

Sonderdruck aus:

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Gerhard Engelbrech, Hermine Kraft

Sind Frauen das zukünftige Innovationspotential?

25. Jg./1992

1

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)

Die MittAB verstehen sich als Forum der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Es werden Arbeiten aus all den Wissenschaftsdisziplinen veröffentlicht, die sich mit den Themen Arbeit, Arbeitsmarkt, Beruf und Qualifikation befassen. Die Veröffentlichungen in dieser Zeitschrift sollen methodisch, theoretisch und insbesondere auch empirisch zum Erkenntnisgewinn sowie zur Beratung von Öffentlichkeit und Politik beitragen. Etwa einmal jährlich erscheint ein „Schwerpunktheft“, bei dem Herausgeber und Redaktion zu einem ausgewählten Themenbereich gezielt Beiträge akquirieren.

Hinweise für Autorinnen und Autoren

Das Manuskript ist in dreifacher Ausfertigung an die federführende Herausgeberin
Frau Prof. Jutta Allmendinger, Ph. D.
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
90478 Nürnberg, Regensburger Straße 104
zu senden.

Die Manuskripte können in deutscher oder englischer Sprache eingereicht werden, sie werden durch mindestens zwei Referees begutachtet und dürfen nicht bereits an anderer Stelle veröffentlicht oder zur Veröffentlichung vorgesehen sein.

Autorenhinweise und Angaben zur formalen Gestaltung der Manuskripte können im Internet abgerufen werden unter http://doku.iab.de/mittab/hinweise_mittab.pdf. Im IAB kann ein entsprechendes Merkblatt angefordert werden (Tel.: 09 11/1 79 30 23, Fax: 09 11/1 79 59 99; E-Mail: ursula.wagner@iab.de).

Herausgeber

Jutta Allmendinger, Ph. D., Direktorin des IAB, Professorin für Soziologie, München (federführende Herausgeberin)
Dr. Friedrich Buttler, Professor, International Labour Office, Regionaldirektor für Europa und Zentralasien, Genf, ehem. Direktor des IAB
Dr. Wolfgang Franz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Mannheim
Dr. Knut Gerlach, Professor für Politische Wirtschaftslehre und Arbeitsökonomie, Hannover
Florian Gerster, Vorstandsvorsitzender der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Christof Helberger, Professor für Volkswirtschaftslehre, TU Berlin
Dr. Reinhard Hujer, Professor für Statistik und Ökonometrie (Empirische Wirtschaftsforschung), Frankfurt/M.
Dr. Gerhard Kleinhenz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Passau
Bernhard Jagoda, Präsident a.D. der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Dieter Sadowski, Professor für Betriebswirtschaftslehre, Trier

Begründer und frühere Mitherausgeber

Prof. Dr. Dieter Mertens, Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Karl Martin Bolte, Dr. Hans Büttner, Prof. Dr. Dr. Theodor Ellinger, Heinrich Franke, Prof. Dr. Harald Gerfin, Prof. Dr. Hans Kettner, Prof. Dr. Karl-August Schäffer, Dr. h.c. Josef Stingl

Redaktion

Ulrike Kress, Gerd Peters, Ursula Wagner, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB), 90478 Nürnberg, Regensburger Str. 104, Telefon (09 11) 1 79 30 19, E-Mail: ulrike.kress@iab.de: (09 11) 1 79 30 16, E-Mail: gerd.peters@iab.de: (09 11) 1 79 30 23, E-Mail: ursula.wagner@iab.de: Telefax (09 11) 1 79 59 99.

Rechte

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Redaktion und unter genauer Quellenangabe gestattet. Es ist ohne ausdrückliche Genehmigung des Verlages nicht gestattet, fotografische Vervielfältigungen, Mikrofilme, Mikrofotos u.ä. von den Zeitschriftenheften, von einzelnen Beiträgen oder von Teilen daraus herzustellen.

Herstellung

Satz und Druck: Tümmels Buchdruckerei und Verlag GmbH, Gundelfinger Straße 20, 90451 Nürnberg

Verlag

W. Kohlhammer GmbH, Postanschrift: 70549 Stuttgart; Lieferanschrift: Heßbrühlstraße 69, 70565 Stuttgart; Telefon 07 11/78 63-0; Telefax 07 11/78 63-84 30; E-Mail: waltraud.metzger@kohlhammer.de, Postscheckkonto Stuttgart 163 30. Girokonto Städtische Girokasse Stuttgart 2 022 309. ISSN 0340-3254

Bezugsbedingungen

Die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ erscheinen viermal jährlich. Bezugspreis: Jahresabonnement 52,- € inklusive Versandkosten: Einzelheft 14,- € zuzüglich Versandkosten. Für Studenten, Wehr- und Ersatzdienstleistende wird der Preis um 20 % ermäßigt. Bestellungen durch den Buchhandel oder direkt beim Verlag. Abbestellungen sind nur bis 3 Monate vor Jahresende möglich.

Zitierweise:

MittAB = „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ (ab 1970)
Mitt(IAB) = „Mitteilungen“ (1968 und 1969)
In den Jahren 1968 und 1969 erschienen die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ unter dem Titel „Mitteilungen“, herausgegeben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.

Internet: <http://www.iab.de>

Sind Frauen das zukünftige Innovationspotential?

Gegenwärtige Hemmnisse und berufliche Möglichkeiten von Frauen - Ergebnisse einer Betriebsbefragung

Gerhard Engelbrech, Hermine Kraft*

Trotz eines voraussichtlich zunehmenden Angebots an qualifizierten Frauen bei gleichzeitigem Fachkräftemangel erwarten gegenwärtig in den alten Bundesländern weniger Betriebe eine Expansion ihrer weiblichen Belegschaft, als dies bei der Beschäftigungsentwicklung der letzten Jahre faktisch der Fall war. Diese zurückhaltende Einschätzung der Personalentwicklung trifft auch für Führungspositionen zu: Nicht einmal jeder fünfte Betrieb sieht Anhaltspunkte für eine Ausweitung bei weiblichen Führungskräften. Positive Entwicklungen der weiblichen Beschäftigten werden vor allem bei expandierenden Betrieben im Dienstleistungsbereich mit einem bereits gegenwärtig überdurchschnittlichen Frauenanteil erwartet. Dies sind Ergebnisse einer Anfang 1991 vom IAB durchgeführten postalischen Befragung bei ca. 19000 Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten, von denen knapp 11800 (gut 60%) geantwortet haben.

Die gegenwärtig bestehenden unterschiedlichen Teilarbeitsmärkte für Männer und Frauen bleiben wegen der verschiedenen Ausbildungen überwiegend in „Männer- oder in Frauenbetrieben bzw. -berufen“ und durch den anderen beruflichen Einsatz auch weiter bestehen. Lediglich jeder zweite Betrieb im kaufmännisch-verwaltenden Bereich und jeder vierte Betrieb im gewerblich-technischen Bereich bildet im gleichen Ausbildungsberuf junge Männer und junge Frauen aus. Aber selbst nach gleicher Berufsausbildung wird doch ein Viertel der jungen Männer und Frauen im Betrieb anders oder zum Teil anders eingesetzt. Für die geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Tätigkeiten trotz gleicher Berufsausbildung ist – z. T. entgegen aktuellen empirischen Befunden – aus Sicht von 40% der Betriebe das frühere Ausscheiden weiblicher Fachkräfte, von weiteren 40% die andere Arbeitsplatzwahl von Frauen und für die Hälfte der Betriebe die starke körperliche Belastung ausschlaggebend (Mehrfachnennungen).

Einer breiteren beruflichen Integration von Frauen im weiteren Berufsverlauf stand eine in den letzten Jahren auf Teilarbeitsmärkten fortbestehende selektive Personalrekrutierung der Betriebe entgegen. Insgesamt hatte mehr als die Hälfte (58%) der Betriebe für die letzte mit einem Mann besetzte Stelle ausschließlich einen männlichen Mitarbeiter gesucht. Dies traf überdurchschnittlich häufig für das Verarbeitende Gewerbe und für Arbeiterberufe zu. Hier wurden als Gründe vor allem körperlich belastende Tätigkeiten und gesetzliche Bestimmungen genannt. Im Dienstleistungsbereich wurde am häufigsten mit einem Mangel an geeigneten Frauen argumentiert.

Trotz der im Vergleich zu Männern sehr geringen Zahl von Frauen in Führungspositionen scheint die Führungsebene den Frauen nicht generell verschlossen zu sein: Jeder zweite Betrieb beschäftigt gegenwärtig mindestens eine Frau in einer höheren Position. Ein Teil der traditionellen Vorbehalte gegen Frauen als Führungskräfte, wie geringere Akzeptanz von Frauen durch Kollegen und Kolleginnen sowie durch Geschäftspartner und Kunden, spielte dabei kaum noch eine Rolle. Vielmehr war – nach Aussagen der Betriebe – für jede zweite Besetzung einer Führungsposition mit einem Mann wiederum der Mangel an Bewerberinnen wichtigster Grund.

Gliederung

- 1 Gegenwärtige Arbeitsmarktentwicklung und Einbeziehung von Frauen in die betriebliche Personalpolitik
- 2 Methode und Durchführung der Untersuchung
- 3 Geschlechtsspezifische Personalrekrutierung der Betriebe im Wandel?
 - 3.1 Entwicklung der Zahl der männlichen und weiblichen Beschäftigten in den letzten fünf Jahren
 - 3.2 Voraussichtliche Entwicklung der Zahl der männlichen und weiblichen Beschäftigten in den nächsten zwei Jahren
- 4 Geschlechtsspezifische Ausbildungsmärkte und berufliche Einsatzmöglichkeiten aus Sicht der Betriebe
 - 4.1 Gleiche Ausbildung von jungen Männern und Frauen, aber anderer Einsatz im Betrieb
 - 4.2 Möglichkeiten zu gleichwertigem beruflichen Einsatz nach der Ausbildung

5 Selektive Personalsuche der Betriebe

- 5.1 Struktur geschlechtsspezifischer Personalrekrutierung
- 5.2 Frauenspezifische Hemmnisse bei der Personalrekrutierung

6 Personalrekrutierung für Führungspositionen

- 6.1 Gegenwärtige Tätigkeit von Frauen in Führungspositionen
- 6.2 Zukünftige Tätigkeit von Frauen in Führungspositionen
- 6.3 Ursachen der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen

7 Ausblick

Literaturverzeichnis

I Gegenwärtige Arbeitsmarktentwicklung und Einbeziehung von Frauen in die betriebliche Personalpolitik

Von der industriellen Reservearmee über die Begabungsreserve hin zum Innovationspotential (Dammer 1988, Haussmann 1991) – dies sind gängige Schlagworte, die Veränderungen der beruflichen Situation von Frauen am

*) Gerhard Engelbrech und Hermine Kraft sind Mitarbeiter im IAB. Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung der Autoren. Ein ausführlicher Tabellenteil der hier angesprochenen Daten ist im IAB-Werkstattbericht Nr. 5/7. 6. 1992 enthalten. Dieser Bericht kann kostenlos beim IAB, 8500 Nürnberg 30, Regensburger Str. 104 (Tel.: Frau Endlich 09 11 / 1 793023) angefordert werden.

Arbeitsmarkt widerspiegeln sollen. Hintergrund dieser Akzentänderung ist – auf Seiten des Arbeitskräfteangebots – die kontinuierlich steigende Erwerbsneigung und -beteiligung immer besser qualifizierter Frauen. Dieser Trend setzte sich in den alten Bundesländern trotz der Arbeitsmarktkrise der 80er Jahre und den damit verbundenen Abdrängungsprozessen fort. Bei insgesamt rückläufiger demografischer Entwicklung und unveränderter bzw. abnehmender Erwerbsbeteiligung von Männern bedeutet die auch weiterhin zu erwartende zunehmende Erwerbsbeteiligung von Frauen eine Erhöhung des Frauenanteils am Arbeitskräfteangebot (Brinkmann, Engelbrech 1989, S. 556).

Auf der anderen Seite wird sich zumindest auf Teilarbeitsmärkten die Nachfrage nach Arbeitskräften in den nächsten Jahren erhöhen. Vor allem Diskrepanzen zwischen angebotener und nachgefragter Qualifikation führen in den alten Bundesländern bereits jetzt dazu, daß etwa die Hälfte der Unternehmen über Probleme bei der Rekrutierung von Arbeitskräften klagt (Mendius, Semlinger 1989, Reyher, Spitznagel, Kretschmer 1990, S. 347 ff., von Rosenblatt 1990, S. 373 ff.), und der Mangel an Fachkräften – vor allem in Klein- und Mittelbetrieben – zum Innovationshemmnis wird. Diese Probleme werden auch in den nächsten Jahren weiter bestehen, weil unter anderem im Zuge der technologischen Entwicklung und Veränderungen durch die Schaffung des EG-Binnenmarktes der Bedarf nach qualifizierten Arbeitskräften weiter steigt (Lück, Boes 1990, S. 9). Nach der jüngsten IAB-Prognos-Projektion (Stoß, Weidig 1990, S. 34 ff.) kommt es bis zum Jahre 2010 zu einer Ausweitung des Arbeitsplatzangebots, insbesondere in der „Frauendomäne“, dem Dienstleistungssektor. Von dieser Expansion werden aber nicht alle Bereiche mit hohem Frauenanteil des tertiären Sektors betroffen sein. Primäre Dienstleistungen (wie Handel, einfache Bürotätigkeiten, allgemeine Dienste) werden einen Rückgang ihres relativen Gewichts erfahren, dagegen bekommen sekundäre Dienstleistungen (wie Forschung und Entwicklung, Organisation und Management, Betreuen, Beraten und Lehren) zunehmende Bedeutung.

Neben den erwarteten quantitativ günstigen Entwicklungen von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage für die Erwerbstätigen in den alten Bundesländern bestehen auch gegenwärtig spezifische Arbeitsmarkthemmnisse für Frauen fort. Tradierte Sozialisationsmuster und gesellschaftliche Rollenerwartungen sowie aus „Alltagserfahrungen“ abgeleitete Vorurteile der Betriebe prägen weiterhin geschlechtsspezifisch unterschiedliche Ausbildungs- und Arbeitsmärkte, was eingeschränkte berufliche Möglichkeiten für Frauen bedeutet (Engelbrech 1991, S. 531 ff.). Auch die Öffnung bisher für Frauen unüblicher Berufe führte häufig zu erneuter geschlechtsspezifischer Segregation (Engelbrech 1991, S. 91 ff.). Frauen haben zum Teil in für Männer weniger attraktiv gewordenen Berufen eine Ausbildung aufgenommen. Wichtiger Gesichtspunkt ist auch hier, inwieweit sich spätere Berufstätigkeit mit familialen Pflichten vereinbaren lassen. Die zunehmende Angleichung der Berufsverläufe von Frauen an die „männliche Normalbiographie“ mit geringeren Unterbrechungszeiten und längerer Betriebszugehörigkeit konnte in der Vergangenheit die Aufstiegsmöglichkeiten von Mitarbeiterinnen noch nicht denen der Mitarbeiter anpassen. Sowohl die Ausbildungsrichtungen wie auch betriebliche Vorstellungen über außerfachliche Qualifikationen und längerfristige Humankapitalverwertung schränken somit gegenwärtig

die Verwertung des „Innovationspotentials“ von Frauen ein. Zum Ausgleich der bestehenden und weiterhin zu erwartenden Arbeitsmarktdiskrepanzen werden deshalb Reaktionen sowohl seitens der weiblichen Arbeitskräfte wie auch der Betriebe notwendig.

Dies erfordert von den zukünftigen weiblichen Arbeitskräften, daß sie nicht nur ihr Bildungsniveau auch weiterhin erhöhen, sondern ihre Qualifikation so ausrichten, daß sie stärker in den wachsenden Tätigkeitsbereichen verwendet werden kann.

Für die Betriebe wird im Zusammenhang mit dem sich abzeichnenden Strukturwandel eine vorausschauende Unternehmens- und Personalpolitik erforderlich, in die stärker als bisher das von Frauen mitgebrachte Potential an Qualifikation einzubeziehen ist. Denn trotz des nicht unbedeutenden Kostenfaktors „Personal“ verfügte in den 80er Jahren noch nicht einmal jeder dritte Betrieb im verarbeitenden Gewerbe über ein ausgebautes personalpolitisches Instrumentarium in Form schriftlicher Planung (Mendius, Semlinger 1989). Und die Implementierung einer planenden Personalpolitik hat seit Anfang der 70er Jahre kaum zugenommen und umfaßt auch gegenwärtig einen nur kurzen Zeithorizont von 4-12 Monaten. Eine effiziente Personalpolitik, die der zukünftigen Entwicklung und dem Personalbedarf angemessen ist, wird auch davon abhängen, inwieweit es gelingt

- in Teilbereichen noch vorhandene dequalifizierende Wirkungen – insbesondere bei diskontinuierlichen Berufsverläufen von Frauen – abzubauen oder zu vermeiden (Baethge u. a. 1988, von Henniges u. a. 1987, S. 461 ff.),
- die geschlechtsspezifische berufliche Segregation, die trotz erhöhter Bildungsbeteiligung und verändertem Erwerbsverhalten weiterbesteht, abzubauen.

So kann dazu beigetragen werden, gesellschaftliche Dysfunktionalität und kontraproduktive Unternehmungs- und Personalpolitik zu verhindern.

Im folgenden werden Ergebnisse einer Anfang des Jahres 1991 durchgeführten Befragung bei Betriebsleitern bzw. Personalfachleuten wiedergegeben. Sie diente der Beantwortung der Frage, wie seitens der Betriebe auf die bestehenden und zu erwartenden Diskrepanzen auf dem Arbeitsmarkt reagiert wird bzw. reagiert werden kann. Damit werden u. a. Informationen für einzelne Wirtschaftsgruppen zu folgenden Fragen gegeben

- Inwieweit wurden in den letzten fünf Jahren bei der Stellenbesetzung Frauen berücksichtigt?
- Welche Bedeutung gewinnen weibliche Mitarbeiter für die zukünftige Personalplanung?
- Wie gestalten sich geschlechtsspezifisch unterschiedliche Ausbildungsmärkte in den Betrieben?
- Erweitern sich auf bisherigen Männerarbeitsplätzen, insbesondere auch in Führungspositionen, die beruflichen Möglichkeiten für Frauen?
- Gibt es gegenwärtig und zukünftig Hemmnisse, die der Integration von Frauen entgegenstehen?

Ein weiterer Teil der Befragung, der noch gesondert dargestellt wird, beschäftigte sich mit Problemen der betrieblichen Wiedereingliederung von Frauen nach einer Unterbrechung der Berufstätigkeit und den Möglichkeiten aus betrieblicher Sicht, über Fördermaßnahmen zu einer besseren Integration von Frauen in die Arbeitswelt beizutragen.

2 Methode und Durchführung der Untersuchung

Anfang des Jahres 1991 wurden vom IAB Firmeninhaber, Geschäftsführer bzw. Personalfachleute in ca. 19 000 Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten schriftlich befragt. Betriebe mit gegenwärtig geringen Einsatzmöglichkeiten für Frauen, wie z. B. Landwirtschaft, Bau, Bergbau oder Betriebe des öffentlichen Dienstes, einschließlich Organisationen ohne Erwerbscharakter und Gebietskörperschaften sowie Sozialversicherungen, für die z. T. Informationen aus Statistiken vorliegen, wurden in die Erhebungen nicht mit einbezogen. Die Stichprobenziehung erfolgte über die Betriebsgröße und den Wirtschaftsbereich anhand der Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit. Damit wurde innerhalb der vorgesehenen Abgrenzung jeder sechste Betrieb angeschrieben. Dem Fragebogenversand folgten zwei postalische Erinnerungsaktionen.

Die Themenstellung „Frauen im Beruf und Chancen von Berufsrückkehrerinnen“ fand überwiegend große Resonanz bei den Betrieben. Das zeigte auch die für schriftliche Betriebsbefragungen deutlich über bisherigen Erfahrungen liegende Rücklaufquote von 60%. Für die überwiegende Zahl der Wirtschaftsbereiche waren nennenswerte Abweichungen nicht erkennbar. Deutliche Abweichungen vom Durchschnitt gab es lediglich im Dienstleistungsbereich mit einer überdurchschnittlichen Rücklaufquote von 72% bei Kredit- und Finanzierungsinstituten und unterdurchschnittlicher Rücklaufquote von 36% bei Lebensmittelsupermärkten. Beantwortet haben den Erhebungsbogen zu 14% Firmeninhaber, zu 29% die Geschäftsführung und zu 33% die Personalleitung. Dadurch kann zumindest bei drei Viertel aller Erhebungsbogen explizit davon ausgegangen werden, daß sie von kompetenten Auskunftspersonen in den Betrieben ausgefüllt wurden.

Insgesamt wird in der Untersuchung jeder zehnte Betrieb und – wie der Umfang der Belegschaft widerspiegelt – auch die Struktur der Beschäftigten in den untersuchten Wirtschaftsgruppen repräsentativ erfaßt. Dies erlaubt differenzierte Analysen zu Beschäftigungsmöglichkeiten bzw. -hemmnissen von Frauen, die die Ergebnisse für einzelne Berufe, wie z. B. durch Expertenbefragungen, (Chaberny u. a. 1991) und retrospektiven Berufsverlaufsuntersuchungen aus Individualbefragungen bei Arbeitnehmerinnen aus unmittelbarer Sicht der Betriebe ergänzen.

3 Geschlechtsspezifische Personalrekrutierung der Betriebe im Wandel?

3.1 Entwicklung der Zahl der männlichen und weiblichen Beschäftigten in den letzten fünf Jahren

Die Abschwächung der Arbeitsmarktkrise in den letzten fünf Jahren, von 1985 bis Ende 1990, führte in den alten Bundesländern zu einem Beschäftigungszuwachs von ca. 1,4 Millionen Erwerbstätigen. Ca. zwei Drittel dieser zusätzlichen Arbeitsplätze wurden von Frauen besetzt, wobei aber ein Großteil dieser Beschäftigungszunahme auf das Konto von Teilzeitarbeit ging. Zumindest quantitativ waren somit in diesem Zeitraum Frauen Gewinner am Arbeitsmarkt. Wobei im Hinblick auf das Tätigkeitsspektrum zu berücksichtigen ist, daß die Ausweitung der Frauenbeschäftigung überwiegend in konjunkturabhängigen bisherigen Frauensektoren und damit z. T. als „Joint Effect“ erfolgte, und die geschlechtsspezifische berufliche Segregation fortgeschrieben wurde (Röger 1991, S. 51 ff.). Mit der Folge, daß es auch weiterhin zu einer Zunahme der

weiblichen Beschäftigten in niedrigen Leistungsgruppen bzw. Wirtschaftssektoren, in denen die Verdienste unterdurchschnittlich sind, kam.

Der Trend zu steigender Erwerbstätigkeit spiegelt sich in den Angaben der knapp 11000 befragten Betriebe zur Beschäftigungsentwicklung wider. Ca. 60% der Betriebe hatten eine Expansion der männlichen bzw. der weiblichen Belegschaft in den letzten fünf Jahren zu verzeichnen. Bei nur jedem zweiten Betrieb mit einer Zunahme der männlichen Belegschaft nahm auch die weibliche Belegschaft zu. 11% der Betriebe geben an, daß nur die weibliche, und 13%, daß nur die männliche Belegschaft gestiegen ist. Je nach Betrieb und Wirtschaftsbereich liegen bei der Personalrekrutierung z. T. erhebliche geschlechtsspezifische Unterschiede vor.

a) Beruflicher Status

Der gegenwärtige und auch zukünftig insgesamt zu erwartende Trend (Chaberny, Zeller 1989) zur Ausweitung der qualifizierten Belegschaft, insbesondere bei Angestellten, und der Rückgang bei Erwerbstätigen ohne Berufsausbildung wurde z. T. auch von den befragten Betrieben bestätigt. So geben vier von zehn der Betriebe an, daß sie in den letzten fünf Jahren eine Ausweitung bei männlichen wie auch bei weiblichen qualifizierten Angestellten vornahmen. Hier deutet sich der in den letzten Jahren zu beobachtende Prozeß des Vordringens von weiblichen Angestellten mit mittlerem Qualifikationsniveau in immer mehr Wirtschaftsbereiche an (Braszeit 1988, S. 15 ff.). So stieg der Anteil der Sozialversicherungspflichtigen Frauen an allen Beschäftigten des tertiären Sektors mit mittlerer Qualifikation in den letzten 10 Jahren von gut 50% auf über 60% (Röger 1991, S. 57 ff.).

Trotzdem scheint es aber nach den Ergebnissen der vorliegenden Untersuchung weiterhin so zu sein, daß mehr Betriebe Männer für qualifizierte Tätigkeiten einstellen als Frauen. Und obwohl die Mädchen die gleichaltrigen Jungen, was das Niveau der Schulbildung angeht, überholt haben und auch nicht häufiger ohne beruflichen Abschluß bleiben, wurde in den letzten fünf Jahren in mehr Betrieben die männliche als die weibliche Belegschaft in qualifizierteren Arbeiterberufen ausgeweitet. Während in der „Frauendomäne“ der Angestelltenberufe es bei etwa gleichviel Betrieben zu einer Zunahme der männlichen und weiblichen Beschäftigten kam, lag die Zahl der Betriebe mit einem Zuwachs in der traditionellen „Männerdomäne“ der Facharbeiterberufe auch in den letzten 5 Jahren bei Frauen deutlich niedriger als bei Männern.

b) Betriebsgröße

Zur Beschäftigungsentwicklung insgesamt zeigt eine Differenzierung nach der Betriebsgröße, daß von größeren Betrieben häufiger als von kleineren und mittleren eine Ausweitung der Arbeitsplätze für Männer und Frauen aller Statusgruppen in den letzten fünf Jahren stattfand. Zwar kann allein die Zahl der Betriebe mit positiven Aussagen zur Beschäftigungsentwicklung keine Quantifizierung der Arbeitsplätze wiedergeben. Doch deutet die Abhängigkeit von der Betriebsgröße an, daß Beschäftigungseffekte, die in den letzten Jahren überwiegend von der Personalentwicklung in Klein- und Mittelbetrieben getragen wurden, gegenwärtig auch von größeren Betriebseinheiten für alle Statusgruppen ausgehen. Damit scheinen sich für Frauen zusätzliche Arbeitsplätze in Großbetrieben, in denen sie bisher unterrepräsentiert sind, anzubieten.

c) Wirtschaftsbereiche

Insgesamt nannten vor allem Betriebe des Dienstleistungssektors eine Zunahme der weiblichen Beschäftigten in den letzten 5 Jahren. Ausnahmen waren der Einzelhandel, insbesondere Warenhäuser und Lebensmittelsupermärkte, bei denen es insgesamt zu einer unterdurchschnittlichen Beschäftigungsentwicklung kam. Bei Großhandelsbetrieben und Betrieben der Handelsvermittlung, mit hohem Außendienstanteil, nahm die männliche Belegschaft in größerem Umfang zu als die weibliche. Weiter differenziert nach Wirtschaftsbereichen geben folgende Betriebe einen überproportionalen Anstieg (mehr als 10 Prozentpunkte häufiger als der Durchschnitt von 60%) ihrer männlichen bzw. weiblichen Belegschaft in den letzten fünf Jahren an: Bei Frauen waren dies insbesondere im Dienstleistungsbereich das Gesundheits- und Veterinärwesen (76%), Architektur- und Ingenieurbüros (76%), Rechts- und Wirtschaftsberater (75%), Versicherungsgewerbe (74%), Kreditinstitute (72%) sowie Wäschereien und Reinigungen (70%). Bei Männern dominierte das verarbeitende Gewerbe wie z. B. Herstellung von Zahnrädern, Getrieben (78%), Verarbeitung von Mineralöl/Kunststoffen (76%), Chemische Industrie (75%), Architektur- und Ingenieurbüros (75%), Stahl- und Waggonbau (73%), Elektrotechnik (73%) sowie Spedition und Lager (72%).

Mit Ausnahme der Wäscherei- und Reinigungsbetriebe, deren Belegschaftszunahme überwiegend bei Hilfsarbeiterinnen besteht, kamen im Dienstleistungsbereich zusätzliche Frauenarbeitsplätze vor allem bei qualifizierten Angestellten hinzu. Häufiger als die übrigen Betriebe im verarbeitenden Gewerbe nannten einen Zuwachs bei der Beschäftigung von Hilfsarbeiterinnen vor allem Betriebe der Kunststoffindustrie, der Papiererzeugung, der Nahrungsmittelherstellung einschließlich Fleischverarbeitung und der Tabakverarbeitung sowie von einfachen Angestellten der Großhandel und Lebensmittelsupermärkte. Zu einem Anstieg bei Facharbeiterinnen kam es in Druckereibetrieben und bei der Nahrungsmittelherstellung einschließlich Fleischverarbeitung.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, daß sich die Frauenbeschäftigung vor allem in den „Wachstumsbranchen“ des Dienstleistungsbereiches ausgeweitet hat. Dies geschah häufig im gleichen Verhältnis wie bei Männern, so daß zwischen 1982 und 1987 der Frauenanteil beispielsweise bei Kreditinstituten und beim Versicherungsgewerbe sowie bei Architektur- und Ingenieurbüros gleich blieb, im Gesundheits- und Veterinärwesen sowie bei Rechts-, Wirtschaftsberatung, -prüfung sogar fiel (Chaberny 1989, Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit).

Insgesamt waren stabile und expansive Beschäftigungsfelder, die von technischer und organisatorischer Rationalisierung nur begrenzt bedroht sind, insbesondere Banken/Sparkassen, Versicherungen und unternehmensbezogene Dienstleistungen. Dagegen fand zum Teil eine problematische Entwicklung, insbesondere durch Dequalifizierung von Arbeit und Beschäftigung beim Groß- und Einzelhandel, mit einem überdurchschnittlichen Teilzeitanteil statt (Baethge u.a. 1990, S. 64 ff.). In den letzten fünf Jahren verloren hier 20000 Frauen ihren Arbeitsplatz.

Inwieweit bei erwartetem Fachkräftemangel in Zukunft auf den jeweiligen Teilarbeitsmärkten Betriebe eine Veränderung im Geschlechterverhältnis ihrer Belegschaft erwarten und sich damit eine Verbesserung der Arbeitsmarktsituation für Frauen in ihren traditionellen bzw. in bisher unüb-

lichen Bereichen ergeben wird, wurde über die voraussehbare Belegschaftsentwicklung für die nächsten zwei Jahre erfragt.

3.2 Voraussichtliche Entwicklung der Zahl der männlichen und weiblichen Beschäftigten in den nächsten zwei Jahren

Rund die Hälfte der Betriebe erwartet für die nächsten zwei Jahre eine Zunahme ihrer Belegschaft. Mit knapp einem Drittel vertreten Betriebe am häufigsten die Meinung, daß sich sowohl die weibliche wie auch die männliche Belegschaft erweitern wird. Trotz der zu erwartenden weiter zunehmenden Erwerbsneigung von Frauen gehen mit 11% mehr Betriebe von einem Anwachsen ausschließlich ihrer männlichen Belegschaft aus, als dies bei der weiblichen Belegschaft (7%) der Fall ist. Damit wird eine Ausweitung der Beschäftigten in den nächsten zwei Jahren von weniger Betrieben erwartet, als dies bei der tatsächlichen Entwicklung in den letzten fünf Jahren der Fall war.

Wie in den letzten fünf Jahren erwarten auch gegenwärtig Großbetriebe in ähnlichem Umfang wie Mittelbetriebe (über 50 Beschäftigte) eine Expansion ihres männlichen und weiblichen Personals. Zumindest global gesehen bedeutet dies, daß Frauen in Zukunft auch in Großbetrieben, in denen sie gegenwärtig unterrepräsentiert sind, zunehmend beschäftigt werden. Überdurchschnittlich häufig gehen folgende Betriebe von einer Aufstockung der weiblichen Belegschaft in den nächsten zwei Jahren aus:

- a) Betriebe mit einem überdurchschnittlich hohen Frauenanteil,
- b) Betriebe mit expandierender Belegschaft – insbesondere der weiblichen – während der letzten fünf Jahre,
- c) Betriebe im Dienstleistungsbereich (insbesondere Einzelhandel) häufiger als im verarbeitenden Gewerbe.

Dabei kristallisieren sich bei einer Mehrfachanalyse folgende Extremgruppen heraus: Betriebe, deren Belegschaft (männliche und weibliche) bereits in den letzten fünf Jahren anstieg und die zusätzlich bereits einen Frauenanteil von mindestens 25% unter ihren Arbeitskräften haben, erwarten am häufigsten (64% der Betriebe) eine weitere Zunahme ihres weiblichen Personals in den nächsten zwei Jahren. Von der Gegengruppe – also Betrieben, die in den letzten fünf Jahren ihre Belegschaft nicht erweitert haben und die nur relativ wenig Frauen beschäftigen – meinen nur 16%, daß sie demnächst mehr Frauen einstellen werden. Die Beschäftigungszunahme von Frauen wird somit überwiegend auf „frauentypischen“ Arbeitsplätzen erwartet. Damit werden geschlechtsspezifische Tätigkeitsmuster auch bei der zukünftigen Beschäftigungsentwicklung nicht aufgehoben.

Im verarbeitenden Gewerbe liegen die Angaben der Betriebe zum erwarteten Anstieg der Belegschaft insgesamt leicht unter dem Durchschnitt. Vor allem in folgenden männerdominierten Wirtschaftsgruppen weichen die Erwartungen der Betriebe über zukünftige Personalexpansion um mehr als 10 Prozentpunkte nach unten ab: Feinkeramik/Glasherstellung, Montage und Reparaturen von technischen Anlagen bzw. Reparaturen von KFZ. Aber auch in den schon in der Vergangenheit schrumpfenden Bereichen mit überdurchschnittlichem Frauenanteil wird von einer geringeren Beschäftigungsentwicklung ausgegangen: Lederverarbeitung, Verarbeitung von Textil- und Grundstoffen und dem Bekleidungs- bzw. der Tabakindustrie.

Unterschiedliche Entwicklungen deuten sich im frauendominierten Dienstleistungsbereich an: Bei Warenhäusern, die überwiegend Frauen beschäftigen, ist die für die nächsten zwei Jahre erwartete Arbeitsplatzentwicklung nur für Frauenarbeitsplätze optimistisch. Bei Betrieben des Straßenverkehrs (überwiegend Männer), bei Gaststätten (überwiegend Frauen), Verlags- und Pressewesen sowie Grundstücks- und Vermögensverwaltung (unabhängig vom Geschlecht) sind die Erwartungen eher zurückhaltend. Dagegen werden vor allem beim Versicherungsgewerbe (geschlechtsneutral), aber auch in den Wirtschaftsgruppen Rechtsberatung/Wirtschaftsberatung (überwiegend Frauen), Architektur- und Ingenieurbüros (überwiegend Männer), Handelsvermittlung (überwiegend Männer) ein überproportionaler Beschäftigungsanstieg von 70% der Betriebe (Durchschnitt: 49%) erwartet. Diese Ergebnisse zur Beschäftigungsentwicklung stehen somit in Einklang mit neueren Projektionen, die eine positive Beschäftigungsentwicklung bei sekundären, also qualifizierten und betriebsbezogenen Dienstleistungen vorhersagen (Stoß, Weidig 1990, S. 34 ff.). Insbesondere für den Handel, wo ein Drittel der Frauen im tertiären Bereich tätig ist, zeigen Ergebnisse einer – auf internationalen Vergleich angelegten – neueren Studie, daß ein zu Beginn der 90er Jahre häufig noch anzutreffender qualifikationsinadäquater Arbeitskräfteeinsatz an einem Endpunkt angelangt ist und angesichts neuer Anforderungen des Gütermarktes einer qualitativen Personalentwicklung zunehmend Aufmerksamkeit gewidmet wird (Baethge u. a. 1990, S. 64 ff.).

Auf niedrigerem Niveau, aber noch 10 Prozentpunkte häufiger als vom Durchschnitt werden positive Beschäftigungsentwicklungen im Gesundheitswesen (überwiegend Frauen), und zum Teil auch bei einfachen Tätigkeiten wie bei Wäschereien und Reinigungen (überwiegend Frauen), Spedition und Lager (überwiegend Männer) sowie bei Lebensmittelsupermärkten (überwiegend Frauen) erwartet.

Insgesamt scheint sich gegenwärtig der Trend der Vergangenheit fortzusetzen, wonach eine Ausweitung der Frauenbeschäftigung in Wirtschaftsbereichen mit bislang überdurchschnittlichen Frauenanteilen häufiger als in bisherigen Männerbereichen stattfindet. Ähnlich wie Untersuchungen in den 80er Jahren bei Erwerbstätigen deutlich machten (Blossfeld 1989), scheinen sich – trotz Öffnung neuer Berufsbereiche für Frauen – auch nach Aussagen der Betriebe deutliche Veränderungen der geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Tätigkeiten nicht abzuzeichnen.

Sind die Gründe für die Ausweitung der Frauenbeschäftigung in traditionellen weiblichen Wirtschaftsbereichen allein unterschiedliche qualifikatorische Voraussetzungen von Männern und Frauen? Werden, wie es der EG-Empfehlung bei der Suche nach Arbeitskräften entspräche, Männer und Frauen mit entsprechender Ausbildung nicht in gleicher Weise berücksichtigt oder werden mit Hilfe mittelbarer oder unmittelbarer Diskriminierungsmechanismen weiterhin für bestimmte Arbeitsplätze gezielt entweder Männer oder nur Frauen gesucht (Jacobs 1989)? Zur Annäherung an diese Fragestellungen wird im folgenden versucht, Umfang und Gründe für geschlechtsspezifisch unterschiedliche berufliche Einsatzmöglichkeiten nach der Ausbildung und spezifisch weibliche Hemmnisse bei der Personalrekrutierung, insbesondere in Führungspositionen, darzustellen.

4 Geschlechtsspezifische Ausbildungsmärkte und berufliche Einsatzmöglichkeiten

Wie eine Reihe neuerer Untersuchungen (Mayer u. a. 1991) nachweist, unterscheiden sich auch weiterhin die Berufsverläufe jüngerer Kohorten von Männern und Frauen. Das zeigt sich an anderer Berufswahl bzw. -einstellung, an der Stellung im Beruf, an den ausgeübten Tätigkeiten und an der Konzentration auf bestimmte Wirtschaftsbereiche. Mitentscheidend für die jeweiligen beruflichen Chancen von Männern und Frauen bzw. Möglichkeiten der Personalrekrutierung seitens der Betriebe sind die weiterhin deutlich unterschiedlichen Berufsausbildungen. Die Ursachen hierfür liegen einerseits in gesellschaftlichen Erwartungen und sozialisationsbedingten Verhaltensweisen, die sich unter anderem in den verschiedenen Wertorientierungen von Schülern und Schülerinnen sowie deren Eltern zeigen. Andererseits hängt dies von geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Ausbildungsmärkten ab, was in der Vergangenheit u.a. zu größeren Schwierigkeiten bei der Lehrstellensuche von jungen Frauen gegenüber jungen Männern führte. Die Folge all dessen war die stärkere Konzentration weiblicher Auszubildender auf Berufe, in denen ein Überangebot an Ausbildungsplätzen bestand (Engelbrech 1991, S. 531 ff.) und in der größeren Diskrepanz zwischen Berufswunsch und Berufsrealität bzw. der geringeren beruflichen Zufriedenheit von jungen Frauen gegenüber jungen Männern (Westhoff 1990, S. 204).

Auch die vorliegenden Ergebnisse zeigen, daß es in den befragten Betrieben durchaus noch nicht üblich ist, sowohl Mädchen und Jungen in gleichen Berufen auszubilden. So gibt lediglich jeder zweite Betrieb im kaufmännisch/verwaltenden Bereich und jeder vierte im gewerblich/technischen Bereich an, daß es bei ihm Ausbildungsberufe gibt, in denen sowohl Mädchen wie auch Jungen ausgebildet werden. Unterschiedliche Berufsausbildung – also horizontale berufliche Segregation – bedeutet für Mädchen aber häufiger eine Ausbildung in geringer bezahlten und weniger flexibel einsetzbaren Berufen als für Jungen und damit auch geschlechtsspezifisch entscheidende Weichenstellungen für den weiteren Berufsverlauf.

Aber auch bei gleicher Berufsausbildung kommt es, wie Analysen in den 80er Jahren ergaben, bereits in den ersten Berufsjahren zu vertikaler Segregation, was sich z. B. im unterschiedlichen Statusniveau und -- unabhängig von Betriebs- oder Berufswechsel – in einem um ein Viertel höherem Einkommen junger Männer gegenüber jungen Frauen zeigt. Ausgehend von diesem Phänomen sollen im folgenden die Erwartungen bzw. Vorurteile der Betriebe zur Ausbildung und zum betrieblichen Einsatz männlicher und weiblicher Jugendlicher anhand folgender Kriterien überprüft werden: antizipierte kürzere Betriebszugehörigkeit von Frauen, sog. typisch weibliches Arbeitsvermögen, fehlende erforderliche Körperkraft, nicht zumutbares soziales Klima oder geringeres berufliches Engagement sowie andere Arbeitsplatzwahl.

Insgesamt bestätigen immerhin 5% der Ausbildungsbetriebe im gewerblich/technischen Bereich bzw. 4% im kaufmännisch/verwaltenden Bereich einen völlig anderen bzw. jeweils 21% einen teilweise anderen Einsatz von jungen Männern und Frauen im gleichen Beruf nach Ausbildungsabschluß. Dies könnte ein Hinweis darauf sein, daß die unterschiedliche Entlohnung von Männern und Frauen im gleichen Beruf und Betrieb zumindest teilweise durch verschiedene Tätigkeiten zu erklären ist.

Differenziert nach Berufen und Wirtschaftsbereichen zeigen die Ergebnisse der Beschäftigungsstatistik (Meldung der Betriebe) aber unterschiedliche Lohndiskrepanzen zwischen Männern und Frauen. So sind z. B. die Einkommensunterschiede zwischen jungen Männern und Frauen in schlechter bezahlten Berufen im verarbeitenden Gewerbe, wie z. B. in den ehemaligen Männerberufen Konditor(in), Gärtner(in), Tischler(in) größer als in qualifizierten Dienstleistungsberufen bei Banken und Versicherungen. Andererseits sind auch die Ausbildungs- und Einsatzmöglichkeiten in den Betrieben unterschiedlich. So bilden z. B. entsprechend den kapazitären Möglichkeiten Großbetriebe in größerem Umfang Mädchen und Jungen im gleichen Beruf aus. Sie geben aber auch häufiger als Klein- und Mittelbetriebe an, sie hinterher anders im Betrieb einzusetzen. Inwieweit unterschiedliche betriebliche Einsatzmöglichkeiten zwischen einzelnen Wirtschaftsbereichen bestehen und ob sich daraus die Lohndiskrepanzen zwischen jungen Männern und Frauen erklären lassen, soll anhand folgender Beispiele illustriert werden.

4.1 Gleiche Ausbildung von jungen Männern und Frauen, aber anderer Einsatz im Betrieb

In gewerblich/technischen Berufen, in denen es – nach Angaben der Beschäftigtenstatistik (Engelbrech 1991, S. 531 ff.) – zum Teil zu den größten geschlechtsspezifischen Einkommensdiskrepanzen unmittelbar nach der Ausbildung kommt, werden auch nach den vorliegenden Angaben der Betriebe junge Männer und Frauen bei gleicher Ausbildung vor allem im verarbeitenden Gewerbe überdurchschnittlich häufig anders oder zum Teil anders eingesetzt. In 30% der Betriebe übten Mädchen und Jungen trotz gleicher Ausbildung andere bzw. z. T. andere Tätigkeiten aus. Am deutlichsten zeigt sich der unterschiedliche Einsatz in den männerdominierten Wirtschaftsbereichen des verarbeitenden Gewerbes, wie Herstellung von Kraftfahrzeugen mit 57%, Herstellung und Verarbeitung von Holz 44%, Fleischverarbeitung 42%, Reparatur von Kraftfahrzeugen 38% und Verarbeitung von textilen Grundstoffen 37%.

Aber auch in der „Frauendomäne“ Dienstleistungsbereich gibt es in gewerblich/technischen Berufen geschlechtsspezifisch unterschiedliche Einsatzbereiche, insbesondere bei Wäschereien und Reinigungen (41%) und beim Großhandel (32%).

In Übereinstimmung mit Ergebnissen aus Fallstudien (Hellmann, Schiersmann 1991, S. 160 ff.) sind in Bereichen, in denen traditionell häufiger Frauen ausgebildet werden, wie in kaufmännischen und verwaltenden Berufen die geschlechtsspezifischen Abweichungen der Tätigkeiten nach der Ausbildung weniger stark als im technisch/gewerblichen Bereich. Aber auch hier kommt es teilweise zu deutlich unterschiedlichen Einsatzmöglichkeiten. Im Dienstleistungsbereich sind für junge Männer und Frauen z. B. in 47% der Lebensmittelsupermärkte und 38% der Betriebe im Großhandel andere bzw. z. T. andere Tätigkeiten vorgesehen. Im kaufmännisch/verwaltenden Bereich werden mit überdurchschnittlichen Abweichungen von 38% bei Betrieben der Fleischverarbeitung, 37% bei der Stahlverformung und Metallherstellung, 33% bei der Herstellung von Holz, 33% bei der Verarbeitung von textilen Grundstoffen und 32% beim Maschinenbau und der Reparatur von Kraftfahrzeugen andere Tätigkeiten für junge Frauen und Männer genannt.

Als bedeutendste Gründe für die unterschiedlichen Tätigkeiten junger Männer und Frauen nach der Ausbildung werden für den gewerblich/technischen Bereich von 59% der Betriebe die erforderliche körperliche Kraft angegeben, von 40% die geschlechtsspezifisch andere Arbeitsplatzwahl und von 37% die geringere Betriebszugehörigkeit von Frauen (Mehrfachnennungen). Aber auch für den kaufmännisch/verwaltenden Bereich nennen diese Gründe 48% bzw. 42% bzw. 43% der Betriebe. Arbeitsplätze, die körperliche Kraft erfordern, sind vor allem bei Tätigkeiten im Groß- und Einzelhandel und im Gastgewerbe vorzufinden (Verkäuferin, Scanner-Kassen, Kellnerin). Zum Teil (15% bzw. 19%) wird aber auch gegenwärtig von den Betrieben noch angegeben, daß für junge Männer eine ausbaufähige Stellung wichtiger als für Frauen ist. Frühes Ausscheiden von Frauen gegenüber Männern wird vor allem von Versicherungen und Banken benannt. Argumente, wie „Frauen sind im Beruf weniger zielstrebig als Männer“ sowie das „soziale Klima“, das Frauen nicht zugemutet werden könne, spielen dagegen insgesamt eine untergeordnete Rolle.

4.2 Möglichkeiten zu gleichwertigem Einsatz nach der Ausbildung

Inwieweit durch den gegenwärtigen und zu erwartenden wirtschaftlichen und technischen Strukturwandel Hemmnisse für einen gleichwertigen Einsatz von jungen Männern und Frauen im Ausbildungsberuf abgebaut bzw. überwunden werden oder sich verstärken, wird sich für die einzelnen Berufe und Wirtschaftsbereiche unterschiedlich gestalten. Beispielsweise deuten neuere Untersuchungen darauf hin (v. Henniges u. a. 1987, S. 461 ff., Engelbrech, Buttler 1991, S. 25 ff.), daß in einer Reihe von Wirtschaftsbereichen vor allem bei qualifizierten Tätigkeiten und mit zunehmender Betriebsgröße durch technologische Veränderungen Arbeitsplätze mit hoher körperlicher Belastung weggefallen sind bzw. wegfallen werden.

Weiterhin wird das Argument der anderen Tätigkeitswahl von Männern und Frauen, zumindest was die Aufstiegsorientierung betrifft, durch die zunehmende Bildungsbeteiligung von Frauen und Angleichung der Qualifikationsniveaus zwischen beiden Geschlechtern zu relativieren sein. Vielmehr deuten Untersuchungsergebnisse über die Bereitschaft zur Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung darauf hin, daß nach Aussagen junger Männer und Frauen kaum Unterschiede gegeben sind. Die geschlechtsspezifisch andere faktische Beteiligung liegt häufig daran, daß der Anstoß für eine weitere Qualifizierung bei Männern häufiger als bei Frauen vom Betrieb ausgeht (Engelbrech 1991a, S. 531 ff.).

Bei der von den Betrieben antizipierten kürzeren Betriebszugehörigkeit junger Frauen gegenüber jungen Männern scheint es sich häufig um die Fortschreibung traditioneller Alltagserfahrungen zu handeln, die von der Wirklichkeit überholt sind. Mitte der 80er Jahre waren fünf Jahre nach Ausbildungsabschluß Frauen mit 29% nur geringfügig seltener im Ausbildungsbetrieb verblieben als Männer (34%). Bei Versicherungs- und Bankkaufleuten, für die am häufigsten von einem früheren Ausscheiden ausgegangen wird, waren Männer sogar früher ausgeschieden als junge Frauen (Engelbrech 1991a, S. 531 ff.). Hier könnte weitere Aufklärungsarbeit Hemmnisse abbauen helfen.

Die geringere Bedeutung einer ausbaufähigen Stelle für junge Frauen gegenüber jungen Männern wird zwar in den z. T. immer noch diskontinuierlichen weiblichen Berufs-

verlaufen bestätigt. Auf der anderen Seite belegen eine ähnlich starke berufliche Identifikation (Rabe-Kleeberg 1987, S. 243) und gleichwertige Humankapitalinvestitionen (Krüger 1989, S. 63 ff.) von jungen Männern und Frauen sowie eine zum Teil längere Betriebszugehörigkeit nach der Ausbildung (Engelbrech 1991a, S. 531 ff.), daß im Selbstverständnis und in der Lebensplanung von Frauen eine längerfristig angelegte Berufstätigkeit an Bedeutung gewinnt. Geringere Erwerbsbeteiligung und damit geringere Bedeutung einer ausbaufähigen Stellung für Frauen ist somit häufig nicht Ursache für weniger berufliche Motivation, sondern Folge tradierter Sozialisationseinflüsse, gesellschaftlicher Rollenerwartungen und geschlechtsspezifischer Einkommensdiskrepanzen. Insbesondere durch die zunehmende Erwerbsbeteiligung bei geringeren und kürzeren Unterbrechungszeiten und dem Bedeutungsverlust der Ehe als „Versorgungsinstitut“ bei gestiegenen Scheidungsraten deuten sich hier andere Notwendigkeiten an.

Insgesamt scheint auch fraglich zu sein, ob der unterschiedliche Einsatz von Männern und Frauen nach der Ausbildung als Erklärung für die bereits in den ersten Beschäftigungsjahren bestehenden Einkommensdiskrepanzen ausreichendes Gewicht hat. Denn es scheint fraglich, ob z. B. ein anderer Einsatz von Männern und Frauen in 6% der Betriebe des Groß- und Außenhandels (20% ein teilweise anderer Einsatz) bewirkt, daß – wie in den 80er Jahren – fünf Jahre nach Ausbildungsabschluß Männer in diesen Ausbildungsberufen im Durchschnitt über 20% mehr verdienen als junge Frauen (Engelbrech 1991, S. 531 ff.).

Durch die geschlechtsspezifisch unterschiedliche Ausbildungsstellenwahl und die beschriebenen Schwierigkeiten der Ausbildungsaufnahme junger Frauen werden – wie aus einer Reihe neuerer Untersuchungen bekannt ist – wichtige Weichenstellungen für den weiteren Berufsverlauf getroffen. Inwieweit dies auch bei der Personalrekrutierung der Betriebe insgesamt durchschlägt und welche geschlechtsspezifischen Möglichkeiten bzw. frauenspezifischen Hemmnisse weiterhin bestehen, soll im folgenden aus Sicht der Betriebe verdeutlicht werden.

5 Selektive Personalsuche der Betriebe

Unterschiede zwischen Männern und Frauen nach der Stellung im Beruf und nach der Tätigkeit in den jeweiligen Wirtschaftsbereichen, die trotz vergleichbarem Ausbildungsniveau und kontinuierlichem Berufsverlauf bestehen, weisen darauf hin, daß es neben den Ausbildungsmärkten auch geschlechtsspezifisch differenzierte Arbeitsmärkte gibt (Engelbrech 1987, S. 181 ff.). So wurde bereits in anderen Unternehmensbefragungen festgestellt, daß es in zwei Drittel der Betriebe Arbeitsplätze gibt, auf denen nur Frauen tätig sind und in knapp der Hälfte der Betriebe auf bestimmten Arbeitsplätzen nur Männer arbeiten (Braszeit u.a. 1988, S. 34). Nach den Ergebnissen des Mikrozensus sind erwerbstätige Männer mit 42% am häufigsten in Arbeiterberufen (Frauen 26%) mit Schwerpunkt im verarbeitenden Gewerbe und Frauen mit 52% hauptsächlich in Angestelltenberufen (Männer 29%) im Dienstleistungsbereich beschäftigt (Chaberny 1989).

In welchem Umfang geschlechtsspezifische Selektionsmechanismen bei der Arbeitskräftesuche der Betriebe vorgefunden wurden, oder ob dies auf bestimmte Statusgruppen und Wirtschaftsbereiche begrenzt ist bzw. welche Gründe

aus Sicht der Betriebe Hemmnisse für eine stärkere Partizipation von Frauen am gesamten Arbeitsmarktgeschehen darstellen, soll im folgenden anhand der Untersuchungsergebnisse transparenter gemacht werden.

5.1 Struktur geschlechtsspezifischer Personalrekrutierung

Auch die EG-Empfehlungen von 1984 zu geschlechtsneutraler Stellenausschreibung hat nicht dazu geführt, daß Stellenanzeigen nicht mehr gezielt auf männliche oder weibliche Mitarbeiter ausgerichtet werden. So ist z. B. gegenwärtig in Berufen, die als Männerberufe gelten, aber sehr wohl von Frauen erlernt und ausgeübt werden, lediglich jede fünfte Stellenanzeige geschlechtsneutral formuliert (BIBB 1991).

Gefragt nach dem im Betrieb zuletzt mit einem männlichen Mitarbeiter besetzten Arbeitsplatz gaben in der vorliegenden Untersuchung 58% der Betriebe an, ausdrücklich nur einen Mann gesucht zu haben; eine Frau wäre also von vorneherein nicht in Frage gekommen. Ähnlich wie bei der tatsächlichen geschlechtsspezifischen Verteilung der Erwerbstätigen auf Arbeiter- und Angestelltenstatusgruppen lag auch bei der Arbeitskräftesuche der Betriebe jeweils das Gewicht bei einem Mann oder einer Frau. Ca. acht von zehn Betrieben haben bei der – letzten – Besetzung einer Hilfs- oder Facharbeiterstelle ausschließlich einen Mann gesucht. Deutlich weniger ausgeprägt war die geschlechtsspezifische Polarisierung der Stellensuche bei den einfachen (46% ausschließlich ein Mann gesucht) und insbesondere qualifizierten (33%) Angestelltenberufen. Dabei sehen kleinere Betriebe geringere Möglichkeiten der Substitution von mit Männern besetzten Arbeitsplätzen durch Frauen, als dies bei Großbetrieben der Fall ist.

Weiterhin spiegelt die geschlechtsspezifische Personalrekrutierung der Betriebe die tradierten Verhältnisse in den einzelnen Wirtschaftsbereichen wider. So wurden bei sieben von zehn Betrieben in den Wirtschaftsgruppen des verarbeitenden Gewerbes, für die – letzten – mit Männern besetzten Arbeitsplätze auch ausschließlich männliche Mitarbeiter gesucht. Am häufigsten gaben Betriebe, deren Schwerpunkt in der Herstellung, Verarbeitung und Reparatur liegt, geschlechtsspezifische Selektionskriterien bei der Stellenbesetzung an. Lediglich bei der Nahrungsmittelherstellung (64% ausschließlich Männer gesucht), Druckerei und Vervielfältigung (60%), Elektrotechnik (58%) und dem Bekleidungs Gewerbe (54%), also in Wirtschaftsbereichen des verarbeitenden Gewerbes, in denen auch bislang Frauen überdurchschnittlich häufig tätig waren, lagen die Anteile etwas niedriger.

Dagegen wäre im Dienstleistungsbereich, insbesondere bei Banken (79%) und Versicherungen (82%), bei der Einstellung eines männlichen Mitarbeiters überwiegend auch eine Frau in Frage gekommen. Aber auch innerhalb des Tertiären Sektors bei Betrieben der Handelsvermittlung sowie im Groß- und Einzelhandel gibt es deutliche Selektionskriterien. Dies betrifft Betriebe mit körperlich besonders belastenden Tätigkeiten, wie z. B. in den Wirtschaftsgruppen Großhandel (68% nur einen Mann gesucht), Spedition und Lager (67%), Lebensmittelsupermärkte (56%) sowie Wäschereien und Reinigungen (55%) bzw. mit Tätigkeiten, die häufig unregelmäßige Arbeitszeiten mit sich bringen, wie z.B. im Straßenverkehr (72%) und der Handelsvermittlung (58%).

Damit zeigt sich, daß in Statusgruppen und Wirtschaftsbereichen, in denen der Frauenanteil traditionell überdurch-

schnittlich hoch war und in denen männliche Auszubildende in der Vergangenheit häufiger vom Betrieb übernommen wurden als weibliche, eher die Bereitschaft besteht, Arbeitsplätze sowohl mit Männern als auch mit Frauen zu besetzen, als dies in „Männerdomänen“ der Fall ist.

Was sind nun die Gründe, daß trotz zunehmender Motivation von Frauen und Anpassung ihres Berufsverlaufs an die „männliche Normalbiographie“ Betriebe für bestimmte Arbeitsplätze ausschließlich Männer suchen? Welches Gewicht haben dabei gesetzliche Schutzvorschriften, die eine Beschäftigung von Frauen nicht zulassen? Spielen trotz zunehmendem Technikeinsatz körperlich anstrengende Tätigkeiten weiterhin eine Rolle? Wird trotz der Tätigkeitsveränderungen in den letzten Jahren Frauen eine spezifische weibliche Eignung zu- bzw. männliche abgesprochen? Hat die zunehmende Bildungsbeteiligung von Frauen auf vielen Gebieten noch nicht dazu geführt, daß auch in traditionellen Männerbereichen Frauen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen? Wird von Betrieben ein zeitlich weniger flexibler Einsatz von Frauen und geringeres Engagement, also geringere Humankapitalnutzung erwartet als von Männern? Auf diese Fragen wird im folgenden versucht, Antwort zu geben.

5.2 Frauenspezifische Hemmnisse bei der Personalrekrutierung

Das geschlechtsspezifisch selektive Vorgehen von Betrieben bei der Personalrekrutierung unterscheidet sich nicht nur im Umfang je nach Statusgruppe und Wirtschaftsbereich, sondern auch in den Motiven. Ursachen für die Segregation von Arbeitsmärkten sind somit nicht eindimensional, sondern haben verschiedene Facetten.

Suchten Betriebe bewußt nur einen männlichen Mitarbeiter, dann wurde bei 78% der Hilfsarbeiter-, 63% der Facharbeiter-, aber auch bei 62% der einfachen Angestelltentätigkeiten, die geringere körperliche Belastbarkeit von Frauen am häufigsten genannt, 63% bzw. 45% bzw. 51% gaben dies als Hauptgrund an. Dann folgten gesetzliche Bestimmungen (26% bzw. 21% bzw. 9%) und „es hat sich keine geeignete Frau gefunden“ (8% bzw. 22% bzw. 36%). Bei von Männern ausgeübten qualifizierten Angestelltentätigkeiten antizipierten 36% der Betriebe bei der letzten Stellenbesetzung von vornherein, daß sich keine geeignete Frau gefunden hätte und ein Viertel bewertete die Tätigkeiten als körperlich zu anstrengend für eine Frau.

Das soziale Klima an Männerarbeitsplätzen, eine geringere Bereitschaft von Frauen zu Überstunden, die erwartete kürzere Betriebszugehörigkeit oder geringere Teilnahmebereitschaft an beruflicher Weiterbildung waren eher nachrangige Gründe. Noch nicht einmal von jedem 10. Betrieb wurde dies bei der Stellenbesetzung mit einem Mann als Einstellungshemmnis – von weniger als jedem 25. Betrieb als Haupteinstellungshindernis -- für Frauen genannt. Bemerkenswert ist dagegen der relativ hohe Anteil der Betriebe, für die bei der gezielten Suche nach Männern für qualifizierte Angestelltentätigkeiten, und auf geringerem Niveau auch für einfache Angestelltentätigkeiten und Facharbeitertätigkeiten, andere Auswahlkriterien als die vorgegebenen Antwortalternativen genannt wurden.

Anders gewichtet waren die Hinderungsgründe, wenn nach Angaben der Betriebe für die mit einem Mann besetzte Stelle auch eine Frau in Frage gekommen wäre. Unabhängig davon, ob es sich um die von Frauen weniger ausgeübten Hilfsarbeiter- und Facharbeitertätigkeiten oder ob es

sich um frauendominierte einfache oder qualifizierte Angestelltentätigkeiten handelte, nannte die Mehrzahl der Betriebe als häufigsten Grund für die Stellenbesetzung mit einem Mann, daß sich keine geeignete Frau gefunden hatte. Auch hier spielten Begründungen wie soziales Klima, kürzere Betriebszugehörigkeit von Frauen und deren geringere Bereitschaft zu Überstunden oder Weiterbildung lediglich eine marginale Rolle.

a) Ergebnisse nach Wirtschaftsbereichen

Auf den ersten Blick plausibel stellen sich die Angaben der Betriebe nach Wirtschaftsbereichen dar: Betriebe, die aufgrund geringerer körperlicher Belastbarkeit von Frauen nur Männer suchten, gehören vor allem dem verarbeitenden Gewerbe an. Hier werden überwiegend produzierende, verarbeitende und reparierende Tätigkeiten ausgeübt. Gesetzliche Bestimmungen gegen die Einstellung von Frauen nannten insbesondere – wenn auch nicht immer als wichtigsten Grund – Betriebe der Papiererzeugungs- und Verarbeitungsindustrie (48%), der Chemischen Industrie (32%), der Mineralölverarbeitung (38%), der Tabakverarbeitung (38%), der Feinkeramik (34%), der Verarbeitung von textilen Grundstoffen (29%), der Nahrungsmittelherstellung (33%), aber zum Teil auch Dienstleistungsbetriebe wie Wäschereien und Reinigungen (21%). Die geringe Bereitschaft von Frauen zu Überstunden hatte als antizipiertes Selektionskriterium vor allem – wenn auch auf niedrigem Niveau – Gewicht bei den Wirtschaftsgruppen Druckerei und Vervielfältigung sowie bei Versicherungen und die unterstellte geringere Bereitschaft zur Weiterbildung vor allem bei Banken zusätzliche Bedeutung. Differenziert nach dem beruflichen Status zeigt sich, daß bei ausschließlich an Männern orientierten Stellenbesetzungen für qualifizierte Angestelltenberufe von den Betrieben überdurchschnittlich häufig angegeben wurde, daß sich keine geeignete Frau gefunden hatte.

Wäre für die letzte mit einem Mann besetzte Stelle auch eine Frau in Frage gekommen, so geben über zwei Drittel der Betriebe an, daß sich keine geeignete Frau gefunden hat. Traditionelle frauentypischen Hemmnisse, wie geringe körperliche Belastbarkeit, gesetzliche Schutzbestimmungen und zeitliche Verfügbarkeit waren hier kaum von Bedeutung. Vielmehr scheint aus der Sicht der Betriebe vor allem das fehlende Angebot von Frauen ausschlaggebend für die männliche Besetzung gewesen zu sein. Am häufigsten begründen Banken, Versicherungen, Rechts- und Wirtschaftsberatungsbetriebe, Architektur- und Ingenieurbüros, das Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe sowie das Gesundheitswesen die letzte Stellenbesetzung mit einem Mann mit einem Mangel an geeigneten Frauen. Hier scheint sich z. T. ein Fachkräftemangel anzudeuten. Je nach Ausmaß des insgesamt vorhandenen Arbeitskräftemangels bzw. der Unterbeschäftigung würden sich hier besondere Möglichkeiten für entsprechend qualifizierte Frauen am Arbeitsmarkt ergeben.

Auf der anderen Seite werden in einer Reihe von Wirtschaftsbereichen bei einem Vergleich der Aussagen von Betrieben über nicht verfügbare geeignete Frauen mit dem Arbeitskräfteangebot Mis-matching-Prozesse deutlich, die durch globale Aussagen der Arbeitsmarktbilanz nicht erklärt werden und auf die im folgenden eingegangen wird. Beispielsweise wurden von den Banken in den 80er Jahren über das vorhandene Angebot hinausgehend Arbeitsplätze von qualifizierten Frauen gesucht, und im Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe sowie Gesundheitswesen waren

1990 knapp 80 000 Frauen arbeitslos gemeldet (ANBA 1990).

b) Betriebliche Sicht und Arbeitsmarkt.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, daß geschlechtsspezifische Personalrekrutierungsstrategien und die Gründe für entsprechende Stellenbesetzungen mit Männern je nach Tätigkeit und Wirtschaftsbereich recht unterschiedlich sind. In Arbeiterberufen sind bestimmte Arbeitsmarktsegmente nahezu ausschließlich mit Männern besetzt. Dies betrifft vorwiegend das verarbeitende Gewerbe mit körperlich stark belastenden Tätigkeiten, die in größerem Umfang gesetzlichen Schutzbestimmungen unterliegen (wie z. B. das zum Befragungszeitpunkt bestehende Verbot von Nachtarbeit). Hier kommt es – im Sinne der Crowding-Theorien (Kleber 1988, S. 66 ff.) – nicht zu einer Konkurrenz zwischen den Geschlechtern. Im Angestelltenbereich wird bei der Besetzung von Arbeitsplätzen mit Männern – trotz zunehmender Bildungsbeteiligung der Frauen und ausbildungsinadäquatem Einsatz bei Teilzeitarbeit und nach der Berufsunterbrechung – überwiegend auf ein fehlendes weibliches Arbeitskräfteangebot verwiesen. Weiterhin wird aber auch zu überprüfen sein, inwieweit neben den Defiziten an adäquat qualifiziertem weiblichem Humankapital in einzelnen Berufen Einflußfaktoren wirken, die zu unterschiedlicher geschlechtsspezifischer Personalrekrutierung führen.

So scheinen z. B. die Einschätzungen von Betrieben und betroffenen Frauen über die beruflichen Möglichkeiten, die Folge spezifisch weiblicher Doppelbelastung in Familie und Beruf sind, z. T. nicht übereinzustimmen. Nach Aussagen der Betriebe haben Argumente wie geringeres berufliches Engagement (Überstunden) bzw. geringere Aufstiegsmotivation (Weiterbildung) oder kürzere Betriebszugehörigkeit von Frauen gegenüber Männern bei der Personalrekrutierung und dem beruflichen Weiterkommen gegenwärtig kaum noch Bedeutung. Bei der Abfrage von Einstellungen vertreten dagegen z. B. zwei Drittel der berufstätigen Frauen die Meinung, daß „Frauen – auch bei gleichen Voraussetzungen – geringere Aufstiegsmöglichkeiten als Männer“ haben (Engelbrech 1989, S. 100 ff.).

Weiterhin deuten die Lohn- und Gehaltsunterschiede zwischen jungen Männern und Frauen bereits unmittelbar nach Ausbildungsabschluß im Ausbildungsbetrieb und -beruf, die sich im weiteren Berufsverlauf noch verstärken, darauf hin, daß die längerfristige betriebliche Nutzung von männlichem Humankapital für die Betriebe größere Bedeutung hat. Ähnliche Unterschiede zwischen Aussagen der Betriebe und der betroffenen Frauen zeigen auch andere Untersuchungen (Braszeit 1988, Metz, Gockel 1984). Widersprüche ergeben sich auch durch die unterschiedliche Einschätzung des „sozialen Klimas“: Während sich aus Sicht der Betriebe bei der Beschäftigung von Frauen in männlichen Arbeitsbereichen kaum Probleme ergeben, war das soziale Klima nach Aussagen betroffener Frauen häufig Hemmnis für eine stärkere Integration in Männerberufe (Foster, 1987).

Die auch weiterhin bestehende Bedeutung körperlich anstrengender Tätigkeiten als Selektionskriterium für die Stellenbesetzung mit Männern wird zum Teil durch andere Untersuchungsergebnisse bestätigt (von Henniges u. a., 1987). So gingen der technologische Wandel und die damit verbundenen Arbeitserleichterungen an Klein- und Mittelbetrieben, in denen Frauen überwiegend beschäftigt sind, häufig vorbei. Und auf Arbeitsplätzen mit mittlerem und

gehobenem Qualifikationsniveau bei kaufmännischen Berufen, in der Industrie, den Banken und Versicherungen und im öffentlichen Dienst, wo die höchste Verbreitung moderner Technologien anzutreffen ist, sind Frauen dagegen unterrepräsentiert. Widersprüchlich scheint zu sein, daß körperlich anstrengende Tätigkeiten auch von Großbetrieben im verarbeitenden Gewerbe als Hindernis für weibliche Personalrekrutierung genannt werden, arbeiteten doch dort in den letzten Jahren Frauen zunehmend auf der höchsten Technisierungsebene.

Weiterhin hatten gesetzliche Bestimmungen mit 18% der Nennungen von Betrieben (bei 14% sogar als wichtigster Grund) bei der ausschließlich auf Männer ausgerichteten Arbeitskräftesuche einen nicht unbedeutenden Einfluß. Da in der vorliegenden Stichprobe Betriebe mit allgemeinem Beschäftigungsverbot für Frauen (Bau, Bergbau) nicht enthalten sind, scheinen die Angaben für reine Arbeitsschutzbestimmungen bei immerhin ca. 7% aller erwerbstätigen Frauen mit Nachtarbeit (Kupper, Stolz-Willig 1991, S. 555 ff.) relativ hoch zu sein. Vor allem die Angaben bei Angestelltenberufen und im Dienstleistungsbereich (Handel) deuten daraufhin, daß in diesen Betrieben, in denen kein Nachtarbeitsverbot gilt, darunter neben arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen zum Teil auch nicht betriebsspezifische Regelungen wie Mutterschutz, Erziehungsurlaub etc. verstanden wird. Im Bereich der Arbeiterberufe wird das Verbot von Nachtarbeit für Frauen voraussichtlich durch das Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom Januar 1992 und einheitliche Regelungen innerhalb der EG ab 1993 – bislang gegen den Widerstand der Gewerkschaften – aufgehoben werden und damit zumindest als formales Hemmnis für die Einstellung von Frauen an Bedeutung verlieren.

Der hohe Anteil „sonstige Gründe“, die nahezu jeder sechste Betrieb für die Besetzung der Arbeitsplätze mit Männern nannte, deutet daraufhin, daß nicht die „klassischen“ Argumente, wie geringere Bereitschaft von Frauen zu Überstunden oder Weiterbildung oder die kürzere Betriebszugehörigkeit ausschlaggebend waren. Vielmehr bestätigen die zusätzlichen Angaben der Betriebe, daß andere, weniger konkretisierbare frauentypische Strukturmerkmale eine Rolle spielen. Dies trifft insbesondere auf Arbeitsplätze für Frauen mit höheren Qualifikationsanforderungen zu. Inwieweit auf diesen Arbeitsplätzen spezifische frauentypische Hemmnisse wirken, ob sich im Vergleich zur Vergangenheit die Karrierechancen für Frauen verbessern und wo Ansatzpunkte für Frauenförderung zu erkennen sind, soll im folgenden anhand der Aussagen der Betriebe zur Rekrutierung von Führungskräften näher beleuchtet werden.

6 Personalrekrutierung für Führungspositionen

Wenn auch in den letzten Jahren Frauen z. T. in neue Berufsbereiche und höhere Statuspositionen gelangt sind, blieben die Unterschiede zwischen den Geschlechtern – wenn auch auf anderem Niveau – im Hinblick auf Einkommen und berufliche Position bestehen (Blossfeld 1991, S. 1 ff.).

In den 80er Jahren waren z. B. Frauen in deutlich geringerem Umfang als Männer auf höher bezahlten Positionen, und 1985 verdienten z. B. viermal so viele Männer mehr als 4000,- DM Brutto als die ebenfalls in Vollzeit sowie kontinuierlich beschäftigten Frauen über 40 Jahren (Engelbrech 1987, S. 181 ff.). Auch nach Ergebnissen des Mikrozensus

blieb der Frauenanteil bei höher qualifizierten Beschäftigten (Abteilungsleiter, Prokurist, Geschäftsführer, Betriebsleiter) mit weniger als 1,5% in den 80er Jahren konstant (Chaberny 1989). Gegenwärtig wird der Anteil von Frauen im oberen Management auf lediglich 2 bis 4% (Haussmann 1991, S. 68 ff.) geschätzt.

Dadurch, daß noch wenige Frauen Positionen im Management besetzen, gibt es geringe geschlechtsspezifische Identifikationsmöglichkeiten, denen Frauen nacheifern können (Veith 1988, S. 206), und es ist anzunehmen, daß die beruflichen Möglichkeiten in diesem Bereich bewußt oder unbewußt durch die vorherrschende „männliche Marktmacht“ (Domsch 1990, S. 107 ff.) beeinflusst ist. So wird zwar von 30% der Frauen den Männern eine bessere Eignung für Führungspositionen zugesprochen, aber von den – überwiegend über den beruflichen Aufstieg entscheidenden – Männern wird mit 60% in geringerem Umfang als von Frauen (70%) die Meinung vertreten, daß „Frauen genauso gut in der Lage sind, Führungspositionen auszufüllen wie Männer“ (Liebrecht 1985).

Daraus erwachsen Forderungen zur Chancengleichheit von Frauen im Beruf, wie z. B. die Beschlüsse des 14. DGB-Bundeskongresses, wonach „Frauen in allen Berufs- und Tätigkeitsbereichen verstärkt Arbeitsplätze zur Verfügung gestellt werden müssen“. Weiterhin sprechen für eine stärkere Integration von Frauen in Führungspositionen zusätzlicher Bedarf an Führungskräften (Funke 1982) und sogenannte neue Unternehmenskulturen mit verändertem, weniger autoritärem Führungsstil, bei denen weibliche Kompetenzen und überfachliche frauentypische Qualifikationen, wie z. B. andere Kooperationsformen, größere Bedeutung bekommen. Kritisch wird zu fragen sein, inwieweit die meist an einzelnen Fallbeispielen dargestellten Verhaltensänderungen der Unternehmensspitzen hin zu einer stärkeren Betonung von „soft-facts“ (Domsch 1990) verallgemeinerbar sind. Oder überwiegen bei der Personalpolitik weiterhin Vorbehalte, die von eingeschränkter Motivation, einem früheren Ausscheiden aus dem Erwerbsleben, also einer angeblich geringeren Eignung von Frauen, sowie geringerer Akzeptanz bei Mitarbeitern oder Geschäftspartnern ausgehen?

Höhere Bildungs- und Erwerbsbeteiligung von Frauen und ein erwarteter Führungskräfte-mangel machen ein Umdenken im Rahmen des Human Resource Accounting, wobei Personalausgaben als langfristige Aufwendungen betrachtet werden (Bischoff 1986), notwendig. So schätzt z. B. die Prognos AG für das Jahr 2000 einen zusätzlichen Bedarf von 550 000 Führungskräften voraus (Funke 1989). Hier wird zu fragen sein, inwieweit Unternehmen es sich weiterhin leisten können, etwaiges Potential an Führungskräften brachliegen zu lassen oder ob – wie in einer Reihe von Großbetrieben bereits umgesetzt – Frauenfördermaßnahmen verstärkt werden sollen. Inwieweit gegenwärtig bereits eine stärkere Beteiligung weiblicher Mitarbeiter in den unteren, mittleren und oberen Führungsebenen von Großbetrieben und Verwaltungen erreicht wurde oder ob derartige Entwicklungen durch die Personalplanung in Zukunft stärker vorgesehen sind und welche Hemmnisse für den beruflichen Aufstieg von Frauen vorliegen, soll im Folgenden transparenter gemacht werden.

6.1 Gegenwärtige Tätigkeiten von Frauen in Führungspositionen

Obwohl nach den vorliegenden Statistiken die Zahl von Frauen in Führungspositionen im Vergleich zu den Män-

nern eher marginal ist, scheint die Führungsebene Frauen gegenüber nicht generell verschlossen zu sein: Jeder zweite Betrieb beschäftigt gegenwärtig zumindest auf einer höheren Position eine Frau. Eine Differenzierung nach Betriebsgröße zeigt, daß in Großbetrieben (über 1000 Beschäftigte) Frauen stärker als bei Klein- und Mittelbetrieben an Führungsaufgaben beteiligt sind. In ihrem – im Vergleich zu kleineren Betriebseinheiten größeren – Führungsstab haben sechs von zehn Großbetrieben auch Frauen beschäftigt. Aber auch in Klein- und Mittelbetrieben, in denen Frauen hauptsächlich beschäftigt sind, ist etwa in jedem zweiten Betrieb mindestens eine Frau in einer Führungsposition tätig.

Die nach Wirtschaftsbereichen differenzierten Ergebnisse zeigen, daß weibliche Führungskräfte am häufigsten in Dienstleistungsbetrieben, insbesondere im Einzelhandel, mit einem überdurchschnittlich hohen Frauenanteil tätig sind. Beispiele hierfür sind: Warenhäuser, Lebensmittel-supermärkte und Einzelhandel, aber auch Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, Wäschereien und Reinigungen, Gesundheitswesen und Bekleidungs-gewerbe. Wenngleich es sich hierbei häufig um die untere oder mittlere Führungsebene und um Vorgesetztenfunktionen über gering qualifizierte Arbeitskräfte handeln dürfte (Just 1991), scheinen Frauen in ihren traditionellen Bereichen einen beruflichen Aufstieg eher geschafft zu haben.

Dagegen gehören Betriebe, die mit weniger als 40% und damit um mehr als 10 Prozentpunkte unter dem Durchschnitt angeben, daß sie Frauen in Führungspositionen beschäftigen, überwiegend dem verarbeitenden Gewerbe an. Dies sind vor allem Betriebe mit einem überdurchschnittlich hohen Männeranteil an den Beschäftigten bzw. mit einer Ausweitung der männlichen Beschäftigten in den letzten fünf Jahren. Beispiele hierfür sind: Stahlverformung/Stahlbau, Schlosserei, Montage, Maschinenbau, Herstellung von Stahl, Elektrotechnik, Herstellung von Eisen, Blech, Metall, Papiererzeugung bzw. -Verarbeitung, Holzverarbeitung, Getränkeherstellung, Tabakverarbeitung, Spedition und Lager sowie Straßenverkehr. Aber zum Teil gelingt Frauen auch in Wirtschaftsgruppen mit einem durchschnittlichen Frauenanteil an den Beschäftigten, wie Druckereien, Grundstücks- und Wohnungswesen sowie in Ingenieurberufen, nur zu einem unterdurchschnittlichen Anteil der Aufstieg in eine Führungsposition. Auch in der Leder- und Textilverarbeitung besteht trotz eines deutlich überdurchschnittlichen Frauenanteils weiterhin eine unterdurchschnittliche Besetzung höherer Führungspositionen mit Frauen.

6.2 Zukünftige Tätigkeit von Frauen in Führungspositionen

Nach der Vorausschätzung der Betriebe scheint es aber auch in Zukunft Grenzen für einen stärkeren Einsatz von Frauen in Führungspositionen zu geben. Lediglich bei knapp jedem fünften Betrieb (18%) gibt es Anhaltspunkte dafür, daß künftig mehr Frauen unter den Führungskräften sein werden. Wie bei den Angaben zur Ausweitung des weiblichen Personals insgesamt, handelt es sich auch hier vor allem um jene Betriebe, die schon bisher viele weibliche Mitarbeiter beschäftigten und bereits Erfahrungen mit Frauen als Führungskraft haben. Ferner sind es Betriebe, deren Belegschaft insgesamt in den nächsten zwei Jahren voraussichtlich expandiert, die Anhaltspunkte für eine Zunahme von Frauen in Führungspositionen sehen. Differenziert nach einzelnen Wirtschaftsgruppen ergeben sich folgende Tendenzen:

Ca. 45% der Warenhäuser und Supermärkte gehen von einer Zunahme weiblicher Führungskräfte aus. Wird von diesen Betrieben keine Expansion der Belegschaft erwartet, sehen immerhin 37% Anhaltspunkte für eine Ausweitung bei weiblichen Führungskräften; wird hingegen eine Zunahme in den nächsten zwei Jahren erwartet, sind es 56%.

Am zweithäufigsten sehen Versicherungen eine Ausweitung der Beschäftigung von weiblichen Führungskräften. Hier zeigt sich aber, daß insbesondere die Betriebe mit einem unterdurchschnittlichen Frauenanteil einen Nachholbedarf sowohl bei der weiblichen Beschäftigung insgesamt wie auch bei Führungspositionen haben.

Mit 40% ist ein vergleichbarer Trend bei Kredit- und Finanzierungsinstituten zu erkennen. Hier sehen aber Betriebe unter 50 Beschäftigten, also vorwiegend Filialen, deren weibliche Belegschaft in den letzten fünf Jahren nicht gestiegen ist, nur zu 13% Anhaltspunkte für eine Zunahme weiblicher Führungspersonen; Betriebe mit mindestens 200 Beschäftigten, also Zentralbereiche, dagegen zu 62%.

Betriebe der Rechtsberatung und Wirtschaftsprüfung erwarten zu 32% eine Expansion bei weiblichen Führungskräften. Liegen bei diesen Betrieben gegenwärtig die Frauenanteile an der Belegschaft unter dem Durchschnitt, werden auch weniger (23%) weibliche Führungskräfte in Zukunft erwartet als bei denen mit einem größeren Frauenanteil (40%).

Ähnliches Verhalten zeigt der Einzelhandel: Insgesamt sehen 27% der Betriebe Anhaltspunkte für eine Zunahme weiblicher Führungskräfte. Bei einem Frauenanteil an der Belegschaft unter 25% gehen nur 9% der Betriebe, dagegen bei über 75% Frauenanteil zwei Drittel der Betriebe von einer positiven Tendenz für Frauen aus.

Bei Betrieben der Handelsvermittlung liegt die erwartete Zunahme weiblicher Führungskräfte mit 18% im Durchschnitt. Wird insgesamt mit einer Zunahme der weiblichen Belegschaft gerechnet, dann betrifft dies auch überdurchschnittlich häufig die Führungsebene. Wird dagegen überwiegend die männliche oder die männliche und weibliche Belegschaft zunehmen, liegt der Anteil mit 14% der Betriebe unter dem Durchschnitt. Bei den letztgenannten Betrieben scheinen somit die betrieblichen Grenzen für den Einsatz von Frauen in Führungspositionen bereits erreicht zu sein.

Nur geringe Chancen – gemessen am Durchschnitt – gibt es mit 14% für Frauen in Führungspositionen im Großhandel. Extremgruppen sind dabei Betriebe mit weniger als 100 Beschäftigten und einem Frauenanteil von unter 25%. Hier erwarten nur 6% der Betriebe eine Zunahme von Frauen in Führungspositionen. Dagegen sehen 42% der Betriebe, die mindestens 500 Beschäftigte haben und deren weibliche Belegschaft in den letzten fünf Jahren gestiegen ist, Anhaltspunkte für eine Ausweitung beim weiblichen Führungspotential.

Ähnlich niedrig liegen die Werte insgesamt beim verarbeitenden Gewerbe. Auch hier hängen die Zukunftschancen für Frauen deutlich von der Betriebsgröße und den Expansionserwartungen ab. Von Betrieben mit weniger als 500 Beschäftigten sieht lediglich jeder zehnte Betrieb Anhaltspunkte für eine Ausweitung der weiblichen Führungskräfte, bei Großbetrieben mit mehr als 1000 Beschäftigten sind dies vier von zehn Betrieben.

6.3 Ursachen der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen

Auf die Frage nach den Gründen für die Besetzung der letzten Führungspositionen mit einem Mann wird von 62% der Betriebe – und damit am häufigsten – genannt, daß sich keine geeignete Frau beworben hat. Bei 48% ist dies sogar der wichtigste Grund. Dies kann bedeuten:

- a) Die Unterrepräsentanz von Frauen in ausbaufähigen Fachrichtungen bzw. Berufen ist auf die geschlechtsspezifisch unterschiedliche Berufsausbildung zurückzuführen.
- b) Die sozialisationsbedingte bzw. gesellschaftlich erwartete traditionelle Rollenerwartung bewirkt eine geringere Aufstiegs motivation.
- c) Die Arbeitsplätze waren auf bestimmte potentielle männliche Bewerber ausgeschrieben.

So geht tatsächlich jede zweite Frau in Führungspositionen von einer Unvereinbarkeit von beruflicher Karriere und Familienleben aus (Liebrecht 1988), und unter den besser verdienenden Frauen sind Alleinstehende ohne Kinder überrepräsentiert (Engelbrech 1987, S. 181 ff.). Weiterhin gibt die Bedeutsamkeit von beruflichen Zielen bei Männern und Frauen Anhaltspunkte dafür, daß nicht die jeweilige berufliche Motivation, sondern gesellschaftliche Erwartungen an die geschlechtsspezifische Rollenverteilung als Karrierehemmnisse Gewicht haben. Denn sowohl im Hinblick auf die Wertigkeit wie auch auf die Rangordnung vorgegebener Statements zum beruflichen Aufstieg gibt es zwischen Männern und Frauen nur geringfügige Unterschiede (Kraak 1985, S. 153 ff.).

Auf der anderen Seite deuten die günstigeren Karrierechancen für Männer (größere Weiterbildungsangebote seitens der Betriebe, bessere Entlohnung der betrieblichen Qualifizierung und günstigere Möglichkeiten des beruflichen Weiterkommens über interne Arbeitsmärkte) auf bessere Voraussetzungen zur Nutzung betriebspezifischen Humankapitals als bei Frauen hin. Ein Blick in die Betriebe macht deutlich, daß karriereorientierte Frauen in geringerem Umfang als Männer in „Linienpositionen“ (Regnet 1991) mit direkten innerbetrieblichen Aufstiegsmöglichkeiten zu finden sind, sondern häufig Stabspositionen besetzen, wo sie für Zuarbeiten und das Entwickeln von Konzeptionen zuständig sind (Bischoff 1986).

Insgesamt wurden in den untersuchten Betrieben bei der zuletzt an einen Mann vergebenen Führungsposition zu 40% Betriebsangehörige berücksichtigt. Zwar nennen nur 20% der Betriebe als Grund für diese Vergabe, daß ein Mann zur Beförderung anstand, Männer scheinen aber bei internen Aufstiegsmöglichkeiten den Frauen überlegen zu sein. Dies wird besonders deutlich im Versicherungsgewerbe und bei Kreditinstituten, aber auch bei Warenhäusern und Supermärkten, bei denen betriebsinterner Aufstieg von Männern häufiger als bei allen anderen Wirtschaftsbereichen erfolgte. Damit wird es – wie die letzten Beispiele zeigen – auch bei diesen Wirtschaftsbereichen mit hohem weiblichen Beschäftigtenanteil für Frauen schwierig über interne und externe Arbeitsmärkte in Führungspositionen zu gelangen. Hier scheinen neben individuellen auch organisationsstrukturelle Faktoren für die unterschiedlichen Aufstiegsmöglichkeiten verantwortlich zu sein (Brüderl u. a. 1991, S. 369 ff.).

Innerbetriebliche, an der betriebswirtschaftlichen Effizienz orientierte Argumente, wie „Frauen werden von männlichen Kollegen nicht akzeptiert“, „Frauen werden von

weiblichen Kollegen nicht akzeptiert“ und „Frauen werden von Kunden/Geschäftspartnern nicht akzeptiert“, nennen lediglich 9%, 2% bzw. 7% der Betriebe. Ähnlich verhält es sich mit dem Argument „Frauen sind an sich für Führungsaufgaben weniger geeignet“, das lediglich für 2% der Betriebe eine Rolle spielt. Traditionelle Vorurteile gegen Frauen als Führungskraft werden bei Betrieben, Kunden oder Kollegen demnach kaum noch genannt. Insbesondere Großbetriebe erklären die im Vergleich zu Männern geringe Berücksichtigung von Frauen in gehobener Führungsposition damit, daß sich keine geeignete Frau beworben hat. Auf den ersten Blick überraschend nennen diesen Hinderungsgrund Kreditinstitute, Betriebe im Versicherungsgewerbe, Gesundheitswesen und Warenhäuser – also Dienstleistungsbereiche mit einem hohen Frauenanteil – bei denen Möglichkeiten interner Besetzung am ehesten zu erwarten wären.

7 Ausblick

Sind Frauen also „das zukünftige Innovationspotential“? Die Voraussetzungen für eine zukünftige stärkere Integration von Frauen ins Erwerbsleben erscheinen – zumindest quantitativ – günstig. Grund dafür ist das – demographisch bedingte – insgesamt rückläufige Arbeitskräfteangebot, die auch zukünftig zunehmende Erwerbsneigung der Frauen und die erwartete erhöhte Nachfrage nach Fachkräften.

Soll sich die Integration von Frauen auch unter qualitativen Gesichtspunkten verbessern, so sind z. T. starke Veränderungen der beruflichen Tätigkeiten erforderlich. Sie zeichnen sich gegenwärtig noch nicht ab: Auch in den letzten Jahren haben mehr Betriebe auf unteren Positionen ihre weibliche als ihre männliche Belegschaft ausgeweitet. Sowohl bei Angestellten- wie auch bei Arbeitertätigkeiten hat in den unteren Leistungsgruppen der Frauenanteil weiter zugenommen (Röger 1991, S. 57 ff.). Und auch der technologische Wandel konnte eine – im Vergleich zu Männern – stärkere Konzentration von Frauen auf „unqualifizierten und Restarbeitsplätzen“ nicht verhindern (Lappe 1986, S. 55 ff.).

Bei dem zukünftig zu erwartenden weiteren Abbau weniger qualifizierter Tätigkeiten im verarbeitenden Gewerbe sowie bei primären Dienstleistungen und einer Zunahme anspruchsvoller Tätigkeiten, insbesondere bei sekundären Dienstleistungen, müßten eigentlich zunehmend auch qualifizierte Arbeitsplätze für Frauen zur Verfügung stehen. Und im Zuge des Strukturwandels ist zu erwarten, daß die Personalpolitik eine stärkere Integration der Frauen und deren ausbildungsadäquaten Einsatz in den Betrieben unterstützen wird. Damit besteht dann auch zunehmend die Notwendigkeit Dequalifizierungsprozesse in Zusammenhang mit Teilzeitarbeit und mit familienbedingter Unterbrechung (Engelbrech 1987, S. 181 ff.) durch Qualifizierungsmaßnahmen zu verhindern oder zu beheben.

Insgesamt wird gegenwärtig die weitere Personalentwicklung seitens der Betriebe aber eher vorsichtig eingeschätzt. Auch bei einem erwarteten zunehmenden Arbeitskräfteangebot an qualifizierten Frauen bei gleichzeitigem Fachkräftemangel sehen weniger Betriebe eine Expansion ihrer weiblichen Belegschaft in den nächsten zwei Jahren, als dies bei der Beschäftigungsentwicklung der letzten fünf Jahre faktisch der Fall war. Und trotz weiterer Verschiebung der Beschäftigung zugunsten der „Frauendomäne“ Dienstleistungsbereich gehen insgesamt 11% der Betriebe davon aus, daß ausschließlich ihre männliche Belegschaft,

und nur 7% daß ausschließlich ihre weibliche Belegschaft zunehmen wird. Dies erfolgt jeweils in überwiegenden Männer- bzw. Frauenbereichen. Damit scheint sich auch gegenwärtig der Trend der Vergangenheit fortzusetzen, wonach die Frauenbeschäftigung vor allem in Betrieben in traditionell frauentypischen Wirtschaftsbereichen zunimmt.

Die gegenwärtig bestehenden unterschiedlichen Teilarbeitsmärkte für Männer und Frauen bleiben durch die geschlechtsspezifisch verschiedenen Ausbildungen überwiegend in „Männer- oder in Frauenbetrieben entweder in Männer- oder Frauenberufen“ bzw. durch den geschlechtsspezifisch anderen beruflichen Einsatz auch zukünftig bestehen. Lediglich jeder zweite Betrieb im kaufmännisch/verwaltenden Bereich und jeder vierte Betrieb im gewerblich/technischen Bereich bildet im gleichen Ausbildungsberuf sowohl junge Männer als auch junge Frauen aus. Aber selbst nach gleicher Berufsausbildung wird doch ein Viertel der jungen Männer und Frauen im Betrieb anders oder zum Teil anders eingesetzt.

Gefragt nach dem Grund für die geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Tätigkeiten trotz gleicher Berufsausbildung, nennen 40% der Betriebe das frühere Ausscheiden weiblicher Fachkräfte, weitere 40% die andere Arbeitsplatzwahl von Frauen und die Hälfte der Betriebe starke körperliche Belastung (Mehrfachnennungen). Da gegenwärtig junge Männer und Frauen jedoch tatsächlich kaum noch unterschiedliche Zeiten der Betriebszugehörigkeit nach Abschluß der betrieblichen Ausbildung aufweisen, in einigen Berufen die betrieblichen Verweildauern von Frauen sogar länger als die der Männer sind, scheint es sich bei diesem Argument häufig noch um überlieferte Erfahrungen der Betriebe zu handeln. Diese könnten durch weitere Information und Transparenz abgebaut werden.

Bei der genannten mangelnden körperlichen Belastbarkeit von Frauen ist zukünftig zu erwarten, daß es durch weitere Verbreitung neuer Technologien zu physischen Arbeitserleichterungen kommt und sich bisherige Männertätigkeiten zunehmend auch für Frauen eignen werden. Auch das Argument der geschlechtsspezifisch anderen Arbeitsplatzwahl wird – zumindest was die Aufstiegsorientierung betrifft – durch das „Nachrücken“ besser ausgebildeter Frauen mit zunehmender und kontinuierlicher Erwerbsbeteiligung in Zukunft an Bedeutung verlieren. Denn die höhere – den Männern vergleichbare – Humankapitalinvestition junger Frauen läßt eine stärkere Orientierung an einem längerfristigen und qualifizierteren Berufsverlauf als dies bei älteren Frauen der Fall war, erwarten.

Diese Tendenzen zu einer breiteren beruflichen Integration von Frauen könnten sich auch bei der zukünftigen geschlechtsspezifischen Personalrekrutierung der Betriebe zeigen. Gegenwärtig hat zwar noch mehr als die Hälfte der Betriebe (58%) für die letzte mit einem Mann besetzte Stelle ausschließlich einen männlichen Mitarbeiter gesucht. Dies betraf aber überdurchschnittlich häufig Arbeitsplätze für Arbeiter.

Wichtigste Argumente für die „Abschottung“ dieses Arbeitsmarktsegmentes gegenüber Frauen sind aus Sicht der Betriebe gesetzliche Bestimmungen und körperlich belastende Tätigkeiten, gefolgt von dem Argument „eine geeignete Frau stand nicht zur Verfügung“. Vorgaben wie geringeres berufliches Engagement, geringere Aufstiegs motivation und kürzere Betriebszugehörigkeit von Frauen spielten hier eher eine marginale Rolle. Mit einer EG-

weiten Harmonisierung arbeitsrechtlicher Schutzbestimmungen, wie z. B. der Aufhebung des Nachtarbeitsverbots, berufsspezifischer Beschäftigungsverbote, könnten möglicherweise – wenn auch nicht immer zum Vorteil der Frauen – solche formalen Begründungen entfallen. Andererseits deuten die Aussagen jedes fünften Betriebs zu Einstellungshemmnissen durch gesetzliche Restriktionen, insbesondere im Bereich der Angestelltentätigkeiten, darauf hin, daß damit generelle Regelungen, wie z. B. Erziehungsurlaub zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, gemeint sein könnten. Hier zeigt sich die Ambivalenz staatlicher Maßnahmen, die – ohne weitere flankierende Regelungen, wie z. B. Arbeitszeitflexibilisierung für Männer und Frauen -, nicht nur positive Auswirkungen für Frauen am Arbeitsmarkt haben können.

Bei der erwarteten weiteren Verbreitung neuer Technologien kann davon ausgegangen werden, daß vermehrt auch in Klein- und Mittelbetrieben (von Hennings 1987, S. 461 ff.) körperlich belastende Arbeitsplätze abgebaut werden und damit entsprechende Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen entstehen. Auch die weitere Tertiarisierung der Wirtschaft mit Ausweitung der Angestelltentätigkeiten wird aufgrund der geringeren Bedeutung geschlechtsspezifischer Selektion bei der Personalrekrutierung in diesem Bereich die geschlechtsneutrale Stellenbesetzung fördern.

Insbesondere der erwartete Führungskrätemangel stellt für die „nachrückenden“, besser qualifizierten Frauenkohorten eine Chance dar. Die Betriebe müssen verstärkt – wie dies z. T. bereits in Großbetrieben angestrebt wird – auf das zunehmende Potential qualifizierter Frauen zurückgreifen. Ein Mehr an Frauen in Führungspositionen hätte dann zur Folge, daß sich zunehmend Identifikationsmöglichkeiten für weitere potentiell aufstiegsbereite Frauen ergeben und Vorurteile über die Eignung von Frauen in Führungsebenen abgebaut werden können. Große Bedeutung kommt dabei der Qualifikation und Qualifizierung von Frauen zu, da der Mangel an geeigneten Frauen für Führungsaufgaben von 58% der Betriebe am häufigsten als Aufstiegshemmnis gesehen wird. Wichtig ist dabei, daß

- Frauen sich in „neuen“, zukunftssträchtigen Berufen qualifizieren, da in Wachstumsbranchen überdurchschnittliche Möglichkeiten zu beruflichem Aufstieg bestehen und
- ihre „on the job“ erlernten Fähigkeiten zukünftig in gleichem Maße wie bei Männern als Humankapitalinvestition für das innerbetriebliche Weiterkommen verwertbar werden.

Insgesamt sehen gegenwärtig nur wenige Betriebe eine Ausweitung der Frauenbeschäftigung in Führungspositionen. Frauen in Führungspositionen sind vor allem in frauendominanten Bereichen in der unteren und mittleren Führungsebene vorzufinden. Da traditionelle Vorurteile, wie geringere Eignung sowie Akzeptanz bei Kollegen und Kunden, aus Sicht der Betriebe kaum noch eine Rolle spielen, könnten sich zukünftig für Frauen zusätzliche Möglichkeiten beruflichen Aufstiegs in für sie bisher untypischen Wachstumsbereichen, in denen sich zunehmender Fach- und Führungskräftebedarf abzeichnet, ergeben.

Literaturverzeichnis

- Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (1990): Jahreszahlen. Nürnberg
- Baethge, M.; Grimm, A.; Oberbeck, H. (1990): Dienstleistungsarbeit und Beschäftigung im Handel: Personalentwicklung zwischen Stagnation und neuen Perspektiven. In: SOFI-Mitteilungen, Dezember
- Bednarz-Braun, I. (1983): Arbeiterinnen in der Elektroindustrie. München
- Berthel, J. (1987): Führungskräfteentwicklung. In: Handwörterbuch der Führung. Stuttgart
- Bischoff, S. (1984): Ökonomische Überlegungen zur Beschäftigung von Frauen in Positionen der Unternehmensführung. In: Karriere oder Kochtopf? Opladen
- Bischoff, S. (1986): Männer und Frauen in Führungspositionen in der Bundesrepublik Deutschland – Ergebnisse einer schriftlichen Umfrage. Köln
- Blossfeld, H.-P. (1989): Kohortendifferenzierung und Karriereprozeß. Frankfurt a. M.
- Blossfeld, H.-P. (1991): Der Wandel von Ausbildung und Berufseinstieg bei Frauen. In: Vom Regen in die Traufe: Frauen zwischen Familie und Beruf. Frankfurt/New York
- Braszeit, A.; Müller, U.; Richter-Witzgall, G.; Stackelbeck, M. (1988): Einstellungsverhalten von Arbeitgebern und Beschäftigungschancen von Frauen. Dortmund
- Brinkmann, Ch.; Engelbrech, G. (1989): Beschäftigungsprobleme der Frauen. In: Beschäftigungsprobleme hochentwickelter Volkswirtschaften. Schriften des Vereins für Socialpolitik, Bd. 178, Neue Folge. Berlin
- Brüderl, J.; Preisendörfer, P.; Ziegler, R. (1991): Innerbetriebliche Mobilitätsprozesse – Individuelle und strukturelle Determinanten der Karrieredynamik von Beschäftigten eines bundesdeutschen Großbetriebes. In: Zeitschrift für Soziologie, Heft 5
- Bundesinstitut für Berufsbildung (1991): Pressemitteilung 33/91 vom 22. 8. 1991
- Chaberny, A.; Zeller, K. (1989): Neue Arbeitsplätze für Frauen. Materialien aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 4
- Chaberny, A.; Parmentier, K.; Schnur, P. (1991): Beschäftigungsaussichten und berufliche Anforderungen in anerkannten Ausbildungsberufen. In: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Band 146. Nürnberg
- Dammer, Ch. (1988): Von der Reservearmee zur Begabungsreserve. In: Frauen ins Management. Wiesbaden
- DGB-Bundeskongreß (1990): (Beschlüsse) – Arbeitsgrundlagen für die gewerkschaftliche Frauenarbeit 1990-1993, Heft 3-5
- Engelbrech, G. (1987): Erwerbsverhalten und Berufsverlauf von Frauen: Ergebnisse neuerer Untersuchungen im Überblick. In: MittAB 2
- Engelbrech, G. (1989): Erfahrungen von Frauen an der „dritten Schwelle“. In: MittAB 1
- Engelbrech, G. (1991a): Berufsausbildung, Berufseinstieg und Berufsverlauf von Frauen. Empirische Befunde zur Erklärung beruflicher Segregation. In: MittAB 3
- Engelbrech, G. (1991b): Frauenspezifische Restriktionen des Arbeitsmarkts – Situationsbericht und Erklärungsansätze zu Phasen des Berufsverlaufs anhand von IAB-Ergebnissen. In: Vom Regen in die Traufe: Frauen zwischen Beruf und Familie. Frankfurt/New York
- Engelbrech, G.; Buttler, F. (1991): Private Haushalte als Anbieter von Arbeit. In: Der Private Haushalt als Wirtschaftsfaktor. Frankfurt/New York

- Foster, H. (1987): Innovationen zur Weiterbildung von Frauen im Bereich neuer Technologien. In: Frauenforschung, Jg. 5, Heft 4
- Hausmann, H. (1991): Frauen – Personalressource und Innovationspotential für Wirtschaft und Gesellschaft. In: Frauen im Beruf, Nürtinger Hochschulschriften Nr. 11
- Hellmann, U.; Schiersmann, Ch. (1991): Berufsübergang und berufliche Situation gewerblich-technisch ausgebildeter Frauen. In: Schriftenreihe Studien zu Bildung und Wissenschaft (Hrsg.: BMBW), Band 93. Bonn
- von Henniges, H.; Schwarz, U. (1987): Moderne Technologien und Arbeitsbedingungen an Arbeitsplätzen für Frauen. In: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Band 118, Nürnberg
- Jacobs, J. (1989): Revolving Doors – Sex Segregation and Women's Careers. Stanford California
- Just, T. (1991): Frauenförderung für Führungspositionen. Konstanz
- Kleber, M. (1988): Arbeitsmarktsegmentation nach dem Geschlecht. München
- Kraak, B.; Nord, R. (1985): Die berufliche Motivation von Frauen. In: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, Heft 29
- Krüger, H. (1989): Geschlecht als Strukturkategorie im Bildungssystem: Alte und neue Konturen geschlechtsspezifischer Diskriminierung. In: Arbeitsmarkt und Frauenerwerbstätigkeit, Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF). Paderborn, Arbeitspapier 19
- Kupper, B.; Stolz-Willig, B. (1991): Frauenarbeitschutz – noch zeitgemäß in einem vereinten Deutschland? In: WSI-Mitteilungen, Heft 9
- Lappe, L. (1986): Frauenarbeit und Frauenarbeitslosigkeit. Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF), Heft 4, Paderborn
- Liebrecht, C.H. (1985): Die Frau als Chef. Frankfurt
- Lück, R.; Boes, A. (1990): Wege zu einer frauenfreundlichen Personalpolitik, RKW-Materialien für kleine und mittlere Unternehmen. Eschborn
- Mayer, K.-U.; Allmendinger, J.; Huinink, J. (1991): Vom Regen in die Traufe: Frauen zwischen Beruf und Familie. Frankfurt/New York
- Mendius, H.-G.; Semlinger, K. (1989): Verbreitung und Ausbaustand personalplanerischer und -politischer Instrumente und betriebliche Beschäftigungspolitik. Forschungsbericht im Auftrag des RKW. München
- Mendius, H.-G.; Semlinger, K. (1990): Personalplanung und Personalentwicklung in der gewerblichen Wirtschaft. Forschungsbericht im Auftrag des RKW. Eschborn
- Metz-Gockel, S. (1984): Wir wollen wachsen. In: Cramon-Daiber, Was wollen Frauen lernen? Frankfurt
- Offe, C.; Hinrichs, K. (1984): Sozialökonomie des Arbeitsmarkts: Primäres und sekundäres Machtgefälle. In: Offe, C. „Arbeitsgesellschaft“: Strukturprobleme und Zukunftsperspektiven. Frankfurt/New York
- Rabe-Kleberg, U. (1987): Frauenberufe – Zur Segmentierung der Berufswelt. Bielefeld
- Regnet, E. (1991): Wenn Unternehmen Frauen fördern wollen ... In: Lernfeld Betrieb, Heft 4
- Reyher, L.; Spitznagel, E.; Kretschmer, G. (1990): Das gesamtwirtschaftliche Stellenangebot. Umfang, Struktur und Besetzungsprobleme. In: MittAB 3
- Röger, W. (1991): Frauenerwerbstätigkeit und Strukturwandel in der Bundesrepublik Deutschland. Gutachten im Auftrag des Bundesministers für Wirtschaft, Band I. Tübingen
- von Rosenblatt, B. (1990): Fachkräftemangel und Arbeitslosigkeit. Wann und wie wird Arbeitskräftenachfrage beschäftigungswirksam? In: MittAB 3
- Stoß, F.; Weidig, I. (1990): Der Wandel der Tätigkeitsfelder und -profile bis zum Jahr 2010. In: MittAB 1
- Veith, M. (1988): Frauenkarriere im Management: Einstiegsbarrieren und Diskriminierungsmechanismen. Frankfurt/New York
- Westhoff, G. (1990): Die Ausbildungsbeteiligung von jungen Frauen im dualen System. In: Frackmann, M., Ein Schritt vorwärts ..., Frauen in Ausbildung und Beruf. Hamburg
- Zauner, M. (1990): Förderung von Managerinnen. München