

A. Doris Baumgartner

Erwerbsverläufe von Frauen mit Kindern

Impressum

Bern / Aarau, 2003

Herausgeber

Leitungsgruppe des NFP 43 in Zusammenarbeit mit dem
Forum Bildung und Beschäftigung und der
Schweizerischen Koordinationsstelle für Bildungsforschung (SKBF)

Editeurs

Direction du programme PNR 43 en collaboration avec le
Forum Formation et emploi et le
Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation (CSRE)

© Schweizerischer Nationalfonds / Fonds national suisse

ISBN 3-908117-66-6

Redaktion / Rédaction: Franz Horváth, Dominique Strebél

Übersetzung / Traduction: Marianne Périllard

Layout / Mise en page: liberA, Basel

Satz / Composition: SKBF / CSRE

Druck / Imprimerie: Albdruk, Aarau

Sekretariat und Bestellungen / Secrétariat et commandes

Schweizerischer Nationalfonds / Fonds national suisse

Dr. Christian Mottas

Wildhainweg 20

CH-3001 Bern

cmottas@snf.ch

Download via Internet

<http://www.nfp43.unibe.ch>

Forum Bildung und Beschäftigung / Forum Formation et emploi

Prof. Dr. Karl Weber / Franz Horváth

Universität Bern, Koordinationsstelle für Weiterbildung

Falkenplatz 16

CH-3012 Bern

franz.horvath@kwb.unibe.ch

SKBF / CSRE

Entfelderstrasse 61

CH-5000 Aarau

A. Doris Baumgartner

Erwerbsverläufe von Frauen mit Kindern

Inhaltsverzeichnis

	Zusammenfassung	7
	Résumé	9
1	Projektkoordinaten	13
2	Ziele und zentrale Fragestellungen	13
3	Datenquelle	16
4	Vorgehen und Methoden	16
5	Wichtigste Ergebnisse	18
6	Folgerungen und Empfehlungen	25
7	Vorschläge für weitere Forschungstätigkeit	34
8	Veröffentlichungen aus dem Projekt	35
9	Kontaktperson	35

Zusammenfassung

Bildung macht den Unterschied

Erstmals liegt eine Studie darüber vor, wie die Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern in der modernen Schweiz verläuft. Wieviele Frauen steigen bei der Geburt eines Kindes ganz aus dem Erwerbsleben aus? Nach wie langer Zeit steigen sie wieder ein und in welcher Form? Teilzeit oder Vollzeit? Verhindert ein Kind, dass Frauen Karriere machen? Und: Wie wirkt sich der Bildungsstand der Mütter auf all diese Fragen aus? Die Soziologin Doris Baumgartner hat im Rahmen des NFP 43 den Mikrozensus Familie unter diesem Blickwinkel ausgewertet.

Resultate

1. Das Berufsleben von kinderlosen Frauen unter 40 Jahren verläuft zunehmend wie jenes von Männern mit gleichem Bildungsstand. Sie wechseln ähnlich häufig den Job, machen ähnlich schnell Karriere und arbeiten ähnlich häufig Teilzeit. Eine Heirat ändert heutzutage daran nichts. Erst die Geburt eines Kindes führt zur Zäsur.

2. Die Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern verläuft unterschiedlich, sobald ein Kind geboren ist: Rund 75 Prozent aller Mütter steigen bei der Geburt eines Kindes aus dem Erwerbsleben aus. Die meisten dieser Mütter, nämlich 75 Prozent, ergreifen nach kurzer Babypause eine Teilzeiterwerbstätigkeit. Aber nur 20 Prozent stocken ihr Pensum später wieder auf Vollzeit auf. Fazit: Hat eine Mutter einmal auf Teilzeit reduziert, behält sie dies oft bis zur Pensionierung bei. Deshalb arbeiten Mütter viel häufiger Teilzeit als Frauen ohne Kinder und als Männer.

3. Generell steigen Mütter heute häufiger und nach einer kürzeren Pause wieder ins Erwerbsleben ein als noch vor 20 Jahren.

4. Der Bildungsstand einer Frau hat kaum einen Einfluss darauf, ob eine Babypause eingeschaltet wird, sondern vor allem darauf, wie lange der Erwerbsunterbruch dauert. Gut ausgebildete Frauen steigen nach der Geburt eines Kindes schneller wieder ins Erwerbsleben ein.

5. Teilzeitarbeit ist für Mütter mit guter Bildung dann kein Karrierenachteil, wenn sie dauerhaft qualifizierte Teilzeitarbeit leisten. Dann haben sie die gleichen Chancen, wie wenn sie Vollzeit arbeiten würden. Für Mütter mit wenig Bildung gilt eher das Gegenteil. Sie arbeiten häufiger in Jobs, die wenig Weiterbildungsmöglichkeiten bieten und eine berufliche Karriere verunmöglichen. Dadurch wächst die Kluft zwischen Müttern mit mehr Bildung und weniger gebildeten Müttern. Während gebildete Mütter kontinuierliche qualifizierte Erwerbsarbeit an sicheren Arbeitsplätzen leisten, verbleiben Mütter mit wenig Bildung häufig in prekären Arbeitsverhältnissen, die nicht zu befriedigen vermögen.

Empfehlungen

Um die Chancen der Frauen im Beschäftigungssystem jenen von Männern anzunähern, formuliert die Autorin verschiedene Empfehlungen, die sich an die Familienfrauen selbst, die Arbeitgeber und die öffentliche Hand richten:

1. Weiterbildung fördern: Familienfrauen sollten motiviert werden, sich weiterzubilden, um den Anschluss nicht zu verlieren. Innerbetriebliche Weiterbildungsangebote sollten auch auf Familienfrauen ausgeweitet werden. Kleine Betriebe, die keine eigenen Angebote bieten können, sollten sich dafür in ihrer Branche zusammenschließen und diese Angebote auch an Familienfrauen richten. Der Staat sollte sich an den Kurskosten benachteiligter Familienfrauen beteiligen.

2. Mehr Kinderbetreuungsplätze schaffen: Können Frauen Kinder von jemand anders betreuen lassen, bringen sie Beruf und Familie besser unter einen Hut. Deshalb sollten Kinderbetreuungsplätze, Blockzeiten in Schulen oder Tagesschulstrukturen ausgebaut werden. Zudem braucht es eine Mutterschaftsversicherung, um zu verhindern, dass Frauen bei der Geburt eines Kindes aus dem Erwerbsleben ausscheiden müssen.

3. Teilzeitstellen ausbauen und absichern: Grundsätzliche Voraussetzung für die Gleichstellung von Müttern ist ein genügendes Angebot an flexiblen und sicheren Teilzeitstellen. Das Stellenangebot sollte unabhängig vom Arbeitspensum auf langfristige, sichere und für Weiterbildung offene Arbeitsverhältnisse ausgerichtet sein. Die gegenseitige Bezugnahme von Familie und Arbeitswelt sollte es erleichtern, zwischen Familien- und Erwerbsarbeit zu wechseln.

Résumé

C'est la formation qui fait la différence

Pour la première fois, le parcours professionnel des femmes avec enfants dans la Suisse moderne a fait l'objet d'une étude. Combien de femmes abandonnent-elles toute activité professionnelle à la naissance d'un enfant? Après combien de temps reprennent-elles du travail, et sous quelle forme? A plein temps ou à temps partiel? Un enfant empêche-t-il une femme de faire carrière? Et encore: quel rôle le niveau de formation des mères joue-t-il dans toutes ces questions? Dans le cadre du PNR 43, la sociologue Doris Baumgartner a étudié sous cet angle les données de l'Enquête suisse sur la famille; elle a trouvé différentes réponses.

Résultats

1. Le parcours professionnel des femmes sans enfants de moins de 40 ans est de plus en plus semblable à celui des hommes ayant le même niveau de formation: hommes et femmes changent d'emploi aussi souvent, font carrière aussi vite et travaillent aussi souvent à temps partiel. De nos jours, le mariage n'y change rien. C'est seulement au moment de la naissance d'un enfant que se produit la césure.

2. Le parcours professionnel des femmes et des hommes diffère dès qu'un enfant vient au monde: environ 75 pour-cent des mères abandonnent la vie active à ce moment. 75 pour-cent d'entre elles reprennent une activité professionnelle à temps partiel après une pause brève. Mais 20 pour-cent seulement reprennent un plein temps par la suite. On constate qu'une fois qu'une mère a passé à un temps partiel, elle le conserve souvent jusqu'à la retraite. C'est pourquoi les mères travaillent beaucoup plus souvent à temps partiel que les femmes sans enfants et les hommes.

3. En général, les mères retournent plus souvent à la vie professionnelle, et après un arrêt plus court, qu'il y a une vingtaine d'années.

4. Le niveau de formation de la femme ne joue guère de rôle dans la décision de faire une pause professionnelle à la naissance d'un bébé; il a en revanche une in-

fluence sur la durée de cette pause. Les femmes au bénéfice d'une bonne formation retournent plus vite à la vie professionnelle après la naissance d'un enfant.

5. Le temps partiel ne constitue pas un obstacle à la carrière des mères qui ont une bonne formation lorsqu'elles effectuent de façon continue un travail à temps partiel qualifié. Leurs chances sont alors les mêmes que si elles travaillaient à plein temps. La situation des mères qui ont un niveau de formation inférieur est toute différente. Elles travaillent le plus souvent dans des emplois qui offrent peu de possibilités de formation continue et qui ne permettent pas de faire carrière. Ce qui creuse le fossé entre les mères qui ont un niveau de formation supérieur et celles qui ont un niveau de formation inférieur. Alors que les mères bénéficiant d'une bonne formation effectuent de façon continue un travail professionnel qualifié et ont des emplois sûrs, les mères qui ont un bas niveau de formation demeurent souvent dans des emplois précaires et insatisfaisants.

Recommandations

Pour que les chances des femmes se rapprochent de celles des hommes dans le système de l'emploi, l'autrice formule différentes recommandations à l'intention des femmes mères de famille, des employeurs et des pouvoirs publics:

1. Promouvoir la formation continue: Les femmes mères de famille devraient être motivées à poursuivre leur formation, pour ne pas perdre le contact avec le monde du travail. Les offres de formation continue au sein des entreprises devraient être également accessibles aux femmes mères de famille. Les petites entreprises qui ne peuvent pas offrir leurs propres programmes de formation continue devraient se joindre pour cela à d'autres entreprises de leur branche ou à leur association professionnelle, et adresser ces offres également aux femmes mères de famille. L'Etat devrait participer aux frais de cours des femmes mères de famille défavorisées.

2. Augmenter les places d'accueil pour les enfants: Si les femmes peuvent faire garder leurs enfants à l'extérieur, elles parviennent mieux à concilier le métier et la famille. C'est pourquoi il faudrait développer les places d'accueil pour les enfants, les horaires scolaires harmonisés ou les écoles à horaire continu. En outre,

une assurance-maternité est nécessaire pour que les femmes ne soient pas obligées de quitter la vie professionnelle à la naissance d'un enfant.

3. Développer les emplois à temps partiel et les protéger: Pour que les mères ne soient pas défavorisées dans le monde du travail, il faut qu'il y ait une offre suffisante d'emplois à temps partiel à la fois flexibles et sûrs. Les emplois proposés devraient viser à offrir, indépendamment du nombre d'heures de travail, des conditions de travail à long terme, sûres et permettant une formation continue. Si le monde du travail prenait en compte la famille – et réciproquement – le passage du travail effectué au sein de la famille au travail professionnel deviendrait plus facile.

1.

Projektkoordinaten

Titel: Zwischen Karriere und Sackgasse. Formen diskontinuierlicher Frauenerwerbsverläufe unter besonderer Berücksichtigung der Bildungsressourcen

Trägerschaft: a.d. baumgartner sozialforschung, zürich

Unser Dank geht an das Bundesamt für Statistik in Neuenburg, das den Datensatz «Mikrozensus Familie» freundlicherweise zur Verfügung gestellt hat.

2.

Ziele und zentrale Fragestellungen

Das Erwerbsverhalten von Frauen blieb bis Ende der siebziger Jahre weithin unbeachtet, obschon Frauen wie Männer seit Beginn der Industrialisierung ausserhäuslicher Erwerbstätigkeit nachgehen. Sofern das Erwerbsverhalten der Frauen überhaupt thematisiert wurde, wurden die Erwerbsverläufe der Frauen mit denjenigen der Männer gleichgesetzt. Es ist einzelnen Pionierinnen (Wecker 1984, Willms-Herget 1985, Borkowsky/Ley/Streckeisen 1985, 1989, Joris/Witzig 1986, Sichtermann 1987, Streckeisen 1991, Tölke 1989) zu verdanken, dass sie die Berufstätigkeit der Frauen und ihre Arbeitsbiographien aus der Versenkung geholt haben und Erwerbsarbeit dadurch ein Geschlecht erhielt.

Unter dem Einfluss der frühen Frauenforschung wurde die Frauenerwerbstätigkeit zunächst erforscht, ohne die familiäre Situation miteinzubeziehen. Dem männlichen Bias (voreingenommene Sichtweise), bei dem Erwerbstätigkeit mit Männererwerbstätigkeit gleichgesetzt war oder in Abweichung zum männlichen Erwerbsverlauf aufgefasst wurde, folgte der weibliche Bias, in dem das Interesse hauptsächlich der unabhängigen und ungebundenen Frau galt. Solange jedoch Frauenerwerbsarbeit losgelöst vom familialen Kontext erforscht wird, bleibt die

berufliche Situation der Mütter weitgehend undifferenziert, so dass Mütter als einheitliche Gruppe wahrgenommen werden, die unabhängig von ihrem sozialen Hintergrund und ihren individuellen Chancen agieren.

Auch in der Familienforschung entwickelte sich das Interesse an der ausserhäuslichen Erwerbsarbeit. Zögerlich begann man die Erwerbstätigkeit der Frauen als Teil der Arbeit, welche inner- und ausserhalb der Familie geleistet wird, zu begreifen. In den achtziger Jahren wurde die Vereinbarkeit von Beruf und Familie schliesslich zu einem vorherrschenden Thema der Familiensoziologie.

Der Erwerbsverlauf selbst und sein Wandel stehen in der Schweiz erst in den neunziger Jahren im Zentrum des Interesses (Fux/Baumgartner 1998, Sauvain-Dugerdil et al. 1998, Buchmann et al. 2002). Für die Schweiz liegen aber keine neueren Studien darüber vor, wie sich das Erwerbsverhalten während der Mutterschaft verändert. Diese Lücke wird mit der vorliegenden Forschungsarbeit geschlossen. Besonders die Art der Erwerbstätigkeit wird differenziert. So lassen sich nicht nur die Erwerbsmuster beschreiben, sondern auch die Qualität der Erwerbsarbeit von Frauen mit Kindern.

Nebst dieser qualitativen Betrachtung der Erwerbsarbeit von Frauen und den individuellen Erwerbsverläufen interessiert in unserer Studie der Wandel der letzten zwanzig bis dreissig Jahre, in denen sich das Erwerbsverhalten der Frauen markant verändert hat. Nahezu alle Frauen der Nachkriegsjahrgänge sind einmal erwerbstätig gewesen, und die Erwerbsbeteiligung der Frauen nimmt seit Mitte der siebziger Jahre deutlich zu. Die Mehrheit der zusätzlichen Arbeitskräfte sind verheiratete Frauen mit Kindern.

Das veränderte Erwerbsverhalten geht auf Modernisierungstendenzen der ganzen Gesellschaft zurück, die alle Lebensbereiche erfassen. Sowohl Bildungseinrichtungen und die Arbeitswelt als auch der Privatbereich und die öffentlichen Infrastruktureinrichtungen unterliegen grösseren Veränderungen. Auch auf der rechtlichen Ebene haben zwischenzeitlich Modernisierungsbestrebungen in der Schweiz Einzug gehalten (Revision des Ehe- und des Scheidungsrechts, Gleichstellungsgesetz). Zudem hat der technologische Wandel Auswirkungen auf den Stellenmarkt, die Arbeitsorganisation und die Dauer der Betriebszugehörigkeit. Folgen sind grössere Mobilität aller Arbeitnehmenden, Flexibilität der Arbeitsver-

hältnisse und stärkere Polarisierung zwischen den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Durch diese Veränderungen nähern sich die Lebensläufe zwischen den Geschlechtern an. Frauen versuchen vermehrt, trotz Kindern kontinuierlich weiterzuarbeiten, und die Arbeitsarrangements der voll Erwerbstätigen werden zunehmend flexibler im Arbeitsrhythmus, in den Arbeitsinhalten und in den Beschäftigungsverhältnissen.

Nicht nur diese Strukturen verändern das Erwerbsverhalten, sondern auch die gesellschaftliche Kultur: War es noch in den sechziger Jahren auch für gut ausgebildete Frauen ein Ziel, Hausfrau und Mutter zu sein und den Beruf mindestens einige Jahre lang an den Nagel zu hängen, ist eine solche Einstellung für Frauen mit höherem Bildungsstand heute weder üblich, noch gilt sie als erstrebenswert. Dieser soziale Wandel ist durchaus zweischneidig. Durch individuelle Optionserweiterungen eröffnen sich auf der einen Seite zusätzliche Handlungsspielräume. Auf der anderen Seite bleiben alte Diskriminierungen bestehen oder verschärfen sich. Zum Beispiel beteiligen sich Männer nicht stärker an der Haus- und Familienarbeit, solange sie voll arbeiten können. Und durch den sozialen Wandel selbst entstehen sogar neue Hürden und Einschränkungen.

Es interessieren daher die heutigen Lebenslaufmuster in Beziehung zum sozialen Wandel, der in den letzten zwanzig bis dreissig Jahren stattgefunden hat. Die Erwerbsbiographien der Frauen werden in ihren Wechselwirkungen zu individuellen, familialen und arbeitsmarktstrukturellen Veränderungen beleuchtet. Dabei stehen folgende Fragen im Mittelpunkt:

- Wie schlägt sich der soziale Wandel in den Erwerbsverläufen nieder?
- Welche neuen Erwerbsmuster bilden sich aus und wie verbreitet sind sie?
- Wie wirken sich Bildungsressourcen und -erfahrungen im besonderen auf das Erwerbsmuster aus? Ist das Berufsfeld, in das Frauen bei ihrem Berufsstart eintreten, entscheidend für das Unterbrechungsverhalten, und welche Auswirkungen hat das Berufsfeld auf das Wiedereinstiegsverhalten?
- Öffnet sich der Arbeitsmarkt für Frauen mit Kindern oder trifft eher das Gegenteil zu?
- Welche Gruppen erbringen die grössten Anpassungsleistungen gegenüber dem Arbeitsmarkt?

3.

Datenquelle

Grundlage der Untersuchung bildet der «Mikrozensus Familie» des Bundesamtes für Statistik aus den Jahren 1994 und 1995, der mittlerweile über SIDOS (Schweizerischer Informations- und Datenarchivdienst für die Sozialwissenschaften) verfügbar ist. Es handelt sich um eine Repräsentativstudie für die 20 bis 49jährige schweizerische Wohnbevölkerung. In einem etwa stündigen mündlichen Interview wurden etwa 4000 Frauen (und 2000 Männer) zu Themen rund um Familie, Partnerschaft und Kinder befragt. Der Kernbereich der Befragung umfasst eine retrospektive Erhebung der Bildungs-, Erwerbs- und Partnerschaftsbiographie jedes Befragten. Es wurden zwei unabhängige Stichproben für Männer und Frauen gezogen, die zudem nach einem geografischen Kriterium geschichtet sind. Für die vorliegende Studie interessieren zentral alle Frauen, die bis zu ihrem 49. Lebensjahr mindestens ein Kind haben (n= 2389). Unterteilt werden die Frauen nach Geburtsjahrganggruppe: 1945–1952 (823), 1953–1960 (831) sowie 1961 und jünger (735).

4.

Vorgehen und Methoden

Nicht nur der Forschungsgegenstand ist dem Wandel unterworfen, sondern auch die methodischen Zugänge. Waren es Ende der siebziger Jahre Studien, die einzelne Lebensphasen ins Zentrum rückten, wird später immer mehr der Verlauf selbst untersucht. Man bewegte sich von Querschnittsanalysen hin zu Längsschnittstudien oder zu Querschnittserhebungen mit retrospektivem Design. Ausgelöst durch die biographische Forschung in den siebziger Jahren, die sich weitgehend qualitativ mit dem Lebenslauf auseinandersetzte, wurden methodische Neuerungen eingeführt, die es erlauben, den Lebensverlauf auch quantitativ mit ereignisanalytischen Techniken zu analysieren. Diese Techniken sind mittlerweile sehr verbreitet und werden für die verschiedensten Lebensbereiche angewandt.

Sie eignen sich deshalb auch hervorragend, um das Erwerbsverhalten der Frauen im Lebensverlauf zu studieren. Mit dem vorliegenden Datensatz, der ein retrospektives Design aufweist, ist es möglich, über bestimmte Lebensphasen oder Übergänge hinaus den Verlauf sekundäranalytisch zu erfassen. Zwischen einzelnen Biographiebereichen wie der Erwerbsarbeit, dem Bildungsbereich und der Partnerschaftsform lassen sich überdies Verknüpfungen herstellen. Bei unserer Datenanalyse haben wir uns bemüht, diese Zusammenhänge aufzuzeigen. Ausserdem werden Mütter nicht als homogene soziale Kategorie verstanden, sondern ihre unterschiedlichen sozialstrukturellen Orte und Rollen werden miteingefasst, so dass weniger die Differenz zu den Männern (Geschlechterdifferenz) als die unterschiedlichen Chancen und Möglichkeiten unter den Frauen selbst im Vordergrund stehen.

Der «Life Course»-Ansatz hat zudem den Vorteil, nicht auf ein normatives Konzept zurückgreifen zu müssen, stattdessen interessiert bei der Survivalanalyse die Zeitdauer, bis ein bestimmtes Ereignis, zum Beispiel der Wiedereinstieg ins Erwerbsleben erfolgt. Verfahren wie die Cox-Regression berücksichtigen überdies Einflüsse der Vorgeschichte und die Wirkungen eines oder mehrerer paralleler Prozesse auf die Verweildauern. Bei der Analyse der Erwerbsmuster werden zusätzlich bestimmte Merkmalskombinationen zu einzelnen Gruppen zusammengefasst und es interessiert der kumulierte Effekt. Ein für diese Fragestellungen angemessenes Verfahren stellt die logistische Regression dar, die sich von der linearen Regression durch eine zweiwertige Zielgrösse unterscheidet.

Mit dem vorliegenden Datensatz können die Erwerbsverläufe der Frauen ab etwa 1960 erfasst werden. Ab diesem Zeitpunkt nimmt die Erwerbstätigkeit von Frauen kontinuierlich zu. Nach einem langen Wellental stellten die Frauen 1960 erstmals seit 1910 wieder einen Drittel der Erwerbsbevölkerung. Die Analyse endet Mitte der neunziger Jahre, als der Frauenanteil an den Erwerbstätigen auf 40 Prozent angestiegen ist.

Wichtigste Ergebnisse

Erwerbsverlauf

Von der Erwerbstätigkeit zur Berufstätigkeit

Die Lebensverläufe der Frauen sind in den letzten dreissig Jahren viel erwerbs- und berufsnaher geworden. Von den jüngeren Frauen schliessen die meisten in jungen Jahren eine Berufsausbildung ab oder besuchen eine höhere Schule, bevor sie ins Erwerbsleben einsteigen. Auch von den älteren Frauen sind nahezu alle einmal erwerbstätig gewesen, jedoch häufig ohne vorherige Ausbildung. Ebenso ist die Mehrheit aller Frauen erwerbstätig, bevor sie sich altershalber aus dem Erwerbsleben zurückzieht. Für die jüngste Generation von Frauen findet zudem mit der Heirat mehrheitlich kein beruflicher Orientierungswechsel mehr statt. Die Erwerbsarbeit wird ohne Unterbrechung weitergeführt, während noch bis in die siebziger Jahre hinein mit der Heirat oft ein Rückzug aus dem Erwerbsleben einherging. Die zunehmende Arbeitsmarktnähe zeigt sich unter anderem auch darin, dass mit jeder jüngeren Kohorte von Müttern ein rascherer Wiedereinstieg zu beobachten ist, und dass sehr lange Unterbrechungen oder dauerhafte Familienarbeit abnehmen. Überdies werden Laufbahnen im Zuge der stärkeren Professionalisierung der Arbeitswelt berufsnaher im Vergleich zu den wichtigsten Arbeitsbiographieformen, wie sie noch Borkowsky, Ley, Streckeisen zu Beginn der achtziger Jahre in ihrer Studie vorfanden. Die Arbeitsstellen sind weniger beliebig oder auswechselbar, und die durch den erlernten Beruf erworbenen Qualifikationen lassen sich auch in späteren Lebensphasen gezielt einsetzen. Dennoch bleibt bis heute eine markante Zäsur im Erwerbsverlauf bestehen, sobald Frauen Mütter werden. Elternschaft führt für die meisten Frauen weiterhin zu einem temporären Ausstieg oder zumindest zu einer starken Reduktion des Arbeitspensums. Auch wenn Mütter weder die Berufs-, noch die Erwerbsorientierung verändern, geben sie den Erwerb temporär auf. Deshalb unterscheiden sich die Erwerbsverläufe von Frauen mit Kindern weiterhin prägnant von jenen ohne Kinder. Hingegen gibt es kaum mehr Unterschiede zwischen jüngeren, unter vierzigjährigen, kinderlosen Frauen und Männern (mit oder ohne Kinder). Ihre Erwerbsverläufe gleichen sich bei gleicher Bildungsstufe weitgehend an.

Diskontinuität und teilzeitlicher Wiedereinstieg

Wenn Frauen ihre Erwerbstätigkeit aus familialen Gründen reduzieren, geben sie diese häufig später eine Zeit lang ganz auf. Darauf folgt ein Wiedereinstieg. Drei Viertel aller Frauen mit Kindern steigen auf teilzeitlicher Basis wieder ins Erwerbsleben ein, und nicht einmal jede fünfte Frau stockt ihr Pensum später auf Vollzeit auf. Vollzeitarbeit wird nach einer Erwerbsunterbrechung nur von relativ wenigen Müttern angestrebt. Zu einer vollzeitlichen Erwerbstätigkeit nach einer familienbedingten Unterbrechung neigen Ausländerinnen, geschiedene Frauen sowie Frauen mit einer stärkeren Karriereperzeption. Teilzeitarbeit ist daher wesentlich stärker mit diskontinuierlichen Erwerbsverläufen verknüpft, während Kontinuität im Erwerbsverlauf zumeist auf lebenslange Vollzeittätigkeit hindeutet.

Der Bildungseinfluss

Auch wenn die Schulbildung nur geringe Auswirkung auf die Kontinuität des Erwerbsverlaufs hat, entscheidet sie sehr wohl über die Dauer des Erwerbsunterbruchs. Gut ausgebildete Frauen kürzen den familiär bedingten Erwerbsunterbruch stark ab. Je grösser die eigenen beruflichen Möglichkeiten sind, je ähnlicher die Partner sind und je egalitärer sie sich verhalten, desto häufiger und rascher wird ein Wiedereinstieg erwogen. Andere Merkmale des Berufsverlaufs wie ein Berufswechsel oder frühere Veränderungen des Erwerbspensums wirken sich hingegen kaum auf die Dauer des Unterbruchs aus. Wer sich aber weiterbildet und über einen modernen Wirtschaftssektor (zum Beispiel Kommunikationsbranche) in das Berufsleben einsteigt, neigt eher zu kontinuierlicher Vollzeitarbeit.

Scheidung führt zur Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit

Auch bei Scheidung oder Verwitwung treten vermehrt diskontinuierliche Erwerbsverläufe auf. Nach einer Scheidung nehmen die meisten Mütter wieder eine Erwerbstätigkeit auf und arbeiten relativ häufig erneut Vollzeit. Keinen Einfluss hat aber der Wohnort oder die Nationalität: Unterbrochene Erwerbslaufbahnen sind in der gesamten Schweiz verbreitet, sowohl in städtischen wie in ländlichen Regionen, und können auch nicht auf Unterschiede zwischen den Nationalitäten zurückgeführt werden.

Erwerbsmuster und -typen

Trotz der Verbreitung diskontinuierlicher Erwerbsverläufe bei Müttern ist der Verlauf keineswegs homogen. Im Gegensatz zum männlich dominierten Normallebenslauf, der sich durch lebenslange Vollzeitarbeit auszeichnet, kann bei Müttern kein entsprechendes dominantes Muster gefunden werden. Stattdessen bündeln sich die verschiedenen Erwerbsverläufe zu drei Hauptpfaden, nämlich

- der dauerhaften Familienarbeit,
- der kontinuierlichen Erwerbstätigkeit und
- verschiedenen Formen von Erwerbsunterbrüchen, die sich nach ihrer Dauer und der Häufigkeit des Wechsels zwischen Familien- und Erwerbsarbeit differenzieren lassen (lang, kurz, wiederholt).

Anhaltende Familienarbeit oder lange Unterbrüche sind besonders unter der ältesten Kohorte verbreitet. Die jüngsten Geburtsjahrgänge unterbrechen dagegen häufig nur kurz, oder sie bleiben erwerbstätig. Die dritte und zugleich kleinste Gruppe mit diskontinuierlichen Verläufen unterbricht die Erwerbstätigkeit mehrfach und nimmt über alle Geburtsjahrgänge hinweg ab.

Um 1980 herum, zur Zeit der Erhebung von Borkowsky, Ley und Streckeisen, sind 42 Prozent aller Mütter ausschliesslich Familienfrauen. Mitte der neunziger Jahre sind es mit etwa 37 Prozent unwesentlich weniger. Das Muster reproduziert sich demnach in jeder Generation von neuem. Dennoch setzt sich die Gruppe der Familienfrauen zu den beiden Zeitpunkten völlig verschieden zusammen. Zum früheren Zeitpunkt entsprach das Muster der dauerhaften Familienarbeit einem kulturell normierten Lebensentwurf, der mit der Heirat einen endgültigen und unumkehrbaren Pfadwechsel vorsah. Diese Frauen sind dann auch in einer späteren Lebensphase, wenn die Kinder längst erwachsen geworden sind, ausschliesslich Familienfrauen. Unsere Analysen zeigen, dass ein frühzeitiger Ausstieg aus dem Erwerbsleben – schon bevor sich ein Kind ankündigt – mit erhöhter Wahrscheinlichkeit kontinuierliche Familienarbeit auslöst. Entsprechend sind viele Frauen der ältesten Kohorte Familienfrauen, während gleichzeitig der Anteil der jungen Mütter hoch ist. Fünfzehn Jahre später ist es vor allem die jüngste Generation mit kleinen Kindern, welche angepasst an die aktuelle Familiensituation ausschliesslich Familienarbeit verrichtet. Die Familienfrauen setzen sich nun vor allem aus vielen

jungen Müttern mit kleinen Kindern und wenigen älteren Frauen zusammen, die dem traditionellen Modell verhaftet bleiben.

Eine Erwerbsunterbrechung in Form von Familienarbeit wird demzufolge in jüngerer Zeit vermehrt situativ gewählt und verändert sich mit dem Familienzyklus. Frauen der älteren Generationen hingegen verrichten vor allem dann dauerhaft Familienarbeit, wenn sie schon bei der Heirat ihre Erwerbstätigkeit aufgegeben haben. Dies aber nur, solange sie keine stärkeren familialen Umbrüche erleiden. Nach einer Scheidung haben auch Frauen, die zuvor sehr lange Familienfrauen waren, kaum eine andere Wahl, als eine (teilzeitliche) Erwerbstätigkeit aufzunehmen.

Kontinuierlich erwerbstätig sind etwa ein Viertel der Mütter aus allen Kohorten. Es sind vornehmlich Frauen, die spät Mutter geworden sind, und solche mit Kindern im Vorschulalter. Dieses Muster verstärkt sich bei der jüngsten Generation. Ausserdem sind Frauen umso mehr kontinuierlich erwerbstätig, je mehr sie sich auf eine Karriere ausrichten. Im Unterschied zu den kontinuierlich erwerbstätigen Frauen gehen Frauen mit kurzen Erwerbsunterbrechungen bei ihrer Rückkehr häufiger einem Teilzeiterwerb nach.

Wiederholte Erwerbsunterbrecherinnen lassen sich hingegen schwer einordnen. Sie setzen sich aus verschiedenen Gruppen zusammen. Auf der einen Seite zählen besonders viele gut ausgebildete Frauen dazu, die häufig qualifizierte kontinuierliche Erwerbstätigkeit ausüben und selten geringfügige Beschäftigungen annehmen. Auf der anderen Seite gehören auch jene Frauen zu den Wechslerinnen, die bereits vor dem ersten Kind aus dem Erwerbsleben aussteigen. Diese sind unter den ältesten Geburtsjahrgängen am stärksten vertreten.

Alle Erwerbsmuster sind von der Ressourcensituation gekennzeichnet. Bei den jüngeren Geburtsjahrgängen schwindet aber allmählich der Einfluss der Haushaltsressourcen. Gleichzeitig nimmt die Bedeutung der individuellen Ressourcen und Erfahrungen eher zu, was mit der zunehmenden Individualisierung der Gesellschaft in Einklang steht. Entsprechend gibt es auf dem Arbeitsmarkt Gewinnerinnen und Verliererinnen. Wer über eine höhere Bildung verfügt, womöglich Weiterbildung betrieben hat, möglichst seinen Einstiegsberuf in einem moderneren Arbeitssektor gewählt hat, verfügt über die Voraussetzungen, um auf dem

Arbeitsmarkt konkurrenzfähig zu bleiben, ob in Form von Teilzeitarbeit oder in Form von (kontinuierlicher) Vollzeitarbeit. Auf der anderen Seite sind die Chancen sehr eingeschränkt, wenn diese Voraussetzungen nicht erfüllt sind. Besonders Frauen der ältesten Generation, Ausländerinnen und generell Frauen der Unterschicht haben mit schlechten Arbeitsbedingungen zu kämpfen, die kaum Perspektiven eröffnen. Insofern übernimmt Bildung selbst eine Schliessungsfunktion. Die vorteilhaftesten Berufspositionen werden gegenüber den anderen abgeschottet.

Teilzeitarbeit als wichtigste Erwerbsform der Mütter

Unterschiedliche Teilzeittypen

Teilzeitarbeit ist die meist verbreitete Anpassungsstrategie, um Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen. Teilzeitliche Tätigkeiten können sowohl in kontinuierlichen Erwerbsverläufen entlasten, indem von einem Vollpensum auf ein Teilpensum reduziert wird, als auch in diskontinuierlichen Verläufen, indem Frauen mit reduziertem Pensum ins Erwerbsleben zurückkehren. Dabei ist jedoch entscheidend, dass sich Vollzeitarbeit und Teilzeitarbeit nicht grundsätzlich voneinander unterscheiden, sondern dass Unterschiede vor allem zwischen einzelnen Typen der Teilzeitarbeit bestehen. Wir differenzieren zwischen

- Übergangsteilzeitarbeit,
- Teilzeitarbeit als Anpassungsstrategie und
- kontinuierlicher qualifizierter Teilzeitarbeit.

Die Aufschlüsselung in drei verschiedene Typen von Teilzeitarbeit hat gezeigt, dass sich voll erwerbstätige Mütter kaum von Teilzeiterinnen unterscheiden, die qualifizierte, kontinuierliche Teilzeitarbeit verrichten. Sie unterscheiden sich weder in der Erwerbsmotivation noch in der Erwerbsorientierung. Qualifizierte kontinuierliche Teilzeitarbeit kommt auch keineswegs selten vor. Etwa ein Drittel der Teilzeit leistenden Mütter übt qualifizierte Teilzeitarbeit über einen längeren Zeitraum hinweg aus und möchte überdies nicht mit einer Vollzeitstätigkeit tauschen. Dies gilt besonders für Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit mehrfach unterbrechen. Auf der anderen Seite gibt es relativ markante Unterschiede zwischen Teilzeit-Er-

werbstätigen, die eine Anpassungsstrategie verfolgen und erwerbstätigen Frauen, die kontinuierliche, qualifizierte Teilzeitarbeit verrichten. Sie unterscheiden sich nicht nur bezüglich ihrer Karriereorientierung, sondern auch von ihrer Schul- und Berufserfahrung her.

Beim dritten Typ von Teilzeitarbeit handelt es sich um übergangsmässige Teilzeitarbeit, die besonders an der Schnittstelle zwischen Ausbildung und Berufstätigkeit und in der Regel von kinderlosen Frauen und Männern geleistet wird. Sie hat in der Regel keinen Einfluss auf die weitere berufliche Laufbahn.

Teilzeitarbeit ist polarisiert

Während also Teilzeitarbeit Frauen mit gutem schulischem Rucksack und aus Einstiegsberufen in den moderneren Sektoren keine schlechteren Chancen als den Vollzeit arbeitenden Müttern einräumt, trägt sie kaum zur Verbesserung der Lage der bildungsfernen Schichten bei. Im Gegenteil ist zu vermuten, dass die besseren Chancen der einen die Erwerbschancen der anderen verringern. Man denke nur an die Auslagerung von Teilen der Haushaltsarbeit. Da die Anbieterinnen solcher Dienstleistungen wiederum Frauen sind, zudem hauptsächlich aus der Arbeiterklasse stammen und vielfach Migrantinnen sind, entsteht auf der Ebene des privaten Haushaltes eine neue, «ethnisch weibliche 'Unterklasse'» (Young 2000). Solche Jobs bieten keinerlei Weiterbildungsmöglichkeiten und verunmöglichen eine berufliche Karriere. Die Folge davon ist, dass die Ungleichheit zwischen den berufstätigen, professionellen Frauen und der ethnisch weiblichen «Unterklasse» wächst.

Zwischen den einzelnen diskontinuierlichen Erwerbsmustern und dem Teilzeitpensum lassen sich nur wenig Regelmässigkeiten erkennen. Selbst geringfügige Beschäftigungen, die weder beschäftigungswirksam noch erwerbsintegrierend sind und deshalb auch als atypische Erwerbsformen bezeichnet werden, kommen sowohl bei kurzen wie bei langen Unterbrüchen vor. Deshalb muss ein geringfügiger Beschäftigungsgrad einer längerfristigen Erwerbsintegration nicht grundsätzlich entgegenstehen, sondern kann als momentane Anpassungsstrategie bei erhöhter Familienlast verstanden werden.

Literaturhinweise

Borkowsky, Anna; Ley, Katharina & Streckeisen, Ursula (1983). Arbeitsbiographien von Frauen, unter besonderer Berücksichtigung von unterbrochenen Erwerbsverläufen und Wiedereinstieg. Bern: (mimeo)

Borkowsky, Anna; Ley, Katharina & Streckeisen, Ursula (1985). Strukturelle und subjektive Aspekte von Arbeitsbiographien, Erwerbsverläufen und Berufslaufbahnen von Frauen. Bern: (mimeo)

Borkowsky, Anna & Streckeisen, Ursula (1989). Arbeitsbiographien von Frauen. Zürich: Rüegger

Buchmann, Marlis; Kriesi, Irene; Pfeifer, Andrea & Sacchi, Stefan (2002). Halbdraussen – halb draussen, Analysen zur Arbeitsmarktintegration von Frauen in der Schweiz. Zürich: Rüegger

Fux, Beat & Baumgartner, A. Doris (1998). Wandel von familialen Lebensformen: Lebensverläufe – Lebensentwürfe. Schlussbericht an den Schweiz. Nationalfonds. Zürich: (mimeo)

Joris, Elisabeth & Witzig, Heidi (Hrsg.) (1986). Frauengeschichte(n). Dokumente aus zwei Jahrhunderten zur Situation der Frauen in der Schweiz. Zürich: Limmat-Verlag

Sauvain-Dugerdil, Claudine ; Le Goff, Jean-Marie ; Coenen-Huther, Josette ; Rossier, Clémentine & Charton, Laurence (1998). Parentalité et parcours de vie. Rapport finale pour le FNRS. Genève: (mimeo)

Schmid, Günther (2002). Wege in eine neue Vollbeschäftigung. Übergangsmärkte und aktivierende Arbeitsmarktpolitik. Frankfurt a. M.: Campus

Sichtermann, Barbara (1987). FrauenArbeit: Über wechselnde Tätigkeiten und die Ökonomie der Emanzipation. Berlin: Wagenbach

Streckeisen, Ursula (1991). Statusübergänge im weiblichen Lebenslauf. Über Beruf, Familie und Macht in der Ehe. Frankfurt a. M.: Campus

Tölke, Angelika (1989) Lebensverläufe von Frauen. Familiäre Ereignisse, Ausbildungs- und Erwerbsverhalten. München: Deutsches Jugendinstitut

Wecker, Regina (1984). Frauenarbeit – Statistik und Wirklichkeit in der Schweiz in der Wende zum 20. Jahrhundert (*Schweiz. Zeitschrift für Geschichte* 34 (3) 346–356)

Willms-Herget, Angelika (1985). Frauenarbeit: Zur Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt. Frankfurt a. M.: Campus

Young, Brigitte (2000). Die Herrin und die Magd. Globalisierung und die Re-Konstruktion von «class, gender and race» (*Widerspruch* 19 (38) 47–60)

6.

Folgerungen und Empfehlungen

Folgerungen

Kaum Angleichung der Erwerbsverläufe

Die Erwerbsverläufe zwischen den Geschlechtern nähern sich nur zwischen kinderlosen Frauen und Männern an. Und wo dies geschieht, passt sich der weibliche Erwerbsverlauf dem männlichen an, der sich durch kontinuierliche vollzeitige Erwerbsarbeit auszeichnet. Es hat sich in allen Schichten durchgesetzt, dass Heirat alleine kaum mehr einen Einfluss auf die Erwerbstätigkeit der Frauen hat. Noch in den siebziger Jahren gaben Frauen mit der Heirat die Erwerbsarbeit oft auf, oder sie reduzierten ihr Pensum stark. Dieses Verhalten wurde durch eine Zäsur im Erwerbsverlauf der Frauen abgelöst, die eintritt, sobald Kinder zur Welt kommen. Nach einem Unterbruch üben Mütter zumeist eine Teilzeitarbeit aus, die bis zur Pensionierung – teils mit wechselnden Pensum – beibehalten wird. Das neue kulturell normierte Muster sieht so aus: Bei Erwerbseintritt nehmen Frauen auf der Basis einer qualifizierten Ausbildung eine Vollzeitberufstätigkeit auf. So-

bald sie Mutter werden, reduzieren sie das Pensum oder steigen vorübergehend aus dem Erwerbsleben aus. Schon nach kurzem Unterbruch steigen sie aber meist mit einem Teilzeitjob wieder ein und behalten eine Teilzeitbeschäftigung in der Regel bis zur Pensionierung bei. Innerhalb dieses kulturellen Musters gibt es aber eine Reihe von Variationen, welche die Erwerbsverläufe weiter differenzieren.

Unterschiedliche Lebenslagen erfordern differenzierte Erwerbsmodelle

Entscheiden sich Frauen der jüngeren Generation für Kinder, geben sie ihre Berufsorientierung in der Regel nicht auf. Sie verzichten nicht auf eine berufliche Perspektive und haben auch nicht zwingend schlechtere berufliche Aussichten. Am Beispiel der Karrieremöglichkeiten wurde gezeigt, dass Teilzeitarbeit nach unterschiedlichen Typen differenziert werden muss und nicht zwingend in eine berufliche Sackgasse mündet. Teilzeitarbeitsplätze selbst sind nicht homogen und Mütter, die Teilzeitarbeit verrichten, bilden keine homogene Gruppe. Die Bedingungen, unter denen Teilzeitarbeit geleistet wird, unterscheiden sich stark, je nachdem, welche individuellen Ressourcen, im speziellen Bildung, vorhanden sind und welche strukturellen Barrieren bestehen. Die Chancen von Müttern, die kontinuierlich qualifizierte Teilzeitarbeit leisten, bleiben gegenüber voll erwerbstätigen Müttern gewahrt. Solche Teilzeitarbeitende finden ähnliche Arbeitsbedingungen wie Vollzeitangestellte vor. Hingegen sind die Bedingungen für Frauen, die Teilzeitarbeit hauptsächlich als Strategie verstehen, Erwerbstätigkeit und Familie unter einen Hut zu bringen, nicht nur abhängig von ihren eigenen Ressourcen und der familialen Unterstützung durch den Partner, sondern auch vom Arbeitsmarkt, der bislang kaum situationsgerechte Lösungen für diese Gruppe anbietet. Deshalb haben Mütter, je nach Ressourcenlage ungleich lange Spieße auf dem Arbeitsmarkt, was zur Polarisierung der Arbeitsbedingungen auf dem Arbeitsmarkt führt.

Neue Strukturierung des Erwerbsverlaufs über Teilzeitarbeit

Insgesamt lässt sich eine Tendenz zu einer neuen Strukturierung des Erwerbsverlaufs auf der Basis von Teilzeitarbeit feststellen. Teilzeitarbeit ist nicht mehr eine Nische auf dem Arbeitsmarkt, die keine langfristige Orientierung enthält, nur aufgrund von äusseren Zwängen ausgeübt wird und zur Hauptsache auf dem Jermannsarbeitsmarkt vorkommt. Die Erwerbsorientierung wendet sich im Ge-

genteil von der Vollzeitarbeit ab hin zur kontinuierlichen qualifizierten Teilzeitarbeit. Darüber hinaus besteht ein grosses Bedürfnis, über Teilzeitarbeit Kontinuität im Lebenslauf zu schaffen. Dies schliesst Berufswechsel und kürzere Unterbrüche im Erwerbsverlauf zwar nicht aus, beeinträchtigt aber die Berufsorientierung weniger. Bestehende Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt wie Lohndiskriminierung und die Aufspaltung nach Männer- und Frauenberufen (Geschlechtersegregation) wirken dagegen weiter fort. Die Auswirkungen der Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt sind aber diffus. Zum einen erhöht die Geschlechtersegregation die Chancen der Frauen, sich am Erwerbsleben zu beteiligen. Zum andern verstärken die deutlichen Lohnunterschiede zwischen den einzelnen Segmenten die generelle Lohndiskriminierung der Frauen noch zusätzlich.

Stärkere berufliche Einbindung der Mütter

Trotz fortdauernden Ungleichheiten sind Mütter über den gesamten Lebensverlauf hinweg stärker beruflich eingebunden, und es ist anzunehmen, dass dieser Prozess nicht umkehrbar ist. Dafür sprechen vor allem strukturelle Gründe, die auf Modernisierungstendenzen der unterschiedlichen Institutionen zurückzuführen sind. Erstens hat sich der Bildungsstand der weiblichen Bevölkerung merklich verbessert, was generell die Chancen der Frauen auf dem Arbeitsmarkt erhöht hat. Im Prozess der Statuszuweisung kommt der Bildung eine wichtigere Rolle zu, weil der Einfluss der sozialen Herkunft leicht zurückgeht. Diese Verschiebungen sind strukturell gefestigt, denn die Bildungsexpansion kann nicht rückgängig gemacht werden. Eine weitere Öffnung des Bildungssystems kann einzig gebremst oder allenfalls angehalten werden. Zum zweiten gibt es mehrere strukturelle Notwendigkeiten für die Erwerbstätigkeit der Frauen. Das fordristische Modell des männlichen Ernährers im Industriezeitalter ist einer individualisierten, tertiären Gesellschaft mit gleichberechtigten Teilnehmerinnen und Teilnehmern gewichen. In diesem Gesellschaftsmodell sind Rollenspezialisierungen zwischen den Geschlechtern nicht aufrechtzuerhalten, weil sie nicht in Einklang zum neuen Erwerbsarbeitsregime stehen. Deswegen verschwindet auch nach und nach der Ernährerlohn, so dass in Partnerschaften beide materiell dazu gezwungen sind, erwerbstätig zu sein. Unsicherheiten im privaten Leben (zum Beispiel das zunehmende Risiko einer Scheidung) müssen durch Sicherheitsanstrengungen im Beruf kompensiert werden, denn weder familienrechtliche noch sozialpolitische Massnahmen ermöglichen es, längere Zeit nicht erwerbstätig zu

sein, wenn ein mitversorgender Partner fehlt. Verschiedene rechtliche Regelungen, die schon heute gelten oder in Diskussion stehen, fördern die Erwerbsrolle der Frauen zusätzlich oder erzwingen diese sogar (zum Beispiel Scheidungskonventionen, Abbau der Witwenrente). Ebenso ist das Sozialversicherungsrecht weitgehend auf das erwerbstätige Individuum ausgerichtet.

Erwerbstätigkeit begründet in der Regel Handlungsautonomie. Diese Errungenschaft gibt kaum jemand so leicht wieder auf. Jede einzelne Frau neigt dazu, umso eher erwerbstätig zu bleiben, je grösser ihre Berufserfahrung ist. Für die jüngeren Geburtsjahrgänge gehört es zudem zum Selbstverständnis, über die meiste Zeit des Erwachsenenlebens erwerbstätig zu sein. Ausserdem wird mittlerweile die Erwerbstätigkeit auch von Müttern eher positiv bewertet, so dass sich entsprechende Vorbilder entwickeln können.

Gesellschaftlich werden dadurch Tatsachen geschaffen. So gilt es nicht mehr als legitim, bei schlechter Konjunkturlage Arbeit einseitig nach Geschlecht oder gar nach Zivilstand zu verteilen. Davon ist auch das individuelle Verhalten gezeichnet: Wer einmal gut ins Erwerbsleben integriert war, lässt sich auch bei schlechter Konjunktur nicht so leicht verdrängen. Es droht zwar Arbeitslosigkeit oder Unterbeschäftigung, aber an der Integration ins Erwerbsleben wird festgehalten, so dass ein vollständiger Rückzug an den heimischen Herd seltener wird. Ebenfalls ist ein ideologischer Wandel hin zu ungleichen Geschlechterbeziehungen sehr unwahrscheinlich, weil sich die oben geschilderten strukturellen Prozesse nicht rückgängig machen lassen und die kulturelle Ausrichtung in unmittelbarem Zusammenhang zu den strukturellen Bedingungen steht.

Empfehlungen

Empfehlungen können sowohl bei den Voraussetzungen der Erwerbsverläufe als auch bei den Folgen und Auswirkungen ansetzen. Auf beide Aspekte soll im Folgenden eingegangen werden. Da es besonders darum geht, die Chancen und Handlungsspielräume der einzelnen Frauen zu erhöhen, setzen die Empfehlungen sowohl bei den individuellen Ressourcen der Frauen an als auch bei den bestehenden Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt. Anpassungen des Arbeitsmarkts und der Bildungspolitik sollten an den Erwerbsverläufen von Müttern orien-

tiert werden, da unter anderem die Mutterschaft zu geschlechterspezifischen Ungleichheiten führt.

Der Erwerbsverlauf der Frauen hängt sowohl von strukturellen Barrieren, mangelnder Infrastruktur, als auch von den individuellen Ressourcen ab. Es ist daher auf mehreren Ebenen anzusetzen. Zum einen müssen Mütter für das Berufsleben weitergebildet werden. Zum andern kann die Spannung zwischen verschiedenen Ansprüchen dadurch abgebaut werden, dass Infrastrukturleistungen wie zum Beispiel Krippen und Horte ausgebaut werden. Zum dritten sollte die Gesellschaft ein neues Erwerbsarbeitsverständnis entwickeln, indem Teilzeitarbeit ein grösserer Stellenwert eingeräumt wird.

Weiterbildungsanstrengungen fördern

Bildung als Befähigung, sich in der Welt zurecht zu finden, ist für Frauen mehr und mehr zur Voraussetzung geworden, einen eigenen Lebensentwurf zu verwirklichen. Im Zuge der Individualisierungstendenzen ist es deshalb unerlässlich, die persönlichen Ressourcen jeder Frau zu stärken. Beim Berufseintritt unterscheiden sich die Chancen von Frauen und Männern mittlerweile wenig voneinander, sieht man von den geschlechtsspezifisch ausgeprägten Ausbildungsgängen ab. Hingegen verfügen Frauen über sehr unterschiedliche Voraussetzungen, um Weiterbildungsangebote zu nutzen. Da muss man ansetzen, denn bessere individuelle Ressourcen wirken sich nicht nur unmittelbar auf das Erwerbsverhalten aus, sondern sie sind auch wichtig, um die Beschäftigungsfähigkeit lebenslang zu erhalten, und sie verbessern vor allem die Beschäftigungsmöglichkeiten nach biographischen Umbrüchen. Das trifft im besonderen für Anpassungsleistungen nach Scheidung oder Verwitwung zu.

Bildungsressourcen wirken auch auf das Familienmodell ein. Bei höherer Bildung wird seltener eine geschlechtergetrennte Rollenaufteilung zwischen den Partnern angestrebt. Zudem ist bei höherem Bildungsniveau die Wahrscheinlichkeit grösser, dass Frauen kontinuierlich – auch während der aktiven Familienphase – erwerbstätig sind. Ausserdem ist das Erwerbsspensum im Bereich von Teilzeittätigkeiten umso höher, je wichtiger die Stellung im Beruf ist.

Während Vollzeit erwerbstätige Frauen oder Frauen mit einem höheren Teilzeitpensum in der Regel über das Weiterbildungsangebot der Betriebe gut erfasst werden, haben Familienfrauen weit schlechtere Chancen, sich weiterzubilden. Wichtig wäre es daher, vor allem Frauen mit kleinen Kindern, in Zeiten, in denen sie hauptsächlich Familienarbeit leisten, in ihren Weiterbildungsaktivitäten zu bestärken, um so ihre langfristigen Perspektiven im Berufsleben zu erhöhen und ihre Integrationsfähigkeit zu bewahren. Denn lebenslanges Lernen sollte für alle gelten und nicht abhängig sein von der vollen Erwerbsintegration. Der Wiedereintritt ins Erwerbsleben sollte mit dem Ausstieg beginnen. Um Erwerbsunterbrecherinnen zu stützen, wäre eine Öffnung von Weiterbildungsaktivitäten sehr wichtig oder ein erweiterter Zugang zu betrieblichen oder branchen-/berufsbezogenen Weiterbildungsaktivitäten weit über den Kern der gleichzeitig angestellten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hinaus.

Massnahmen

Der Wiedereinstieg ins Erwerbsleben beginnt beim Ausstieg. Erwerbsunterbrecherinnen sollten zielgruppenspezifisch motiviert werden, sich in der Familienphase weiterzubilden.

Zielgruppe: Familienfrauen

Besserer Zugang zu Weiterbildung: Weiterbildungsangebote der öffentlichen Hand, von Fachverbänden oder von Betrieben sollten offen stehen für Personen, die aktuell nicht erwerbstätig sind.

Ausdehnung innerbetrieblicher Weiterbildungsangebote: Frauen sollten während der Zeit ihrer Erwerbsunterbrechung Weiterbildungsangebote der Betriebe nutzen können.

Staatliche Unterstützung: Der Staat sollte sich finanziell an Kurskosten für Weiterbildungen von Personen beteiligen, die keine betrieblichen Anschlussmöglichkeiten haben.

Adressat(inn)en: öffentliche Hand, Branchen-, Berufs- und Standesverbände, Arbeitgeberorganisationen

Stärkung von Infrastruktureinrichtungen und Betriebsorganisation

Reine Familienarbeit wird immer häufiger aus der Situation heraus gewählt. Wenn kleine Kinder im Haushalt sind, geben Frauen mit erhöhter Wahrscheinlichkeit eine Zeit lang die Erwerbstätigkeit vollständig auf oder reduzieren das Pensum stark. Fehlen Infrastruktureinrichtungen, verlängert sich der Unterbruch. Investitionen in Infrastrukturmassnahmen entlasten vor allem Frauen mit betreuungspflichtigen Kindern und helfen, Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen. Ein Nebeneinander von Erwerbstätigkeit und Familie bleibt dann nicht nur Männern vorbehalten, sondern könnte auch von Frauen gelebt werden. Werden Infrastruktureinrichtungen ausgebaut, können Frauen die häusliche Belastung reduzieren und haben mehr Möglichkeiten, ihr Leben erfolgreich zu planen.

Der technologische Wandel hat auch Auswirkungen auf das Arbeitsplatzangebot: Er führt zu einer stärkeren Professionalisierung, selteneren lebenslangen Anstellungen und neuen Anforderungen an die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Da Wiedereinsteigerinnen hauptsächlich Teilzeitbeschäftigungen suchen, die sie dauerhaft ausführen wollen, kommt den internen Flexibilisierungsmassnahmen der Betriebe eine herausragende Bedeutung zu. Diese tragen dazu bei, mehr erwerbswillige Frauen zu beschäftigen, die Teilzeit arbeiten möchten, und geeignete Arbeitsplätze zu schaffen.

Massnahmen

Ausweitung des bestehenden Angebots an Kinderbetreuungseinrichtungen: Familienergänzende Kinderbetreuungseinrichtungen sollten für verschiedene Altersgruppen und angepasst an verschiedene Bedürfnisse angeboten werden (stundenweise sporadische Betreuung bei unregelmässigen Verpflichtungen bis Ganztagesbetreuung). Dies dient der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Anpassung institutioneller Massnahmen: Die Einführung institutioneller Massnahmen, wie Blockzeiten in den Schulen oder Tagesschulstrukturen im obligatorischen Bildungsbereich, ermöglichen die langfristige Integration in den Arbeitsmarkt und regelmässige und längere Arbeitseinsätze von Frauen mit Kindern, die noch betreut werden müssen.

Adressat(inn)en: Staat, Kantone, Gemeinden und Betriebe

Betriebsinterne Flexibilisierung: Es sollten Teilzeitstellen und flexible Stellen mit guter sozialer Absicherung geschaffen werden, die sich an die jeweiligen Bedürfnisse von Arbeitgeber und Arbeitnehmerin anpassen lassen.

Adressat(inn)en: Betriebe

Ein neues Verhältnis zur Teilzeitarbeit gewinnen

Der Grossteil der Frauen mit familiären Pflichten arbeitet Teilzeit, und zwar in der Regel nicht als Übergang oder Überbrückung, sondern kontinuierlich. Dies geschieht mit unterschiedlichen Pensen und im Hinblick auf längerfristige Arbeitsverhältnisse. Individuelle Bemühungen um Weiterbildung reichen aber nicht aus zur Sicherung von langfristigen, zukunftsorientierten Arbeitsverhältnissen, wenn von Seiten der Arbeitgeber nicht auch Anstrengungen unternommen werden, angepasste Arbeitsarrangements anzubieten, die selbst stabil, sicher und langfristig orientiert sind und sich nicht auf Vollzeitbeschäftigungen beschränken. Im Zuge der gravierenden Veränderungen des Arbeitsmarktes, in dem von den Arbeitenden verstärkt Flexibilität, Anpassung an neue Erfordernisse und Selbstmanagement gefordert wird, sind Erwerbstätige bestens angepasst an den neuen Arbeitsmarkt, wenn sie sich an Teilzeitarbeit orientieren und ihre eigenen Ressourcen dabei pflegen. Die gewünschten veränderten Erwerbszeiten während der frühen Mutterschaft erweisen sich als Chance für die Arbeitnehmerinnen wie für die Betriebe, weil sich betriebliche und individuelle Flexibilitätsbedürfnisse aufeinander abstimmen lassen. Dies ist ein Vorteil gegenüber starren Arbeitsverhältnissen, die sich am männlichen Normallebenslauf ausrichten.

Längerfristig sind für alle Arbeitsverhältnisse die Erfahrungen anzuerkennen, die ausserhalb der Arbeitswelt gewonnen werden, sei dies aus Weiterbildungsanstrengungen oder aus dem Familienalltag. Dauerhaft ausgeübte Teilzeitarbeit ist weder weniger produktiv, noch ist die Arbeitsmotivation geringer, sodass längerfristige Laufbahnen auch auf der Basis von Teilzeitarbeit organisierbar sind. Aus Firmensicht muss das doppelte Potenzial anerkannt werden, das dauerhafte Teilzeitarbeit bietet. Die Arbeit im Betrieb kann besser verteilt werden und die Arbeitsmotivation sowie die Qualifikation der Arbeitnehmerinnen ist hoch. Gleichzeitig muss sich der Betrieb in geringerem Masse an den Gestehungskosten beteiligen. Voraussetzung für eine gelungene längerfristige Integration von Teilzeitarbeitsplätzen in die Betriebe ist aber, dass individuelle Spielräume bestehen und

der Druck der Flexibilisierung durch die Betriebe nicht einseitig und ungebremst auf den Arbeitnehmerinnen lastet. Eine solche Integration könnte die einzelnen Arbeitsverhältnisse angleichen und bestehenden Polarisierungstendenzen auf dem Arbeitsmarkt entgegenwirken.

Auch in Hinsicht auf die langfristige soziale Sicherung durch Arbeit zeigen die lebenslangen Teilzeiterinnen neue Perspektiven auf. Heute fehlt es weitgehend an sozialer Sicherheit für Frauen mit nur wenig Qualifikationen. Zum einen ist das Berufsvorsorgegesetz schlecht an Arbeitsarrangements angepasst, die nicht dem Normalarbeitsverhältnis entsprechen. Dies wirkt sich besonders negativ auf Frauen aus, weil Teilzeitstellen, ein häufiger Wechsel von Arbeitsstellen oder mehrfache parallele Anstellungen zur Hauptsache bei Frauen vorkommen. Zum andern bietet die staatliche Altersvorsorge (AHV) kaum Anreizstrukturen für die Erwerbstätigkeit verheirateter Frauen. Diese beteiligen sich am Erwerbsleben zur Hauptsache aus Interesse an der Sache. Sicherheit bieten die Sozialversicherungen hingegen vor allem bei Normalarbeitsverhältnissen, die primär auf Männer zutreffen.

Frauen wünschen auch als Mütter immer öfter den gleichen Zugang zu einem ausreichenden Erwerbseinkommen und einer persönlich erfüllenden Berufstätigkeit wie Männer, bleiben aber gleichzeitig Trägerinnen der familialen Lasten. Deshalb ist es zentral, die Übergänge zwischen den verschiedenen Formen produktiver Tätigkeit während des Lebenslaufs institutionell so zu organisieren und abzusichern, dass sie zu keinem dauerhaften Ausschluss führen. Deshalb sollte Flexibilität im Lebenslauf, unter anderem durch temporären Ausstieg, mit institutionellen Massnahmen belohnt werden. Wenn sich nicht nur Arbeit, sondern auch Übergänge «bezahlt» machen, werden die Arbeitsmärkte flexibler, und die Beschäftigungsdensität wächst (vgl. Schmid 2002, WZB-Mitteilungen 2002, S. 7). Flexibilität und Sicherheit lassen sich unter anderem durch die Institutionalisierung von Beschäftigungsbrücken erzielen, die Erwerbs- und Familienarbeit besser verbinden.

Massnahmen

Gleichbehandlung von Vollzeit- und Teilzeitarbeitenden in den Betrieben: Erwerbstätige sollten nach ihren Qualifikationen, Erfahrung und Leistungen in unterschiedlichen Lebensbereichen beurteilt werden, aber unabhängig vom Erwerbsspensum.

Adressat(inn)en: Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber

Institutionalisierung von Beschäftigungsbrücken: Die Schnittstellen zwischen Arbeitsmarkt, Bildung, Haushaltökonomie und sozialer Sicherung sollten neu gestaltet werden. Beschäftigungsbrücken müssen errichtet werden, um die verschiedenen Lebensbereiche wechselseitig aufeinander zu beziehen, statt abzugrenzen. Dies lässt sich zum Beispiel durch Weiterbildungsangebote erreichen, die sich an zeitweilige Familienfrauen wenden.

Sozialpolitische Einbindung aller Erwerbstätigen: Die Einrichtung einer bezahlten Mutterschaftsversicherung für alle erwerbstätigen Frauen und Massnahmen für einen längeren Erziehungsurlaub ermöglichen es Frauen in verstärktem Masse, die Kontinuität im Erwerbsleben aufrechtzuerhalten. Eine Erwerbsunterbrechung bei der Geburt eines Kindes wird weniger nötig, und die zeitweise Abwesenheit vom Arbeitsplatz kann besser mit einer längerfristigen Perspektive vereinbart werden.

Aufwertung der Teilzeitarbeit: Es muss eine neue Einstellung zur Teilzeitarbeit gefunden werden. Indem Teilzeitarbeit immer mehr kontinuierlich ausgeübt wird und sich nicht auf einfache Tätigkeiten beschränkt, muss sie in ein neues Verhältnis zum männlich geprägten Vollzeitverhältnis treten.

*Adressat(inn)en: Gesetzgeber, intermediäre Akteure,
die auf den verschiedenen Ebenen für den
Zusammenhalt zwischen den Institutionen sorgen*

7.

Vorschläge für weitere Forschungstätigkeit

In der vorliegenden Studie wird hauptsächlich der strukturelle Wandel der letzten dreissig Jahre analysiert, während der kulturelle Wandel nicht systematisch einbezogen werden konnte. Auf der Ebene veränderter Einstellungen, Werte und Normen sollte das Erwerbsverhalten ebenfalls untersucht werden.

8.

Veröffentlichungen aus dem Projekt

Zeitschriftenartikel

Fux, Beat & Baumgartner, A. Doris (2001). Familialer Wandel am Beispiel von Partnerschafts- und Erwerbsverläufen (*FAMPRA*, 2, 3, 440–457)

Baumgartner, A. Doris (2003). Teilzeitarbeit. Auf dem Weg zu einem neuen Normalarbeitsverhältnis? Unterschiedliche Teilzeiterwerbstypen am Beispiel der Schweiz (*Schweizer Zeitschrift für Soziologie* 29, 1)

Baumgartner, A. Doris (2003). Teilzeitarbeit setzt sich durch (*Panorama, erscheint 2003*)

Schlussbericht an den Schweizerischen Nationalfonds

Baumgartner, A. Doris (2002). Zwischen Karriere und Sackgasse. Formen diskontinuierlicher Frauenerwerbsverläufe unter besonderer Berücksichtigung der Bildungsressourcen, Schlussbericht zum Projekt Nr. 4043-58241. Zürich: (mimeo)

9.

Kontaktperson

A. Doris Baumgartner
a. d. baumgartner sozialforschung
Schaffhauserstr. 85, 8057 Zürich
Tel. 01 364 42 81
E-Mail: ad.baumgartner@swissonline.ch