



KINDER, KÜCHE, KIRCHE – KARRIERE?

Zum Einfluss der gesellschaftlichen Normen auf die Erwerbstätigkeit der Frauen

Text: Andreia Tolciu

Bis in die 1960-er Jahre galt in Deutschland gemäß dem Leitbild der Familienpolitik die Rolle der Hausfrau und Mutter als der »natürliche Beruf der Frau«. So wurde in der Einleitung zum Gleichberechtigungsgesetz von 1957 festgeschrieben: *»Es gehört zu den Funktionen des Mannes, dass er grundsätzlich der Erhalter und Ernährer der Familie ist, während die Frau es als ihre vornehmste Aufgabe ansehen muss, das Herz der Familie zu sein.«*

Entgegen diesen Ansichten ist die wachsende Erwerbstätigkeit von Frauen ein Phänomen, das heutzutage auch in Deutschland beobachtet werden kann. Von 1991 bis 2004 legte die Quote der weiblichen Erwerbstätigen um knapp 1,5 Prozentpunkte zu.¹ Diese leicht zunehmende Arbeitsmarktbeteiligung wird in der aktuellen politischen Diskussion hauptsächlich vor dem Hintergrund einer immer älter werdenden Bevölkerung und des bereits spürbaren Fachkräftemangels als eine positive Nachricht begrüßt und unterstützt.

Im Rahmen dieser Entwicklung wurde in zahlreichen wissenschaftlichen Beiträgen die Frage nach einzelnen Determinanten der (gestiegenen) Frauenerwerbstätigkeit untersucht. Die Mehrzahl der Studien bezieht sich jedoch hauptsächlich auf individuelle und arbeitsmarktspezifische Indikatoren. Dazu zählen Alter, Bildung, Nationalität, Anzahl und Alter der Kinder im Haushalt, Erwerbsstatus des Partners, regionale Arbeitslosenquoten und Betreuungsinfrastruktur als relevante Einflussfaktoren. Des Weiteren wurden oft die Auswirkungen einzelner Politikmaßnahmen auf die Arbeitsmarktsituation von Frauen untersucht.

Eine Reduzierung der Analyse auf diese bestimmten Einflussfaktoren verfehlt allerdings die Komplexität des Entscheidungsfindungsprozesses eines Individuums. Denn klassische ökonomische Erklärungsansätze liefern allein keine einschlägige Antwort. Immer mehr Sozialwissenschaftler, vermehrt auch Ökonomen, vertreten die Ansicht, dass die Determinanten der Frauenerwerbstätigkeit nicht nur in aktuellen beruflichen Konstellationen, sondern vielmehr auch in sozialen Einflüssen zu suchen sind.

Aktuelle wissenschaftliche Untersuchungen für Deutschland und andere europäische Länder zeigen, dass kulturelle und soziale Einflüsse, die sich in bestimmten moralischen und normativen Einstellungen widerspiegeln, durchaus eine relevante Rolle bei der Erwerbstätigkeitsentscheidung und dem Arbeitsumfang der Frauen spielen. Diese Einstellungen können in zwei Dimensionen unterschieden werden: Die eine bezieht sich auf die Rollenverteilung zwischen Mann und Frau sowie den Stellenwert der Berufstätigkeit der Frau (in Aussagen wie zum Beispiel »Eine Frau sollte dazu bereit sein, ihre Arbeitszeit zu verringern, um mehr Zeit ►

1) Wenn auch die Zahl berufstätiger Frauen in Deutschland seit 1991 angestiegen ist, hat jedoch das Arbeitsvolumen von Frauen (die Gesamtheit aller von Frauen geleisteten Erwerbsarbeitsstunden) insgesamt nicht zugenommen. So ist die Zahl der Frauen, die einer Vollzeitätigkeit nachgehen, gesunken, während zugleich viele Frauen eine Teilzeitarbeit oder eine geringfügige Beschäftigung aufgenommen haben. Dabei gilt, dass die Entscheidung zur Ausübung einer Teilzeittätigkeit bei einer großen Mehrheit der Frauen aus den alten Bundesländern »freiwillig« ist, während sie bei den weiblichen Erwerbstätigen aus den neuen Bundesländern einschließlich Berlin hingegen eher »unfreiwillig« ist. Hier wird eine Teilzeittätigkeit häufiger aus dem Grund fehlender Vollzeitätigkeit ausgeübt.

für ihre Familie zu haben« oder »Die Aufgabe des Ehemannes ist es, Geld zu verdienen, die der Ehefrau, sich um den Haushalt und die Familie zu kümmern«. Die andere Dimension bezieht sich auf die Konsequenzen einer potenziellen Erwerbstätigkeit der Frau – zum Beispiel auf die Erziehung der Kinder (Aussagen wie »Eine berufstätige Mutter kann nicht ein genauso herzliches Verhältnis zu ihren Kindern finden, wie eine Mutter, die nicht erwerbstätig ist.«)

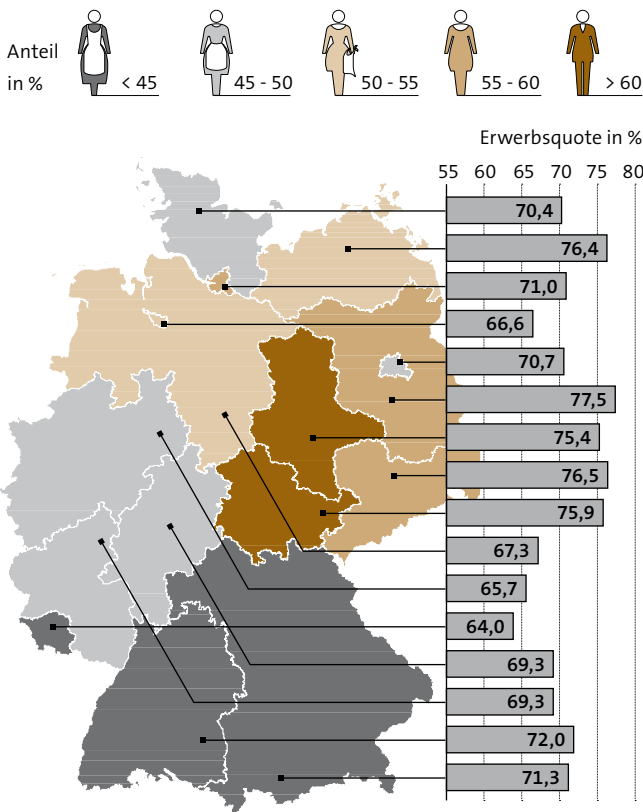
Studien zufolge beeinflusst ein traditionell geprägtes Umfeld, in dem die Frau hauptsächlich zu Hause bleibt, sich um die Erziehung der Kinder und den Haushalt kümmert, ihr Erwerbsverhalten negativ. Frauen, die in

einem solchen Familienbild verwurzelt sind, verändern ihr Erwerbsmuster kaum, selbst wenn »äußere Anlässe«, wie zum Beispiel eine günstige Arbeitsmarktlage oder keine Kinder (mehr) im Haushalt, dies fördern würden.

Vor diesem Hintergrund wurde auch gezeigt, dass ein in bestimmten Regionen vorherrschendes traditionelles Verständnis der Frauenrolle im engen Zusammenhang mit einer niedrigen Frauenerwerbsquote in den jeweiligen Regionen steht (siehe Abbildung 1).

Wertevorstellungen noch immer sehr unterschiedlich ausgeprägt

Abbildung 1: Anteil der Personen mit modernen Einstellungen zur Frauenrolle in der Gesellschaft und Erwerbsquote² der Frauen nach Bundesländern



Quellen: PASS-Datensatz 2006/2007, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), eigene Berechnungen; Statistische Ämter des Bundes und der Länder, 2007.

2) Anteil der Erwerbstätigen im Alter von 15 bis 65 Jahren an der Bevölkerung entsprechend der Altersgruppe. Personen in Privathaushalten, ohne Grundwehr- und Zivildienstleistende. Indikatorenbildung auf Grundlage der definitorischen Abgrenzung von Eurostat.

Abbildung 1 lässt weiterhin ein klares Ost-West- und Nord-Süd-Gefälle in den Wertevorstellungen zur Rolle der Frau erkennen. Dabei zeigt sich, dass Westdeutsche sich im Hinblick auf die Rollenverteilung zwischen Mann und Frau und die Konsequenzen der Frauenberufstätigkeit eher traditioneller äußern als Ostdeutsche. Dies ist durch die früheren unterschiedlichen sozialen, kulturellen und ökonomischen Kontextbedingungen erklärbar, die Ost- und Westdeutschland geprägt haben. Die Gleichstellung der Frau und ihre Eingliederung auf dem Arbeitsmarkt gehörten seit der Gründung der Deutschen Demokratischen Republik (DDR) zu den offiziellen Zielen der Gesellschaftspolitik. Während für Frauen in der DDR die eigene Berufstätigkeit den Normalfall darstellte, wurde sie in Westdeutschland eher als eine Option betrachtet. In diesem Sinne wurden in der DDR auch die dazu notwendigen Politikmaßnahmen (zum Beispiel Ausbau der Kinderbetreuungsinfrastruktur) implementiert. Diese prägen offensichtlich bis heute sowohl das Arbeitsmarktverhalten als auch die Arbeitseinstellungen der Bevölkerung.

Das Nord-Süd-Gefälle ist zwar in den Wertevorstellungen deutlich, stimmt allerdings nicht mit der Erwerbsquote der Frauen in den jeweiligen Regionen überein. Denn obwohl im Durchschnitt die Einstellungen in den überwiegend katholisch geprägten Bundesländern, wie Bayern und Baden-Württemberg, traditioneller sind als jene in den protestantischen Bundesländern im Norden, weisen die südlichen Regionen deutlich höhere Frauenerwerbsquoten auf. Dies lässt sich großenteils durch die

hier vorherrschende bessere Arbeitsmarktlage erklären, die sich positiv auch auf die Arbeitsmarkt-beteiligung der Frauen auswirkt.

Des Weiteren lässt sich feststellen, dass berufstätige Personen (sowohl Männer als auch Frauen, unabhängig von der Region) moderner eingestellt sind als nicht berufstätige Personen. Überraschend erscheint es allerdings, dass Männer allgemein moderner eingestellt sind als Frauen (siehe Tabelle 1).³ Einige Studien legen in dieser Hinsicht die Vermutung nahe, dass aufgrund einer bestimmten Sozialisierung viele Frauen sich selbst mit der praktizierten traditionellen Rollenteilung identifizieren und dadurch mit dem *Status quo* eines solchen Geschlechterverständnisses zufrieden sind.

Tabelle 1: Anteil der Personen mit modernen Einstellungen zur Rolle der Frau in der Gesellschaft

	Ostdeutschland		Westdeutschland	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Gesamt	50,7	55,6	37,4	42,9
Erwerbstätige	57,2	60,3	47,5	44,4
Arbeitslose	49,9	52,7	36,5	41,1
Hausfrauen/-männer	39,9	61,9	27,8	36,5

Quellen: PASS Datensatz 2006/2007, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), eigene Berechnungen.

Anmerkung: Die Anteile beziehen sich auf die Gesamtheit der Personen in der jeweiligen Gruppe.

Sowohl diese Erkenntnisse über die unterschiedlichen Ausprägungen der Einstellung zur Frauenrolle in der Gesellschaft, als auch jene über die Relevanz von Normen auf dem Arbeitsmarkt, liefern wichtige Anhaltspunkte für politischen Entscheidungsträger. Die existierende Gesetzgebung, welche die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung beeinflusst, muss in Zukunft vermehrt nicht nur den strukturellen und politischen Wandel im Blick haben, sondern auch die vorherrschenden Einstellungen und sozialen Normen berücksichtigen. Denn, wenn politische Maßnahmen erfolgreich umgesetzt werden sollen, muss dies gleichzeitig auch mit einer Leit-

3) Ausnahme hier sind die westdeutschen erwerbstätigen Männer mit 44 % gegenüber westdeutschen erwerbstätigen Frauen mit 47,5 %.

bildveränderung im Sinne einer Wertewandlung, die von allen Bevölkerungsgruppen gleichermaßen getragen wird, einhergehen und umgekehrt.

Wertewandel politisch nicht beeinflussbar?

Allerdings bleibt die Frage offen, ob überhaupt und inwiefern die Politik einen Wertewandel in der Gesellschaft einleiten und fördern kann. Eng damit verbunden ist auch die Frage, wo Entscheidungsträger ansetzen sollten: Die Richtung der Kausalität zwischen Arbeitsbeziehungswise Geschlechter Einstellungen und individuellem Arbeitsmarkterfolg ist in der Forschung nicht ausreichend untersucht. Während vorherrschende soziale Einstellungen einen Einfluss auf die individuelle Arbeitsmarktsituation haben, könnte gleichermaßen auch ein umgekehrter Einfluss vorliegen. Ein günstiger beziehungsweise prekärer Arbeitsmarkstatus der Bevölkerung in einer Region prägt dann die Struktur und Stärke der allgemeinen sozialen Einstellungen.

Aufgrund dieser (noch unklaren) gegenseitigen Abhängigkeiten bleibt dieses Thema sowohl für Wissenschaftler als auch für politische Entscheidungsträger eine Herausforderung. Eine zukünftige gemeinsame Herangehensweise, die Wissenschaft und Praxis eng verbindet, könnte wertvolle Einsichten zu den Bestimmungsgründen der sozialen Arbeits- und Geschlechter Einstellungen und deren Einfluss auf den Arbeitsmarkt liefern.

Menschen, die uns hinsichtlich Alter, Bildungsstand, Konfession und der ethnischen Herkunft ähneln und mit denen wir (regional) in engem Kontakt stehen, spielen für den individuellen Erfolg auf dem Arbeitsmarkt eine wichtige Rolle – so die Quintessenz der Dissertation von Dr. Andreia Tolciu. In den vier Artikeln ihrer Doktorarbeit wagt die promovierte Volkswirtin einen innovativen interdisziplinären Spagat auf dem Gebiet der Arbeitsmarktforschung. Für sie zählen nicht nur harte Fakten (zum Beispiel regionale Indikatoren wie die Arbeitslosenquote), sondern auch weiche Faktoren, wie kulturelle Werte und Arbeitseinstellungen. Daher wendet sie in ihrer Forschungsarbeit nicht nur klassische ökonomische Methoden an, sondern bedient sich auch soziologischer Instrumente. Promoviert wurde Dr. Andreia Tolciu im Dezember 2009 bei Prof. Dr. Thomas Straubhaar an der Universität Hamburg und am Hamburgischen WeltWirtschaftsinstitut (HWWI) im Rahmen eines Stipendiums der Stiftung der Deutschen Wirtschaft (SDW).

»Die Erwerbsbeteiligung von Frauen wird aufgrund ökonomischer Notwendigkeiten und kulturellem Wandel weiter steigen«

Interview mit Manuela Badur

Diplom-Soziologin

»Wir haben uns mit Bildung, Beruf und Wunschkindern zufrieden gegeben. Heute wissen wir ja auch, dass das nicht wenig ist« so fasste in einem Interview eine ältere ostdeutsche Frau ihren Rückblick auf das DDR-Frauenleben zusammen. Was waren Ihrer Ansicht nach die größten Unterschiede in der Familienpolitik der DDR und BRD und welche Auswirkungen haben sie heute nach wie vor auf die Gesellschaft?

Manuela Badur: In der DDR waren die Erwerbsbiografien stärker der staatlichen Lenkung unterworfen. Es gab das Recht, aber auch die Pflicht zur Arbeit. Politisches Ziel war es – aus ideologischen, aber auch aus ökonomischen Gründen – Eltern und vor allem auch Mütter voll in die Erwerbsarbeit einzubinden. Aufgrund der politischen Rahmenbedingungen hat sich dann ein anderes Selbstverständnis herausgebildet. Für Frauen in der DDR war es Normalität, relativ früh Kinder zu haben und gleichzeitig berufstätig zu sein – weitestgehend in Vollzeit und unterbrochen durch ein staatlich finanziertes »Babyjahr«. Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten, wurde den Familien eine flächendeckende, zeitlich umfangreiche institutionelle Kinderbetreuung zur Verfügung gestellt, sie wurden bei der Wohnungsvergabe bevorzugt und hatten gegenüber Kinderlosen keine größeren Nachteile.

In der Bundesrepublik gab es weniger sozialpolitische Maßnahmen, um Frauen in das Berufsleben zu integrieren. In den 1950-er, 1960-er Jahren gab es das Ideal der »Hausfrauenehe«, wobei der Mann Vollzeit gearbeitet hat und die Frau sich in erster Linie um Haushalt und Kinder kümmerte. Dieses Modell war teilweise auch gesetzlich untermauert, indem der Mann als Familienoberhaupt definiert war und bestimmte Entscheidungen treffen durfte – anfangs auch über die Erwerbstätigkeit

der Frau. Seit den 1970-er Jahren gibt es dann die Entwicklung hin zum Doppelverdienerhaushalt, wobei die Mütter immer noch eher in Teilzeit arbeiten und häufig für die Betreuung von Kindern vorübergehend aus dem Beruf aussteigen. Tendenziell kann man aber sagen, dass die Lebenswege der westdeutschen Frauen individualisierter waren und mehrere Optionen boten: als Mutter berufstätig zu sein oder auch nicht – oder zum Beispiel kinderlos zu bleiben. Aber auch hier ist der Lebensweg nicht immer eine frei gewählte Entscheidung, sondern abhängig zum Beispiel von der individuellen Sozialisation, der beruflichen Qualifikation und der Arbeitssituation.

Die unterschiedlichen Rahmenbedingungen in Ost und West wirken bis heute nach und schlagen sich auch in den individuellen Einstellungen nieder. So lehnen Frauen aus Ostdeutschland häufig das Modell der nicht berufstätigen Hausfrau ab, Frauen aus Westdeutschland äußern sich oftmals eher skeptisch gegenüber der in Vollzeit berufstätigen Mutter.

In puncto Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist Deutschland international Schlusslicht. War die Politik hier nicht erfolgreich oder stellt sich die Frage nach Möglichkeiten einer Beeinflussung von Normen und Werten? Ist der Ausbau der Kinderbetreuung das Allheilmittel für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf?

Dass Deutschland international das Schlusslicht bildet, kann man so pauschal nicht sagen. Aber sicherlich gibt es in einigen Bereichen im Vergleich zu Frankreich und einigen skandinavischen Ländern einen gewissen Nachholbedarf. Deutschland hat im Vergleich zu anderen Staaten, die eine erfolgreiche Vereinbarkeitspolitik betreiben, lange eher in den finanziellen Transfer an Fami-

lien investiert und weniger in eine Infrastruktur, wie zum Beispiel Kinderbetreuung, Ganztagschulen, Dienstleistungen und institutionelle Unterstützung. Hier findet zurzeit jedoch ein Umdenken und eine Umsteuerung statt.

Aber es stimmt, dass eine gut ausgebaute Kinderbetreuung zwar zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf führt, aber dennoch nicht dazu, dass alle Mütter erwerbstätig sind. Abgesehen von der Arbeitsmarktsituation gibt es kulturelle Prägungen, die dazu führen, dass Mütter nicht immer im größtmöglichen Umfang berufstätig sind oder sein möchten. Politik sollte meines Erachtens den Familien aber nicht die Lebensform vorschreiben, sondern gute Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mütter und auch Väter schaffen. Frauen sollten sich heute in jedem Fall auch Gedanken um ihre eigene berufliche Qualifikation und finanzielle Absicherung unabhängig vom Partner machen. Das neue Unterhaltsrecht beispielsweise sichert nach einer Scheidung nicht mehr unbedingt den Lebensunterhalt der Frau.

Das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird aber zunehmend auch ein Thema für Männer. An der Inanspruchnahme des Elterngeldes sehen wir, dass Väter ein Interesse haben, sich an der Erziehung der Kinder zu beteiligen und in der Familie einzubringen – wenn die Rahmenbedingungen stimmen. Die Beteiligung von Vätern an der Erziehung und Kinderbetreuung wiederum kann den Müttern neuen Raum für berufliche Aktivitäten bieten. Neben den politischen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind auch die Unternehmen gefragt, ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern flexible Arbeitsmöglichkeiten zu bieten, um den Eltern zeitlichen Spielraum für Erziehungsaufgaben und Familienleben zu geben.

Was meinen Sie, erwarten werdende, berufstätige Mütter von ihrem (männlichen) Arbeitgeber? Was muss Ihrer Meinung nach geschehen, damit in Deutschland eine Familien- und Arbeitskultur erreicht wird?

Mütter – und auch Väter – erwarten von ihrem Arbeitgeber, dass sie durch die Familiengründung nicht benachteiligt werden und dass familiäre Belange bei der Arbeits-

organisation berücksichtigt werden, zum Beispiel durch die Gewährung von Teilzeitarbeit, bei der Urlaubsplanung oder durch die Einrichtung von Telearbeitsplätzen.

Die Erwartungen von Müttern bzw. Eltern an ihre Arbeitgeber sind aber je nach Qualifikation sicherlich unterschiedlich. Gerade hoch qualifizierte Frauen haben zunehmend ein Interesse daran, ihre berufliche Karriere nach der Elternzeit fortzusetzen. Hier sind rechtzeitige und verbindliche Absprachen mit dem Arbeitgeber zu empfehlen, zum Beispiel über den Zeitpunkt der Rückkehr und die berufliche Weiterentwicklung. Frauen empfehle ich hier, rechtzeitig zu planen und ihre Vorstellungen mit dem Arbeitgeber zu besprechen. Der Wunsch an die Arbeitgeber bzw. Personalverantwortlichen ist, sich dann rechtzeitig Gedanken zu machen – zum Beispiel über den Erhalt einer Führungsposition in vollzeitnaher Teilzeit oder über die Möglichkeit von Telearbeit oder flexiblen Arbeitszeiten, um die qualifizierte Person im Unternehmen zu halten.

Welche Familienform und welche Art von Erwerbstätigkeit erwarten Sie in 2030?

Zwanzig Jahre sind für derlei Entwicklungen ja ein kurzer Zeitraum. Nach wie vor wird die klassische Familie die Regel sein, bei der die Kinder bei den leiblichen und größtenteils verheirateten Eltern aufwachsen – aber auch andere Familienformen sind akzeptiert und Normalität. Die Erwerbsbeteiligung von Frauen wird aufgrund ökonomischer Notwendigkeiten und kulturellem Wandel weiter steigen. Dennoch werden Eltern in der Familienphase beruflich kürzertreten, in Zukunft auch häufiger die Väter. Die Vollzeit-Erwerbsbiografie wird unterbrochen durch Familien- oder auch Pflegephasen. Die Lebensarbeitszeit wird tendenziell länger und bietet auch im letzten Drittel noch Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten.

Manuela Badur ist Diplom-Soziologin und arbeitet als Sachgebietsleiterin Grundsatzangelegenheiten Familien- und Erwerbsleben, Familienstruktur im Referat »Familienpolitik« der Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz der Freien und Hansestadt Hamburg.