

## **Chancengleichheit als spezifisches Forschungsfeld und Querschnittsaufgabe (Gender Mainstreaming) in der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung**

*Petra Beckmann, Gerhard Engelbrech*

---

Die berufliche Qualifikation und die vermeintliche oder tatsächliche Verfügbarkeit am Arbeitsmarkt unterscheidet sich bei Frauen und Männern häufig noch, sodass weiterhin geschlechtsspezifisch unterschiedliche Beschäftigungsmöglichkeiten und Berufsverläufe bestehen. Auf den daraus resultierenden Handlungsbedarf wird auch im Arbeitsförderungsrecht hingewiesen, wonach auf die „Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen und Beseitigung bestehender Nachteile“ (§ 8 SGB III)<sup>1</sup> hinzuwirken ist. Infolgedessen bildeten Untersuchungen und Analysen zu den Auswirkungen veränderter gesellschaftlicher Rahmenbedingungen und Arbeitsmarktlagen auf die Erwerbsorientierung, Beschäftigungsmöglichkeiten sowie Arbeitslosigkeit von Frauen in den letzten Jahren einen Schwerpunkt innerhalb der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Ein weiterer Forschungsschwerpunkt war und ist die Situation von Frauen am Arbeitsmarkt in West- und Ostdeutschland mit ihren immer noch gegenläufigen Entwicklungstrends: Während in Westdeutschland die Erwerbswünsche von Frauen weiter zunehmen, stabilisierten sich diese in Ostdeutschland auf hohem Niveau. Von der seit Anfang der 90er Jahre anhaltenden Beschäftigungskrise waren westdeutsche - anders als ostdeutsche - Frauen quantitativ weniger stark betroffen als Männer. Im Vergleich zu den Männern haben jedoch sowohl west- als auch ostdeutsche Frauen nach wie vor größere Schwierigkeiten am Arbeitsmarkt - und dies, obwohl sich infolge der demographischen Entwicklung und dem damit verbundenen Rückgang der Erwerbsbevölkerung bereits gegenwärtig ein Fachkräftemangel auf Teilarbeitsmärkten für die Zukunft abzeichnet.

Vor diesem Hintergrund fortbestehender ungleicher Chancenstrukturen hat sich das Forschungsfeld zur Erwerbsarbeit von Frauen differenziert und vielschichtig entwickelt. Kennzeichnend ist, dass der Aspekt der „*Chancengleichheit* von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt“ das Forschungsinteresse leitet. Diesem Aspekt ist auch weiterhin ein eigener Forschungsschwerpunkt gewidmet. Darüber hinaus wird angestrebt, das Thema „Chancengleichheit“ in allen Bereichen der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung stärker zu verankern. Damit soll auch der in den beschäftigungspolitischen Leitlinien der EU

---

<sup>1</sup> SGB III in der bis zum 31.12.2001 gültigen Fassung.

festgeschriebenen Forderung nach der Umsetzung des Gender Mainstreaming-Ansatzes Folge geleistet werden.

Forschungsfragen ergeben sich im Hinblick auf die zukünftigen Erwerbsmöglichkeiten von Frauen sowohl aus den demographischen, konjunkturellen und strukturellen Entwicklungen als auch aus den Veränderungen weiblicher und männlicher Werte- und Verhaltensmuster. Darüber hinaus stellen der wirtschaftssektorale Wandel (Expansion des Dienstleistungssektors) und die technologischen und arbeitsorganisatorischen Veränderungen in der Arbeitswelt (Arbeitszeitflexibilisierung, prekäre Beschäftigungsverhältnisse) neue Herausforderungen an die theoretische und empirische Forschung.

Gegenstand dieses Beitrags ist, auf der Grundlage bisheriger Arbeiten den zukünftigen Forschungsbedarf hinsichtlich der angestrebten Verbesserung der Beschäftigungsmöglichkeiten von Frauen aufzuzeigen.

## **1 Theoretische Konzepte**

Um den vielfältigen Forschungsherausforderungen gerecht werden zu können, muss das bisher verwendete theoretische und methodische Instrumentarium auf seine Verwendbarkeit hin jeweils kritisch hinterfragt werden. Beispielsweise spricht gegen eine rein ökonomische Modellierung der Erklärung menschlichen Verhaltens die große Zahl empirischer Befunde, die so nicht hinreichend erklärt werden können. Dies ergab auch die durch Strober/Catanzarite empirisch geprüfte These fortbestehender Stabilität geschlechtsspezifischer Segregation - auch bei sich verändernden Tätigkeitsfeldern - und deren Verfestigung aufgrund tradierter Mechanismen auf beiden Seiten des Arbeitsmarktes. Dabei zeigen Ergebnisse, dass nicht nur Humankapitalüberlegungen zu individuellen und betrieblichen Nutzenkalkülen die berufliche Segregation begünstigen, sondern Erklärungen auch im Rahmen gesellschaftlicher Machtverhältnisse zu sehen sind (Strober/Catanzarite 1994). Hierbei spielen z. B. Sozialisation, Ausbildung, statistische Diskriminierung (infolge der Verallgemeinerung und des Fortbestands tradierter, überlebter Alltagserfahrungen) und Mechanismen männlicher Marktmacht (taste of discrimination) eine prägende Rolle.

Für die Zukunft ist zu wünschen, dass die theoretische und analytische Verknüpfung sozio-ökonomischer Bedingungen des Arbeitsmarktes mit Entscheidungs- und Verhaltensspielräumen von Individuen und Betrieben im sozialen Kontext (Familie, Haushalt) noch stärkere Anwendung findet. Ein derart theoriegeleitetes Vorgehen könnte einen wesentlichen Beitrag zu einer weiteren Ausdifferenzierung der Einflussfaktoren leisten.

Ein zentrales Defizit besteht außerdem in der bisher unzureichenden theoretischen Einbindung des Einflusses von Berufs- und Arbeitsmarktstrukturen auf Ausbildungs- und

Erwerbsentscheidungen von Frauen sowie die geschlechtsspezifischen Substitutionsmöglichkeiten in sich wandelnden Berufen und Tätigkeiten. Auch zu diesem Aspekt liegen inzwischen empirische Befunde vor, die bspw. einen erheblichen Einfluss beruflicher Merkmale auf die jeweilige Erwerbstätigkeit und den Erwerbsverlauf von Frauen konstatieren. Nicht zuletzt aufgrund des theoretischen Mankos werden erwerbstätige Frauen in vielen Untersuchungen als eine homogene Gruppe behandelt. Aus o. g. Gründen erscheint ein solches Vorgehen vor dem Hintergrund vorliegender Erkenntnisse jedoch zunehmend als unangemessen.

Die Auswirkungen des Einsatzes neuer Technologien in der industriellen Produktion und im Dienstleistungsbereich auf die Arbeitsplatzgestaltung und -entwicklung sowie die Arbeitsbedingungen und Beschäftigungsmöglichkeiten sind ein anderes Forschungsfeld, welches noch erheblicher theoretischer Fundierung bedarf. Einbindungsmöglichkeiten bestünden hier z. B. in industrie-, betriebs- und organisationssoziologische Theorien.

## **2 Empirische Herausforderungen**

### **2.1 Chancengleichheit als spezifisches Forschungsfeld**

Unabhängig vom Gender Mainstreaming-Ansatz ergeben sich Arbeitsschwerpunkte aus folgenden Fragestellungen: Wo treten für Frauen Schwierigkeiten auf, Beruf und Familie zu vereinbaren? Wie können Karrierebrüche wegen Berufsunterbrechung, Teilzeitbeschäftigung oder wegen mittelbarer bzw. unmittelbarer Diskriminierung vermieden werden?

Da sich die Erwerbssituation von Frauen in einzelnen Lebens- und Berufsabschnitten anders darstellt und sich oft deutlich von der der Männer unterscheidet, müssen frauenspezifische Determinanten und Einflussfaktoren identifiziert und differenziert analysiert werden. Daher wurde untersucht, wie es auf individueller Ebene zu unterschiedlichen Lebens- und Berufssequenzen kommt, wie arbeitsmarkt- und familienpolitische Interventionen die Beschäftigung fördern bzw. einschränken und ob die jeweilige Arbeitsmarktsituation ermutigende oder entmutigende Beschäftigungseffekte hat. Hierfür wurden Massendaten (Mikrozensus, Beschäftigtenstatistik) zur Erfassung der Determinanten der Erwerbsbeteiligung und des Berufsverlaufs ausgewertet (Engelbrech 1999). Für deren Interpretation und darüber hinausgehende frauenspezifische Fragestellungen waren zusätzlich repräsentative Erhebungen erforderlich. Dies galt vor allem für Analysen diskontinuierlicher Berufsverläufe und deren Folgen für die Beschäftigungsmöglichkeiten von Frauen sowie zu den Auswirkungen familienpolitischer Maßnahmen (z. B. Elternurlaub, Beckmann/Engelbrech 2001).

Die individuellen Erwerbsentscheidungen von Frauen müssen unter den gegebenen gesellschaftlichen Wertorientierungen, den politischen und institutionellen Rahmenbedingungen sowie der Arbeitsmarktlage betrachtet werden. Diese Faktoren sind im Lebens- und Zeitverlauf variabel. Daher gilt es, eine Reihe von Fragestellungen dauerhaft zu beobachten: Beispielsweise

- ist das *Erwerbsverhalten* von Frauen (und Männern) auf individueller (und betrieblicher) Ebene zu untersuchen. Auch hierzu werden neben regelmäßigen Mikrozensusanalysen eigene empirische Untersuchungen insbesondere zu den Determinanten der Erwerbsbeteiligung von Frauen durchgeführt.
- Darüber hinaus ist die Entwicklung der für die *geschlechtsspezifische horizontale und vertikale Segregation* relevanten Faktoren zu analysieren. Zu nennen sind hier vor allem die Männer- und Frauenanteile in Branchen und Berufen (horizontale Segregation), die Aufstiegschancen und Abstiegsrisiken und das Arbeitsentgelt von Frauen und Männern in Berufen und Branchen (vertikale Segregation). Für diese Zwecke bekommen Verlaufsuntersuchungen auf der Grundlage der Beschäftigtendatei zunehmende Bedeutung. Besonderes Augenmerk galt in der Vergangenheit männlichen und weiblichen Jugendlichen und deren Verbleib im Ausbildungsberuf/-betrieb sowie deren geschlechtsspezifische Einkommenssituation nach erfolgreichem Abschluss einer betrieblichen Ausbildung.
- Des Weiteren ist auf individueller und betrieblicher Ebene zu erforschen, wie sich die Bedingungen für die *Vereinbarkeit von Beruf und Familie* (Elternzeit, betriebliche Arbeitszeit- und Kinderbetreuungsangebote) entwickeln, wie sich *die Rückkehr in den Beruf* nach einer Unterbrechung gestaltet und ob in diesem Zusammenhang die berufliche Segregation zwischen Kinderlosen (Vollzeitbeschäftigten) und - vor allem weiblichen - (Teilzeit-)Beschäftigten mit Kindern zunimmt. Hierzu wurden in regelmäßigen Zeitabständen eigene Erhebungen durchgeführt und auf das Vorliegen bestimmter sozio-ökonomischer „Muster“ (Qualifikation, familiäre Situation etc.) hin analysiert ([Beckmann/Kurtz 2001](#), [Engelbrech/Jungkunst 2001](#)).

## 2.2 Chancengleichheit als Querschnittsaufgabe (Gender Mainstreaming)<sup>2</sup>

In den verschiedenen Arbeitsbereichen des IAB werden - im Sinne des Gender Mainstreaming - Fragen der Chancengleichheit von Männern und Frauen zunehmend integriert in allen Forschungsschwerpunkten behandelt. Dies geschieht zusätzlich und ergänzend zu dem spezifischen Forschungsfeld zur Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (vgl. 2.1).

---

<sup>2</sup> Das folgende Kapitel basiert auf einem unveröffentlichten IAB-Papier, an dem auch Franziska Schreyer und Hans Fuchs mitgearbeitet haben.

## **Arbeitskräfteangebot und -nachfrage**

Die Ergebnisse der Vorausschätzungen des Arbeitskräfteangebots und der Arbeitskräfte-nachfrage setzen voraus, dass zum einen die Erwerbswünsche und das Qualifikationsniveau von Frauen - und insbesondere von Müttern - weiter steigen und dass zum anderen die faktischen Möglichkeiten einer Berufstätigkeit gegeben sind (Stichwort: Vereinbarkeit von Beruf und Familie). Diese Entwicklung wurde in der Vergangenheit kontinuierlich auf der Mikroebene beobachtet (s. o.). Die Kenntnis darüber, wie sich diese Einflussfaktoren künftig tatsächlich entwickeln, würde einen großen Fortschritt für die Projektion des Erwerbspotenzials bedeuten. Wichtig wäre in diesem Zusammenhang auch, die Studien zum quantitativen Qualifikationsbedarf nach Tätigkeiten und Branchen, um mögliche geschlechtsspezifische Einflüsse zu ergänzen (Engelbrech/Jungkunst 1999).

Ein ganz anderer Blickwinkel ergibt sich, wenn man an die Verfügbarkeit entsprechender Arbeitsplätze denkt. Für die Beschäftigtenzahl ist ebenso wichtig, in welchem Umfang Teilzeitarbeitsplätze nachgefragt werden. Diese Fragestellung war Gegenstand in einer Reihe empirischer Erhebungen. Umgekehrt ist es für die Frauenerwerbstätigkeit von Belang, in welchem Umfang Teilzeitarbeitsplätze angeboten werden. Wie die Perspektive des Gender Mainstreaming bei der Nachfrage nach Arbeitskräften berücksichtigt werden kann, zeigt die Arbeitsvolumenrechnung des IAB, bei der künftig eine Differenzierung nach dem Geschlecht erfolgen wird (Autorengemeinschaft 2001).

## **Berufs- und Qualifikationsforschung**

Beispielsweise wurden Ausbildungsinadäquanz von Beschäftigung und „unsichere“ Erwerbsformen als ein Problem vor allem von Frauen identifiziert. Entgegen gängiger Vorstellungen sind Akademikerinnen in der Regel gerade dann häufiger arbeitslos als Akademiker, wenn sie ein geschlechtsuntypisches Fach aus den Ingenieur- und Naturwissenschaften studiert haben ([Schreyer 1999](#)). So zeigt sich - vor allem in Ostdeutschland - auf fast allen Qualifikationsebenen eine höhere Arbeitslosigkeit der Frauen, wobei sich in Folge wirtschaftlicher Veränderungen die Arbeitslosigkeit der Geschlechter vielfach annähert.

Künftige Arbeiten sollten insbesondere die Chancen und Risiken des demographischen Wandels in Bezug auf Verfestigung oder Aufweichung geschlechtsspezifischer beruflicher Segregation in den Blick nehmen.

Trotz sichtbarer Veränderungen ist die berufsförmige Organisation von Erwerbsarbeit nach wie vor in hohem Maße geschlechtsspezifisch gespalten. Bemühungen, diese Spaltung zu überwinden, legitimierten sich lange vorrangig gleichstellungspolitisch. In jüngerer Zeit sind ökonomische Argumente der Behebung des Nachwuchsmangels im Bereich

der Ingenieurwissenschaften und der Informations- und Kommunikationstechnik hinzutreten, die sich in Zukunft aufgrund der demographisch begründeten Verknappung des Arbeitskräfteangebots noch verstärken werden. Im Bemühen, mehr Frauen für bislang untypische Qualifizierungen/Berufe zu gewinnen, dominieren in der öffentlichen und politischen Diskussion „Motivationsansätze“. Aufgabe der Berufs- und Qualifikationsforschung wäre demgegenüber, zu untersuchen, welche Hemmnisse und Benachteiligungen im Erwerbsleben einer höheren Repräsentanz von Frauen entgegenstehen. Umgekehrt wäre zu analysieren, welche Gründe Männer davon abhalten, stärker in bislang frauen-dominierte Qualifizierungen/Berufe einzumünden. Die demographische Entwicklung (Alterung) birgt in ihren Folgen (Betreuungs- und Pflegebedarf) jedenfalls auch Gefahren in sich, geschlechtsspezifische berufliche Segregation noch zu verfestigen.

Die - mittlerweile zum Stillstand gekommene - Bildungsexpansion in Westdeutschland wurde vor allem von Frauen getragen ([Reinberg/Hummel 2001](#)). Zu untersuchen wäre das Bildungsverhalten der Geschlechter jüngerer Kohorten und inwieweit dieses geeignet sein wird, den mittelfristig einsetzenden Mangel gerade an hochqualifizierten Arbeitskräften auszugleichen. Damit könnte für Frauen die Chance verbunden sein, erworbene Qualifikationen künftig beruflich besser verwerten zu können.

### **Ausländische Erwerbsbevölkerung/Internationaler Arbeitsmarkt**

Die schlechtere schulische und berufliche Qualifikation und die höhere Arbeitslosigkeit von Ausländerinnen im Vergleich zur deutschen weiblichen Erwerbsbevölkerung erfordern eingehendere Untersuchungen dazu, wie das Erwerbspersonenpotenzial von Ausländerinnen qualitativ und quantitativ erhöht und damit stärker genutzt werden kann. Repräsentative Ergebnisse zum Erwerbsstatus von Ausländern und Deutschen liegen gegenwärtig für den Mikrozensus und die Beschäftigtenstichprobe „nur“ nach einzelnen Strukturmerkmalen vor. Auch die zunehmende europa- und weltweite Internationalisierung der Arbeitsmärkte ist in ihren Auswirkungen auf das inländische Arbeitsplatzangebot für Männer und Frauen noch unzureichend erforscht. Umfassende und differenzierte Untersuchungen zu den Beschäftigungsmöglichkeiten ausländischer Frauen liegen nicht vor. Gründe hierfür sind vor allem die im Vergleich zur deutschen weiblichen Erwerbsbevölkerung wesentlich größere Heterogenität dieser Personen"gruppe" sowie methodische Probleme. Damit bestehen Forschungsdefizite sowohl im Vergleich zu ausländischen Männern wie auch zu deutschen Frauen.

### **Regionale Disparitäten am Arbeitsmarkt**

Das Erwerbsverhalten wird von vielen Faktoren beeinflusst, die teilweise auch regional-spezifisch sind. Ein wichtiger Aspekt sind nachfragebezogene Einflussfaktoren wie die

regionale Arbeitsmarktlage, die jeweiligen Löhne usw. Aber auch kulturelle, institutionelle, infrastrukturelle, wirtschafts- und sozialpolitische Unterschiede sind in ihren Auswirkungen auf die unterschiedlichen berufsbiographischen Merkmale und auf das Erwerbsverhalten von Frauen zu beachten. Diese Faktoren sind zeitlich relativ stabil, was sie einer statistischen Analyse schwer zugänglich macht. Nun hat regionale Variabilität einen großen Vorteil bei der (statistischen) Analyse von Phänomenen, die sich behäbig ändern (indem sie die zeitliche durch die regionale Varianz ersetzt). Somit könnte gerade die Regionalforschung einen wichtigen Beitrag für die Analyse und Erklärung des Erwerbsverhaltens von Frauen leisten, sofern sie sich nicht nur auf die rein ökonomischen Einflussfaktoren beschränkt, sondern auch die - im Zeitablauf eher stabilen - Rahmenbedingungen einbezieht (Blien/Mederer 1998).

### **Betriebliche Nachfrageseite**

Die Forschungsfragen bzgl. der betrieblichen Nachfrageseite sind für das Thema Chancengleichheit am Arbeitsmarkt ebenfalls zentral und komplementär zu den Fragen bezogen auf das Arbeitskräfteangebot (s. o.) Hierzu liegen überwiegend Ergebnisse qualitativer Studien bzw. best practise Fallstudien vor. So wurden die Beschäftigungsbedingungen und die Beschäftigungssituation männlicher und weiblicher Mitarbeiter der mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat ausgezeichneten Unternehmen differenzierter analysiert. Hieraus können Informationen über die effizientere Nutzung vorhandener Potenziale und Ressourcen gewonnen werden (Busch/Engelbrech 2000).

Auf die Bedeutung, das Erwerbsverhalten von Männern und Frauen sowie berufliche Segregationsprozesse und Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in einer sich wandelnden Wirtschaft auch auf betrieblicher Ebene zu untersuchen, wurde bereits hingewiesen. Darüber hinaus sind die der beruflichen Segregation vorausgehenden Prozesse der betrieblichen Aus- und Weiterbildung, der Personalrekrutierung und -entwicklung sowie die Nutzung vorhandener weiblicher Personalressourcen transparenter zu machen.

### **Evaluation beschäftigungspolitischer Maßnahmen**

Die Wirkungsforschung im IAB beobachtet für die unterschiedlichen arbeitsmarktpolitischen Instrumente neben deren geschlechtsspezifischer Inanspruchnahme auch den Verbleib der Teilnehmerinnen und Teilnehmer nach Maßnahmeende (Blaschke/Plath 2000). So können Zeiten der beruflichen Fort- und Weiterbildung und des anschließenden Leistungsbezugs oder der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung von Männern und Frauen gegenübergestellt werden.

Die gesetzlichen Vorgaben zur Arbeitsförderung, z. B. zur Eingliederungsbilanz, sehen bereits vor, den Geschlechteraspekt quantitativ und qualitativ zu berücksichtigen. In diesem Zusammenhang ist insbesondere von Bedeutung, wie sich Frauen und Männer auf die Maßnahmen verteilen und ob dadurch beruflichen Segregationsprozessen am Arbeitsmarkt entgegengewirkt wird oder diese verstärkt werden. Die in diesem Jahr in Kraft getretenen gesetzlichen Neuerungen (SGB III) verpflichten zu einer vertieften geschlechtsspezifischen Evaluierung aller arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen.

## **Erwerbsformen**

Untersuchungen zum Wandel der Erwerbsformen sollten geschlechtsspezifisch differenzieren. So blendet allein schon der Begriff „Normalarbeitsverhältnis“ die aufgrund geschlechtshierarchischer Arbeitsteilung nach wie vor primär von Frauen erbrachte familiäre Reproduktionsarbeit aus. Auch war und ist das Normalarbeitsverhältnis für erwerbstätige Frauen keineswegs immer „normal“, sind sie aufgrund ihrer „doppelten Vergesellschaftung“ (Becker-Schmidt) in Familie und Erwerbsarbeit doch häufig etwa auf Teilzeitarbeit bzw. geringfügige Beschäftigung verwiesen. In den vielfältigen Erwerbsformen jenseits des Normalarbeitsverhältnisses sind die Geschlechter unterschiedlich vertreten. Zu untersuchen wären nicht nur die Entwicklung, sondern auch die Risiken und ggf. Chancen, die sich mit diesen Erwerbsformen jeweils verbinden.

In diesem Zusammenhang haben für die Forschung des IAB frauenspezifische Arbeitszeiten und Arbeitsformen besondere Bedeutung. Dies betrifft die Aufnahme von Teilzeitarbeit in unterschiedlichen Lebensabschnitten von Frauen, Arbeitszeitpräferenzen von Frauen und deren Partnern sowie betriebsspezifische Beschäftigungsmöglichkeiten. Einen weiteren Schwerpunkt bilden Analysen zu unsicheren Beschäftigungsverhältnissen sowie dem Wandel und den Bestimmungsfaktoren der Erwerbsformen unter besonderer Berücksichtigung des Geschlechts (Beckmann/Kempf 1996).

## **Übergangsforschung/Mobilität**

Junge Männer und Frauen haben beim Zugang zu Ausbildungsberufen unterschiedliche Chancen. Die berufliche Segregation setzt sich beim Übergang von der Ausbildung in den Beruf fort bzw. wird zum Teil noch verstärkt. Diese Prozesse wurden in der Vergangenheit bei jungen Frauen und Männern mit einer betrieblichen Ausbildung für den Übergang in das Beschäftigungssystem verfolgt. Gegenwärtig werden Längsschnittuntersuchungen zur Analyse der Übergänge von der Schule in die Ausbildung und Beschäftigung durchgeführt. Damit lassen sich mögliche geschlechtsspezifische Muster von Übergängen und der Platzierung im Erwerbssystem aufzeigen.

Vor allem hinsichtlich des expandierenden Dienstleistungssektors bedarf es intensiverer Analysen, ob Frauen und Männer hiervon quantitativ und qualitativ gleichermaßen profitieren oder die herkömmliche Zuweisung von - i. d. R. weniger attraktiven - personenbezogenen Dienstleistungsarbeitsplätzen an Frauen und unternehmensbezogenen Dienstleistungen an Männer weiter Bestand hat.

Da die Beschäftigungsverhältnisse von Frauen häufig vom männlichen „Normalarbeitsverhältnis“, also einer kontinuierlichen Vollzeittätigkeit abweichen (s. o.), sind diese vergleichsweise aufwendiger abzubilden und daher weniger erforscht. Dies gilt auch im Hinblick auf die Faktoren, die freiwillige und unfreiwillige berufliche und betriebliche Mobilität bedingen.

## **Arbeitslosigkeit**

In den Arbeiten des Instituts zum Querschnittsthema Arbeitslosigkeit liegen auch Ergebnisse zur unterschiedlichen geschlechtsspezifischen Betroffenheit vor. So wurden in der Vergangenheit die Auswirkungen konjunktureller Schwankungen und struktureller Veränderungen auf die Beschäftigungssituation bzw. Arbeitslosigkeit und den unfreiwilligen Rückzug von Frauen und Männern in die Stille Reserve beobachtet. Ebenso wurde die weitere Zunahme von Teilzeitstellen im Hinblick auf die Veränderungen des geschlechtsspezifischen Arbeitsvolumens (Stichwort: Unterbeschäftigung) analysiert.

Dennoch besteht weiterhin Forschungsbedarf. Generell ist zu fragen, wie sich der Strukturwandel hin zu den insbesondere sekundären Dienstleistungstätigkeiten sowie der demographische Wandel auf die Arbeitslosigkeit von Männern und Frauen auswirkt. Besondere Aufmerksamkeit sollte zum Beispiel der (vergleichsweise) hohen Arbeitslosigkeit von Frauen in den neuen Bundesländern und von Frauen vor allem mit Abschlüssen in ingenieur- und naturwissenschaftlichen Fächern sowie in gewerblich-technischen Berufen gelten.

## **Literatur**

- Autorengemeinschaft (2001): Der Arbeitsmarkt in der Bundesrepublik in den Jahren 2000 und 2001, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 1.
- Beckmann, P./Kempf, B. (1996): Arbeitszeit und Arbeitszeitwünsche von Frauen in West- und Ostdeutschland, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 3.
- Beckmann, P./Kurtz, B. (2001): Erwerbstätigkeit von Frauen - Die Betreuung der Kinder ist der Schlüssel, [IAB-Kurzbericht, Nr. 10](#).
- Beckmann, P./Engelbrech, G. (2001): Die schwierige Balance: Frauen zwischen Beruf und Familie, in: Personalführung, Heft 6.

- Blaschke, D./Plath, E. (2000): Möglichkeiten und Grenzen des Erkenntnisgewinns durch Evaluation aktiver Arbeitsmarktpolitik in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 3.
- Blien, U./Mederer, A. (1998): Die Regionaldimension geschlechtsspezifischer Entlohnung, in: Jahrbuch für Regionalwissenschaft 18.
- Busch, C./Engelbrech, G. (2000): Warum und mit welchem Erfolg fördern Unternehmen Chancengleichheit? Endbericht zum Projekt „Evaluation TOTAL E-QUALITY - Entwicklung einer Kosten-Nutzen-Analyse“ (Hrsg.: TOTAL E-QUALITY Deutschland e. V.), Bad Bocklet.
- Engelbrech, G. (1999): Folgen der Beschäftigungskrise - Zur aktuellen Beschäftigungsentwicklung bei ost- und westdeutschen Männern und Frauen. IAB-Werkstattbericht Nr. 3.
- Engelbrech, G./Jungkunst, M. (1999): Die Zukunft der Frauenbeschäftigung: Veränderung der Arbeitslandschaft nach Tätigkeiten und Qualifikationsebenen zwischen 1995 und 2010. IAB-Werkstattbericht Nr. 20.
- Engelbrech, G./Jungkunst, M. (2001): Erwerbsbeteiligung von Frauen - Wie bringt man Beruf und Kinder unter einen Hut? [IAB-Kurzbericht, Nr. 7](#), Nürnberg.
- Reinberg, A./Hummel, M. (2001): Bildungsexpansion in Westdeutschland - Stillstand ist Rückschritt, [IAB-Kurzbericht, Nr. 8](#).
- Schreyer, F. (1999): Frauen sind häufiger arbeitslos - gerade wenn sie ein „Männerfach“ studiert haben, [IAB-Kurzbericht, Nr. 14](#).
- Strober, M./Catanzarite, L. (1994): The relative Attractiveness of Occupational Segregation by Gender, in: Beckmann, P./Engelbrech, G. (Hrsg.): Arbeitsmarkt für Frauen 2000 - Ein Schritt vor oder ein Schritt zurück? - Kompendium zur Erwerbstätigkeit von Frauen, in: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (BeitrAB), Band 179, Nürnberg.