

„... den Frauen gehört die Zukunft?!“

Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und die Folgen für Frauen

Podiumsbeitrag auf der Veranstaltung zum Internationalen Frauentag der Evangelischen Fachstelle für Alleinziehungen und Frauenarbeit, Frauengleichstellungsstelle der Evang.-luth. Kirche und Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt am 9. März 2004 in München von

Dipl.-Soz. Petra Schütt – ISF München e.V.

Vielen Dank, Frau Mirus, für die einleitenden Worte und an die Veranstalterinnen für die Einladung.

Meine Ausführungen sind ein erster Diskussionsinput zum heutigen Thema „Frauen und ihre Zukunft am Arbeitsmarkt“, und zwar werde ich die möglichen Entwicklungsmöglichkeiten für Frauen vor dem Hintergrund der demographischen Veränderungen thesenhaft skizzieren.

Warum demographischer Wandel? Die Entwicklung der Bevölkerung und damit auch der Erwerbsbevölkerung stellt eine wichtige, mindestens mittelfristig relevante Rahmenbedingung für den Arbeitsmarkt dar.

Mittelfristig, d.h. bis zum Jahr 2020 ist mit einem Rückgang der Erwerbsbevölkerung bzw. einer Alterung der Belegschaften auszugehen. Ob sich diese Entwicklung fortsetzen wird, hängt von Faktoren wie Entwicklung der Geburtenzahlen oder Lebenserwartung oder Wanderungsverhalten usw., also von politischen wie höchst privaten Entscheidungen ab, die aber auch in Wechselwirkung zueinander stehen.

Was bedeutet der demographische Wandel?

Holzschnittartig zusammengefasst: Wir werden es mit rückläufigen Zahlen von jüngeren Menschen zu tun haben und gleichzeitig einer älter werdenden Bevölkerung: aus der Pyramide wird ein Pilz. Für den Arbeitsmarkt bedeutet dies zunächst, dass junge Arbeitskräfte ein knappes Gut werden. Die Erwerbsbevölkerung wird im Durchschnitt älter werden und es wird – regional unterschiedlich ausgeprägt – einen zusätzlichen Bedarf an Arbeitskräften geben. Für Bay-

ern setzt die Entwicklung des demographischen Wandels relativ später ein, da es auch erhebliche Wanderungsgewinne innerhalb der Bundesrepublik gibt.

z.B. eine Prognose:

Bevölkerungsentwicklung in Bayern von 1956 bis 2050:

- Zunahme bis 2005/2010,
 - danach bis 2050 Rückgang auf 10 Mio. Einwohner,
 - 2050 Bevölkerungstand wie 1964.
- Trotz des Anstiegs der absoluten Geburtenzahlen bleibt die Geburtenhäufigkeit je Frau konstant bei 1,4 (Koch 2003).

Die vielfach geäußerte Hoffnung, dass die Probleme durch Zuwanderung zu beheben sind, wird sich schon deshalb nicht erfüllen, da die demographische Entwicklung in ganz Europa ähnlich ist und insbesondere in den Ländern der EU-Osterweiterung nach den Systemumbrüchen die Geburtenzahlen ebenfalls stark rückläufig waren.

Aber: Am Arbeitsmarkt – insbesondere in Bayern – ist keine zu starke, d.h. radikale Entlastung durch die demographische Entwicklung erwartet. Allerdings sind Altergruppen unterschiedlich vertreten: der Anteil der unter 20-Jährigen an der Gesamtbevölkerung nimmt bis 2020 ab, der Anteil der 20- bis 59-Jährigen steigt bis 2010 und nimmt nach 2010 geringfügig ab (jedoch regional sehr ungleich verteilt, in München bis 2020 steigender Anteil, in den bayerischen Randgebieten z.T. stark abnehmend), der Anteil der über 59-Jährigen steigt kontinuierlich an.

Die Betroffenheit ist regional höchst unterschiedlich ausgeprägt.
Zum Vergleich:

- z.B. die neuen Bundesländer: besonders qualifizierte junge Menschen wandern ab;
- z.B. Süddeutschland: Wanderungsgewinne sowohl aus dem Ausland als auch durch Binnenwanderung.

Welche Entwicklungen sind bei rückläufigen Nachwuchsjahrgängen und älter werdender Bevölkerung denkbar?

Es sind Verschiebungen zu erwarten:

- a) Durch die steigende Zahl von älteren Menschen wird vermutlich der Bedarf an personennahen Dienstleistungen und im Bereich Pflege steigen.
- b) Besonders im Bereich von KMU haben ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen Beschäftigungschancen, da anzunehmen ist, dass für große Unternehmen und attraktive Branchen die Nachwuchsjahrgänge auch weiterhin

ausreichen werden und die jungen Menschen auch hauptsächlich dort eine Beschäftigung anstreben werden („Nachfragerschlange der Arbeitgeber“).

- c) Das Arbeitsangebot wird – wie die demographische Entwicklung selbst – in verschiedenen Regionen unterschiedlich ausgeprägt sein, insbesondere in Süddeutschland werden sich die Veränderungen erst später auswirken.
- d) Die Betriebe werden stärker auf die sog. stille Reserve (Erwerbstätige, die nicht arbeitssuchend gemeldet sind, aber Arbeit suchen), Frauen und ausländische Arbeitskräfte zurückgreifen.

Welche „Erwerbsmuster“ von Frauen existieren derzeit?

(auch wenn es nach wie vor Ost- und Westunterschiede gibt)

Ohne Anspruch auf Vollständigkeit ...

- Prekäre Beschäftigungsverhältnisse sind fest in Frauenhand (z.B. befristete und geringfügige Beschäftigungsverhältnisse)
- Teilzeitbeschäftigung ist Frauenbeschäftigung (1998: Frauen 36,5 %; Männer 4,1 %, insgesamt 18,8 %¹; EU 2004: Frauen 34 %, Männer 7 %)
- Frauen erhalten weniger Einkommen als Männer (EU-Einkommensschere 16 %)
- Frauen haben eine geringere Erwerbsquote als Männer (EU-weit 55,6 %, Ziel ist 60 %)
- Eine ausgeprägt geschlechtsspezifische Berufswahl, wobei sog. Frauenberufe häufig niedriger entlohnt werden und kaum Karrierewege bieten.

Auf Basis der dargestellten demographischen Entwicklung und der eben umrissenen Erwerbssituation von Frauen möchte ich einige – zugespitzte und provokante – Thesen für die Diskussion formulieren, um zukünftige Chancen, aber auch Risiken für Frauen zu verdeutlichen.

Thesen

- Zwar ist zu erwarten, dass es zukünftig besonders im Pflegebereich und den personennahen Dienstleistungen Beschäftigungsmöglichkeiten geben wird (alternde Bevölkerung, Förderung von Mini- und Midijobs), es ist jedoch nicht zu erwarten, dass sich die Beschäftigungssituation in diesem Arbeits-

¹ Kratzer u.a. 2003: Flexibilisierung und Subjektivierung von Arbeit, S. 22-23.

marktsegment erheblich verbessern wird. Das heißt: Trotz der absehbaren Beschäftigungsmöglichkeiten in diesen Bereichen sollten Frauen versuchen, stärker in Männerdomänen einzudringen und den demographischen Wandel als Zugangschance nutzen. Bisher konnten Frauen ihren Bildungsvorsprung am Arbeitsmarkt nicht umsetzen, die absehbare Arbeitskräfteverknappung sollte hierzu genutzt werden. Die Berufswahl von Frauen sollte sich stärker an späteren Beschäftigungs- und besonders Karrieremöglichkeiten orientieren, auch eine Aufgabe für die Berufsberatung.

- Mini- und Midijobs, auf die heute von anderer Seite wohl noch eingegangen wird, sind eher weibliche Beschäftigungsmodelle: Die Ausweitung von Mini- und Midijobs führt zu einer systematischen Dequalifizierung von gut qualifizierten Frauen, mittelfristig wird der Bedarf an qualifizierten Beschäftigten steigen und dann müssen sich Frauen mühsam – auf eigene oder auf Kosten der Gesellschaft – fort- und weiterbilden.
- Bleibt prekäre Beschäftigung weiblich und wird sie im Zuge der Mini- und Midi-Jobs noch ausgeweitet, wird dies die Neigung von Menschen, Kinder zu bekommen, wohl nicht positiv beeinflussen. Voraussetzung für eine hohe Beschäftigungsquote von Frauen und steigenden Geburtenzahlen ist neben sozialer Sicherheit auch eine proaktive Zurverfügungstellung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Eine zukunftsorientierte und nachhaltige Politik sollte daher nicht an einer stetigen Deregulierung von Arbeitsverhältnissen interessiert sein.

Frauen haben die *Chance*, die Arbeitskräfteverknappung zu nutzen, um in sicherere Beschäftigungsverhältnisse zu wechseln und ihre Karrieremöglichkeiten zu verbessern.

Es besteht allerdings auch die *Gefahr*, dass sich die schwierige Beschäftigungssituation (befristet, prekär) von Frauen verfestigt, da gerade im Bereich der „Frauendomänen“, also z.B. im Pflege- bzw. Dienstleistungsbereich, Beschäftigungszuwächse erwartet werden können. Diese Gefahr ist besonders groß, wenn Frauen in diesem Bereich bleiben.

Abschließend möchte ich für die arg verkürzte Darstellung um Nachsicht bitten und bedanke mich für Ihre Aufmerksamkeit!

Literatur

- Beckmann, Petra (2003): Neue Frauenförderquote. Gute Absichten führen nicht immer zum gewünschten Ziel. IAB Kurzbericht, Ausgabe Nr. 22/2003.
- Buck, Hartmut; Kistler, Ernst; Mendius, Hans Gerhard (2002): Demographischer Wandel in der Arbeitswelt. Chancen für eine innovative Arbeitsgestaltung. Stuttgart.
- Bundesamtes für Bauwesen und Raumordnung (2003): INKAR PRO 2020. Raumordnungsprognose Bevölkerung. CD-ROM. Bonn.
- Europäische Kommission (2003): Der europäische Arbeitsmarkt im Zeichen des demographischen Wandels. Brüssel.
- Hummel, Manfred (14.11.2003): Den Frauen gehört die Zukunft. Experten warnen vor einem Arbeitskräfte-Mangel im Jahr 2020. Süddeutsche Zeitung. Zugriff am 15.01.2004 unter www.sueddeutsche.de/jobkarriere/erfolggeld/artikel/553/21532/print.html
- Kistler, Ernst; Mendius, Hans Gerhard (Hrsg.) (2002): Demographischer Strukturbruch und Arbeitsmarktentwicklung. Probleme, Fragen, erste Antworten – SAMF-Jahrestagung 2001. Stuttgart.
- Koch, Angelika; Bäcker, Gerhard (2004): Mini- und Midi-Jobs – Frauenerwerbstätigkeit und Niedrigeinkommensstrategien in der Arbeitsmarktpolitik. Erscheint in: Kurz-Scherf, I. (2004): Hauptsache Arbeit? Münster.
- Koch, Reinhold: Regionale Prognosen der Bevölkerungsentwicklung im Wirtschaftsraum Südbayern. Präsentation auf der MAI-Konferenz am 23. Mai 2003 in Dachau.
- Kratzer, Nick; Sauer, Dieter; Hacket, Anne; Trinks, Katrin; unter Mitarbeit von Wagner, Alexandra (2003): Flexibilisierung und Subjektivierung von Arbeit - Zwischenbericht zur "Berichterstattung zur Sozio-ökonomischen Entwicklung der Bundesrepublik Deutschland: Arbeit und Lebensweisen", München, Januar. unter www.isf-muenchen.de
- Krüger, Helga (1998): Geschlechtersensible Chancenforschung. WSI Mitteilungen 2/1998, S. 143-152.
- Pressestelle EU-Kommission (20.02.2004): Frauen verdienen immer noch weniger als Männer. Berlin/Brüssel. Zugriff am 05.03.04 unter <http://www.eu-kommission.de/html/presse/pressemeldung.asp?meldung=4900>
- Schütt, Petra (1999): Studieren mit Kind. Lebensentwürfe, Problemlagen und Handlungsstrategien von Studentinnen mit Kindern. unveröffentlichte Diplomarbeit. München.
- Süddeutsche Zeitung (05.11.2003): Ein Diplom, zwei Gehälter. Akademiker verdienen mehr. Doch wie sehr sich ein Hochschulabschluss auszahlt, hängt vom Geschlecht ab: Frauen bekommen 1000 Euro weniger als Männer – pro Monat. Zugriff am 15.01.2004 unter www.sueddeutsche.de/jobkarriere/erfolggeld/artikel/932/20912/print.html
- Süddeutsche Zeitung (05.11.2003): Wenn den Firmen die Bewerber ausgehen. Arbeitsmarktforscher warnen vor einem Fachkräftemangel in Deutschland. Zugriff am 15.01.2004 unter www.sueddeutsche.de/jobkarriere/berufstudium/artikel/506/14492/print.html