unterschiedliche Karriereverläufe von Frauen und Männern jenseits von strukturellen Benachteiligungen (wie der Zuweisung von Sorgeverantwortung, Mitspracherechten, Diskriminierung und sozialen Normen) tiefer zu ergründen, hat die ökonomische Geschlechterforschung in den vergangenen zwanzig Jahren zunehmend die Rolle von Präferenzen und Neigungen in den Blick genommen. Insbesondere die Risikoneigung, die Wettbewerbsneigung und das Selbstvertrauen sind individuelle Merkmale (im Englischen häufig als *traits* bezeichnet), von denen gut dokumentiert ist, dass sie großen Einfluss auf ökonomisch relevantes individuelles Verhalten haben. Sie beeinflussen beispielsweise die Wahl von Studiengängen und Berufen, und können damit auch auf den ökonomischen Erfolg, gemessen am Bildungs-

niveau und Einkommen, einwirken (Buser u.a. 2014; Reuben u.a. 2017). Es gibt natürlich weitere ökonomisch bedeutsame Neigungen, wie zum Beispiel Altruismus, für welche Geschlechterdifferenzen dokumentiert sind. Beim Altruismus ist der Zusammenhang mit dem individuellen Arbeitsmarkterfolg aber nicht so eindeutig. Einerseits könnten Unterschiede im altruistischen Verhalten dergestalt, dass Frauen pro-sozialer eingestellt wären als Männer, zu geringeren Geschlechterlücken auf dem Arbeitsmarkt beitragen, wenn sie dadurch mehr Erfolg in Beruf und Karriere hätten (Falk/Hermle 2018; Kosse/Tincani 2020). Andererseits könnte altruistisches Verhalten auch ökonomisch nachteilig sein, insbesondere in Wettbewerbssituationen und Gehaltsverhandlungen.

Für alle genannten Neigungsmaße werden in der Verhaltensökonomie i.d.R. unterschiedliche Ausprägungen zwischen Frauen und Männern vermutet. Entsprechend wurden zu allen Neigungsmaßen bereits zahlreiche experimentelle Studien und Überblicksartikel verfasst. Nach gängiger Lesart lassen die Ergebnisse der Einzelstudien auf statistisch wie ökonomisch signifikante Unterschiede zwischen den Geschlechtern schließen. Auch Mukesh Eswaran (2014) zieht diese Schlussfolgerung im zweiten Kapitel *Do Women and Men Behave Differently in Economic Situations?* seines in vielen Seminaren zu Gender Economics eingesetzten Lehrbuchs *Why Gender Matters in Economics*. Bei genauerer Betrachtung und systematischer Sichtung der experimentellen Befunde, zum Beispiel im Rahmen von Meta-Analysen, zeigt sich allerdings, dass die vermeintlich gesicherten Geschlechterdifferenzen viel weniger robust sind als gemeinhin angenommen. Stattdessen zeigen sich mitunter sogar große Ähnlichkeiten in den Verhaltensmaßen von Frauen und Männern sowie eine starke Abhängigkeit des Verhaltens von konkreten Entscheidungssituationen und Kontextbedingungen.

Unserer Auffassung nach ist die systematische Sichtung und Neubewertung von empirischer Evidenz eine immerwährende Herausforderung und gleichzeitig Anspruch, um die Integrität und Validität von empirischen Ergebnissen und daraus gezogenen Schlussfolgerungen zu gewährleisten. Im Folgenden stellen wir dar, warum die Methode der Meta-Analyse geeignet ist, um der Ergebnisbandbreite von Einzelstudien und dem Phänomen des so genannten *empirical shift* innerhalb der Wirtschaftswissenschaften sinnvoll zu begegnen. Wir reflektieren die Vor- und Nachteile meta-analytischer Methoden und liefern eine kurze Einführung in ihre konkrete Anwendung am Beispiel unserer eigenen Meta-Analyse zur geschlechterspezifischen Wettbewerbsneigung (Markowsky/Beblo 2022). Hiermit wollen wir eine Reflektion über die vermeintlich gesicherte empirische Evidenz zu Geschlechterunterschieden in ökonomischen Neigungsmaßen – und darüber hinaus – anregen.

26.2 Meta-Analyse – was ist das?

Ursprünglich in der Psychologie und medizinischen Forschung entwickelt, hat die Meta-Analyse sich auch in den Wirtschaftswissenschaften als ein wertvolles Instrument etabliert, um umfangreiche und heterogene Bestände an empirischen Studien systematisch zusammenzufassen. Die Verlagerung von theoretischer hin zu empirischer Forschung in den Wirtschaftswissenschaften in den vergangenen gut 40 Jahren ist unter dem Schlagwort *empirical shift* dokumentiert (Angrist u.a. 2017). Diese Entwicklung bietet einerseits enormes Potenzial, da sie das verfügbare Wissen über ökonomische Zusammenhänge stetig erweitert und Handlungsempfehlungen auf eine breitere empirische Basis stellt. Andererseits ist die stetig und schnell wachsende Zahl empirischer Ergebnisse immer schwieriger zu verarbeiten und droht zu einer Fragmentierung des Wissens zu führen. Die Methode der Meta-Analyse ermöglicht es nun Forschenden, die Ergebnisse zahlreicher Studien zu bündeln, Muster zu erkennen und daraus robustere und verallgemeinerbare Schlussfolgerungen zu ziehen.

In der Ökonomik zielten die frühen Anwendungen der Meta-Analyse vor allem darauf ab, Spezifikationsfehler in den Einzelstudien zu identifizieren und zu korrigieren, weshalb sich hier schnell die Methode der Meta-Regressionsanalyse etablierte. Diese nutzt Regressionstechniken, um zu analysieren, wie unterschiedliche Studiendesigns und Spezifikationsmerkmale – etwa die statistischen Methoden oder Auswahl erklärender Variablen – als sogenannte Moderatoren die Variabilität der Ergebnisse in ökonometrischen Studien beeinflussen. Dabei werden die Ergebnisse der einzelnen Studien als abhängige Variable auf die Moderatoren regressiert. So können studienübergreifend nicht nur relevante Kontextvariablen identifiziert werden, sondern es ergeben sich oft auch wertvolle Hinweise für weitergehende Analysen (Stanley/Doucouliagos 2012, S. 7). Manchmal bieten Meta-Analysen sogar die Möglichkeit, Fragen zu beantworten, die sich in Einzelstudien nicht adäquat untersuchen lassen. So hinterfragt beispielsweise die Meta-Analyse von Weichselbaumer/Winter-Ebmer (2007) das theoretische Argument, dass Diskriminierung in einem Wettbewerbsmarkt nicht bestehen kann und der freie Wettbewerb somit zu stärkerer Lohngleichheit führt. Dafür analysieren sie, wie sich unterschiedliche Wirtschaftsbedingungen und der Grad der Marktoffenheit einer Volkswirtschaft, auf die in Einzelstudien ermittelten nationalen Lohnunterschiede auswirken. Eine andere Autorengruppe um Card (2018) untersucht aktive Arbeitsmarktpolitiken in einer Meta-Studie und nutzt die Variation im Studiendesign und -timing innerhalb eines umfangreichen Literaturkorpus, um aufzuzeigen, wie verschiedene Arbeitsmarktprogramme unterschiedliche Bevölkerungsgruppen erreichen und wie deren Wirkung vom Konjunkturzyklus abhängt. In beiden Fällen lassen sich durch Meta-Analysen wichtige Einblicke gewinnen,

indem die Heterogenität im Studiendesign und in den Daten einer großen Zahl von Studien ausgenutzt wird. So werden Aspekte beleuchtet, die bei einer Analyse der Primärdaten allein entweder gar nicht oder nur sehr aufwändig und daher kostenintensiv hätten berücksichtigt werden können.

Ein häufig vorgebrachtes Argument gegen die Validität meta-analytischer Forschung ist das sogenannte *Garbage in, garbage out*-Problem. Der zentrale Punkt hierbei ist, dass Meta-Analysen nur dann verlässliche Ergebnisse liefern, wenn sie auf methodisch sauberen und qualitativ hochwertigen Einzelstudien basieren. Werden minderwertige oder fehlerhafte Studien einbezogen, führt dies zwangsläufig zu einer Verzerrung der Meta-Ergebnisse. Eine hochwertige Meta-Analyse erfordert daher strenge Qualitätskontrollen, was im Falle intransparenter und mitunter fragwürdiger Publikationspraktiken empirischer Forschung eine Herausforderung darstellen kann. Zudem ist die Bewertung der Qualität einer Studie wiederum Gegenstand subjektiver Einschätzung der Meta-Forschenden (Anderson/Kichkha 2017, S. 58). Ein weiteres ernsthaftes Problem für Meta-Analysen ist die möglicherweise verzerrte Veröffentlichungswahrscheinlichkeit, der so genannte Publikations-Bias. Der Trend, dass vor allem statistisch signifikante oder theoriekonforme Ergebnisse veröffentlicht werden, wird sowohl durch Editor:innen und Gutachter:innen im Publikationsprozess als auch durch die Autor:innen selbst begünstigt. Das sogenannte *File-drawer*-Problem beschreibt die Tatsache, dass nicht-signifikante Studien oft gar nicht zur Veröffentlichung eingereicht werden und somit für Meta-Analysen nicht zugänglich sind. Diese Verzerrung wird durch fragwürdige, aber verbreitete Praktiken wie *p-hacking* und *specification searching* verstärkt, bei denen Daten oder Analysen so lange manipuliert werden, bis sich signifikante Ergebnisse ergeben. Die selektive Veröffentlichung von »positiven«, signifikanten, theoriekonformen, oder die gängige Auffassung untermauernden Ergebnissen kann dazu führen, dass Meta-Analysen ein verzerrtes Bild der tatsächlichen Zusammenhänge liefern. Diese systematische Überschätzung von Effekten durch Publikations-Bias stellt eine ernsthafte Bedrohung für die Validität meta-analytischer Forschung dar. All diesen Herausforderungen muss methodisch begegnet werden, um mit Hilfe der Meta-Analyse zu aussagekräftigen und verlässlichen Ergebnissen zu gelangen.

26.3 Meta-Analyse praktisch: Geschlechterdifferenzen in der Wettbewerbsneigung

Der Forschungsstand zu Geschlechterdifferenzen in der Wettbewerbsneigung stellte sich im Jahr 2020 folgendermaßen dar: Zahlreiche Einzelstudien wiesen auf erhebliche Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Teilnehmenden in Wettbewerbsexperimenten hin, angefangen mit der grundlegenden Experimentalstudie von Niederle/ Vesterlund (2007). Für dieses Originalexperiment wurden Anfang der 2000er Jahre studentische Teilnehmende rekrutiert, die im Experimentallabor einer US-amerikanischen Universität Rechenaufgaben lösen sollten und dafür einmal mit einem Stücklohn und einmal mit einem Wettbewerbslohn (beste Leistung unter Vieren) kompensiert wurden. Anschließend wurden die Teilnehmenden für weitere Rechenaufgaben vor die Wahl zwischen Stück- und Wettbewerbslohn gestellt. Hierbei wählten die männlichen Teilnehmenden deutlich häufiger den Wettbewerbslohn als die weiblichen. In der Folge wurden zahlreiche Wettbewerbsexperimente von unterschiedlichen Autor:innengruppen weltweit durchgeführt, die verschiedene Aspekte des Originalexperimentes beibehielten oder diese bewusst variierten. Narrative Überblicksartikel von Niederle (2017) und Shurchkov/Eckel (2018) interpretierten die Ergebnisse der Einzelstudien als klaren Beleg für einen Geschlechterunterschied in der Wettbewerbsneigung. So schrieb Niederle (2017, S. 490) in ihrem Handbook-Artikel »*Gender*« beispielsweise: »the existence of a gender gap in tournament entry has stood the test of replication«. Eine Meta-Analyse zur Verallgemeinerbarkeit des Befundes lag zu dem Zeitpunkt noch nicht vor. Wir beschlossen, diese Lücke zu schließen und entwickelten die Meta-Studie »When do we observe a gender gap in competition entry? A meta-analysis of the experimental literature« (Markowsky/Beblo 2022).

In ihrem Vorgehen folgen die meisten Meta-Studien folgendem fünfteiligen Schema: I) Studienrecherche, II) Studiensichtung und -filterung, III) Kodierung, IV) Datenaufbereitung und -bereinigung, V) statistische Analyse. In unserer eigenen Meta-Analyse recherchierten und sichteten wir deshalb in den Arbeitsschritten I) und II) zunächst die vorhandene internationale experimentelle Evidenz zu geschlechterspezifischen Unterschieden in Wettbewerbspräferenzen. Wir fanden 110 Einzelstudien aus den Jahren 2007 bis 2021 mit über 400 Effektstärken aus 30 Ländern und sechs Kontinenten. Der analytische Ausgangspunkt jeder Meta-Analyse ist die Identifizierung der interessierenden Effektstärke, also des zentralen Zusammenhangs, der in den zu Grunde liegenden Primärstudien analysiert wurde. In ökonomischen Kontexten sind das oft Regressionskoeffizienten, geschätzte Elastizitäten oder auch einfache Differenzen in Ausprägungen. In unserem Anwendungsbeispiel der Geschlechterdifferenzen

in der Wettbewerbsneigung betrachteten wir als Effektstärke die Differenz in der Wettbewerbseintrittsrate zwischen Frauen und Männern in ökonomischen Experimenten. Dies ist typisch für Anwendungsbeispiele aus der experimentellen Ökonomik, wo Effektstärken häufig Unterschiede in den Mittelwerten der abhängigen Variable zwischen zwei Gruppen darstellen.

In den anschließenden Arbeitsschritten III) Kodierung und IV) Datenaufbereitung und -bereinigung differenzierten wir zwischen »rohen« Lücken, also den Unterschieden in den beobachteten Anteilen an Frauen und Männern, die freiwillig in den Wettbewerb treten, und »residualen« Lücken – den Unterschieden, die verbleiben, wenn die Studienautor:innen weitere beobachtbare Merkmale der Studienteilnehmer:innen (zum Beispiel ihre Leistungsfähigkeit, ihre Risikopräferenzen oder ihr Selbstvertrauen) mithilfe eines Regressionsmodell berücksichtigen. Darüber hinaus kodierten (also erfassten) wir alle Merkmale von Heterogenität zwischen den Studien. Das betraf die Gruppe der Teilnehmenden (Studierende, Heranwachsende, Kinder, nicht-studierende Erwachsene), die Art des Experiments (Feld-, Labor-, Online-) und weitere konkrete Bedingungen des Wettbewerbs.

Im Folgenden wollen wir uns auf den entscheidenden Arbeitsschritt V), die statistische Analyse, konzentrieren: Der erste Teil einer Meta-Analyse besteht oft in einer Meta-Zusammenfassung, also der Berechnung eines Gesamteffekts über alle Studien hinweg. In der Praxis ist das ein gewichteter Mittelwert der einzelnen Effektstärken, wobei das gewählte Gewicht vom zu Grunde liegenden meta-analytischen Modell bestimmt wird. Das einfachste Modell ist laut Stanley/Doucouliagos (2012) das der sogenannten gemeinsamen Effekte (*common effects*), in welchem angenommen wird, dass alle gesammelten Effektstärken der gleichen Grundgesamtheit mit einem gemeinsamen Mittelwert entstammen und dann mit normalverteiltem Sampling-Fehler geschätzt werden. Im Gegensatz dazu geht das Modell der zufälligen Effekte (*random effects*) davon aus, dass die Primärergebnisse mehreren unterschiedlichen Grundgesamtheiten entstammen. Beispielsweise erscheint es sinnvoll anzunehmen, dass die Preiselastizitäten des Angebots bestimmter Güter von den Merkmalen räumlich oder zeitlich begrenzter Märkte abhängen. In einer Meta-Analyse von Schätzungen solcher Elastizitäten wäre es demnach unrealistisch anzunehmen, dass in Wahrheit eine gemeinsame Elastizität existiert und Abweichungen der Schätzung rein statistischer Natur sind. Vielmehr würde man die einzelnen Märkte als getrennte Grundgesamtheiten betrachten, die jeweils eine eigene zu Grunde liegende Elastizität aufweisen. Im *random effects* Modell weichen die einzelnen

Effektstärken deshalb zufällig vom wahren Effekt ES_0 ab.[1] Der Gesamteffekt wird immer als gewichteter Mittelwert der Primärergebnisse (aus den Studien) ermittelt, wobei Ergebnisse von Studien mit präziser gemessenen Werten mehr Gewicht erhalten.[2]

In unserer Meta-Zusammenfassung folgten wir dem Modell der zufälligen Effekte. Sie ergab einen Gesamteffekt, d.h. eine gewichtete mittlere Effektstärke ES, von 0,13. Diese Zahl ist so zu interpretieren, dass Männer über alle Studien hinweg 13 Prozentpunkte häufiger eine kompetitive Entlohnung im Experiment wählen als Frauen. Ein geschlechtsspezifischer Unterschied ist somit zwar statistisch eindeutig nachweisbar, aber nur in der Größenordnung eines Drittels der Differenz von 38 Prozentpunkten, welche in der ursprünglichen Arbeit von Niederle/Vesterlund (2007) gemessen wurde.

Interessanterweise berichten auch diejenigen Studien, die am strengsten dem Niederle-Vesterlund-Design folgten, zwar überdurchschnittlich große Effektstärken – also größere Geschlechterunterschiede im Wettbewerbsverhalten als in der Gesamtheit der Studien. Dennoch zeigen auch diese Studien geringere Effektstärken als die Originalstudie. Die Bandbreite reicht in dieser Teilstichprobe von 0 bis 53 Prozentpunkten – bei einer mittleren Effektstärke von 24 Prozentpunkten (siehe Illustration im Forest Plot der Effektstärken in Beblo/Markowsky 2022, Abbildung 1). Über alle Experimentalstudien hinweg lag der unterste Messwert sogar bei -42 Prozentpunkten; hier wählten die teilnehmenden Frauen den Wettbewerb also sogar deutlich häufiger als die teilnehmenden Männer. Wir unternahmen daraufhin einen Test auf Heterogenität der Effektstärken. Dieser bestätigte, dass sich die gemessenen Effektstärken so stark zwischen den Studien unterscheiden, dass eine Meta-Regression zur Identifikation von Moderatoren des Effektes angeraten erschien.

---

1 Der Gesamteffekt wird mit folgender Gleichung modelliert: $ES_{ij}=ES_0+\theta_{ij}+\varepsilon_{ij}$, mit $\theta_{ij}\times N(0,\tau\wedge 2)$ und $\varepsilon_{ij}\times N(0,\sigma\_i\wedge 2)$, wobei die Ergebnis-spezifische »wahre« Effektgröße aus zwei Komponenten besteht: ES_0 und dem »Zufallseffekt« θ_{ij}. τ^2 ist ein Maß für die Heterogenität zwischen den Primärergebnissen, über die Varianz der Stichprobenfehler hinaus, unabhängig sowohl von ES_0 als auch ε_{ij}, und ist ebenfalls zu schätzen.

2 Im Fall der common effects entsprechen die Gewichte der inversen Varianz $1\/SE_i^2$, während das random effects Modell zusätzlich die geschätzte Studienheterogenität ($\tau\wedge 2$) integriert, so dass sich Gewichte von $1\/(SE_i^{2+(\tau\wedge 2)})$ ergeben (Stanley/Doucouliagos, 2012, S. 46). Stanley/Doucouliagos (2015) schlagen noch eine dritte Modellvariante vor, welche sie als unrestricted weighted least squares (unrestricted WLS) bezeichnen. Hier werden die Gewichte als $1\/\phi SE_i^2$ definiert, wobei die multiplikative Komponente ϕ zur Varianz des Schätzers aus dem common effects Modell ergänzt wird. Die Autoren zeigen, dass die unrestricted WLS-Methode zu identischen Berechnungen des studienübergreifenden Gesamteffekts führt, jedoch zu realistischeren, nämlichen breiteren, Konfidenzintervallen, wenn es Hinweise auf Heterogenität zwischen den Einzelergebnissen gibt. Darüber hinaus liefert das Modell zuverlässigere, unverzerrte Ergebnisse bei Vorliegen von Publikations-Bias.

Eine Meta-Regression kann helfen, den Einfluss von heterogenen Daten, Spezifikationen oder Methoden auf die Studienergebnisse zu ergründen. Die Meta-Regression erlaubt auch, mögliche Verzerrungen durch unbeobachtete Variablen und ähnliche methodische Herausforderungen zu analysieren. Im nächsten Schritt regressierten wir deshalb die einzelnen Effektstärken auf alle relevanten Dimensionen von Heterogenität zwischen den Studien.[3]

Heterogenität kann dabei auf unterschiedlichen Ebenen entstehen. Beispielsweise werden in vielen Studien mehrere Spezifikationen zur Schätzung eines Zusammenhangs berichtet, welche man in der Meta-Analyse gerne alle berücksichtigen möchte. Werden Effektstärken auf der Ebene der Spezifikation verglichen, gibt es Studienmerkmale, die auf alle Spezifikationen innerhalb derselben Studie zutreffen, wie beispielsweise die Autor:innen selbst, sowie andere Merkmale, die auf Ebene der Spezifikation variieren, wie beispielsweise die Einschließung oder Auslassung einer bestimmten Kontrollvariablen oder das verwendete Regressionsmodell.[4]

In unserer Meta-Analyse identifizierten wir als relevante Moderatoren für den gemessenen geschlechterspezifischen Unterschied im Wettbewerbseintritt vor allem die Design-Merkmale des Experiments: Wer nimmt daran teil? Welche Art von Aufgabe ist zu erledigen? Wie genau sind die Wettbewerbsbedingungen? Gegen wen wird gespielt? sowie einige andere Verschiedenheiten. Unsere Meta-Regression bestätigte zunächst die Vermutung aus der Meta-Zusammenfassung, dass die größten geschlechterspezifischen Unterschiede im Wettbewerbsverhalten in denjenigen Studien gefunden werden, die das Niederle-Vesterlund-Design am strengsten einhalten. Die Unterschiede zwischen Frauen und Männern waren also am stärksten ausgeprägt in Laborexperimenten mit Studierenden und bei Rechenaufgaben. Dagegen waren sie bei anderen Altersgruppen (Kindern oder älteren Erwachsenen), bei verbalen Aufgaben und in anderen Umgebungen als dem Labor fast vernachlässigbar gering. Wer was und wo entscheidet, hat also gravierende Auswirkungen auf die gemessene Lücke in der Wettbewerbsneigung.

Die Meta-Regressionsanalyse deckte außerdem auf, unter welchen Wettbewerbsbedingungen das Verhalten von Frauen und Männern kaum voneinander abweicht: Beim Wettbewerb innerhalb einer gleichgeschlechtlichen Gruppe

---

3 Die Schätzgleichung lautet: $ES_{ij}=\beta_0 + \gamma X_{ij}+\varepsilon_{ij}$, wobei X_{ij} einen Vektor beobachteter Merkmale der Studie darstellt und γ den Vektor der zugehörigen Koeffizienten.

4 Diese Mehrebenenstruktur bringt auch eine weitere Form von stochastischer Abhängigkeit mit sich: Spezifikationen, die aus derselben Studie stammen, können nicht als voneinander unabhängig betrachtet werden. Der methodische Umgang damit entspricht in der Meta-Analyse weitgehend dem in Primäranalysen, zum Beispiel durch die Verwendung von Mehrebenenmodellen oder durch cluster-robuste Schätzung der Varianz.

(statt einer gemischtgeschlechtlichen), beim Wettbewerb gegen sich selbst (indem versucht wird, die eigene Leistung in einer früheren Runde zu übertreffen, statt die einer anderen Person), wenn vergangene Erfolge in den Wettbewerb eingehen (statt noch zu leistende), wenn es mehrere Gewinner:innen gibt (statt nur einer:s einzigen) und bei verschiedenen Interventionen während des Experimentes. Hierzu zählen zum Beispiel Feedback zur relativen Leistung oder positive Diskriminierung, wie die Einführung einer Geschlechterquote unter den Gewinner:innen oder eines Bonussystems. All diese »Design-Elemente« erwiesen sich in unserer Meta-Regression als wirkungsvolle Mittel zur Verringerung oder sogar Beseitigung der Geschlechterlücke im Wettbewerb. Dabei verringert beispielsweise positive Diskriminierung von Frauen die geschlechterspezifische Lücke in der Wettbewerbsneigung um durchschnittlich 26 Prozentpunkte, ceteris paribus. Ausgehend von einer mittleren Effektstärke von 13 Prozentpunkten bedeutet das eine vollständige Umkehr der Lücke, so dass Frauen in solchen Umgebungen sogar häufiger den Wettbewerb wählen als Männer. Auch wenn die anderen Design-Elemente nicht annähernd so stark wirken wie die positive Diskriminierung, reduzieren sie den Geschlechterunterschied doch jeweils merklich.

Eine Meta-Regression der residualen Geschlechterlücke in den Studien, d.h. solche, bei denen weitere beobachtbare Merkmale der Studienteilnehmer:innen, insbesondere andere Neigungen, in den Regressionsanalysen der Studien berücksichtigt worden sind, zeigte zudem, dass die Wettbewerbslücke völlig unabhängig von den Leistungsmessungen der teilnehmenden Frauen und Männer ist. Der Unterschied ist also nicht dadurch getrieben, dass Frauen in den auszuführenden Aufgaben schlechtere Leistungen erbringen als Männer, und aus diesem Grund seltener in den Wettbewerb treten. Darüber hinaus scheint das in den Studien gemessene Wettbewerbsverhalten zwar mit den individuellen Risikopräferenzen und dem Selbstvertrauen der Teilnehmenden zusammenzuhängen, insbesondere, wenn diese einfach abgefragt und nicht extra gemessen werden. Trotzdem können diese anderen Neigungsmaße die Geschlechterlücke im Wettbewerbsverhalten nicht vollständig erklären. Obwohl einige Autor:innen argumentieren, dass die individuelle Wettbewerbsneigung bereits durch Risikoneigung und Selbstvertrauen abgebildet sei und es folglich kein eigenständiges *competitiveness trait* gäbe (Gillen u.a. 2019), verbleibt nach unseren Ergebnissen ein eigenes ökonomisch wie statistisch relevantes Maß für die Wettbewerbsneigung – oder zumindest die Geschlechterlücke darin.

Soweit zum Vorgehen bei einer Meta-Analyse und unsere eigene Anwendung auf die Frage geschlechterspezifischer Unterschiede bei der Wettbewerbsneigung: Im Gesamtergebnis sind die Unterschiede klein und stark kontextabhängig.

26.4 Jenseits von Wettbewerb: Meta-Ergebnisse zu Geschlechterdifferenzen bei anderen Neigungsmaßen

Ähnlich wie bei der Wettbewerbsneigung lassen sich auch die Meta-Befunde zu den anderen Neigungsmaßen zusammenfassen, zu denen bereits entsprechende Analysen vorlagen.

Risikoneigung: Die systematischen Sichtungen der experimentellen Ergebnisse zur Risikoneigung legen nahe, dass es keine robusten Geschlechterdifferenzen in der Risikoaversion gibt. Stattdessen betont Nelson (2015) in ihrer Meta-Zusammenfassung die große Ähnlichkeit im Verhalten von Frauen und Männern und die große Varianz der Risikobereitschaft innerhalb jeder Geschlechtergruppe. Die Hälfte der von ihr gesichteten Studien zeigt keinen signifikanten Unterschied zwischen Männern und Frauen. In einer zweiten Meta-Studie analysieren Filippin/Crosetto (2016) über 60 Studien, welche den Holt-Laury-Test zur Messung der Risikobereitschaft verwenden. Der Test stellt die Teilnehmenden vor folgende Wahl zwischen zwei Lotterien: Sie können sich entweder für eine sicherere Lotterieoption mit geringerer Auszahlungserwartung oder eine riskantere Variante mit höherer Auszahlungserwartung entscheiden. Durch schrittweise Erhöhung der Gewinnwahrscheinlichkeit bei der riskanteren Lotterie lässt sich der Punkt bestimmen, an dem Menschen von der sichereren zur unsichereren Option wechseln – und damit ihre Risikoneigung messen. Die überwiegende Zahl von Einzelstudien findet demnach zwar, dass Frauen risikoaverser sind als Männer. Allerdings ist der Unterschied nur in knapp 13 Prozent der Studien statistisch signifikant und selbst dann bewerten die Autor:innen ihn als nicht substantiell, also nicht ökonomisch relevant. Interessant ist auch hier wieder die Heterogenität der Effektstärken. Ein Geschlechterunterschied entsteht nämlich vor allem, wenn es statt der Wahl zwischen zwei unsicheren Lotterien eine so genannte *safe option*, eine sichere Auszahlungsoption, gibt. Diese erweist sich insbesondere für weibliche Teilnehmende als relativ attraktiver. Ebenso spielt abermals der Kontext des Experiments eine Rolle dafür, ob ein Geschlechterunterschied in der Risikoneigung sichtbar oder gemessen wird.

Selbstvertrauen: Beim Selbstvertrauen deuten Meta-Analysen zunächst auf leichte Unterschiede nach dem Geschlecht hin. Allerdings finden Bandiera u.a. (2022) keine starke statistische Evidenz dafür, dass Männer generell selbstbewusster wären als Frauen. Stattdessen trauten sich sowohl Frauen als auch Männer eher zu viel zu in Anbetracht ihrer Leistungen (*overconfidence*). Zudem gibt es eine große Variation der Geschlechterdifferenz im Selbstvertrauen über die Studien hinweg und je nach Untersuchungsbereich, ob es zum Beispiel um das eigene Körperbild, um kognitive Fähigkeiten (Gentile u.a. 2009) oder um technologische Fähigkeiten geht (Christensen 2023). Bezüglich letzterer hat sich

der geschlechterspezifische Unterschied über die vergangenen drei Jahrzehnte verkleinert. Am ausgeprägtesten ist er zudem in westlichen Ländern des globalen Nordens, während in Teilen Afrikas das Selbstvertrauen der untersuchten Frauen sogar höher liegt als das der Männer (Christensen 2023).

Altruismus: Eswaran (2014) beschreibt in dem schon zitierten zweiten Kapitel seines Buches eine Reihe von experimentellen Tests (Ultimatum-Spiel, Diktator-Spiel, Gefangenendilemma), mithilfe derer auf altruistisches Verhalten geschlossen werden kann. Die von ihm zitierten Studien zeigen in der Regel ein größeres Ausmaß an Altruismus bei den weiblichen als bei den männlichen Teilnehmenden. Auch hier jedoch zeichnen Meta-Analysen ein differenzierteres Bild. Zwar verhalten sich weibliche Teilnehmende in Diktatorspielen, in denen eine Person allein über die Aufteilung z.B. einer Geldsumme bestimmen kann, im Durchschnitt altruistischer: Sie geben ihren Mitspielern im *giving game* mehr ab (Bilén u.a. 2021) und nehmen ihnen im *taking game* weniger weg (Flage 2024). Allerdings variiert der Geschlechterunterschied erheblich und hängt stark von den Spielregeln ab – insbesondere von den Kosten des altruistischen Verhaltens und der leistungsabhängigen Verteilung des zugewiesenen Geldes. Doñate-Buendía u.a. (2022) zeigen in ihrer Meta-Analyse eine signifikante Interaktion zwischen dem Geschlecht und sozialer Distanz auf: Demnach geben Frauen mehr an Fremde und Männer mehr an Familie/Freunde.

26.5 Fazit

Zusammengefasst liefert die Meta-Betrachtung von Geschlechterunterschieden in ökonomisch relevanten Präferenzmaßen ein differenziertes Bild. Bei der Wettbewerbsneigung sind die Unterschiede zwischen den Geschlechtern deutlich geringer als in den am häufigsten zitierten und oft verallgemeinerten Einzelstudien. Sie sind außerdem stark abhängig vom jeweils getesteten Kontext. Unter bestimmten Bedingungen, beispielsweise wenn es nicht nur eine, sondern mehrere Gewinner:innen des Wettbewerbs geben kann, verschwinden sie fast vollständig. Auch durch gezielte Maßnahmen, beispielsweise das zur Verfügung stellen von Informationen zur relativen Leistung, lassen sich Geschlechterdifferenzen im Wettbewerbseintritt stark verringern. Für die Risikoneigung finden Meta-Analysen ebenfalls keine robusten Geschlechterdifferenzen. Die Unterschiede sind meist nicht statistisch signifikant und wenn doch, dann nicht ökonomisch relevant. Relevant erscheint hingegen die Erkenntnis, dass Frauen häufiger als Männer eine sichere Option wählen, wenn diese zur Verfügung steht, während die Wahl zwischen zwei unsicheren Auszahlungen kaum unterschiedlich verläuft. Beim Selbstvertrauen zeigen sich zwar leichte

Unterschiede zwischen Frauen und Männern, diese variieren aber stark nach Domäne und geografischer Region. Auch Altruismus ist eine Neigung, bei der gemeinhin Geschlechterunterschiede vermutet werden. Von allen Neigungs- und Präferenzmaßen scheinen sie hier auch bei meta-analytischer Betrachtung am ehesten vorzuliegen. Allerdings ist der Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkterfolg, ob sich letztendlich mehr oder weniger Altruismus ökonomisch auszahlt, nicht abschließend geklärt. Insgesamt verdeutlichen die hier betrachteten Meta-Studien, dass Geschlechterunterschiede in den Neigungen zu Wettbewerb und Risiko sowie Selbstvertrauen weitaus weniger robust sind als häufig postuliert. Stattdessen zeigen sich große Ähnlichkeiten zwischen den Geschlechtern und eine ausgeprägte Abhängigkeit von spezifischen Kontexten und Bedingungen.

Diese Erkenntnis ist besonders relevant für die Ableitung politischer und institutioneller Handlungsempfehlungen: Die starke Kontextabhängigkeit der Geschlechterunterschiede deutet darauf hin, dass durch geeignete Rahmenbedingungen durchaus ein Umfeld geschaffen werden kann, indem Frauen und Männer ähnliche Entscheidungen treffen können und wollen. Da Feldstudien belegen, dass Wettbewerbsneigung, Risikoverhalten und Selbstvertrauen mit realen Karriereentscheidungen korrelieren (zum Beispiel Buser u.a. 2014; Reuben u.a. 2017), können selbst kleine Anfangsunterschiede in diesen Neigungen ökonomische Ergebnisse beeinflussen, die sich im Lebensverlauf zu großen Geschlechterdifferenzen kumulieren. Unter Umständen sind aggregierte Maße für Geschlechteregalität, wie der eingangs erwähnte Gender-Pay-Gap, auch deshalb von so großer Persistenz gekennzeichnet, weil große Geschlechterunterschiede vor allem in gut bezahlten und mit großer Entscheidungsmacht ausgestatteten sogenannten *high-profile jobs* zu finden sind. Dies sind genau die Tätigkeiten, die in einem anspruchsvollen, stark kompetitiven und risikobehafteten Arbeitsumfeld unter Druck ausgeübt werden, so dass hier ein großes Einflusspotenzial für die diskutierten Neigungen vermutet werden kann (Sandberg u.a. 2013; Bertrand 2011). Wenn es durch geeignete Maßnahmen gelingen sollte, die geschlechterspezifischen Unterschiede bei wichtigen biografischen Entscheidungen zu reduzieren, sollten sich auch die Unterschiede in den Bildungs- und Arbeitsmarktergebnissen verringern lassen.

Die zentrale Herausforderung besteht nun darin, die in Experimentalstudien identifizierten förderlichen Kontextbedingungen auf reale Arbeitsmarkt- und Bildungssituationen zu übertragen. Wie lassen sich die im Labor- oder Online-Experiment erprobten Bedingungen, die zu ähnlichem Verhalten von Frauen und Männern führen, in das echte Leben transferieren? Meta-Studien ergänzen und systematisieren nicht nur die hierfür relevanten Grundlagen, sie generieren auch wichtige Hinweise auf Handlungsoptionen für Politik, Unternehmen und andere Organisationen. Damit liefern sie gleichstellungspolitische Ansatzpunkte für

die Gestaltung einer geschlechtergerecht(er)en Arbeitswelt mit Wettbewerbssituationen, die selbstbewusste und risikobehaftete Entscheidungen verlangen.

Literatur

Anderson, Richard/Kichkha, Areerat (2017), Replication, meta-analysis, and research synthesis in economics, in: *American Economic Review*, Jg. 107, H. 5, S. 56–59.

Angrist, Joshua/Azoulay, Pierre/Ellison, Glenn/Hill, Ryan/Lu, Susan Feng (2017), Economic research evolves: Fields and styles, in: *American Economic Review*, Jg. 107, H. 5, S. 293–297.

Bandiera, Oriana/Parekh, Nidhi/Petrongolo, Barbara/Rao, Michelle (2022), Men are from Mars, and Women Too: A Bayesian Meta-analysis of Overconfidence Experiments, in: *Economica*, Jg. 89, Ausg. S1, S. 38–70.

Bertrand, Marianne (2011), New perspectives on gender, in: Orley Ashenfelter/David Card (Hg.), *Handbook of Labor Economics*, Bd. 4b, Amsterdam, S. 1543–1590.

Bilén, David/Dreber, Anna/Johannesson, Magnus (2021), Are women more generous than men? A meta-analysis, in: *Journal of the Economic Science Association*, Jg. 7, S. 1–18.

Buser, Thomas/Niederle, Muriel/Oosterbeek, Hessel (2014), Gender, Competitiveness, and Career Choices, in: *The Quarterly Journal of Economics*, Jg. 129, H. 3, S. 1409–1447.

Card, David/Kluve, Jochen/Weber, Andrea (2018), What Works? A Meta Analysis of Recent Active Labor Market Program Evaluations, in: *Journal of the European Economic Association*, Jg. 16, H. 3, S. 894–931.

Christensen, MacKenzie (2023), Tracing the Gender Confidence Gap in Computing: A Cross-National Meta-Analysis of Gender Differences in Self-Assessed Technological Ability, in: *Social Science Research*, Jg. 111.

Doñate-Buendía, Anabel/García-Gallego, Aurora/Petrović, Marko (2022), Gender and other moderators of giving in the dictator game: A meta-analysis, in: *Journal of Economic Behavior and Organization*, Jg. 198, S. 280–301.

Eswaran, Mukesh (2014), *Why gender matters in economics*, Princeton.

Falk, Armin/Hermle, Johannes (2018), Relationship of gender differences in preferences to economic development and gender equality, in: *Science*, Jg. 362, H. 6412.

Filippin, Antonio/Crosetto, Paolo (2016), A Reconsideration of Gender Differences in Risk Attitudes, in: *Management Science*, Jg. 62, H. 11, S. 3138–3160.

Flage, Alexandre (2024), Taking games: a meta-analysis, in: *Journal of the Economic Science Association*, Jg. 10, S. 255–278.

Gentile, Brittany/Grabe, Shelly/Dolan-Pascoe, Brenda/Twenge, Jean/Wells, Brooke/Maitino, Alissa (2009), Gender Differences in Domain-Specific Self-Esteem: A Meta-Analysis, in: *Review of General Psychology*, Jg. 13, H. 1, S. 35–45.

Gillen, Ben/Snowberg, Erik/Yariv, Leeat (2019), Experimenting with Measurement Error: Techniques with Applications to the Caltech Cohort Study, in: *Journal of Political Economy*, Jg. 127, H. 4, S. 1826–1863.

Kosse, Fabian/Tincani, Michaela (2020), Prosociality predicts labor market success around the world, in: *Nature Communications*, Jg. 11, Art. 5298.

Markowsky, Eva/Beblo, Miriam (2022), When do we observe a gender gap in competition entry? A meta-analysis of the experimental literature, in: *Journal of Economic Behavior & Organization*, Jg. 198, S. 139–163.

Nelson, Julie (2015), Are Women Really More Risk-Averse than Men? A Re-Analysis of the Literature Using Expanded Methods, in: *Journal of Economic Surveys*, Jg. 29, H. 3, S. 566–585.

Niederle, Muriel (2017), Gender, in: Kagel, John H./Roth, Alvin E. (Hg.), *The Handbook of Experimental Economics*, Bd. 2, Princeton, S. 481–562.

Niederle, Muriel/Vesterlund, Lise (2007), Do women shy away from competition? Do men compete too much?, in: *Quarterly Journal of Economics*, Jg. 122, H. 3, S. 1067–1101.

Reuben, Ernesto/Wiswall, Matthew/Zafar, Basit (2017), Preferences and Biases in Educational Choices and Labour Market Expectations: Shrinking the Black Box of Gender, in: *The Economic Journal*, Jg. 127, H. 604, S. 2153–2186.

Sandberg, Sheryl (2013), *Lean in. Women, Work, and the Will to Lead*, New York.

Stanley, Tom/Doucouliagos, Hristos (2012), *Meta-regression analysis in economics and business*, New York.

Shurchkov, Olga/Eckel, Catherine (2018), Gender Differences in Behavioral Traits and Labor Market Outcomes, in: Averett, Susan/Argys, Laura/Hoffmann, Saul (Hg.), *The Oxford Handbook of Women and the Economy*, Oxford, S. 481–512.

Weichselbaumer, Doris/Winter-Ebmer, Rudolf (2007), The effects of competition and equal treatment laws on gender wage differentials, in: *Economic Policy*, Jg. 22, H. 50, S. 236–287.

27. Intersektionale Perspektive auf die Arbeitsmarktforschung

Aysel Yollu-Tok, Lily Dausch und Sandra Knorr

Prof. Dr. Aysel Yollu-Tok ist Professorin für Volkswirtschaftslehre mit dem Schwerpunkt Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik und Direktorin des Harriet Taylor Mill-Instituts für Ökonomie und Geschlechterforschung (HTMI) an der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin. Ihre Forschungsschwerpunkte liegen in den Bereichen Arbeitsmarktökonomie, Sozialpolitik, Geschlechterforschung und Digitalisierung. Als Vorsitzende der Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung hat sie maßgeblich zur Analyse der Auswirkungen der Digitalisierung auf Geschlechtergerechtigkeit beigetragen. Sie ist Vorstandsvorsitzende der Gesellschaft für Sozialen Fortschritt e.V. Zudem ist sie Mitglied im Vorstand der Deutsche Vereinigung für sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF e.V.)

Lily Dausch, M.A. in International Management, ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Harriet Taylor-Mill-Institut der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin. In ihrer Doktorthesis beschäftigt sie sich mit Mentoring als transformative Maßnahme für mehr Geschlechtergerechtigkeit in Organisationen. Ihre Forschungsthemen sind u. A. Führen in Teilzeit im öffentlichen Dienst, Geschlecht und MINT, Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit in der Organisationsentwicklung, Diversity Management, Frauen* in Führungspositionen und Change Management.

Sandra Knorr, M.A. in Gesellschaft und Kulturen der Moderne, war von 2023–2024 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Harriet Taylor Mill-Institut für Ökonomie und Geschlechterforschung der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin. Mit ihrem Schwerpunkt auf qualitativer Forschung war sie am vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) in Auftrag gegebenen Forschungsprojekt »Führen in Teilzeit in den obersten Bundesbehörden« beteiligt. Sie ist seit 2022 redaktionelle Leitung der Fachzeitschrift Sozialer Fortschritt – German Review of Social Policy der Gesellschaft für Sozialen Fortschritt e.V. Ihre Forschungsschwerpunkte liegen in den Bereichen Soziologische Theorie, Soziale Ungleichheit, Ökonomie und Arbeitssoziologie sowie Gender Studies.

Zusammenfassung:

- Laut Crenshaw (1989) sind Diskriminierungserfahrungen nicht nur das Ergebnis additiver Benachteiligungen, sondern entstehen durch das Zusammenspiel verschiedener sozialer Kategorien, wodurch spezifische Formen der Benachteiligung entstehen. Diese spiegeln sich in intersektionalen Machtstrukturen auf dem Arbeitsmarkt wider.
- Intersektionale Geschlechterforschung erweitert binäre Geschlechteranalysen, um strukturelle Ausschlüsse auf dem Arbeitsmarkt umfassend zu verstehen.
- Die empirische Erfassung intersektionaler Ungleichheiten ist methodologisch anspruchsvoll und erfordert ein hohes Maß an Reflexivität.

27.1 Einleitung

Intersektionale Diskriminierung bezeichnet eine spezifische Form von Mehrfachdiskriminierung, die nicht nur durch das Nebeneinander verschiedener sozialer Kategorien wie Geschlecht, Ethnizität, soziale Herkunft oder Behinderung entsteht, sondern durch deren wechselseitige Verschränkung. Diese Kategorien wirken nicht additiv, sondern interdependent und erzeugen dadurch eigenständige, qualitativ neue Diskriminierungserfahrungen, die mit eindimensionalen Analyseperspektiven nicht adäquat erfasst werden können. Um die Bedeutung intersektionaler Diskriminierung zu veranschaulichen, beginnt der vorliegende Beitrag mit der Darstellung zweier Fallbeispiele: Eine Frau mit sichtbarer Migrationserfahrung und einem Alter von über 50 Jahren kann auf dem Arbeitsmarkt mit verschiedenen Situationen konfrontiert sein, die unterschiedliche Formen der Diskriminierung betreffen: Aufgrund ihres Alters könnte sie im Bewerbungsprozess benachteiligt werden, da Arbeitgeber:innen ihr bestimmte, mit dem Alter assoziierte Eigenschaften zuschreiben. So könnten jüngere Bewerber:innen als vermeintlich flexibler und lernbereiter angesehen werden. Nach einer erfolgreichen Einstellung könnte sie im Arbeitsalltag benachteiligt werden, wenn ihr aufgrund ihrer Migrationserfahrung sprachliche oder kulturelle Stereotypisierungen entgegengebracht werden. Dies könnte sich in der Zuweisung weniger anspruchsvoller Aufgaben oder eingeschränkten Aufstiegsmöglichkeiten äußern.

Diese beiden Formen der Diskriminierung, Altersdiskriminierung und Diskriminierung aufgrund der Herkunft, betreffen dieselbe Person, treten jedoch in unterschiedlichen Kontexten auf und sind analytisch voneinander unterscheidbar. Während altersbedingte Benachteiligungen alle Menschen unabhängig von

ihrer Herkunft treffen können, betrifft die Diskriminierung aufgrund der Migrationserfahrung alle Personen mit einer entsprechenden Biografie, unabhängig vom Alter. In solchen Fällen handelt es sich um eine additive Mehrfachdiskriminierung, die Diskriminierungsmerkmale interagieren jedoch nicht notwendigerweise miteinander (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2024).

Eine intersektionale Diskriminierung liegt hingegen vor, wenn beide, bzw. mehrere, Diskriminierungsformen in einer bestimmten Situation gleichzeitig wirksam werden und eine spezifische, nicht nur additive Benachteiligung erzeugen. Wird die betroffene Frau beispielsweise bei einer Bewerbung mit einer vagen Ablehnung konfrontiert, könnten sowohl ihr Alter als auch ihre Migrationserfahrung eine Rolle spielen. Ihr wird dann nicht nur unterstellt, weniger anpassungsfähig und lernbereit zu sein als jüngere Bewerber:innen, sondern gleichzeitig könnten ihr mangelnde Sprachkompetenz oder eine fehlende »kulturelle Passung« zugeschrieben werden. In diesem Fall verstärken sich beide Merkmale gegenseitig, die analytisch nicht getrennt werden können, und schaffen eine eigenständige Form der Diskriminierung. Diese Form der intersektionalen Diskriminierung unterscheidet sich qualitativ von einer bloßen Addition einzelner Benachteiligungen: Eine jüngere Frau mit Migrationserfahrung oder ein älterer Mann ohne Migrationserfahrung könnte in einer vergleichbaren Situation andere Diskriminierungserfahrungen machen oder von Diskriminierung nicht betroffen sein. Entscheidend ist, dass die Kombination der Diskriminierungsmerkmale hier eine neue, verwobene Form der Benachteiligung hervorbringt (Fredman 2016), die in den bestehenden rechtlichen Rahmenbedingungen und institutionellen Verfahren häufig nicht in ihrer vollen Komplexität berücksichtigt wird. Die Dynamik der Mehrfachdiskriminierung zeigt, dass intersektionale Diskriminierung mehr ist als die Summe ihrer Einzelteile (Ettl/Sel 2024) – sie entsteht durch das Zusammenwirken verschiedener Merkmale und bildet eine eigene Diskriminierungskategorie (Walgenbach 2012). In der rechtlichen Alltagspraxis müsste daher ein sensiblerer und systematischerer Umgang mit diesen verflochtenen Ungleichheitslagen etabliert werden, der über eine bloße Einzelfallbetrachtung hinausgeht und strukturelle Verschränkungen von Diskriminierung konsequent berücksichtigt.

27.2 Die Entstehung des Intersektionalitätsansatzes

27.2.1 Crenshaws Kontext der Intersektionalität

Der Ansatz der Intersektionalität stammt aus dem US-amerikanischen Kontext und wurde 1989 von Kimberlé W. Crenshaw entwickelt. Mit ihrer Metapher der

Intersektion (engl.: *intersection* = Verkehrskreuzung) veranschaulicht sie, dass sich verschiedene Diskriminierungsformen überschneiden, verstärken und in ihrer Wirkung potenzieren können. In anderen Worten: eine dynamische Form aufweisen. Sie untersuchte dies am Beispiel der mehrfachen Diskriminierung Schwarzer Frauen und *Women of Color* insbesondere in Bezug auf deren Arbeitsmarktchancen (Crenshaw 1991). Als Grundlage für den Intersektionalitätsansatz nutzte sie eine Klage gegen den Automobilkonzern General Motors aus den 1970er Jahren: Diese wurde von ehemaligen, Schwarzen Mitarbeiterinnen aufgrund von diskriminierenden und chancenungleichen Zugangsverhältnissen zum Erwerbsarbeitsmarkt der Industrie eingereicht. Das Unternehmen stellte bis 1964 nachweislich keine Schwarzen Frauen ein, wodurch ihnen der Zugang zu Beschäftigung in diesem Unternehmen verwehrt blieb; hingegen wurden Schwarze Männer oder weiße Frauen eingestellt. Infolge der wirtschaftlichen Rezession nach 1970 waren insbesondere Schwarze Frauen überproportional von Entlassungen betroffen (Crenshaw 1997; Cho u.a. 2013). Die bestehenden Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsgesetze boten zwar weißen Frauen Schutz vor geschlechtsspezifischer Diskriminierung und Schwarzen Männern Schutz vor rassistischer Benachteiligung, doch Schwarze Frauen fielen durch dieses binäre Raster. Ihre spezifische Mehrfachdiskriminierung blieb rechtlich ungenannt und ungeschützt, da ihre Benachteiligung weder allein als rassistische noch allein als geschlechtsspezifische Diskriminierung anerkannt wurde. Intersektionale Diskriminierung bedeutet jedoch nicht, dass einzelne Diskriminierungsdimensionen an Bedeutung verlieren, sondern dass sie in bestimmten Konstellationen nicht isoliert voneinander betrachtet werden können. Vielmehr überlagern und verstärken sich diese Dimensionen wechselseitig, wodurch spezifische Formen der Benachteiligung entstehen, die mit einer eindimensionalen Analyse nicht erfasst werden können. Crenshaw (1989) verdeutlichte auf Grundlage dieses Falls die wechselseitige Verflechtung verschiedener Diskriminierungsformen durch die Metapher der Kreuzung:

»Discrimination, like traffic through an intersection, may flow in one direction, and may flow in another. If an accident happens in an intersection, it can be caused by cars travelling from any number of directions and, sometimes, from all of them. Similarly, if a Black woman is harmed, because she is in the intersection, her injury could result from sex discrimination or race discrimination.« (Crenshaw 1989, S. 149)

Mit ihrer Konzeptualisierung fluid ineinander übergehender Diskriminierungsformen weist Crenshaw nicht nur auf die Überschneidung von Differenzkategorien hin, sondern auch auf die Komplexität und Dynamik von Macht- und Diskriminierungsprozessen. Ihr intersektionaler Ansatz stellt eindimensionale Sachverhalte und Analysen sozialer Ungleichheit infrage und macht die Notwendig-

keit einer differenzierten Betrachtung von Machtstrukturen sichtbar – insbesondere im Kontext des Arbeitsmarkts, wo sich geschlechtsbezogene Benachteiligungen mit weiteren Ausschlussmechanismen überlagern können.

27.2.2 Bourdieus Verwobenheit sozialer Ungleichheiten

Um die Verwobenheit sozialer Ungleichheiten und den nicht-additiven, sondern dynamischen Charakter intersektionaler Diskriminierung besser zu verstehen, bietet Pierre Bourdieus Theorieansatz eine wertvolle Perspektive. Seine Analysen zu Klassenstrukturen, aber insbesondere zur Reproduktion sozialer Ungleichheiten liefern zentrale Anknüpfungspunkte für die Einordnung intersektionaler Diskriminierung. Seine Klassentheorie basiert auf der Unterscheidung von vier Kapitalformen: ökonomisches, soziales, kulturelles und symbolisches Kapital. Diese entscheiden darüber, welche soziale Position einem Menschen in der Gesellschaft zukommt. Die Kapitalformen nach Bourdieu bieten eine Möglichkeit zu einer Anknüpfung an gegenwärtige Diskurse und Theorien der Intersektionalität. Diese Anschlussfähigkeit soll im Folgenden näher beleuchtet werden. Dafür wird die Ressource Zeit als Analysegegenstand genutzt.

Bourdieu (1983) verdeutlicht, dass soziale Ungleichheiten nicht nur durch den Besitz verschiedener Kapitalformen entstehen, sondern auch durch ungleiche Möglichkeiten, diese Kapitalarten in soziale Vorteile umzuwandeln. Besonders der Faktor Zeit spielt dabei eine zentrale Rolle, da er beeinflusst, wer Zugang zu Ressourcen hat und wie bestehende Hierarchien reproduziert werden. Zeit ist bei Pierre Bourdieu (1983) sowohl Voraussetzung für den Erwerb als auch notwendige Ressource für die Umwandlung von Kapitalarten. Wer mehr Zeit besitzt oder sich Zeit »erkaufen« kann, hat bessere Chancen, Kapital zu akkumulieren und soziale Positionen zu sichern. Diese Akkumulation ist ein dynamischer Prozess, der von den individuellen Möglichkeiten abhängt, Zeit gezielt einzusetzen. Ökonomisches Kapital ermöglicht den Kauf von Zeit – ein Privileg, das entlang von Klassen-, Geschlechter- und Migrationslinien ungleich verteilt ist. Finanzielle Ressourcen erlauben es, zeitintensive Arbeiten wie Kinderbetreuung, Haushaltsführung oder Pflege auszulagern. Die gewonnene Zeit kann wiederum in bezahlte Arbeit, Bildung oder Karriereentwicklung investiert werden. Menschen mit geringerem ökonomischem Kapital – häufig Personen mit Migrationserfahrung – bleibt diese Möglichkeit verwehrt. Gleichzeitig werden ausgelagerte Tätigkeiten meist von Frauen übernommen, insbesondere von Frauen aus sozial benachteiligten oder migrantischen Gruppen; ein Umstand, der bestehende Hierarchien verfestigt. Die ungleiche Verteilung ökonomischer Ressourcen spiegelt sich somit in einer ungleichen Verfügung über Zeit wider – mit direkten

Auswirkungen auf Kapitalakkumulation und soziale Mobilität. Kulturelles Kapital ist eine weitere Determinante für soziale Ungleichheiten. Der Erwerb von Bildung, Abschlüsse und der Zugang zu kulturellen Ressourcen sind eng mit dem Faktor Zeit verknüpft. Eine langfristige Investition in formale Bildungswege – sei es durch Universitätsabschlüsse, berufliche Qualifizierungen oder Weiterbildungen – erfordert Zeit, die nicht allen gleichermaßen zur Verfügung steht. Frauen übernehmen überproportional unbezahlte Sorgearbeit, wodurch ihre zeitlichen Kapazitäten für Bildung und Weiterbildung eingeschränkt werden. Zudem stehen Menschen aus einkommensschwachen Haushalten vor finanziellen Barrieren: Sie müssen oft früh ins Erwerbsleben eintreten, anstatt längere Bildungswege zu verfolgen. Dadurch werden ihre Möglichkeiten, kulturelles Kapital in ökonomisches Kapital zu überführen, stark begrenzt. Migrationserfahrung verstärkt diese Ungleichheiten zusätzlich: Im Herkunftsland erworbene Abschlüsse werden häufig nicht anerkannt, sodass Menschen mit Migrationserfahrung trotz hoher Qualifikation in niedrig entlohnten Berufen arbeiten müssen. Dadurch bleibt ihr kulturelles Kapital ungenutzt, und ihre sozialen Aufstiegschancen werden systematisch eingeschränkt. Soziales Kapital beeinflusst Karrierechancen, da diese nicht allein von formalen Qualifikationen abhängen, sondern auch vom Zugang zu Netzwerken, deren Aufbau und Pflege Zeit erfordert. Diese Ressource ist ungleich verteilt: Frauen, insbesondere mit Care-Verpflichtungen, haben seltener die Möglichkeit, an informellen beruflichen Veranstaltungen teilzunehmen, die für strategische Positionierungen entscheidend sind. Personen mit Migrationserfahrung oder aus einkommensschwachen Familien verfügen zudem häufig über weniger ressourcenstarke Netzwerke, da sie seltener in strategisch vorteilhafte Kreise eingebunden sind. Symbolisches Kapital entsteht als Ergebnis eines langfristigen Akkumulationsprozesses, bei dem Zeit eine entscheidende Rolle spielt. Die Anerkennung und das gesellschaftliche Prestige einer Person sind oft das Resultat des Zusammenspiels von ökonomischem, kulturellem und sozialem Kapital. Wer kontinuierlich Zeit in Bildung, Karrierenetzwerke und strategische Positionierungen investieren kann, erlangt höhere gesellschaftliche Sichtbarkeit und Prestige (Bourdieu 1983, S. 183 ff.).

Bourdieus Theorie macht deutlich, dass soziale Ungleichheiten nicht isoliert betrachtet werden können und nicht bloß additiv wirken. Vielmehr entstehen sie durch dynamische Wechselwirkungen, in der sich Verstärkungs- und Verdrängungseffekte gegenseitig bedingen. Diese Verwobenheit lässt eine Verbindung zu aktuellen Intersektionalitätsdebatten zu. Besonders deutlich wird dies in der Verschränkung von Geschlecht, Klasse und Migration: Nicht nur der Zugang zu ökonomischem, kulturellem und sozialem Kapital ist ungleich verteilt, sondern auch die Möglichkeit, Kapitalformen ineinander umzuwandeln und von den Verstärkungseffekten der Akkumulation zu profitieren. Diese Prozesse sind nicht allein

eine Frage individueller Leistung, sondern unterliegen strukturellen Ausschlüssen.

Je mehr Diskriminierungsmerkmale sich überschneiden, desto komplexer und dynamischer wird die Form der Benachteiligung. Diese Effekte potenzieren sich, so dass sie mehr sind als die Summe ihrer Teile – sie erzeugen spezifische Ausschlussmechanismen, die soziale Mobilität systematisch einschränken. Strukturelle Barrieren verhindern beispielsweise den Zugang zu höherer Bildung und damit den Erwerb kulturellen Kapitals, wodurch die Chancen auf ein höheres Einkommen und den Aufbau ökonomischen Kapitals sinken. Ein prominentes Beispiel hierfür ist das viel kritisierte deutsche Schulsystem, das stark von sozialer Herkunft geprägt ist: Kinder aus einkommensschwachen Familien besuchen überproportional häufig niedrigere Schulformen und haben geringere Chancen auf einen akademischen Bildungsweg. Dadurch werden bereits bestehende Ungleichheiten verfestigt. Ein geringes Einkommen wiederum begrenzt die zeitlichen und finanziellen Ressourcen für den Aufbau und die Pflege beruflicher Netzwerke und damit für den Erwerb sozialen Kapitals. Diese zirkuläre Dynamik zeigt, dass Ungleichheiten nicht als isolierte Benachteiligungen verstanden werden können, sondern sich in komplexen Wechselwirkungen gegenseitig verstärken (auch Ettl/Sel 2024).

Dass intersektionale Diskriminierung keine theoretische Abstraktion ist, sondern in der Realität nachweisbar auftritt, spiegelt sich auch in den Beratungsaktivitäten der Antidiskriminierungsstelle des Bundes wider. Diese erhob 2020, dass 59 Prozent der Befragten in der Antidiskriminierungsberatung regelmäßig Fälle bearbeiteten, in denen mehrere Diskriminierungsmerkmale nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gleichzeitig eine Rolle spielten (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2021, S. 62). Diese Zahl macht deutlich, dass intersektionale Ungleichheiten eine zunehmend relevante Rolle in individuellen Diskriminierungserfahrungen spielen und dass politische und rechtliche Maßnahmen diesem Zusammenspiel stärker Rechnung tragen müssen.

27.3 Binäre und intersektionale Geschlechterforschung: Zwei Perspektiven auf Arbeitsmarktungleichheiten

Am Arbeitsmarkt werden gesellschaftliche Ungleichheiten erzeugt und verfestigt. Dies spiegelt sich auch in den Beratungsanfragen an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wider, die das Geschehen im Ansatz widerspiegeln: 31 Prozent aller Anfragen bezogen sich auf Diskriminierung im Arbeitsleben, gefolgt von Beschwerden über den Zugang zu privaten Gütern und Dienstleis-

tungen (24 Prozent) sowie über Diskriminierung durch Ämter und Behörden (elf Prozent) (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2021, S. 30 f.). Eine Befragung aus dem Jahr 2018 zu Diskriminierungserfahrungen in Österreich zeigt, dass rund ein Drittel der Betroffenen angab, infolge der erlebten Diskriminierung ihre Arbeit nicht mehr in gewohntem Umfang oder mit gleicher Leistungsfähigkeit ausüben zu können. Zudem berichteten 13 Prozent, dass sie aufgrund der Diskriminierungserfahrungen erkrankten (Schönherr u.a. 2019, S. 64). Diese Ergebnisse verdeutlichen die weitreichenden Auswirkungen von Diskriminierung – sowohl auf individueller als auch auf gesamtgesellschaftlicher Ebene. Neben den gesundheitlichen Belastungen für die Betroffenen, die zu langfristigen physischen und psychischen Beeinträchtigungen führen können, sind auch mit negativen Konsequenzen für Unternehmen, in Form von Produktivitätsverlusten, zu rechnen (Sesselmeier et al. 2025).

27.3.1 Binäre Perspektive auf Arbeitsmarktungleichheiten

Die Geschlechterforschung setzt bei der Analyse von Ungleichheiten das Geschlecht in einer binären Geschlechterordnung von Mann/Frau als zentrale Analysekategorie an, um strukturelle Benachteiligungen insbesondere von Frauen – zunehmend aber auch von nicht-binären und trans-Personen – auf dem Arbeitsmarkt sichtbar zu machen. Sie untersucht, wie gesellschaftliche Normen und institutionelle Strukturen Ungleichheiten verfestigen. Die Geschlechterforschung zeigt, dass Frauen häufiger in prekären Beschäftigungsverhältnissen tätig sind (Schürmann 2025 in diesem Band), verbreiteter in Teilzeit arbeiten (Althaber 2025; Wanger 2025, S. 75 ff.) und in vielen Branchen systematisch weniger verdienen als Männer (Jochmann-Döll/Winter sowie Ohlert in diesem Band). Dies wird unter anderem mit geschlechtsbezogenen Erwerbsverläufen, der ungleichen Verteilung von Sorgearbeit oder der Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen erklärt.

Erst mit der verstärkten Erwerbsbeteiligung von Frauen in den 1960er Jahren wurde Geschlecht überhaupt als ökonomisch relevante Kategorie wahrgenommen. Lisa Jo Brown (1994) zeigt, dass in den USA damals vor allem weiße, mittelständische Frauen in wirtschaftswissenschaftlichen Analysen Berücksichtigung fanden – jene also, die erstmals in größerer Zahl in den Arbeitsmarkt eintraten. Unberücksichtigt blieb dabei die Tatsache, dass viele Frauen, insbesondere *Women of Color* oder Frauen aus der Arbeiterklasse, schon lange erwerbstätig waren, ihre Arbeit jedoch unsichtbar blieb. So merkt Brown an: »Es ist schon bezeichnend, dass weiße, männliche, der Mittelschicht angehörenden Wirtschaftswissenschaftler die Arbeitnehmerin entdecken, als ihre eigenen Ehefrauen Mit-

glieder der Erwerbsbevölkerung wurden!« (Brown 1994, S. 97 f.). Diese selektive Wahrnehmung verweist auf eine lange Tradition der Konstruktion von Frauen als homogene Gruppe, während zentrale Differenzlinien wie Klasse und *race* lange unberücksichtigt blieben. Während die Geschlechterforschung mit der Kategorie Geschlecht bereits einen zentralen analytischen Fortschritt erzielte, blieb sie lange in einer binären Geschlechterlogik verhaftet und orientierte sich an männlichen Normen. Dies manifestierte sich u.a. in dem sozialwissenschaftlichen Diskurs um das sogenannte weibliche Arbeitsvermögen Ende der 1970er Jahre, das mehr und andere Fähigkeiten als das normale Arbeitsvermögen der Männer benötige (Maier/Schmidt 2025 in diesem Band). Erst mit der verstärkten Rezeption intersektionaler Ansätze und der Erforschung der Segmentierung und Segregation des Arbeitsmarktes (ebd.) seit den 1980er Jahren, wurde die Verschränkung von Geschlecht mit anderen Kategorien wie Klasse, Migration oder Behinderung systematisch in den Blick genommen.

27.3.2 Intersektionale Perspektive auf Arbeitsmarktungleichheiten

Die Intersektionalitätsforschung erweitert diese Perspektive, indem sie Geschlecht nicht isoliert betrachtet, sondern in Verbindung mit anderen sozialen Kategorien wie beispielsweise Alter, Behinderung oder Migrationsstatus analysiert. Sie zeigt, dass Diskriminierung nicht nur entlang einer einzelnen Ungleichheitsdimension wirkt, sondern durch das Zusammenwirken verschiedener sozialer Positionierungen entsteht (u.a. Winker/Degele 2009; Cho u.a. 2013). Zurück zum Beispiel: Während die Geschlechterforschung aufzeigt, dass Frauen insgesamt weniger verdienen als Männer, beleuchtet die intersektionale Analyse, dass nicht alle Frauen gleichermaßen betroffen sind. Eine Akademikerin ohne sichtbare Migrationserfahrung mag im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen weniger verdienen, dennoch verdient sie in der Regel mehr als eine Frau mit sichtbarer Migrationserfahrung mit nicht anerkanntem Hochschulabschluss, die in einem prekären Beschäftigungsverhältnis arbeitet – dies spiegelt nicht nur individuelle Qualifikationen, sondern auch arbeitsmarktspezifische Mechanismen wider. Eine intersektionale Perspektive macht sichtbar, dass Frauen mit Migrationserfahrung oft nicht nur geschlechts-, sondern auch rassismusbedingte Benachteiligungen erfahren, etwa durch eingeschränkten Zugang zu gut bezahlten Berufen oder durch Vorurteile im Bewerbungsprozessen. Durch die ungleiche Verteilung von ökonomischem, kulturellem und sozialem Kapital entstehen hier dynamische Benachteiligungen, die nicht nur die individuelle soziale Mobilität einschränken, sondern sich über Generationen hinweg fortsetzen können. Die Intersektionalitätsforschung macht diese vielschichtigen

Dynamiken sichtbar und zeigt, wie verschiedene Ungleichheitsmechanismen ineinandergreifen und soziale Positionierungen nachhaltig prägen.

Die Relevanz intersektionaler Geschlechterforschung macht auch die Erhebung aus dem Jahr 2020 deutlich, die zeigt, dass 59 Prozent der Befragten in der Antidiskriminierungsberatung regelmäßig Fälle bearbeiteten, in denen mehrere Diskriminierungsmerkmale gleichzeitig eine Rolle spielten. Besonders häufig traten Überschneidungen zwischen ethnischer Herkunft, Religionszugehörigkeit und Geschlecht auf (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2021, S. 62). Ein eindrückliches Beispiel für intersektionale Diskriminierung liefert das Feldexperiment von Weichselbaumer (2016): In einer Untersuchung wurden Bewerbungen von drei fiktiven weiblichen Personen mit identischen Qualifikationen auf Stellenausschreibungen verschickt. Die erste Bewerberin trug einen deutschen Namen, die zweite einen türkischen Namen, und die dritte einen türkischen Namen sowie ein Kopftuch auf ihrem Bewerbungsfoto. Die Ergebnisse zeigten ein signifikantes Maß an Diskriminierung: Während die Bewerberin mit deutschem Namen die meisten Einladungen erhielt, sank die Chance auf ein Vorstellungsgespräch für die Bewerberin mit türkischem Namen deutlich – noch gravierender war die Benachteiligung für die Frau mit türkischem Namen und Kopftuch. Dieses Experiment verdeutlicht, dass nicht nur ethnische Herkunft, sondern auch religiöse Zuschreibungen interagieren und zu spezifischen Benachteiligungen führen können. Diese Befunde unterstreichen die Notwendigkeit einer intersektionalen Perspektive in der Arbeitsmarktforschung.

Anzumerken ist jedoch, dass beide Perspektiven – die binäre und intersektionale Geschlechterforschung – relevant sind. Die binäre Geschlechterforschung bleibt relevant, weil viele institutionelle Mechanismen des Arbeitsmarktes, die Gesetzgebung aber auch die Sozialversicherungssysteme weiterhin *gender bias* aufweisen. Diese Analyse ist grundlegend, um bestehende Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen sichtbar zu machen und politisch zu adressieren. Die intersektionale Geschlechterforschung ist wiederum unverzichtbar, weil sie differenzierter aufzeigt, wie sich Geschlecht mit anderen sozialen Kategorien verschränkt und Ungleichheiten verstärkt oder verändert. Ohne diese Perspektive würde die Forschung reproduzieren, dass beispielsweise nur »die Frau« benachteiligt ist, während *Women of Color*, trans Personen oder Frauen mit geringer ökonomischer Ausstattung unsichtbar bleiben. Nur eine integrierte Perspektive ermöglicht die Entwicklung fundierter und wirksamer Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung. Politische Strategien und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, die nur eine einzelne oder additiv betrachtete Ungleichheitsdimension adressieren, greifen oft zu kurz, da sie die vielschichtigen Ausschlussmechanismen in der Realität nicht erfassen. Diskriminierung wirkt selten eindimensional, sondern entsteht häufig durch das Zusammenwirken

mehrerer sozialer Kategorien, die sich gegenseitig verstärken. § 4 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) trägt diesem Umstand ansatzweise Rechnung, als es anerkennt, dass Diskriminierung auf mehreren in § 1 AGG genannten Merkmalen gleichzeitig beruhen kann. Jeder dieser Gründe unterliegt dabei einer eigenständigen rechtlichen Prüfung. Damit schafft das AGG eine juristische Grundlage für die Berücksichtigung intersektionaler Diskriminierung – ohne jedoch explizit darauf einzugehen oder spezifische Schutzmechanismen für Mehrfachdiskriminierung zu definieren.

27.4 Schutzlücken bei intersektionaler Diskriminierung: Elternschaft und Geschlecht

Die Studie von Bock-Schappelwein u.a. (2023) zeigt für Österreich, dass geschlechtsspezifische Unterschiede in den Beschäftigungschancen insbesondere dann an Bedeutung gewinnen, wenn sie mit weiteren Faktoren wie Staatsbürgerschaft oder Elternschaft verknüpft sind. Insbesondere die Wechselwirkungen zwischen Geschlecht und Drittstaatsangehörigkeit, Geschlecht und Elternschaft sowie der Einfluss der Bildungsbiografie in Verbindung mit Drittstaatsangehörigkeit haben einen entscheidenden Einfluss auf den Beschäftigungsstatus. So zeigt sich beispielsweise, dass Frauen mit Drittstaatsangehörigkeit, die kleine Kinder betreuen und keinen in Deutschland anerkannten Bildungsabschluss vorweisen können, besonders häufig in prekären Beschäftigungsverhältnissen arbeiten oder ganz vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen sind. In ihrem Fall wirken Geschlecht, Elternschaft, Herkunft und Bildungsbiografie nicht unabhängig voneinander, sondern verstärken sich gegenseitig in ihren ausschließenden Effekten – etwa durch eingeschränkten Zugang zu Qualifizierungsmaßnahmen, fehlende Anerkennung informeller Kompetenzen und strukturelle Hürden bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Diese Befunde verdeutlichen, dass Geschlecht nicht isoliert als erklärende Variable betrachtet werden kann, sondern in komplexen Wechselwirkungen mit weiteren strukturellen Faktoren steht. Im deutschen Raum gibt es die quantitativ-qualitativ angelegte Studie von Mohr u.a. (2022, S. 126 ff.), bei der Expert:inneninterviews, Fokusgruppen mit Betroffenen und ein quantitativer Online-Fragebogen mit 3.000 Personen durchgeführt wurden. Die Erkenntnisse der Studie zeigen, dass 27 Prozent der pflegenden Angehörigen angaben, am Arbeitsplatz aufgrund ihrer Betreuungs- oder Pflegeaufgaben diskriminiert worden zu sein. Von den befragten Eltern gaben 64 Prozent an, in den letzten sechs Jahren mindestens eine negative Erfahrung im Zusammenhang mit El-

ternschaft gemacht zu haben. Besonders hoch ist das Diskriminierungsrisiko während der Schwangerschaft: 56 Prozent der werdenden Eltern erlebten in dieser Phase mindestens eine diskriminierende Situation. Auch beim Wiedereinstieg nach der Elternzeit berichten 62 Prozent von negativen Erfahrungen – hierbei sind Mütter häufiger betroffen als Väter. Gleichzeitig zeigen die Ergebnisse, dass Väter überproportional häufig Diskriminierung bei der Anmeldung der Elternzeit erfahren. Da Elternschaft und Pflegeverantwortung im AGG nicht als eigenständige Diskriminierungskategorien berücksichtigt werden, können entsprechende Benachteiligungen rechtlich lediglich als mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts eingeordnet werden (Thüsing/Bleckmann 2022). Dies verdeutlicht erneut die eindimensionale Erfassung von Diskriminierung im bestehenden rechtlichen Rahmen.

27.5 Herausforderungen einer intersektional angelegten Arbeitsmarktforschung

Die Arbeitsmarktforschung braucht eine intersektionale Perspektive, weil sie es ermöglicht, komplexe Ungleichheitsstrukturen differenziert zu analysieren. Arbeitsmarktzugänge, Beschäftigungsbedingungen und Aufstiegschancen sind nicht allein durch einzelne Kategorien wie Geschlecht, Herkunft oder Bildung erklärbar – vielmehr entstehen spezifische Benachteiligungen aus dem Zusammenwirken mehrerer sozialer Merkmale. Genau hier setzt die intersektionale Analyse an: Sie fragt danach, wie verschiedene Differenzkategorien miteinander verwoben sind und sich wechselseitig verstärken oder abschwächen. McCall (2005) unterscheidet drei Forschungszugänge zur intersektionalen Analyse, die sich in ihrem theoretischen Ansatz und ihrer methodischen Herangehensweise unterscheiden:

1. Der antikategoriale Zugang (Kritik an Kategorisierungen): Er zielt auf die Auflösung fester Kategorien, wie zum Beispiel Mann und Frau ab. Statt diese Identitätskategorien als selbstverständlich zu betrachten, hinterfragt er, wie sie durch gesellschaftliche Strukturen geformt werden und gleichzeitig Machtverhältnisse und Ungleichheiten verstärken. Ein antikategorialer Ansatz im Arbeitsmarkt könnte die Idee hinterfragen, dass bestimmte Berufe oder Karrierewege für Männer oder Frauen »typisch« oder »natürlich« sind. Beispielsweise wird in vielen Gesellschaften erwartet, dass Frauen in Pflegeberufen oder sozialen Bereichen arbeiten, während Männer oft in technischen oder Führungspositionen tätig sind. Der antikategoriale Zugang fordert eine radikale Infragestellung festgelegter Differenzmerkmale – auch solcher, die

im Antidiskriminierungsrecht als Benachteiligungsgründe definiert sind, wie etwa in § 1 AGG. Der vollständige Verzicht auf Kategorien kann aber die Sichtbarmachung struktureller Ungleichheiten erschweren (Baer u.a. 2010, S. 17). Denn ohne die Verwendung von Kategorien könnte es schwieriger werden, die Auswirkungen von Diskriminierung in verschiedenen Bereichen der Gesellschaft sichtbar zu machen.

2. Der intrakategoriale Zugang (Analyse innerhalb bestimmter Kategorien): Er beschäftigt sich mit den Unterschieden innerhalb einer bestehenden Kategorie. Anstatt Kategorien wie Frauen oder Männer als einheitlich zu betrachten, wird untersucht, wie diese Gruppen in sich selbst unterschiedlich positioniert sind (Paulus 2014). Die Lebenssituation einer weiß positionierten, körperlich nicht eingeschränkten Frau ist aus einer strukturellen Perspektive betrachtet nicht dieselbe wie beispielsweise jene einer Schwarzen Frau, die auf einen Rollstuhl angewiesen ist. Dieser Ansatz betont die Notwendigkeit, innerhalb von Kategorien und somit Gruppen Differenzen zu erkennen und zu analysieren, da nicht alle Angehörigen einer Kategorie gleichermaßen von Diskriminierung betroffen sind. Dieser Ansatz hilft dabei, die Vielschichtigkeit von Diskriminierung zu erkennen und die komplexen Verhältnisse innerhalb einer sozialen Gruppe besser zu verstehen.
3. Der interkategoriale Zugang (Analyse zwischen Kategorien): Er nimmt die Wechselwirkungen und Überkreuzungen zwischen verschiedenen Kategorien in den Blick. Anstatt nur Differenzen innerhalb einer einzelnen Kategorie zu betrachten, analysiert dieser Ansatz das Zusammenspiel mehrerer Merkmale, wie etwa Geschlecht, Herkunft, sozialer Status oder Behinderung (Paulus 2014). Der interkategoriale Zugang hilft dabei, diese Wechselwirkungen sichtbar zu machen und die strukturellen Bedingungen zu identifizieren, die bestimmte Gruppen benachteiligen (Baer u.a. 2010). Dabei wird der Fokus auf die gesamtgesellschaftlichen Zusammenhänge und die strukturellen Bedingungen gelegt, die Ungleichheit begünstigen (ebd.: S. 17). Ein Beispiel hierfür ist die Analyse der Arbeitsmarktintegration von Jugendlichen in einem städtischen Viertel mit einem hohen Anteil an Migrant:innen. In einer interkategorialen Forschung könnten die sozialen und kulturellen Unterschiede zwischen Jugendlichen mit Migrationshintergrund und solchen ohne untersucht werden, um herauszufinden, wie diese unterschiedlichen Merkmale (z.B. Herkunft, Geschlecht, soziale Stellung) die Chancen und Herausforderungen im Bewerbungsprozess beeinflussen.

27.5.1 Herausforderungen intersektionaler Forschung

Intersektionale Ansätze stellen ein wertvolles Analyseinstrument dar, erfordern jedoch eine hohe methodologische Präzision und Reflexivität. Ihre Komplexität ergibt sich aus mehreren zentralen Herausforderungen: Zum einen durch die Auswahl und Gewichtung der Differenzkategorien. Forschende müssen entscheiden, welche sozialen Kategorien in die Analyse einbezogen werden. Diese Entscheidung beeinflusst maßgeblich die Interpretation der Ergebnisse (McCall 2005; Walgenbach 2007; Lutz u.a. 2013; Ganz/Hausotter 2020); zum anderen die dynamischen, kontextabhängigen Wechselwirkungen zwischen den Kategorien. Schließlich ist das Spannungsverhältnis zwischen Selbst- und Fremdzuschreibungen zu beachten. Identitätskategorien sind nicht nur analytische Konstrukte, sondern haben auch eine gesellschaftliche Wirkmächtigkeit. Während Individuen sich selbst bestimmten sozialen Gruppen zuordnen (Selbstzuschreibung), werden sie gleichzeitig durch soziale, institutionelle und strukturelle Prozesse in bestimmte Kategorien eingeordnet (Fremdzuschreibung). Diese Zuschreibungen können deckungsgleich sein, aber auch im Widerspruch zueinander stehen. Dies stellt Forschende vor die methodische Herausforderung, individuelle Perspektiven ernst zu nehmen, ohne dabei die strukturelle Dimension sozialer Ungleichheiten zu vernachlässigen. Die Kombination von standardisierten Erhebungen mit qualitativen Methoden, wie etwa partizipativen Ansätzen, könnte sinnvoll sein, um die komplexen Wechselwirkungen von Selbst- und Fremdzuschreibungen zu erfassen und gleichzeitig die Perspektiven der Betroffenen in den Forschungsprozess einzubeziehen.

Die Herausforderung besteht zusammenfassend darin, intersektionale Ungleichheiten empirisch greifbar zu machen, ohne in eine statische Kategorisierung oder eine additive Betrachtungsweise zurückzufallen. Diese methodische Gratwanderung erfordert eine differenzierte Auseinandersetzung mit den sozialen Mechanismen, die Ungleichheiten hervorbringen und verstetigen – daher sind methodische Ansätze notwendig, die die Wechselwirkungen sozialer Kategorien adäquat abbilden und gleichzeitig die Stimmen der Betroffenen systematisch einbeziehen.

27.5.2 Methodische Ansätze für eine intersektionale Arbeitsmarktforschung

Intersektionalität als Konzept ist methodisch »agnostisch« angelegt (Hancock 2013, S. 260), sodass keine spezifischen Methoden vorgeschrieben oder in der Umsetzung gängig sind, sondern mit unterschiedlichen Methoden gearbeitet wird. Nachfolgend werden methodische Ansätze für eine intersektionale

Arbeitsmarktforschung vorgestellt. Im Bereich der Arbeitsmarktforschung haben quantitative empirische Methoden generell einen hohen Stellenwert. Zur Erfassung von Mehrfachdiskriminierung bieten quantitative Methoden die Möglichkeit, systematisch große Datenmengen zu analysieren und generalisierbare Erkenntnisse über Diskriminierungsmuster und Ungleichheiten zu gewinnen. Statistische Verfahren wie Mehrebenenanalysen, logistische Regressionen oder *Machine-Learning*-Ansätze erlauben es, Wechselwirkungen zwischen verschiedenen Diskriminierungsmerkmalen über verschiedene Bevölkerungsgruppen hinweg zu erfassen.

Ist Arbeitsmarktforschung daher per se schon intersektional ausgelegt? Größtenteils wird in der Arbeitsmarktforschung mehrdimensionale Modellierung genutzt. Das bedeutet, dass statistisch mehrere Variablen, beispielsweise Alter, Geschlecht und Einkommen, miteinander in Beziehung gesetzt werden, jedoch geht es bei einer intersektionalen Ausgestaltung des Forschungsdesigns auch um:

- die Offenheit der Beziehungen verschiedener Kategorien, Kategorien können sogar ganz abgelehnt werden (siehe antikategorialer Ansatz).
- die dynamische Betrachtung von individuellen und institutionellen Faktoren in Bezug auf Personengruppen (siehe interkategoriale Ansatz).
- die Zusammensetzung der Untersuchungsgruppen, da beispielsweise eine Schwarze Frau im Rollstuhl andere Erfahrungen macht als eine weiße, körperlich nicht eingeschränkte Frau (intrakategoriale Ansatz) (Hancock 2013, S. 268).

Dies konfrontiert die empirische Arbeitsmarktforschung mit der methodischen Herausforderung, intersektionale Ungleichheitsverhältnisse angemessen abzubilden, ein Anspruch, der in quantitativen arbeitsmarktrelevanten Studien bislang zumeist nur selektiv Berücksichtigung findet. Intersektional ausgerichtete Forschungsdesigns erfordern, in Abhängigkeit vom jeweiligen Untersuchungsgegenstand, eine differenzierte methodische Herangehensweise. Zum Einsatz kommen hierbei unter anderem Verfahren wie die dynamische multinomiale logistische Regression (Qi 2021) oder Ensemble-Methoden wie Random Forest (Mahendran 2020), die komplexe Verflechtungen sozialer Kategorien statistisch modellieren können. Die intersektionale Anwendung und Weiterentwicklung bestehender quantitativer Methoden stellt somit eine zentrale Voraussetzung für die empirische Umsetzung intersektionaler Analyseansätze im Kontext arbeitsmarktbezogener Forschung dar. Gleichzeitig verweist die intersektionale Perspektive auf die Notwendigkeit, die Arbeitsmarktforschung systematisch um qualitative Zugänge zu erweitern. Hierzu zählen beispielsweise biografisch-narrative Interviews (vgl. Schütze 1983), ethnografische Forschungsansätze (vgl. Breidenstein et al. 2013) sowie die intersektional fundierte Mehrebenenanalyse

nach Winker und Degele (2009), die soziale Ungleichheitsverhältnisse auf struktureller, symbolischer und individueller Ebene zugleich in den Blick nimmt. Erst durch die bewusste Kombination und wechselseitige Ergänzung qualitativer und quantitativer Verfahren wird es möglich, die Komplexität intersektionaler Ungleichheitslagen im Arbeitsmarkt in ihrer Tiefe und Dynamik empirisch adäquat zu erfassen.

Darüber hinaus bietet sich partizipative Forschung für intersektionale Arbeitsmarktforschung an, da sie, teilweise auch wie andere qualitative Methoden, nicht nur über, sondern mit den Betroffenen forscht (Unger 2014). Ihr Ziel ist es, marginalisierte Gruppen aktiv in den Forschungsprozess einzubinden und ihre Perspektiven systematisch zu berücksichtigen. Dies bedeutet, dass intersektionale Arbeitsmarktforschung nicht nur *mixed methods*-Ansätze stärken sollte, sondern auch kollaborative Ansätze wie Community-basierte Forschung und partizipative Aktionsforschung einbeziehen muss. Sowohl qualitative als auch kollaborative Ansätze sind für die intersektionale Arbeitsmarktforschung interessant, da sie komplexe Diskriminierungsmechanismen differenzierter erfassen und im Falle der Aktionsforschung auch praxisnahe Lösungen entwickeln kann. Traditionelle Forschungsansätze laufen Gefahr, bestehende Ausschlüsse zu reproduzieren, wenn sie die Perspektiven der Betroffenen nicht berücksichtigen. Ihre aktive Beteiligung ermöglicht es, die Wechselwirkungen zwischen verschiedenen Diskriminierungsformen differenzierter zu erfassen und Leerstellen in der Forschung zu vermeiden. Strategien zur Bekämpfung von Arbeitsmarktungleichheiten sind wirkungsvoller, wenn sie an den realen Bedürfnissen der Betroffenen ausgerichtet sind.

27.6 Fazit

Der Beitrag verdeutlicht, dass sowohl die binäre als auch die intersektionale Geschlechterforschung unerlässlich sind, um Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt zu erfassen. Die binäre Geschlechterforschung bleibt unverzichtbar, da viele institutionelle Strukturen weiterhin geschlechtsbezogene Ungleichheiten aufweisen. Gleichzeitig reicht eine rein binäre Betrachtung nicht aus, da sie die spezifischen Verschränkungen von Geschlecht mit anderen sozialen Kategorien wie Klasse, Elternschaft, Migration oder Behinderung unberücksichtigt lässt. Die intersektionale Geschlechterforschung erweitert den analytischen Rahmen, indem sie zeigt, dass geschlechtsspezifische Benachteiligungen nicht alle Frauen gleichermaßen betreffen, sondern je nach sozialer Positionierung, Elternschaft, Migrationshintergrund und weitere, unterschiedlich wirken. Um intersektionale Perspektiven in der Arbeitsmarktforschung noch präziser und

analytisch tiefer zu verankern, gilt es, bestehende Ansätze gezielt weiterzuentwickeln und systematisch auszubauen. Dazu gehört einerseits die intersektionale Adaption und Weiterentwicklung quantitativer Methoden, die in der Arbeitsmarktforschung bereits etabliert sind, um komplexe Wechselwirkungen zwischen sozialen Kategorien angemessen abbilden zu können. Andererseits bedarf es einer stärkeren Integration qualitativer Forschungszugänge, etwa im Sinne von *mixed methods designs*, die es ermöglichen, strukturelle Konstellationen mit subjektiven Erfahrungen in Beziehung zu setzen. Solche methodischen Erweiterungen sind bereits in Ansätzen erkennbar, müssen jedoch verstärkt und systematisch etabliert werden, um der Komplexität intersektionaler Ungleichheitsverhältnisse im Arbeitsmarkt gerecht zu werden. Ergänzend dazu bieten partizipative Forschungsdesigns ein wichtiges Potenzial, um praxisrelevante und anwendungsorientierte Erkenntnisse zu generieren. Sie ermöglichen nicht nur einen Perspektivwechsel, sondern tragen dazu bei, die Forschung für die Erfahrungen und Wissensbestände marginalisierter Gruppen zu öffnen. Klassische Forschungsansätze hingegen laufen Gefahr, bestehende Machtasymmetrien und strukturelle Ausschlüsse zu reproduzieren, wenn sie ausschließlich aus einer externen Beobachter:innenperspektive über marginalisierte Gruppen forschen, anstatt diese aktiv und gleichberechtigt in den Forschungsprozess einzubinden. Eine intersektional sensible Arbeitsmarktforschung sollte daher nicht nur methodisch diversifiziert, sondern auch hinsichtlich ihrer epistemologischen Grundlagen kritisch reflektiert und inklusiv ausgerichtet werden.

Eine intersektional angelegte Arbeitsmarktforschung ist nicht nur eine methodische Notwendigkeit, sondern auch die Grundlage für politische Maßnahmen und rechtliche Regelungen. So könnte beispielsweise eine solche Forschung aufzeigen, dass Frauen mit Migrationshintergrund nicht nur aufgrund ihres Geschlechts, sondern auch durch diskriminierende Rekrutierungsprozesse benachteiligt werden. Auf Basis dieser Erkenntnisse könnten gezielte Maßnahmen wie anonymisierte Bewerbungsverfahren entwickelt werden, um strukturelle Hürden abzubauen. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) erkennt Mehrfachdiskriminierung zwar an, bleibt aber in seiner juristischen Praxis auf additive Ansätze beschränkt und bietet bislang keine differenzierten Schutzmechanismen für intersektionale Diskriminierung. Eine rechtliche Umsetzung könnte durch eine explizite Verankerung intersektionaler Diskriminierung im AGG erfolgen, sodass Betroffene nicht einzelne Diskriminierungsgründe isoliert nachweisen müssen. Zudem könnten spezielle Beschwerdemechanismen und Beweiserleichterungen eingeführt werden, um komplexe Diskriminierungserfahrungen besser erfassen und rechtlich ahnden zu können.

Literatur

Althaber, Agnieszka (2025), Teilzeitarbeit – im Spannungsverhältnis von Vereinbarkeit und Gleichstellung, im selben Band.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2021), *Diskriminierung in Deutschland – Erfahrungen, Risiken und Fallkonstellationen. Vierter Gemeinsamer Bericht*, Berlin, letzter Zugriff: 14.02.2025, https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/was-wir-machen/bericht-an-den-bundestag/vierter-bericht/vierter-bericht-an-den-bundestag-node.html.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2024), *Diskriminierung in Deutschland: Erkenntnisse und Empfehlungen. Fünfter Gemeinsamer Bericht*, Berlin, letzter Zugriff: 14.02.2025, https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/BT_Bericht/gemeinsamer_bericht_fuenfter_lang_2024.html?nn=304718.

Baer, Susanne/Bittner, Melanie/Gröttsche, Anna Lena; Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.) (2010), *Mehrdimensionale Diskriminierung – Begriffe, Theorien und juristische Analyse*, Berlin, letzter Zugriff: 26.02.2025, https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_mehrdimensionale_diskriminierung_jur_analyse.pdf?__blob=publicationFile&v=3.

Bock-Schappelwein, Julia/Egger, Andrea/Kranner, Felix/Schmied, Gabriele; Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung (Hg.) (2022), *Integration von Frauen auf dem niederösterreichischen Arbeitsmarkt*, Wien, letzter Zugriff: 07.02.2025, https://www.wifo.ac.at/wwa/pubid/69835.

Bourdieu, Pierre (1983), Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital, in: Kreckel, Reinhard (Hg.), *Soziale Ungleichheiten. Soziale Welt, Sonderband 2*, Göttingen, S. 183–198.

Breidenstein. Georg/Hirschauer, Stefan/Kalthoff, Herbert/Nieswand, Boris (Hg.) (2013), *Ethnografie: Die Praxis der Feldforschung*, Stuttgart.

Brown, Lisa (1994), Gender und die Wirtschaftswissenschaften. Eine feministische Perspektive, in: Ulla Regenhard/Friederike Maier/Andrea-Hilla Carl (Hg.), *Ökonomische Theorien und Geschlechterverhältnis. Der männliche Blick der Wirtschaftswissenschaft*, Berlin, S. 93–106.

Cho, Sumi/Crenshaw, Kimberlé/McCall, Leslie (2013), Toward a Field of Intersectionality Studies. Theory, Applications, and Praxis, in: *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, Jg. 38, H. 4, S. 785–810.

Crenshaw, Kimberlé (1989), Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, in: *University of Chicago Legal Forum*, H. 1, S. 139–167.

Dies. (1991), Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color, in: *Stanford Law Review*, Jg. 43, H. 6, S. 1241–1299.

Ettl, Ruth/Sel, Asiye; Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien (Hg.) (2024), *Mehrfachdiskriminierung und Intersektionalität in der Arbeitswelt*, Wien, letzter Zugriff: 07.02.2025, https://www.awblog.at/Arbeit/Mehrfachdiskriminierung-und-Intersektionalitaet-in-der-Arbeit.

Fredman, Sandra; Europäische Kommission (Hg.) (2016), *Intersectional Discrimination in EU Gender Equality and Non-Discrimination Law*, Luxemburg, letzter Zugriff: 01.03.2021, https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/d73a9221-b7c3-40f6-8414-8a48a2157a2f.

Ganz, Kathrin/Hausotter, Jette (2020), *Intersektionale Sozialforschung*, Bielefeld.

Hancock, Ange-Marie (2013), Empirical Intersectionality: A Tale of Two Approaches, in: *UC Irvine Law Review*, Jg. 3, H. 2, S. 259–294.

Jochmann-Döll, Andrea/Winter, Regine (2025), Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit – Ein altes Problem mit neuer Relevanz, im selben Band.

Lutz, Helma/Herrera Vivar, Maria Teresa/Supik, Linda (2013), *Fokus Intersektionalität: Bewegungen und Verortungen eines vielschichtigen Konzepts*, Wiesbaden.

Mahendran, Mayuri (2020), *Evaluating Quantitative Methods for Intercategorial-intersectionality Research: A Simulation Study,* Electronic Thesis and Dissertation Repository, 6913, letzter Zugriff: 25.08.2025, https://ir.lib.uwo.ca/etd/6913.

Maier, Friederike/Schmidt, Dorothea (2025), Frauenerwerbstätigkeit – von der Ausnahme zur Regel. Ein Rückblick auf 50 Jahre Arbeitsmarkt- und Frauenforschung in Westdeutschland, im selben Band.

McCall, Leslie (2005), The Complexity of Intersectionality, in: *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, Jg. 30, H. 3, S. 1771–1800.

Mohr, Sören/Nicodemus, Johanna/Stoll, Evelyn/Weuthen, Ulrich/Juncke, David; Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.) (2022), *Diskriminierungserfahrungen von fürsorgenden Erwerbstätigen*, Berlin, letzter Zugriff: 10.02.2025, https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Rechtsgutachten/schwanger_eltern_pflege.pdf?__blob=publicationFile&v=5.

Ohlert, Clemens (2025), Mindestlohn und Gender, im selben Band.

Paulus, Stefan (2014), Zur Konzeptionierung eines intersektionalen Geschlechterregimekonzeptes, in: *Das Geschlechterregime. Eine intersektionale Dispositivanalyse von Work-Life-Balance-Maßnahmen*, Bielefeld, S. 25–50.

Schönherr, Daniel/Leibetseder, Bettina/Moser, Winfried/Hofinger, Christoph (2019), *Diskriminierungserfahrungen in Österreich. Erleben von Ungleichbehandlung, Benachteiligung und Herabwürdigung in den Bereichen Arbeit, Wohnen, medizinische Dienstleistungen und Ausbildung*, Studie des Instituts SORA im Auftrag der Arbeiterkammer Wien, letzter Zugriff: 10.02.2025, https://migrant-integration.ec.europa.eu/library-document/studie-diskriminierungserfahrungen-oesterreich_de.

Qi, Weiwen (2021), *The Impacts of the COVID-19 Pandemic on Female Labour Market Outcomes: An Intersectional Analysis*, letzter Zugriff 25.08.2025, https://papers.ssrn.com/sol3/Delivery.cfm/SSRN_ID4777853_code6476976.pdf?abstractid=4774770&mirid=1.

Schürmann, Lena (2025), Prekäre Beschäftigung von Frauen, im selben Band.

Schütze, Fritz (1983), Biographieforschung und narratives Interview, in: *Neue Praxis*, Jg. 13, H. 3, S. 283–293.

Sesselmeier, Werner/Yollu-Tok, Aysel/Fechter, Charlotte (2025), *Arbeitsmarkttheorien. Eine institutionen- und verhaltensökonomische Einführung*, Wiesbaden.

Thüsing, Gregor/Bleckmann, Lena; Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.) (2022), *Diskriminierungsschutz von Fürsorgeleistenden – Caregiver Discrimination*, Berlin, letzter Zugriff: 14.02.2025, https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/forschungsprojekte/DE/RG_Caregiver_Discrimination.html.

Unger, Hella (2014), *Partizipative Forschung. Einführung in die Forschungspraxis*, Wiesbaden.

Walgenbach, Katharina (2007), Gender als interdependente Kategorie, in: Katharina Walgenbach/Gabriele Dietze/Lann Hornscheidt/Kerstin Palm (Hg.), *Gender als interdependente Kategorie. Neue Perspektiven auf Intersektionalität, Diversität und Heterogenität*, Opladen, S. 23–65.

Dies.; Bergische Universität Wuppertal (Hg.) (2012), *Intersektionalität – eine Einführung*, Wuppertal, letzter Zugriff: 14.02.2025, http://portal-intersektionalitaet.de/uploads/media/Walgenbach-Einfuehrung.pdf.

Winker, Gabriele/Degele, Nina (2009), *Intersektionalitat: Zur Analyse sozialer Ungleichheiten*, Bielefeld.

Wanger, Susanne (2025), Das Arbeitskräftepotenzial von Frauen – ein Weg aus dem Fachkräftemangel?, im selben Band.

Weichselbaumer, Doris; Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (Hg.) (2016), Discrimination against Female Migrants Wearing Headscarves, Discussion Paper Nr. 10217, letzter Zugriff: 25.02.2025, http://ftp.iza.org/dp10217.pdf.

28. Die Arbeit von Frauen in der sozial-ökologischen Transformation

Silke Bothfeld

Prof. Dr. Silke Bothfeld ist Professorin für Politikwissenschaft mit dem Schwerpunkt Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik an der Hochschule Bremen. Ihre Forschungsschwerpunkte liegen in den Bereichen Gleichstellungs- und Arbeitsmarktpolitik, Wohlfahrtsstaatstheorie & -vergleich. Sie war Vorsitzende der Sachverständigenkommission für den Vierten Gleichstellungsbericht »Gleichstellung in der sozial-ökologischen Transformation« (2023–25) und ist seit 2020 Mitglied im Vorstand der Deutsche Vereinigung für sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung SAMF e.V.

Zusammenfassung:

- Ein Transformationsverständnis, das ausschließlich auf den technologischen Umbau setzt, und welches im *green deal* der EU zum Ausdruck kommt, unterschätzt die Bedeutung des Wandels für die gesellschaftlichen Verhältnisse und Ungleichheiten. Ein weites Verständnis begreift die sozial-ökologische Transformation hingegen als ›gesellschaftspolitisches Großprojekt‹ und verlangt neben arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischen Interventionen auch strukturpolitische und arbeitspolitische Reformen.
- Der Strukturwandel, der im Arbeitsmarkt durch die ökologische Transformation rasant beschleunigt wird, muss, wenn er bestehende Ungleichheiten nicht verstärken soll, regional ausgestaltet werden. Ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Industrie- und Dienstleistungssektor ist dabei besonders zu beachten.
- Die Arbeit von Frauen wird für die Mobilisierung qualifizierter Arbeitskräfte immer wichtiger. Die Identifikation und der Abbau von Beschäftigungshemmnissen für Frauen – inklusive der Ermöglichung kürzerer Arbeitszeiten – in der *green economy* sind dafür entscheidend, dass Frauen als Arbeitskräfte gewonnen werden können.

28.1 Die Relevanz der sozial-ökologischen Transformation für die Gleichstellung im Arbeitsmarkt

In Deutschland stehen Wirtschaft und Arbeitsmarkt unter beträchtlichem Veränderungsdruck: Zusammen mit der Digitalisierung und dem demographischen Wandel ist die ökologische Transformation der dritte große Reformtreiber (Rat der Arbeitswelt 2023). Das Pariser Abkommen zur Reduzierung der Treibhausgas-Emissionen bis 2030 wurde 2019 durch die Europäische Gesetzgebung zum *Green Deal* und das deutsche Bundesklimaschutzgesetz umgesetzt. Aus gleichstellungspolitischer Perspektive wird gefordert, Maßnahmen der Arbeitsmarktförderung geschlechtergerecht auszugestalten, etwa durch eine gleiche Beteiligung in der Arbeitsförderung, Führungskräfteförderung oder bessere Vereinbarkeit. Doch greift dies zu kurz, weil die Strategie des *Green Deals* die Grundprinzipien unserer Wirtschaftsweise unangetastet lässt, nämlich die ungebremste Übernutzung der natürlichen Ressourcen und die fortschreitende Produktivitäts- und Profitmaximierung (Fraser 2023; Biesecker/von Winterfeld 2023). Zu den natürlichen Ressourcen zählen Rohstoffe, Raum oder auch Zeit. Hierzu gehören die Ausbeutung menschlicher Lebenszeit durch Arbeit – in den westlichen Industriegesellschaften ist dies vor allem die unbezahlte Arbeit von Frauen (Adam 1998; Biesecker 2003). In dieser Perspektive ist die Benachteiligung von Frauen nicht ein »Nebenwiderspruch«, sondern ein Indikator für ein strukturelles Problem, nämlich die Persistenz androzentrisch geprägter institutioneller Strukturen (Alber u.a. 2018). Adressieren Transformationspolitiken diese Grundprobleme, können sie gleichsam als Katalysator mit dem ökologischen Umbau auch soziale Ungerechtigkeiten vermindern. Richten sie sich aber einseitig an einer technologiefixierten Dekarbonisierung aus und ignorieren soziale wie geschlechterspezifische Schieflagen, tragen sie zu deren Verschärfung bei.

In diesem Beitrag steht das Argument im Zentrum, dass die ökologische Transformation als »gesellschaftspolitisches Großprojekt« die Arbeits-, Arbeitsmarkt-, Beschäftigungs- und Strukturpolitik insgesamt fordert, wenn sich Geschlechterdisparitäten im Arbeitsmarkt nicht verschärfen sollen. Angesichts der bislang schwachen Datenlage und teilweise noch fehlenden Indikatoren, können die Geschlechterwirkungen der Transformation im Arbeitsmarkt nicht präzise beziffert, sondern nur geschätzt werden. Viele Argumente sind daher zunächst eher konzeptionell ausformuliert, als empirisch belegt. Im nächsten Abschnitt (2) erklären wir das Verständnis der sozial-ökologischen Transformation aus der Geschlechterperspektive, um die Relevanz der aktuellen Entwicklungen für das Geschlechterverhältnis aufzuzeigen. Daran anschließend nehmen wir die Verschiebung zwischen Industrie- und Dienstleistungssektoren (3), die Berufe und Tätigkeiten (4) und den Arbeitsbegriff (5) in den Blick, um das Spektrum

potenzieller und (soweit möglich) empirisch nachweislicher geschlechterspezifischer Wirkungen aufzuzeigen. Wir schließen mit einer kurzen Diskussion geeigneter politischer Lösungsansätze und einem Ausblick auf den weiteren Forschungsbedarf.

28.2 Transformation: Veränderung von gesellschaftlichen Machtverhältnissen

»Transformation« wird in den Sozialwissenschaften und in der Politik als Synonym für einen strukturellen Wandel von Wirtschaft, Gesellschaft und den politischen Verhältnissen verwandt. Dieser folge, marktinduziert oder politisch »gestaltet«, auf die Entwicklung neuer Technologien (Digitalisierung), strukturelle Probleme (demographische Entwicklung, Energiekrisen) oder historische Umbrüche (Kollmorgen et al. 2015). Der Begriff der sozial-ökologischen Transformation impliziert demgegenüber den Anspruch, den als ökologisch notwendig betrachteten Wandel gezielt politisch zu gestalten und sozial zu flankieren (Brand/Brad 2019; Sachverständigenkommission 2025). Das Konzept der sozial-ökologischen Transformation beinhaltet somit einen doppelten normativen Gestaltungsanspruch, nach dem die ökologische Nachhaltigkeit und die soziale Gerechtigkeit zu einem Leitbild verbunden werden (Deutscher Ethikrat 2024). Die einschlägigste wirtschaftswissenschaftliche Illustration dafür ist das Donut-Modell von Kate Raworth, die zwischen den planetaren Grenzen der nachhaltigen Ressourcennutzung und einem angemessenen Lebensstandard einen ›sicheren Korridor‹ identifiziert, innerhalb dessen eine gerechte und nachhaltige Lebensweise möglich sei (Raworth 2017). Diese Korridor-Perspektive sieht den Umbau nicht auf die Wirtschaftsstruktur begrenzt, sondern stellt vielmehr die gesellschaftlichen Verteilungs- und Verhaltensmuster, Strukturen und gesellschaftliche Statusordnungen auf den Prüfstand. Dieser Wandel gilt als transformativ, weil dieser, wie auch andere Transformationsprozesse zuvor – etwa die Gleichstellung von Frauen und Männern seit den 1960er Jahren oder die deutsche Wiedervereinigung – absehbar mit der Veränderung gesellschaftlicher Machtverhältnisse insgesamt einhergeht (Reißig 2009). In welcher Weise ist nun in der sozial-ökologischen Transformation das Geschlechterverhältnis betroffen?

28.2.1 Geschlechterwirkungen aus der Perspektive des *Green Deals*

Eine Strategie des *Green Deals* fokussiert als wirtschaftspolitische Umbaustrategie nur einen Teilausschnitt des aktuellen Transformationsgeschehens. Sie vernachlässigt systematisch das Geschlechterverhältnis (Kuhl 2012), weil sie vor allem auf technologische Lösungen setzt, um die CO_2-Neutralität von emissionsintensiven Sektoren in Industrie und Wirtschaft voranzutreiben (Jochum u.a. 2020). Soziale oder Geschlechterimplikationen sind dabei hinsichtlich dreier Aspekte mitgedacht.

Ein »gerechter Übergang« (*just transition*) soll die Folgen des Strukturwandels in betroffenen Industrien wie der Kohle-, Stahl- und Autoindustrie abfedern (Krause u.a. 2022). Dabei geht es um tariflich geschützte Industriearbeitsplätze, die meist von Männern besetzt sind (Nettekoven 2024). Der Rückgang führender Branchen und die Schwächung der Gewerkschaften verschlechtern indirekt auch die Beschäftigungsbedingungen von Frauen (Sachverständigenkommission 2025). Klassische Arbeitsmarktinstrumente wie Kurzarbeitergeld oder Weiterbildung fokussieren auf den Erhalt männlich dominierter Industriearbeitsplätze, während geschlechtergerechte Arbeitsplatzgestaltung oder der Abbau von Barrieren für Frauen selten Priorität haben.

Ein zweiter Aspekt, der im Hinblick auf die Folgen der Transformation für die Bürger:innen erörtert wird, betrifft den Schutz vor gesundheitlichen Belastungen oder veränderten Anforderungen am Arbeitsplatz. Extremwetterereignisse erhöhen die physische Belastung der Beschäftigten selbst. In dieser Perspektive sind – vor allem im Katastrophenschutz, in der Landwirtschaft oder im Baugewerbe – mehrheitlich Männer betroffen. Doch die Folgen starker Hitze betreffen auch den Dienstleistungs- und Gesundheitssektor. Hier leiden vor allem Arbeitnehmerinnen unter belastenden Arbeitsbedingungen oder – etwa in den sozialen Dienstleistungen – ihre Klient:innen (Kinder, Patient:innen, Pflegebedürftige). Der Arbeitsschutz, die Regelung der Exposition bei extremer Hitze und der Umgang mit neuartigen gesundheitlichen Risiken rücken damit gleichsam in den Fokus.

Drittens sollen finanzielle Belastungen aufgrund steigender Energiekosten, die sozial und ökologisch ungerecht verteilt sind, abgefedert werden. Obwohl Personen mit niedrigem Einkommen unterdurchschnittliche CO_2-Emissionen verursachen, sind sie von höheren Energiekosten überproportional betroffen (Beermann u.a. 2021). Da Frauen häufiger über geringere Haushaltseinkommen verfügen, treffen sie die Kostensteigerungen besonders stark. Das Klimageld gilt daher als wichtiges Instrument für sozialen Ausgleich und Gleichstellung (Sachverständigenkommission 2025). Ein unzureichender Schutz von Leistungsbeziehenden

und Niedriglohnbeschäftigten, von denen 56,7 Prozent Frauen sind,[1] würde bestehende Ungleichheiten weiter verschärfen.

28.2.2 Sozial-ökologische Transformation als Gesellschaftstransformation. Anmerkungen aus feministischer Perspektive

Feministische Perspektiven auf Transformationsprozesse plädieren dafür, die Dualismen, die eine Grenzziehung zwischen der Erwerbsarbeit und anderen Formen von Arbeit verursachen, zu überdenken. Nur so würde das gesamte Ausmaß notwendiger arbeits-, arbeitsmarkt- und wirtschaftsbezogener Veränderungen für eine nachhaltige und geschlechtergerechte Gesellschaft sichtbar (Biesecker 2003). Eine erste Kritik an den aktuellen Wirtschafts- und Lebensweisen zielt dabei auf zwei, für unsere Wirtschaftsweise konstitutive Mechanismen: Die Übernutzung der natürlichen Ressourcen und die Profitmaximierung, die den »Wert« dieser Ressourcen sehr einseitig auf die materielle Dimension beschränkt (Biesecker/von Winterfeldt 2023). Die Ressource »Zeit« als menschliche Lebens- und Arbeitszeit – bezahlt oder unbezahlt – (Schaupp 2023) bleiben so »unsichtbar«.

Zweitens orientieren sich Ausrichtung und Ausgestaltung öffentlicher Strukturen, Politik und Daseinsvorsorge historisch an männlich geprägten Maßstäben. Diese implizite Normierung von Arbeit und Wirtschaft wird als kultureller und institutioneller Androzentrismus kritisiert (Alber u.a. 2018). Sie ist in die bestehenden Strukturen so eingelassen, dass sie nicht offensichtlich ist, sondern Verhältnisse als ›normal‹ wahrgenommen werden. Androzentrische Strukturen und Institutionen ignorieren nicht-männliche Lebensrealitäten und soziale Verwundbarkeit (Schönpflug 2002). Beispiele sind etwa die Ausklammerung von Versorgungsarbeit aus der Wirtschaftsbetrachtung, die Vernachlässigung frauendiskriminierender Strukturen oder Unternehmenskulturen und die systematische Unterbewertung von Frauenarbeit. Beschäftigungsbezogene Gleichstellungspolitik, etwa durch den Ausbau der Kindertagesbetreuung oder Elternzeitregelungen, kann die Wirkungen dieser androzentrischen Grundstrukturen nur teilweise vermindern.

Eine dritte Kritik betrifft die Übernutzung natürlicher Ressourcen und die Externalisierung ökologischer Kosten (Fraser 2023). Eine anthropozentrische Sichtweise stellt menschliche Bedürfnisse über den Schutz der Umwelt. Wissenschaftler:innen sprechen daher vom Anthropozän, in dem menschliche Aktivitäten die globale Ökologie nachhaltig schädigen (Scherrer 2022). Doch nicht nur Markt-

1 S. https://www.sozialpolitik-aktuell.de/einkommen-datensammlung.html#niedrigloehne, Abb. III33.

mechanismen, sondern auch gesellschaftliche Normen und der Konsens über einen bestimmten Lebensstandard fördern den Ressourcenverbrauch (Biesecker/von Winterfeld 2023). Der Erhalt von Wohlstand und gewohnten Konsummustern wird intuitiv oft höher gewichtet als der Schutz natürlicher Lebensgrundlagen. Die Bürger:innen selbst leisten daher häufig Widerstand gegen Zugeständnisse in ihren Alltagspraktiken und ihrer Lebensweise (Nullmeier 2023). Diese Dimension ist geschlechterpolitisch relevant, da ähnlich wie Rohstoffe oder Boden, auch menschliche Zeit zur Ressource wird – insbesondere in Form von Arbeit und Sorge (Schaupp 2024; Scherrer, 2022). So wird etwa die geschlechterspezifische Arbeitsteilung bzw. das gender-time-gap bislang lediglich in akademischen Kreisen problematisiert. Und, obwohl die Vielzahl der parallel existierenden Zeitmuster zusammen ›Zeitlandschaften‹ bilden, in denen die Menschen leben (Adam 1998), werden vor allem natürliche Zeitrhythmen, die physische, psychische oder spirituelle Regeneration ermöglichen, im modernen Wirtschaftsprozess ignoriert und von industriellen Zeitstandards dominiert. Menschliche Lebenszeit wird vor allem als Erwerbsarbeitszeit wahrgenommen (Biesecker 1995) und die unbezahlte Arbeit von Frauen dient weithin als Puffer für die Funktionsweise der Wirtschaft. Aus feministischer und ökologischer Sicht entsteht eine nachhaltige Lebensqualität, wenn wir Zeit für nicht-erwerbsförmige Zwecke nutzen, wie die gemeinsame Versorgungsarbeit (Völkle und Jurczyk in diesem Band), Eigenarbeit (Reparatur, Gärtnern) oder bürgerschaftliches Engagement. Damit steht die Erwerbsarbeitszeit in Konkurrenz zur frei verfügbaren Zeit für selbst gewählte Zwecke (Brandl/Hildebrandt 2002).

Für die Arbeitsmarktpolitik bedeutet dies, dass die Verkürzung der Arbeitszeit gefordert wird, um eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Leben sowie mehr Selbstbestimmung zu ermöglichen. Allerdings ist ein »Mehr« an verfügbarer Zeit kein Garant für klimafreundliche Alltagspraktiken wie das Konzept des *time rebound* zeigt (Sachverständigenkommission 2025, S. 151). Außerdem deuten Studien an, dass freiwerdende Zeit zunächst vor allem für die Erholung genutzt werden würde (Windscheid u.a. 2023).

28.3. Arbeit und Beschäftigung in der sozial-ökologischen Transformation

Die Analyse der Geschlechterverhältnisse in der sozial-ökologischen Transformation des Arbeitsmarkts erfordert also ein weites Transformationsverständnis und eine mehrdimensionale Herangehensweise (Abbildung 1). Dennoch interessiert zunächst das *greening* von Berufen und Sektoren, die sich infolge der ökologischen

Transformation verändern, sowie die Gesamtentwicklung der Beschäftigung infolge der Dekarbonisierung. Doch sind dann auch der androzentrische Arbeitsbegriff und die Wirtschaftsstruktur, bzw. der Stellenwert des Dienstleistungssektors in den Blick zu nehmen, die ihrerseits stark geschlechterspezifisch geprägt sind. In dieser weiten Perspektive erschöpft sich die Transformationspolitik dann nicht in der Ausgestaltung von arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischen Programmen, sondern erstreckt sich auch auf die (Arbeits-)Zeitpolitik, die Organisation und Finanzierung der Daseinsvorsorge oder die Struktur- und Regionalpolitik. Solch ein weites Verständnis einer sozial-ökologischen Transformation öffnet den Blick auf die Wechselwirkungen und Verschiebungen zwischen den Sektoren, Branchen, Berufen und Tätigkeiten, die durch die Transformation ausgelöst werden. Damit gerät auch die Dienstleistungsarbeit in den Fokus, ebenso wie das Verständnis von Arbeit schlechthin, inklusive der Barrieren für eine geschlechtergerechte Arbeitsteilung, weil sie von den Veränderungen mittelbar, doch aber ganz deutlich betroffen – und zugleich hochgradig geschlechterspezifisch strukturiert sind.



Abbildung 1: Dimensionen geschlechtergerechter Arbeitsmarktpolitik und politische Interventionsmöglichkeiten in der sozial-ökologischen Transformation
Quelle: Eigene Darstellung.

Im Folgenden werden daher in drei Schritten die Geschlechteraspekte thematisiert: die Veränderung der Wirtschaftsstruktur, die über den Zugang von Frauen und Männern zur Arbeit bestimmt wird, die Branchen- und Berufsstruktur, die eng mit der Trennung (Segregation) im Arbeitsmarkt verbunden ist, und der

Arbeitsbegriff, anhand dessen sich Aussagen über die Qualität von Arbeit treffen lassen. Für alle drei Dimensionen werden zentrale empirische Forschungsergebnisse präsentiert und damit ausgelotet, inwiefern die Transformation für Frauen den Zugang zu Beschäftigung, die Segregation oder die Qualität der Beschäftigung verändern könnte.

28.3.1 Beschäftigungseffekte durch Strukturwandel

Größere Beschäftigungsverluste oder gar eine ›De-Industrialisierung‹ des Wirtschaftsstandorts Deutschland sind durch die Dekarbonisierung nicht zur erwarten, wohl aber Verschiebungen zwischen Sektoren, Wirtschaftsbereichen und Berufen (Rat der Arbeitswelt 2023). Seit Jahren steigt auch im Industriesektor der Beschäftigungsanteil in den Unternehmensdienstleistungen, z.B. in den Forschungs- und Innovationsabteilungen, die eine akademische Ausbildung voraussetzen. Laut Schätzungen des IAB wird das verarbeitende Gewerbe zwischen 2021 und 2040 rund 900.000 Arbeitsplätze verlieren, während im Dienstleistungssektor (z.B. Montage, Handwerk, Bildung) der Bedarf an Arbeitskräften um rund eine Million Beschäftigte steigen wird (Zika u.a. 2021, S. 10). Der Fachkräftemangel überlagert diese strukturellen Veränderungen zusätzlich, produziert Engpässe, schafft aber auch erhebliche Beschäftigungschancen für Frauen.

An die Debatte um die sozial-ökologische Transformation anschlussfähig ist die zentrale Rolle gesellschaftlich notwendiger Dienstleistungen als Voraussetzung für eine sozial-ökologische Transformation und als Resilienzfaktor der Demokratie, die die Arbeitsmarkt- und Sozialpolitikforschung betont (Hohendanner u.a. 2024; Voss u.a. 2024). Für die feministische Forschung ist die Versorgungsarbeit Bestandteil einer nachhaltigen Wirtschaft (Biesecker 2003), sodass zunehmend der Ausbau einer »Care-Ökonomie« diskutiert wird (Knobloch u.a. 2022). Perspektivisch sichern vor allem öffentliche und private Dienstleistungen zusammen die Systeme der sozialen Daseinsvorsorge ab und stärken die regionalen und sozialen Strukturen. Doch auch hier gibt es Engpässe: Laut Vorausberechnungen des Statistischen Bundesamtes (2024) steigt etwa der Pflegekräftebedarf bis 2049 auf über zwei Millionen. Die Rückgewinnung ausgestiegener Fachkräfte wird daher zur arbeitsmarktpolitischen Priorität (Auffenberg u.a. 2022), ähnliche Herausforderungen bestehen in der Sozialarbeit (Hohendanner u.a. 2024).

Ein weiterer Aspekt betrifft die regionale Arbeitsmarktstruktur und die Entwicklungsperspektiven von »Krisenregionen«, die stark von Kohle- oder Fahrzeugindustrie abhängig sind und unter besonderem »Transformationsstress« stehen. Eine vollständige Entkopplung von Wirtschaftswachstum und

industrieller Produktion durch den Ausbau von Dienstleistungen wird nicht in allen Regionen für realisierbar gehalten, sondern vor allem in Regionen mit einem ausgeprägten Dienstleistungssektor, also Wissenschaftsstandorte oder Standorte der Gesundheitsversorgung (Südekum/Rademacher 2024). Andere Regionen müssen stärker auf die Dekarbonisierung von Produktion und Energieerzeugung setzen. So durchläuft etwa die Lausitz bereits ihre zweite Transformation und zeigt, dass funktionierende Versorgungsstrukturen entscheidend für die Standortattraktivität sind und damit eine strukturpolitische Aufwertung und finanzielle Förderung der Infrastruktur zentrale Maßnahmen für eine gelingende Transformation sind (Markwardt u.a. 2023). Die Regionalforschung verweist daher auf die Bedeutung präventiver Strukturpolitik (Gärtner 2023). Für eine geschlechtergerechte Strukturpolitik wären regionale Indikatoren erforderlich, wie sie im Gender-Index des BBR erfasst werden (BBR 2025). Dieser könnte um ökologische Aspekte ergänzt werden, die die Struktur einer nachhaltigen öffentlichen Daseinsvorsorge indizieren, etwa zur medizinischen Versorgung, Kinderbetreuung oder dem öffentlichen Nahverkehr. Grundsätzlich besteht aus wohlfahrtsökonomischer Perspektive ein großes Potenzial einer gut entwickelten sozialen Infrastruktur für die Lebensqualität, Geschlechtergerechtigkeit und den sozialen Zusammenhalt (Collective Foundational Economy 2019).

28.3.2 Berufswahl und *green skills*

Das Ausmaß des Strukturwandels am Arbeitsmarkt, der durch Klimaschutz (Emissionsreduzierung) und Klimaanpassung (Schutz von Infrastruktur und Gesundheit) ausgelöst wird, kann derzeit nur abgeschätzt werden. Neben der Schrumpfung der »alten« Wirtschaftsbereiche entwickeln sich neue (etwa die erneuerbaren Energien) und in bestimmten Sektoren (etwa im Handwerk) steigt die Nachfrage an. In fast allen Berufen verändern sich auch die inhaltlichen Qualifikationsanforderungen (*greening of jobs*).[2] Wie weit sind Frauen von diesen Veränderungen betroffen?

Tatsächlich gewinnen alle Berufe ständig »grüne« Tätigkeitsanteile hinzu, wie der *Greeness of Jobs*-Index des IAB zeigt (Hohendanner u.a. 2024, siehe auch OECD 2023, S. 30). Dabei sind Frauen in Betrieben mit umweltschützenden (»grünen«) oder neutralen Tätigkeitsanteilen häufiger vertreten als in Betrieben mit vorwiegend umweltschädlichen (»braunen«) Tätigkeiten; auch die Dienstleistungsberu-

2 Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung hat für dieses Thema einen Schwerpunkt eingerichtet, unter dem sich Publikationen und Forschungsprojekte finden lassen: https://iab.de/themen/sonderthemen/arbeitswelt-und-oekologischer-wandel/ (letzter Zugriff: 10.2.2025).

fe weisen einen höheren Anteil an neutralen Tätigkeiten und Kompetenzen auf (ebd.: S. 63 f.). Berufe, in denen Männer tätig sind, sind also insgesamt höherem Veränderungsdruck ausgesetzt. Doch sind Frauen in den »grünen« Berufen noch immer unterrepräsentiert: Die OECD beziffert 2021 ihren Anteil OECD-weit auf 28 Prozent (OECD 2023, S. 66). Dies gilt in Deutschland in besonderem Maße in den Berufen und Branchen, die für den Übergang in eine »grüne Wirtschaft« besonders wichtig sind (Bauer u.a. 2021, S. 43 ff., s. Abbildung 2).

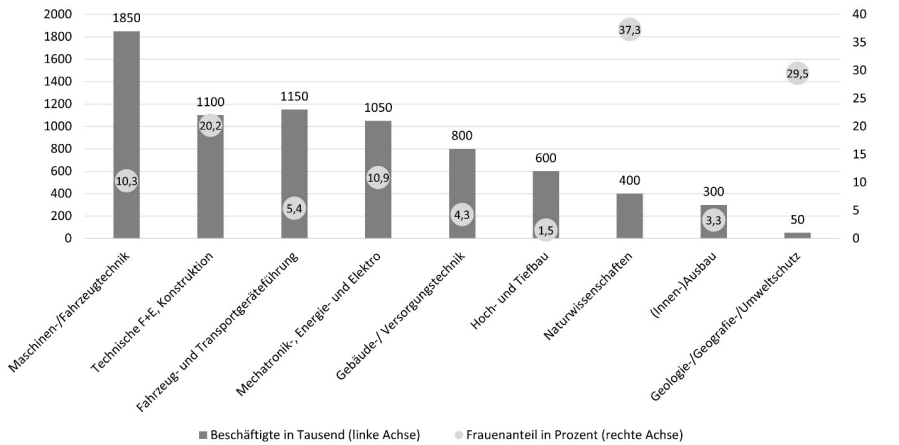


Abbildung 2: Beschäftigte und Anteile von Frauen in den Berufen der *Green Economy* 2018
Quelle: Bauer u.a. 2021; eigene Berechnungen.

In den Berufen der *Green Economy* sind die Frauen im Vergleich zu ihrem Gesamtanteil von 45,6 Prozent an allen Beschäftigten klar unterrepräsentiert. Besonders auffällig ist, dass drei der vier beschäftigungsstärksten Berufsgruppen, die vornehmlich im Bereich der großen Industriegewerkschaften organisiert sind und damit sehr gute Bezahlung und Beschäftigungsbedingungen bieten, Frauenanteile von etwa nur zehn bis 20 Prozent aufweisen. Ganz ähnlich ist die Situation im Handwerk: Dort waren 2025 etwa 5,6 Millionen Personen beschäftigt, davon allerdings nur knapp elf Prozent Frauen. Wieviel Luft bei der Frauenförderung in den akademischen technischen Berufen generell noch nach oben ist, zeigen aktuelle europäisch vergleichende Zahlen: In Deutschland liegt der Frauenanteil bei den Beschäftigten in der Forschung bei 29,4 Prozent und damit um vier Punkte unter dem EU-Durchschnitt auf dem drittletzten Platz. In den Bereichen Wissen-

schaft und Technik reicht es mit 33 Prozent auch nur für den fünftletzten Platz.[3] Derzeit entstehen viele Initiativen und Frauennetzwerke, teilweise in Kooperation mit den Verbänden und Kammern, um mehr Frauen für die Engpassberufe und neuen Sektoren, etwa die erneuerbaren Energien, zu gewinnen.[4]

28.3.3 Arbeit – Erwerbsarbeit – Versorgungsarbeit

Die dritte Dimension betrifft die Grenzziehung zwischen bezahlter und unbezahlter Arbeit (Biesecker 2003), welche sich vor allem auf die Dauer und die Flexibilität der Arbeitszeit bezieht. Die Vollzeitbeschäftigung bildet als Kern des Normalarbeitsverhältnisses den Bezugsstandard für viele formale und informelle Regelungen – bei der sozialen Sicherung, dem beruflichen Aufstieg etc. (siehe auch Althaber in diesem Band). Zwar sind kürzere und arbeitnehmerfreundliche Arbeitszeiten keine *hinreichende* Bedingung für eine Reduzierung von CO_2 -Emissionen (Antal u.a. 2021), aber sie sind eine *notwendige* Voraussetzung für eine ökologische, gesunde und geschlechtergerechte Lebensführung (Littig 2016). Ein Kernargument ist dabei, dass der »Zeitwohlstand« (und damit Gesundheit, Arbeits- und Lebenszufriedenheit) unter einer langen und starren Arbeitszeit leidet und eine gerechtere Arbeitsteilung verhindert (von Jorck u.a. 2019). Die Lockerung der strikten Trennung zwischen bezahlter und unbezahlter Arbeit schaffe demgegenüber Spielräume für eine geschlechtergerechte und ökologische Arbeitsteilung. Hierfür gibt es drei Ansätze:

- Vor allem würden kürzere Wochenarbeitszeiten die Chance für eine gerechte Arbeitsteilung (s. dazu Wanger in diesem Band) erhöhen und Spielräume für Reparieren oder Gärtnern, gesellschaftliches und politisches Engagement, für Entspannung und Lernen schaffen. Es gibt empirische Hinweise darauf, dass die relativ lange Vollzeitnorm (ca. 39 Stunden pro Woche) die ungleiche Verteilung von bezahlter und nicht bezahlter Arbeit in Paarhaushalten verstärkt und eine Arbeitszeitverkürzung sowie die Viertagewoche Abhilfe schaffen würde.
- Sozialstaatlich geboten und machbar wäre, Menschen in ihrem Erwerbsverlauf durch bezahlte Auszeiten größere Spielräume für Tätigkeiten außerhalb der Erwerbsarbeit zu bieten. Daher knüpft das »Optionszeitenmodell« an bereits bestehende Regelungen zur Elternzeit und anderen Freistellungsregeln

3 Siehe https://www.destatis.de/Europa/DE/Thema/Wissenschaft-Technologie-digitaleGesellschaft/FrauenanteilForschung.html (13.2.2025)

4 Siehe etwa den Verein mEErfrauen e.V., der Frauen als Fach- und Führungskräfte in der Branche der erneuerbaren Energien unterstützt (https://www.meerfrauen.org/, 13.2.2025).

an und plädiert für bessere Rechtsansprüche der Erwerbstätigen (siehe auch Völkle und Jurczyk in diesem Band).
– Schließlich schaffen auch die Möglichkeiten zu kurzen Arbeitsunterbrechungen, spontan freien Tagen und das zeitweilige Arbeiten im Home-Office Spielräume für nachhaltige Alltagspraktiken und eine geschlechtergerechte Arbeitsteilung (Sachverständigenkommission 2025).

28.4 Fazit: Chancen für die Feminisierung des Arbeitsmarkts

Die Gleichstellung von Frauen im Arbeitsmarkt in der sozial-ökologischen Transformation berührt also drei Dimensionen zugleich: den Zugang zu Beschäftigung, die geschlechterspezifische Segregation im Arbeitsmarkt und unser Verständnis von Arbeit als Erwerbsarbeit.

Aus einer Geschlechterperspektive muss die Beschäftigungspolitik daher bei der regionalen Entwicklung von ›Krisenregionen‹ die gesamte Infrastruktur in den Blick nehmen. Wenn Frauen verstärkt als qualifizierte Arbeitskräfte in den Engpassberufen gewonnen werden sollen, erfordert dies neben einer belastbaren Weiterbildungsstrategie, dass in den Betrieben Zugangsbarrieren wie Betriebskulturen, implizite Benachteiligung oder Diskriminierung systematischer adressiert werden als bislang. Die Herstellung von Lohntransparenz – also die vollständige Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie – ist dabei ein Instrument unter vielen. Und schließlich muss die Förderung einer geschlechtergerechten und ökologischen Arbeitswelt verstärkt an der Arbeitszeitpolitik ansetzen (siehe auch Steinrücke/Zimpelmann 2024). Mit der Tarifkampagne der IG Metall wurde 2018 ein neuer Aufschlag gemacht, der weitere Branchen dazu angeregt hat, die Arbeitszeit erneut auf die Tagesordnung zu setzen. Die Untersuchungen zu Arbeitszeitpräferenzen und zur Zeitverwendung sowie die inzwischen breit und öffentlich geführte Diskussion dazu stimmen hoffnungsvoll.

Kurz, wenn die ökologische Transformation zu einer wirklichen sozial-ökologischen Transformation werden soll, darf die Transformationspolitik nicht auf das Mainstreaming der der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik begrenzt bleiben. Sie muss dann, einem weiten Transformationsverständnis folgend, auch die weiteren Bereiche der Beschäftigungs- und Strukturpolitik und die Arbeitspolitik insgesamt in einen geschlechterkritischen Fokus nehmen.

Literatur

Adam, Barbara (1998), *Timescapes of Modernity: The Environment and Invisible Hazards*, London/New York.

Alber, Gotelind/Hummel, Diana/Röhr, Ulrike/Spitzner, Meike/Stieß, Immanuel (2018), Geschlechtergerechtigkeit und Klimapolitik, in: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, Jg. 68, H. 21–22, S. 40–47.

Antal, Miklós/Plank, Barbara/Mokos, Judit/Wiedenhofer, Dominik (2021), Is Working Less Really Good for the Environment? A Systematic Review of the Empirical Evidence for Resource Use, Greenhouse Gas Emissions and the Ecological Footprint, in: *Environmental Research Letters*, Jg. 16, H. 1, 013002.

Auffenberg, Jennie/Becka, Denise/Evans, Michaela/Kokott, Nico/Schleicher, Sergej/Braun, Esther (2022), Ich pflege wieder, wenn … Potenzialanalyse zur Berufsrückkehr und Arbeitszeitaufstockung von Pflegefachkräften, Arbeitnehmerkammer Bremen.

Bauer, Stefanie/Thobe, Ines/Wolter, Marc Ingo/Zika, Gerd/Röttger, Christof/Helmrich, Robert/Schandock, Manuel/Mohaupt, Franziska/Müller, Ria (2021), *Branchen und Berufe für den Übergang in eine Green Economy: Eine aktualisierte Bestandsaufnahme*, Dessau-Roßlau.

Beermann, Ann-Cathrin/Förster, Hannah/Hünecke, Katja/Schrems, Isabel/Schumacher, Katja (2021), *Verteilungswirkungen eines fortschreitenden Klimawandels*, Forschungsbericht BMAS, Berlin.

Biesecker, Adelheid (1995), Vom (Eigen-)Wert der Zeit – Normative Grundfragen der Zeitökonomik bezüglich einer Neubewertung der Zeit, in: Bernd Biervert/Martin Held (Hg.), *Zeit in der Ökonomik. Perspektiven für die Theoriebildung*, Frankfurt/M., S. 190–206.

Dies. (2003), Vorsorgendes Wirtschaften – Wege zu einer nachhaltigen Ökonomie, in: Kathrin Heinz/Barbara Thiessen (Hg.), *Feministische Forschung – Nachhaltige Einsprüche*, Wiesbaden, S. 337–352.

Biesecker, Adelheid/von Winterfeld, Uta (2023), *Wert ohne Herrschaft? Externalisierung als Prinzip kapitalistischer Wertbildung*, Opladen.

Brand, Ulrich/Brad, Alina (2019), Sozial-ökologische Transformation, in: Brunner, Jan u.a. (Hg.), *Wörterbuch Land- und Rohstoffkonflikte*, Bielefeld, S. 279–285.

Brandl, Sebastian/Hildebrandt, Eckart (2002), *Zukunft der Arbeit und soziale Nachhaltigkeit. Zur Transformation der Arbeitsgesellschaft vor dem Hintergrund der Nachhaltigkeitsdebatte*, Opladen.

Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (BBR) (2025), *Hintergrund und Indikatoren des Gender-Index*, letzter Zugriff 13.02.2025, https://www.bbsr.bund.de/BBSR/DE/forschung/raumbeobachtung/interaktive-anwendungen/gender-index/hintergrund-und-methodik.html.

Collective Foundational Economy (2019), *Die Ökonomie des Alltagslebens. Für eine neue Infrastrukturpolitik*, Berlin.

Deutscher Ethikrat (2024), *Klimagerechtigkeit. Stellungnahme*, Berlin.

Dörre, Klaus/Liebig, Steffen/Lucht, Kim/Sittel, Johanna (2024), Klasse gegen Klima? Transformationskonflikte in der Autoindustrie, in: *Berliner Journal für Soziologie*, Jg. 34, H. 1, S. 9–46.

Fraser, Nancy (2023), *Der Allesfresser. Wie der Kapitalismus seine eigenen Grundlagen verschlingt*, Berlin.

Gabler, Julia/Schönfelder, Sinziana (2023), *Zur (Daten-)Lage von Frauen im Strukturwandel der Lausitz*, Spremberg.

Gärtner, Stefan (2023), Die ökologische Wende der regionalen Strukturpolitik, in: Knut Koschatzky/Thomas Stahlecker (Hg.), *Nachhaltige Transformation und resilienter Strukturwandel in Regionen*, Stuttgart, S. 27–41.

Hohendanner, Christian/Rocha, Jasmin/Steinke, Joß (2024), *Vor dem Kollaps!? Beschäftigung im sozialen Sektor. Empirische Vermessung und Handlungsansätze*, Berlin/Boston.

Jochum, Georg/Barth, Thomas/Brandl, Sebastian/Tomažič, Ana Cárdenas/Hofmeister, Sabine/Littig, Beate/Matuschek, Ingo/Ulrich, Stephan/Warsewa, Günter (2020), Nachhaltige Arbeit. Eine Forschungsagenda zur sozial-ökologischen Transformation der Arbeitsgesellschaft, in: *Wirtschaftsdienst*, Jg. 29, H. 3–4, S. 219–233.

Jurczyk, Karin/Mückenberger, Ulrich (Hg.) (2020), *Selbstbestimmte Optionszeiten im Erwerbsverlauf. Abschlussbericht Fördernetzwerk Interdisziplinäre Sozialpolitikforschung*, Berlin.

Knobloch, Ulrike/Theobald, Hildegard/Dengler, Corinna/Kleinert, Ann-Christin/Gnadt, Christopher/Lehner, Heidi (2022), *Caring Societies – Sorgende Gesellschaften: Neue Abhängigkeiten oder mehr Gerechtigkeit?*, Weinheim.

Kollmorgen, Raj/Merkel, Wolfgang/Wagener, Hans-Jürgen (2015), Transformation und Transformationsforschung: Zur Einführung, in: Raj Kollmorgen/Wolfgang Merkel/Hans-Jürgen Wagener (Hg.), *Handbuch Transformationsforschung*, Wiesbaden, S. 11–27.

Krause, Dunja/Stevis, Dimitris/Hujo, Katja/Morena, Edouard (2022), Just Transitions for a New Eco-Social Contract, in: *Transfer: European Review of Labour and Research*, Jg. 28, H. 3, S. 367–382.

Kuhl, Mara (2012), *Geschlechteraspekte des Green New Deal. Eine Analyse der Strategiepapiere der Grünen/EFA Green-New-Deal-Arbeitsgruppe*, letzter Zugriff 13.02.2025, http://www.dr-marakuhl.de/fileadmin/user_upload/GND_Kuhl_DEU.pdf.

Littig, Beate (2016), *Lebensführung revisited. Zur Aktualisierung eines Konzepts im Kontext der sozial-ökologischen Transformationsforschung*, Institut für höhere Studien, Working Paper 116, Wien.

Markwardt, Gunther/Rettig, Julia/Schnellenbach, Jan/Titze, Mirko/Zundel, Stefan (2023), *Im Osten was Neues? Strukturwandel in der Lausitz: Eine Zwischenbilanz*, Cottbus.

Nettekoven, Zeynep (2025), Herausforderungen, Chancen und Szenarien einer sozial-ökologischen Transformation in der Automobilindustrie für die Gleichstellung in Deutschland, Expertise für den *Vierten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung*, Bundesstiftung Gleichstellung, Berlin.

Nullmeier, Frank (2023), Vom Duschen. Oder: Sind politische Eingriffe in gewohnte Lebensweisen zulässig?, in: Gerhard, Timm/Vilain, Michael (Hg.), *Freie Wohlfahrtspflege und Klimawandel*, Wiesbaden, S. 33–46.

OECD (2023), *Job Creation and Local Economic Development 2023. Bridging the Great Green Divide*, Paris.

Rat der Arbeitswelt (2023), *Transformation in bewegten Zeiten. Nachhaltige Arbeit als wichtigste Ressource*, Berlin.

Raworth, Kate (2017), *Doughnut Economics: Seven Ways to Think Like a 21st-Century Economist*, White River Junction.

Reißig, Rolf (2009), *Gesellschafts-Transformation im 21. Jahrhundert. Ein neues Konzept sozialen Wandels*, Wiesbaden.

Sachverständigenkommission für den Vierten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2025), *Gleichstellung in der sozial-ökologischen Transformation*, Bundesstiftung Gleichstellung, Berlin.

Schaupp, Simon (2024), *Stoffwechselpolitik. Arbeit, Natur und die Zukunft des Planeten. Vom kolonialen Dreieckshandel bis zur Care-Krise*, Berlin.

Scherrer, Madeleine (2022), Wege zu einer posthumanistischen Ethik der Sorge angesichts der globalen Klimakrise, in: Drerup, Johannes/Felder, Franziska/Magyar-Haas, Veronika/Schweiger, Gottfried (Hg.), *Creating Green Citizens: Bildung, Demokratie und der Klimawandel*, Berlin/Heidelberg, S. 55–69.

Schönpflug, Karin (2002), Feministische Ökonomie und das androzentrische Weltbild, in: *Kurswechsel. Zeitschrift für gesellschafts-, wirtschafts- und umweltpolitische Alternativen*, H. 1, S. 32–38.

Statistisches Bundesamt (2024), Bis 2049 werden voraussichtlich mindestens 280 000 zusätzliche Pflegekräfte benötigt, Pressemitteilung Nr. 33, Wiesbaden.

Steinrücke, Margareta/Zimpelmann, Beate (Hg.) (2024), *Weniger Arbeiten, mehr Leben!*, Hamburg.

Südekum, Jens/Rademacher, Philip (2024), *Regionale Disparitäten in der Transformation. Empirische Evidenz und Implikationen für die Regionalpolitik*, Bertelsmann-Stiftung, Gütersloh.

von Jorck, Gerrit/Gerold, Stefanie/Geiger, Sonja/Schrader, Ulf (2019), *Zeitwohlstand. Arbeitspapier zur Definition von Zeitwohlstand im Forschungsprojekt ReZeitKon*, Berlin.

Voss, Dorothea/Alwang, Lisa/Yollu-Tok, Aysel (2024), *Dienstleistungen in der sozial-ökologischen Transformation. Expertise für den Vierten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung*, Bundesstiftung Gleichstellung, Berlin.

Windscheid-Profeta, Eike (2023), *Leben und Arbeiten in Flexibilität. Befunde und Konzepte für die Arbeitszeitgestaltung von morgen*, Düsseldorf.

Zika, Gerd/Hummel, Markus/Schneemann, Christian/Studtrucker, Maximilian/Kalinowski, Michael/Maier, Tobias/Krebs, Bennet/Steeg, Stefanie/Bernardt, Florian/Krinitz, Jonas/Mönnig, Anke/Parton, Frederik/Ulrich, Philip/Wolter, Marc Ingo (2021), *Die Auswirkungen der Klimaschutzmaßnahmen auf den Arbeitsmarkt und die Wirtschaft*, Forschungsbericht FB526/5 BMAS, Berlin.

29. Arbeitsmarktsoziologie im Fokus: Vier Fragen an Karin Gottschall:

Karin Gottschall

Prof. (em.) Dr. Karin Gottschall studierte von 1974 bis 1980 Sozialwissenschaften an der Universität Göttingen. Im Anschluss war sie zunächst Forschungsmitarbeiterin am SOFI Göttingen und später Hochschulassistentin am Soziologischen Seminar der Universität Göttingen. 1988 promovierte sie an der Universität Hannover, 1998 folgte die Habilitation an der Universität Göttingen. Seit 1999 war sie als Professorin für Soziologie mit dem Schwerpunkt Geschlechterverhältnisse an der Universität Bremen sowie am SOCIUM Forschungszentrum Ungleichheit und Sozialpolitik tätig. Ihre vergleichende Forschung und zahlreiche Publikationen befassen sich insbesondere mit dem Strukturwandel von Erwerbsarbeit und Wohlfahrtsstaat, mit dem Staat als Arbeitgeber sowie mit Bildung und sozialen Dienstleistungen

29.1 Welche zentralen Ursachen für persistente Geschlechterdifferenzen am Arbeitsmarkt lassen sich aus der Arbeitsmarktsoziologie ableiten?

Die auch im 21. Jahrhundert anhaltenden Unterschiede in der Arbeitsmarktteilhabe von Männern und Frauen hängen nach wie vor wesentlich mit der ungleichen Verteilung von unbezahlter Sorgearbeit zusammen. So haben sich zwar die geschlechtsspezifischen Erwerbsquoten seit den 1990er Jahren im wiedervereinigten Deutschland weiter angeglichen und weisen insbesondere bei den jüngeren Altersgruppen, d.h. in der Vor-Familienphase, kaum noch Differenzen auf. Dennoch sinken in der Phase der Elternschaft vor allem bei Frauen Erwerbsbeteiligung und Arbeitsumfang mit negativen Folgen für den weiteren Karriereverlauf. Mütter kleiner Kinder arbeiten überwiegend in Teilzeit und Teilzeitarbeit ist auch bei Frauen mittleren und höheren Alters stärker verbreitet als bei Männern; dies gilt auch für höher qualifizierte Frauen, etwa in den Lehr- und Arztberufen. Zugleich übernehmen Frauen in Partnerschaften, ungeachtet einer leicht

gestiegenen Beteiligung von Männern an der Kinderbetreuung, nach wie vor den Großteil der Arbeit im Haushalt, der Sorge für Kinder und pflegebedürftige Angehörige sowie der *mental load* für die Organisation des Alltags. Insofern dauert in Deutschland eine historisch und institutionell tradierte, gesamtgesellschaftliche geschlechtsspezifische Arbeitsteilung fort. Dementsprechende normative Erwartungen prägen nicht nur Berufswahlentscheidungen von Frauen und partnerschaftliche Aushandlungen von Arbeitsmarktbeteiligung; sie spielen auch bei betrieblichen Personalpolitiken und branchenspezifischen Arbeitszeitmustern eine Rolle. Weitere strukturelle Hindernisse für eine egalitäre Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen und Müttern sind eine unzureichende Kinderbetreuung und ein hoher *gender pay gap*, der sich insbesondere auch in der geringen Bewertung der mehrheitlich von Frauen ausgeübten sozialen und Care-Berufe manifestiert. Dies befördert eine Retraditionalisierung der Aufgabenverteilung bei jungen Eltern; auch die Potenziale der in den letzten Jahrzehnten erreichten Bildungsgewinne von Frauen kommen so nur begrenzt zum Tragen.

29.2 Welche Erkenntnisse der vergleichenden Wohlfahrtsstaatsforschung helfen, Geschlechterungleichheiten besser zu verstehen?

Die seit dem Ende der 1970er Jahre vorgetragene feministische Kritik an der dominanten, von Esping-Andersen formulierten Wohlfahrtsstaatstypologie hat deutlich gemacht, dass die Konstruktion und Varianz von westlichen Wohlfahrtsstaaten nicht nur auf sozialpolitischer Abmilderung von Erwerbsarbeitsrisiken, d.h. De-Kommodifizierung, sondern auch auf staatlicher Unterstützung für Sorgearbeit in der Familie (De-Familiarisierung) beruht. Für das traditionell konservative deutsche Wohlfahrtsstaatsmodell ist charakteristisch, dass es durch eine Vielzahl von sozial- und bildungspolitischen Regelungen eine ungleiche Beteiligung von Männern und Frauen an Erwerbsleben und Familie unterstellt und im Steuersystem, insbesondere über das Ehegattensplitting »prämiert«. Dies, wie auch die Orientierung von Arbeiterbewegung und bürgerlicher Frauenbewegung am bürgerlichen Familienmodell, hat historisch zu einer besonders starken Ausprägung der Konstellation »männlicher Familienernährer und weibliche Zuverdienerin« geführt, mit hoher Abhängigkeit von Frauen vom Ernährerehemann oder Staat. So werden Erwerbsarbeitsrisiken nicht durch Steuern, sondern durch beitragsfinanzierte Sozialversicherungssysteme abgedeckt, die (idealtypisch) auf Basis einer Vollzeiterwerbstätigkeit die Mitversicherung von nicht oder nur in geringem Umfang erwerbstätigen Famili-

enmitgliedern (insbesondere Frauen und Kindern) ermöglichen. Weiter schreibt das für den deutschen Sozialstaat konstitutive, aus der katholischen Soziallehre stammende Subsidiaritätsprinzip in erster Linie der Familie (und weniger dem Staat) die Verantwortung für sorgebedürftige Mitglieder zu. Vor diesem Hintergrund galt bis vor wenigen Jahrzehnten Kindererziehung und Sorge für pflegebedürftige Familienangehörige vorrangig als Aufgabe der Familie, d.h. von Frauen als Ehefrauen und Müttern, die monetär (durch Kindergeld) und – anders als in den skandinavischen Wohlfahrtsstaaten – kaum durch öffentliche Dienste (insbesondere Kitas und Ganztagsschulen) unterstützt wurden. Die seit Anfang der 2000er Jahre erkennbaren leichten Kurskorrekturen, wie nachholender Kita-Ausbau und mit Lohnersatz ausgestattete Elterngeld- und Elternzeitregelungen, wirken als Erwerbsanreiz und eine stärker paritätische Elternzeitverteilung vor allem für Paare mit höheren Qualifikationen und Einkommen. Sie orientieren sich an dienstleistungsintensiven Ländern wie Schweden und Frankreich, die zeigen, dass der Staat sowohl als politisch regulierender Wohlfahrtsstaat wie auch als Arbeitgeber für die Geschlechtergleichheit eine wichtige Rolle spielt. Nicht nur sind dort Erwerbsquoten und Arbeitsumfang von Müttern und Frauen höher; vermittelt unter anderem über eine höhere Professionalisierung von Erziehungsberufen (Frankreich) und egalitär ausgerichtete Lohnpolitik (Schweden) fallen auch die geschlechtsspezifischen Lohnlücken geringer aus. Weitere für die Geschlechtergleichstellung förderliche Elemente sind die Orientierung von Sozialleistungsansprüchen an Individuen und Kindern statt an der Institution Ehe.

29.3 Welche Perspektiven eröffnet der Blick in die Zukunft?

Ein absehbar anhaltender hoher Arbeitskräftebedarf und die Tendenz zu einem sogenannten »Arbeitnehmerarbeitsmarkt« könnten für einen Abbau bestehender Geschlechter- und sozialer Ungleichheiten sprechen. So wird sich der schon heute bei sozialen Dienstleistungen (insbesondere Gesundheitsberufe, Altenpflege, Kinderbetreuung), aber auch in Gastronomie, Handwerk und technischen Berufen konstatierte Fachkräftemangel aufgrund der demografischen Entwicklung und auch sozialökologischer Transformationsbedarfe – ungeachtet von Rationalisierungsgewinnen durch Digitalisierung und KI – weiter erhöhen und auch nicht allein durch Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte gedeckt werden können. Um die als Potenzial im Inland identifizierten, nicht oder nur in Teilzeit erwerbstätigen Frauen als Arbeitskräfte zu gewinnen und zu halten, müssten sowohl Kinderbetreuungsmöglichkeiten ausgeweitet als auch Arbeitsbedingungen und Arbeitseinkommen in typischen Frauenarbeitsbereichen verbessert werden.

Die in der jüngeren Vergangenheit erfolgreichen gewerkschaftlichen Kämpfe für Lohnerhöhungen und auch Arbeitszeitverkürzungen könnten eine Chance für eine neue »Normalarbeits- bzw. Vollzeitarbeitsnorm« sein, die auch Frauen bzw. Menschen mit Sorgeverpflichtung eine Existenzsicherung ermöglicht. Auch Professionalisierungstrends (Pflege, frühkindliche Bildung) könnten den Wandel von Sackgassenberufen zu »Lebensberufen« unterstützen; sie bergen freilich auch die Gefahr von Segmentierung, wenn zugleich neue Assistenztätigkeiten ohne Durchlässigkeit nach oben entstehen.

Allerdings gibt es auch Trends, die bestehende Ungleichheiten verschärfen können. Dies sind die strukturelle Verfestigung eines Niedriglohnsektors und, vor dem Hintergrund von Umschichtungen und strukturellen Verengungen öffentlicher Haushalte, Sozialstaatskürzungen (etwa bei der Weiterbildung für Arbeitslose und Integration von MigrantInnen), steigende Lebenshaltungskosten (Wohnraum, Energie) und unzureichende Investitionen in Bildungsinfrastruktur und soziale Dienste. Wie schon heute erkennbar, treffen derartige Kürzungen und Unterstützungsdefizite insbesondere Alleinerziehende, Geringqualifizierte und Frauen mit Migrationshintergrund und erhöhen Armutsrisiken im Lebensverlauf und im Alter. Zugleich stellt steigende soziale Ungleichheit eine Gefahr für den gesellschaftlichen Zusammenhalt und das demokratische Gemeinwesen dar und gefährdet damit auch Fortschritte in der Gleichstellung der Geschlechter.

29.4 Wie könnte eine arbeitsmarktsoziologische Forschungsagenda zur Gleichstellung aussehen?

Die Arbeitsmarktsoziologie sollte sich in den kommenden Jahren mit Blick auf die Gleichstellung der Geschlechter vorrangig folgenden Fragen widmen:

- *gender pay gap*: Es gibt einen mit ca. sechs Prozent relativ konstanten sogenannten unerklärten Anteil am *gender pay gap*. Zu vermuten ist, dass hier weiche Faktoren, wie Verhandlungsführung und Anforderungsniveau von Positionen, eine Rolle spielen. Bisher ist wenig darüber bekannt, welche Positionen, Branchen und Berufe hier relevant sind.
- Übergang von Teilzeit auf Vollzeit (und umgekehrt): Es fehlen Studien zur Verbreitung entsprechender Angebote bzw. betrieblichen Politiken, zu förderlichen/hinderlichen Rahmenbedingungen und zu Struktur und Umfang der Inanspruchnahme bei Frauen mit unterschiedlichen Qualifikationsniveaus und in unterschiedlichen Lebenslagen. Auch die Anreizstruktur zur Aufnahme und Ausweitung von Erwerbstätigkeit im Verhältnis zu Sozialleis-

tungen und Kosten für Kinderbetreuung, insbesondere bei gering entlohnten Tätigkeiten, bedarf weiterer Aufklärung.
– *voice* statt *exit*: Wir wissen, dass bei personenbezogenen Dienstleistungen und in Care-Berufen betriebliche Interessenvertretung und Gewerkschaftsmitgliedschaft eher gering ausgeprägt sind. Zugleich führen belastende Arbeitsbedingungen, unkalkulierbare Arbeitszeiten und Personalunterausstattung besonders häufig zu Fluktuation und Ausstieg. Forschungsbedarf gibt es bei der Frage, wie sich diese Trends abmildern bzw. umkehren lassen.

– Wirkung von gleichstellungsrelevanten Regelungen (inklusive Mindestlohn, Tariftreue, Entgelttransparenz) in für weibliche Beschäftigte relevanten Bereichen: Gast- und Reinigungsgewerbe, Pflegedienste, Einzelhandel, Friseurgewerbe. Zu vermuten ist, dass entsprechende Regelungen eher in großbetrieblichen und tarifgebundenen Betrieben angewendet werden und bestimmte Gruppen, wie Geringqualifizierte, Teilzeitbeschäftigte und/oder migrantische weibliche Arbeitskräfte, Probleme haben, entsprechende Rechte in Anspruch zu nehmen.