

**Nichterwerbstätige und geringfügig
beschäftigte Frauen:
Moderne Dienstleister in der
Stillen Reserve des deutschen Arbeitsmarktes.
Wirtschaftspotenzial und Aktivierbarkeit für den
Arbeitsmarkt.**

Dissertation

der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät
der Eberhard Karls Universität Tübingen
zur Erlangung des Grades eines
Doktors der Philosophie
(Dr. phil.)

vorgelegt von
Dagmar Michaela Götz
aus Nagold

Tübingen
2018

Gedruckt mit Genehmigung der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät der
Eberhard Karls Universität Tübingen.

Tag der mündlichen Qualifikation:

13. Dezember 2018

Dekan:

Prof. Dr. Wolfgang Rosenstiel

1. Berichterstatter:

Prof. Dr. Sebastian Kinder

2. Berichterstatter:

Prof. Dr. Heidi Megerle

DANKSAGUNG

Die Anregung zu diesem interessanten Thema erhielt ich von mehreren Seiten. Einerseits förderten die Ereignisse um die Wirtschaftskrise 2008/2009 Überlegungen in diese Richtung, andererseits konnte das Thema auch aus privaten Gründen erst 2009 und dann Ende 2010 in der Diskussion mit Frau Prof. Dr. Heidi Megerle und Herrn Prof. i.R. Dr. Dieter Eberle in eine wirtschaftsgeographisch ausgerichtete Form gegossen werden. Für diese Unterstützung möchte ich mich bei Frau Prof. Dr. Megerle und stellvertretend bei der Familie von Herrn Prof. Dr. Eberle, der leider 2014 verstarb, explizit bedanken.

Mein Hauptbetreuer Herr Prof. Dr. Sebastian Kinder trug ab Anmeldung des Themas zur Promotion die Hauptlast der Betreuung und hatte immer ein offenes Ohr für jedwede Art von Problemen. Für dieses Verständnis, die intensiven Gespräche, Diskussionen und Ratschläge möchte ich mich hier in aller Form und auf das Herzlichste bedanken.

Ebenso herzlich möchte ich mich bei den Verantwortlichen und Mitarbeitern des Forschungsdatenzentrums des Statistischen Landesamtes bedanken. Herr Regierungsdirektor Werner ermöglichte mir, an einem Gastwissenschaftlerarbeitsplatz Daten des Mikrozensus zu bearbeiten. Unterstützt wurde ich von seinem Team, Frau Regierungsrätin Kristin Nowak, Frau Regierungsrätin Weißenberger, Frau Rebmann und Herrn Bubeck sowie Herrn Schmaus und Herrn Dr. Hans-Ullrich Mühlenfeld vom Forschungsdatenzentrum der Stat. Landesämter, Standort Düsseldorf. Vielen Dank für die zahlreichen informativen Gespräche und die eine oder andere Tasse Kaffee!

Ohne die Vermittlung durch Vertrauenspersonen wäre es sehr schwierig geworden, entsprechende Interviewpartnerinnen zu rekrutieren. Für diese eminent wichtige Unterstützung bedanke ich mich bei Herrn Marc Kersting, Bürgermeister der Stadt Süssen, Herrn Birnesser, Referent des Oberbürgermeisters der Stadt Freudenstadt, Herrn Koch, Leiter Finanzen der Katholischen Kirchengemeinde Böblingen und Frau Knapfer, die Familienbeauftragte der Gemeinde. Nutzen durfte ich weiterhin den universitätsinternen Verteiler, um für mein Forschungsprojekt Interviewpartnerinnen

rekrutieren zu können. Hier gilt mein Dank Herrn Claus vom Rechenzentrum des ZDV.

Was wäre eine solche Arbeit ohne Interviewpartnerinnen, die sich für die Thematik interessieren. Überall wurde ich mit großem Interesse und einer ordentlichen Portion Neugierde empfangen, war es doch für fast alle das erste Mal, dass sie bei einer solchen Studie mitmachten. Die Gespräche verliefen entspannt bei Kaffee, Tee und Kuchen. Das Schönste für mich war, dass alle Frauen stark an einer Verbesserung der Lage der Familienfrauen interessiert waren. Dies vervielfachte bei mir den Antrieb, meinen Anteil zur Weiterentwicklung sozialpolitischer und ökonomischer Ziele zu leisten, wohl wissend, dass etliche von uns an den Entwicklungen bestenfalls noch zu einem kleinen Teil partizipieren werden. Alle Frauen dachten an die Töchter und Söhne und deren Zukunft – welche Mutter will da nicht dazu beitragen, dass sich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert? Meinen hochgeschätzten Interviewpartnerinnen gilt daher mein großer Respekt und Dank für das geleistete sozialpolitische Engagement.

Wie so oft kommt eine Form der essentiellen Unterstützung bei größeren Projekten aus einer völlig anderen Richtung: Eine notwendige Grundvoraussetzung war für mich die dauerhafte Unterstützung meines Mannes Hans Peter und das Verständnis sowie der Willen meiner Kinder, gewisse arbeitsintensive Dinge selbst in die Hände zu nehmen, bei denen die Mutter sonst geholfen hätte. Meinem Mann und meinen Kindern sage ich daher von ganzem Herzen „Danke“.

Dagmar Michaela Götz
im April 2018

INHALT

ABBILDUNGSVERZEICHNIS	IX
TABELLENVERZEICHNIS	XII
ABKÜRZUNGEN	XIV
1. EINFÜHRUNG	1
1.1 Ausgangssituation und Bedeutung der Stillen Reserve	2
1.2 Zielsetzung der Arbeit.....	5
1.3 Aufbau der Arbeit	6
2. STILLE RESERVE UND NICHTERWERBSTÄTIGKEIT: ALLGEMEINE GRUNDLAGEN UND THEORETISCHE ERKLÄRUNGSANSÄTZE	11
2.1 Erfassung und Definitionen sowie Bedeutung der Stillen Reserve für den Arbeitsmarkt	13
2.1.1 Unterschiedliche nationale Messkonzepte und Definitionen.....	15
2.1.2 Bedeutung des internationalen Labour-Force-Konzeptes und des neuen IAB-Konzeptes für die Ermittlung der Erwerbsbeteiligung.....	17
2.1.3 Größe und sozioökonomische Bedeutung der Stillen Reserve im engeren Sinn und der Gruppe der ausschließlich Nichterwerbstätigen	20
2.2 Wirtschafts- und Sozialpolitische Rahmenbedingungen für erwerbs- und nichterwerbstätige Frauen	22
2.2.1 Wirtschafts- und sozialpolitische Bedingungen ab 18. Jahrhundert bis Ende 1945.	23
2.2.2 Wirtschafts- und sozialpolitische Bedingungen nach 1945.....	28
2.2.2.1 Gesetzgebung, Frauenbewegungen und ein neues Selbstverständnis der Frau	29
2.2.2.2 Etablierung der Frauenpolitik und ihre Wirksamkeit.....	32
2.2.2.3 Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Trends seit den 1980er Jahren	34

2.2.2.4	Entwicklungen in Beruf und Familie nach der Wende 1990.....	36
2.2.2.5	Unternehmensangebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....	43
2.2.2.6	Geschlechtsspezifische Segregation und neue Instrumente zur Verbesserung beruflicher Aussichten bei Frauen.....	45
2.3	Frauenerwerbssituation, Familienalltag und Familienlasten heute	49
2.3.1	Entwicklungen in Zahlen: Deutschland und das Bundesland Baden-Württemberg bis 2010.....	52
2.3.2	Familie und Beruf in anderen EU-Ländern und das Modell Schweden	56
2.4	Theorien und Erklärungsansätze zur Entwicklung, Nutzung und Bewertung der weiblichen Arbeitskraft.....	60
2.4.1	Neoklassische Theorien	61
2.4.1.1	BECKER`S Theorie der „Economics of Discrimination”.....	64
2.4.1.2	Ursachen von Diskriminierung und ihre Formen	67
2.4.1.3	Jüngere Diskriminierungsmodelle	72
	Die Crowding-Theorie	72
	Das Signaling-Modell	73
2.4.1.4	Humankapitaltheorie	74
	Bewertung des Humankapitals auf dem Arbeitsmarkt	75
	Bewertung des Humankapitals in Haushalt und Familie.....	78
2.4.1.5	Arbeitsmarktsegmentation auf wettbewerbsorientierten Märkten: Der duale Arbeitsmarkt und seine Folgen	81
2.4.1.6	Die Suchtheorie bei Arbeitslosigkeit.....	85
	Stille Reserve und verdeckte Arbeitslosigkeit: Discouraged Workers und Additional Workers auf einem dualen Arbeitsmarkt.....	87

2.4.2	Soziologische Theorien zu Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt	90
2.4.2.1	Die Sozialisationstheorie	90
2.4.2.2	Die Theorie zum „weiblichen Arbeitsvermögen“	92
2.4.3	Wichtigste aktuelle Rechtsvorschriften in der BRD und familienpolitische Leistungen.....	95
2.4.4	Das Gender Mainstreaming-Prinzip	99
2.5	Zusammenfassung	102
3.	FORSCHUNGSZIELE, FORSCHUNGSDESIGN UND METHODISCHES VORGEHEN.....	108
3.1	Forschungsleitende Fragen, Forschungsziele, Untersuchungsregion	109
3.2	Untersuchungsregion Baden-Württemberg	115
3.3	Untersuchungsgruppe	123
3.4	Datengewinnung und Datenerhebung.....	130
3.4.1	Quantitative Datengewinnung und -erhebung.....	131
3.4.1.1	Sekundärstatistische Analyse der Mikrozensusdaten ..	134
3.4.1.2	Verfahren der Deskriptiven uni-, bi- und multivariaten Analyse	139
3.4.2	Qualitative Datengewinnung über Interviews	141
3.4.2.1	Primärstatistische Analysemöglichkeiten	142
3.4.2.2	Operationalisierung, Durchführung, Analyse	145
4.	EMPIRIE	150
4.1	Baden-Württemberg 2008/2011 Bevölkerung und Erwerbsstatus.....	151
4.2	Erwerbsstatus und Staatsangehörigkeit 18- bis 59-jähriger Frauen in Baden-Württemberg 2008/2011	159
4.3	Untersuchungsgruppe Nichterwerbstätige und Erwerbstätige mit einem Beschäftigungsumfang bis zu 15 Arbeitsstunden/Woche	165
4.3.1	Erwerbsstatus nach Altersgruppen und Raumkategorien 2008/2011	166

4.3.2	Gründe der Nicht- und Teilzeiterwerbstätigkeit	168
4.3.3	Staatsangehörigkeit 2008/2011	177
4.3.4	Haushalt, Familie, Einkommenssituation 2008/2011	180
4.3.5	Allgemeine und spezifische Bildung	203
4.3.6	Erwerbsbeteiligung und berufliche Stellung	226
4.3.7	Der Faktor Diskriminierung	250
4.3.8	Die sozialpolitischen Wünsche der Frauen	252
5.	ZUSAMMENFASSUNG, DISKUSSION DER ERGEBNISSE UND HANDLUNGSOPTIONEN.....	257
5.1	Baden-Württemberg und die Untersuchungsgruppe	257
5.2	Theorien und Erklärungsansätze zur Frauenerwerbstätigkeit: ein kritischer Rückblick	271
5.3	Die Antworten auf die Forschungsfragen	276
6.	HANDLUNGSFELDER UND –OPTIONEN FÜR DIE ARBEITSMARKT- UND SOZIALPOLITIK.....	280
	LITERATURVERZEICHNIS	292
	VERZEICHNIS GESETZLICHER GRUNDLAGEN	308
	GLOSSAR.....	312
ANHANG I	Gesprächspartner, Schriftverkehr	323
ANHANG II	Quantitative Methodik	324
	Sekundärstatistische Auswertungen.....	324/elektr. Datenträger
ANHANG III	Tabellen und Grafiken der Analyse	328
ANHANG IV	Liste der Interviewteilnehmerinnen	330
	Sozioökonomische Parameter und Kernaussagen	elektr. Datenträger
ANHANG V	Qualitative Methodik: Das Experteninterview	331

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abb. 1: Grundgesetz, Artikel drei (Gleichheit).....	30
Abb. 2: Landkreise Baden-Württemberg und ausgewählte Landkreise der Untersuchung	138
Abb. 3: Ablauf der Qualitativen Analyse	149
Abb. 4: Bevölkerung in Baden-Württemberg 2008/2011 nach Erwerbsstatus, Geschlecht und Altersgruppen in Prozent.	152
Abb. 5: Nichterwerbstätigkeitsgründe 18- bis 59-jähriger Männer und Frauen in Baden-Württemberg 2008/2011 nach Altersgruppen in Prozent.	155
Abb. 6: Gründe für Teilzeiterwerbstätigkeit 18- bis 59-jähriger Männer und Frauen in Baden-Württemberg 2011 nach Altersgruppen in Prozent	158
Abb. 7: Wochenarbeitszeit 18- bis 59-jähriger erwerbs- und nichterwerbstätiger Frauen mit Erwerbstätigkeit innerhalb der Kreistypen in Baden-Württemberg 2008/2011 in Prozent.....	161
Abb. 8: Staatsangehörigkeit 18- bis 59-jähriger Frauen nach Erwerbsstatus innerhalb aggregierter Kreistypen Baden-Württembergs 2008/2011 in Prozent	164
Abb. 9: Erwerbs- und Nichterwerbstätigenquoten nach Altersgruppen und Raumkategorien in Baden-Württemberg 2008/2011 in Prozent.	167
Abb. 10: Nichterwerbstätigkeitsgründe 18- bis 59-jähriger Frauen nach Altersgruppen in Baden-Württemberg 2008/2011 in Prozent.	169
Abb. 11: Teilzeiterwerbstätigkeitsgründe bei 18- bis 59-jährigen Frauen nach Altersgruppen in Baden-Württemberg 2008/2011 in Prozent.	170
Abb. 12: Staatsangehörigkeit Erwerbs- und Nichterwerbstätiger nach Altersgruppen in Agglomerations- und verstädterten Räumen Baden-Württembergs 2008/2011 in Prozent	179
Abb. 13: Beruflicher Status des Haupteinkommensbeziehers bei erwerbs- und nichterwerbstätigen Frauen nach Altersgruppen in Agglomerations- und verstädterten Räumen Baden-Württembergs 2008/2011 in Prozent.....	182
Abb. 14: Haushaltsnettoeinkommen im Vormonat der Erhebung bei Erwerbs- und Nichterwerbstätigen nach Altersgruppen in verstädterten und Agglomerationsräumen in Baden-Württemberg 2008/2011 in Prozent ...	185

Abb. 15: Einkünfte erwerbs- und nichterwerbstätigen Frauen nach Altersgruppen in Agglomerations- und verstädterten Räumen Baden-Württembergs 2008/2011 in Prozent	187
Abb. 16: Versichertenanteil in der gesetzlichen Rentenversicherung (Berichtswoche) bei Erwerbs- und Nichterwerbstätigen nach Altersgruppen in verstädterten und Agglomerationsräumen Baden-Württembergs 2008/2011 in Prozent	190
Abb. 17: Familienstand: In fester Partnerschaft lebende/verheiratete erwerbs- und nichterwerbstätige Frauen nach Altersgruppen in Agglomerations- und verstädterten Räumen Baden-Württembergs 2008/2011 in Prozent	192
Abb. 18: Kinder pro Haushalt bei Erwerbs- und Nichterwerbstätigen. Frauen nach Altersgruppen in Agglomerations- und verstädterten Räumen Baden-Württembergs 2008/2011 in Prozent	194
Abb. 19: Haushaltsnettoeinkommen (Vormonat d. Befragung) und Kinderzahl/Haushalt bei erwerbs- und nichterwerbstätigen Frauen in Baden-Württemberg 2008/2011 in Prozent	196
Abb. 20: Höchster allgemeiner Schulabschluss bei erwerbs- und nichterwerbstätigen Frauen nach Altersgruppen in Agglomerations- und verstädterten Räumen Baden-Württembergs 2008/2011 in Prozent.....	205
Abb. 21: Höchster beruflicher Abschluss Erwerbs- und Nichterwerbstätiger nach Altersgruppen in Agglomerations- und verstädterten Räumen Baden-Württembergs 2008/2011 in Prozent	207
Abb. 22: Hauptfachrichtung des höchsten Ausbildungs-/Studien- abschlusses Erwerbs- und Nichterwerbstätiger nach Altersgruppen in Baden-Württemberg 2008/2011 in Prozent	210
Abb. 23: Hauptfachrichtung des höchsten Ausbildungs-/Studienabschlusses und frühere berufliche Stellung bei Nichterwerbstätigen in Baden-Württemberg 2008/2011 in Prozent	213
Abb. 24: Frühere Erwerbsbeteiligung bei Nichterwerbstätigen nach Altersgruppen in Agglomerations- u. verstädterten Räumen Baden-Württembergs 2008/2011 in Prozent	226

Abb. 25: Erwerbstätigkeit in der Berichtswoche bei Erwerbs- und Nichterwerbstätigen nach Altersgruppen in Baden-Württembergs 2008/2011 in Prozent.....	229
Abb. 26: Berufe (gegenwärtige Tätigkeit) erwerbs- und nichterwerbstätiger Frauen in Baden-Württemberg 2008/2011 in Prozent	236
Abb. 27: Früher ausgeübter Beruf bei heute Nichterwerbstätigen in Baden-Württemberg 2008/2011 in Prozent	237
Abb. 28: Art des Arbeitsvertrags bei erwerbs- und nichterwerbstätigen Frauen nach Altersgruppen in Agglomerations- und verstäderten Räumen Baden-Württembergs 2008/2011 in Prozent	240
Abb. 29: Geringfügige Beschäftigung bei Erwerbs- und Nichterwerbstätigen in Agglomerations- und verstäderten Räumen Baden-Württembergs 2008/2011 in Prozent	243
Abb. 30: Aktuelle berufliche Stellung Erwerbs- und Nichterwerbstätiger nach Altersgruppen in Agglomerations- und verstäderten Räumen Baden-Württembergs 2008/2011 in Prozent.....	245
Abb. 31: Handlungsoptionen Steuerpolitik und Sozialversicherung.....	287

TABELLENVERZEICHNIS

Tab. 1:	Nationale Messkonzepte zur Erfassung der Stillen Reserve	16
Tab. 2:	Unterschiede zwischen IAB- und Labour-Force-Konzept.....	19
Tab. 3:	Lebenskonzepte Jugendlicher 1988.....	34
Tab. 4 :	Formen der Auseinandersetzung mit Arbeits- und Arbeitsmarktsituation	35
Tab. 5:	Schulabgänger mit allgemein bildenden Abschlüssen in Baden-Württemberg seit 1990 nach Abschlussart und Geschlecht, Anteile der Mädchen bei den jeweiligen Abschlussarten in Prozent.....	40
Tab. 6:	Entwicklung der Voll- und Teilzeitbeschäftigung in Baden-Württemberg 1980-2002 und Differenz zu vorangegangenen Zeiträumen in Prozent.....	45
Tab. 7:	Quotenverteilungsplan Interviews.....	146
Tab. 8:	Bevölkerung nach Geschlecht, Altersgruppen und Erwerbsstatus in Agglomerations- und Verdichtungsräumen Baden-Württembergs 2008/2011 in Prozent.....	153
Tab. 9:	Staatsangehörigkeit Frauen mit Erwerbstätigkeit in Baden-Württemberg und Untersuchungsgruppe 2008/2011	178
Tab. 10:	Erwerbsstatus der Haupteinkommensbezieher im Haushalt 2008/2011 in Prozent	181
Tab. 11:	Haushaltsnettoeinkommen (Vormonat d. Befragung) und Personen über 65 Jahre in den Haushalten Erwerbs- und Nichterwerbstätiger in Baden-Württemberg 2008/2011 in Prozent	198
Tab. 12:	Hauptfachrichtung bei Erwerbs- und Nichterwerbstätigen nach beruflicher Stellung in Baden-Württemberg 2010/2011 in Prozent.....	215
Tab. 13:	Teilnahme an Lehrveranstaltungen der beruflichen und allgemeinen Weiterbildung bei Erwerbs- und Nichterwerbstätigen nach Altersgruppen in Agglomerations- und verstädterten Räumen Baden-Württembergs 2008/2011 in Prozent	217
Tab. 14:	Weiterbildungs-, Abitur- und FH-/Universitätsabschlussquoten bei Erwerbs- und Nichterwerbstätigen mit und ohne Kinder oder Personen über 65 Jahren im Haushalt in Baden-Württemberg 2008/2011.....	219

Tab. 15: Erworbenes Humankapital und Haushaltsnettoeinkommen (Monat vor der Erhebung) bei erwerbs- und nichterwerbstätigen Frauen in Baden-Württemberg 2008/2011 in Prozent.	221
Tab. 16: Spezifisches Humankapital der Interviewpartnerinnen, Tätigkeiten in Zeiträumen beruflicher Unterbrechung(en), Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen	223
Tab. 17: Berufliche Stellung in der letzten Tätigkeit nach Altersgruppen bei Nichterwerbstätigen in Baden-Württemberg 2008/2011 in Prozent.....	227
Tab. 18: Erwerbstyp von nichterwerbstätigen Frauen in Baden-Württemberg 2008/2011 nach dem Labour-Force-Konzept der ILO	231
Tab. 19: Wunsch nach mehr Arbeitsstunden bei erwerbs- und nichterwerbstätigen Frauen in Baden-Württemberg 2008/2011 in Prozent	233
Tab. 20: Befristungsgründe bei Erwerbs- und Nichterwerbstätigen nach Altersgruppen in Baden-Württemberg 2008/2011 in Prozent	241
Tab. 21.: Aktuelle berufliche Stellung bei Erwerbs- und Nichterwerbstätigen nach allgemeiner und beruflicher Bildungsquote und nach Weiterbildungsquote Baden-Württemberg 2008/2011	248
Tab. 22: Familienfrauen – ProAktiv. Qualifikationsnachweis	289

Tabellen im GLOSSAR

Siedlungsstrukturelle Kreistypen des BBSR - Baden-Württemberg 2009 (Auszug)	319
Wirtschaftszweige: Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ 2008)	321

Tabelle ANHANG III

Tabellen und Grafiken der Analyse	328
Auswertungen MZ: 2008/2011 A, 2008/2011 B, 2008/2011 C.....Elektron. Datenträger	

Tabelle ANHANG IV

Liste der Interviewteilerinnen	330
Sozioökonomische Parameter und Kernaussagen.....Elektron. Datenträger	

ABKÜRZUNGEN

AR hochv	hochverdichteter Agglomerationsraum
AR verd/LR	verdichteter Agglomerationsraum mit ländlichen Kreisen
Alg II	Arbeitslosengeld II
BA	Bundesagentur für Arbeit
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BMWA	Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit
BW	Baden-Württemberg
DIW	Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung
DSW	Deutsches Studentenwerk
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Dienststelle der BA
IfK	Institut für Konjunkturforschung (heute DIW)
IHK	Industrie- und Handelskammer
ILO	International Labour Organization
IZBB	Investitionsprogramm „Zukunft Bildung und Betreuung“
IREUS	Institut für Raumordnung und Entwicklungsplanung, Univ. Stuttgart
ISCO-08	International Standard Classification of Occupations 2008
KAPOVAZ	Kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit
Lkr	Landkreis
mdl.	Mündliche Mitteilung (telefonisch oder mündlich)
MfW BW	Ministerium für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg ...
MWK BW	Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg
OECD	Organisation for Economic Cooperation and Development (Organisation f. wirtschaftl. Zusammenarbeit u. Entwicklung)
SGB	Sozialgesetzbuch
SOEP	Sozioökonomisches Panel
SVR	Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (Gremium der sog. „Wirtschaftsweisen“)

VR hochv	hochverdichteter verstärterter Raum
VR verd/LR	verdichteter verstärterter Raum mit ländlichen Kreisen
WM BW	Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg
WZ	Wirtschaftszweige

1. EINFÜHRUNG

Die Idee zum Forschungsthema entstand im Verlauf der Entwicklungen 2008 bis 2010. Zunächst beklagte eine noch prosperierende Wirtschaft einen massiven Fachkräftemangel und umwarb Frauen und Mütter, im Beruf zu bleiben bzw. in den Beruf zurückzukehren. Dann jedoch, ab Ende 2008, mit Bekanntwerden enormer finanzieller Fehlspekulationen und dem Einsetzen massiver Auftragseinbrüche in der Wirtschaft, standen plötzlich zahlreiche Arbeitsplätze, auch mit Auswirkungen auf Arbeitsplätze in angegliederten Märkten, zur Disposition. Massenentlassungen von Männern und Frauen, vor allem im Maschinen- und Automobilbau, der Textilindustrie und dem Dienstleistungssektor, waren eine Frage der Zeit, der Firmenrücklagen und der eingeleiteten wirtschaftspolitischen Maßnahmen. Sozialpläne bestimmten, wer gehen musste und wer bleiben konnte. Davon betroffen waren mit an erster Stelle zahlreiche Teilzeitarbeitsplätze von Frauen. Indirekt waren dadurch auch häufig Familien, die auf ein zweites Einkommen angewiesen waren, da der Hauptverdiener die Kosten nicht alleine schultern konnte, Opfer dieser Entwicklungen. Die eingeleiteten Arbeitsmarktmaßnahmen in Bezug auf Vorruhestandsregelungen machten zudem ein weiteres Mal klar, dass viele Personen keine ausreichende Alterssicherung aufbauen konnten, betroffen waren auch hier wieder in aller erster Linie Frauen. Die Schreckgespenster von Altersarmut und Angewiesen sein auf Sozialhilfe griffen um sich, waren mithin nicht mehr wegzudiskutieren. Die schockierenden Enthüllungen in der Presse und auch die Erfahrungen im privaten und beruflichen Umfeld führten zum Entschluss, eine Forschungsarbeit zum Thema „Stille Reserve des Arbeitsmarktes“ und zu Frauen mit geringfügiger Beschäftigung aufzunehmen. Die Fragen, die sich aufdrängten, betrafen die Entlassungsgründe beruflich qualifizierter Frauen, bestehende Wiedereinstiegs-, Aufstiegs-, Weiter- und Fortbildungsmöglichkeiten, Fragen zu inadäquaten Beschäftigungsverhältnissen, vor allem als Anschlussbeschäftigung nach Beendigung einer sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit, sowie die Frage, wie es überhaupt zu einem vorübergehenden oder gar zu einem endgültigem Rückzug erwerbsfähiger Frauen in die Stille Reserve des Arbeitsmarktes kommt. Vor allem interessierte die Frage, welches berufliche und privat erworbene Humankapital der Wirtschaft bei einem Verbleib der Frauen in der Stillen Reserve des Arbeitsmarktes verloren geht und

unter welchen Bedingungen Frauen für den Arbeitsmarkt rekrutiert werden können. Die Existenz einer Stillen Reserve bei Frauen im erwerbsfähigen Alter, vor allem jenen mit Familienpflichten, zeigt, dass Untersuchungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiterhin notwendig sind.

Ebenso wesentlich sind Untersuchungen zum der Wirtschaft verloren gegangenen, weil nicht mehr abrufbaren Humankapital der Frauen sowie Untersuchungen zu räumlichen Disparitäten, welche auch im Zeitalter der digitalen Technik nicht wediskutiert werden können.

Aufgrund des schlechten Images der Familien- und Hausarbeit ist mithin ein Kampf zwischen Karriere und Kochtopf entbrannt, deren Opfer die Familien, die Kinder und die Alten sind. Und welche Wirksamkeit zeigt das schönste von Arbeitgebern ersonnene Gender Mainstreaming-Konzept, wenn Frauen mit Familie durch fehlende Betreuungsmöglichkeiten diese Angebote erst gar nicht umzusetzen, geschweige denn Karriere machen können oder andersherum betrachtet, wenn Frauen sich an Gender Mainstreaming-Maßnahmen nur dann beteiligen können, wenn sie frei von familiären Pflichten sind, also am besten erst gar keine haben?

Aufgrund dieser sehr komplexen Situation wird es als absolute Notwendigkeit angesehen, mit der vorliegenden Forschungsarbeit einen weiteren sozial- und wirtschaftspolitischen Beitrag für die Weiterentwicklung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen mit Familie und Frauen mit Familienwunsch zu leisten.

1.1 Ausgangssituation und Bedeutung der Stillen Reserve

Bereits zu Beginn der 1930er Jahre wurde anhand gegenläufiger Arbeitsmarktdaten zur Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit deutlich, dass eine statistisch nicht erfasste Menge an Arbeitskräften von einer bis zwei Millionen Personen vorhanden sein musste, die sog. „Stille Reserve des Arbeitsmarktes“. Zu diesem Zeitpunkt stellte man fest, dass die Summe der Erwerbslosen und der Erwerbspersonen in der amtlichen Arbeitsmarktstatistik nicht mit früher erhobenen Arbeitsmarktdaten übereinstimmte. Nach diesen Daten gab es mehr Erwerbstätige als aus den einige Jahre zuvor registrierten Arbeitslosenzahlen abzuleiten gewesen wären. Durch Überprüfung der Daten von Krankenversicherungen gelang es, eine gewisse Lücke beim Erwerbspersonenpotenzial zu identifizieren, verlässlich quantifizierbar war die Größe allerdings noch nicht und die Datenlage blieb offen. Angenommen wurde,

dass viele erwerbsfähige Personen nur unter bestimmten wirtschaftlichen Bedingungen reguläre steuer- und sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse eingehen und bei ungünstiger Lage wieder ausscheiden.

Mit den Wirtschaftskrisen ab Mitte der 1960er Jahre wurde das Thema erneut aktuell, insbesondere seit Beginn der 1970er Jahre, als zunehmend mehr Frauen auf den Arbeitsmarkt drängten. Auch hier zeigte sich an Hand verzerrter Arbeitsmarktdaten im Konjunkturverlauf, dass ein Teil der Arbeitskräfte bei schlechter Wirtschaftskonjunktur den Arbeitsmarkt verlassen haben musste ohne sich arbeitslos zu melden und bei guter Konjunktur teilweise zurückkehrte. Vor allem von Seiten des IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung) und des DIW (Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung) wurden ab dieser Zeit, trotz schwieriger Erfassungslage der sogenannten Nichterwerbstätigen, unterschiedliche Ansätze zur Quantifizierung und später auch zur Qualifizierung entwickelt. Nach Schätzungen des IAB lag die Größe der Stillen Reserve 1998 bei 2,6 Millionen Personen (HOLST 2000: 11ff), nach Schätzungen des DIW bei 2,4 Millionen Personen. Im Zuge dieser Entwicklungen wurden bestimmte Gruppen innerhalb der Stillen Reserve dem Arbeitsmarkt als mehr oder weniger nahe stehend zugeordnet. Schließlich wurde 2004 hochgerechnet, dass das rekrutierbare Arbeitskräftepotenzial in Deutschland bei mehr als einem Viertel aller Erwerbsfähigen im Alter von 15 bis 65 Jahren lag (vgl. FUCHS et al. 2005: 3, IAB-Kurzbericht), wobei Frauen zu diesem Zeitpunkt und bis heute immer noch deutlich häufiger von einem Verbleib in der Stillen Reserve des Arbeitsmarktes betroffen sind als Männer. Diese Quellen sollten für nach Fachkräften suchende Betriebe erschlossen werden und tatsächlich wurde bis in die jüngere Vergangenheit viel zur Verbesserung der Beschäftigungsmöglichkeiten unternommen, angefangen beim Thema Gleichberechtigung von Mann und Frau seit Beginn der 1970er Jahre, über Gesetzes- und Tarifänderungen bis hin zu flexiblen Arbeitszeitmodellen für Eltern, die es ermöglichen sollen, Beruf und Familie besser zu vereinbaren. Das tradierte Rollenverständnis sollte in diesem Zusammenhang eine zeitgemäße Erneuerung erfahren, was erfolgreich umgesetzt werden konnte. Die Quoten an Ausbildungsabschlüssen bei Mädchen und jungen Frauen sowie die Quoten erwerbstätiger Frauen mit Familie stiegen bis heute stetig an.

Durch die mittlerweile eingetretene, so nicht unbedingt prognostizierte Pluralisierung der Lebensentwürfe rücken diese Themen nun aber besonders in den öffentlichen Fokus, da zunehmend mehr Haushalte davon betroffen sind und die Veränderungen

neue Herausforderungen an Arbeitskraft, Bildung und soziale Netzwerke stellen. Ein sicherer Arbeitsplatz, eine gute allgemeine und spezifische Bildung sowie verlässliche soziale Beziehungen, gerne auch Netzwerke genannt, stellen bei diesen Entwicklungen eine unmittelbare Notwendigkeit dar, um den Alltag möglichst erfolgreich managen zu können.

Trotz aller erreichter Fortschritte in den Bereichen Bildung und Arbeitsmarkt sollte die bisherige Entwicklung in Wirtschaft und Gesellschaft jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie noch nicht erreicht ist. Auch kann nicht von einer vollständigen Gleichberechtigung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt gesprochen werden. Dies zeigt sich beispielsweise auch darin, dass nach wie vor zu wenig qualifizierte Frauen in Führungspositionen vertreten sind.

Wirtschaft und Politik sind gefordert, Bedingungen für Familien weiterzuentwickeln, die sowohl für die Arbeitswelt als auch für die Familien ohne Überlastungseffekte berufstätiger Eltern praktikabel sind. Familiengerecht heißt heute, dass Frauen, die sich auf Beruf und Karriere konzentrieren wollen, trotzdem nicht auf Kinder verzichten müssen, um für Arbeitgeber ökonomisch wertvoll zu bleiben.

Anderen Frauen, die sich der Familienarbeit aus unterschiedlichen Gründen voll widmen, kann das erworbene berufliche Humankapital, wie es durch heutige Berechnungen geschieht, nicht sukzessive je nach Ausfallzeit für den Arbeitsmarkt, abgesprochen werden, da privat wie beruflich erworbenes Know-how auch innerhalb der Familie eingesetzt wird. Die in diesem Bereich erworbenen Fähigkeiten stehen bestimmten beruflichen Kompetenzen in nichts nach und müssen neu bewertet werden, um einen optimierten beruflichen Wiedereinstieg zu ermöglichen.

Weitere Aspekte sind die heute im Vergleich zum letzten Jahrhundert nachweisbaren sehr guten Ausbildungsgrundlagen der jungen Frauen. Hier einerseits qualifizierte Ausbildung anzubieten, um andererseits später nur wenige Möglichkeiten zu schaffen, dieses Kapital auch nutzen zu können, dürfte als wirtschaftlicher Luxus zu bezeichnen sein, was bereits von SCHUBERT 1993 festgehalten wurde (SCHUBERT 1993: 56f). Es bleibt daher unverständlich, dass qualifizierte, erwerbsorientierte Frauen keine entsprechende Arbeit finden, während günstigere ausländische Arbeitskräfte mit näherungsweise ähnlicher Qualifikation und teilweise größeren Integrationshandicaps, die den ökonomischen Nutzen für die Wirtschaft durchaus fraglich werden lassen können, beschäftigt werden.

1.2 Zielsetzung der Arbeit

Diese vielschichtige aktuelle Ausgangsposition ist die Grundlage für die vorliegende Arbeit die sich in der Konsequenz mit der Ergründung des in der Stillen Reserve vorhandenen beruflichen wie privat erworbenen Humankapitals bei erwerbsfähigen, aber nicht erwerbstätigen oder nur auf Geringfügigkeitsbasis beschäftigten Frauen befasst. Themen, Analysen und Ergebnisse fokussieren die sozioökonomische und soziokulturelle Bedeutung des in diesem Teil der Stillen Reserve des Arbeitsmarktes schlummernden, aber nichtsdestotrotz vorhandenen Humankapitals.

Die Arbeit will einen Beitrag dazu leisten, dass die (heutige) Arbeit von „Nur-Hausfrauen“ und Frauen mit Erwerbstätigkeiten auf Geringfügigkeitsbasis prinzipiell nicht konträr zur Berufswelt gestellt und als weniger wertvoll betrachtet werden darf, da beide Bereiche voneinander abhängen. Haushalts- und Familiendienstleistungen werden als Produktionsfaktoren bis heute gesellschaftlich und ökonomisch stark unterbewertet. Das eingebrachte Humankapital muss heute höheren Anforderungen genügen als noch vor 100 Jahren, weshalb eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch heute keinesfalls automatisch gegeben ist und Frauen mit der Familiengründung sich zumindest zeitweise vom Arbeitsmarkt zurückziehen. Die Rückzugsgründe sind trotz Errichtung familienfreundlicher Arbeitsmöglichkeiten vielfältig. Untersucht wird deshalb auch, wie die Praxis zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus Sicht betroffener Frauen gesehen wird. Weitere forschungsleitende Fragen stellen sich zur zukünftigen Bewertung von Haushalts- und Familiendienstleistungen im Verhältnis zur Erwerbstätigkeit, zu möglichen und durchaus erwünschten bevölkerungspolitischen Konsequenzen sowie zur Neubewertung der Gründe der auf dem Arbeitsmarkt nicht in Erscheinung tretenden Personen im erwerbsfähigen Alter.

Ziel ist es, das sozioökonomische Kapital nichterwerbstätiger Frauen sowie jener Frauen, die lediglich auf Geringfügigkeitsbasis arbeiten können, zu analysieren und die Ergebnisse einer sozioökonomischen und soziokulturellen Bewertung zuzuführen. Aus dieser Bewertung werden einerseits Lösungsansätze für die Rekrutierung des vorhandenen Humankapitals für den Arbeitsmarkt abgeleitet und vorgestellt und andererseits Lösungsansätze für eigenständige soziale Sicherungssysteme während Familienzeiten ohne sozialversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit dargelegt. Die Lösungsansätze sollen dabei sowohl Perspektiven für

den Arbeitsmarkt als auch für den Arbeitsbereich der Haushalts- und Familiendienstleistungen bieten.

1.3 Aufbau der Arbeit

Kapitel zwei gibt zunächst einen Überblick zu Wirtschafts- und Sozialgeschichte ab Mitte des 18. Jhdt. bis zum Ende des zweiten Weltkriegs 1945, gefolgt von einer detaillierteren Darstellung der Entwicklungen nach 1945 bis ins Jahr 2010.

Die Entwicklungen nach 1945 greifen die Prozesse der zunehmenden Arbeitsmarktteilnahme nichterwerbstätiger Frauen sowie Themen rund um die konfliktbeladenen Prozesse in Bezug auf eine „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ auf. Vorgestellt werden die Erfassung und die wirtschaftliche Bedeutung der Stillen Reserve seit den 1930er Jahren, die Geschichte der Frauenerwerbstätigkeit in Deutschland, die aktuelle Situation der Frauen innerhalb der Familie, die Konfliktpotenziale für Familienfrauen mit Berufswunsch und die aktuellen gesellschaftlichen Anforderungen im Beruf. Notwendig erschien in diesem Zusammenhang auch ein Vergleich mit der Arbeitsmarktsituationen für Frauen mit Familienpflichten in anderen (europäischen) Ländern.

Der Frage nach Regelmäßigkeiten dieser gesellschaftlichen Prozesse wird in einem Kapitel zu soziologischen und ökonomischen Erklärungsansätzen und Theoriegebäude nachgegangen. Hier werden jene Theorien und Erklärungsansätze vorgestellt, die die Gründe der Frauenerwerbstätigkeit oder Frauennichterwerbstätigkeit am besten zu erklären vermögen.

Ein weiteres Kapitel widmet sich den steuerlichen und sozialpolitischen Rahmenbedingungen in Deutschland. Diese Bedingungen haben großen Einfluss auf die Frauenerwerbstätigkeit bzw. – um es allgemeiner zu sagen – auf die Erwerbstätigkeitsmöglichkeiten von Müttern und Vätern. Wie sieht es also heute mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus? Von den Entwicklungen in Deutschland wird der Fokus auf die wirtschafts-, sozialpolitischen und soziokulturellen Entwicklungen der für die Untersuchungen ausgewählten Region Baden-Württemberg gerichtet.

Kapitel drei stellt die forschungsleitenden Fragen, die Forschungsziele, die Untersuchungsregion, die Untersuchungsgruppe sowie den empirischen

Methodenkatalog und das für die Untersuchungen entwickelte Forschungsdesign zur Datengewinnung und Datenerhebung vor.

Nach Eingrenzung und Definition der Forschungsfragen und Forschungsziele wird der Fokus auf die Untersuchungsregion gelenkt. Einführend kommen allgemeine wirtschaftsgeographische Bedingungen als Initiatoren sozioökonomischer und soziokultureller Entwicklungen zur Sprache, gefolgt von der Darstellung der wichtigsten aktuellen sozioökonomischen Entwicklungen in Baden-Württemberg und den hier, auf Bundeslandebene, geltenden administrativen Regularien. Wie unterschiedlich die Lebensbedingungen innerhalb eines Bundeslandes sein können, wird am Beispiel räumlicher Disparitäten in Baden-Württemberg demonstriert.

Im nächsten Kapitel wird die Untersuchungsgruppe vorgestellt. Für diese wurden erwerbstätige Frauen mit einem Beschäftigungsumfang von weniger als 15 Arbeitsstunden/Woche und nichterwerbstätige Frauen mit und ohne Erwerbstätigkeit in Baden-Württemberg ausgewählt. Die seither hauptsächlich quantitativ erfassten Daten erlaubten bislang sukzessive einen Einblick in die Struktur des Arbeitskräftepotenzials nichterwerbstätiger und geringfügig erwerbstätiger Frauen, über das berufsspezifische und persönliche Humankapital und das damit mögliche Arbeitsmarktpotenzial dieser Gruppe sowie der Nichterwerbstätigen mit und ohne Arbeitsmarktnähe stehen tiefer gehende Erkenntnisse jedoch noch weitgehend aus. Weitere und vor allem auch neue Erkenntnisse sollten daher mit dem in der Arbeit vorgestellten Forschungsdesign gewonnen werden.

Da viele Frauen, trotz qualifizierter Ausbildung, Jobs auf Geringfügigkeitsbasis ausüben, wird ein Blick auf die geltenden steuer-, sozial- und arbeitsrechtlichen Beschäftigungsregelungen sowie auf die amtlichen Klassifikationen für Wirtschaftsbranchen und Berufe in Deutschland geworfen. Grundlagen der wirtschaftlichen Zuordnung der erlernten bzw. ausgeübten Berufe und Tätigkeiten bilden dabei die Berufs- und Wirtschaftszweigklassifikationen des Statistischen Bundesamtes, die kurzgefasst vorgestellt werden.

Das Forschungsdesign zur Datengewinnung und Datenerhebung bildet den Abschluss des dritten Kapitels. Hier werden sowohl die Suche nach geeigneten Datenquellen thematisiert als auch die Schwierigkeiten und Hürden, die mit der Datengewinnung und Datenerhebung verbunden waren, geschildert. Schwerpunktmäßig werden aus dem Methodenkanon das quantitative Forschungsdesign des Mikrozensus und die qualitativen Feldforschungsmethoden

von Interviews dargestellt und die Durchführung sowie die Untersuchungsbedingungen dargestellt. Die hierfür notwendige und umfangreiche quantitative Datengewinnung erfolgte überwiegend im Statistischen Landesamt Baden-Württemberg in Stuttgart. Zur Analyse räumlicher Disparitäten werden zudem Lageparameter von Landkreisen in die quantitative Analytik miteinbezogen. Qualitative Daten wurden über Leitfadeninterviews eruiert. Wie hochsensitiv das gesamte Thema rund um Haushalt und Familie ist, zeigte sich erst so richtig in den Interviews mit interessierten Familienfrauen. Die Interviews wurden aufgrund der Vertraulichkeit dann selbst und ohne Interviewpersonal durchgeführt.

In Kapitel vier erfolgt die Darstellung der Ergebnisse der eingesetzten quantitativen und qualitativen Methoden. Die Analyse der Mikrozensusdaten nimmt zuerst Baden-Württemberg als der gewählten Untersuchungsregion in den Fokus und zieht bei den Erwerbs- und Nichterwerbsparametern der Jahre 2008 und 2011 einen Vergleich der Entwicklungen bei Männer und Frauen.

Sodann richtet sich der Blick auf die Erwerbstätigkeit der erwerbsfähigen 18-59-jährigen Frauen in Baden-Württemberg (Anm. d. Verf.: Für den Forschungsansatz gewählte Altersbegrenzung). Analysiert werden Erwerbstätigkeiten mit einem Beschäftigungsumfang von mehr als 15 Wochenstunden, die i.d.R. sozialversicherungspflichtig sind, und Erwerbstätigkeiten mit weniger als 15 Wochenstunden Umfang, die i.d.R. nicht der Sozialversicherungspflicht unterliegen. In die Auswertungen fließen auch Faktoren der Herkunft als möglicher Einflussfaktor auf Erwerbs- und Nichterwerbstätigkeit ein.

Die Untersuchungsgruppe ist in diesen Rahmen eingebettet, grenzt sich aber sehr wohl durch ihre speziellen Umstände von der erwerbsfähigen Bevölkerung und auch von nichterwerbstätigen oder geringfügig beschäftigten, erwerbsfähigen Männern in Baden-Württemberg ab. Für die Analyse der Untersuchungsgruppe wurden ausgewählte Haushalts-, Erwerbs- und Bildungsindikatoren eingesetzt, die ein möglichst genaues Bild der Lebenssituation von nichterwerbstätigen Frauen und Frauen mit geringfügiger Beschäftigung zeichnen sollten.

Da sekundärstatistische Daten die Realität nicht vollständig abzubilden vermögen, wurden Interviews mit betroffenen Frauen geführt, die die sekundärstatistisch ermittelten Ergebnisse untermauern und ggf. auch vertiefte Erkenntnisse bringen sollten. In der Tat gab es überraschende Aussagen, die über den Mikrozensus so

nicht hätten erfasst werden können. Sie werden hier als anonymisierte Aussagen zu den bereits erwähnten Kernthemen Haushalts-, Erwerbs- und Bildungssituation abgebildet und sollten nachdenklich stimmen. Obwohl es sehr schwierig war, Interviewpartnerinnen zu diesem Thema zu rekrutieren, da vom Umfeld Repressalien befürchtet wurden, war gleichwohl die Motivation zur Teilnahme an der Befragung, beeindruckend hoch: Die Frauen wünschen sich für die Zukunft deutlich bessere Bedingungen, um Beruf und Familie vereinbaren zu können oder gegen Ende der Familienphase wieder in den Beruf zurückkehren zu können. Das Thema erwies sich als emotional hoch besetzt, und entsprechend umfangreich war das auszuwertende Material. Die Teilnahme war nicht zuletzt mit der Hoffnung auf Gehör bei den sozialpolitisch Verantwortlichen verbunden. Die Ergebnisse der quantitativen und qualitativen Analysen werden daher sinnvollerweise gemeinsam präsentiert.

In Kapitel fünf werden die Ergebnisse für Baden-Württemberg und die Untersuchungsgruppe zusammengefasst vorgestellt.

Inwiefern die zugrunde liegenden Theorien und Erklärungsansätze für die Frauenerwerbstätigkeit bzw. Frauennichterwerbstätigkeit heute noch stichhaltig sind und die Lebensbedingungen bei Frauen, vor allem bei jenen mit Familienpflichten, wirklich zu erklären vermögen, wird abschließend erörtert. Diskutiert werden die Relevanz ausgewählter soziologischer Theorien, die Relevanz der Theorie zum Humankapital in Haushalt und Familie und zum Humankapital auf dem Arbeitsmarkt, die Relevanz und Brisanz von Diskriminierungstheorien, Erklärungsansätze zur Arbeitsmarktsegmentation, Folgen nicht geglückter Arbeitsmarktintegration, sowie die Ergebnisse der seit vielen Jahren laufenden Gender Mainstreaming-Prozesse. Es wird sicher nicht überraschen, dass sich auch hier durch sozioökonomische wie soziokulturelle Prozesse Veränderungen ergeben haben und nicht mehr jede einstmals ersonnene Theorie und jeder Erklärungsansatz heute noch Gültigkeit besitzen kann.

Kapitel sechs widmet sich vor dem Hintergrund des bestehenden Fachkräftemangels in verschiedenen, auch von Frauen dominierten Branchen den unterschiedlichen Handlungsfeldern und Handlungsoptionen, um Frauen mit qualifizierter Ausbildung (wieder) in eine adäquate Erwerbstätigkeit zu bringen.

Wo besteht nach den in Kapitel vier und fünf vorgestellten Ergebnissen Handlungsbedarf? Genügt es, nur auf Seiten der Arbeitsmarktpolitik neue Optionen anzubieten oder nur mehr Kinderbetreuungseinrichtungen zu schaffen?

Für diese komplexen Zusammenhänge werden im Schlusskapitel Handlungsfelder und mögliche Handlungsoptionen vorgestellt, die als weitere Meilensteine bei der Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit dienen mögen. Es wird aber auch eine Konzeption für Familienfrauen in Kombination mit einem späteren beruflichen Wiedereinstieg vorgestellt.

Nach einer Betrachtung der Raumentwicklung im Nord-Süd-Vergleich sowie einer Darstellung des aktuellen Standes der wirtschafts- und sozialpolitischen Maßnahmen in Deutschland folgt die Darstellung der Handlungsfelder und der Handlungsoptionen für die Bereiche der Bildungspolitik, des Arbeitsmarktes, der familienorientierten Unternehmenspolitiken, der Betreuungsmodelle und der Steuer- und Sozialversicherungspolitik. Wie eine Neubewertung der Tätigkeiten von Familienfrauen oder „Nur-Hausfrauen“ in den Sozialversicherungssystemen aussehen könnte, wird in einem Kapitel zur Bewertung von Familienarbeit und Familienzeiten bei Nichterwerbstätigkeit vorgestellt, hier verbunden mit der Präsentation eines Qualifizierungsnachweises für Familienfrauen, welcher einen Wiedereinstieg in das Berufsleben erleichtern soll.

Abschließend werden mittel- und langfristige Auswirkungen sowie die sozioökonomischen Nutzen für die Gesellschaft diskutiert und bewertet.

Mit einem Fazit und Plädoyer zur Weiterentwicklung der Frauenerwerbstätigkeit schließt die Forschungsarbeit ab.

2. STILLE RESERVE UND NICHTERWERBSTÄTIGKEIT: ALLGEMEINE GRUNDLAGEN UND THEORETISCHE ERKLÄRUNGSANSÄTZE

Zur Hinführung auf das Forschungsthema werden in Teil zwei der Arbeit die Geschichte der Frauenerwerbstätigkeit, die aktuellen sozioökonomischen Entwicklungen und damit zusammenhängend die Bildung einer Stillen Reserve bei erwerbsfähigen Frauen im Alter zwischen 15 und 65 Jahren (vgl. FUCHS et al. 2005:3, IAB Kurzbericht) dargestellt. Zweck dieses von vielen Studien untermauerten Kapitels ist, dem Betrachter die diskrepanten Arbeitsmarkt- und Familiensituationen, mit denen sich Frauen seit langer Zeit auseinandersetzen müssen, in ihrer Komplexität und gesellschaftlichen Widersprüchlichkeit zu zeigen, die geschichtlichen wie aktuellen Diskussionen zur Gleichstellung der Frau und den Entwicklungsprozess bis heute zu hinterfragen.

Die Existenz einer Stillen Reserve insbesondere von Frauen im erwerbsfähigen Alter zeigt, dass eine Positionsbestimmung der heutigen Frauengenerationen, die Beruf und Familie vereinbaren wollen, dies aber aufgrund unterschiedlichster Faktoren nicht können oder dies unter bestimmten Umständen ablehnen, erneut notwendig ist. Im Rahmen der Arbeit werden somit qualitativ-strukturelle Aspekte – das berufliche wie privat erworbene Humankapital - und das Maß der Reaktivierbarkeit der Stillen Reserve bei bestehenden räumlichen Disparitäten als gegebene Voraussetzungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf analysiert.

Frauen sehen sich häufig vor die Wahl gestellt, entweder Familie zu haben oder eine Berufslaufbahn und eine Karriere zu verfolgen. Im besten Fall gelingt es, beides aufeinander abzustimmen, was aber eher als Ausnahme angesehen werden kann. Zu viele Erschwernisse bereits bei der Organisation von Familie und Beruf verhindern, dass viele Frauen mit Familie in größerem zeitlichem Umfang, und zwar mehr als nur auf Geringfügigkeitsbasis, beschäftigt sind. Ebenfalls unterbewertet wird die Qualität der Familienarbeit. Die Mehrfachbelastung wirkt sich mithin auf den leistbaren Umfang und die Qualität der Berufsarbeit aus.

Daher erstaunt es nicht, dass sich viele (verheiratete) Frauen mit der Gründung einer Familie auf die Haus- und Familienarbeit konzentrieren und für längere Zeit aus dem Erwerbsleben ausscheiden. In Deutschland sind sie als Hausfrau nicht mehr selbst steuer- und sozialversicherungspflichtig, sondern partizipieren an familienpolitischen Leistungen für Ehepaare. Hausfrauen, die nach Beendigung einer Beschäftigung und ggf. nach Beendigung des Bezugs von Arbeitslosengeld für längere Zeit aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden, werden in der amtlichen Statistik nicht erfasst und als nichterwerbstätig bezeichnet. Nichterwerbstätige werden als ruhendes Arbeitskräftepotenzial bzw. „Stille Reserve“ des Arbeitsmarktes betrachtet, da Personen dieser Gruppe unter für sie günstigen Bedingungen wieder auf dem Arbeitsmarkt aktiv werden können. Des Weiteren wird ein großer Teil der Stillen Reserve von Personen gestellt, die gerne arbeiten würden, aber keine adäquate Beschäftigung finden und sich aus dem Berufsleben zurückgezogen haben sowie von ausschließlich Haushalt und Familie versorgenden Personen. Von verschiedenen Institutionen wurde 1998 die Gesamtgröße der Stillen Reserve auf 1,8 bis 2,6 Millionen Personen geschätzt (AUTORENGEMEINSCHAFT 1999: 11, DIW 2000: 459), wobei Ehefrauen die größte Gruppe der statistisch nicht erfassten Personen bildeten.

Bleibt nun bei der Erhebung von Arbeitsmarktdaten ein Teil des Produktionsfaktors Arbeit, hier erwerbsfähige Personen in der Stillen Reserve, unberücksichtigt, kann die Kapazität einer Volkswirtschaft nicht genauer prognostiziert werden. Wirtschafts- und sozialpolitische Planungen gehen in der Folge beim effektiven Bedarf von niedrigeren Zahlen aus (vgl. HOLST 2000: 11ff.). Daher wurden seit Beginn der 1930er Jahren unterschiedliche Modelle zur Erfassung der Größe der Stillen Reserve entwickelt. Von zunehmendem wirtschaftlichem Interesse sind seither Aussagen zur Struktur und Reaktivierbarkeit der Stillen Reserve.

Für den Arbeitsmarkt stellt die Stille Reserve in Zeiten guter Wirtschaftskonjunktur eine wichtige Unterstützung dar, da arbeitsmarktnahe Gruppen von Nichterwerbstätigen auf den Arbeitsmarkt zurückkehren. Durch parallel ablaufende strukturelle Prozesse, die Arbeitskräfte freisetzen, fluktuieren Größe und Struktur der Stillen Reserve jedoch erheblich und Aussagen zu diesen Punkten sind folglich mit Unschärfen behaftet. Neben konjunkturellen Effekten sind für Frauen mit Familienaufgaben allerdings auch soziokulturelle Wertvorstellungen, räumliche Disparitäten sowie sozial- und arbeitsmarktpolitische Entwicklungen von erheblicher Relevanz.

Die Kapitel sind wie folgt aufgebaut: Kapitel 2.1 beschreibt zunächst die Entdeckung, Erfassung und die wirtschaftliche Bedeutung dieser Arbeitsmarktgruppe. Kapitel 2.2 widmet sich der Geschichte der Frauenerwerbstätigkeit in Deutschland ab dem 18. Jahrhundert unter den jeweiligen wirtschafts- und sozialpolitischen Rahmenbedingungen und den damit verbundenen Entwicklungen bis Ende 1945.

Kapitel 2.3 befasst sich mit der Situation der Frauen innerhalb der Familie von 1945 bis heute, den Familienstrukturen, Anforderungen im Beruf und den Entwicklungen in der Gesellschaft. Im Kontext des Spannungsfeldes Frau-Familie-Beruf werden unterschiedliche Entwicklungen zur Vereinbarkeit dieser Faktoren bei grundsätzlich bestehenden wie entstehenden Konfliktsituationen vorgestellt. Ausgehend von einer gesamtdeutschen Perspektive wird der Fokus auf die wirtschafts-, sozialpolitischen und soziokulturellen Entwicklungen und heutigen Rahmenbedingungen in Baden-Württemberg gerichtet.

Die in Kapitel 2.4 bis Unterkapitel 2.4.2 vorgestellten ökonomischen und soziologischen Erklärungsansätze und Theorien thematisieren mögliche Gründe für die spezielle Arbeits- und Alltagssituation bei berufstätigen wie nicht berufstätigen Frauen bzw. bei Frauen mit Familienaufgaben. Ebenfalls wichtig sind die heutigen Rechtsvorschriften, die bestimmte Strukturen in der Arbeitswelt und in den Familien fördern. Sie werden in gebotener Kürze in Kap. 2.4.3 vorgestellt. Abschließend wird in Kap. 2.4.4 der Blick auf den aktuellen, staatlich initiierten und geförderten Gender Mainstreaming-Prozess gerichtet, in dessen Verlauf Konzeptionen und Innovationen zu strukturellen Maßnahmen in der Arbeits- und Familienpolitik entwickelt und umgesetzt werden. Kapitel 2.5 fasst die seitherigen Erkenntnisse und Entwicklungen in Gesellschaft, Forschung und Politik zusammen.

2.1 Erfassung und Definitionen sowie Bedeutung der Stillen Reserve für den Arbeitsmarkt

In einem IAB-Kurzbericht titelten die Autoren „Die Stille Reserve gehört ins Bild vom Arbeitsmarkt“ (FUCHS et al. 2005:1). Diese heutige Einschätzung des IAB ist das Resultat verschiedener Entwicklungen seit den 1930er Jahren.

Nach der Weltwirtschaftskrise 1929/30 zeigte sich anhand gegenläufiger Daten bei den Erwerbstätigen- und Erwerbslosenzahlen, dass Arbeitskräftepotenziale existierten, die in der Arbeitsmarktstatistik nicht erfasst wurden (vgl. HOLST 2000:

23ff.). Datenanalysen des IfK (heute DIW) zeigten, dass die Abnahme der Arbeitnehmer die Zunahme der Arbeitslosen übertraf. Demographische Entwicklungen, saisonale Schwankungen oder weibliche Arbeitskräfte, die aufgrund von Ehestandsdarlehen heirateten und ab da als nicht erwerbstätig galten und nicht mehr in der Arbeitslosen- und Beschäftigtenstatistik mitgezählt wurden, erklärten nur einen Teil dieser Entwicklung. Zu diesem Zeitpunkt wurden statistisch lediglich sozialversicherungspflichtige Arbeiter erfasst, jedoch nicht die der Kranken- und Arbeitslosenversicherungspflicht nicht unterliegenden Angestellten und Beamten. Als 1932 mehr Arbeitskräfte (Erwerbstätige u. Arbeitslose) auf dem Arbeitsmarkt als 1929 waren, wurde gefolgert, dass die Arbeitslosenzahlen 1929 um diesen Betrag höher lagen als die Zahl der bei den Arbeitsämtern gemeldeten Fälle (vgl. IfK 1932a-d; 1932a: 38f; IfK 1933: 20). Eine Überprüfung der Krankenkassenstatistik zeigte, dass eine „latente“ Arbeitskräftereserve von ein bis zwei Millionen Personen existieren musste (vgl. IfK 1932b: 69), die weder bei den Arbeitsämtern arbeitslos gemeldet noch bei den Krankenkassen registriert waren (vgl. IfK 1932d: 102; HOLST 2000: 24). Nach Ansicht des IfK erwirtschafteten diese Personen sowie weitere nicht Unterstützungsberechtigte ihren Unterhalt auf anderen Wegen. Daher wurde damals diskutiert, ob der hierfür angewandte Begriff der „unsichtbaren Arbeitslosigkeit“ überhaupt zutreffend sei (vgl. IfK 1933: 20).

Mit den Wirtschaftskrisen der 1960er und insbesondere der 1970er und 1980er Jahre erlangte das Thema der Quantifizierung der Stillen Reserve erneut Aktualität, als mehr Frauen auf den Arbeitsmarkt drängten. Statt einer Arbeitslosenabnahme bei Zunahme der Erwerbstätigen stellte sich zu Beginn der 1970er Jahre eine Zunahme an Arbeitslosen bei gleichzeitiger Zunahme der Erwerbstätigen ein. Neben der weiter uneinheitlichen Entwicklung konnte gezeigt werden, dass ein Teil der Arbeitskräfte bei schlechter Wirtschaftskonjunktur den Arbeitsmarkt ohne Arbeitslosmeldung verlassen hatte, um bei guter Konjunktur wieder zurückzukehren. Bis Ende der 1990er-Jahre wurde vor allem bei 25- bis 50-jährigen westdeutschen Frauen eine steigende Erwerbsbeteiligung registriert. Frauen unter 25 Jahren waren zunehmend seltener erwerbstätig, da sie sich noch in der Ausbildung befanden. Über 50-Jährige waren nun etwas häufiger erwerbstätig als die Vorgängergenerationen. Bei den Männern führten ab Ende der 1970er Jahre längere Schul- und Ausbildungszeiten sowie Vorruhestandsregelungen zu einer leichten Abnahme bei den Erwerbstätigen bei ansonsten konstant hoher Erwerbsbeteiligung (vgl. HOLST 2000: 24ff.).

Insgesamt zeichneten sich deutliche Veränderungen im Erwerbsverhalten insbesondere bei westdeutschen Frauen seit den 1970er Jahren ab. Die Veränderungen waren sowohl konjunkturell als auch wirtschafts- und sozialpolitisch induziert, wie Kapitel 2.2 und 2.3 zeigen werden, und hatten auf die Größe und Zusammensetzung der Stillen Reserve erheblichen Einfluss.

2.1.1 Unterschiedliche nationale Messkonzepte und Definitionen

Um ein genaueres Bild zum gesamten Arbeitskräftepotenzial zu erhalten, wurden unterschiedliche Makroansätze entwickelt, die die Größe der Stillen Reserve indirekt ermittelten und Nichterwerbspersonen im erwerbsfähigen Alter mit einbezogen. Zu nennen ist vor allem das Ende der 1960er Jahre entwickelte Erwerbspersonenkonzept des IAB, der Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit. Das Erwerbspersonenpotenzial besteht hier aus erwerbsfähigen Personen im Alter von 15 bis 64 Jahren und setzt sich aus Erwerbstätigen, Arbeitslosen und der Stillen Reserve zusammen und ist wie folgt definiert: „Das Erwerbspersonenpotenzial wird definiert als die Gesamtheit der bei Hochkonjunktur am Arbeitsmarkt Arbeit nachfragenden Personen. Die Stille Reserve ist der Teil des Erwerbspersonenpotenzials, der statistisch auf dem „offiziellen“ Arbeitsmarkt nicht erfasst wird.“ (BRINKMANN et al. 1987: 387).

Um ein weiter differenzierteres Bild zu Größe und Struktur der Stillen Reserve zu erhalten, können seit 1997 Mikroansätze des DIW zur direkten Ermittlung der Stillen Reserve ergänzend herangezogen werden. Berechnungsgrundlagen bilden Daten aus Sozioökonomischen Panels (SOEP), die eine Quer- und Längsschnittanalyse des Nichterwerbspersonenpotenzials ermöglichen. Diese seit 1984 in West- und seit 1990 auch in Ostdeutschland in Umfragewellen ablaufenden, repräsentativen Stichproben erheben im Längsschnitt Daten zu den Themen Bevölkerung, Demographie, Arbeitsmarkt, Einkommen, Wohnen, Familie, Ehe und Gesundheit. Im Querschnitt werden Sonderthemen behandelt. Die Teilnahme ist freiwillig, wodurch es bspw. bei Umzug zu Antwortausfällen kommen kann. Die Daten lassen des Weiteren Rückschlüsse auf die Arbeitsmarktnähe von Personen in Stiller Reserve zu.

Ein weiteres Konzept der Wirtschaftsexperten des SACHVERSTÄNDIGENRATES ZUR BEGUTACHTUNG DER GESAMTWIRTSCHAFTLICHEN ENTWICKLUNG (SVR) errechnet die Größe der Stillen Reserve aus Zahlen zur registrierten, offenen

und zur sog. versteckten Arbeitslosigkeit. Für versteckt Arbeitslose gilt: „Eine Person ist verdeckt arbeitslos, wenn sie aufgrund eines bestimmten arbeitsmarktpolitischen Instruments oder einer sonstigen staatlichen Leistung nicht als registriert arbeitslos gilt, obwohl sie keiner Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt mit einem entsprechenden Markteinkommen nachgeht, wobei prinzipiell ein Arbeitsangebot unterstellt wird.“ Als versteckt arbeitslos werden Personen erfasst, die über Maßnahmen der BA in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, Fortbildung, Kurzarbeit, vorzeitigem Ruhestand sind oder Arbeitsförderungsleistungen nach SGB III beziehen und zum zweiten Arbeitsmarkt gezählt werden (SVR 2007: 504ff.). An Maßnahmen nicht interessierte und aus anderen Gründen nicht registrierte Personen wie etwa Hausfrauen oder Studenten werden nach diesem Konzept nicht erfasst.

Institution	Nationale Messkonzepte zur Erfassung der Stillen Reserve
DIW	Konzept und Schätzung auf der Basis von SOEP-Daten (hier: Darstellung Variante 1). Die Stille Reserve gesamt besteht aus nicht arbeitslos gemeldeten Personen mit Erwerbwunsch innerhalb der nächsten 5 Jahre und gliedert sich in: <ul style="list-style-type: none"> - Stark arbeitsmarktorientierte Stille Reserve (SAS), Erwerbwunsch sofort bis spätestens in einem Jahr. - Gemäßigt arbeitsmarktorientierte Stille Reserve (GAS), Erwerbwunsch in 2 bis 5 Jahren. Stille Reserve gesamt 1998 (16- bis 64-Jährige) in Deutschland: 1,8 Mio. Personen (untere Schätzgrenze rd. 1,2 Mio. Pers., obere Schätzgrenze rd. 2,4 Mio. Personen).
IAB (Bundes-agentur für Arbeit)	IAB-Schätzung (Ökonometrische Schätzung) der Stillen Reserve Stille Reserve gesamt gliedert sich in: <ul style="list-style-type: none"> - Stille Reserve im engeren Sinn: Personen, die ohne das Arbeitsamt einzuschalten, sofort Arbeit suchen, entmutigte Arbeitskräfte, Schüler/Studenten (Warteschleife Bildungssystem), Verrentete aus Arbeitsmarktgründen. - Stille Reserve im weiteren Sinn (Maßnahmen der BA zur Fort-, Weiterbildung, Umschulung, Wiedereingliederung, Gesundheitsmaßnahmen, Arbeitslose ab 58 Jahren. Vorruhestand a. Arbeitsmarktgründen. Die Stille Reserve wurde 1998 auf 2,6 Mio. Personen geschätzt.
SVR	SVR-Konzept der offenen und versteckten Arbeitslosigkeit. <ul style="list-style-type: none"> - Offene Arbeitslosigkeit bezieht sich auf registrierte Arbeitslose. - Verdeckte Arbeitslosigkeit Die Stille Reserve wurde nach diesem Konzept auf 1,9 Mio. Personen geschätzt.

Tab. 1: Nationale Messkonzepte zur Erfassung der Stillen Reserve. Darstellung nach DIW (2000: 459).

Bei einem Vergleich der Ergebnisse des DIW-Konzepts mit Schätzungen des IAB und Zahlen des SVR zeigten sich aufgrund unterschiedlicher Messkonzepte teils erhebliche Größenunterschiede (Tab. 1): Das DIW ermittelte für 1998 rd. 1,8 Mio.

Personen in der Stillen Reserve, das IAB ermittelte eine Gesamtgröße von rd. 2,6 Mio. Personen und das SVR-Konzept ermittelte 1,9 Mio. versteckt Arbeitslose.

Bei allen Konzepten ließ sich jedoch eine Abnahme der Stillen Reserve im Zeitraum 1996/1998 bei einem konstant hohen Niveau an Arbeitslosen feststellen. Das DIW konstatierte, dass es mehr Übergänge aus der Stillen Reserve als Übergänge aus der Arbeitslosigkeit auf den Arbeitsmarkt gegeben hat, die Stille Reserve somit eine hohe Arbeitsmarktrelevanz besitzt. Frauen stellten in Westdeutschland mit rd. 70%, in Ostdeutschland mit rd. 50% den größten Anteil an der Stillen Reserve, was vor allem in Westdeutschland auf eine starke Präsenz soziokultureller Normen hindeutete. Daher wurde angeregt, weitere Strukturmerkmale in die Untersuchungen einzubeziehen, da an Hand kontinuierlich erfasster Erwerbsbiographien davon auszugehen ist, dass Arbeitsmarktentwicklungen sowie die hohe Fluktuation bei der Stillen Reserve besser erklärt werden können (vgl. DIW 2000: 457ff.).

2.1.2 Bedeutung des internationalen Labour-Force-Konzeptes und des neuen IAB-Konzeptes für die Ermittlung der Erwerbsbeteiligung

Um internationale Arbeitsmarktvergleiche zu ermöglichen, entwickelte die International Labour Force Organization ILO 1982 das Labour-Force-Konzept zur Gliederung und Erfassung der nationalen Arbeitsmärkte. Diese Strukturdaten werden im Rahmen der Arbeitskräfteerhebung innerhalb des sog. Mikrozensus erhoben und durch das Statistische Bundesamt zur Verfügung gestellt.

Im Unterschied zum nationalen Messkonzept der Bundesagentur für Arbeit, welches Erwerbstätige und Erwerbslose nach den amtlich registrierten Zahlen ermittelt, basiert das Ergebnis der Arbeitskräfteerhebung auf einer Zufalls-Substichprobe des Mikrozensus mit nachfolgender Hochrechnung bzw. Schätzung der Population und kann daher von den nationalen Messkonzepten abweichen.

Der neueste Ansatz zur Erfassung der Stillen Reserve des IAB aus dem Jahr 2011 basiert auf dem Mikrozensuspanel 2001-2004. Der Mikrozensus ist eine seit 1957 laufende repräsentative Haushaltsbefragung (Einführung Westdeutschland 1957, Ostdeutschland 1991; s. GLOSSAR) und wird bei einem Prozent der deutschen Bevölkerung erhoben. Er erfasst demographische und sozioökonomische Daten, wodurch die statistische Analyse von Arbeitsmarktdaten ermöglicht wird. Durch die Teilnahmepflicht können repräsentative Daten zum Erwerbsverhalten der Bevölkerung sowohl im Längs- als auch Querschnitt gewonnen werden.

Das Erwerbspersonenpotenzial wird im Mikrozensus sowohl nach national gültigen als auch nach Kriterien des Labour-Force-Konzeptes erfasst. Zwischen dem nationalen Konzept des IAB und dem internationalen der ILO bestehen jedoch einige wesentliche Unterschiede:

Das **ILO-Konzept** unterteilt das Erwerbspersonenpotenzial in drei Gruppen: Erwerbstätige und Erwerbslose als aktiv tätige Personen des Arbeitsmarktes und Nichterwerbspersonen mit wenig bzw. ohne Arbeitsmarktnähe. Nationale Standards spielen keine Rolle, da es um den internationalen Arbeitsmarktvergleich geht.

Personen ab 15 Jahren werden im betreffenden Berichtszeitraum ab einer Stunde bezahlter Arbeit/Woche in einem Arbeitsverhältnis (inkl. Soldaten/-innen) als erwerbstätig betrachtet, ebenso Selbständige und mithelfende Familienangehörige. Als erwerbslos gilt, wer zwischen 15 und 74 Jahre alt ist, weniger als eine Std./Woche oder nicht gearbeitet hat, in den letzten vier Wochen aktiv nach einer Arbeitsstelle gesucht hat und innerhalb von zwei Wochen verfügbar ist. Künftiger Arbeitszeitumfang und Arbeitslosmeldung spielen dabei keine Rolle.

Nichterwerbspersonen sind weder erwerbstätig noch erwerbslos. Hierzu zählen arbeitsmarktnahe Nichterwerbspersonen, die Arbeit suchen, die Arbeit innerhalb zwei Wochen jedoch nicht aufnehmen können und Personen, die aus unterschiedlichen Gründen keine Arbeit suchen, aber gerne arbeiten würden und verfügbar wären, wozu entmutigte Personen oder versteckt Arbeitslose zählen (vgl. ILO 2013; vgl. STAT. BUNDESAMT 2012: Erläuterungen; s. GLOSSAR).

Die **BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT** (BA) gliedert das Erwerbspersonen- oder Arbeitskräftepotenzial von Personen im Alter von 15 bis 65 Jahren (Regelaltersgrenze 2011) in Erwerbstätige, Erwerbslose bzw. Arbeitslose und in die Stille Reserve. Zu den Erwerbstätigen zählen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit einem Beschäftigungsumfang von mehr als 15 Std./Woche, geringfügig Beschäftigte, Beamte, Richter und Soldaten als abhängig Beschäftigte sowie Selbstständige und mithelfende Familienangehörige. Erwerbslose Personen im Alter von 15 bis 65 Jahren (Altersgrenze flexibel) sind dann arbeitslos, wenn sie eine für den Lebensunterhalt unzureichende Beschäftigung mit weniger als 15 Std./Woche haben bzw. nicht erwerbstätig sind, sich arbeitslos gemeldet haben, eine Erwerbstätigkeit von mehr als 15 Std./Woche aktiv suchen und innerhalb von zwei Wochen verfügbar sind. Zur Stillen Reserve rechnen erwerbslose, verfügbare, aber nicht arbeitslos gemeldete Personen mit Arbeitswunsch. Des Weiteren zählen dazu

Personen, die die Arbeitssuche entmutigt aufgegeben haben, bei guter Arbeitsmarktlage aber wieder auf den Arbeitsmarkt zurückkehren würden, Personen in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und in Warteschleifen des Bildungs- und Ausbildungssystems und Personen, die aus Arbeitsmarktgründen vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind (vgl. BA 2011: 28ff.; vgl. BÖHM 2011: 6ff.).

Personen, die keine Tätigkeit mit Erwerbscharakter ausüben wie Kinder, Rentner und Nur-Hausfrauen (vgl. STAT. LANDESAMT BW 2008) oder suchen, zählen zu den Nichterwerbspersonen, welche bei der Schätzung der Stillen Reserve nicht mit einbezogen werden.

Unterschiede zwischen IAB- und Labour-Force-Konzept		
Erwerbsstatus	IAB- Konzept (Bundesagentur für Arbeit)	Labour-Force-Konzept (International Labour Organization)
Erwerbs-tätige	Alter 15–65 Jahre, abhängig Beschäftigte mit bzw. ohne Sozialversicherungspflicht; Selbständige und mithelfende Familienangehörige	Alter ab 15 Jahre, Erwerbstätigkeit ab einer Stunde Arbeitszeit/Woche (mit Arbeitsvertrag), inkl. Soldaten, Selbständige und mithelfende Familienangehörige
Erwerbs-lose	Alter 15 – 65 Jahre, Beschäftigungsumfang unter 15 Std./Woche bzw. keine Beschäftigung, aktive Arbeitssuche, innerhalb von zwei Wochen verfügbar, i.d.R. Arbeitslosmeldung bei der BA	Alter 15 – 74 Jahre, Erwerbstätigkeit von weniger als einer Std./Woche oder keine Erwerbstätigkeit, aktive Arbeitssuche in den letzten vier Wochen, innerhalb von zwei Wochen verfügbar
Stille Reserve	a) Stille Reserve in Maßnahmen, amtlich erfasst b) Stille Reserve im engeren Sinn (Schüler, Studenten, Verrentete, entmutigte Arbeitskräfte); keine amtliche Erfassung	
Nicht-erwerbs-personen	Personen mit geringer bzw. ohne Arbeitsmarktnähe, keine amtliche Erfassung	Nichterwerbspersonen, aktive Arbeitssuche, innerhalb zwei Wochen verfügbar; Nichterwerbspersonen, aktive Arbeitssuche, nicht in zwei Wochen verfügbar; Nichterwerbspersonen, keine aktive Suche nach Arbeit (hidden unemployment/discouraged/ggf. additional workers), keine bis sehr geringe Arbeitsmarktnähe, innerhalb zwei Wochen verfügbar

Tab. 2: Unterschiede zwischen IAB- und Labour-Force-Konzept.
Eigene Darstellung nach ILO 2013/BA 2011/STAT. LANDESAMT BW 2008

Das neue Konzept der IAB integriert weitere Positionen des Labour-Force-Konzeptes und trifft aufgrund der zur Verfügung stehenden Mikrozensus-Daten Aussagen zu Größe und Struktur der Stillen Reserve, wobei die Stille Reserve in „Stille Reserve in Maßnahmen“ und in die „Stille Reserve im engeren Sinn“ aufgeschlüsselt wird.

Personen der „Stillen Reserve in Maßnahmen“ können aufgrund der Meldepflicht in der amtlichen Statistik erfasst werden und werden neben den Arbeitslosen als Teil der Unterbeschäftigung ausgewiesen.

Die „Stille Reserve im engeren Sinn“ setzt sich aus vorzeitig Verrenteten, Schülern, Studenten und entmutigten Arbeitskräften zusammen. Sie wird in der Statistik der BA nicht erfasst, stellt im IAB-Konzept gleichwohl einen Teil des Erwerbspotenzials dar und kann bspw. über den Mikrozensus auf ihre Aussagen zur Arbeitsmarktnähe, die sich aus den Indikatoren Arbeitswunsch, Arbeitssuche und Verfügbarkeit ergibt, untersucht werden.

Die beiden Gruppen „Stille Reserve in Maßnahmen“ und „Stille Reserve im engeren Sinn“ bilden dabei die Differenz zum ILO-Konzept (vgl. BÖHM 2011: 6ff.). Da im Mikrozensus beide Messkonzepte berücksichtigt sind, entwickelte sich durch das erweiterte IAB-Konzept eine bessere internationale Vergleichsbasis (vgl. Tab. 2).

2.1.3 Größe und sozioökonomische Bedeutung der Stillen Reserve im engeren Sinn und der Gruppe der ausschließlich Nichterwerbstätigen

Nach den amtlichen Nachrichten der BA 2011 (BA 2011: 56) belief sich die Zahl der Personen in Stiller Reserve in Deutschland 2010 auf rd. 1.4 Mio. Personen, davon waren 465 000 Personen der Stillen Reserve im engeren Sinn zuzurechnen. Dabei dürften die anziehende Wirtschaftskonjunktur sowie differenziertere Messkonzepte zu einer Verringerung der Personenzahl in Stiller Reserve geführt haben.

Es gilt jedoch immer noch die Feststellung, dass die Gruppe der „Stillen Reserve im engeren Sinn“ aufgrund der Fluktuation in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse oder aus diesen wieder zurück in die Stille Reserve nach wie vor schwierig zu schätzen ist. Weiter kann durch das Berichtswochenkonzept des Mikrozensus, nach welchem relevant ist, ob in der Berichtswoche gegen Entgelt gearbeitet wurde, eine Verzerrung der Erwerbstätigenstruktur entstehen. Auch wird das Potenzial erwerbsfähiger Nichterwerbstätiger ohne Arbeitsmarktnähe im Konzept nicht berücksichtigt. FUCHS konstatierte 2002 (2002: 91f.), dass Erfassungs-

probleme auch durch nicht gemeldete, eigentlich versicherungspflichtige Tätigkeiten wie geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, entstehen. Die Erschwernisse vor allem bei der Ermittlung der Unterbeschäftigung führen folglich zu einer nicht realitätsgetreuen Größenschätzung der Stillen Reserve. Ebenso schwierig ist die Ermittlung der sozioökonomischen Bedeutung der Stillen Reserve, im Kontext der Arbeit vor allem jene der Stillen Reserve im engeren Sinn und der Gruppe der ausschließlich Nichterwerbstätigen. Sie erschließt sich näherungsweise, wenn statistische Daten zu Alter, Schul-/Berufsausbildung, Berufserfahrung, privat erworbenem Humankapital etwa durch Familien- und Haushaltsdienstleistungen Weiterbildung oder sozialem Engagement betrachtet werden. Eine Untersuchung des BMFSFJ 2003 zur Zeitverwendung der Deutschen zeigte, dass unbezahlte (Haushalts-)arbeiten etwa ein Fünftel des Tages einnehmen. Lag der Wert der Haushaltsproduktion (Güterproduktion u. unbezahlte Hausarbeit, ohne Güterverbrauch) 1992 noch bei 690 Mrd. €, war er 2002 auf rd. 820 Mrd. € angewachsen. Diese Bruttowertschöpfung kann als Maß für Haushaltsleistungen mit dem Bruttoinlandsprodukt verglichen werden. Auf dieser Vergleichsgrundlage wiesen Privathaushalte im Jahr 2001 eine Bruttowertschöpfung von ca. 40% des Bruttoinlandsprodukts auf (s. GLOSSAR), was etwa der Bruttowertschöpfung der deutschen Industrie (Produzierendes Gewerbe ohne Bausektor 472 Mrd. €) und der Bereiche Handel, Gastgewerbe und Verkehr (350 Mrd. €) zusammen entspricht (vgl. BMFSFJ/STAT. BUNDESAMT 2003: 11ff.). Diese Haushaltsproduktion wird bis heute i.d.R. von Frauen geleistet. Für diese Fürsorgetätigkeiten gilt ebenfalls bis heute, dass sie zwar einen hohen volkswirtschaftlichen Wert an sich darstellen, aber materiell wie immateriell kaum einen Bedeutungszuwachs erfahren haben.

Des Weiteren bestehen sozioökonomische und soziokulturelle Rahmenbedingungen, unter denen Beruf und Familie nicht bedingungslos, weder aus der Sicht von Vollzeithausfrauen noch aus der Sicht von Frauen mit Familie und Berufstätigkeit, vereinbar sind.

Das Problem der Rekrutierung qualifizierter Frauen aus der Stillen Reserve für den Arbeitsmarkt ist zudem vorwiegend ein westdeutsches. 2008 hatten westdeutsche Frauen zwischen 35 und 64 Jahren den größten Anteil in der Stillen Reserve im engeren Sinn, wobei die über 55-Jährigen die höchsten Quoten erreichten. Weiterhin besitzen zwei Drittel aller Frauen einen qualifizierten Berufsabschluss.

In Westdeutschland wird die höchste Quote an Berufsrückkehrerinnen bei den 35- bis 44-Jährigen registriert, in Ostdeutschland bei den 25- bis 34-Jährigen (vgl. BÖHM et al. 2011: 3f.). Sozioökonomische und soziokulturelle Rahmenbedingungen spielen demnach eine Schlüsselrolle bei der Rekrutierung vor allem weiblicher Arbeitskräfte. Personen der „Stillen Reserve im engeren Sinn“ und die im aktuellen IAB-Konzept nicht dargestellten Nichterwerbstätigen ohne Arbeitsmarktnähe sowie zusätzlich als Vergleichsgruppe Erwerbstätige mit einem Beschäftigungsumfang von unter 15 Stunden Arbeitszeit/Woche, die nach den Kriterien der BA bei der Unterbeschäftigung ausgewiesen werden, bilden die Grundlage dieser Arbeit. Erwerbstätige Frauen mit Beschäftigungsverhältnissen unter 15 Arbeitsstunden/Woche haben oft ähnliche Gründe, nicht in größerem Umfang erwerbs- oder berufstätig zu sein wie Nichterwerbstätige, weshalb der Faktor Unterbeschäftigung relativiert und die Gründe des Arbeitsmarktverhaltens erforscht werden müssen. Auf diese Arbeitsmarkt- bzw. Personengruppen und ihre Erfassung über den Mikrozensus wird im Methodenteil Kapitel drei detailliert eingegangen.

2.2 Wirtschafts- und sozialpolitische Rahmenbedingungen für erwerbs- und nichterwerbstätige Frauen

Die geschichtliche Entwicklung eines Landes zeigt generell in welcher Form politische, sozioökonomische und -kulturelle Faktoren und Normen das Verhalten innerhalb einer Gesellschaft prägen. Diese Faktoren wirken sich nachhaltig auf alle Wirtschafts- und Sozialsysteme eines Landes, einer Region und ihrer Bevölkerung aus. Politische Rahmenbedingungen fördern oder behindern wirtschaftliche Entwicklungen, welche wiederum in direktem Bezug zu Größe und Macht politischer und wirtschaftlicher Gruppierungen stehen.

Aus soziologischer Sicht sind gesellschaftliche Strukturen und Institutionen das Ergebnis zeitlich früher erfolgter sozialer Interaktionen, die lange Zeiten bestehen können und das Verhalten verschiedener Akteure in Bezug auf Reproduktion oder Wandel der Strukturen beeinflussen. Je divergenter soziokulturelle Entwicklungen mit wirtschaftlichen und politischen Prozessen verlaufen, desto schneller fallen Reformierungsprozesse auf fruchtbaren Boden (vgl. PFAU-EFFINGER 2000: 61ff.) und initiieren Veränderungen im sozioökonomischen, soziokulturellen und politischen Bereich mit Auswirkungen bis in das regionale und lokale Lebensumfeld der

Bevölkerung. So werden etwa soziale und kulturelle Leitbilder und Traditionen verändert oder gänzlich abgeschafft. Bei starken gesellschaftlichen Divergenzen werden auch Wirtschaft und Politik von der Transformation erfasst, sofern an überholten Überzeugungen wie etwa an geschlechterstereotypen Hierarchien festgehalten wird, die von der Bevölkerung nicht mehr akzeptiert werden.

Interessen wie Interessenskonflikte zwischen sozialen Gruppen sind in steter Bewegung und daher Aushandlungsprozessen unterworfen, um zu soziokulturell, sozioökonomisch und wirtschaftspolitisch tragfähigen Lösungen zu gelangen und um ein in weiten Teilen der Bevölkerung akzeptiertes gesellschaftliches Wertesystem zu generieren. In Bezug auf die umstrittene Frauenerwerbstätigkeit führten hier seit Ende des 19. Jh. teilweise heftige Debatten zu erheblichen sozialen und wirtschaftspolitischen Veränderungen, die bis heute anhalten.

Die Diskussionen zur Frauenerwerbstätigkeit und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie fanden im wiedervereinigten Deutschland durch den seit Mitte der 1990er Jahre zunehmenden Fachkräftemangel neue Nahrung.

Als Resultat wurde nun u.a. auch Frauenerwerbstätigkeit in Männerdomänen wie etwa im Maschinenbausektor gefördert. Die Wirtschaftskrisen der Jahre 2000/2001 und 2008/2009 mit starken Auftragseinbrüchen und zahlreichen Entlassungen unterbrachen diese Entwicklung lediglich. Anfang 2010 stand das Thema Fachkräftemangel wieder auf der Agenda der Betriebe. Politisch unterstützt wurden die Forderungen der Wirtschaft nach mehr Fachkräften etwa durch das Versprechen, Kinderbetreuungsangebote auszubauen, damit auch junge Mütter dem Arbeitsmarkt wieder zur Verfügung stehen können. Wie sich die Frauenerwerbstätigkeit vom Mittelalter bis heute entwickelte zeigen die nun folgenden Kapitel.

2.2.1 Wirtschafts- und sozialpolitische Bedingungen ab 18. Jahrhundert bis Ende 1945

Bis Ende des 18. Jahrhunderts waren Frauen innerhalb einer Wirtschaftsgemeinschaft, z.B. der Landwirtschaft, in der Produktion ebenso wichtig wie Männer. Haushaltsvorstand war jedoch immer der Mann. Frauen waren beruflich auch in Zünften wie etwa jene der Garmacherinnen organisiert. Gemischte Zünfte, die Jungen und Mädchen in die Ausbildung aufnahmen, bestanden ebenfalls. Im Verlauf der weiteren Entwicklung wurde die Zunftmitgliedschaft vom männlichen Geschlecht

abhängig gemacht, die Frauen beruflich ins Abseits gedrängt, sodass sie – ggf. nach erfolgter Minimalausbildung - als unqualifizierte bzw. gering qualifizierte Arbeitskräfte zur Verfügung standen. Da die Frauen mangels qualifizierter Ausbildung geringer entlohnt wurden, stemmten sich männliche Handwerker im 18./19. Jh. aufgrund der Konkurrenzsituation immer wieder gegen die gewerbliche Tätigkeit der Frauen (vgl. SCHLÜTER 1990: 12f.).

In der vorindustriellen Gesellschaft war die Arbeit von Mann und Frau räumlich und tätigkeitsbezogen stark ineinander verzahnt, so etwa bei der Arbeitsteilung auf landwirtschaftlichen Gütern. Mit dem Aufkommen neuer Technologien und Produktionsformen zu Beginn des 19. Jahrhunderts, bspw. bei der Textilherstellung für Manufakturen, änderte sich der Aufgabenzuschnitt für Mann und Frau. So entwickelte sich im Verlauf der Phase der Industriellen Revolution eine Arbeitsteilung in Hausarbeit und Berufsarbeit. Der Haushalt und die damit verbundenen Tätigkeiten wurden von den Betrieben, in denen man nun für Lohn arbeitete, abgekoppelt (vgl. OSTNER 1976: 30ff.). Wirtschaftliche Not zwang zudem große Teile ländlicher Bevölkerung zur Abwanderung in die Arbeit bietenden Manufakturen und Fabriken in den Städten. So waren etwa entlassene Landarbeiter zur Existenzsicherung gezwungen mit ihren Familien vom Land in die Stadt zu ziehen und in Fabriken für einen Minimallohn zu arbeiten. Vor allem in den Fabriken rekrutierten sich die Arbeitskräfte aus Männern, Frauen und Kindern. Hausarbeit musste in diesen Fällen zu anderen Zeiten verrichtet werden.

Während der Industrialisierungsphase stieg die Zahl der weiblichen Arbeiterinnen stark an. Üblich waren unqualifizierte Anlernertätigkeiten in der Leder-, Tuch-, Nahrungs- oder Zündholzindustrie. Die Frauen verdienten ca. ein Drittel weniger als die männlichen Kollegen bei gleicher Beschäftigung. Männern waren i.d.R. komplexere Tätigkeiten im Maschinenbau oder etwa in Kontoren vorbehalten.

Anders die Entwicklung in der Bürgerschaft: Auch hier war der Mann nun außer Haus tätig, Frau und Kinder blieben, da ökonomisch meist nicht notwendig, zu Hause und sorgten für die notwendigen häuslich-familiären Belange. In diesem Sinne erfolgte die „Ausbildung“ junger Mädchen. Die Arbeitsteilung beim Bürgertum avancierte zum gesellschaftlichen Leitbild und generierte eine neue Rollenzuweisung. Als typisch weibliche Eigenschaften wurden jetzt das Sorgen und Dienen angesehen.

Insgesamt waren geregelte Ausbildungsmöglichkeiten für Mädchen und Frauen jedoch bis Ende des 19. Jh. sehr eingeschränkt (vgl. BATZ 2001: 103ff.). Der Besuch

der Volksschule war noch bis weit ins 19. Jh. schulgeldpflichtig. Obwohl das Schulgeld in den verschiedenen Ländern nach und nach abgeschafft wurde, stiegen die Schülerzahlen, insbesondere die der Schülerinnen, aber kaum an, da Kinder und Jugendliche als Arbeitskräfte in der Landwirtschaft und bei der Heimarbeit benötigt wurden oder zur Arbeit in die „Fabrik“ geschickt wurden. Höhere Mädchenschulen waren kostenpflichtig und wurden nahezu ausnahmslos von Mädchen der sozial besser gestellten, zahlungskräftigeren Bürgerschaft besucht (vgl. HOHN 1997: 13ff.). Unter Wilhelm Adolf Lette, preußischer Abgeordneter und Vorsitzender des „Centralverbands für das Wohl der Arbeiter-Classen“ in Berlin erfolgte 1866 die Gründung des *Vereins zur Förderung der Erwerbsfähigkeit des weiblichen Geschlechts*. Der später als „Lette-Verein“ bekannt gewordene Verein begründete bspw. Handels- und Gewerbeschulen, eine Buchbinderanstalt oder eine Kunsthandarbeitsschule für Mädchen bürgerlicher Herkunft wie für Mädchen der Arbeiterschicht. In den 1890er Jahren wurden von weiteren Bildungs- und Erwerbsvereinen Anstrengungen unternommen, alle Ausbildungsberufe für Frauen zu öffnen. Dies führte zu einer Bewusstmachung des Bildungsbedarfs bei jungen Frauen aller Klassen, zunächst jedoch ohne weitere bildungspolitische Regelungen und Etablierung öffentlich zugänglicher Bildungseinrichtungen für die Frauen. In eingeschränktem Maß profitierten von der beschriebenen Entwicklung meist Töchter bürgerlicher Kreise (vgl. SCHLÜTER 1990: 15ff.).

Während des ersten Weltkrieges kam es aufgrund der unsicheren wirtschaftlichen Situation vieler deutscher Betriebe zu Massenentlassungen in der so genannten „Friedensindustrie“, bspw. in der Bekleidungsindustrie. Infolge der Massenarbeitslosigkeit drängten viele Frauen aus rein existentiellen Gründen in die wachsende Rüstungsindustrie, da die Männer zum Militär eingezogen worden waren. Im Kriegsverlauf wuchs der Arbeitskräftebedarf in der Rüstungsindustrie durch den extremen Verbrauch an Rüstungsgütern enorm und führte zur Zwangsrekrutierung von Frauen für die Rüstungsproduktion und für die Landwirtschaft. Frauen ersetzen dabei männliche Arbeitskräfte in qualifizierten Bereichen, z.B. im Maschinenbau, in der Elektroindustrie, in Metallberufen oder in der chemischen Industrie.

Nach Ende des ersten Weltkrieges läuteten die Novemberrevolution 1918 und die im Versailler Friedensvertrag geforderten Reparationszahlungen die Auseinandersetzungen um eine politische Neugestaltung von Staat, Wirtschaft und Gesellschaft im Sinne einer sozialen Demokratie ein. In den ersten Jahren der Weimarer Republik

wurde die Inflation durch die Reparationszahlungen und die Ruhrgebietsbesetzung 1923 angeheizt und brachte erneut breite Bevölkerungsschichten in Existenznöte. Durch die Demobilisation fanden sich heimkehrende Soldaten zudem von Frauen von ihren Arbeitsplätzen verdrängt. Es entwickelten sich massive gesellschaftspolitische Konflikte, weil die Frauen während des Krieges in Männerdomänen eingedrungen waren, qualifizierte Arbeit verrichteten und, vor allem in Bezug auf die angelernten Fabrikarbeiterinnen, die billigeren Arbeitskräfte waren. Neue politische Richtlinien sahen daher eine sozialverträgliche Entlassung dieser Frauen nach dem Grad ihrer Existenzsicherung vor. Mit Hilfe von Auslandskrediten und der Einführung der „Rentenmark“ 1924 stabilisierte sich die deutsche Wirtschaft bis 1926 und erreichte Zuwachsraten wie in Vorkriegszeiten.

Die Weltwirtschaftskrise 1929 läutete das Ende des Aufschwungs ein und führte erneut zu Massenarbeitslosigkeit, die nun auch bürgerliche Kreise erfasste und die Erwerbstätigkeit bürgerlicher Frauen erforderlich machte. Hier traf es vor allem Kriegswitwen, Ledige und allein erziehende Mütter (vgl. BAJOHR 1979: 161ff.).

Vor diesem wirtschaftspolitischen Hintergrund wurde Adolf Hitler am 30. Januar 1933 zum Reichskanzler berufen. Mit der Neuwahl des Reichstages am 5. März 1933 erreichte die NSDAP (43,9% d. Stimmen) mit der DNVP (8,0% d. Stimmen) die parlamentarische Mehrheit. Unter den Nationalsozialisten wurde durch „Gleichschaltung“ ein zentralisierter, totalitärer Staat errichtet. Zum ideologischen Überbau zählte eine Rassenideologie, die eine Vermischung sog. „nicht - arischen“ Blutes mit „arischem“ verbot. Deutsche Frauen hatten sich ihrer eigentlichen Bestimmung, nämlich jener der Fortpflanzung und Aufzucht der germanischen Rasse, zu widmen (vgl. BATZ 2000: 135). Für die wenigen aus privilegierten, liberaleren Kreisen stammenden Frauen, die in Wissenschaft und Lehre arbeiteten, wurden berufliche Einschränkungen und Verbote erlassen (vgl. METZ-GÖCKEL 1990: 121).

Leitbilder zwischen 1939 und 1945 waren vor allem die Soldatenfrau und Kriegermutter (vgl. PANZER 1993: 241ff.). BLOCH (1970: 109) schreibt hierzu: „Die Wegschaffung der Frau vom Arbeitsmarkt, die Frau im Haus, bildete einen Teil der Patentlösung, die Hitler gegen die Arbeitslosigkeit erfunden hatte“. Wesentliche Ziele waren Bevölkerungswachstum im nationalsozialistischen Sinne und die Verringerung der Arbeitslosenzahlen. Die Berufung zur Ehefrau und Mutter als höchstes weibliches Gut wurde über entsprechende Propaganda hochgehalten und zeigte durch die Nürnberger Gesetze zu den sog. Mischehen bald Wirkung (vgl. BLOCH

1970: 109ff., „Gesetz zum Schutze des deutschen Blutes und der deutschen Ehre“, RGBl. I 1935, S. 1146). Der Aufschwung der Weltwirtschaft nach 1933 und das „Gesetz zur Verminderung der Arbeitslosigkeit“ vom 1. Juni 1933 (RGBl. I, 1933: 323, z.B. Autobahn-/Kasernenausbau) führten zu einem deutlichen Rückgang der Arbeitslosenzahlen. Weibliche Arbeitskräfte sollten mit Hilfe des Gesetzes in die Hauswirtschaft überführt werden (vgl. PANZER 1993: 275). Über Familien-, Hausarbeit und Landwirtschaft sollten sich Frauen beruflich verwirklichen.

Ehefrauen mussten sich u.U. dem Gesetz vom 30. Mai 1932 (RGBl. I, 1932: 245f., „Gesetz über die Rechtsstellung der weiblichen Beamten“, sog. „Doppelverdienerkampagne“) fügen, welches u.a. besagte, dass die Ehefrau ihre Berufstätigkeit aufgeben musste, wenn das Einkommen des Ehemannes als ausreichend angesehen wurde (vgl. BATZ 2000: 136ff.). Die Wirksamkeit der Maßnahmen zeigte sich in einem anteilmäßigen Rückgang der Frauen an allen Erwerbstätigen (vgl. JURCZYK 1977: 54f.).

Dies änderte sich im Zuge der steigenden Rüstungsproduktion ab 1937 erneut, insbesondere der Anteil der verheirateten Frauen und Mütter bei den weiblichen Erwerbstätigen stieg von 35% in 1933 auf 41% bis 1939 an (PANZER 1993: 279).

Durch die „Meldepflichtverordnung“ von Januar 1943 wurden Frauen im Alter von 17 bis 45 Jahren, die sich nicht in Ausbildung befanden oder Kinder zu erziehen hatten, zur Arbeit zwangsverpflichtet. In Konzentrationslagern inhaftierte deutsche Frauen wurden zur Fabrikarbeit herangezogen (vgl. BATZ 2000: 138ff.).

Die Frauen arbeiteten unter ungünstigsten Arbeitsbedingungen bei einem Lohnniveau, das ca. ein Drittel unter dem der verbliebenen männlichen Kollegen lag. Politisch wurde das Lohndumping damit begründet, dass Unzuträglichkeiten innerhalb der Familie zu vermeiden seien (BAJOHR 1979: 60). Wochenarbeitszeiten bis zu 72 Stunden, enge Arbeitsräume oder unzureichende Arbeitsplatzschutzmaßnahmen lassen die Arbeitsbedingungen qualifiziert wie unqualifiziert arbeitender Frauen erahnen. Zwangsverpflichtete Frauen und Männer besetzter Gebiete wurden entrechtet, in Lager verbracht und arbeiteten bei dürftiger Verpflegung für Minimallöhne (vgl. BAJOHR 1979: 279ff.).

Trotz gegenteiliger Beweise gerade während des zweiten Weltkrieges wurde 1951 erneut von Juristen die Meinung vertreten, dass Frauen aufgrund ihres Geschlechts nicht die gleiche Leistung erbringen könnten wie ihre männlichen Kollegen, was sich

für die Betriebe etwa in Ausfallzeiten durch Schwangerschaft, Kindererziehung und anderen häuslichen Problemen zeigen würde (vgl. WINTER 1998: 34ff.).

2.2.2 Wirtschafts- und sozialpolitische Bedingungen nach 1945

Seit den 1960er Jahren stieg der Anteil an berufstätigen Frauen, die nicht aus Existenzgründen arbeiten mussten, stetig an. Einerseits spielten Frauenbewegungen, die für mehr persönliche und berufliche Selbstbestimmung der Frauen stritten, eine große Rolle, andererseits hatten Frauen mit der Einführung der Antibabypille am 01.06.1961 (BMFSFJ 2001) nun die Möglichkeit, ihre Lebens- und Familienplanung aktiv zu steuern. In der Folge sank die statistisch errechnete Zahl lebend geborener Kinder pro Frau von 2,36 in Westdeutschland im Jahr 1960 auf 1,45 Kinder im Jahr 1990. Die zusammengefasste Geburtenziffer im 1990 wieder vereinigten Deutschland betrug im Jahr 2005 1,34 Kinder pro Frau (GESIS 2009).

Ende der 1950er Jahre (vgl. DAHRENDORF 1957: 63ff.) bis in die 1970er Jahre existierten für Mädchen und Jungen aber immer noch massive Unterschiede bei der Nutzung vorhandener Bildungschancen, was MÜLLER und MAYER (1976: 15ff.) in einer Untersuchung für die BRD belegten. Die Gegebenheiten im Bildungssystem ließen den Schluss zu, dass Selektion nach sozioökonomischen und soziokulturellen Faktoren erfolgt. Maßnahmen zur Verbesserung der Bildungschancen wurden durch Koedukation und Angleichung des Wissensangebotes u.a. durch die Einführung von Stipendien für Schülerinnen und Schüler aller sozialen Schichten erreicht, sodass auch Mädchen Berufsabschlüsse erlangen konnten. Die Zahl der ungelerten Arbeitskräfte sank drastisch und bestätigte den Erfolg der Maßnahmen (vgl. BECKGERNSHEIM 1983: 311ff.). Für die Zeit nach dem zweiten Weltkrieg bis Anfang der 1970er Jahre wurde aber auch belegt, dass Eltern und junge Frauen immer noch nicht in gleicher Weise in Ausbildungen investierten wie junge Männer. Die Ausbildungsdauer war bei den Töchtern nun zwar etwas länger, reichte jedoch immer noch nicht an jene der Söhne heran. Die Gründe waren vor allem im traditionellen Rollenverständnis, einer geringeren wirtschaftlichen Ertragskraft und ungünstigeren beruflichen Karriereaussichten trotz gleicher Qualifikation zu suchen (vgl. HANDL 1988: 147, 148). Zusammenfassend kann gesagt werden, dass sich das Bildungsdefizit junger Frauen seither verringert hat und sich im Vergleich mit der Müttergeneration Bildungszuwächse und Karrierevorteile entwickelten. Das geringe

Interesse an mathematisch-naturwissenschaftlichen Bereichen kann als Relikt dieser Entwicklung interpretiert werden, da viele Mädchen und Frauen nach wie vor sprachlich und sozial orientierte Ausbildungen favorisierten (vgl. BATZ 2001: 107).

2.2.2.1 Gesetzgebung, Frauenbewegungen und ein neues Selbstverständnis der Frau

Noch 1949 wurde Artikel 3 im damals verabschiedeten Grundgesetztext juristisch dergestalt interpretiert, dass die primäre Aufgabe der Frau in der Haushaltsführung liege und eine Berufstätigkeit außer Haus allenfalls sekundär wäre.

1957 wurde diese Interpretation im „Ersten Gleichberechtigungsgesetz“ im Bürgerlichen Gesetzbuch verankert. In § 1356 (1) BGB (1957: 724f.) wurde festgelegt, dass die Frau grundsätzlich in dem Umfang am Berufsleben teilnehmen konnte wie es die Pflichten als Ehefrau und Mutter erlaubten. Die Frau war dann zur Erwerbstätigkeit aufgefordert, wenn dies branchenüblich (etwa Gewerbetreibende) war oder wenn das Einkommen des Mannes nicht ausreichte.

SCHMALZ-JACOBSEN (1991: 47) schrieb dazu: „In der konservativen Gründungsphase unserer Republik, in den Adenauer- und Wirtschaftswunderjahren, hatten Frauen Ehefrauen und Mütter zu sein, die ihrem Mann ein behagliches Heim schufen, sich um die Kinder kümmerten und charmante Gastgeberinnen für die Geschäftsfreunde ihres Mannes abgaben. Die berufstätige Frau gab es natürlich – aber ihre Anerkennung hielt sich in engen Grenzen.“

Aufgrund des männlichen Fachkräftemangels in der Metallbranche wurden zu Beginn der 1960er Jahre auch Frauen als unqualifizierte Arbeitskräfte eingestellt. Während der Rezession 1967/68 mussten zuerst diese Arbeiterinnen die Plätze wieder räumen.

Nach einer wirtschaftlich positiven Entwicklung bis 1970, die neue (Frauen-)Arbeitsplätze schuf, ereignete sich vor dem Hintergrund der Massenarbeitslosigkeit 1974/75 erneut dasselbe. Weitere technische Entwicklungen machten in den folgenden Jahren viele Arbeitsplätze, die mit unqualifizierten weiblichen Arbeitskräften besetzt waren, zunichte (vgl. BEDNARZ-BRAUN 1991: 167ff.).

Die Frauenbewegung Anfang der 1970er Jahre, in erster Linie von gut ausgebildeten Frauen der mittleren und oberen Mittelschichten initiiert, riefen eine sozialpolitische

Diskussion zur gesellschaftlichen Rolle der Frau ins Leben. Tradierte Rollenvorstellungen innerhalb der Gesellschaft wurden angeprangert und Anerkennung sowie Gleichberechtigung im beruflichen wie privaten Sektor - wie im Grundgesetz nach Art. 3, Abs. 2 niedergelegt – gefordert (vgl. PFAU-EFFINGER 2000: 142f., Abb. 3).

Artikel 3 [Gleichheit]

- (1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.
- (2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.
- (3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

Abb. 1: Grundgesetz, Artikel drei (Gleichheit). Quelle: PIEROTH/JARASS 2002: 98-151.

Dies bedeutete: weg von einer dienenden, altruistischen Mentalität und hin zu Chancengleichheit, eigener Identität und selbst bestimmten Entwicklungsmöglichkeiten. Die neuen Handlungsspielräume empfanden viele Frauen als Befreiung von ökonomischen Abhängigkeiten und gesellschaftlich zugedachten Funktionen. Frauen der sog. „68er-Generation“ entwickelten ein anderes Rollenverständnis und Mädchen fanden seit dieser Zeit bessere Ausbildungsbedingungen vor und konnten eigenständige Lebensentwürfe entwickeln.

Seitens der damaligen EG wurden 1976, ausgehend von der Gleichbehandlungsrichtlinie 76/207/EWG (RAT D. EUROP. GEMEINSCHAFT 1976: 40ff.), Richtlinien zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen bezüglich der Beschäftigung, Berufsausbildung, des beruflichen Aufstiegs und der Arbeitsbedingungen erlassen, die in nationales Recht umzusetzen waren. Diese Grundsätze wurden in das BGB eingearbeitet (vgl. WINTER 1998: 81ff.) und finden heute ihre Anwendung über das „Gesetz zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung“ vom 14.08.2006 (BGBl. I, 2006: 1897). 1979 wurden außerdem in einem UN-Übereinkommen die Frauenrechte auf internationaler Ebene gestärkt und gefordert, Diskriminierungen jeder Art auf staatlicher Ebene wirksam entgegenzutreten (vgl. BMFSFJ 2007: 20ff.).

1976 wurde das Ehe- und Familienrecht reformiert, Ehepartner sind seither gleichberechtigt und regeln Erwerbstätigkeit und Haushaltsführung in gegenseitigem Einvernehmen (BGB 1977; § 1356 BGB 1976).

Das neue Recht konnte, musste aber nicht, innerhalb der zunehmend kleiner werdenden Familien umgesetzt werden. Dies wurde anhand des Berichts der Enquete-Kommission des Deutschen Bundestages deutlich, die 1980 im Bericht „Frau und Gesellschaft“ nachfolgende Tatsachen feststellte und folgerichtig für die Erweiterung des gesellschaftlichen Wirkungsradius der Frau eintrat (DEUTSCHER BUNDESTAG 1981: 52f.; EBEL, 1991: 27f.):

- „Die Isolation der Kleinfamilie kann vor allem die Frau in gesellschaftliche und personale Desorientierung geraten lassen,
- die Verlagerung ursprünglich familiärer Aufgaben auf öffentliche und private Dienstleistungen mindert Kenntnisse, Bildungsmotivation, Erfahrung und das Gefühl einer erfüllten Lebensaufgabe,
- Funktionsverlust und damit verbundene Aufgabenminderung können zu verstärkter wirtschaftlicher Abhängigkeit der Hausfrau führen. Das Gleichgewicht zwischen dem Wert ihrer Tätigkeit und dem für sie aufgewendeten Unterhalt ist gestört,
- die Betätigung ist einseitig auf den innerfamiliären Bereich ausgerichtet, der Kontakt zur sozialen Umwelt eingeschränkt,
- die zeitliche und persönliche Beanspruchung der Hausfrau steht nicht mehr in einem ausgewogenen Verhältnis zu ihren Betätigungswünschen und Fähigkeiten,
- die Aufgabenminderung beeinträchtigt das Selbstwertgefühl und verringert die soziale Anerkennung der Hausfrau,
- die Verlagerung bestimmter Funktionen der Familie kann andererseits der Hausfrau auch zusätzlichen Freiraum für neue, für die Gesellschaft wesentliche Betätigungsmöglichkeiten schaffen. Angesichts des schnellen Wandels unserer Lebensbedingungen ergeben sich hier neue Herausforderungen. Zurzeit hindern tradierte Vorstellungen die Frauen häufig daran, diese Freiräume zugunsten anderer Aufgaben zu nutzen.“

Die Frauen dieser Generation wie die Frauen der nachfolgenden Generation sahen und sehen ihr Lebensglück nicht mehr primär darin, ihrer Reproduktionsfähigkeit und den damit verbundenen Verantwortlichkeiten nachzukommen, sondern zunächst

darin, die persönliche und berufliche Entwicklung zu sichern und dies dann mit einer gesicherten familiären Planung zu verbinden. Technische Erleichterungen im Haushalt schufen zudem zusätzliche Freizeit, die insbesondere Berufstätige für sich individueller nutzen wollten. Frauen, ebenso wie Männer, waren nicht mehr bedingungslos bereit, eigene Bedürfnisse dem Diktat der Familie zu unterwerfen. Traditionelle Rollenbilder galten als überholt, zunehmend mehr Frauen strebten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf an.

Mit der Verbesserung der Ausbildungsmöglichkeiten stieg der Anteil qualifizierter Arbeitnehmerinnen. Die Erwerbstätigkeit der 25- bis 45-jährigen Frauen stieg zwischen 1970 und 1985 von 48% auf 63% an. Gerade noch 12% der Frauen unter 30 Jahren mit Kindern hielten die Familienarbeit für eine lebenslange, ausschließliche Tätigkeit (vgl. SCHMALZ-JCOBSEN 1991: 47f.).

Durch den gesellschaftlichen Diskurs und den Wertewandel änderten sich die Familienstrukturen bis 2007 stark. Als Indiz für die oben beschriebenen Entwicklungen können die gestiegenen Scheidungs- und Alleinerziehendenquoten herangezogen werden: Wurden bis 1970 noch weniger als 20% der Ehen in Ost- und Westdeutschland gelöst, lag die Scheidungsziffer für Gesamtdeutschland im Jahr 2001 bei 42% (GESIS 2009, <http://www.gesis.org>). Damit stieg auch die Zahl der Alleinerziehenden an: Lag die Quote in der Bundesrepublik bis Ende der 1970er Jahre noch unter 10%, lebten 2007 in Deutschland 1.57 Mio. Alleinerziehende mit Kindern (ohne Partner mit einem/mehreren ledigen Kind/Kindern unter 18 Jahren im Haushalt), was 18% aller Familien mit Kindern entspricht (BMFSFJ 2008: 5f.).

2.2.2.2 Etablierung der Frauenpolitik und ihre Wirksamkeit

1979 wurde der „Arbeitsstab Frauenpolitik“ im Bundesministerium für Jugend, Familie und Gesundheit eingerichtet. Ab 1986 war dieses Ministerium für Frauenfragen federführend und wurde von der Bundesministerin für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit repräsentiert. Auf Länderebene wurden seit den 1970er Jahren Stellen für Frauenfragen eingerichtet, die für Grundsatzfragen und Koordinierung der Frauenpolitik des Landes zuständig waren. Sie sollten bei Gesetzes- und Verordnungsentwürfen der Landesregierungen mitwirken und Öffentlichkeitsarbeit betreiben. Auf regionaler und kommunaler Ebene entstanden ab

1984 Frauenbüros bzw. Gleichstellungsstellen, deren Beauftragte u.a. die Ausbildungs-, Arbeitsmarkt- und Kinderbetreuungsproblematik bei Frauen verwaltungsnah kommunizieren sollten. Frauenbeauftragte arbeiteten auch an der Etablierung der Berufsorientierung und -information für Mädchen mit. 1987 wurde, wie KEDING (1991: 154ff.) beschrieb, ein „Schnupperlehre“ - Modellversuch durch das Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft und die Behörde für Schule, Jugend und Berufsbildung in Hamburg gestartet. Ziel war es, Mädchen der Klassen sieben bis zehn an Haupt-, Real- und Gesamtschulen mittels Berufsinformation und Werkstattangeboten eine Berufsorientierung im technisch-gewerblichen Bereich zu geben und Vorurteile abzubauen.

Um der Benachteiligung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt entgegenzuwirken waren neue gesetzliche Rahmenbedingungen zu schaffen. Dies berührte vor allem das Arbeitsförderungsgesetz (heute SGB III; s. Verz. Gesetzl. Grundl.), die Arbeitszeit- und Arbeitsschutzgesetze, das Erziehungsurlaubsgesetz, Ausbildungsförderungsprogramme, die berufliche Wiedereingliederung und die Beschäftigungsförderung zum Abbau von Erwerbslosigkeit. Für den Erziehungsurlaub (Anm.: Gesetz durch Bundeselterngeld-/Elternzeitgesetz 2007 abgelöst) und das Wiedereingliederungsprogramm nach der Familienphase war das Frauenministerium direkt zuständig. Mit noch geringem politischem Einfluss wurde der Grundstein heutiger Frauenpolitik gelegt. Nicht durchgesetzt werden konnten damals z.B. der Elternurlaub für beide Partner oder weitere arbeits- und sozialrechtliche Schutzvorschriften für Teilzeitarbeitsverhältnisse (vgl. WEG 1991: 65ff.).

Trotz der oben auszugsweise aufgeführten gesetzlichen Fördermaßnahmen lag die Entscheidung für oder gegen Kinder, Doppelbelastung oder reine Berufstätigkeit letztlich bei den betroffenen Paaren. Sozioökonomische und persönliche Interessen bedingen bis heute drei häufig auftretende Konstellationen für Paare mit Kind/Kindern:

- Nach der Ausbildung arbeitet die Frau bis zur Geburt des ersten oder zweiten Kindes, setzt für den Erziehungsurlaub/Elternzeit aus, kehrt danach auf Voll- oder Teilzeitbasis zum Arbeitgeber zurück und bewältigt ab da eine Doppelbelastung. Die Kinder werden ganztags oder stundenweise in öffentlichen/privaten Einrichtungen betreut.

- Die Partner sind berufstätig, wechseln sich beim Erziehungsurlaub ab und kehren an ihre Arbeitsstelle als Voll- oder Teilzeitbeschäftigte zurück. Kinder werden in öffentlichen/privaten Einrichtungen ganztags/stundenweise betreut.
- Ein wachsender Anteil an Frauen baut sich zunächst ein wirtschaftliches Fundament und eine Karriere auf, kann sich daher frühestens ab Mitte 30 für ein Kind entscheiden und kehrt nach der gesetzlichen Mutterschutzfrist voll ins Berufsleben zurück, wobei das meist einzige Kind extern betreut wird.

Der Frauenanteil, der sich Haushalt und Kindern widmete, sank daher weiter, mit verursacht durch eine weitere Entwertung der Familienarbeit. Der gesellschaftliche Druck kehrte sich um, es wurde zunehmend erwartet, dass die Berufstätigkeit nach der gesetzlich möglichen Erziehungspause wieder aufgenommen wird, mit der Begründung, dass mehr Betreuungsmöglichkeiten vorhanden wären und flexible Arbeitszeitmodelle Tätigkeiten außer Haus ermöglichten.

2.2.2.3 Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Trends seit den 1980er Jahren

Anfang der 1980er Jahre wurde diskutiert, ob sich bei der deutschen Bevölkerung, insbesondere bei den Jugendlichen, ein Wertewandel bezüglich der Einstellung zu Beruf und Familie vollzieht und wie sich dieser äußert. Hierzu schrieb FAULSTICH-WIELAND (1991: 34ff.), dass die gesellschaftlichen Verhältnisse in diesem Zeitraum von abhängiger Erwerbsarbeit bestimmt wurden, die Freizeit blieb der Regeneration und der Familien-/Hausarbeit, die nach wie vor meist von Frauen verrichtet wurde, vorbehalten. Der Beitrag thematisierte die „Erwerbsarbeit und Lebensplanung“ Jugendlicher und vermittelt einen Trend Ende der 1980er Jahre zur Einstellung gegenüber Erwerbstätigkeit, Haus- und Familienarbeit und Freizeit (Tab. 3):

LEBENSKONZEPTE JUGENDLICHER 1988	Gesamt (n=159)	männlich (n=82)	weiblich (n=77)
Stark berufsorientiert	31%	37%	25%
Arbeit/Beruf u. Privatleben gleichwertig	30%	28%	30%
Eher familienorientiert, trotzdem hohe Bedeutung der Arbeit	23%	13%	34%
Freizeitorientiert, relativ hohe Distanz zu Arbeit bzw. zum Beruf	16%	22%	11%
Summe	100%	100%	100%

Tab.3: Lebenskonzepte Jugendlicher 1988.
Quelle: Nach BAETHGE u.a. 1988: 188. In FAULSTICH-WIELAND 1991: 34ff.

Junge Frauen maßen der Berufstätigkeit eine hohe Bedeutung zu, sie nahmen dies als wesentlichen Bestandteil ihrer Persönlichkeit und ihres Lebens in Form psychischer und materieller Eigenständigkeit wahr. Spätere Befragungen Jugendlicher untermauerten diese Befunde (vgl. ZOLL 1992: 11ff.). 1988 schlossen BAETHGE et al. aus den Ergebnissen, dass die Berufswahl bei Mädchen in engem Zusammenhang mit dem Streben nach Autonomie und Unabhängigkeit vom Elternhaus stand. Zudem gewichteten junge Frauen kommunikative und soziale Aspekte im Vergleich zu beruflichen Arbeitsinhalten hoch, was zur Annahme führte, dass sich Frauen in der Art und Motivation der Berufsausübung unterscheiden und aufgrund dessen in technischen Berufen unterrepräsentiert sein könnten.

Daher erfolge die Berufswahl bei jungen Frauen weniger nach Wunsch als nach den vorhandenen Möglichkeiten. Hierzu wurde die Art der „Auseinandersetzung mit Arbeits- und Arbeitsmarktsituationen“ bei jungen Leuten untersucht (Tab. 4).

FORMEN DER AUSEINANDERSETZUNG MIT DER ARBEITS- UND ARBEITSMARKTSITUATION	Gesamt (n=168)	männlich (n=87)	weiblich (n=81)
Veränderungsaktivitäten im Sinne des beruflichen Vorwärtstommens	26%	33%	17%
Veränderungsaktivitäten i. Sinne des Herauswollens aus einer als unbefriedigend empfundenen Situation	20%	22%	19%
Sich Einrichten in der Situation	35%	30%	39%
Sich Abfinden mit d. Situation; Momente von Resignation u. Rückzug	14%	14%	15%
Leiden an der Situation; ohne aktive Verhaltensmöglichkeiten	(5%)	(1%)	10%
Summe	100%	100%	100%

Tab. 4: Formen der Auseinandersetzung mit Arbeits- und Arbeitsmarktsituation.
Quelle: Nach BAETHGE et al. (1988: 160).

39% der befragten jungen Frauen entschieden sich für ein „Sich Einrichten in der Situation“. Ein Großteil begnügte sich – allerdings nicht kritiklos - damit, dass die berufliche Situation ihren Vorstellungen gerade genügte. Deutlich wurde ein Zusammenhang zwischen der Auseinandersetzungsform mit der Arbeit und den gemachten Erfahrungen durch Berufswahl und Arbeitsplatzsuche: je positiver die Erfahrungen beim Berufseinstieg waren, desto positiver verlief die Art der Auseinandersetzung (vgl. BAETHGE et al. 1988: 160ff.). Eine Benachteiligung junger Frauen erfolgte, anders als Anfang des 20. Jahrhunderts, über Behinderungen adäquate Berufsausbildungen und Arbeitsmöglichkeiten zu erhalten und diese ihren Wünschen und Fähigkeiten entsprechend aufbauen zu können.

Nach einer Befragung 15- bis 20-jähriger Jugendlicher an fünf hessischen Schulen von FAULSTICH-WIELAND 1990 konnte gezeigt werden, dass junge Frauen zu 77% die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für sehr wichtig halten. Favorisiert wurden partnerschaftliche Lösungen für Familienaufgaben bei gleichzeitiger Berufstätigkeit der Frau und weniger ein dreistufiges Konzept, nach dem die Frau bis zur Geburt eines Kindes berufstätig ist, dann einige Zeit beruflich pausiert, um nach der Erziehungsphase wieder in den Beruf zurückzukehren. Wenig hatte sich an der Einstellung der jungen Männer geändert. 84% waren der Ansicht, die Frau sollte für die Kinder zu Hause bleiben. Die Mehrheit der jungen Männer war zwar bereit eine partnerschaftliche Ehe zu führen, allerdings auch stark berufs- und/oder freizeitorientiert. Für Haus- und Familienarbeit standen sie daher nur bedingt zur Verfügung (vgl. FAULSTICH-WIELAND 1991: 36ff.; vgl. SCHMIDT 1991: 54ff.).

2.2.2.4 Entwicklungen in Beruf und Familie nach der Wende 1990

Mit dem Einigungsvertrag aus dem Jahr 1990 wurde auch das Gleichberechtigungsgesetz mit der Intention fortgeschrieben, dass die Gesetzgebung zur Gleichberechtigung zwischen Männern und Frauen weiterzuentwickeln sei und bei Erwerbstätigkeit der Eltern die Rechtslage unter dem Gesichtspunkt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gestalten sei (s. EINIGUNGSVERTRAG 1990, Kap. VII, S. 27). Die Gemeinsame Verfassungskommission des Bundes ergänzte deshalb 1994 das Gleichberechtigungsgesetz in GG, Art. 3, Abs. 2 wie folgt: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ 1994 wurde dies durch das Zweite Gleichberechtigungsgesetz umgesetzt (BGB, BGBL. I, 1994: 1406), das u.a. Regelungen zur Frauenförderung in der Bundesverwaltung und in öffentlichen Gremien, das Diskriminierungsverbot und das Verbot sexueller Belästigung am Arbeitsplatz beinhaltet.

Trotz der gesetzlichen Grundlagen kann bis heute von einer allenfalls teilweisen Umsetzung gesprochen werden, da im Berufsleben horizontale wie vertikale Segregation weiterhin bestehen, wobei „horizontale Segregation“ die geschlechtsspezifische Bevorzugung bestimmter Berufe meint und „vertikale Segregation“ die hierarchische Position von Frauen und Männern im Beruf bezeichnet.

Nach wie vor besetzten meist Frauen hierarchisch schlechter gestellte Positionen, waren überwiegend in so genannten Frauenberufen tätig, verdienten bei gleicher und höherer Arbeitsbelastung etwa ein Drittel weniger als männliche Kollegen (vgl. SCHMIDT 1991: 56). HEINTZ (1997) bezeichnet die Existenz der beruflichen Segregation als sehr stabiles Merkmal industrialisierter Länder. Sie merkt an, dass von typischen Frauen- oder Männerberufen dann gesprochen wird, wenn der Anteil eines Geschlechts in einer Berufssparte unter 30% liegt (vgl. HEINTZ 1997: 16f.).

Die Existenz geschlechtsspezifischer beruflicher Segregation wurde durch eine 1990 durchgeführte Studie der Kommission der Europäischen Gemeinschaften auch für die Mitgliedsländer der damaligen EG festgestellt.

Der Frauenanteil im verarbeitenden Gewerbe und in der Landwirtschaft war niedrig mit fallender Tendenz, im Dienstleistungssektor inkl. des öffentlichen Diensts hoch mit steigender Tendenz. Frauen waren auch relativ zahlreich in Handelsberufen und akademischen Berufen vertreten, drangen damit also verstärkt in qualifizierte, teils von Männern dominierte Bereiche vor, arbeiteten aber andererseits zunehmend häufiger in geringer qualifizierten Dienstleistungsberufen. Generell stieg der Anteil an erwerbstätigen Frauen in allen Ländern an, ein gleichzeitiger Anstieg von Teilzeitarbeitsplätzen konnte jedoch nicht festgestellt werden, Ausnahmen bildeten Großbritannien, Dänemark und die Niederlande mit den höchsten Quoten an Teilzeitarbeitsplätzen. Die Studie hielt fest, dass mit Hilfe horizontaler Segregation eine vertikale Lohn- und Gehaltshierarchie zum Nachteil der Frauen aufgebaut werde. Zudem spiele die geschlechtsspezifische Trennung innerhalb der Berufsgruppen aufgrund unterschiedlicher soziokultureller Wertvorstellungen in den einzelnen Ländern auf dem europäischen Markt eine große Rolle. Diese Strukturen blieben seit den 1980er Jahren nahezu unverändert (vgl. FAGAN/RUBERY 1993: XI ff.). Gesellschaftliche Konventionen und Traditionen hatten zur Folge, dass die heute gewünschte und praktizierte Entlastung bei Haushaltsführung und Kindererziehung durch den Partner eher unüblich war, obwohl die Ansprüche bei der Familienarbeit gestiegen waren. Hier sind insbesondere gestiegene Anforderungen bei Bildung und Ausbildung der Kinder, bei der Pflege älterer Menschen und bei der Beförderung zu den jeweiligen Einrichtungen und Veranstaltungen zu nennen. Die Umweltsituation, speziell das gestiegene Verkehrsaufkommen erfordern seither andere Konzepte als noch Mitte des 20. Jahrhunderts (vgl. BORN 1993: 117ff.).

SCHMALZ-JACOBSEN forderte bereits 1991, dass sich der Arbeitsmarkt diesen neuen gesellschaftlichen und familiären Strukturen anpassen muss, da er den Fachkräftemangel ausgleichen und den demographischen Wandel berücksichtigen müsse. Arbeitsstrukturen müssten auf die Bedürfnisse der Frauen zugeschnitten werden, was die Schaffung flexibler Arbeitszeitmodelle, insbesondere verbesserter Teilzeitregelungen, beinhaltete. Im Vergleich zu Skandinavien und den USA bestand zu diesem Zeitpunkt in der BRD Nachholbedarf. Belegt wurde die Entwicklung über den Gesamtzuwachs der Frauenerwerbstätigkeit zwischen 1970 und 1984: 40% des Zuwachses wurden von Teilzeitarbeitsplätzen generiert. Um diese Potenziale nutzen zu können, wurde der Abbau von Benachteiligungen für Teilzeitkräfte im Tarifrecht für alle Wirtschaftszweige gefordert. Es wurde davon ausgegangen, dass es sich weder Wirtschaft noch Öffentlicher Dienst leisten können, diese Fachkräfte- und Begabungspotenziale zu vernachlässigen.

Mittlerweile betrug bei der Schulbildung der Mädchenanteil an den Schulabgängern mit mittlerer Reife 55%, beim Abitur 50%, bei den Auszubildenden mehr als 40%.

Insgesamt hatten nun ca. 60% der erwerbstätigen Frauen eine Berufsausbildung (Frauen gesamt 75%). Bei der Nutzung der 390 Ausbildungsberufe konzentrierten sich immer noch 70% der Mädchen auf 15 der traditionellen Rollenverteilung entsprechende Berufe. Hier wählten ca. ein Drittel der Mädchen Friseurin, Verkäuferin, Bürokauffrau und Arzthelferin (vgl. SCHMALZ-JACOBSEN 1991: 48ff.). Erwerbstätige Frauen arbeiteten überwiegend im Einzelhandel, im Gaststätten-/Beherbergungsgewerbe, in der Bekleidungsindustrie, im Gesundheits- und Veterinärwesen und bei Gebietskörperschaften. Der Beschäftigtenanteil im Gesundheitswesen lag bei mehr als 80%, in den übrigen Branchen über 50%. Der Anteil unqualifiziert Beschäftigter war hoch und Frauen in Führungspositionen waren deutlich unterrepräsentiert (vgl. KLOMFASS 1991:187f.).

Auch Teilzeitbeschäftigte waren zu 80 % im Handel und Dienstleistungsbereich tätig. Von allen als beschäftigt gemeldeten Frauen arbeiteten Ende der 1980er Jahre nur ca. 32% als Teilzeitkräfte (vgl. BRINKMANN/KOHLER 1989: 474).

Da noch 1984 ca. 88% der erwerbstätigen Frauen in nur 12 Berufen vertreten waren, forderte die Politik eine Erweiterung der Blickwinkel von Erziehern, Arbeitgebern und der jungen Frauen um Berufsperspektiven im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich. Gleiches galt für Abiturientinnen: schwerpunktmäßig wurden Studienfächer im sprach-, kultur- und geisteswissenschaftlichen Bereich gewählt, im technisch-

naturwissenschaftlichen Bereich waren sie stark unterrepräsentiert. Für notwendig wurde der Abbau geschlechtsspezifischer Sozialisation sowie eine gezielte Begabungsförderung vor der Berufswahl über Lehrplangestaltung, Beratungs- und Bildungsmaßnahmen erachtet (vgl. SCHMALZ-JACOBSEN 1991: 49ff.).

Eine mögliche Ursache dieser Entwicklung beschrieb METZ-GÖCKEL (1991: 116ff.): Frauen privilegierter Schichten hatten im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich als ursprüngliche Männerdomäne bis in die 1930er Jahre durchaus Forschungs- und Arbeitsmöglichkeiten - sofern die Männer diese Felder nicht besetzt hatten.

Ähnliche Gründe waren, teils aufgrund geschlechtsspezifischer Zuordnung und Förderung an koedukativen Schulen, teils aufgrund der gesellschaftlichen Herkunft, auch 1990 bei der Wahl von technisch-naturwissenschaftlichen Studiengängen belegbar. War das Feld unbesetzt und in seiner gesellschaftspolitischen Bedeutung geschlechtsneutral, wie dies etwa bei der Einführung des Studienfachs Informatik zu beobachten war, zog es zunächst auch Frauen an. Mit der Entwicklung zum Ingenieurberuf und damit verbundenen Karrieremöglichkeiten wurde dieses Fach für Männer zunehmend attraktiver, für Frauen aber unattraktiver.

Laut der 11. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks bevorzugten Töchter aller sozialen Schichten Kulturwissenschaften. Sozialwissenschaften, Psychologie und Pädagogik wurden von Töchtern niedriger sozialer Schichten etwas häufiger präferiert. Töchter aus mittleren, höheren und hohen sozialen Schichten wählten etwas häufiger technisch-naturwissenschaftliche Studiengänge, Medizin, Jura oder Wirtschaftswissenschaften (vgl. BUNDESMINISTER FÜR BILDUNG U. WISSENSCHAFT 1986: 370).

1989/90 wurde in Baden-Württemberg das Pilotprojekt „Mehr Mädchen in den Naturwissenschaften“ an 12 Gymnasien des Landes gestartet, um zu erkunden, woher das geringe Interesse an naturwissenschaftlich orientierten Berufen rührte.

Weiterhin zeigten seit 1985 durchgeführte Pilotprojekte des Ministeriums für Bildung und Wissenschaft, dass sich junge Frauen für den gewerblich-technischen Bereich unter modifizierten Bedingungen genauso eigneten wie junge Männer.

Die seit 1989 laufende Informationskampagne zu weiteren Berufswahlmöglichkeiten mündete in beruflichen Orientierungsmaßnahmen bereits während der Schulzeit (etwa Berufsorientierung an Realschulen „BORS“; Berufsorientierung an Gymnasien „BOGY“; „Girls Day“, Einführung in technisch-gewerbliche Berufe für Mädchen) und in der Entwicklung von Leitfäden wie etwa für die Ausbildung von Mädchen in

technischen Berufen. Vorab wurden hierzu Empfehlungen zur Schaffung von Chancengleichheit junger Frauen auf dem Arbeitsmarkt seitens der Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften ausgesprochen (vgl. BOPPEL 1991: 83ff.).

Leider galt trotz der Kampagne, dass z.B. gewerblich-technische Betriebe nur dann mehr Frauen ausbildeten oder einstellten, wenn ein Mangel an männlichen Auszubildenden und Fachkräften eintrat.

Für männerdominierte Berufe wie etwa das Ingenieurwesen hielt SCHREYER 1999 fest, dass Akademikerinnen deutlich seltener eine Anstellung bekamen und häufiger arbeitslos waren als ihre männlichen Kollegen (1999: 1ff.). Diese Benachteiligungen induzieren geradezu eine längere Schulausbildung, höher qualifizierte Abschlüsse und veränderte Ansprüche der jungen Frauen an eine Berufsausbildung bzw. ein Studium (vgl. THIES 1991: 108). Die veränderten, höheren Ansprüche der jungen Frauen lassen sich an den Schulabschlusszahlen der Schulabgängerinnen in Baden-Württemberg zwischen 1990 und 2006 ablesen. Der Trend geht, wie Tab. 5 zeigt, zunehmend in die Richtung, die Fachhoch- und Hochschulreife zu erlangen.

Jahr	Schulabgänger mit allgemeinbildenden Abschlüssen in Baden-Württemberg seit 1990 nach Abschlussart und Geschlecht.				
	Anteile der Mädchen bei den jeweiligen Abschlussarten in Prozent				
	Ohne Haupt- schulabschluss	Hauptschul- abschluss	Mittlerer Abschluss	Fachhoch- schulreife	Hochschul- reife
1990	41,1%	44,3%	51,4%	26,0%	47,3%
1995	39,1%	45,7%	51,0%	32,3%	50,5%
2000	37,5%	44,4%	52,6%	37,6%	52,1%
2005	37,9%	43,2%	50,7%	34,7%	53,0%
2006	38,4%	43,0%	51,2%	37,4%	52,1%

Tab. 5: Schulabgänger mit allgemeinbildenden Abschlüssen in Baden-Württemberg seit 1990 nach Abschlussart und Geschlecht. Anteile der Mädchen bei den jeweiligen Abschlussarten in Prozent.
Quelle: LANDESINSTITUT FÜR SCHULENTWICKLUNG UND STATISTISCHES LANDESAMT BADEN-WÜRTTEMBERG (2007): Bildungsberichterstattung 2007: 281, Tab. F1 (T3)

Die Entwicklungen im Schul- und Ausbildungssektor kamen andererseits gleichzeitig der Wirtschaftsentwicklung entgegen: Nach wissenschaftlichen Untersuchungen wurde damit gerechnet, dass die Wirtschaft bis zum Jahr 2000 mehr als 500 000 zusätzliche Mitarbeiter benötigt. Gefordert wurden nun neue Managementstrukturen in Personalpolitik und Mitarbeiterführung und die Etablierung frauenspezifischer Führungseigenschaften wie Kommunikationsfreude, Teamgeist oder Motivations-talent. Vor dem Hintergrund einer rasant wachsenden Informationsgesellschaft mit neuen Arbeitsplatzstrukturen insbesondere im Dienstleistungssektor, veränderten personellen Anforderungen und dem Druck steter Weiterqualifikation, um im

globalisierten Wettbewerb mithalten zu können, wurden Anfang der 1990er Jahre Teilzeitarbeit, Jobsharing oder Telearbeit für Führungskräfte zur Potenzialausschöpfung favorisiert. Neben dem Arbeitsmarkt waren den Entwicklungen auch schulische und berufliche Aus-/Weiterbildungen anzupassen. Dies eröffnete vor allem Frauen neue berufliche Perspektiven und um diesen Anforderungen besser gerecht zu werden, wurden in diesem Zuge auch Neubewertungen von Haushalts- und Erziehungsleistungen gefordert (vgl. SCHMALZ-JACOBSEN 1991: 48ff.; vgl. BOPPEL 1991: 78ff.; vgl. BEDNARZ-BRAUN 1991: 162ff., WINTER 1998: 290ff.).

Allerdings besitzen die von BECK (1986: 166) getroffenen Feststellungen „...Je ‹zentraler› ein Bereich für die Gesellschaft definiert ist, je ‹mächtiger› eine Gruppe ist, desto weniger sind Frauen vertreten; und umgekehrt: als je ‹randständiger› ein Aufgabenbereich gilt, je weniger ‹einflussreich› eine Gruppe, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass Frauen sich in diesen Feldern Beschäftigungsmöglichkeiten erobert haben.“ bis heute noch Gültigkeit.

Dies trifft bis heute auch auf die Gruppe der qualifizierten Berufsrückkehrerinnen zu, welche etwa über geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, über die Vermittlung der Bundesagentur für Arbeit oder die Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit anstreben, im Berufsleben wieder Fuß zu fassen, da während der Familienphase aus Zeitgründen oft keine Fortbildungsmaßnahmen in Anspruch genommen werden können oder die Frauen ihrem Beruf mittlerweile fern stehen.

Gefordert wurden für diese Gruppe demzufolge Wiedereingliederungsprogramme, Fortbildungen während der Familienphase und der wieder aufgenommenen Berufstätigkeit, Umschulungen und qualifizierte, flexible Kinderbetreuung. Zusätzlich galt es, Eltern steuerlich bezüglich Haushalts- oder Erziehungsdienstleistungen weiter zu entlasten. Erleichternd auf die Haushaltsführung wirkte sich die Einführung des Dienstleistungsabends am Donnerstag bei Behörden und im Einzelhandel 1989 aus (vgl. SCHMALZ-JACOBSEN 1991: 52).

Dass sich die Bedingungen drei Jahre später noch nicht gravierend verbessert hatten, zeigt die Feststellung der ARBEITSGEMEINSCHAFT FRAUENSEELSORGE (1994: 7): „Viele Frauen durchlaufen in ihrer individuellen Geschichte nacheinander verschiedene Lebensformen. Dabei ist die jeweilige Lebensform das Ergebnis eines Abwägungsprozesses zwischen eigenen Wünschen nach persönlicher Entfaltung, den Bedürfnissen der Kinder und des Partners und den gesellschaftlich bedingten sowie den gesellschaftlich favorisierten Möglichkeiten der Lebensgestaltung.“

Der Aktionsradius der Frauen mit Familie blieb hinsichtlich Arbeitszeit und –ort und den vorhandenen Kinderbetreuungsangeboten weiterhin eingeschränkt. Folglich gab ein Teil der Frauen die Berufstätigkeit für unbestimmte Zeit auf. Lag diese Zäsur in der 1950er Jahren noch beim Eintritt in den Ehestand, findet sie sich in den 1990er Jahren bei der Geburt des ersten oder zweiten Kindes.

Durch neue Arbeitszeitregelungen, die auch im Interesse der Arbeitgeber lagen, konnte die Berufsunterbrechung zunehmend auf die Zeit des Mutterschutzes und des damaligen Erziehungsurlaubes begrenzt werden. So wurde es möglich, dass Frauen im Anschluss an den Erziehungsurlaub die Berufstätigkeit beim gleichen Arbeitgeber, der qualifizierte Mitarbeiterinnen nicht verlieren wollte, wieder aufnehmen konnten (vgl. auch PAETZOLD 1996: 119ff.). Das Problem einer adäquaten und finanzierbaren Haushalts- und Kinderbetreuung blieb weiterhin allenfalls ansatzweise gelöst.

Ein 1994 abgeschlossenes Forschungsprojekt des Bundesministeriums für Familie und Senioren bezogen auf die alten Bundesländer untersuchte die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Analysiert wurden familienfreundliche Betriebsregelungen, die Akzeptanz auf Arbeitnehmer- wie Arbeitgeberseite und die Bewertung der Regelungen (vgl. KÖPPINGER; DE GRAAT 1994: 2ff.). Waren Ende der 1970er Jahre Teilzeitarbeitsverhältnisse noch die Ausnahme, so stieg dieser Anteil seither bei den weiblichen Beschäftigten kontinuierlich an. Maßgeblichen Anteil an dieser Entwicklung hatte die Einführung neuer Arbeitszeitmodelle auch für Teilzeitkräfte. Viele OECD-Länder durchliefen einen ähnlichen Prozess. Die Teilzeitquote aufgrund flexiblerer Arbeitszeiten stieg besonders im Dienstleistungsbereich und bei Frauen an. 45% aller Teilzeitbeschäftigten in der EU sind verheiratete Frauen im Alter von 25 bis 49 Jahren. Bei den Vollzeitbeschäftigten sind verheiratete Frauen derselben Altersgruppe nur zu rd. 14% vertreten (WALWEI/WERNER 1995: 365ff.).

In der BRD wurde die Arbeitszeitflexibilität für Voll- wie Teilzeitbeschäftigte durch Gleitzeit, Schichtdienst oder eine Jahresarbeitszeitvereinbarung mit maximaler Stundenzahl bei freier Arbeitsplanung deutlich erhöht. Tarifrechtliche Unterschiede bei sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigten lagen insbesondere bei den Beiträgen zur Arbeitslosenversicherung (entfielen bei weniger als 18 Std. Arbeitszeit/Woche), bei der Entlohnung und arbeitgeberseitigen Zuwendungen.

Mit der Ausweitung der sog. „geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse“ nach KAPOVAZ (BUNDESMINIST. D. JUSTIZ 2000), die nicht der Sozialversicherungspflicht (s. GLOSSAR) unterliegen, ergaben sich weitere Arbeitsmöglichkeiten.

2.2.2.5 Unternehmensangebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Dass sich die neuen flexiblen Arbeitszeitmodelle für Betriebe und Institutionen positiv auswirkten, zeigte ein Modellvorhaben des BMFSFJ von 1995 bis 1998, welche die Einführung von Teilzeitarbeit für Fach- und Führungskräfte in 100 Betrieben unterschiedlicher Größe untersuchte.

Es zeigte sich, dass flexible Arbeitszeitmodelle für Beschäftigte aller Hierarchiestufen praktikabel waren. Vorteile ergaben sich für die Arbeitnehmer durch ein höheres Maß an zeitlicher Souveränität, was eine bessere Arbeitsmotivation nach sich zog. Betriebe konnten vor dem Hintergrund des globalen Wettbewerbs ihre Gesamtproduktivität erhöhen und Kosten durch nicht voll ausgenutzte Arbeitszeit oder Arbeitskräfteausfall (Krankheit, Erziehungszeiten, Urlaub) senken, wurden somit international wettbewerbsfähiger. Weiterhin konnten saisonale Schwankungen ohne Kündigung von eingearbeitetem Personal aufgefangen werden, die Beschäftigten erreichten dadurch eine größere Arbeitsplatzsicherheit und konnten betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen nutzen.

Gezeigt werden konnte weiterhin, dass die reguläre Vollzeitbeschäftigung mit rund acht Stunden täglicher Arbeitszeit aufgrund der geringen zeitlichen Flexibilität schrumpfen wird und vermehrt flexible Arbeitszeitverträge eingegangen werden, was für gut ausgebildete Frauen von großer Bedeutung ist, da sie bei familiären Verpflichtungen nicht automatisch ihren Arbeitsplatz aufgeben müssen (BMFSFJ 1999: 11ff.). Von diesen Entwicklungen profitieren zukünftig gerade junge Frauen.

Ältere Frauen mit Familie hingegen haben häufig einen als „Patchwork-Lebenslauf“ bezeichneten Erwerbsverlauf. Phasen der Berufstätigkeit wechseln mit Familienphasen ab oder laufen parallel und münden bei einem Teil der Frauen nach Abschluss der Kindererziehung wieder in eine Erwerbstätigkeit bis zum Ruhestand. In vielen Fällen entspricht die erneute Erwerbstätigkeit (s. GLOSSAR) nicht dem erlernten Beruf oder dem absolvierten Studium. Berufsrückkehrerinnen nehmen eher inadäquate Beschäftigungsverhältnisse und Lohneinbußen in Kauf, um auf dem Arbeitsmarkt wieder Fuß fassen zu können, wohl wissend, dass berufliche Unterbrechungen und fehlende Fortbildungen im einstigen Beruf für Arbeitgeber Mängel darstellen. Forciert wird diese Entwicklung durch sich verändernde Berufsfelder und ökonomische Überlegungen der Ausbildungsbetriebe. So werden kostenintensive Ausbildungen in Betrieben eher unter Bedarf angeboten, während

kostengünstige bis kostenneutrale Ausbildungen für viele Betriebe vorteilhaft sind. Daher wurde und wird in der betroffenen Branche evtl. über den Bedarf hinaus ausgebildet, sodass es später schwieriger ist eine Anstellung zu finden. Dies trifft auf viele von Frauen dominierte Berufe zu, etwa Berufe in der Lebensmittelbranche oder im Großhandel (vgl. BÜCHEL/NEUBÄUMER 2002: 107ff.).

Trotz allem ist heute eine qualifizierte Ausbildung (s. GLOSSAR) für Frauen die Regel. Nach Analysen des IAW-Instituts (CASPAR 2005: 14) hatten im alten Bundesgebiet 2002 61,2% der Frauen eine abgeschlossene Berufsausbildung (Männer 59,8%), 6,1% einen akademischen Abschluss (Männer 10,5%), 32,7% hatten entweder keine Ausbildung oder machten keine Angaben (Männer 29,7%). Haushalt und Kindererziehung werden von vielen Frauen weiterhin als wenig wertgeschätzte und die sozialen Kontakte einschränkende Rolle erlebt, während eine abgeschlossene Berufsausbildung und eine Berufstätigkeit das Selbstwertgefühl und das Vertrauen in eine eigenständige Lebensführung steigern können und dies dem persönlichen und familiären Lebensstandard zugutekommt. Andererseits scheint eine soziokulturell bedingte geschlechtsspezifische Sozialisation das hierarchische und soziale Ungleichgewicht nach wie vor zu fördern. Dies zeigten Meinungsumfragen im Jahr 1997, wonach der überwiegende Teil der deutschen Bevölkerung eine massive Benachteiligung der Frauen insbesondere im Bereich der Wirtschaft wahrnahm (JÖRNS 1997: 153, 243). Diese Wahrnehmung entstand nicht zuletzt durch die Wirtschaftskrise Anfang der 1990er Jahre, die zu einem massiven Stellenabbau im Produzierenden Gewerbe führte. Der Dienstleistungsbereich mit seinem hohen Frauenanteil war weniger stark betroffen. In diesem Umfeld konnte die steigende Erwerbsorientierung der Frauen in den folgenden Jahren immer weniger umgesetzt werden. In Ost- wie in Westdeutschland setzte ein Verdrängungswettbewerb auf dem Arbeitsmarkt zu Ungunsten der Frauen ein, sodass die Arbeitslosenquote (s. GLOSSAR) ostdeutscher Frauen westdeutsches Niveau erreichte und ein Teil der Frauen sich aus dem Berufsleben zurückzog. Hauptgründe hierfür waren Unterbrechungszeiten durch Kindererziehung, Schwierigkeiten beim Wiedereintritt ins Berufsleben, das Alter, unzureichende Qualifikation bzw. Weiterqualifikation oder vermeintliche persönliche Mängel (ENGELBRECH 1997: 150ff.). Immerhin lag in Baden-Württemberg im Jahr 2000 die Erwerbstätigenquote (s. GLOSSAR) der 15- bis 65-jährigen Frauen wieder bei rd. 61% und Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse bei verheirateten Frauen hatten zugenommen (vgl. STAT. LANDESAMT BW 2006: 16f.).

Von den Teilzeitbeschäftigten gesamt waren zwischen 1980 und 1992 rd. 92% Frauen und knapp 8% Männer. Bis zum Jahr 2002 stieg der Anteil teilzeitbeschäftigter Männer auf rd. 14%, jener der teilzeitbeschäftigten Frauen sank auf rd. 86%. Die Quote der Vollzeitbeschäftigten verringerte sich im selben Zeitraum (vgl. CASPAR et al. 2005: 11f.; vgl. Tab. 6).

Entwicklung der Voll- und Teilzeitbeschäftigung in Baden-Württemberg 1980-2002 und Differenz zu vorangegangenen Zeiträumen in Prozent							
Vollzeitbeschäftigung				Differenz absolut und in Prozent			
ZEITRAUM	1980	1992	2002	1992/2002		1980/2002	
Frauen	1.121.189	1.248.118	1.181.847	-66.271	(-5,3%)	60.658	(+5,4%)
Männer	2.033.642	2.251.525	2.086.932	-164.593	(-7,3%)	53.290	(+2,6%)
Insgesamt	3.154.831	3.499.643	3.268.779	-230.864	(-6,6%)	113.948	(+3,6%)
Teilzeitbeschäftigung				Differenz absolut und in Prozent			
Frauen	262.851	419.426	501.512	80.086	(+19,6%)	238.661	(+90,8%)
Männer	20.300	34.798	81.125	46.327	(+133,1%)	60.825	(+299,6%)
Insgesamt	283.151	454.224	582.637	128.413	(+28,3%)	299.486	(+105,8%)
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte gesamt							
Frauen	1.384.040	1.667.544	1.683.359	15.815	(+0,9%)	199.319	(+21,6%)
Männer	2.053.942	2.286.323	2.168.057	-118.266	(-5,2%)	114.115	(+6,5%)
Insgesamt	3.437.982	3.953.867	3.851.416	-102.451	(-2,6%)	413.434	(+12,0%)

Tab. 6: Entwicklung der Voll- und Teilzeitbeschäftigung in Baden-Württemberg 1980-2002 und Differenz zu vorangegangenen Zeiträumen in Prozent.
Eigene Darstellung nach CASPAR et al. 2005: 11f.

2.2.2.6 Geschlechtsspezifische Segregation und neue Instrumente zur Verbesserung beruflicher Aussichten bei Frauen

Die geschlechtsspezifische Segregation, sowohl in vertikaler wie horizontaler Richtung, hatte sich seit den 1980er Jahren mit Hilfe der geschaffenen gesetzlichen Grundlagen verringert: 1996 waren rd. 68% aller erwerbstätigen Frauen (West 68%, Ost 67%) in nur 10 Frauenberufen vertreten (BMFSFJ 1998: 56), 1984 waren es in Westdeutschland 88% bezogen auf 12 Frauenberufe. Frauen nutzten vorhandene Ausbildungsmöglichkeiten seit den 1980er Jahren demzufolge etwas besser.

Wie seither waren vorwiegend Männer in Vollzeit und Frauen mit Kindern, in Abhängigkeit von Alter und Ausbildungsstufe derselben, entweder nicht, oder in Teilzeit (unter und über 15 Std./Wo; vgl. BUNDESMINISTERIUM D. JUSTIZ 1994, 2000) beschäftigt. Eine Ausnahme aufgrund anderer Einstellungen zu Familienarbeit bildeten ostdeutsche Mütter, von denen jede zweite in Vollzeit arbeitete, während es bei westdeutschen Müttern jede fünfte war.

Einkommensunterschiede zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten bestanden weiter, zumal ein Teil der qualifizierten Frauen inadäquat und unter ihrem Ausbildungsniveau beschäftigt waren, in schlechter entlohnten (Frauen-)Berufen arbeiteten, seltener Führungspositionen inne hatten, Überstunden, Schichtarbeit aufgrund familiärer Verpflichtungen seltener leisteten und durch Erziehungspausen Nachholbedarf an beruflicher Weiterbildung hatten. Insbesondere die Bereitschaft zu Überstunden und Weiterbildung belegen das berufliche Engagement, welches bei der Bewertung der Arbeitsleistung, des Qualifikationsniveaus und daraus resultierend des monatlichen Entgelts und des beruflichen Aufstiegs eine entscheidende Rolle spielt (vgl. CASPAR et al. 2005: 5ff.). Dass es gerade hier zu einer Minderbeteiligung der Frauen kommt, belegt eine von BEHRINGER 1999 veröffentlichte Untersuchung zu Weiterbildungsaktivitäten bei Frauen. Hierbei fiel auf, dass Frauen seitens der Arbeitgeber vor allem aus Kostengründen signifikant seltener als Männer an betrieblicher Fortbildung oder beruflicher Weiterbildung teilnahmen. Fort- und Weiterbildung wird bei Männern häufiger von Arbeitgeberseite gefördert, da die hier angefallenen Kosten für den Betrieb im Anschluss an die Maßnahme am besten amortisiert werden (vgl. BEHRINGER 1999: 118). Vielen Frauen dürfte es schwer fallen, ohne gesichertes Einkommen und Unterstützung eines Arbeitgebers, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen privat zu finanzieren, vor allem dann, wenn sich hieraus keine berufliche Verbesserung ergibt.

Aus den Rahmenbedingungen des deutschen Steuer- und Sozialsystems ergeben sich zudem unterschiedliche Berechnungsgrundlagen, etwa durch Steuerklassen für Singles, Geschiedene oder Haushalte mit einem oder mehreren Verdienern, sodass sich eine Erwerbstätigkeit für den zweiten Partner nur dann rentiert, wenn die durch die Berufstätigkeit entstandenen erhöhten Familienausgaben mehr als amortisiert werden. Für Frauen sind diese Vorgaben ebenfalls Gründe, eher einer Erwerbstätigkeit auf Geringfügigkeitsbasis nachzugehen oder den Haushalt voll zu führen. Auch durch diese Umstände verbleiben qualifizierte Frauen in der „Stillen Reserve“ des Arbeitsmarktes und sind, da sie bei den Arbeitsagenturen oft nicht als „Arbeit suchend“ (s. GLOSSAR) gemeldet sind, für Arbeitgeber über diesen Weg nicht erreichbar.

Bei vielen Familien mit Kindern stellt sich das Problem einer adäquaten Kinderbetreuung. Qualifizierte Angebote haben sich vervielfacht, sind aber in Bezug auf tägliche wie ganzjährige Öffnungszeiten noch nicht optimal auf die Bedürfnisse

von Arbeitgebern und Arbeitnehmern eingestellt. Eine weitere Hürde sind die Kosten etwa für Tagesmutter, Kinderkrippe oder Ganztageskindergarten/-schule mit tagsüber durchgehenden Betreuungszeiten. Die Betreuungskosten müssen trotz Zuschüssen der Träger, wie etwa den Kommunen oder freien Trägern, von den Eltern finanziell in gestaffelter Form je nach Einkommen mitgetragen werden (vgl. CASPAR et al. 2005: 5ff.). Letztendlich richten sich die Arbeitsmöglichkeiten für Eltern vor allem nach Qualität und Kosten der Betreuungsangebote am Wohnort sowie nach der persönlichen Akzeptanz der Mehrfachbelastung durch Familie und Beruf.

Aus der Vielzahl der bestehenden oder vor kurzem abgelaufenen Förderprogramme zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ bis 2005 werden exemplarisch drei Programme kurz skizziert. CASPAR et al. (2005: 52ff.) beschreiben mehrere Förderprojekte von Bund, Ländern, Kommunen und Verbänden zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die unterschiedliche Ansätze verfolgen und entsprechende Lösungsmöglichkeiten anbieten. Unternehmen und Kommunen können hier Beratung und finanzielle Unterstützung bei der Umsetzung familienfreundlicher Beschäftigungsmodelle und bei der Wiedereingliederung von Frauen erhalten und sich bei erfolgreicher Umsetzung zertifizieren lassen.

So wurde 2003 zur Förderung der Familienpolitik die Kooperation „Allianz für die Familie“ aus Mitgliedern von BMFSFJ, BMWA, Wirtschaftsverbänden und Gewerkschaften gegründet (s. Presseber. BMFSFJ 2009). Hauptthemen sind Unternehmenskultur, Arbeitszeit/-organisation, Personalentwicklung und familienbezogene Dienstleistungen. Neue Lösungsansätze sollen u.a. ökonomische Potenziale erschließen und eine nachhaltige Familienpolitik zu Gunsten einer aktiven Bevölkerungsentwicklung fördern. Zu diesen Aussagen gelangt auch der siebte Familienbericht der Bundesregierung 2006 (vgl. BMFSFJ 2006: 1ff.), in welchem betont wird, dass die Bedingungen in Beruf und Familie nachhaltig verbessert werden sollen, d.h. die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gestärkt werden soll. Die BRD lag 2002 mit einer Geburtenrate von 1,34 Kindern pro Frau unter jenen von Schweden, Frankreich, Dänemark, Großbritannien und den Niederlanden. Diese Befunde lassen vermuten, dass auch länderspezifische Faktoren Ursache der Entwicklungen sein können (vgl. BMFSFJ 2006: Kap. II, S. 18ff.). Unter diesem Blickwinkel wurde daher eine Beurteilung der ökonomischen Effekte auf Sozialversicherungsträger, öffentliche Haushalte und Unternehmen bei Ausbau der Kinder-

und Jugendlichenbetreuung gefordert (vgl. KRAMER 1998: 23ff.; vgl. BECKMANN 2002: 3ff.). Weitere Projekte der letzten Jahre waren z.B. Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen des „Löwinnen-Programms“ des Landes Baden-Württemberg, das sich an Mädchen vor der Berufswahl, an Frauen, die Führungspositionen anstrebten oder an Wiedereinsteigerinnen richteten und das WING-Projekt 2011 zur Qualifizierung von Ingenieurinnen für einen Wiedereinstieg (WM BW 2004; MfW BW 2011).

Bis 2007 lief das Programm „Zukunft Bildung und Betreuung“ der Bundesregierung (IZBB, Programm „Zukunft Bildung“). Gefördert wurden der Auf- und Ausbau pädagogisch ausgerichteter Konzepte für Ganztageschulen zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (BMBF 2003). CASPAR et al. stellten 2005 fest, dass dies erste Maßnahmen sind, die dringlichsten Probleme anzugehen, Punkte wie Bewertung und Bezahlung von Erwerbs- und Familienarbeit wurden aus Autorensicht nicht angegangen. Zudem wurde in vielen Branchen über Arbeitszeitverlängerung und -flexibilisierung diskutiert, reguläre Betreuungseinrichtungen waren dafür personell wie finanziell nicht ausgelegt. Die pädagogischen wie finanziellen Auswirkungen belasten in der Folge insbesondere Alleinerziehende. Eine Zunahme an befristet beschäftigten Teil-/Vollzeitbeschäftigten wirke sich außerdem auf Familiengründung und -budget negativ aus.

Dass die mangelnde Verzahnung von Beruf und Familie zum Problem werden könnte, führte SAUER bereits 2001 in einem Beitrag zur Unternehmensreorganisation aus: Zusätzlich zu steigenden Qualifikationsanforderungen an die Arbeitnehmer, starker Arbeitsverdichtung, flachen Hierarchien mit steigender Mitverantwortung für den Unternehmenserfolg wird des Weiteren mehr Arbeitszeit- und Arbeitsortflexibilität erwartet (vgl. SAUER 2001: 32ff.).

Auch sind gerade mittelständische Firmen seltener in der Lage, betriebswirtschaftlich nach den Kriterien von Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit zu handeln. Bei mehr als 90% der baden-württembergischen Betriebe (Ausnahme Öff. Dienst 72%) existierten keine tariflichen Vereinbarungen oder freiwilligen Initiativen zur Förderung von Chancengleichheit von Männern und Frauen, allerdings wurde in etlichen Betrieben unterschiedlicher Größe Rücksicht auf mögliche Arbeitszeiten genommen (CASPAR 2005: 89f.). Betriebe, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützten, erzielten sogar betriebswirtschaftliche Vorteile wie geringere

Fluktuation, geringerer Krankenstand, höhere Produktivität und höhere Arbeitszufriedenheit (vgl. FLÜTER-HOFFMANN/SOLBRIG 2003: 3ff.).

2.3 Frauenerwerbssituation, Familienalltag und Familienlasten heute

Nach den Daten aus jüngster Zeit zeichnet sich heute für die Bundesrepublik und damit auch für Baden-Württemberg eine wesentlich komplexere Familien- und Erwerbssituation ab, als noch zu Beginn der 1990er Jahre.

Im Familien- und Erwerbsalltag haben längst Wettbewerbsbedingungen Einzug gehalten, die ursprünglich im unternehmerischen Management angesiedelt waren. GEISSLER (1998) spricht hier von einer Institutionalisierung des Lebenslaufs, der für den Arbeitsmarkt einen passenden Erwerbsverlauf haben sollte, und zwangsläufig mit den Lebensbedingungen junger Mütter oder erfahrener Mütter, die nach längeren Erziehungsphasen in den Beruf zurückkehren wollen, nicht kompatibel sein kann. Kombinieren Frauen Aufgaben in Familie und Beruf, müssen sie heute, trotz sozialpolitischer Unterstützung und familienfreundlichen Unternehmenspolitiken, mit extremen Belastungen bei unzureichender finanzieller Würdigung ihres Einsatzes und weiterhin eingeschränkten Karrieremöglichkeiten rechnen (vgl. GEISSLER 1998: 145ff.). Dies trifft Alleinerziehende in besonderem Maße.

Weiterhin hat die Komplexität der Erziehungs- und familienpflegerischen Aufgaben stark zugenommen. Frauen mit Familie sind heute anderen und länger anhaltenden Anforderungen in diesen Bereichen ausgesetzt als noch vor 20 Jahren. Man denke etwa an die heute mögliche und gewünschte Ausbildungs- und Förderdauer von Kindern. Die Vermittlung soziokultureller und sozioökonomischer Werte wird nach wie vor überwiegend von Frauen erbracht. Dies schließt auch ehrenamtliche Leistungen und Hilfen im sozialen Umfeld mit ein. Da diese Werte teilweise immateriell sind und sich nicht unmittelbar auf die Gesellschaft auswirken, werden sie - im Gegensatz zu kostenpflichtigen Angeboten von Dienstleistungsunternehmen -- immer noch in zu geringem Umfang als Dienstleistung an der Gemeinschaft wahrgenommen und honoriert (vgl. auch KASEMIR 1997: 222ff.).

Es muss daher gefragt werden, wie sich zukünftig bei einer gewünschten, bei Alleinerziehenden sogar notwendigen Berufstätigkeit der Frau die Situation einer älter werdenden Gesellschaft mit zunehmend weniger Kindern gestaltet. Können und wollen junge Frauen jahrelange familiäre Belastungen noch überwiegend selbst und

wenn ja, vor allem unentgeltlich tragen (vgl. auch BECK-GERNSHEIM 2010: 106ff.)? Nach dem Schlussbericht der Enquete-Kommission Demographischer Wandel (DT. BUNDESTAG 2002) kann davon aufgrund der Pluralisierung der Lebensformen und der Veränderung der sozialen Netzwerke in Zukunft nicht mehr ausgegangen werden. Zudem verlangt der Arbeitsmarkt von heute eine mit einer Familie nur bedingt zu vereinbarende hohe Flexibilität. Selbst wenn sich der derzeitige Strukturwandel auf dem Arbeitsmarkt dahingehend fortsetzen wird, dass im Bereich der sozialen und unternehmensnahen Dienstleistungen hohe Wachstums- und Beschäftigungspotenziale zu erwarten sind (vgl. DT. BUNDESTAG 2002: 38ff., 59), können diese nur bei entsprechender Finanzierbarkeit von Erfolg gekrönt sein. Vor dem Hintergrund der ungleichen Lastenverteilung innerhalb einer Volkswirtschaft hatte sich bereits der fünfte Familienbericht der Bundesregierung aus dem Jahr 1995 mit der Frage nach dem ökonomischen und volkswirtschaftlichen Wert von Haushalts- und Familiendienstleistungen befasst. Hier wurde u.a. eine Kostenberechnung für Kindererziehungsleistungen auf der Grundlage des Gehaltes einer Erzieherin oder Arbeiterin vorgestellt. Zitat im Bericht: "Diese Lebenslageunterschiede (Anm.: zwischen Paaren ohne Kinder und Familien) sind außerordentlich groß und noch nicht in das öffentliche Bewusstsein gedrungen. Auch der Beitrag der Familien zur Humanvermögensbildung, der durch die Versorgung, Erziehung und Betreuung der nachwachsenden Generation erbracht wird, ist nach seiner Bedeutung und seinem ökonomischen Wert weithin unbekannt und wird nicht ausreichend gewürdigt. Der Versorgungs- und Betreuungsaufwand eines Ehepaares oder einer alleinerziehenden Person für ein Kind beläuft sich bei durchschnittlicher Versorgung und zeitlich nicht überzogen angesetztem Betreuungsaufwand bis zum vollendeten 18. Lebensjahr beim gegenwärtigen Preis- und Lohnniveau auf rund 450.000 DM, wenn man die Betreuungsleistung mit dem Lohn einer Kindergärtnerin bewertet, und auf fast 400.000 DM bei einer Bewertung der Betreuungsleistung mit dem Durchschnittslohn der Arbeiterinnen. Noch nicht berücksichtigt sind dabei die Verluste an Erwerbseinkommen, die bei vorübergehendem oder dauerndem Verzicht auf Erwerbstätigkeit zugunsten der Versorgung und Betreuung von Kindern entstehen" (BMFSFJ 1995: 291f.). Die Einkommensverluste einer sechsjährigen Erwerbsunterbrechung bei Hauptschul- und Hochschulabsolventinnen wurden auf 200.000 - 350.000 DM, bei 10jähriger Unterbrechung auf 300.000 – 540.000 DM geschätzt. Über die erhobene Einkommenssteuer wird der Familienlastenausgleich

aber gleichzeitig von den Familien mitfinanziert (vgl. BMFSFJ 1995: 291f.). Der Familienanteil am volkswirtschaftlichen Humanvermögen lag vor der Wende 1990 bei rd. 15 Billionen DM und damit mehr als doppelt so hoch wie das erwirtschaftete Sachvermögen mit 6,9 Billionen DM (BMFSFJ 1995: 26, 145). Über den staatlichen Familienlastenausgleich (z.B. Kindergeld, steuerlicher Kinderfreibetrag, Erziehungsgeld, Familienversicherung d. gesetzl. Krankenkassen) fließen aber lediglich rd. 20% der Erziehungs- und Ausbildungskosten für zwei Kinder an die Eltern zurück (vgl. KASEMIR 1997: 223; vgl. BMFSFJ 1995: 291f.).

Des Weiteren konnte das STATISTISCHE BUNDESAMT 2001 belegen, dass der Zeitaufwand für unbezahlte Arbeit wie Hausarbeit das 1,7-fache an Zeit gemessen an der Zeit für die Berufstätigkeit benötigt (BMFSFJ/STAT. BUNDESAMT 2003: 11ff.). Für reine Hausarbeit bringen Frauen im Mittel 5,3 Std./Tag und Männer 2,7 Std./Tag auf (vgl. GWODZ 2008: 131ff.). Legt man hierfür den Netto-Stundenlohn einer Hauswirtschafterin zu Grunde, muss bei Beschäftigung einer Lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtigen Kraft mit bezahlten Urlaubs- und Krankheitstagen mit einem etwa doppelt so hohem Betrag für das Bruttoentgelt gerechnet werden (STAT. BUNDESAMT 2003: 12). Eine Studie des INSTITUTS DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT zeigte aber, dass die Beschäftigung einer Haushaltshilfe von Familien mit Kindern aus finanziellen Gründen nur selten in Anspruch genommen wird (vgl. ENSTE et al. 2009: 25ff.). Viele Mütter nehmen Mehrfachbelastungen durch Familie und Beruf so lange wie tragbar auf sich, um schließlich für einige Zeit beruflich zu pausieren und die Sorgearbeiten selbst zu erledigen. Bei zu pflegenden Angehörigen im Haushalt verschärft sich die Situation zudem um ein Mehrfaches. Für Pflege, hauswirtschaftliche Versorgung und soziale Betreuung muss laut BMFSFJ 2011 für private Hauptpflegepersonen mit einem durchschnittlichen Aufwand von 5,2 Std./Tag gerechnet werden, der von der Pflegeversicherung nicht kostendeckend abgesichert ist (BMFSFJ 2011: IX). Bei eigener Berufstätigkeit müssen zusätzlich notwendige Pflegeleistungen und Entgelte für Haushaltshilfen von den Verantwortlichen selbst getragen werden, wodurch der Verdienst mehr als aufgezehrt sein kann. Ausgeblendet wird auch, dass diese Arbeiten kein Ende der täglichen Arbeitszeit kennen. Die Finanzierung wird also mit steigenden Anforderungen und Lasten immer prekärer (vgl. BMFSFJ 2011: XI, vgl. EV. LANDESVERB. E.V. 2007: 13).

2.3.1 Entwicklungen in Zahlen: Deutschland und das Bundesland Baden-Württemberg bis 2010

Die laufende amtliche Berichterstattung und die Statistiken belegen das Ausmaß der durch die Globalisierung veränderten Wirtschafts- und Arbeitsplatzstrukturen und der eingetretenen gesellschaftlichen Pluralisierung in den Familien.

Nach dem Bericht des STATISTISCHEN BUNDESAMTES 2008 war die Erwerbstätigenzahl 1990 rückläufig bis 1997, stieg bis 2001 an, um darauf erneut zu sinken. Ab 2004 erfolgte ein erneuter Anstieg, die Erwerbstätigenzahl lag 2006 bei 74,8% (Alter 15 bis 64 Jahre; 1991: 71,4%), wobei die Erwerbsbeteiligung bei den unter 30-Jährigen durch längere Ausbildungszeiten zurückgegangen war. Der Erwerbstätigenanstieg erfolgte stufenweise (1996: 48,9%; 2006: 50,5%), u.a. bedingt durch die Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit, während die Erwerbsquote der Männer rückläufig war. Im Zeitraum 2003/2007 nahm die Zahl der geringfügig Beschäftigten fast so stark zu wie die Erwerbstätigenzahl.

Für die Erwerbsbeteiligung spielten Geschlecht, Alter, Region und Bildung eine große Rolle. Personen mit Anlernausbildung waren 2006 zu 74%, mit abgeschlossener Ausbildung zu 81,1% und zu rd. 90% mit Abschlüssen wie Meister, Techniker oder einem Studienabschluss erwerbstätig. Bei 55- bis 64-Jährigen lagen die Erwerbsquoten zwischen 43,2% ohne beruflichen Abschluss und 73,9% bei Hochschulabsolventen (GLOSSAR: Schul- u. Ausb. abschlüsse). Festgestellt wird ein fortschreitender Tertiärisierungsprozess der Wirtschaft, damit einhergehende strukturelle Arbeitslosigkeit sowie eine weiterhin geschlechtsspezifische Berufswahl. Frauen hatten in gleichen Leistungsgruppen immer noch ein etwa 20% geringeres Bruttoentgelt als Männer (vgl. STAT. BUNDESAMT 2008: 109ff; GLOSSAR: Bruttoentgelt), wobei dies nach GRIMSHAW/RUBERY (1997: 6ff.) auch ein Phänomen in Europa und außereuropäischen Ländern ist. Von allen geringfügig Beschäftigten waren 68% Frauen, bei den Selbständigen lag die Frauenquote bei 35% und von allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten waren 45% Frauen, wobei die meisten Frauen in Teilzeit arbeiteten (vgl. BA 2008: 3ff., 7).

Laut STATISTISCHEM BUNDESAMT 2009 haben sich aufgrund der Pluralisierung der Gesellschaft viele neue soziokulturelle und sozioökonomische Muster etabliert:

- «»Kinder werden immer häufiger unehelich geboren,
- »Ein-Kind-Familien entwickeln sich zur Normalität,

»Betreuungsangebote für Kinder sind in den neuen Ländern stärker ausgeprägt,
»nach der Grundschule besuchen mit Abstand die meisten Schülerinnen und Schüler
inzwischen das Gymnasium,
»Männer studieren häufiger Maschinenbau, Frauen eher Germanistik, (...),
»sie spielen am liebsten Fußball und »vor allem bei den Jüngeren ist das Internet ein
fester Bestandteil des Alltags.“ (STAT. BUNDESAMT 2009: 38).

Single- und Zwei-Personen-Haushalten überwiegen mittlerweile stark. Dabei gilt: je
größer Gemeinden und Städte, desto größer der Anteil an Single-Haushalten.

2008 wurden rd. 400 000 Ehen geschlossen und etwa 200 000 Ehe geschieden.

Den Lebensunterhalt verdienen sich 42% der Bundesbürger durch Erwerbstätigkeit,
27% bezogen Zuwendungen von Angehörigen, 25% bezogen Rente, andere
Sozialleistungen oder lebten von Vermögen und 5% bezogen Arbeitslosengeld I
oder II (s. GLOSSAR). Aufgrund der demographischen Entwicklung nahm die Zahl
der angebotenen Plätze in Pflegeheimen stark zu, worauf der im Vorfeld stark
gestiegene Bedarf an Pflegepersonal bei ambulanten Pflegeeinrichtungen hinweist.
22% der Pflegebedürftigen werden durch Pflegedienste versorgt, 32% sind in
Pflegeheimen untergebracht und 46% aller Pflegebedürftigen genießen das Privileg
zu Hause versorgt werden zu können (STAT. BUNDESAMT 2009: 38f. u. 52ff., korr.
Fassung 2010).

Noch 2003 stellten die Nichterwerbspersonen mit 51% etwas mehr als die Hälfte der
Gesamtbevölkerung, wobei bei Frauen im erwerbsfähigen Alter familiäre Gründe im
Vordergrund standen (vgl. STAT. BUNDESAMT 2004: 73ff.). 2009 war der
Prozentsatz Nichterwerbstätiger bezogen auf die Gesamtbevölkerung auf rd. 49%
gesunken, wovon 27,7% der Frauen und 21,2% der Männer nichterwerbstätig waren
(STAT. BUNDESAMT 2010: 88). Diese Entwicklung dokumentiert das Bestreben
nichterwerbstätiger Frauen, Teil der erwerbstätigen Bevölkerung zu sein, wenn auch
aus unterschiedlichen Gründen. Dieser Trend entspricht dem EU-Trend 2005
(Nichterwerbstätige: Gesamtbevölkerung 29,8%; davon 37,5% Frauen, 22,6%
Männer im Alter 15-64 J.), wobei Frauen im Süden der EU aus familiären Gründen
und fehlender Betreuungseinrichtungen häufiger nicht erwerbstätig sein können als
Frauen aus nordischen Ländern (vgl. HARDARSON 2006: 1ff.).

Mit dem zunehmenden beruflichen Engagement der Frauen verändert sich das
benötigte Maß an außerfamiliärer Kinderbetreuung. Aufgrund gesetzlicher Vorgaben
in Form eines Rechtsanspruchs auf einen Platz in einer Tageseinrichtung (SGB VIII

1990, Fassung 2006: 13ff.) und den erweiterten, qualifizierten bisherigen Betreuungsangeboten ist eine Zunahme bei der Betreuungs- und Bildungsbeteiligung bis ins Jahr 2010 für die BRD zu verzeichnen. Trotz rückläufiger Geburtenzahlen (1991: 830.000 Geburten; 2008: 683.000 Geburten; Rückgang im Zeitraum 18%) stieg die Beteiligung bei den unter Dreijährigen in Ost- und Westdeutschland im Zeitraum 2006/2009 um 6% bzw. 7%. In Westdeutschland wuchs die Teilnahme bei den Zweijährigen von 17% auf 30%, was vor allem auf neu geschaffene Kindertagesstätten zurückgeführt werden kann. Vier- und Fünfjährige besuchen bundesweit seit 2008 zu über 95% Bildungs- und Betreuungseinrichtungen. Einen weiteren Aufwärtstrend zeigt auch die Studienanfängerquote. Sie lag 2009 bei 43,3% und damit über dem Zielwert von 40%.

Bei der betrieblichen Weiterbildung hingegen sind Frauen und ältere Arbeitskräfte deutlich unterrepräsentiert, während an außerbetrieblichen Weiterbildungsangeboten Männer und Frauen etwa gleich häufig teilnehmen (AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATT. 2010: 5ff.).

Das Land **Baden-Württemberg** folgt der bundesweiten Entwicklung im Großen und Ganzen. Baden-Württemberg befindet sich auch nach der jüngsten Wirtschaftskrise in Bezug auf die Arbeitsmarktsituation und die demographische Entwicklung in den Bereichen „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“, „Wohnen“, „Bildung und Ausbildung“ sowie „Freizeit“ in einer eher privilegierten Situation verglichen mit nördlich gelegenen Bundesländern bzw. mit Ostdeutschland (vgl. BMFSFJ 2007: 22f.). Dies bedeutet nicht, dass in Süddeutschland die Situation zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf wirtschaftspolitisch als weniger vordringlich zu betrachten wäre. Baden-Württemberg gilt als eines der innovationsfreudigsten Bundesländer und leidet wie viele andere Bundesländer unter dem spürbaren Fachkräftemangel aufgrund des fehlenden Nachwuchses (vgl. PROGNOSE 2010: 2ff.). Eine steigende Frauenerwerbstätigkeit ist durchaus erwünscht, scheitert jedoch immer noch an einem Mangel an Betrieben und Einrichtungen mit familienfreundlichen Arbeitszeiten und an fehlenden Betreuungseinrichtungen für Kinder und Jugendliche.

Die Zahlen des STATISTISCHEN LANDESAMTES BADEN-WÜRTTEMBERG 2010 belegen diesen Trend. Bei der Erwerbstätigenquote stieg der Anteil der 15- bis 65-jährigen Frauen an allen Frauen dieser Altersgruppe seit Beginn der 1990er-Jahre von rd. 59% auf 70% im Jahr 2009. Damit liegt die Erwerbsbeteiligung der Frauen

Baden-Württembergs auf Platz zwei im Bundesländervergleich, außerdem über dem Bundesdurchschnitt (66%) und über dem Durchschnitt der EU (ca. 59%).

Weiterhin wird Teilzeitarbeit von den Frauen in Baden-Württemberg trotz höherer Schulabschlüsse und verbesserter Ausbildungs- und Studienbedingungen bevorzugt. 2009 waren rd. 82% aller Teilzeiterwerbstätigen in Baden-Württemberg Frauen, sie dominieren auch bei den geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen (STAT. LANDESAMT BW 2010: 1).

Die Zahl Nichterwerbstätiger entsprach 2009 dem Bundestrend. Bezogen auf jeweils alle erwerbsfähigen Frauen bzw. Männer lag die Frauenquote mit 52,8% noch deutlich über jener der Männer mit 42,5%. Die Verhältnisse haben sich seit 1980 bei den Männern stark verändert, damals lag die Frauenquote bei 56,1%, jene der Männer bei 25,9% (STAT. LANDESAMT BW 2011: Bevolk. n. Betteil. am Erw. leben u. Geschlecht). Die Veränderung bei den Frauen fällt, im Gegensatz zu der Veränderung bei den Männern, in nahezu 30 Jahren doch sehr moderat aus.

Von 1990 bis 2009 reduzierte sich der Anteil berufstätiger Frauen ohne Berufsausbildung von 32% auf 22%. Jüngere Frauen profitierten von den bildungspolitischen Maßnahmen der letzten Jahrzehnte, der Akademikerinnenanteil erhöhte sich von 8% auf 15% (30- bis 35-jährige Berufstätige 2009: Akad. Abschluss Frauen 25%, Männer 26%; Meister-/Technikerabschluss Frauen rd. 10%, Männer 11%; Lehrausbildung deutlich mehr Frauen als Männer; ohne Berufsausbildung Frauen ca. 10%, Männer rd. 11%). Die Berufswahl folgt auch hier dem Bundestrend und ist geschlechtsspezifisch ausgerichtet (STAT. LANDESAMT BW 2010: 2ff.)

Die Erwerbslosenquote (s. GLOSSAR) mit 5,1% lag unter dem Wert der BRD mit 7,7%. Personen über 55 Jahre waren im Land noch etwas häufiger erwerbstätig als im Bundesdurchschnitt. Bei der Kleinkinderbetreuung lag Baden-Württemberg mit 15,8% an 10. Stelle im Bundesvergleich. Mit den Studienanfängern im Wintersemester 2009/10 erreichte Baden-Württemberg bundesweit sogar die zweithöchste Quote (STAT. LANDESAMT BW 2010: 56ff.).

Bei der Versorgungsart Pflegebedürftiger 2009 bestand in Baden-Württemberg ein dem Bundesdurchschnitt vergleichbarer Status: 46% der Pflegebedürftigen wurden in der Familie, 20% durch ambulante Pflegedienste und 34% in Pflegeheimen versorgt (STAT. LANDESAMT BW 2009, Ergebnisse d. Pflegestatistik).

Bei gleicher Qualifikation verdienen Frauen auch in Baden-Württemberg weniger als Männer. Als Ursachen kommen vor allem familiär bedingte Ausfallzeiten und eine

geschlechtsspezifische Berufswahl in Frage. Während bei Männern Berufe wie Ingenieur, Architekt, Unternehmensleitung/-beratung und technische Berufe auf den ersten Plätzen liegen, zählen bei Frauen Sozialberufe, Büroberufe und Verkauf zu den am häufigsten ausgeübten und zudem schlechter entlohnten Berufen. 2007 waren nur 22% aller Führungspersonen Frauen (STAT. LANDESAMT BW 2010: 2ff.). Des Weiteren dürften auch das niedrigere Ausbildungsniveau älterer Frauen und die hohe Teilzeitbeschäftigungsquote, auch bei Berufsrückkehrerinnen, eine Rolle spielen (STAT. LANDESAMT BW 2006: 1ff.; vgl. BÖHM et al. 2011: 1ff.).

Einfluss auf die Erwerbsquote von Frauen haben auch Eheschließungen/-lösungen: Lag 2004 die Zahl der Ehelösungen bei knapp der Hälfte der geschlossenen Ehen (25 166: 51 382), beruhigte sich diese Entwicklung bis ins Jahr 2009 leicht.

Es wurden 48 378 Ehen geschlossen und im gleichen Zeitraum 21 553 gelöst (STAT. LANDESAMT BW 2011; Eheschließungen/-lösungen in BW).

Baden-Württemberg hatte im Bundesländervergleich 2009 mit 15% den geringsten Anteil an Alleinerziehenden, 76% davon sind erwerbstätig, vorwiegend als Teilzeitbeschäftigte (STAT. LANDESAMT BW 2010: Pressemitteilung 241/2010).

Bei den arbeitslosen Alleinerziehenden lag die Frauenquote 2009 bei 92%. Davon beziehen 80% über längere Zeit Leistungen zur Grundsicherung nach SGB II (vgl. BÖSCH 2010: 8, Grundsicherung n. SGB II s. BUNDESMIN: D. JUSTIZ 2003).

Dieser familienspezifisch orientierte kurze Überblick zum Land und seinem Status im Vergleich mit dem Bundesdurchschnitt zeigt bereits, dass im Land Ergänzungsbedarf bei den Tageseinrichtungen für Kinder und Jugendliche besteht und die Beratung und Hilfe für alleinerziehende Mütter intensiviert werden muss, sollte sich die Entwicklung so fortsetzen. Generell ist mit einem starken Anstieg pflegebedürftiger Menschen zu rechnen, deren qualifizierte Versorgung gewährleistet sein muss.

Die Bewältigung dieser weitreichenden sozioökonomischen Probleme, die der Vereinbarkeit von Beruf und Familie entgegenstehen, dürfte ohne spezifische Frauenförderung zunehmend schwieriger realisierbar sein.

2.3.2 Familie und Beruf in anderen EU-Ländern und das Modell Schweden

Bei einem Blick über die bundesdeutschen Grenzen etwa nach Finnland, Schweden oder den Niederlanden fällt auf, dass dort die Erwerbsquote bei Frauen mit Familie bereits Ende der 1990er Jahre höher war als in der BRD. PFAU-EFFINGER (1998)

führt dies u.a. auf tradierte, aber modifizierte politische und soziokulturelle Bedingungen innerhalb der Staaten zurück. Im Gegensatz zur BRD, in der sich ihrer Ansicht nach ein Vereinbarkeitsmodell der „Versorgerehe“ entwickelt hat, stehen exemplarisch die Niederlande und Finnland. In den Niederlanden hat sich ein „Doppelversorger- und Doppelbetreuermodell“ entwickelt, in Finnland ein „Doppelversorgermodell mit staatlicher Kinderbetreuung“. Die Lebens- und Berufsbedingungen deutscher Frauen sind ebenfalls systemimmanent und von einem an Traditionen haftenden sozialen Umfeld geprägt (vgl. PFAU-EFFINGER. 1998: 186ff.). Bei aller Fortschrittlichkeit der Familienpolitiken skandinavischer Länder belegen die rund zehn Jahre später von ALLMENDINGER (2010) dort erhobenen Daten aber die Notwendigkeit eines zweiten Einkommens. Durch Individualbesteuerung sind viele Paare auf ein zweites Einkommen angewiesen. Zwar fördert bspw. Dänemark verheiratete Paare und eingetragene Lebenspartnerschaften zusätzlich über Steuerboni, aber auch hier ist die Steuerlast so hoch, dass ein zweites Einkommen notwendig wird. Im Gegenzug dafür stehen für junge Familien zahlreiche, staatlich stark subventionierte Kinderbetreuungsmöglichkeiten, für werdende Mütter großzügig angelegte Mutterschutzregelungen, für die Eltern paritätisch aufteilbare Elternzeiten sowie Kinder- und Schulgeld zur Verfügung. Bei der Beleuchtung der bundesdeutschen Bedingungen stellt ALLMENDINGER fest, dass das Modell der Versorgerehe weiter besteht und hebt die hieraus resultierenden Vorteile hervor. Durch das Ehegattensplitting und andere Steuerboni ist es für einen Partner möglich, nicht zwingend erwerbstätig sein zu müssen und sich stattdessen auf die Haushalts- und Familienangelegenheiten zu konzentrieren. Kinderbetreuungsregelungen befinden sich daher noch im Ausbau. Eine weitere Besonderheit ist die eher spärliche Beschäftigung von Haushaltshilfen in Deutschland verglichen mit südlichen EU-Ländern. In Spanien, Portugal und Frankreich werden sie traditionell häufig beschäftigt. Weiterhin sind in Frankreich familienunterstützende Leistungen bspw. steuerlich so stark subventioniert, dass eine Erwerbstätigkeit der Frauen damit eindeutig unterstützt wird. Hier können die Hälfte von maximal 12 000 € bei der Einkommenssteuer geltend gemacht werden (vgl. ENSTE et al. 2009: 51ff.). In Bezug auf die Unterschiede im Steuer- und Betreuungssystem konstatiert die Autorin, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf von diesen Faktoren stark abhängig ist und sich auf die Arbeitsmarktbeteiligung, die Kinderzahl pro Frau und die Zeit der Erwerbsunterbrechung entscheidend auswirkt. Für Deutschland wurde

2005 eine durchschnittliche Unterbrechungsdauer von 7,7 Jahren ermittelt (vgl. ALLMENDINGER 2010: 29ff.).

Das Modell Schweden

Als Beispiel für eine prosperierende Frauenerwerbstätigkeit bei gleichzeitig hoher Fertilitätsrate kann das schwedische Doppelverdiener-Modell angesehen werden. Schweden hat EU-weit die höchsten Ausgaben für Familienleistungen (rd. 3% d. BIP, EU-Durchschn. 2,1% d. BIP), glänzt mit der niedrigsten Kinderarmutsrate der EU (12,9%; EU ges. 20,3%), mit einer deutlich höheren Zahl an Kindern pro Frau und einer höheren Frauenerwerbsbeteiligung (vgl. EU 1995-2012: Eur. Allianz f. Fam.). Die Fertilitätsrate in Schweden lag 2010 mit 1,98 Kindern pro Frau deutlich über jener der BRD mit 1,38 Kindern/Frau und der Durchschnittsrate der EU-27-Länder mit 1,59 Kindern/Frau (EU 1995-2012/WKO 2011: Geb./Sterberate), was für den Erfolg des Ende der 1980er-Jahre eingeführten Modells spricht. Die Erwerbstätigenquote schwedischer Frauen pendelt seit Beginn der 1990er-Jahre um 70%, wohingegen die Quote bei den deutschen Frauen langsam von rd. 56% auf 66% im Jahr 2010 anstieg und seither über der EU-27-Quote von rd. 58% liegt (EU 1995-2012: Erw. quote Frauen). Ende der 1980er Jahre wurde Erziehungsurlaub und Teilzeitarbeit für beide Elternteile sowie eine ganztägige Kinderbetreuung ab dem Kleinkindesalter bis ins Schulalter eingeführt. Die meisten Einrichtungen haben tagsüber rund 12 Stunden durchgehend geöffnet, die monatlichen Elternbeiträge sollen derzeit rd. 140 € nicht übersteigen. Zur finanziellen Entlastung der Eltern sind die Betreuungsgebühren stark subventioniert (vgl. SCHUBERT 1993: 111ff.; EU 1995-2012: Europ. Allianz f. d. Fam.). 2004 wurden bereits rund 40% der unter Dreijährigen, 82% der Dreijährigen und rund 90% der Fünfjährigen in Kindertagesstätten betreut. Dagegen lagen die Quoten in der BRD zu diesem Zeitpunkt bei den unter Dreijährigen bei 9%, bei den über Dreijährigen bei 69,5% und bei rund 87% bei den Fünfjährigen.

Der 16-monatige Elternurlaub wird in Schweden aus einer von Unternehmen und Staat finanzierten Elternversicherung mit einer Lohnersatzleistung von 80% des letzten Einkommens unterstützt. Bei Erkrankung eines Kindes kann eine Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich oder bezahlter Pflegeurlaub in Anspruch genommen werden. Durch die Verteilung der Kosten auf die Gemeinschaft wird Kindererziehung zur gesamtgesellschaftlichen Aufgabe erklärt und durch das hohe Maß an familiärer

Unterstützung dürfte sich der Verlust an beruflichem Humankapital für die Unternehmen im Vergleich zu Deutschland in Grenzen halten. Doppelverdienerhaushalte werden durch das schwedische Steuersystem der Individualbesteuerung mit hoher Progression somit forciert (vgl. SCHUBERT 1993: 111ff.).

Im Rahmen dieses seither stark ausgebauten Regelwerkes ist es heute möglich, dem Arbeitsplatz bis zum 18. Lebensmonat des Kindes fernzubleiben. Eltern können ihre Arbeitszeit bis zum achten Lebensjahr des Kindes bis zu 25% reduzieren. Sollte die Arbeitszeit stärker vermindert oder gar ausgesetzt werden, müssen Elternurlaubstage genehmigt werden, die auch in Schweden von der Mehrheit der Mütter in Anspruch genommen werden. Um hier eine bessere Gleichstellung der Mütter am Arbeitsplatz zu erreichen, führte die Regierung für Eltern von Kindern, die nach dem 01.07.2008 geboren oder adoptiert wurden, einen Gleichstellungsbonus ein. Dieser Bonus wird Eltern, die die 16 Monate Elternurlaub hälftig aufteilen, in Form einer Steuererleichterung gewährt, vorausgesetzt, ein Elternteil ist berufstätig, während der andere Elternurlaub nimmt. Die Steuererleichterung für ein Kind ab dem zweiten bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres kann auf maximal 3 000 SEK (ca. 275 €) pro Monat steigen, wenn keine öffentliche Vorschuleinrichtung für die Betreuung in Anspruch genommen wird. Der Bonus wird nur gewährt, wenn beide Eltern ihre ersten zwei Monate regulär bezahlten Elternurlaub in Anspruch genommen haben. Nimmt ein Elternteil weniger als die Hälfte seines Anteils am Elternurlaub, kürzt sich der Betrag der Steuererleichterung entsprechend. Zusätzlich zum Elterngeld wurde ein Schwangerschaftsgeld für arbeitsunfähige schwangere Frauen eingeführt, das maximal 50 Tage 80% ihres letzten Einkommens sicherstellt. Kindergeld wird in Höhe von 1 050 SEK (ca. 110 EUR) pro Monat und Kind gewährt, größere Familien erhalten Zuschläge zwischen 150 SEK (ca. 20 EUR) für das zweite Kind und 1 250 SEK (ca. 160 EUR) für das fünfte Kind und jedes weitere Kind (EU 1995-2012: Europ. Allianz f. Fam.). Neben steuerlichen und sozialstaatlichen Maßnahmen haben aber auch firmeninterne familienorientierte Leistungen einen nachweislichen Effekt auf die Frauenerwerbsbeteiligung. Eine 2010 veröffentlichte Studie des IW im Auftrag des BMFSFJ zeigte, dass Unternehmen in Schweden, Italien und Frankreich vor dem Vereinigten Königreich, Deutschland und Polen am stärksten an einer familienfreundlichen Personalpolitik interessiert sind (BMFSFJ 2010: 41). Dies dürfte bei der hohen Erwerbsquote schwedischer Frauen ebenfalls eine erhebliche Rolle spielen. Aufgrund der günstigen Familienentwicklung in Schweden stellte

SCHUBERT 1993 für Deutschland Lösungsansätze vor, die teilweise umgesetzt wurden, bei steuerlichen und sozialversicherungspflichtigen Komponenten die Arbeitsteilung in den Familien aber bis heute begünstigen (vgl. SCHUBERT 1993: 114ff.; s. Kap. 2.4.3). Noch 1996 konnte PAETZOLD zur Familien- und Arbeitsplatzsituation zeigen, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Deutschland für Frauen durch zu wenig Unterstützung im Haushalt, bei der Kinderbetreuung und der Pflege älterer Personen als nicht realisierbar gesehen und eine Berufstätigkeit als zusätzliche Belastung empfunden wurde.

Die Diskussion zur Frauenerwerbstätigkeit verstärkte diesen Eindruck noch. Im Gegensatz dazu wurden Arbeitsplatzsituation und flexiblere Arbeitszeiten als zufriedenstellend bewertet. Neue Kindergartenbetreuungszeiten, der Ausbau von Kindertagesstätten sowie die Regelung zum dreijährigen Erziehungsurlaub wirkten sich seither günstig aus. Trotz der Entwicklungen waren dennoch ein Teil der Frauen Mitte der 1990er Jahre nicht mehr im erlernten Beruf tätig oder nichterwerbstätig (vgl. PAETZOLD 1996: 229ff.). Viele sozioökonomische und soziokulturelle Probleme bestehen in Deutschland also trotz einer Vielzahl an Vorschlägen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Chancengleichheit weiter und sollen künftig u.a. durch den weiteren Ausbau der Kinderbetreuung und der Pflegezeiten entschärft werden.

2.4 Theorien und Erklärungsansätze zur Entwicklung, Nutzung und Bewertung der weiblichen Arbeitskraft

Um die Ursachen der bislang immer noch existenten geschlechtsspezifischen Segregation und der unterschiedlichen Bewertungen der Wirtschaftskraft von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt als auch in ihrem persönlichen Umfeld zu erklären, werden in Kapitel 2.4.1 bis 2.4.2 aus dem Bereich der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften Theorien herangezogen, die diese Mechanismen und die daraus resultierenden Folgen für den Arbeitsmarkt zu erklären versuchen. Diese auf das menschliche Leistungsvermögen sowie auf Kosten-Nutzen-Verhältnisse bezogenen Ansätze, sog. akteurtheoretische Ansätze (vgl. HEINTZ et al. 1997: 24ff.), fußen auf der Annahme, dass spezifische Merkmale und Bedingungen des Umfeldes unterschiedliche persönliche und berufliche Laufbahnen und Bewertungen initiieren, die berufliche Segregation damit also vorprogrammiert sein könnte.

Auf die Darstellung biologischer Voraussetzungen wird aufgrund der großen Variabilität der genetischen und physischen Ausstattung bei Menschen verzichtet. Bekannt sind die Einflüsse biochemischer Prozesse auf die physische Ausstattung bei Mann und Frau. Je nach genetischer Anlage und physisch-psychischer Ausstattung können sich erhebliche Überschneidungen beim Arbeitsvermögen von Männern und Frauen ergeben. Die individuelle Ausstattung und individuelle Herangehensweise an berufliche wie private Anforderungen erlaubt keine eindeutige Festlegung, inwiefern Frauen für bestimmte Arbeitsbereiche und Aufgaben besser oder schlechter qualifiziert sind als Männer.

Einen erheblichen Beitrag zur Erklärung und Nutzung der weiblichen Arbeitskraft, somit auch zur Existenz von Frauen in der Stillen Reserve, leisten außerhalb rein biologischer Gegebenheiten ökonomische und soziologische Theorien und Modelle. Vorgestellt und diskutiert werden in Kap. 2.4.1 bis Kap. 2.4.2 Diskriminierungstheorien und -modelle, die Humankapitaltheorie, die Sozialisationstheorie und soziologische Erklärungsansätze zu Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt.

Andere Hindernisse auf dem Arbeitsmarkt entstehen durch Wirtschaftsstrukturen und Rechtsvorschriften (s. auch Kap. 2.1 bis 2.3), sind also strukturbedingt (vgl. HEINTZ et al. 1997: 32ff.) und können sich bei Frauen als Arbeits- und Karrierehindernis auswirken. Auf die in diesem Zusammenhang aktuell wichtigsten, auf die Familie bezogenen Rechtsvorschriften in der BRD wird in Kapitel 2.4.3 eingegangen.

Wie man den strukturellen Vorgaben zumindest in der Arbeitswelt durch neue gesetzliche Bedingungen für Frauen positive Akzente setzen kann, zeigt das in Kap. 2.4.4 vorgestellte Gender-Mainstreaming-Prinzip. Eine aus dieser Grundidee der Gleichberechtigung abgeleitete Konzeption, welche die Gleichwertigkeit von Haushalts- und Erziehungsleistungen gegenüber beruflichen Leistungen über einen Kriterienkatalog herstellt und bewerten könnte, wäre für die Gruppe der nicht erwerbstätigen Leistungserbringer erstrebenswert.

2.4.1 Neoklassische Theorien

Die Entwicklung neoklassischer Theorien setzte um die Mitte des 19. Jh. ein und war im Unterschied zu klassischen, makroökonomischen Wirtschaftstheorien nicht mehr klassentheoretisch ausgerichtet, d.h. am Verhalten ganzer Bevölkerungsgruppen

orientiert, sondern stellte das Verhalten der Individuen in den Mittelpunkt ihrer Analysen, war somit mikroökonomisch ausgerichtet.

Wurde in der Klassik der Wert eines Gutes noch durch die reinen Produktionskosten bestimmt, bestimmte sich dieser nach neoklassischer Sichtweise nun durch den Nutzen bzw. den Grenznutzen (s. GLOSSAR) eines Gutes, welches dieses für das rein rational handelnde Individuum, den „homo oeconomicus“, hat.

Die Höhe des Marktpreises unterlag damit der subjektiven Bewertung des Käufers. Im Gegensatz zur angebotsorientierten Klassik betonen neoklassische Theorien das Allokationsprinzip und fragen nach der optimalen Verteilung knapper Güter bei bestehender Nachfrage, wobei sich die Angebotsstruktur über den Preismechanismus der Nachfrage anpasst und so eine relativ optimale Allokation eintreten kann. Lag in der Klassik der Fokus noch auf langfristigem Wachstum, richtete sich dieser in der Neoklassik verstärkt auf das Maß der zu einem bestimmten Zeitpunkt bestehenden Güterallokation und auf entsprechende Preistheorien (vgl. FELDERER/HOMBURG 1999: 25ff.).

Wegweisend zu Beginn der neoklassisch ausgerichteten Denkweise der Wirtschaft war unter den unabhängig voneinander entstandenen Arbeiten anderer Ökonomen die Arbeit von WALRAS (*1834, † 1910). Die Entwicklung der allgemeinen Gleichgewichtstheorie fußt auf einem Modell zum allgemeinen mikroökonomischen Gleichgewicht von WALRAS aus dem Jahr 1874. Er legte anhand unterschiedlicher Märkte wie dem Kapital- und Güterhandel und den Dienstleistungen dar, dass Nachfrage und Angebot über Marktpreise und vorhandene Einkommen/Löhne bzw. vorhandenes Kapital gesteuert werden. Über diese voneinander abhängigen Größenverhältnisse bewegt sich der Markt auf ein Gleichgewicht zu bzw. wird nach exogenen Störeinflüssen wie Konkurrenten entfernter Märkte wieder zum Gleichgewicht zurückgeführt (vgl. WALRAS 1889 2. Ed., 1954 (Neuauf.): 83ff.).

Die allgemeine Gleichgewichtstheorie geht dabei von folgenden idealen Annahmen aus: Es besteht vollkommene Konkurrenz der Märkte und vollkommene Information. Weiterhin wird ein homogenes Arbeitskräfteangebot mit gleicher Produktivität und absoluter Mobilität, vollkommener Substituierbarkeit bei nicht entstehenden Transaktionskosten angenommen. Preise und Löhne sowie Arbeitsbedingungen sind bekannt, jedes Unternehmen kann seine Produkte bei bekannten Kundenpräferenzen vollständig absetzen.

Die Bemühungen der Unternehmer konzentrieren sich dabei auf Produktionsmenge, Arbeitskräfte und Gewinnmaximierung, wobei die Arbeitskraftnachfrage dem Grenzproduktivitätstheorem folgt und besagt, dass sich die Arbeitskraftnachfrage bei bekannten Löhnen und Preisen aus der nachgefragten Produktmenge ergibt. Das bedeutet, dass jede zusätzlich eingestellte Arbeitskraft die angebotene Produktmenge erhöht, allerdings mit sinkenden Zuwachsraten bzw. sinkender Grenzproduktivität (vgl. auch HENNIES 1987: 166ff., Bd. 3), da die Nachfrage mit zunehmender Marktsättigung abnimmt. Bei unvollständiger Konkurrenz sinkt der Produktpreis. Arbeitskräfte werden folglich solange eingestellt, bis die entstandenen Lohnkosten dem zu erwartenden Gewinn entsprechen (GLOSSAR: Def. Wertgrenzproduktregel), d.h. die Grenzkosten gleich dem Grenzerlös sind.

Das Arbeitskräfteangebot erfolgt ebenfalls nach gewinnmaximierenden Kriterien. (GLOSSAR: Grenznutzentheorem). Vom Arbeitskraftanbieter bzw. Dienstleister ist abhängig, wie er seine Freizeit bewertet, da auch er bestrebt ist, beide Nutzen, Arbeit und Freizeit, zu maximieren. Der angebotene Umfang an Arbeitskraft wird bestimmt durch konstante Präferenzen hinsichtlich Einkommen und Freizeit. Bei steigendem Lohn steigt das Arbeitsangebot gemessen an den Opportunitätskosten durch Lohnverzicht. Lohnerhöhungen und Konsum- wie Freizeitnutzen werden so lange gegeneinander abgewogen, bis sich die Grenznutzen ausgleichen (vgl. auch HENNIES 1989: 162f., Bd. 3). Der Konsument seinerseits maximiert seine Nutzen, indem er Einkommen und Ersparnisse wieder vollständig in Güter investiert. Damit gilt ein Theorem, das bereits in der Zeit der klassischen Ökonomie vom klassischen Nationalökonomem SAY postuliert wurde, auch für die Neoklassik (vgl. FELDERER/HOMBURG 1999: 28, 84). Nach diesem Theorem schafft sich jedes Angebot seine Nachfrage selbst und die Preisregulierung wird durch die Angebotsmenge beeinflusst (vgl. SAY 1807: 1ff., Bd. 2). Dieses aufgrund seiner Markt- und Realitätsferne häufig kritisierte, nur auf die Naturaltauschwirtschaft anwendbare Grundmodell gilt dennoch als Referenzmodell für nachfolgende und in vielen Annahmen veränderte neoklassische Ansätze (vgl. FELDERER/HOMBURG 1999: 25ff., 89ff.). Hierzu zählen die Arbeiten zur Humankapitaltheorie von MINCER ab 1958 (Collected Essays 1993, Bd. 1), das auf Präferenzen gründende Diskriminierungsmodell von BECKER (1957) sowie viele weitere Ansätze.

Die Humankapitaltheorie geht von Investitionen in Bildung und beruflicher Fortbildung aus und versucht Einkommensunterschiede auf diese Bildungs- und

damit Leistungsunterschiede zurückzuführen (vgl. MINCER 1993: 3ff., Bd. 1). Generell spielt die Kosten-Nutzen-Relation bei Bildungsentscheidungen im Hinblick auf zukünftige Entwicklungsmöglichkeiten eines Individuums eine große Rolle. Damit ist die neoklassische Annahme eines homogenen Arbeitskräfteangebots nicht mehr aufrecht zu erhalten (vgl. KAPPHAN 1994: 71), da unterschiedliche Bildungs- und Leistungsniveaus antizipiert werden. Bildungs- und Leistungsniveaus spiegeln sich in entsprechenden Lohnniveaus und Arbeitsverträgen wider. Gleichzeitig lässt sich zeigen, dass Arbeitskräfte in der Realität durch tariflich geregelte Arbeitszeiten nicht wirklich frei über ihre Arbeitszeit-Freizeit-Präferenzen entscheiden können.

Die theoretischen Ansätze der frühen wie der jüngeren Diskriminierungsmodelle diskutieren Ursachen und Formen der willentlichen, auf beobachtbare, nicht produktivitätsrelevante Faktoren bezogenen Zurücksetzungen von Personen. Jüngere Modelle veränderten ihre Annahmen dahingehend, dass vollkommene Konkurrenz, vollkommene Information, Markttransparenz oder Mobilität nicht bestehen, Transaktionskosten sehr wohl anfallen und gesellschaftliche Präferenzen Veränderungen unterworfen sind.

Diskriminierungen spielen am Arbeitsmarkt insbesondere bei Frauen eine große Rolle. Beide Theorienfelder sind somit in einander verzahnt.

Vorab sei erwähnt, dass Fälle scheinbarer Benachteiligung nicht immer auf bewusste Diskriminierung zurückzuführen sind. Sie fußen auch auf soziokulturellen Bedingungen und sind z.B. durch Sozialisationstheorien und -modelle, die in Kap. 2.4.2 vorgestellt und diskutiert werden, erklärbar.

2.4.1.1 BECKER`S Theorie der "Economics of Discrimination"

Wirtschafts- und sozialpolitische Missstände Ende des 19. Jh. und zu Beginn des 20. Jh. sorgten in der Diskussion um das Leistungsvermögen und die Benachteiligung von Frauen in wissenschaftlichen Kreisen für anhaltende Kritik.

Das Thema Diskriminierung wurde bereits 1869 von J. S. MILL in seinem Essay *The Subjection of Women* diskutiert. Er kritisierte insbesondere die gesetzlich fixierte Benachteiligung der Frau, da in seinen Augen kein Grund bestand, Frauen aufgrund z.B. geringerer Produktivität zu benachteiligen. Er beschrieb bereits für die Mitte des 19. Jh. unbegründete Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen, da Frauen

trotz gleicher oder höherer Produktivität geringere Löhne erhielten. Er plädierte für Gleichberechtigung insbesondere in der Ehe, bei der Berufswahl und der Berufsausübung (vgl. MILL 1869: 1ff., insbes. 51ff.).

In einem Essay zu Lohnunterschieden zwischen Frauen und Männern sah WEBB die geringere Entlohnung der Frauen in sozialen Normen wie Gepflogenheiten, Arbeit in typisch schlecht entlohnten Frauenberufen, Arbeitsgesetzen, geringerer Produktivität und Mobilität durch Familienaufgaben begründet (vgl. WEBB 1891: 635ff.).

FAWCETT griff die Diskussion zu Beginn des 20. Jh. erneut auf und leitete die *Equal Pay Controversy* sowie die Diskussion um geschlechtsspezifisch ausgerichtete und gering qualifizierte Arbeitsplätze ein, da der Markt für Frauen einen Überschuss an Arbeitskräften („overcrowded“) und niedrigere Löhne aufwies (vgl. FAWCETT 1918: 1ff.). Das Thema fand jedoch erst durch BECKERS Ansatz im Jahr 1957 Eingang in die Forschung und befasste sich hauptsächlich mit den Folgen von Diskriminierung. Seine ökonomisch orientierte Arbeit sollte eine Ergänzung zu Arbeiten aus der Psychologie und der Soziologie sein (BECKER 1971: 11). Die nachfrageorientierte Theorie geht von vollkommener Konkurrenz und Information aus, verzichtet jetzt aber auf die Annahme eines homogenen Arbeitskräfteangebots dergestalt, dass nun, trotz gleicher Produktivität, Unterschiede bezüglich der Hautfarbe oder des Geschlechts gemacht werden, also Präferenzen bestehen und sich hieraus Nachteile entwickeln. BECKER (1971) diskutierte Diskriminierungen auf Arbeitgeberebene, auf Arbeitnehmerebene, auf der Ebene der Märkte etwa durch Preisdiskriminierung und Diskriminierungen auf der staatlichen Ebene. Am Beispiel von schwarzen und weißen Arbeitern wurde die Diskriminierung mit nachfolgender Segregation erläutert. Auf dieser Grundlage wurde ein mathematischer Diskriminierungskoeffizient (s. GLOSSAR) entwickelt, mittels welchem sich ein etwaiger Lohn- oder Preisabschlag aufgrund bestimmter Nachteile wie Hautfarbe, Geschlecht oder Herkunft eines Produktes monetär abschätzen bzw. vorausberechnen lässt, selbst wenn es sich um nicht-monetäre Eigenschaften handelt. Der potenzielle Disnutzen für den Nachfragenden/Arbeitgeber wird quasi in Rechnung gestellt, z.B. ein schlechterer Absatz von Produkten, die von Farbigen produziert werden, oder Männer, die sich weigern mit Frauen zusammenzuarbeiten. Aus letzterem Punkt wird abgeleitet, dass Männer durch eine bessere Entlohnung dazu bewogen werden können, mit Frauen, die nun einen Lohnabschlag hinnehmen müssen, zusammenzuarbeiten. BECKER hält fest, dass das Modell auf jede Person, jede Gruppe und auch Objekte

anwendbar ist (vgl. BECKER 1971: 11ff.). Kritisch anzumerken ist, dass bei vollkommener Konkurrenz diskriminierende Arbeitgeber auf Dauer im Nachteil sind, da andere Arbeitgeber abgewanderte Arbeitskräfte zu bereits geringfügig besseren Konditionen einstellen, kostengünstiger produzieren (männlichen Kollegen müssen evtl. keine Aufschläge bezahlt werden) und höhere Gewinne realisieren können.

Dieses Gewinnmaximierung unterstellende Verhalten beinhaltet eine abgeschwächte Form ökonomischer Diskriminierung, sofern nur wenig mehr an Lohn bezahlt wird als beim vorigen Arbeitgeber, der Gleichgewichtslohn aber höher liegt. Schreitet der Wechsel an den Arbeitsplätzen voran, würde sich die Tendenz zu diskriminierendem Verhalten abschwächen, da durch Wettbewerbsvorteile der Konkurrenten diskriminierende Arbeitgeber vom Markt verdrängt und die Löhne sukzessiv angeglichen werden. ARROW (1971) geht in seinem Ansatz zur Diskriminierungstheorie von gelockerten neoklassischen Annahmen wie etwa den Annahmen einer vollständigen Information oder eines Marktgleichgewichtes aus und legt dar, dass aufgrund von Präferenzen langfristig zudem eine geschlechtsspezifische Segregation in Berufen, Branchen und Unternehmen zu erwarten ist. Die Diskriminierungsgründe seitens der Unternehmer, Arbeitnehmer oder der Kunden entfallen langfristig auch deshalb, da alle Arbeitnehmer auf einem segregierten Arbeitsmarkt nun gleiche Löhne erhalten. Seiner Ansicht nach haben aber zahlreiche, noch in die Theorie einzubindende soziale Faktoren Einfluss auf das Marktgeschehen (vgl. ARROW 1971: 1ff.).

Es ist des Weiteren ein Trugschluss zu glauben, menschliches Verhalten sei über neoklassisch-mathematische Modelle vollständig erklärbar und deren empirische Relevanz ließe sich beweisen. Viele Hypothesen vermögen im Sinne einer Mikroanalyse bei Annahme abgegrenzter Märkte einen Ausschnitt der Realität abzubilden, sind aber bei großräumigen und global unbegrenzten Marktaktivitäten nicht mehr aufrecht zu erhalten (s. auch KROMPHARDT 1982: 905f.). Neoklassische Theorien bis Mitte des 20. Jh. sprechen nach Meinung PUJOLS (1995: 17ff.) überwiegend eine Männerarbeitswelt an, in welcher aus ökonomischen Gründen berufstätige Frauen eine marginale Rolle spielen, da diesen im gesellschaftlichen Kontext andere Aufgaben zugewiesen waren. Diese anderen Aufgaben, die im Verlauf eines diskriminierenden Wettbewerbs auch ein gesellschaftlich sanktioniertes Abdrängen in die Nichterwerbstätigkeit oder in geringfügige Beschäftigungsverhältnisse bedeuten können, werden zwar nicht thematisiert, sind jedoch implizite

Folgen diskriminierenden Einstellungen gegenüber Frauen. Beckers Theorie vermag daher auch die Existenz einer Stillen Reserve des Arbeitsmarktes aus diesem Blickwinkel zu erklären.

Grundsätzlich ist festzustellen, dass Menschen oder „Wirtschaftssubjekte“ sicher häufig rational agieren (wollen), die Existenz eines rein rational handelnden „homo oeconomicus“ darf allerdings bezweifelt werden wie die Sozialisationstheorie in Kap. 2.4.2 noch aufzeigen wird.

Relevanz für die Stille Reserve des Arbeitsmarktes: Diese ergibt sich durch den Faktor Diskriminierung auf einem inhomogenen Arbeitsmarkt. Diskriminierende Einstellungen von Arbeitgeberseite und Gesellschaft kann eine Teilhabe auf dem Arbeitsmarkt verhindern und werden in der Forschungsarbeit daher analysiert.

2.4.1.2 Ursachen von Diskriminierung und ihre Formen

Diskriminierung (Lat. *discriminare*: trennen) wird definiert als persönliche Abneigung gegenüber Personen oder Gruppen, auch als Abwertung, Benachteiligung und/oder Aussonderung derselben aufgrund von Vorurteilen. Ausdrucksformen der Diskriminierung können von direkter diskriminierender Ansprache und/oder Behandlung bis hin zu verdeckten Aktionen gehen. Relativ gut kann die direkte, nachweisbare und gesetzlich u.a. durch das Allgemeine Gleichstellungsgesetz 2006 (BGBL. I, 2006: 1897) in der BRD untersagte Diskriminierung von den übrigen Formen getrennt werden, welche ineinander übergehen können und deren Nachweis juristisch wesentlich mühsamer ist

Unmittelbare, mittelbare und verdeckte Diskriminierung

Speziell die ökonomische Diskriminierung wird arbeitsrechtlich in unmittelbare, mittelbare und verdeckte Diskriminierung unterteilt (vgl. BENDA 1986: 5f.):

Sie ist unmittelbar (direkt), wenn etwa Vereinbarungen zu Beschäftigungsverboten oder niedrigerer Entlohnung für Frauen getroffen werden. Da die Benachteiligung hier den Arbeitsmarkt betrifft wird auch von Market-Diskriminierung gesprochen. Behinderungen bei Bildungs- und Ausbildungsbestrebungen, die sog. Pre-market-Diskriminierung, können nach KAPPHAN (1994: 39f.) in Form von direkter oder indirekter (mittelbarer) Diskriminierung auftreten, wobei bei der indirekten

Diskriminierung etwa tradierte gesellschaftliche Normen und Strukturen als Ursache angenommen werden.

Sie ist auch mittelbar (indirekt), wenn Regelungen für beide Geschlechter gleichermaßen gelten, Frauen davon aber häufiger betroffen sind.

Diskriminierung findet verdeckt statt, wenn Vereinbarungen zwar geschlechtsneutral abgefasst sind, aber zu Ungunsten eines Geschlechts umgesetzt werden (vgl. BINDER 2007: 25; vgl. BENDA 1986: 5f.), so etwa bei Beförderungen, die an die Dauer der Betriebszugehörigkeit und nicht an die erbrachten Leistungen gekoppelt sind, wodurch sich speziell für Frauen mit Unterbrechungszeiten häufig Nachteile ergeben.

Schließlich führen die gesamten ökonomischen Behinderungen auch noch zur Post-market-Diskriminierung nicht mehr erwerbstätiger Frauen durch eine niedrige Rente mangels höherer Einkünfte und fehlenden Beitragszeiten zur Rentenversicherung (vgl. BMFSFJ 2011: Factsheet X; vgl. BINDER 2007: 28; vgl. KAPPHAN 1994: 44).

Echte und unechte Diskriminierung

Weiter kann in echte und unechte Diskriminierung unterschieden werden, wobei echte Diskriminierung aufgrund von Vorurteilen gezielt und ohne Sachgrund eingesetzt wird. Unechte Diskriminierung hingegen ist auf dem Arbeitsmarkt eine Form der ökonomischen Diskriminierung, da sie sich auf das Kosten-Nutzen-Denken eines Unternehmers bezieht, der für sich die beste und günstigste Lösung finden möchte (vgl. BINDER 2007: 24ff., vgl. KAPPHAN 1994: 42ff. u. 163).

Statistische Diskriminierung

Sind zu Gruppen oder Personen nur wenige beobachtete Daten bekannt, lassen sich über Statistiken Aussagen zu einigen Eigenschaften der Gruppe oder der Person ableiten und so eine Entscheidung herbeiführen. Dieser Fall wird als statistische Diskriminierung bezeichnet (vgl. BINDER 2007: 26; vgl. LECHNER 1998: 26).

Institutionelle Diskriminierung

Weiterhin wird von institutioneller Diskriminierung gesprochen, wenn Frauen durch gesetzliche Regelungen von bestimmten Berufen oder Tätigkeitsbereichen am Arbeitsort fern gehalten werden, so etwa durch berufliche Zugangsbarrieren oder

Arbeitszeitrestriktionen wie bspw. das Nachtarbeitsverbot für Arbeiterinnen das noch bis 1992 bestand (vgl. Dt. BUNDESTAG 1993; vgl. auch BENDA 1986: 6f.).

Strukturelle Diskriminierung

Bereits im Vorfeld der Berufswahl kann bei jungen Frauen die sog. strukturelle Diskriminierung aufgrund der Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppierung oder Schicht wirksam werden und aufgrund der dort erfolgten Sozialisation die Berufswahl sowie das Verhalten auf dem Arbeitsmarkt beeinflussen. Junge Frauen aus eher bildungsfernen Familien schätzen ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt von vornherein als gering ein und investieren evtl. weniger in ihr Humankapital als Frauen aus relativ gut situierten Elternhäusern.

Hier zeigt sich, wie wichtig die Vorbildfunktion älterer, gut ausgebildeter und im Beruf stehender Frauen ist, um erlernte Sozialisationsbarrieren zu durchbrechen. Strukturelle Diskriminierung wird bei Frauen später häufig wirksam, wenn es darum geht, Beruf und Familie zu vereinbaren oder Karriere zu machen. Gerade bei nichterwerbstätigen Frauen mit Kindern zeigt sich, dass die gesellschaftlich antizipierte Rollenverteilung eine Barriere für den beruflichen Wiedereinstieg sein kann. Frauen mit Karrierewunsch sehen sich veranlasst sich für oder gegen Kinder zu entscheiden, um den steigenden Anforderungen am Arbeitsplatz entsprechen zu können (vgl. LECHNER 1998: 27ff.).

Lohn- und Arbeitsplatzdiskriminierung

Persönliche Unternehmerpräferenzen können bei homogenem Arbeitskräfteangebot Ursache von Lohn- und Arbeitsplatzdiskriminierung mit nachfolgender Arbeitsmarktsegmentation (geschlechtsspezifisch ausgerichtete Arbeitsplätze, Überangebot an weiblichen Arbeitskräften) und vertikaler Segregation bei Frauen sein. LECHNER definiert Lohndiskriminierung bei homogenem Arbeitskräfteangebot wie folgt: "Lohndiskriminierung liegt dann vor, wenn eine Gruppe von Arbeitskräften bei gleicher Produktivität und Verrichtung der gleichen Arbeit geringere Löhne erhält als eine andere." (LECHNER 1998: 23). Bei der Arbeitsplatzdiskriminierung homogener Arbeitskräfte wird der Zugang zu bestimmten Arbeitsbereichen erschwert oder nicht ermöglicht, was mit eine Ursache sein dürfte für die Abwanderung der Frauen in andere, dann von Frauen dominierten Arbeitsbereichen oder Berufen.

Im Falle eines heterogenen Arbeitskräfteangebots auf der gleichen Unternehmensebene können ebenfalls Lohndiskriminierungen entstehen, etwa durch eine bessere Bewertung eines weniger produktiven Arbeitnehmers aufgrund statistischer Daten (vgl. BINDER 2007: 27; vgl. LECHNER 1998: 22ff.).

Schließlich können Arbeitnehmer, bei eingeschränkter Mobilität und fehlender Information, durch Monopolstellungen von Großunternehmen der Lohn- und Arbeitsplatzdiskriminierung unterliegen. Dies gilt auch für das Monopson, einer Sonderform des Monopols. Hier steht ein in seiner Branche speziell ausgerichtetes Unternehmen als Arbeitsnachfrager einem homogenen, aber weniger elastischen Arbeitskräfteangebot gegenüber. Marktmacht kann über Lohn- oder Arbeitsplatzdiskriminierung ausgeübt werden, weshalb dann von monopsonistischer Diskriminierung gesprochen wird (vgl. BINDER 2007: 42ff.; LECHNER 1998: 26).

Relevanz für die Stille Reserve des Arbeitsmarktes: Aus dem bisher Erläuterten ergibt sich, dass sich Diskriminierungen wissentlich und unwissentlich aufgrund von persönlichen und/oder ökonomischen Präferenzen und soziokulturellen Rahmenbedingungen ereignen und bei der Entwicklung der Arbeitsmärkte sowohl zur branchenspezifischen Segregation als auch zur Arbeitsplatzsegmentation beitragen. Diskriminierungstheorien und -ansätze spielen aufgrund dieser Mechanismen in der Erforschung der Frauenerwerbs- bzw. Frauen-nichterwerbstätigkeit eine große Rolle und vermögen diese zu einem erheblichen Teil zu erklären.

Durch Lohn-, Arbeitsplatz- und Aufstiegsdiskriminierung können Frauen letztlich aus einem Betrieb und im schlimmsten Fall aus dem erlernten Beruf gedrängt werden.

Frauen, die eine neue Arbeitsstelle suchen, werden bei anderen Arbeitgebern mit Diskriminierungstendenzen zu schlechteren Konditionen als vorher, etwa durch Bezahlung von Dumpinglöhnen, eingestellt. Für den neuen Arbeitgeber entsteht zunächst ein Wettbewerbsvorteil gegenüber der Konkurrenz, da er seine Produkte nun günstiger anbieten kann. Da Konsumenten ein Produkt wiederum über den Preis diskriminieren können, hat der günstigere Anbieter genau für die Zeit, bis die Konkurrenz nachgezogen hat, einen Wettbewerbsvorteil.

Längerfristig wäre des Weiteren zu erwarten, dass Frauen speziell durch ökonomische Diskriminierung einen Wettbewerbsvorteil gegenüber Männern erlangen, da ökonomisch orientierte Arbeitgeber die günstigeren Arbeitskräfte nachfragen. Dieser Prozess kann so lange ablaufen, bis ein Grenzlohn erreicht wird,

unter welchem aufgrund der nun fehlenden ökonomischen Kosten-Nutzen-Relation kein Arbeitnehmer mehr zu gewinnen ist. Nach dem Postulat der Neoklassik mit vollkommener Konkurrenz der Märkte, vollständiger Information und Homogenität der Arbeitskräfte müssten sich also im Lauf der Zeit geschlechtsneutrale, Kosten-Nutzenmaximierte Gleichgewichtslöhne entwickeln und sich Diskriminierungen von Arbeitgeber-, Arbeitnehmer- und Konsumentenseite erübrigen (vgl. BECKER 1971: 13ff.; vgl. MILGROM/ROBERTS 1992: 336ff.; vgl. SCHUBERT 1993: 15ff.; vgl. BINDER 2007: 24ff.). Unter den Bedingungen heutiger, globalisierter Märkte mit heterogenem Arbeitskräfteangebot, unvollständiger Information, hohem Konkurrenzdruck innerhalb derselben Branche und hieraus resultierenden Preiskämpfen ist eine Entwicklung zu einer idealen Marktwirtschaft, in welcher sich alle Produktionsfaktoren im Gleichgewicht befinden, nicht möglich (s. auch HENNIES 1987: 64f., Bd. 2). Marktunvollkommenheiten werden in der Neoklassik auf Störungen des Marktgleichgewichtes zurückgeführt, welches etwa durch Oligopole, Monopole, Kartelle, Gewerkschaften und staatliche Regelungen beeinträchtigt wird. Global agierende Unternehmen sind weltweit vernetzt und regulieren die Märkte zugunsten der eigenen Marktposition.

Dadurch werden die Nachfrage nach und das Angebot an Arbeitskräften beeinflusst. Marktungleichgewichte in Form von Ausbildungs-, Aufstiegs- und Einkommensdiskriminierungen sind ebenso wie Unterbeschäftigung oder (unfreiwillige) Nichterwerbstätigkeit somit kaum zu verhindern. Bezüglich des Wettbewerbs und der Zusammenschlüsse von Unternehmen fordert FELDERER (2000: 31) daher eine nationale wie internationale Gesetzgebung im Sinne eines Regulativs für die Märkte (vgl. FELDERER 1999: 95f.; 2000: 15ff.). Weitere Belege, die die Entwicklung einer idealen Marktwirtschaft selbst über lange Zeiträume fraglich erscheinen lassen, sind die nach wie vor horizontal wie vertikal gegliederte Arbeitsmärkte mit mehr männlichen oder mehr weiblichen Beschäftigten. Frauen sind weiterhin von Segregation und ökonomischer Diskriminierung stärker betroffen als Männer. Mag der Nachweis ökonomischer Diskriminierung noch gelingen, sind viele weitere Diskriminierungstendenzen seitens der Arbeitgeber nur schwer zu erbringen. Obwohl seit 2006 das Allgemeine Gleichstellungsgesetz gilt, welches Diskriminierungen und Segregation weitgehend verhindern soll, kann von einer Gleichbehandlung von Bewerbern und Bewerberinnen und Arbeitnehmern und

Arbeitnehmerinnen bislang nur bedingt ausgegangen werden (s. auch TRAUTTMANSDORFF-WEINSBERG 2003: 22ff.).

2.4.1.3 Jüngere Diskriminierungsmodelle

Im Folgenden sollen ergänzend noch zwei jüngere, für die Erforschung der Frauenerwerbs- und nichterwerbstätigkeit relevante Diskriminierungsmodelle, die der Neoklassik zugeordnet werden und ebenfalls von veränderten Annahmen ausgehen, beschrieben und diskutiert werden: Die Crowding-Theorie und das Signaling-Modell.

Die Crowding-Theorie

Die Mitte des 19. Jh. initiierte Debatte zur Frauendiskriminierung wurde von FAWCETT (1918) um den „Crowding“ - Aspekt am Arbeitsplatz bei bestehender unvollständiger Konkurrenz, heterogenen Arbeitskräften und segmentierten Arbeitsmärkten erweitert: Im Männersegment bestand ein Unterangebot an qualifizierten Arbeitskräften mit entsprechend höheren Löhnen. Das Frauensegment war geprägt von Arbeitskräften geringer Qualifikation, hohem Arbeitskräfteangebot und aufgrund dieser beiden Faktoren niedrigen Löhnen. Frauen waren durch die Familie häufig ortsgebunden und damit weniger mobil, sodass weiter entfernt liegende Arbeitsplätze ebenso selten wie Arbeitsplätze in Männersegmenten zugänglich waren und diese Möglichkeit von der Gesellschaft auch nicht unterstützt wurde. Der Schwerpunkt der Arbeit lag auf der Arbeitsplatzdiskriminierung und soziokulturell bedingten Gründen. EDGEWORTH (1922) zufolge lagen weitere Gründe in Marktzutrittsbarrieren, geschaffen durch institutionelle, gesetzliche oder soziokulturelle Rahmenbedingungen. Die institutionelle Diskriminierung erhält somit besonderes Gewicht. Zudem würden die von Männern dominierten Gewerkschaften die Interessen der Männer unterstützen, Lohndifferenzen seien auch hierauf zurückzuführen (vgl. EDGEWORTH 1922: 431ff.). Auf diese Weise können qualifikationsbedingte Lohnunterschiede bei gleichzeitig bestehender Arbeitsplatzdiskriminierung und institutioneller Diskriminierung erklärt werden, diese Faktoren schließen eine Lohndiskriminierung aber nicht aus. BERGMANN griff diese Sachverhalte 1974 auf und untersuchte die Auswirkungen von beruflicher Segregation und Diskriminierung in den USA. Ihr Ansatz verknüpft neoklassische mit soziologisch orientierten Theorien. So begünstigt Segregation ihrer Ansicht nach das

Crowding, insbesondere bei Farbigen. Weiter zeigt sie am Verhalten der Unternehmen gegenüber Frauen und Farbigen, die in Hochlohnsegmente einsteigen wollen, dass diese im Vergleich zur weißen männlichen Belegschaft niedrigere Löhne erhielten, was einen Wechsel unter dem Gesichtspunkt der entstehenden Kosten, Nutzen und Disnutzen für den Arbeitnehmer verhindern kann. Fallen Präferenzen und Marktzutrittsbarrieren weg, gleichen sich die Löhne gleich qualifizierter Arbeitskräfte an (vgl. BERGMANN 1974: 103ff., 1986: 17ff.; vgl. BINDER 2007: 41) und der Arbeitsmarkt wird nicht mehr von Segregation, Diskriminierung und Crowding dominiert. Andererseits werden Unternehmen dort die menschliche Arbeitskraft einsetzen, wo Arbeitskräfte günstiger als investiertes Kapital arbeiten. Bezogen auf die oben beschriebenen Bedingungen bedeutet dies, dass lohnintensive Männerarbeitsplätze durch Kapital gewinnbringend substituiert werden können, wohingegen Frauenarbeitsplätze von dieser Entwicklung zunächst nicht betroffen sind. Frauen werden aber andererseits daran gehindert ihre Produktivität in diesem Sektor unter Beweis zu stellen (vgl. BLAU et al. 2010: 222).

Relevanz für die Stille Reserve des Arbeitsmarktes: Sie ergibt sich aus dem Crowding-Prozess als solchem. Frauen in typischen Frauenberufen wie etwa Friseurin, Verkäuferin oder Frauen in Verwaltungsberufen mit maximal mittlerem Qualifikationsniveau sind von Crowding-Aspekten immer noch besonders betroffen. Auch hier liegt eine gesellschaftlich sanktionierte Wettbewerbsverzerrung nahe, die sich in einer spezifischen Berufswahl aufgrund nachhaltiger gesellschaftlicher Einflüsse äußern kann. In der Arbeit werden daher auch die Art der Berufsausbildung und die Form der späteren Berufsausübung untersucht.

Das Signaling-Modell

Das neoklassisch orientierte Signaling-Modell gibt die Annahme vollständiger Information auf und es gilt nun die Annahme, dass ein Arbeitsanbieter solange Investitionen in Bildung tätigt, bis die Grenzkosten der Investitionen den Grenzertrag des erwarteten Einkommens erreichen (vgl. BINDER 2007: 54). Damit werden Bildungsmöglichkeiten solange in Anspruch genommen wie Kosten, Zeit und Lernaufwand in einem günstigen Verhältnis zum beruflichen Ertrag stehen, der Nutzen die aufgewendeten Kosten in Form von Einkommen mindestens amortisiert.

Der Nachweis formaler Bildung, das hierdurch ausgesandte Signal erfolgreich abgeschlossener Lernprozesse, führt zur Abschätzung des Produktivitätsgrades

einer Person. Je höherwertig das Signal, desto höher wird die Produktivität des Bewerbers eingeschätzt und honoriert. Schulische und berufliche Ausbildungen führen allein durch ihre Signalwirkung zu Annahmen über Persönlichkeitsmerkmale und Arbeitsverhalten eines Menschen (SPENCE 1973: 355ff.). Hat ein Bewerber etwa ein Hochschulstudium in kurzer Zeit absolviert, wird davon ausgegangen, dass er bei seiner beruflichen Tätigkeit zielstrebig, ehrgeizig und ergebnisorientiert arbeitet. Ohne diese Eigenschaften wäre ihm das möglicherweise nicht gelungen. Dieser ersten Bewertung entziehen sich jedoch die Güte der formalen Ausbildung wie etwa die vermittelten Wissensinhalte, die Reliabilität der Notengebung oder etwa besondere persönliche Merkmale. Präsentiert der Bewerber eine seinem Bildungsstand angemessene Einkommensvorstellung, kann dies seitens des Arbeitgebers als Korrelation zu den zu erwartenden, vorhandenen Fähigkeiten positiv registriert werden.

Relevanz für die Stille Reserve des Arbeitsmarktes: Frauen sind beruflich insofern benachteiligt, weil sie bei gleicher Produktivität wie die Männer höherwertige Signale setzen müssen, um eine bestimmte Stelle zu erhalten (vgl. SPENCE 1973: 369ff.). Wie schon in den vorhergehenden Kapiteln erläutert, kann es sich in diesem Zusammenhang um diskriminierende Einstellungen und Handlungen auf allen Stufen der Karriereleiter und in allen Branchen handeln. Die Investitionen in schulisches und berufliches Humankapital werden u.U. über niedriger ausgehandelte Einkommen nur schleppend amortisiert. Niedrigere Einkommen bzw. Einkommensforderungen könnten auf niedrigere Produktivität schließen lassen, sind aber bei Frauen durchaus auch ein Ergebnis mehrmaliger Bewerbungen mit entmutigenden Absagen (vgl. BINDER 2007: 55). Eine Entwicklung in diese Richtung hat nicht nur die Beschäftigung überqualifizierter Frauen in hierarchisch niedrigeren Positionen zur Folge (vgl. KAPPHAN 1994: 90), begünstigt werden des Weiteren inadäquate Beschäftigungsverhältnisse und die Zunahme der Stille Reserve des Arbeitsmarktes.

2.4.1.4 Die Humankapitaltheorie

Das Konzept der Bildung von Humankapital wurde vom Nationalökonom ADAM SMITH in seinem Werk „An inquiry into the nature and causes of the wealth of nations“ 1776 begründet. In ihrer heutigen Ausprägung geht die Humankapitaltheorie zurück auf Arbeiten von JACOB MINCER (1958: 281ff; 1962: 63ff.; 1993) und die

Arbeit zum „Human Capital“ aus dem Jahr 1964 von GARY S. BECKER (1983). BECKER entwickelte die Theorie in den 1970er Jahren weiter (vgl. BECKER 1983). Hauptaspekte der Theorie sind die individuellen Investitionen in Bildung, Ausbildung und die erworbene Berufserfahrung als nutzbares Kapital für den Arbeitsmarkt, woraus sich der entsprechende Lohn für die Arbeitnehmer/-innen ableiten lässt. Auch die vertikale berufliche Segregation wird auf diese Aspekte zurückgeführt, wovon wiederum besonders Frauen betroffen sind, da diese aufgrund soziokultureller und reproduktionsbedingter Aufgaben i.d.R. weniger Humankapital als Männer akkumulieren können (vgl. MINCER 1993: 3ff., Bd. 2; BECKER 1985: 533ff.).

Bewertung des Humankapitals auf dem Arbeitsmarkt

„Eine reiche Ausstattung mit Humankapital ist für eine Volkswirtschaft Voraussetzung für Wachstum, Innovation und internationale Wettbewerbsfähigkeit“ (VELLING; PFEIFFER 1997: 197). Zum Humankapital zählen das allgemeine Humankapital der privaten und schulischen Bildung und das berufsspezifische Humankapital (vgl. VELLING; PFEIFFER 1997: 197f.).

Die Humankapitaltheorie setzt in Bereichen der Arbeitsproduktivität an, die nicht mehr rein quantitativ erklärt werden können. Quantifizierbar sind etwa der Kapitaleinsatz und eine genau definierte Arbeitsleistung pro Zeiteinheit. Allgemeines und berufsspezifisches Humankapital hingegen sind schwieriger zu quantifizieren, aber für Unternehmen innerhalb der Unternehmensstruktur von großem Nutzen. Das potenziell nutzbare Humankapital manifestiert sich je nach Aus- und Weiterbildung eines Mitarbeiters in der Höhe seines Einkommens, der Art des Arbeitsplatzes und den Karrieremöglichkeiten. Gemessen werden vor allem die seitens des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers aufgewendeten Zeiten für Bildung und Weiterbildung. Nach GOTTESLEBEN sind Bildungsmaßnahmen als „...'Investitionen in das Humankapital' geeignet, die Arbeitsfähigkeit sowohl gesamtwirtschaftlich als auch individuell in differenzierter Weise qualitativ zu steigern.“ (GOTTESLEBEN 1991: 243). Diese für eine globalisierte Wirtschaft wettbewerbsnotwendigen Weiterqualifizierungen sind nicht nur für hochqualifizierte Führungskräfte unabdingbar, sondern auch für geringer qualifizierte Erwerbstätige (GOTTESLEBEN 1991: 247). Bildungseffekte werden daher auch in Bezug auf die zukünftige Beschäftigungsfähigkeit bei Arbeitslosigkeit bzw. Nichterwerbstätigkeit genützt, da in solchen Zeiten kein oder wenig berufsspezifisches Humankapital akkumuliert wird

und Unternehmen sowie die Wirtschafts- und Sozialpolitik später vor weitere Herausforderungen stellt (vgl. VELLING; PFEIFFER 1997: 199ff.).

Eine unzureichende Vereinbarkeit von Familie und Beruf wirkt sich daher auch auf die öffentlichen Haushalte durch Steuerausfälle und Mindereinnahmen bei den Sozialabgaben nachteilig aus. Den Unternehmen entstehen mithin durch die eingeschränkte Vereinbarkeit hohe Mehrkosten, die durch eine familienorientierte Personalpolitik gemindert werden könnten (vgl. BMFSFJ 2005).

Zur Bilanzierung des gesamten Humankapitals eines Arbeitnehmers werden, unter erheblichem administrativem Aufwand, unterschiedlichste Indikatoren zugrunde gelegt. Die Bilanz bildet zwangsläufig nur einen Teil des verfügbaren Humankapitals ab, da viele Informationen nicht zugänglich sind. EU-einheitliche Indikatoren, die Bewertungsprozesse erleichtern könnten, liegen noch nicht vor (vgl. LØVDAL 2002: 93ff.).

Die Reihe der Vorschläge für Indikatoren, die das gesamte Humankapital eines Menschen erfassen, lässt sich in drei Sektoren teilen:

- a) Formale Ausbildungen und Zeugnisse der Ausbildungsstätten
- b) Betriebliche Weiterbildungen und Umsetzung in Teams im Betrieb
- c) Informelle Bildung (s. GLOSSAR) durch soziale Netzwerke und private Interessen.

Sind formale Ausbildungen als Indikatoren problemlos einsetzbar, so benötigt man bei der Messung des wirtschaftlichen Nutzens einer betrieblichen oder außerbetrieblichen Weiterbildung eine längere Beurteilungszeitspanne, um einen ökonomischen Effekt feststellen zu können. Im Bereich der informellen Bildung dürfte die Bewertung ökonomischer Effekte für die Unternehmen am schwierigsten sein und erst nach längerer Betriebszugehörigkeit und Kenntnis des sozialen Umfeldes des Arbeitnehmers besser einschätzbar sein. Ein einheitlicher Indikatorenkatalog ließe die Entwicklung von betrieblichen Qualitätsstandards zu (vgl. MILLER 2002: 113ff.).

Von den EU-Mitgliedsstaaten haben bspw. Italien Indikatorenkataloge zur Messung des gesamten Humankapitals der Beschäftigten entwickelt. Die Unternehmen erstellen seit Mitte der 1990er Jahre neben den Finanz- und Umweltberichten auch Sozialberichte mit Aussagen zu Arbeitnehmeranzahl, Qualifikation, Alter, Geschlecht, Entlohnung, Herkunft, Fluktuation, genutzte Weiterbildungsmaßnahmen, Teilnahme an sozialen Firmenaktivitäten, Fehlzeiten, Betriebszugehörigkeit, Arbeitsplatzsicherheit, Gesundheit und Prämien. ZAMBON (2002: 127ff.) geht deshalb davon

aus, dass Unternehmensinteressen langfristig nicht im Widerspruch zu gesellschaftlichen Interessen stehen dürfen, da Geschäftsinteressen mit gesamtgesellschaftlichen Interessen stark verflochten sind, eine soziale Mitverantwortung seitens der Unternehmer also antizipiert wird.

Werden andererseits Investitionen in Humankapital nicht genügend umgesetzt, entstehen bei Erwerbsunterbrechungen für Unternehmen und Gesellschaft hohe Folgekosten. Berufsunterbrechungen führen durch veraltetes Wissen, fehlende Weiterbildung und Berufserfahrung bei einem späteren beruflichen Wiedereinstieg zu Lohneinbußen (vgl. BEBLO/WOLF 2003: 83ff.). MINCER und OFEK hielten diesen Sachverhalt bereits 1982 im Essay „Interrupted Work careers“ fest: „Interruption of a work career, especially a lengthy one, can be expected to reduce a person`s earning power.“ (MINCER/OFEK 1982: 3, 1993: 140, Bd. 2). Je länger die Berufsunterbrechung dauert, desto höher ist der Qualifikationsverlust und desto niedriger sind die Einkommen beim Wiedereinstieg. Im Vorfeld des Wiedereintritts ist zudem, ebenfalls in Abhängigkeit zur beruflichen Unterbrechungsdauer, mit einem entsprechenden Anstieg der Rückkehrkosten zu rechnen. In Anbetracht der Diskussion um den aktuellen Fachkräftemangel und einem Ersatz deutscher Fachkräfte, vor allem älterer und Wiedereinsteigern durch ausländische, jüngere Fachkräfte ist zu bemerken, dass hier mit hohen Rekrutierungs- und Integrationskosten zu rechnen ist. Nach MINCER gilt zudem: Je größer die Entfernung zum Heimatland ist, desto weniger sind berufliche „Skills“ auf den neuen Wohnort übertragbar. Dieser unterscheidet sich in seinem soziokulturellen Umfeld oft deutlich vom früheren Umfeld und erschwere die berufliche Integration erheblich (vgl. MINCER 1993: 153f, Bd. 2).

Der Einfluss der Erwerbserfahrung wird i.d.R. mit der Lohngleichung nach MINCER (1993: 144, Bd. 2) geschätzt, die den individuellen Lohnsatz als Funktion der Ausbildungsjahre, der gesamten Erwerbserfahrung, der Unterbrechungszeiten sowie einem Zusatzfaktor beschreibt. BEBLO und WOLF (2003: 87) berechnen die Erwerbserfahrung auf dieser Grundlage, hier werden allerdings Berufsunterbrechungen von den Jahren der Erwerbserfahrung in Abzug gebracht und führen so zu einer Minderung des Lohnsatzes (GLOSSAR: Lohnberechnung).

Eine PROGNOSE-Studie von 1996 zum zukünftigen Arbeitskräftebedarf in der BRD verweist ebenfalls auf die Bedeutung beruflicher Qualifikation und Weiterqualifikation. Die Studie geht von einer weiteren Verlagerung von unqualifizierten zu qualifizierten

Tätigkeiten aus. Neben den höheren Anforderungen an Berufsqualifikationen wurde eine beschleunigte Strukturveränderung von Produktions- zu Dienstleistungstätigkeiten prognostiziert, wovon man in diesem Umfang Ende der 1980er Jahre noch nicht ausging. Für Büro- und produktionsorientierte Tätigkeiten wurde ein Rückgang prognostiziert, Handel und Dienstleistungen allgemeiner Art würden ihren Strukturanteil behaupten, Wachstum sei in den Bereichen FuE, Management und Beratungs-/Betreuungstätigkeiten zu erwarten (vgl. WEIDIG et al. 1996: 93).

Relevanz für die Stille Reserve des Arbeitsmarktes: Einerseits wird das beruflich nutzbare und stetig zu schulende Humankapital betrachtet. Für die Stille Reserve ist dies daher eine Aufforderung zur Verbesserung der beruflichen Skills. Andererseits expandierte der tertiäre und quartäre Sektor ab Mitte des 20. Jh. in einem Ausmaß, dass Dienstleistungsangebote nunmehr einer monetären Begutachtung unterzogen werden müssen. Diese jetzt als ökonomische Faktoren bewerteten Wirtschaftsleistungen liefern die Vorlage zur Bewertung von Haushaltsdienstleistungen. Haushalts- und Familiendienstleistungen nichterwerbstätiger und auf Geringfügigkeitsbasis beschäftigter Frauen können damit auf eine Bewertungsgrundlage gestellt und ökonomisch sichtbar gemacht werden. Sowohl die Frage nach der Weiterqualifizierung als auch jene nach der geleisteten Arbeit im Haushalt und für die Familie werden daher in der Arbeit untersucht, zumal die nachfolgenden Ausführungen zur Bewertung des Humankapitals in Haushalt und Familie den Forschungsbedarf untermauern.

Bewertung des Humankapitals in Haushalt und Familie

Nach BECKER wird der Grundstein einer möglichst effizienten Haushalts- und Familienstruktur bereits bei der Suche nach einem sozial wie wirtschaftlich passenden Ehegatten bzw. Lebensgefährten gelegt. Er geht davon aus, dass bei der Suche nach einer dauerhaften Verbindung günstige Kosten-Nutzen-Verhältnisse eine Rolle spielen. Der sich hieraus ergebende komparative Nutzen vor und nach erfolgter Eheschließung bzw. Haushaltsgründung wird mathematisch dargestellt (vgl. BECKER 1973: 813ff.). In „A Treatise on the Family“ (Kap. 2: Division of Labor in Households and Families 1991: 30ff.) legt er am Beispiel verheirateter Paare dar, dass die geleistete Arbeit der Frauen im Haushalt der Arbeit der Männer am Arbeitsplatz komplementär sei. Im Zeitraum der Kindererziehung übersteigt der Wert der Hausarbeit sogar den Wert der Arbeit des Ehemannes. Je besser die Haushalte

ausgestattet sind, desto höher steigen die Investitionen in die Humankapitalausstattung der Kinder. Single-Haushalte und gleichgeschlechtliche Gemeinschaften sind demnach ökonomisch deutlich ineffizienter. BECKER geht von einer optimalen Lösung in der Form aus, dass ein Partner als vollwertiger Marktteilnehmer einen adäquaten Lohn erzielt, während der andere, nicht am Arbeitsmarktgeschehen teilnehmende Partner häusliche Dienste versieht. Der Partner am Arbeitsmarkt wird von häuslichen Diensten stark entlastet und kann daher die ihm zur Verfügung stehende Energie voll am Arbeitsplatz investieren. Der Partner im Haushalt bleibt dem Arbeitsmarkt fern, um diese Dienst- und Wohlfahrtsleistungen für alle bzw. die meisten Familienmitglieder unentgeltlich zu übernehmen. Wären beide damit befasst, sich jeweils nach getaner Berufsarbeit noch mit dem eigenen Haushalt und der eigenen Versorgung beschäftigen zu müssen, würde sich dies leistungsmindernd auf die berufliche Arbeit auswirken. Da ein Arbeitgeber aber erwartet, dass ein in Vollzeit beschäftigter Arbeitnehmer auch seine volle Arbeitsleistung zur Verfügung stellt, wären bei mangelndem Einsatz Lohn einbußen die Folge. Dies ist seiner Ansicht nach mit einer der Gründe, warum Frauen mit Familien im Falle einer Erwerbstätigkeit niedrigere Löhne erhalten. Als weiteren wichtigen Grund für eine niedrigere Entlohnung der Frau als dem haushaltsführenden Partner führt er sozialisationsbedingte Ausbildungen in häufig nachgefragten Berufen und biologische Gegebenheiten an und leitet über zu Diskriminierungspotenzialen. Dass sich die Umstände bspw. durch deutlich niedrigere Geburtenraten und höhere Scheidungsraten aber begonnen haben zu verändern, möglicherweise durch die Entwicklungen eine Angleichung der Entlohnung von Männern und Frauen induziert wird, hat er in seiner Ergänzung 1991 prognostiziert (vgl. BECKER. Suppl. Chap. 2: Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor, 1991: 54ff.).

Die obigen Thesen implizieren, dass wirtschaftliche wie soziale Beiträge von Familien zur Bildung weiteren Humankapitals gesellschaftlich besonderes Gewicht besitzen. Allerdings werden sie nicht entsprechend bewertet: „Die Familie übernimmt in vielfältiger Form zentrale Aufgaben der privaten und gesellschaftlichen Daseinsfürsorge, ihre Leistung tritt jedoch in gesamtwirtschaftlicher Sicht bis heute kaum in Erscheinung. Ausdruck hierfür ist die Tatsache, dass bisher das Wohlergehen eines Gemeinwesens vor allem an der Höhe seines Bruttosozialproduktes (BSP) gemessen wird, wobei die meist unentgeltlich in Haushalt und Familie erbrachten Leistungen weitgehend vernachlässigt werden.“

(KASEMIR 1997: 221). Zu äquivalenten Schlüssen gelangte BERGMANN 1986 für US-amerikanische verheiratete Frauen, die ausschließlich den Haushalt, Kindererziehung und weitere, angegliederte und unabdingbare Dienstleistungen managten (vgl. BERGMANN 1986: 199ff.). Neben dem auf die Familie bezogenen sozialen, kulturellen, pädagogischen und haus-/betriebswirtschaftlichen Einsatz von Humankapital existiert eine Vielzahl ehrenamtlicher Betätigungsmöglichkeiten im sozialen Umfeld, so etwa durch Engagements in Schulen oder Vereinen, wobei Frauen oft die Mehrheit bilden. Meist handelt es sich um nicht oder schlecht entlohnte Einsätze, die der persönlichen und allgemeinen Wohlfahrt wertvolle Dienste leisten. Diese Engagements lassen sich mit Einschränkungen ökonomisch durchaus quantifizieren, wären aber bei Einsatz entsprechend qualifizierten Personals nahezu unbezahlbar.

Heutige Familienstrukturen verdienen bezüglich einer ökonomischen Bewertung der erbrachten Leistungen besondere Aufmerksamkeit: Durch die Schrumpfung von Großfamilien auf Kernfamilien mit einem Elternteil bzw. Eltern und Kind/Kindern obliegen dem betreuenden Elternteil heute wesentlich intensivere und vor allem auch wissensbasierte Betreuungspflichten, die sich zu Beginn des 20. Jh. noch auf Großfamilien verteilten. Ebenso sind die physischen, psychischen und finanziellen Anforderungen bei der Pflege älterer, pflegebedürftiger Angehöriger stark gestiegen (vgl. KASEMIR 1997: 221ff.), wobei auch hier nicht auf einen gewissen Grundstock an Wissen zu pflegerischen Tätigkeiten verzichtet werden kann.

Offen bleiben bei der Humankapitaltheorie vor allem Fragen nach der Messbarkeit und monetären Berechenbarkeit weiterer, das Humankapital stark beeinflussende Gütekriterien. Hier wären z.B. die Qualität der Schulbildung und der nachfolgenden Ausbildungen sowie Zutrittsbarrieren zu einzelnen Berufsgruppen zu nennen oder das für private Zwecke erworbene Humankapital wie etwa Heimwerker-, Kinder- und Erwachsenenpflegkurse oder Kurse zur Chor- oder Sportleitung bei Vereinen. Daher sind die zu Grunde gelegten Maßstäbe zur Berechnung des berufsspezifischen Humankapitals in Zeit und Geld von vornherein zu eng gefasst. Sie bilden die Vielfalt der aktuellen Bildungsmöglichkeiten, die auf eine berufliche Karriere Einfluss haben, unvollständig ab. Die Bestrebungen italienischer Unternehmen, Kriterienkataloge für das gesamte Humankapital eines Mitarbeiters zu erstellen, sind - unabhängig von der Frage nach Datenschutzkriterien - ein Schritt hin zur Abbildung des Gesamtpotenzials eines Menschen und zur Bewertung, inwiefern sich privat

erworbene Wissenspotenziale positiv auf berufliche Anforderungen auswirken. All diese Aspekte werden sich nicht vollständig durch mathematische Kosten-Nutzen-Gleichungen erklären lassen, vielmehr sollten soziologische und psychologische Kriterien herangezogen werden und in die Bewertung einfließen. Diese Aspekte werden in Kap. 2.4.2 im Rahmen ausgewählter soziologischer Theorien thematisiert.

2.4.1.5 Arbeitsmarktsegmentation auf wettbewerbsorientierten Märkten:

Der duale Arbeitsmarkt und seine Folgen

Aus der Reihe der Segmentationsansätze, die sich mit der Existenz eines dualen Arbeitsmarktes befassen, wird das Konzept des internen und externen Arbeitsmarktes von DÖRINGER/PIORE (1971) erörtert, das u.a. auf frühere, institutionalistisch ausgerichtete Arbeiten von KERR (1950, 1955, Coll. Essays 1977) und auf eine Arbeit von PIORE (1969) zurückgeht. KERR beschäftigte sich bereits in den 1950er Jahren mit internen Arbeitsmärkten und bewertete diese eher aus soziologischer Sicht, da neoklassische Theorien die Realität auf den Arbeitsmärkten nicht vollständig zu erklären vermochten. Entstehungsgründe für duale Arbeitsmärkte wurden in der wachsenden Anzahl von Großunternehmen, gesetzlichen Rahmenbedingungen zur Beschäftigung und einer sich ausbreitenden Gewerkschaftsbewegung in der Industrie gesehen. Dieses Konzept wurde von DÖRINGER und PIORE (1971) um Aspekte des primären und sekundären Arbeitsmarktes ergänzt, wobei das Konzept des primären und sekundären Arbeitsmarktes eine horizontale Arbeitsmarktsegmentation vorstellt und das Konzept des internen und externen Arbeitsmarktes eine vertikale Arbeitsmarktsegmentation beschreibt. Dem externen Arbeitsmarkt sind sekundäre Arbeitsplätze, dem internen Arbeitsmarkt die in zwei Sektionen gegliederten primären Arbeitsplätze zugeordnet. DÖRINGER und PIORE gliederten den Arbeitsmarkt zunächst in zwei Bereiche, wovon ein Teil der Märkte durch Großunternehmen und Monopolisten beherrscht wird, der andere Teil von mittleren und kleinen, weniger konkurrenzfähigen Unternehmen. Diese dualen Arbeitsmärkte werden durch qualitativ-ökonomische Arbeitsplatzunterschiede charakterisiert. Die Arbeitsplätze gliedern sich in primäre Arbeitsplätze, die von qualifizierten, gut entlohnten und langfristig Beschäftigten eingenommen werden, und in sekundäre Arbeitsplätze, die eher im kurzfristigen Bereich benötigt werden und von weniger qualifizierten bis unqualifizierten

Beschäftigten zu schlechteren Lohnkonditionen eingenommen werden. Primäre Arbeitsplätze haben bessere Arbeitsbedingungen, Beförderungen, Karriere und Boni für Langzeitbeschäftigte sind möglich. Sie sind eher in monopolistisch ausgerichteten Unternehmen zu finden, da diese höhere Löhne bezahlen und aufgrund von Wettbewerbsvorteilen größere Arbeitsplatzsicherheit bieten. Sekundäre Arbeitsplätze mit schlechteren Arbeitsplatzbedingungen, geringerer Entlohnung und geringen Aufstiegsmöglichkeiten sowie fehlender Interessenvertretung finden sich eher bei kleineren Wettbewerbern, die zudem eine höhere Fluktuationsquote haben. Monopolistisch oder oligopolistisch orientierte Unternehmen etablieren aus ökonomisch-politischen Gründen zunehmend duale Arbeitsplatzstrukturen, die die Entwicklung betriebsspezifischer Formen der Arbeitsmarktsegmentation begünstigen. Hierzu zählen bspw. die Gründungen von Zweigbetrieben, die mit anderen Lohnkonditionen operieren und die Auftragsvergabe an Zulieferer (vgl. BLAU et al. 2010: 223f., vgl. DÖRINGER/PIORE 1971: 165ff.).

PIORE und DÖRINGER ergänzen die oben beschriebenen Bedingungen primärer Arbeitsplätze auf internen Arbeitsmärkten dahingehend, dass die Lohn- und Gehaltsbildung nach Tarifvereinbarungen erfolgt, dass einheitliche, zu verinnerlichende Gruppennormen existieren, eine spezifische Allokation der Fachkräfte erfolgt und Aufstiegsregeln bestehen (vgl. DÖRINGER/PIORE 1971: 13ff.). Durch die Heterogenität der Berufsgruppen im primären Arbeitsmarkt wurde der interne Arbeitsmarkt zudem in zwei Segmente gegliedert: Einen oberen „enterprise market“ und einen unteren „craft market“. Interne Arbeitsmarktstrukturen sind hier die logische Folge eines Wettbewerbsmarktes, wobei drei Faktoren eine entscheidende Rolle spielen: Betriebsspezifische Kenntnisse, beruflich erworbenes, informelles und formelles Wissen und Gewohnheitsrechte (vgl. DÖRINGER/PIORE 1971: 39ff.). Im oberen Segment werden zusätzlich ein höheres Maß an Bildung, Kreativität, Eigeninitiative (vgl. PIORE 1978: 70) und Karrierebewusstsein gefordert, weshalb eine schichtspezifische Verbindung zur Mittelschicht angenommen wird. Im unteren Segment zählen zusätzlich zum Fachwissen außerdem Arbeitsdisziplin und Zuverlässigkeit, hier wird von einer Zugehörigkeit zur Arbeiterschicht ausgegangen (vgl. PIORE 1978: 70. Anm.: Zuordnungen zu Mittel-, Arbeiter-, Unterschicht sind umstritten). Auf dem sekundären, externen Arbeitsmarkt gelten hingegen die neoklassischen Annahmen zu den Gesetzmäßigkeiten von Angebot und Nachfrage, weshalb sich Arbeitsanbieter in einer weniger privilegierten Situation befinden als

Beschäftigte des primären, internen Arbeitsmarktes. Bildungspotenziale spielen hier zudem zunächst eine weniger hoch gewichtete Rolle. Der Einstieg vom externen in den internen Arbeitsmarkt kann deshalb und aufgrund firmeninterner Mobilitätsbarrieren mühsam sein, ist aber über vom sekundären Arbeitsmarkt aus zugängliche „ports of entry“ (vgl. DÖRINGER/PIORE 1971: 42ff.) möglich.

Die Karriere innerhalb eines Unternehmens vom unteren ins obere Segment des internen Sektors verläuft dann häufig über firmeninterne Mobilitätsketten bzw. Aufstiegs- und Nachfolgeregelungen und/oder über interne Stellenausschreibungen. Zudem haben Gruppennormen erheblichen Einfluss: Je schneller und besser ein Arbeitnehmer sich integriert, desto leichter gelingt der Ein- und Aufstieg. Der Aufstieg bewährter Mitarbeiter beinhaltet betriebsspezifische Fortbildungen in der Form, dass der Arbeitseinsatz maximiert und die Arbeitsplatzkosten inkl. Fortbildung minimiert werden können. Dieses Konzept wird nach PIORE hauptsächlich in technisch hoch differenzierten Industrieunternehmen umgesetzt (vgl. DÖRINGER/PIORE 1971: 19ff.; PIORE 1978: 72ff.). Verlangt werden von Arbeitnehmern des internen Arbeitsmarktes ein betriebsbezogenes unternehmerisches Denken und die Erweiterung ihres betriebsspezifischen Humankapitals. Die Unternehmer sind an einer langfristigen Unternehmensbindung effizienzorientierter Arbeitskräfte interessiert, da die Substitution eines solchen Arbeitsplatzes mit hohen Kosten und möglichen Wettbewerbsnachteilen verbunden ist. Kosten, Wissensverlust und Wettbewerbsnachteile sind umso höher, je umfangreicher das betriebsspezifische Wissen des Arbeitnehmers ist. Um solche Fälle zu vermeiden bestehen Gratifikationssysteme, die die Bindung an das Unternehmen erhöhen (vgl. DÖRINGER/PIORE 1971: 19ff.). Weitere Segmentationsansätze, die in den 1960er Jahren, bedingt durch den massiven Strukturwandel in den USA und später auch in der BRD, entwickelt wurden, gehen ebenfalls von einer dichotomen Aufspaltung des Arbeitsmarktes in ein primäres und ein sekundäres Segment aus, da sich neoklassische Annahmen wie in der Humankapitaltheorie postuliert, nicht durchgängig belegen ließen und kritisch hinterfragt wurden. Über empirische Studien konnte zu diesem Zeitpunkt der Nachweis geführt werden, dass Arbeitsmarktchancen nicht ausschließlich von der Produktivität des Einzelnen abhängen, sondern dass die soziale Herkunft, das Geschlecht, die Rasse, der Beruf, der Wirtschaftszweig und das jeweilige Unternehmen darauf Einfluss haben. Diese Kriterien sollten gemäß der Humankapitaltheorie eigentlich keine entscheidende Rolle spielen. Dass dem nicht

so sein konnte, wurde u.a. auch anhand der mangelnden empirischen Evidenz des Zusammenhangs zwischen Ausbildung und späterem Einkommen gezeigt. Eine längere Ausbildungszeit verhielt zudem nicht automatisch ein geringeres Arbeitslosenrisiko (vgl. SENGENBERGER 1978: 16ff.).

Die „Tendenz zur Polarisierung der Arbeitsmarktstruktur“ (SENGENBERGER 1978: 37) zeigte sich in der BRD Mitte der 1970er Jahre anhand der steigenden Arbeitslosenzahlen und dem Zuwachs von nichterwerbstätigen Personen in der Stillen Reserve. SENGENBERGER geht von einer „stärkeren Marginalisierung eines Teils des Erwerbspersonenpotenzials“ (vgl. SENGENBERGER 1978: 38, Def. s. GLOSSAR) aus. Im Zusammenhang mit der Existenz der Stillen Reserve ist es daher von Bedeutung, welcher Art die offerierten Stellen sind und ob sich eine entsprechende ökonomische wie soziale Einstellung der Arbeitgeber nicht eher abschreckend und diskriminierend auf die sich häufig für einen Teilzeitarbeitsplatz bewerbenden Frauen auswirkt.

Die heute übliche vertikale Differenzierung der Arbeitsplätze beinhaltet nicht mehr automatisch betriebliche Aufstiegsmöglichkeiten etwa durch Fleiß, Verlässlichkeit, Talent oder Weiterqualifizierung, wovon vor allem Teilzeitarbeitskräfte betroffen sind. Eingetreten ist eine Differenzierung in einfach strukturierte Eingangsarbeitsplätze, gedacht für eine Art Interimsbelegschaft in wirtschaftlich boomenden Zeiträumen, und aufstiegsorientierte Arbeitsplätze der unverzichtbaren Stammbesetzung. Es hat eine Segmentierung in wertvolle, nicht leicht substituierbare und weniger wertvolle, weil austauschbare Arbeitsplätze stattgefunden.

In vielen Segmentationsansätzen werden Entstehung, Art und Auswirkungen von Segmentierung kontrovers diskutiert, weshalb eine konsistente Theorie noch nicht existiert. **Die Verdienste der Ansätze liegen in der Einleitung wichtiger Korrekturen in der Arbeitsmarkttheorie und in der Arbeitsmarktforschung.** Gemeinsam ist ihnen, dass sie von getrennten Teilarbeitsmärkten ausgehen, die unterschiedliche Anpassungsprozesse verlangen. Die neoklassischen Annahmen, dass die Lohnhöhe für einen Ausgleich bei Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt sorgt und das Allokationsprinzip gilt, werden bei Annahme eines dualen Arbeitsmarktes daher verworfen. Durch die ökonomische und präferenzorientierte Differenzierung des Arbeitsmarktes bereits auf Eingangsebene liegt ein Zusammenhang mit Segregations- und Diskriminierungsprozessen nahe, weshalb in Segmentationsansätzen immer auch aus soziologischer Sicht argumentiert wird,

etwa bei der Thematisierung von sozialer Normen, Vorurteilen oder Diskriminierung (vgl. SENGENBERGER 1978: 16ff.).

Die **Relevanz für die Stille Reserve des Arbeitsmarktes** ergibt sich aus den oben beschriebenen Bedingungen: Die etablierten ökonomisch-kompetitiven Bedingungen schaffen Arbeitsplatz- und Lohnnachteile für arbeitssuchende wie für berufstätige, heute i.d.R. qualifizierte Frauen und führen nicht selten zu inadäquaten Beschäftigungsverhältnissen. Unterstellt wird, dass Frauen nicht auf die entsprechenden Arbeitsplätze passen bzw. Arbeitsplätze in dieser Form nicht besetzt werden sollen, ein höheres Fluktuationsrisiko besteht und sich betriebsinterne Fortbildungen daher nicht amortisieren oder dass Frauen generell eine andere Einstellung zu Arbeit und Karriere haben, was die Gruppennormen lockern und die Stabilität der Gruppen gefährden könnte. Diese klischeehaften Annahmen sind Indiz für diskriminierende Einstellungen und daraus resultierende Handlungen. Arbeitsmarktsegregation bereits ab Beginn einer Berufsausbildung, Crowding, Einstiegs- und Mobilitätsbarrieren im Beruf aus ökonomischen wie sozialen Gründen und schließlich die Aufgabe der Suche nach einem passenden Arbeitsplatz aufgrund hoher Frustration bei Frauen werden durch die Entwicklung eines dualen Arbeitsmarktes begünstigt. Für den Bestand an Frauen im erwerbsfähigen Alter in der Stillen Reserve des Arbeitsmarktes dürften diese Gründe mitverantwortlich sein und werden daher in die Untersuchungen miteinbezogen.

2.4.1.6 Die Suchtheorie bei Arbeitslosigkeit

Die Suchtheorie oder auch "Job-Search-Theorie" stellt arbeitslos gewordene Personen und ihre Suche nach einem neuen, geeigneten Arbeitsplatz auf einem flexiblen Arbeitsmarkt in den Mittelpunkt. Die Suchtheorie bildet die Grundlage zur Analyse von Stromgrößen des Arbeitsmarktes und stellt eine Beziehung zwischen Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage her (vgl. SESSELMEIER et al. 2010: 157).

Im Zusammenhang mit der Stillen Reserve ist die Theorie, die von STIGLER (1961/1962) und PHELPS (1970) entscheidend geprägt wurde, insofern von Bedeutung, als auch erwerbsfähige Personen in der Stillen Reserve wieder am Arbeitsmarkt in Erscheinung treten können und Suchkosten entstehen.

Während die neoklassische Gleichgewichtstheorie von einem homogenen Arbeitsmarkt und vollkommener Information ausgeht, werden diese Prämissen bei der

Suchtheorie aufgegeben. Die Suchtheorie geht stattdessen davon aus, dass aufgrund unterschiedlicher Anforderungsprofile und Entlohnungen keine homogenen, leicht substituierbaren Arbeitsplätze existieren. Auf einem sich rasch wandelnden Arbeitsmarkt scheint auch die Prämisse der vollkommenen Transparenz nicht realistisch. Informationsgewinnung wird in der Suchtheorie als Produktionsprozess einer Arbeit betrachtet, der schließlich Erträge bringt. Die Suchzeit während der Arbeitslosigkeit wird mit Arbeitszeit gleichgestellt und finanziell entsprechend bewertet. Die Theorie geht zudem davon aus, dass der bisherige Arbeitsplatz vorab gekündigt worden ist, um die nun zur Verfügung stehende Zeit maximal in die Suche nach einem neuen Arbeitsplatz bei möglichst niedrigen Suchkosten investieren zu können. Je intensiver und zeitaufwändiger die Suche, desto höher ist die Informationsdichte und umso höhere Kosten fallen an. Entsprechend besser sollte der Ertrag in Form eines adäquaten, besser bezahlten Arbeitsplatzes ausfallen. Die Arbeitsplatzsuche ist demnach so lange angezeigt, solange die zukünftig zu erwartenden Mehreinnahmen die Suchkosten übersteigen bzw. bis der Punkt erreicht wird, an welchem Grenzertrag und Grenzerlös gleich sind (vgl. SESSELMEIER et al. 2010: 157ff.; vgl. STIGLER 1962: 96 Grenzertrag/-erlös).

Auch für Personen in der Stillen Reserve ist unter solchen Umständen zu erwarten, dass die Suche bei Überschreiten des Grenzertrages nicht mehr oder erst unter konjunkturell besseren Arbeitsmarktbedingungen fortgesetzt wird (vgl. HOLST 2000: 53). Hier geht HÜBLER (1988: 4ff.) davon aus, dass die Suche nach einem neuen Arbeitsplatz nach Möglichkeit vom bisherigen aus in Angriff genommen wird, um ökonomische Nachteile zu vermeiden. Die Suchtheorie kann seiner Ansicht nach nicht auf die Arbeitslosigkeit beschränkt werden und sollte Suchprozesse von Arbeitnehmern und Firmen in die Betrachtung einbeziehen.

Relevanz für die Stille Reserve des Arbeitsmarktes: Die Theorie leistet eine Erklärung zur kurzfristigen Arbeitslosigkeit, kann aber nicht als Erklärungsansatz der Arbeitslosigkeit im Allgemeinen angesehen noch als Theorie einer freiwilligen Sucharbeitslosigkeit definiert werden. Der Erklärungsansatz vermag aber friktionelle, strukturelle und konjunkturelle Arbeitslosigkeit als individuelles Kalkül der Arbeitsmarktteilnehmer darzustellen. Dieses Kalkül passt sich den Gegebenheiten auf dem Arbeitsmarkt an und nimmt je nach Marktsituation Auf- oder Abwertungen des Humankapitals, fachfremde Arbeitsplätze oder als letzten Weg Arbeitslosigkeit in Kauf. Eine bewusst herbeigeführte freiwillige Arbeitslosigkeit wird jedoch als weniger

wahrscheinlich angesehen als die unfreiwillig eingetretene Arbeitslosigkeit durch den Verlust des Arbeitsplatzes.

Bedingt durch die Absicherung eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmers in Deutschland durch die Arbeitslosenversicherung muss damit gerechnet werden, dass Suchkosten und Suchdauer verlängert werden, um eine optimale Stelle unter geringerem Zeitdruck zu finden. Im ungünstigsten Fall könnte Arbeitslosigkeit durch den Arbeitnehmer, der sich unter anderen ökonomischen Umständen nicht arbeitslos gemeldet hätte, herbeigeführt werden. Dieses Problem wurde vor allem mit der Rezession der 1970er-Jahre wieder aktuell. Um eine Fehlnutzung zu verhindern ist der Bezug von Arbeitslosengeld zeitlich limitiert (s. Kap. 2.1; vgl. SESSELMEIER et al. 2010: 160ff.). In der BRD wurden in Abhängigkeit von der Versicherungsdauer, den sozioökonomischen Verhältnissen und dem Lebensalter unterschiedlich lange Leistungszeiten festgelegt (vgl. BA 2010: Arbeitslosigkeit). Die Suchdauer unterliegt zudem Friktionen durch firmeninterne Auswahlverfahren, was sich auf die Erfolgchancen des Arbeitslosen im weiteren Suchverlauf negativ auswirken kann. Weitere Aspekte einer unfreiwilligen, aber nicht mehr offensichtlichen Arbeitslosigkeit aufgrund einer Arbeitslosmeldung und des Verbleibs in der Stillen Reserve des Arbeitsmarktes trotz Suchbemühungen der Betroffenen werden im folgenden Kapitel diskutiert.

Stille Reserve und verdeckte Arbeitslosigkeit: Discouraged Workers und Additional Workers auf einem dualen Arbeitsmarkt

Wie in Kap. 2.1 beschrieben, wurde die Existenz einer Stillen Reserve des Arbeitskräfteangebots bereits zu Beginn der 1930er Jahre entdeckt und als „latente“ Arbeitskräftereserve bzw. als „unsichtbare Arbeitslosigkeit“, im englischsprachigen Raum als „hidden unemployment“, bezeichnet. KILLINGSWORTH bezeichnete 1968 in einem Essay zur Arbeitsmarktlage in den USA Personen als „hidden unemployment“ und zugleich „discouraged“, die die Suche nach Arbeit aufgrund zahlreicher Enttäuschungen aufgegeben haben, aber in der Lage wären zu arbeiten und gerne erwerbstätig wären (vgl. KILLINGSWORTH 1968: 12). Beide Begriffe werden seither im Zusammenhang mit der Stillen Reserve angewandt und wie HOLST (2000: 33ff.) bemerkt, ohne einen genauen Bezug zu einer eigenständigen Theorie zu haben. Verdeckt Arbeitslose dürften häufig entmutigt sein und

entsprechen nach heutiger Definition gleichzeitig den Gruppen der mehr oder minder stark arbeitsmarktorientierten Personen in der Stillen Reserve.

Bei der verdeckten Arbeitslosigkeit spielen neben den Entmutigungseffekten auch Zusatzarbeitskräfte eine Rolle. Aufgrund des wirtschaftlich kompensatorischen Charakters werden Entmutigungs- und Zusatzarbeitskräftehypothese im Zusammenhang diskutiert. Beide Hypothesen stellen eine Erweiterung des neoklassischen Ansatzes dar, da sie sich u.a. an Angebot und Nachfrage nach Arbeitskräften und an der Nutzenmaximierung der Arbeitsmarktteilnehmer orientieren und die konjunkturelle Sensitivität der Stillen Reserve ansprechen. Es wird angenommen, dass die verdeckte Arbeitslosigkeit in Rezessionsphasen der Wirtschaft durch Entmutigungseffekte zunimmt und bei sich wieder verbessernder Wirtschaftskonjunktur abnimmt. Zusatzarbeitskräfteeffekte kompensieren Entmutigungseffekte, werden aber in Rezessionsphasen von Entmutigungseffekten i.d.R. übertroffen (vgl. CORNETZ 1986: 428ff.; vgl. HOLST 2000: 31ff.).

WOYTINSKY (1940) beschrieb für den Beginn und die 1930er Jahre als einer der ersten Ökonomen das Phänomen der „Additional Workers“. Seiner Zusatzarbeitskräftehypothese zufolge treten Zusatzarbeitskräfte in wirtschaftlichen Depressionsphasen auf dem Arbeitsmarkt auf und stellen eine Konkurrenz zu entlassenen Arbeitskräften dar. Andererseits sehen sich Zusatzarbeitskräfte durch sinkende Einkommen oder zunehmende Arbeitslosigkeit genötigt, das Familieneinkommen zu verbessern. Sie treten daher nur dann auf dem Arbeitsmarkt in Erscheinung, wenn dies zur Stabilisierung des Familieneinkommens erforderlich wird. Werden diese vorher nicht arbeitslos gemeldete Personen auf dem Arbeitsmarkt aktiv bzw. melden sich arbeitsuchend, nimmt die Zahl der Erwerbspersonen stärker zu als nach der Zahl der registrierten Arbeitslosen zu erwarten gewesen wäre. In guten Konjunkturphasen ziehen sich Zusatzarbeitskräfte vom Arbeitsmarkt zurück, da das Familieneinkommen wieder von den ursprünglich dafür sorgenden Erwerbspersonen erwirtschaftet werden kann (vgl. WOYTINSKY 1940: 1ff.). Das Angebotsverhalten von Zusatzarbeitskräften ist also antizyklisch orientiert (vgl. HOLST 2000: 31ff.; vgl. CORNETZ 1986: 429; vgl. SESSELMEIER et al. 2010: 86). Zudem werden sie vor allem mangels Qualifikation und Berufserfahrung auf dem sekundären Arbeitsmarkt tätig (vgl. auch CORNETZ 1986: 428) und die in Kapitel 2.4.1 bereits beschriebenen weiteren ökonomisch-selektiven Mechanismen kommen hier ebenfalls zum Tragen.

Der Additional Worker-Effekt kann dazu führen, dass die Arbeitslosigkeit überschätzt wird, da bei Verbesserung der Konjunktur weniger neue Stellen besetzt werden, als nach der Arbeitslosenzahl zuvor erforderlich gewesen wären (vgl. HOLST 2000: 31f.; vgl. HAMERMESH/REES 1993: 36). Dieser Effekt ist nach EHRENBURG/SMITH (2012: 219) jedoch eher als gering einzustufen. Zusatzarbeitskräfte werden daher nicht als verdeckt Arbeitslose betrachtet, da sie dem Arbeitsmarkt bei guter Konjunktur und Vollbeschäftigung nicht zur Verfügung stehen und in diesen Phasen weder arbeitslos gemeldet noch auf Arbeitssuche sind (vgl. HOLST 2000: 31f.).

Die auf einem rezessionsgeschüttelten Arbeitsmarkt parallel ablaufenden Entmutigungseffekte werden bei LONG (1953), dem die Hypothese zugeschrieben wird, beschrieben. Danach wird angenommen, dass erwerbsfähige Personen in Rezessionsphasen die aktive Arbeitssuche aufgegeben haben, da sie aus subjektiven oder objektiven Gründen annehmen, keine Arbeitsstelle zu finden. Neben vermuteten persönlichen Mängeln und möglichen Nachteilen für Arbeitgeber, etwa durch familiäre Verpflichtungen, spielen z.B. auch Zweifel an der beruflichen Qualifikation eine Rolle, weshalb sich entmutigte Personen vom Arbeitsmarkt mehr oder weniger stark zurückziehen und als eigentlich versteckt Arbeitslose gelten (vgl. EHRENBURG/SMITH 2012: 221). Sie verhalten sich im Gegensatz zu den Zusatzarbeitskräften prozyklisch und sind bestrebt, bei besserer Konjunktur wieder eine Arbeit aufzunehmen, was sich über empirische Untersuchungen belegen lässt (vgl. HOLST 2000: 32ff.; Discouraged-Worker-/Additional-Worker-Effekte vgl. CORNETZ 1986: 428f. u. EHRENBURG/SMITH 2012: 218ff.). HUSSMANNNS et al. verweisen darauf, dass das Entmutigungskonzept nicht genau umrissen ist und die Definition von Land zu Land abweicht. Der Begriff „discouraged workers“ bezieht sich nach der ILO-Definition auf Personen, die arbeiten möchten und dafür zur Verfügung stehen, die aktive Suche jedoch aufgegeben haben, weil sie annehmen, keine Arbeit zu finden. Entmutigte Arbeitskräfte finden sich in vielen Ländern vor allem bei jungen Erwachsenen, Frauen und älteren Personen (vgl. HUSSMANNNS et al. 1990: 107).

Sowohl die Suchtheorie als auch der Ansatz zur Erklärung von Discouraged Workers- und Additional Workers-Effekten sind für die Untersuchung der Stillen Reserve des Arbeitsmarktes relevant, da neben den Arbeitslosen entmutigte Arbeitskräfte und erwerbsbereite Nichterwerbspersonen, die gerne dauerhaft auf dem Arbeitsmarkt integriert wären, ungenutzte Wirtschaftspotenziale vorhalten, die in die Begutachtung der Arbeitsmarktlage einfließen sollten. In der

BRD wird diese Sachlage seit einigen Jahren dadurch berücksichtigt, dass das maximal mögliche Arbeitskräftepotenzial bspw. über den Mikrozensus erfasst und hochgerechnet wird (vgl. BÖHM 2011; Kap. 2.1.1). In der Forschungsarbeit sind daher Untersuchungen zur Arbeitsplatzsuche und den resultierenden Verhältnissen bei erfolgloser Suche integriert.

2.4.2 Soziologische Theorien zu Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt

Aus der Vielzahl soziologischer Theorien und Ansätze werden die Sozialisations-
theorie und die Theorie zum „weiblichen Arbeitsvermögen“ nach BECK-GERNSHEIM
in den Kapiteln 2.4.2.1 bis 2.4.2.2 vorgestellt. Soziokulturelle und sozio-
psychologische Aspekte haben bei diesen Ansätzen Vorrang vor ökonomischen
Aspekten, zielen aber gleichwohl auf soziale und ökonomische Effizienz innerhalb
einer Gesellschaft ab.

2.4.2.1 Die Sozialisationstheorie

Die Sozialisationstheorie geht der Frage nach, wie sich Menschen aufgrund ihrer
persönlichen Anlagen innerhalb ihrer Umwelt, die auf die Persönlichkeitsentwicklung
Einfluss nimmt, entwickeln.

Der Begriff der Sozialisation wurde bereits im 19. Jh. benutzt, Begründer der Theorie
war der Franzose EMILE DURKHEIM (1858-1917). Im Zuge der Industrialisierung
weiter Gebiete Westeuropas stellte sich die Frage nach der sozialen Integration der
Individuen in neue Arbeitsprozesse. DURKHEIM ging davon aus, dass alle
Gesellschaftsmitglieder Normen und Zwangsmechanismen in ihrer Persönlichkeit
verinnerlichen müssen, um den Bestand der modernen Industriegesellschaft zu
sichern. Das triebhafte, egoistische Individuum muss daher zunächst einen
Erziehungs- bzw. Anpassungsprozess durchlaufen, um gesellschaftsfähig zu
werden. Diesen Prozess bezeichnete DURKHEIM als Sozialisation (vgl. DURKHEIM
1972: 26ff.). Weitere Impulse für die Entwicklung der Sozialisationstheorie wurden
und werden von Seiten der Psychologie, Soziologie und den
Erziehungswissenschaften gesetzt. Heutige westliche Gesellschaften sind keine
reinen Industriegesellschaften mehr, soziokulturelle und sozioökonomische
Lebensbedingungen veränderten sich in vielfältiger Weise. 1980 definierten GEULEN

und HURRELMANN den Begriff Sozialisation unter Integration von Basistheorien aus Psychologie und Soziologie neu „als der Prozess der Entstehung und Entwicklung der Persönlichkeit in wechselseitiger Abhängigkeit von der gesellschaftlich vermittelten sozialen und materiellen Umwelt. Vorrangig thematisiert wird dabei, wie sich der Mensch zu einem gesellschaftlich handlungsfähigen Subjekt bildet.“ (vgl. GEULEN/HURRELMANN 1980: 51; vgl. HURRELMANN 2006: 11ff.). Sozialisation ist nach dieser Definition ein lebenslang existenter Prozess, während dessen sich der mit individuellen biologischen Anlagen ausgestattete Mensch zu einer sozial handlungsfähigen Persönlichkeit entwickelt und weiterentwickelt. Faktoren wie Bildung, Erziehung, Reifung und Enkulturation stehen damit in engem Zusammenhang (vgl. HURRELMANN 2006: 15ff.). Primäre und zentrale Sozialisationsinstanz ist dabei zunächst die Familie, in welcher das Kind hinein geboren wird und/oder aufwächst, später folgen Erziehungs- und Bildungseinrichtungen und Arbeitsumwelt. Traditionelle Rollenverteilungen, die bis in die 1960er Jahre das Bild der Familie prägten, werden heute zunehmend durch partnerschaftliche, staatlich und religiös nicht fixierte und multikulturell orientierte Paarbeziehungen (vgl. BECK-GERNSHEIM 2010: 61ff.) ersetzt. War die Mutter einst die tragende Instanz für die Pflege der inner- und außerfamiliären Sozialkontakte und Bedürfnisse, der Vater das Vorbild für Durchsetzungsfähigkeit und beruflichen Erfolg, lässt sich heute feststellen, dass sich diese Rollenmuster zunehmend vermischen, viele Arbeitgeber bzw. Unternehmer gleichwohl noch älteren Theorien anhängen. Neue partnerschaftliche Konzepte verlangen von Gruppen- bzw. Familienmitgliedern ein Ausbalancieren der Bedürfnisse und fordern daher ein hohes Maß an sozialer Kompetenz. Insbesondere junge Frauen wägen heute zur Risikominimierung unsicher gewordener partnerschaftlichen Lebensformen (vgl. BECK-GERNSHEIM 2010: 48ff.) und bedingt durch bessere Bildungs- und Arbeitsbedingungen, genau ab, ob und wann sie sich Familie leisten können oder wollen.

Von Bedeutung ist weiterhin der erreichbare und eingenommene soziale Status als Familie, der aus soziokultureller und ökonomischer Sicht vor allem über zukünftige, genutzte oder ungenutzte Bildungschancen der Kinder mit entscheidet. In diesem Zusammenhang wird folglich die Frage nach Ausmaß und Berechtigung sozialer Selektion diskutiert. Familiäre Beziehungen verändern sich heute dahingehend, dass zunehmend soziale Netzwerke Teilbereiche der ursprünglich in der Familie verorteten Primärsozialisation übernehmen und sich der Sozialisationserfolg auch an

der Qualität dieser Vorbilder messen lassen muss. Dies gilt ebenso für weitere Sozialisationsinstanzen wie Erziehungs-/Ausbildungsstätten und das berufliche Umfeld (vgl. HURRELMANN 2006: 127ff.). Bei der Berufswahl erfolgt aus diesen Vorbildsituationen heraus eine Entscheidung, die mit dem erlernten und gesellschaftlich erwünschten Sozialverhalten am besten korreliert. Die geschlechtsspezifische Segregation auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt belegt eine gewisse Verhaftung in traditionellen Rollen zu Ungunsten modernerer und gewünschter Lebensmuster bei Frauen.

Relevanz für die Stille Reserve des Arbeitsmarktes: Sozialisationseinflüsse sind grundlegende, stark prägende kulturelle Faktoren und haben nachweislich großen Einfluss auf Bildungsbestrebungen, Bildungserfolg, Partner- und Berufswahl, auf die Wahl des sozialen Umfeldes sowie auf das ökonomische Verhalten und müssen daher zwingend in die Untersuchungen einbezogen werden.

2.4.2.2 Die Theorie zum „weiblichen Arbeitsvermögen“

Im Rahmen der soziologischen Theorien ist der Ansatz von BECK-GERNSHEIM aus dem Jahr 1976 von Interesse. Ihre Arbeit „Der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt“ analysiert Arbeitsverhalten und Berufswahl vor dem Hintergrund der traditionellen Hauptaufgabe der Frau als Haus- und Familienfrau (vgl. BECK-GERNSHEIM 1981: 43ff.). Auch sie geht davon aus, dass im Verlauf der Sozialisation eines Menschen bestimmte Fähigkeiten und Verhaltensweisen gefördert werden, weshalb Frauen später zur Wahl von als frauenspezifisch bewerteten Berufen tendieren und sich am Arbeitsmarkt gemäß der verinnerlichten Präferenzen verhalten. Aufgrund der Konzentration auf Haushaltstätigkeiten sind Frauen den Männern hierin überlegen, nicht aber in beruflichen Bereichen, die ein anderes Sozialverhalten fordern, welches bei Mädchen in der Erziehung eher unerwünscht und daher weder gefördert noch trainiert wird. Aufgrund der unterschiedlichen Art der Gruppenbeziehung sind Erwerbsarbeit und Hausarbeit zwei getrennte Bereiche, aber komplementär: „Die typischen Berufsrollen der heutigen Gesellschaft bestehen aus unpersönlichen Beziehungen in Sekundärgruppen im Gegensatz zu jenen Beziehungen in Primärgruppen, die sich auf Gefühle der Nähe und auf persönlichen Kontakt gründen. Primärgruppenbeziehungen wenden sich an eine Person in ihrer Gesamtheit. Sie sind offen und vertraut. Sie umfassen alle möglichen Eigenschaften

der Person und Aspekte der Situation. Das Zeigen von Gefühlen ist erlaubt, ja in einer Liebes- oder Freundschaftsbeziehung oder in der Familie werden Gefühle sogar normativ erwartet.“ (BECK-GERNSHEIM 1981: 62). Je nach Lebensstandard, Status und Präferenzen kann die Bedürfnisbefriedigung einzelner Familienmitglieder über dem Niveau der Marktangebote liegen und daher mehr oder weniger gut durch Dienstleistungspersonal substituiert werden. Im Falle der Erwerbstätigkeit der Frau ist hier also mindestens mit Abstrichen am Komfort zu rechnen. Dies gilt vor allem für hochqualifizierte Erwerbstätige in entsprechenden Unternehmenspositionen.

Im Unternehmen werden Fähigkeiten wie Autonomie, Durchsetzungsvermögen und Wettbewerb gefordert, die Leistung eines Mitarbeiters in seiner speziellen Funktion ist häufig eine Detailleistung zum Ganzen, der Aufwand hierfür ist weniger offensichtlich als im Haushalt, welcher meist von einer einzigen Person geleitet wird und in dem zusätzliche soziale Fähigkeiten wie Empathie, Solidarität und Fürsorge eine große Rolle spielen.

Aus der tradierten Rollenverteilung leitet BECK-GERNSHEIM den geschlechtsspezifisch segregierten Arbeitsmarkt ab. Berufe, die mit der Hausarbeit korrelieren, lassen sich für Frauen leichter umsetzen. So etwa die ganze Bandbreite der Sozialberufe. Vor Karriere, Macht und Geld wie bei den Männern scheint hierbei der berufliche Inhalt am wichtigsten zu sein. Weiterhin ergibt sich aufgrund ihrer nicht geförderten und deshalb mangelnden Konkurrenzfähigkeit und Konfliktscheue eine Tendenz zur Unterordnung, die sich in der Wahl eines zwar inhaltlich (noch) befriedigenden aber hierarchisch untergeordneten Arbeitsplatzes widerspiegeln. Diese allgemein akzeptierten und nicht weiter hinterfragten Bewertungsmaßstäbe fördern auf Arbeitgeber- wie Arbeitnehmerseite Einstellungen, die die traditionelle Rollenverteilung begünstigen (vgl. BECK-GERNSHEIM 1976: 29ff.).

Dieser Ansatz vermag zu erklären, warum berufliche Segregation existieren kann und weshalb Frauen auch heute noch unterqualifiziert beschäftigt sind. Gepflegte traditionelle Prämissen bieten aus diesem Blickwinkel Vorteile für auf Gewinnmaximierung ausgerichtete Unternehmen. Dies impliziert zudem, dass Unternehmen nur marginal daran interessiert sein dürften, diese Rollenverteilung zu Ungunsten der Unternehmung zu ändern. Nicht berücksichtigt wurde zu diesem Zeitpunkt, dass Sozialisation nach HURRELMANN ein lebenslanger Prozess ist (vgl. HURRELMANN 2006: 15ff.), in Teilen somit auch Veränderungen unterliegt. Eine Studie von HAGEMANN-WHITE (1984) zeigte weiterhin, dass eindeutige kognitive

Unterschiede bei der allgemeinen Intelligenz zwischen Mädchen und Jungen nicht bestehen. Auch biologische Voraussetzungen führen nach diesen Erkenntnissen nicht zu spezifischem geschlechtstypischem Verhalten, dieses bildet sich vielmehr im Laufe der Entwicklung zum Erwachsenen über soziokulturelle Vorbilder heraus. Es muss davon ausgegangen werden, dass eine geschlechtsspezifische Sozialisation im gesellschaftlichen Kontext stattfindet (vgl. HAGEMANN-WHITE 1984: 20ff.). Mädchen wachsen auf diese Weise mit ambivalenten gesellschaftlichen Anforderungen auf, da sie beruflichen wie familiären Anforderungen gerecht werden sollen (vgl. HAGEMANN-WHITE 1984: 101; vgl. KLEBER 1988: 179). Nach Ansicht KLEBERS (1988: 175) ist mit dem „weiblichen Arbeitsvermögen“ keine spezielle Form von Humankapital gemeint, sondern bezieht sich auf besondere Eigenschaften der Arbeitskraft, da Berufswahl und Erwerbsarbeit nach BECK-GERNSHEIM (1976: 29ff., OSTNER 1978: 207ff.) auf sozialisationsspezifischen Präferenzen gründen.

Diese Theorie zielt letztlich auf die Frage ab, wie die Berufswahl heute zustande kommt, welchen Umfang die Einflussgrößen Familie und Erziehung, Gesellschaft, berufliches Umfeld und staatliche Fördermaßnahmen auf den Erfolg bei Frauen haben. Klischees zum weiblichen Wesen und Arbeitsverhalten werden bis heute weitergepflegt, obwohl durch die Entwicklungen seit Beginn der 1960er Jahre nachweisbare Veränderungen eingetreten sind und viele frühere Annahmen widerlegt werden konnten und können. Bis heute existieren berufliche Segregation, Arbeitsplatzsegmentation, Lohndumping bei weiblichen Beschäftigten, inadäquate Beschäftigungsverhältnisse und die berüchtigte „gläserne Decke“, die Aufstiegsbemühungen minimiert. Sofern das Einkommen der Frau als Zusatzeinkommen dient, finden sich verheiratete Frauen mit Familie heute mit diesen Bedingungen zwar eher ab als Singles und Alleinerziehende, was jedoch nicht gleichbedeutend mit Konfliktscheue oder anderen vermeintlich weiblichen Eigenschaften ist.

Ansätze, die sich auf eine schließende Sozialisation im Kindes- und Jugendlichenalter beziehen, werden den veränderten Bedingungen für Frauen auf dem Arbeitsmarkt und in der Familie heute nur noch eingeschränkt gerecht. Sie können insbesondere bei der Ausbildung und Bewertung des weiblichen Humankapitals und des Leistungsvermögens von Frauen als überholt gelten. Mittlerweile wurde auch in Großunternehmen erkannt, dass sog. weibliche Schwächen Stärken sein könnten. Diese „Soft Skills“, die ebenso von Männern

praktiziert werden können, wurden auf Unternehmensebene lange vernachlässigt, wirken sich aber z.B. bei Umsatz, Umgangsformen und Imagebildung positiv aus.

Relevanz für die Stillen Reserve des Arbeitsmarktes: Sie ergibt sich aus der teilweise immer noch existenten gesellschaftlichen Erwartung eines angeblich „typisch weiblichen“ Verhaltens und einer scheinbar daraus resultierenden Berufswahl. Inwiefern die Theorie heute noch Gültigkeit besitzt soll durch ein entsprechendes Forschungsdesign untersucht werden.

2.4.3 Wichtigste aktuelle Rechtsvorschriften in der BRD und familienpolitische Leistungen

Eine ganze Reihe von steuerlichen Rechtsvorschriften in der BRD fördern Ehegatten, bei welchen ein Partner der Hauptverdiener ist. Hier wird davon ausgegangen, dass ein Partner den Haushalt führt und eventuelle Kinder erzieht, der andere voll berufstätig ist. Die Besteuerung erfolgt, wenn keine getrennte Veranlagung zur Einkommensteuer gewünscht wurde, nach dem sog. **Ehegattensplittingtarif**.

Die Abschaffung des deutschen Ehegatten-Splittingtarifs wurde 1995 von der Bundesregierung abgelehnt, da Ehe und Familie nach Art. 6, Abs. 1, GG (DT. BUNDESTAG 2010) unter besonderem Schutz stehen und die sachgerechte Besteuerung an der Leistungsfähigkeit der Ehegatten ausgerichtet ist (vgl. BMFSFJ 1995: X, Kap. 3.1.1.1).

Beim Splittingtarif werden die Einkünfte der Gatten addiert und für die Berechnung der Steuerlast anschließend halbiert. Verdient der andere Partner mit steigt die Steuerlast deutlich an, ebenso verhält es sich mit den Abzügen vom Lohn. Der hinzu verdienende Partner ist jetzt ggf. in einer ungünstigen Steuerklasse (hohe Lohnsteuer, z.B. Steuerklasse V) und auch ggf. sozialversicherungspflichtig, wodurch sich der Nettolohn bereits stark minimiert. Verdienen die Ehegatten annähernd gleich, werden sie ähnlich hoch wie Ledige besteuert (Steuerklassen IV/IV im Vergleich zu St. Kl. I für Ledige, II für Geschiedene), sodass sich eine Vollzeittätigkeit für beide Ehegatten steuerlich gesehen nur begrenzt auszahlt.

Diese Fakten belegen eine politisch gewollte und steuerrechtlich fixierte Förderung der Ehe und der Familiengründung. Für Kinder können Kinder- und Ausbildungsfreibeträge zum Abzug kommen, auch haushaltsnahe Dienstleistungen werden seit 2008 berücksichtigt, es können z.B. Kinderbetreuungskosten und

Haushaltsführung bei Berufstätigkeit der Eltern geltend gemacht werden (vgl. GRIMM/WEBER 2010: 3d, S. 1(1)ff.). Steuerlich werden für jedes Kind z.B. auch ein Kinderfreibetrag oder ein Entlastungsfreibetrag für Alleinerziehende angerechnet.

Bis 2005 wurde noch eine Eigenheimzulage (diverse steuerliche Freibeträge bei Kauf oder Bau einer Immobilie) gewährt, die das Häusle im Grünen förderte. Diese finanzielle Entlastung, die sich gerade für Familien auswirkte, wurde für neue Projekte ab 2006 ersatzlos gestrichen (vgl. GRIMM/WEBER 2010: 8a, S. 2(1)ff.).

Weitere familienpolitische Leistungen sind das Kindergeld, das in den letzten Jahrzehnten immer wieder angehoben wurde (BUNDESMIN. D. JUSTIZ 2009), und die Elternzeit für Mütter und Väter. Durch das bereits seit 1952 bestehende Mutterschutzgesetz für sozialversicherungspflichtig beschäftigte Frauen werden Frauen vor und nach der Entbindung beurlaubt (Mutterschaftsurlaub), seit 1965 für den Zeitraum von sechs Wochen vor bis acht Wochen nach der Entbindung (BUNDESMIN. D. JUSTIZ 1952). Das seit 1994 geltende Arbeitszeitrechtsgesetz lockert zeitliche Beschäftigungsverbote für Arbeitgeber, um eine Arbeitszeitflexibilisierung zu erreichen (BUNDESMIN. D. JUSTIZ 1994).

Der Anspruch auf Elternzeit (bis 2001 Erziehungsurlaub) besteht seit 1979. Die maximale Dauer wurde schrittweise angehoben (1986: von 6 auf 10 Monate, 1988: 12 Mon., 1989: 15 Mon., 1990: 18 Mon., seit 1992: 36 Monate; BUNDESMIN. D. JUSTIZ 2006). 1979 wurde das Erziehungsgeld eingeführt, das zunächst an Beitragszeiten gekoppelt war und mit einer Lohnersatzquote von 67% gezahlt wurde. Die Reform 1986 legte einen Höchstbetrag von 600 DM/Monat fest, auf das Erziehungsgeld haben seither auch nichterwerbstätige Frauen Anspruch.

Die Bezugsdauer für Erziehungsgeld wurde bis 1990 jeweils der Elternzeit angepasst. Ab 1992 wurden die Elternzeit und damit auch der Kündigungsschutz auf drei Jahre erweitert und kann seither auch von Vätern in Anspruch genommen werden. Die Bezugsdauer des Erziehungsgeldes wurde auf zwei Jahre ausgedehnt und die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit eingeführt. Seither besteht beim Erziehungsgeld eine Wahlmöglichkeit zwischen einem niedrigeren Regelbetrag für zwei Jahre oder einem höheren Budgetbetrag für ein Jahr. Es kann gleichzeitig eine Beschäftigung mit bis zu 30 Stunden (bei Wahl des Budgetbetrags 19 Std.) ausgeübt werden. Die Partner können die Elternzeit im Wechsel wahrnehmen und mit Einverständnis des Arbeitgebers teilweise (das dritte Jahr) auf einen späteren Zeitpunkt vor dem achten Geburtstag des Kindes verlegen.

Die Reformen seit 1992 berücksichtigen die häuslichen Belange der Eltern stärker und fördern eine Teilzeittätigkeit der Mütter. Die Elternzeit wird jedoch von den wenigsten Vätern in Anspruch genommen (vgl. BMFSFJ 2005: 20ff.). Das seit 2010 geltende Elternzeitgesetz unterstützt die Eltern im ersten Lebensjahr des Kindes finanziell mit durchschnittlich 1 200 € monatlich in den ersten 12 Lebensmonaten des Kindes (BUNDESMIN. D. JUSTIZ 2006). 1996 wird der Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz für Kinder ab dem vierten Lebensjahr eingeführt (BUNDESMIN. D. JUSTIZ 1990). Im Dezember 2008 wird durch eine Gesetzesänderung der zukünftige Ausbau der Kinderbetreuung im Kinderförderungsgesetz KiFöG geregelt. Danach besteht für Kinder bis zum dritten Lebensjahr ab dem 01.08.2013 ein Rechtsanspruch auf einen Krippenplatz, bei einer Erziehung zu Hause ist ein Betreuungsgeld zu gewähren (BUNDESANZEIGER VERLAGSGESELLSCH. 2010: BGBl. Jg. 2008, Teil I Nr. 57, 2403ff.). 2009 tritt das neugefasste Kindertagesstättengesetz KiTaG in Kraft. Dieses Gesetz regelt u.a. die Aufgaben und Ziele, die Art und den Umfang durchzuführender Betreuungsaufträge durch qualifiziertes Personal bei unterschiedlichen Gruppenkonstellationen und die finanzielle Mitbeteiligung der Eltern in Form von Elternbeiträgen (vgl. LANDESRECHT BW, GBl. 2009, S. 161).

Vorteile bieten auch die gesetzlichen Krankenkassen über die **Familienversicherung**, welche Familienmitglieder, die nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, bis zu bestimmten Einkommenshöchstbeiträgen beitragsfrei mitversichert, eigene Kinder bis maximal zum 27. Lebensjahr. Für Mütter haben sich seit 1989 rentenversicherungsrechtliche Ansprüche durch die Anrechnung von Kindererziehungszeiten und Kinderberücksichtigungszeiten bis zum 10. Lebensjahr des Kindes verbessert (vgl. BUNDESMIN. D. JUSTIZ 2002, Stand April 2011). Kindererziehungszeiten bei Geburten vor 1992 werden mit einem Jahr als Pflichtbeitragszeiten bewertet, Geburten ab 1992 mit drei Jahren. Sie erhöhen die späteren Rentenansprüche leicht. Bis zum 10. Lebensjahr des Kindes wird für Kindererziehung eine Berücksichtigungszeit zugeschlagen, die sich unter bestimmten Bedingungen ebenfalls rentensteigernd auswirken kann.

Durch das am 23. März 2011 in das Bundeskabinett neu eingebrachte Gesetz zur Einführung einer Familienpflegezeit soll es vor allem auch Pflegenden ermöglicht werden, die berufliche Arbeitszeit für maximal zwei Jahre um bis zu 15 Stunden zu reduzieren (vgl. BMFSFJ 2011).

Scheitert eine Ehe, so ist durch die gesetzlichen Regelungen zum Unterhalt von Kindern alleinerziehender Mütter oder Väter für die Kindererziehung eine zeitlich begrenzte finanzielle Unterstützung des ehemaligen Ehemannes an die frühere Ehefrau und die bei ihr lebenden gemeinsamen Kinder vorgesehen (BUNDESMIN. D. JUSTIZ 1979). Sollte der getrennt lebende Ehepartner aus bestimmten Gründen nicht erwerbstätig werden können, steht ihm nach dem BGB Buch 4 Familienrecht Unterhalt zu (BUNDESMIN. D. JUSTIZ 1896, Stand 2011: 284).

Gesetze zur Arbeitsförderung bestanden bereits zu Beginn des 20. Jahrhunderts. Das bis Ende 2000 geltende Beschäftigungsförderungsgesetz von 1985 (BECK 2011) wurde zum 01.01.2001 vom Teilzeit- und Befristungsgesetz abgelöst (BUNDESMIN. D. JUSTIZ 2000) und schuf Verbesserungen. Arbeitnehmer können innerhalb des Betriebes seither von einer Vollzeit- auf eine Teilzeitbeschäftigung und umgekehrt wechseln, wenn sie länger als sechs Monate beschäftigt sind und der Arbeitgeber mehr als 15 Arbeitnehmer (ohne Auszubildende) beschäftigt. Der Antrag kann aus betrieblichen Gründen abgelehnt werden. Auf Arbeitszeitverlängerung besteht kein direkter Anspruch, ihm kann aber vorrangig bei Stellenneubesetzungen entsprochen werden. Des Weiteren gilt ein Diskriminierungsverbot von Teilzeitbeschäftigten. Die Möglichkeit eine Vollzeit- in eine Teilzeitbeschäftigung zu ändern wird vorwiegend von Frauen genutzt. Vorteile für Betriebe liegen u.a. in der Senkung der Fluktuation und im Falle von Wirtschaftskrisen in die Vermeidung von Entlassungen (vgl. Wanger 2004: 1ff.)

Eine weitere Arbeitsförderung besteht durch versicherungsfreie Minijobs und über versicherungspflichtige Midi-Jobs nach dem „Zweiten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ aus dem Jahr 2003 (DEUBNER 2011, SGB III § 434i). SGB III macht u.a. Vorschriften zur bestehenden Eingliederungs-, Ausbildungs- und Weiterbildungsförderung. Gegen Ende einer langen beruflichen Tätigkeit besteht unter bestimmten Bedingungen die Möglichkeit vorzeitig in den Ruhestand zu gehen oder eine Teilzeitregelung für ältere Mitarbeiter zu nutzen. Seit 1996 regelt das **Altersteilzeitgesetz** für Arbeitnehmer, die älter als 55 Jahre sind und diese Regelung in Anspruch nehmen wollen, den gleitenden Einstieg in den Ruhestand (BUNDESMIN. D. JUSTIZ 1996).

Die hier beschriebenen Gesetze haben mittelbar und unmittelbar Auswirkungen auf das Arbeitskräfteangebot von Frauen. Nach den rechtlichen Normen in der BRD stehen Ehe und Familie unter staatlichem Schutz und Förderung. Arbeits- und

familienrechtliche Gesetze erleichtern es heute zumindest beiden Geschlechtern in Voll- oder Teilzeit zu arbeiten. Auch für das Alter ist für viele, lange Zeit nichterwerbstätige Frauen eine nicht als ausreichend zu bezeichnende staatliche Vorsorge getroffen. Gerade diese Frauen sind durch die immer noch zu geringe Anrechnung von Kindererziehungs- und Pflegezeiten äußerst prekär abgesichert.

2.4.4 Das Gender Mainstreaming-Prinzip

Die Diskussion um Chancengleichheit im Beruf führte seit Mitte der 1990er Jahre zur Auseinandersetzung über unterschiedliche weibliche und männliche kognitive Prozesse und den hieraus resultierenden Einstellungen zu Lebensbereichen wie Beruf und Familie.

Gender (engl.: *Geschlecht*) bezieht sich nicht auf das biologische Geschlecht (engl.: sex), sondern beschreibt die gesellschaftlich zugeordnete soziale Rolle, der sich trotz aller sozialpolitischen Bemühungen niemand völlig entziehen kann. Insofern kann das Gender Mainstreaming-Prinzip als eine Erweiterung der bislang gepflegten Frauenpolitik betrachtet werden, welches zum Ziel hat, das Geschlechterverhältnis in allen Organisationen zu berücksichtigen und eine Gleichstellung zwischen Frauen und Männern zu erreichen. Weiterhin ist erklärtes Ziel, dass Frauen und Männer ein besseres Verständnis für geschlechtsspezifisch wahrgenommene und praktizierte Lebenswirklichkeiten entwickeln und sich hieraus eine Verbesserung der Arbeits-, Einkommenssituation und der Lebensqualität für beide Geschlechter ergeben soll.

Der Begriff „Gender Mainstreaming“ wurde auf der vierten Weltfrauenkonferenz 1995 in Peking als Strategie zur Implementierung neuer Instrumente in der Gleichstellungspolitik kreiert. Im Amsterdamer Vertrag 1997 verpflichteten sich die damaligen EU-Staaten, das Gender Mainstreaming-Prinzip politisch umzusetzen und mit der Frauenpolitik in Form einer Doppelstrategie zu verbinden. Der Vertrag trat 1999 in der BRD in Kraft. 2000 konstituierte sich unter der Leitung des BMFSFJ die Steuerungsgruppe „Gender Mainstreaming“, die mit der Implementierung des Prinzips in der Bundespolitik unter Erarbeitung von Prüfkatalogen, Handbüchern, Checklisten und für die Gender-Prinzipien sensibilisierende Fortbildungsmaßnahmen für Personalverantwortliche und Beschäftigte betraut wurde. Die Erkenntnisse und Maßnahmen haben sich in der BRD seither bis auf kommunale Ebene durchgesetzt. Besonders wirksam scheint dabei die Fördermittelvergabe über den EU-Strukturfond

zu sein. Förderung über diesen Fond ist möglich, wenn Frauen entsprechend ihrem Anteil an Arbeitslosigkeit oder Sozialhilfebezug berücksichtigt und gefördert werden (vgl. EHRHARDT 2003: 13ff.; vgl. EU 1995-2011).

Besonders positiv wirkt sich der Maßnahmenkatalog des Gender Mainstreaming-Prinzips auf Unternehmen aus, die qualifizierte Arbeitnehmerinnen rekrutieren, um dem Wettbewerbsdruck auf den internationalen Märkten standhalten zu können. Das Gender Mainstreaming-Prinzip ist als Leitbild in die Unternehmenskultur integriert. An unternehmerischen Leitbildern und Maßnahmen sind insbesondere zu nennen:

1. Gleiche Zugangsmöglichkeiten für Frauen wie Männer zu allen Bereichen und Tätigkeiten bzw. Funktionen und Positionen und Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten, letztere auch während der Elternzeit.

2. Aufhebung von direkter, indirekter und sexueller Diskriminierung. Abbau von Vorurteilen, Verbesserung des Dialogs zwischen unterschiedlichen sozialen und kulturellen Gruppen.

3. Integration aller Mitarbeiter in informelle Kommunikationsstrukturen/Netzwerke.

Frauenberufe sollen aufgewertet und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert werden. Angeregt wird auch ein Umdenkungsprozess bezüglich der bislang gepflegten Leistungs- und Karrieremuster.

Hieraus entwickeln sich zum Vorteil berufstätiger Eltern flexible Arbeitszeiten, neue Formen der Mitarbeit oder Betreuungseinrichtungen. Insgesamt fördert der Prozess die gegenseitige Akzeptanz verschiedener Lebenskonzepte, steigert die berufliche Zufriedenheit und minimiert die Arbeitsplatzfluktuation (vgl. EHRHARDT 2003: 13ff.).

Der Unterschied zur Frauenförderung seit den 1970er Jahren bezieht sich der Gender Mainstreaming-Prozess auf die Gleichstellung beider Geschlechter hauptsächlich auf betrieblicher Ebene.

Während Frauenförderung früherer Perioden noch an der Diskriminierung bei Frauen ansetzte und u.a. Maßnahmen zur Vermeidung oder Verminderung von Diskriminierung erarbeitete, ist die Frauenbeauftragte heute gleichzeitig Gleichstellungsbeauftragte und wirkt bei betrieblichen Monitoring-Prozessen als Expertin mit. Die Prüfung auf Geschlechtergerechtigkeit gehört zum Gender Mainstreaming-Prinzip und hat zum Ziel, Unternehmensstrukturen langfristig durch eine höhere Frauenquote und qualitativ in Form einer verständnisbasierten Zusammenarbeit zu verändern (vgl. VON WRANGELL 2003: 49ff.).

Die Unternehmenskultur unterliegt zum eigenen Vorteil einem Umdenkungsprozess bezüglich der Einsatzmöglichkeiten weiblichen Humankapitals.

Nicht alle Unternehmer unterstützen diesen Prozess, da Frauen für sie immer noch aufgrund von möglichen oder tatsächlichen Mehrbelastungen ein Fluktuationsrisiko darstellen. Sollen mehr Frauen in Führungspositionen aufsteigen, müssen Anreiz- und Delegationssysteme geschaffen werden, damit Frauen berufliche Chancen wahrnehmen können. Das frühere Verständnis einer institutionalisierten Laufbahn als lebenslangem kontinuierlichem Prozess wird heute zunehmend abgelöst von der auf das individuelle Potenzial bezogenen, weniger auf Kontinuität ausgerichteten Karriere (vgl. PETERS 2003: 148ff. u. Kap. 2.2.2.5, 2.2.2.6). Vor dem Hintergrund der Globalisierung der Märkte und des Fachkräftemangels gewinnt der Gender Mainstreaming-Prozess bei der Personal- und Organisationsentwicklung ökonomisch an Gewicht. Die diesbezüglichen Maßnahmen werden von der Bundesregierung über Vereinbarungen mit der Wirtschaft zur Entwicklung der Chancengleichheit von Frauen seit dem Jahr 2001 begleitet (vgl. BMFSFJ 2006, 2011).

Über das von der Bundesregierung 2008 in Auftrag gegebene Gutachten für den ersten Gleichstellungsbericht in Ergänzung zum siebten Familienbericht sollen Grundlagen für eine aufeinander abgestimmte Familien- und Gleichstellungspolitik geschaffen werden, die für beide Geschlechter gleiche Verwirklichungschancen insbesondere in Ausbildung und Beruf zum Ziel haben. Hierzu wird als erforderlich angesehen, dass Anpassungen im Bereich der Rechtsprechung, etwa im Steuer-, Sozial- und Arbeitsrecht, bei den Bildungsmöglichkeiten, im Erwerbsleben und bei der Karriereplanung, bei der Familienversorgung (Kindererziehung, Pflege) und für die Alterssicherung vorgenommen werden, die beiden Geschlechtern bei der Erfüllung ihrer familiären Aufgaben gerecht werden (vgl. BMFSFJ 2011: 2ff. Neue Wege, BMFSFJ 2011: 1ff. Familienpflegezeit). Im Rahmen der Veröffentlichung des Gleichstellungsberichts wurde der Entwicklungsstand auf einer Tagung im Rahmen des Schlieben-Lange-Förderprogramms (MWK BW 2011) von Sachverständigen vorgestellt und auf die notwendige Weiterentwicklung hingewiesen. Innerhalb der Diskussion zeigte sich deutlich, dass tradierte Rollenschemata seitens der Wirtschaft nur ungern aufgegeben werden und es selbst Frauen mit akademischen Abschlüssen extrem erschwert wird, Beruf und Familie zu vereinbaren (GÖTZ 05.12.2011, Tagung Schlieben-Lange-Programm).

2.5 Zusammenfassung

Die Geschichte der Frauenerwerbstätigkeit belegt eindrucksvoll den mühevollen und langen Weg zu mehr Teilhabe der Frauen auf dem Arbeitsmarkt. War eine gleichberechtigte Teilhabe seit Mitte des 19. Jahrhunderts ein oft eingeforderter aber nicht erfüllter Wunsch, wurden ab Beginn des 20. Jahrhunderts. wirtschafts- und arbeitsmarktpolitisch zahlreiche Verbesserungen für Frauen eingeführt, angefangen von einem strukturierten schulischen und beruflichen Ausbildungsangebot bis hin zu qualitativ hochwertigen Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten heute.

So sind die Arbeitsbedingungen für erwerbsfähige Frauen und erwerbsfähige Frauen mit Familie in Deutschland heute so optimal, dass die Quoten der Frauen in der Stillen Reserve des Arbeitsmarktes mittlerweile rückläufig sind. Seit Beginn der statistischen Erfassung Nichterwerbstätiger in den 1930er-Jahren konnte zunächst, trotz sehr schwieriger Umstände bei der Erfassung dieser Populationsgruppe, ein Zusammenhang der Größe der Stillen Reserve mit der Wirtschaftskonjunktur nachgewiesen werden. Nichtsdestotrotz zeigen auch jüngere statistische Ergebnisse, dass sich immer noch ein erheblicher Prozentsatz an Frauen in der Stillen Reserve des Arbeitsmarktes befindet. Die Gründe dafür sind wie auch schon im 19. Jh. in den bestehenden soziokulturellen Bedingungen und Widerständen sowie in den herrschenden wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischen Bedingungen zu suchen.

Die Geschichte der Lebenswirklichkeit von Frauen und deren berufliche Entwicklungsmöglichkeiten seit Mitte des 19. Jh. zeigt, dass Frauen geradezu mit Bedacht wirtschaftlich als „Stille Arbeitnehmerreserve“ gehandelt werden, in Abschwungphasen der Wirtschaft männlichen Arbeitnehmern oder günstigeren Arbeitskräften aus dem Ausland weichen müssen und so vom Arbeitsmarkt verdrängt werden. Aktuell geschah dies während der Wirtschaftskrise 2008/2009 infolge Massenentlassungen vor allem im Textil- und Großhandel erneut. Getroffen hat es vorwiegend weibliche Teilzeitkräfte. Vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer wurden je nach Dauer der Betriebszugehörigkeit (erst kurze Zeit im Betrieb, kurz vor Rentenbeginn) in die Arbeitslosigkeit entlassen. Eine Ursache ist in der starken Tertiärisierung der Wirtschaft, die im Produzierenden Gewerbe und im Primären Sektor Arbeitskräfte freisetzt, verortet. Weitere Ursachen dürften in den Gesellschaftsstrukturen zu suchen sein.

Positiv stellen sich für Frauen die Entwicklungen im Haushalt und im Bildungsbereich dar: Die Haushaltsführung von einst mit ihren schweren körperlichen Tätigkeiten und oft vielen zu versorgenden Kindern ist mit der heutigen Haushaltsführung, die dank technischer Errungenschaften weniger anstrengend und zeitraubend wurde, und der gesunkenen Kinderzahl pro Haushalt mit der früheren Haushaltsführung nicht mehr zu vergleichen. Positiv ist auch die Entwicklung im Bildungswesen zugunsten der Frauen. War Bildung für Mädchen Ende des 19. Jh. nur sehr eingeschränkt möglich und erwünscht, so ist sie heute eine Selbstverständlichkeit, allerdings nicht ohne Widersprüche bei ihrer gesellschaftlichen Umsetzung.

Im Verlauf des 20. Jh. ist also eine Annäherung der Lebens- und Arbeitswelten von Frauen und Männern festzustellen. Bis heute existieren allerdings immer noch berufliche und persönliche Benachteiligungen für Frauen aller Bildungsgrade und Altersklassen. Trotz längerer schulischer und beruflicher Ausbildung mit besseren Ergebnissen als bei der männlichen Fraktion lassen sich nicht durchgängig Verbesserungen der Arbeitsmarktsituation bei Frauen feststellen. Obwohl sie bestrebt sind, Haus- und Familienarbeit ebenso gut wie die Berufsarbeit zu managen, werden sie immer noch mit Vorbehalten in die Berufswelt integriert, da manchem Arbeitgeber das Investitionsrisiko einer mehrfach belasteten Mitarbeiterin zu hoch ist. Die Argumente der Unternehmen sind dabei wirtschaftlicher, administrativer und geschlechtsspezifischer Natur: Geringere zeitliche und räumliche Flexibilität, wenig Unterstützung durch den Partner, geringere Arbeitsproduktivität, häufigere Fehlzeiten, ein erhöhter Verwaltungsaufwand und eine geringere Arbeitgeberbindung werden aufgeführt. Frauen scheinen allein aufgrund ihrer Reproduktionsfähigkeit, den daraus resultierenden ökonomischen Nachteilen für die Arbeitgeber und trotz geringerer Entlohnung im Vergleich zu den männlichen Kollegen die weniger attraktiven Arbeitnehmer zu sein – und werden auf diesem Weg indirekt vor allem ökonomisch diskriminiert. Zusätzlich verliert eine Berufsqualifikation durch Unterbrechungszeiten an Marktwert, sodass die Chancen auf einen adäquaten Arbeitsplatz auf dem früheren Beschäftigungsniveau sinken, wovon vor allem Berufsrückkehrerinnen betroffen sind. Frauen müssen damit rechnen, dass männliche Kollegen für die gleiche Tätigkeit aufgrund ununterbrochener Berufserfahrung deutlich besser entlohnt werden, was für Frauen meist nur in der beruflichen Anfangsphase möglich ist. Weibliche Karrierechancen heute beschränken sich daher i.d.R. auf Lebensphasen, in denen sie keine Kinder zu

versorgen haben. Daher erstaunt es nicht, dass viele Frauen eher teilzeitbeschäftigt sind und als Zuverdienerinnen innerhalb der Familie fungieren denn als tragende Säule des familiären Einkommens.

Teilzeitarbeit kann zum einen intensivere Arbeitsleistung pro Zeiteinheit bedeuten, andererseits aber auch anspruchslosere Tätigkeit, wenig Aufstiegsmöglichkeiten, schlechtere Entlohnung und damit eine deutlich niedrigere Alterssicherung über die Rentenversicherung. In höher und hoch qualifizierten Berufen sind Teilzeitstellen zudem eher unüblich, sodass diese Frauen den Beruf aufgeben, in eine weniger qualifizierte Tätigkeit wechseln und/oder weiterhin Haushalt und Familie versorgen.

Die gesamten Umstände bedingen, dass der „Ernährer“ (der Mann) den Vorteil der beruflichen Expansion genießt. Qualifizierten Frauen bleibt nicht selten übrig, ihr Wissen häufig nur an die eigenen Kinder oder im oben genannten Umfang weitergeben zu können oder auf Kinder zugunsten des Berufes zu verzichten.

Trotz qualifizierter Ausbildung und den Bestrebungen der Frauen, im Beruf Fuß zu fassen, kann heute, im Zeitalter des globalisierten Wettbewerbs, nicht davon ausgegangen werden, dass vor allem abhängig Beschäftigte eine konstante Erwerbsbiographie aufweisen. Abhängige Erwerbstätigkeit war in der Geschichte immer mit dem Risiko der Erwerbslosigkeit behaftet, sodass vom Ideal einer den individuellen Bedürfnissen gerecht werdenden Normalerwerbsbiographie, d.h. von der gewünschten, geregelten Ausbildung über eine konstante Erwerbstätigkeit bis hin zum Eintritt in den Ruhestand, auch in Zukunft Abstriche gemacht werden müssen (s. Kap. 2.1ff.; vgl. BOLDER 2004: 16ff.). Mit derartigen Diskontinuitäten im Erwerbsverlauf müssen heute leider auch Berufswechsler nach erfolgter Ausbildung rechnen (vgl. HALL et al. 2004: 97ff; vgl. KONIETZKA 2004: 106ff.).

Betrachtet man die höheren qualitativen und quantitativen Anforderungen des aktuellen Bildungssystems an Kinder, mittelbar zur Umsetzung an die Eltern weitergegeben, ist festzustellen, dass sie wesentlich zeitintensiver und stark vom Finanz- und Humankapitalstock der Eltern abhängig geworden sind. Man denke nur an Privatunterricht oder Zusatzangebote der Schulen, die i.d.R. von den Eltern finanziert oder mitfinanziert werden müssen. Bis heute stellt sich die Frage nach einem qualifizierten und bezahlbaren Betreuungsangebot für Kinder und Jugendliche und der möglichen Vereinbarkeit mit einer Erwerbstätigkeit der Frau.

Die ähnliche Problematik zeigt sich mittlerweile bei der noch vielfach zu Hause praktizierten pflegerischen Betreuung älterer Familienangehöriger, die heute

aufgrund der zunehmend älter werdenden Menschen hohe Anforderungen an die physische wie psychische Belastbarkeit der Pflegenden stellen und eine intensive Beschäftigung mit pflegerisch-medizinischen Inhalten notwendig macht. Würden diese Betreuungsleistungen komplett auf Fachpersonal übertragen, wären die Kosten vom Auftraggeber selbst mit staatlicher Unterstützung kaum zu tragen. Für eine gleich geartete Tätigkeit einer qualifizierten Arbeitskraft wird ein ungleich größerer Betrag als Entlohnung fällig, als dem ursprünglichen Betreuer als i.d.R. unqualifizierte Arbeitskraft zugesprochen wird. Kompetenzen haushaltsführender Familienfrauen werden quer durch die Gesellschaft und auf dem Arbeitsmarkt geringer bewertet, was einer indirekten Diskriminierung gleich kommt. Für den Arbeitsmarkt zählt seit Jahrzehnten ausschließlich beruflich erworbenes Humankapital, weshalb hier i.d.R. auch nur Zeiten einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit bewertet werden.

Weiterhin belegen deutsche Steuermodelle, dass sich die Gesamtsteuerbelastung einer Familie bei Erwerbstätigkeit der Familienfrauen unverhältnismäßig erhöhen kann, was ebenfalls zur Aufgabe der Berufstätigkeit führen kann. Im Gegenzug werden Familien mit einem Hauptverdiener steuerlich, wenn auch nur in geringem Umfang, steuerlich entlastet. Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik protegieren somit traditionelle Erwerbsverläufe. Des Weiteren orientiert sich das deutsche Rentenversicherungssystem für die spätere Rentenanwartschaft an einer möglichst ununterbrochenen Erwerbsbiografie bei Arbeitnehmern, dann erst ist voller Rentenbezug gewährleistet. Nichterwerbstätige oder auf Geringfügigkeitsbasis beschäftigte Frauen erreichen meist nur Teilanwartschaften. Seit Jahren werden wiederholt weitere Arbeitszeitflexibilisierungen, eine Angleichung der unterschiedlichen Lohnniveaus für dieselbe Tätigkeit bei Männern und Frauen sowie qualitativ bessere und zeitlich flexiblere Kinder-, Jugendlichen- und Pflegebedürftigenbetreuung gefordert. Hier muss die Frage legitim sein, inwiefern unsinnige ökonomische Kreisläufe durch Schaffung von Arbeitsplätzen im Dienstleistungsbereich geschaffen werden, wenn diese Dienstleistungen von den Nachfragern gar nicht bezahlt werden können und daher im Haushalt selbst erbracht werden müssen.

Selbst im siebten Familienbericht der Bundesregierung, der die Leistungen für die Familie hoch gewichtet, werden folgende Leitgedanken postuliert: „Demokratische Gesellschaft baut auf den Erziehungs- und Sozialisationsleistungen einer Familie

auf“ und „Familie, Basis für lebenslange Generationensolidarität und Fürsorge“. (BMFSFJ 2006: Kap. VII, S. 245). Familie nimmt eine zentrale Stellung bei der Bildung von Humankapital ein. Familie ist nicht nur eine Konsumgemeinschaft, sondern stellt für sich und die Gesellschaft unverzichtbare Güter her (vgl. BMFSFJ 2006: 245ff.). Diese für 2001 ermittelte Bruttowertschöpfung lag bei ca. 40% des Bruttoinlandsprodukts und entspricht etwa der Bruttowertschöpfung der Industrie (Produzierendes Gewerbe ohne Baugewerbe 472 Mrd. Euro) und der Bereiche Handel, Gastgewerbe, Verkehr (350 Mrd. Euro) im Jahr 2001 zusammen (vgl. BMFSFJ/STAT. BUNDESAMT 2003: 11ff.). Die von den Familien, vor allem die vom haushaltsführenden Partner bzw. den haushaltsführenden Partnern unentgeltlich geleisteten Haushalts- und Familiendienstleistungen stellen volkswirtschaftlich also zweifellos bedeutende Arbeitsleistungen dar.

Um die sozioökonomischen und soziokulturellen generationenübergreifenden Aspekte analysieren und erklären zu können, wurden ausgewählte Theorien und Erklärungsansätze herangezogen, die aus gesellschaftlichen, wirtschafts-, arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Mechanismen allgemeingültige Regelmäßigkeiten abzuleiten versuchen. Neoklassische Theorien wie die Humankapitaltheorie und die „Economics of Discrimination“ von BECKER, die jüngeren Erklärungsansätze der Ursachen von Diskriminierung, Crowding, Signaling und die Theorie eines segmentierten, dualen Arbeitsmarktes, die Suchtheorie und die Erklärungsansätze zur verdeckten Arbeitslosigkeit (discouraged/additional Workers) beziehen sich in erster Linie auf ökonomisch relevante Prinzipien und das Geschehen am Arbeitsmarkt und nur am Rande auf die abseits des Arbeitsmarktes erbrachten Wohlfahrtsleistungen. Soziologische Theorien und Erklärungsansätze nähern sich der Lebenswirklichkeit von Frauen über Untersuchungen zu soziokulturellen Einflüssen auf den Lebensweg. Die Sozialisationstheorie eruiert Zusammenhänge zwischen Persönlichkeitsentwicklung und Umwelteinflüssen, die Theorie zum „weiblichen Arbeitsvermögen“ von BECK-GERNSHEIM enthält zentrale Aussagen zur gesellschaftlich beeinflussten Berufswahl wie zum späteren Arbeitsverhalten der Frauen. Aus den vorgestellten Theorien und Erklärungsansätzen wird ersichtlich, dass die Themenblöcke „Frau und Beruf“ und „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ von zahlreichen Forschern unterschiedlichster Fachrichtungen bereits vielfach aus fachlicher Perspektive mit spezifizierten Aufgabenstellungen untersucht wurden, aber immer noch weiteren Erklärungsbedarf einfordern. Speziell die Stille Reserve des

Arbeitsmarktes, und hier vor allem erwerbsfähige Frauen, die sich aus familiären Gründen in der Stillen Reserve befinden, stellt ein immer noch weites und offenes Forschungsfeld dar. Der hier im folgenden Kapitel vorgestellte Forschungsansatz analysiert sozioökonomische und soziokulturelle Aspekte und erweitert diesen Ansatz gleichzeitig um die räumliche Komponente. Dieser dreidimensionale Forschungsansatz soll die bislang bestehenden Forschungsergebnisse um weitere Erkenntnisse bereichern.

3. FORSCHUNGSZIELE, FORSCHUNGSDESIGN UND METHODISCHES VORGEHEN

Methodenkapitel drei stellt den Forschungsaufbau zur Ergundung der Existenz erwerbsfähiger Frauen in der Stillen Reserve des Arbeitsmarktes vor. Wichtig erscheint hier, dass die Lebensbedingungen der Frauen synoptisch betrachtet und analysiert werden. Thematisiert werden Fragen zur Struktur und Qualität nichterwerbstätiger oder auf Geringfügigkeitsbasis beschäftigter Frauen (unter 15 Std. Arbeitszeit/Wo.), Fragen zu sozioökonomischen wie soziokulturellen Einflüssen, zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zu vorhandenen Arbeitsmarktpotenzialen dieser Gruppe.

Frühere Untersuchungen zur Stillen Reserve wiesen Lücken bei der Erfassung der Größe und Qualität auf, die Datenbasen wurden daher kontinuierlich optimiert. Seit 1999 werden zusätzlich, analog der Meldung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigter, auch geringfügig Beschäftigte, die keine Beiträge zur Sozialversicherung entrichten müssen, über das eingeführte Meldeverfahren für Arbeitgeber bei der Statistik der Bundesagentur für Arbeit erfasst (vgl. FRANK et al. 2011: 1067f.), sodass heute auch zur Größenordnung der auf Geringfügigkeitsbasis Beschäftigten verlässlichere Aussagen gemacht werden können. Ausschließlich Nichterwerbstätige wie Hausfrauen oder Auszubildende werden sukzessive quantitativ und bedingt auch qualitativ seit Beginn der 2000er Jahre über den Mikrozensus erfasst. ber das berufsspezifische und persönliche Humankapital und die Beweggründe für das nicht ausgeschöpft Arbeitsmarktpotenzial dieser beiden Gruppen stehen tiefer gehende Erkenntnisse jedoch noch weitgehend aus. In Anbetracht heutiger, optimaler Ausbildungsbedingungen für Frauen und des bestehenden Fachkräftemangels in vielen Branchen muss daher primär die Frage gestellt werden, warum eine Stille Reserve erwerbsfähiger Frauen überhaupt noch existiert und ob Antworten tatsächlich losgelöst von sozioökonomischen und soziokulturellen Einflussfaktoren zu erwarten sind. Dies führt unmittelbar zu den forschungsleitenden Fragen, der Untersuchungsregion und den Forschungszielen in Kapitel 3.1. In Kapitel 3.2 wird die Untersuchungsregion Baden-Würtemberg mit ihren sozioökonomischen und soziokulturellen Potenzialen und Entwicklungen sowie

den administrativen Vorgaben auf Landesebene vorgestellt und die Wahl der Region begründet und erläutert. Kap. 3.3 stellt die Untersuchungsgruppe vor und grenzt die verschiedenen Erwerbsmöglichkeiten bei Nichterwerbstätigen und bei auf Geringfügigkeitsbasis Beschäftigten ein. Die betreffenden Beschäftigungsformen unterliegen bestimmten steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Regelungen, welche kurzgefasst vorgestellt werden.

Weiterhin ist das in dieser Personengruppe vorhandene, nutzbare berufliche und privat erworbene Humankapital von großer Bedeutung. Grundlagen der wirtschaftlichen Zuordnung von erlernten bzw. ausgeübten Berufe und Tätigkeiten bilden die Berufs- und Wirtschaftszweigklassifikationen des Statistischen Bundesamtes, zur Erläuterung kurzgefasst vorgestellt werden.

Kapitel 3.4 widmet sich der Datengewinnung und Datenerhebung. Vorgestellt werden die quantitativen Analysemöglichkeiten des Mikrozensus, qualitative Forschungsmethoden sowie das für diese Arbeit entwickelte Forschungsdesign.

3.1 Forschungsleitende Fragen, Forschungsziele, Untersuchungsregion

Die Grundidee des Forschungsansatzes besteht darin, dass durch die Einbindung von räumlichen, sozioökonomischen und soziokulturellen Faktoren dezidiertere Aussagen zur Struktur und Qualität dieser Gruppen erwerbsfähiger Frauen möglich sein sollten, als dies in ähnlichen Untersuchungen bislang der Fall war. Teilzeitbeschäftigungs- und Nichterwerbstätigkeitsgründe der betroffenen Frauen sind daher zu fokussieren und Indikatoren zu entwickeln, die das Maß der weiteren Aktivierbarkeit bei auf Geringfügigkeitsbasis beschäftigten Erwerbstätigen bzw. der Reaktivierbarkeit Nichterwerbstätiger für den Arbeitsmarkt beschreiben können. Gleichzeitig sind aber auch die Ursachen zu erforschen, welche eine bessere Integration in den Arbeitsmarkt verhindern.

Forschungsleitende Fragen

Aus den räumlich wirksamen sozioökonomischen und soziokulturellen Bedingungen werden im Folgenden zwei Forschungshauptfragen abgeleitet und zur Spezifizierung in mehrere Unterfragen gegliedert.

1. Politische und ökonomische Strukturen im Wirtschaftsraum: Welche wirtschaftspolitischen, ökonomischen und räumlichen Faktoren beeinflussen den Erwerbsverlauf bei nichterwerbstätigen und geringfügig beschäftigten Frauen?

Welche Bedingungen in der Wirtschaft und auf dem Arbeitsmarkt fördern oder verhindern eine Teilhabe erwerbsfähiger Frauen?

Angesprochen sind hier die Zugangsmöglichkeiten zum Arbeitsmarkt für diese Gruppe erwerbsfähiger Frauen. Neoklassische Theorien und Erklärungsansätze, wie in Kap. 2.4 dargestellt, können für diese Gruppe wertvolle Ansatzpunkte für die Forschung liefern. Wesentlich sind Faktoren wie die Qualität des allgemeinen und spezifischen Humankapitals und seine ökonomische wie gesellschaftliche Inwertsetzung (vgl. Kap. 2.4.1.4) sowie Diskriminierungen und ihre Ursachen und Formen, die einerseits gezielt Frauen benachteiligen, andererseits aber auch durch eine bspw. geschlechtsspezifische Berufswahl induziert werden und zu einer Segregation auf dem Arbeitsmarkt führen (vgl. Kap. 2.4.1.1 bis 2.4.1.3). Des Weiteren sind auch Zugangsbarrieren zum Arbeitsmarkt durch Arbeitsmarktsegmentation und eine horizontale wie vertikale Differenzierungen innerhalb der Betriebe in die Forschungsfragen mit einzubeziehen (vgl. Kap. 2.4.1.5). Und schließlich muss untersucht werden, wie sich Suchaktivitäten nach einem geeigneten Arbeitsplatz gestalten und mit welchen Folgen im Falle des Misserfolgs zu rechnen ist (vgl. Kap. 2.4.1.6).

Oftmals entscheidend für die (Wieder-) Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung sind einerseits Fragen der Erreichbarkeit eines adäquaten Arbeitsplatzes durch die Entfernung des Wohnortes zum Arbeitsort und andererseits die Höhe der Zusatzkosten, die etwa durch eine lange Hin- und Rückfahrt und damit verbundene zusätzliche, kostenpflichtige Betreuungszeiten für Familienangehörige anfallen. Die räumliche Komponente ist gerade für Familienfrauen aus mehreren Perspektiven von hoher Bedeutung, da ihr Lebensmittelpunkt i.d.R. der Wohnort der Familie ist, die berufliche Mobilität deutlich eingeschränkt und nicht selten auf Arbeitgeber in der näheren Umgebung fokussiert bleibt bzw. bleiben muss. Die geographische Lage des Wohnortes muss also zwingend in die Analyse miteinbezogen werden. Die genannten Mobilitätsbarrieren sowie seitherige Lösungsansätze sind daher ebenfalls Gegenstand der Analyse.

Welche sozialpolitischen und gesetzlichen Instrumente und Vorgaben fördern oder verhindern eine Teilhabe erwerbsfähiger Frauen auf dem Arbeitsmarkt?

Die etwas weniger im Blickpunkt des öffentlichen Interesses stehenden Instrumente der Sozial- und Steuerpolitik, die bei nichterwerbstätigen und auf Geringfügigkeitsbasis beschäftigten Frauen mit Familie zum Tragen kommen, haben ebenfalls Einfluss auf Erwerbsbeteiligung, Familiengründung und Familienversorgung. Sie stehen deshalb weniger im Fokus des öffentlichen Interesses, weil diese Arbeiten heute immer noch überwiegend von der in der Forschungsarbeit untersuchten Gruppe geleistet werden, und diese Form der steuerlich subventionierten, aber nichtsdestotrotz nahezu unentgeltlich geleisteten Arbeit gesellschaftlich immer noch antizipiert wird. Nach wie vor wird die Hausfrauenehe mit einem männlichen Hauptversorger steuerlich begünstigt und bietet den Paaren über diesen Weg eine Unterstützung für die Familie und ihre Versorgung. An diesem System partizipieren die Frauen allerdings eher indirekt durch die gekoppelte Familienversicherung in der Krankenkasse des Hauptversorgers und eine sehr marginale Anrechnung von Kindererziehungszeiten in der Rentenversicherung. Eine wirklich eigenständige Absicherung oder gar eine monetäre Bewertung der Haus- und Familienarbeit ist nicht im System vorgesehen. Durch den gesellschaftlichen Paradigmenwechsel, der bei jungen Frauen und Männern mittlerweile deutlich an Konturen gewinnt, werden viele sozialpolitischen Instrumente und Rechtsvorschriften in naher Zukunft modifiziert, wenn nicht gar neu strukturiert werden müssen, da die Akzeptanz vieler sozialpolitischer Instrumente in ihrer seitherigen Form schwindet. Dazu gehören auch überholte Strukturen staatlich geführter Betreuungseinrichtungen. Im Zuge einer gewünschten Rekrutierung nichterwerbstätiger und geringfügig beschäftigter Frauen für den Arbeitsmarkt wird seit langem der Ausbau von entsprechenden Betreuungseinrichtungen für Kinder, Jugendliche und pflegebedürftige ältere Personen eines Familienverbandes gefordert (vgl. Kap. 2.4.3). Diese familienpolitischen Leistungen subventionieren die Regelbetreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen quantitativ und qualitativ bis zu einem gewissen Grad und innerhalb eines vorgegebenen zeitlichen Nutzungsrahmens. Leistungen darüber hinaus sind privat zu finanzieren. Zusätzlich zur psychischen und physischen Belastung durch die Versorgung von Haushalt und Familie kann der Verdienst einer sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit durch die entstehenden Betreuungskosten mehr als aufgezehrt sein. Um diesen Spagat zwischen verschiedenen

Betreuungsangeboten und den beruflichen Anforderungen zu minimieren, sind neue Ansätze bei der Betreuungs- und Bildungsinfrastruktur erforderlich und werden daher in der Forschungsarbeit untersucht.

2. Sozialisation und Kulturraum: Welche soziokulturellen Einflüsse wirken heute auf den Bildungs- und Erwerbsverlauf bei nichterwerbstätigen und geringfügig beschäftigten Frauen im erwerbsfähigen Alter ein?

Inwiefern wirkt sich die Sozialisation auf Bildungs- und Erwerbsverlauf bei nichterwerbstätigen und geringfügig beschäftigten Frauen im erwerbsfähigen Alter ein?

Wie DURKHEIM in seiner Sozialisationstheorie von 1922 beschreibt, hat sich ein Individuum im Laufe seiner Entwicklung an kollektive Normen und Mechanismen anzupassen (vgl. Kap. 2.4.2). In Gesellschaften entwickeln sich fortwährend erwünschte, akzeptierte, geduldete oder abgelehnte Verhaltensweisen, Rituale und Normen, die das Mitglied verinnerlichen muss. In diesem Sinne wirken Familie und tradierte Verhaltensweisen einerseits stabilitätssichernd, andererseits aber auch einengend durch die Zuweisung bestimmter, gesellschaftlich sanktionierter Rollen. Dass hiervon insbesondere nichterwerbstätige und auf Geringfügigkeitsbasis beschäftigte Frauen betroffen sind, erstaunt nicht. Sind doch gerade sie es, die, entgegen den neuen Rollenvorstellungen der jungen Generation, eine in Deutschland vorhandene Rollenverteilung aus diversen Gründen noch praktizieren. Dass es sich hierbei um eine zunehmend kleiner werdende Gruppe handelt ist die eine Seite der Medaille. Die andere Seite dieser ist, dass sich die kollektive Individualisierung auf Reproduktionstätigkeiten negativ auswirkt und die Gesellschaft einen Schrumpfungsprozess erleidet. Sozialisationsbestrebungen haben es aber auch mit sich gebracht, dass Frauen heute, trotz nach wie vor geschlechtsspezifisch segregiertem Arbeitsmarkt, eine bessere Ausbildung denn je und deutlich positivere berufliche Chancen auf dem Arbeitsmarkt als ihre Vorgängerinnen haben.

Alte und neue gesellschaftliche Konventionen erzeugen jedoch ein neues Spannungsfeld verbunden mit mehr oder weniger heftigen Aushandlungsprozessen. Die Konflikte spielen sich in erster Linie zwischen Familie und Karriere ab und haben Folgen für einen beruflichen Einstieg bzw. Wiedereinstieg und Karrierebestrebungen.

Unter welchen Bedingungen kann das in der Stillen Reserve des Arbeitsmarktes vorhandene Humankapital für den Arbeitsmarkt rekrutiert werden und wo sind Anreize zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu setzen?

Oben ausgeführte Erläuterungen führen schließlich zu Fragen nach arbeitsmarktnahen und dem Arbeitsmarkt fern stehenden Nichterwerbstätigen. Bei erwerbstätigen Frauen mit einer geringfügigen Beschäftigung wird davon ausgegangen, dass sie ohnedies sehr arbeitsmarktnah eingestellt sind und relativ schnell in eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit wechseln könnten.

Eine große Rolle spielen für Nichterwerbstätige wie für auf Geringfügigkeitsbasis arbeitende Frauen die vorhandenen und nutzbaren Arbeitsplatzangebote sowie die betrieblichen Arbeitsplatz- und Arbeitszeitstrukturen. Gibt es familienfreundliche Arbeitgeber, und wenn ja, wie ist die betriebliche Struktur für weibliche Arbeitnehmerinnen mit Familie organisiert? Können Karrieremöglichkeiten und berufliche Fortbildungsmaßnahmen wahrgenommen werden? In diesem Zusammenhang werden auch private Weiterbildungsaktivitäten der Untersuchungsgruppe, die für Arbeitgeber als beruflich nutzbares Potenzial interessant sein könnten, betrachtet und leiten über zu den bestehenden Lösungsansätzen zur Rekrutierung des Humankapitals und zu Fragen nach der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Der Mitte der 1990er Jahre eingeleitete Gender Mainstreaming-Prozess (Kap. 2.4.4) bewirkte ein Umdenken in heute als familienfreundlich bezeichneten Betrieben. Die durch diesen Prozess entstandenen betrieblichen Leitbilder sorgen für verbesserte berufliche Einstiegs- und Wiedereinstiegsbedingungen bei erwerbsfähigen Frauen mit Familienaufgaben.

Aber nicht alle Frauen mit Familie erwägen einen beruflichen Wiedereinstieg. Sie stehen dem Arbeitsmarkt fern und sehen ihre Hauptaufgaben in der Familienversorgung. Einerseits veraltet das einstige berufliche Know-how, andererseits kommen neu erworbene Fähigkeiten hinzu, die beruflich genutzt werden könnten. Hier stellt sich die Frage, unter welchen Umständen diese Frauen bereit wären in eine Berufstätigkeit zurückzukehren und wie ein Wiedereinstieg erleichtert werden könnte. Daher ist von Interesse, was die Frauen auch außerhalb der Familie an sozialen Aktivitäten entwickeln. Impulsgeber für diese Forschungsfrage sind dabei die Erläuterungen zum Humankapital in Haushalt und Familie von BECKER 1973

und die in Italien gemachten Anstrengungen zur Ergründung des Gesamtpotenzials bei Arbeitnehmern (vgl. Kap. 2.4.1.4).

Um das Ziel einer höheren Erwerbsbeteiligung der untersuchten Frauengruppe zu erreichen, sind daher eine Reihe gesamtgesellschaftlicher Aufgaben neu zu strukturieren. Dazu sind für die Untersuchungen die Erfassung des Ist-Zustandes der Absicherung über die bestehenden Sozialversicherungssysteme sowie einige ausgewählte steuerliche Aspekte und infrastrukturelle Neuerungen in den Fokus zu nehmen (vgl. hierzu auch Kap. 2.3).

Dieser Kanon von Forschungsfragen erfordert für die empirischen Untersuchungen Indikatoren, die in dieser Größenordnung und Bandbreite über Befragungen für Sekundärstatistiken wie den Sozioökonomischen Panels oder den Mikrozensus erhalten und durch weitere Feldforschungsmethoden ergänzt werden können. Auf eine spezifische Hypothese wird verzichtet, da aus bislang erschienen Studien ersichtlich war, dass multikausale Einflüsse eine Formulierung verhindern. Dem Thema angemessen wurde ein Methodenmix aus qualitativ-quantitativen Evaluationsmethoden gewählt, der es ermöglichen soll, nach Auswertung der Ergebnisse induktiv abgeleitete Regelmäßigkeiten zu generieren.

Forschungsziele

Die Forschungsziele liegen darin, die Struktur und Qualität der Untersuchungsgruppe an Hand der Daten des durch das Statistische Bundesamt erhobenen Mikrozensus und der Feldforschungsergebnisse aus Experteninterviews zu beschreiben. Aufgrund angenommener räumlicher Disparitäten für Frauen der Untersuchungsgruppe wurden bewusst geographisch unterschiedlich dicht besiedelte Regionen in Baden-Württemberg in die Analysen einbezogen.

Diese Faktoren werden mit den bestehenden sozioökonomischen und soziokulturellen Parametern in Beziehung gesetzt, um Entwicklungsperspektiven für Gesellschaft und Raum zu eruieren. Im Ergebnis sollen für die unterschiedlichen Lebensentwürfe nichterwerbstätiger und auf Geringfügigkeitsbasis beschäftigter Frauen Handlungsansätze für weitere Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie generiert werden und über diesen Weg ein Beitrag zur mittelfristigen Lösung des Fachkräftemangels geleistet werden.

3.2 Untersuchungsregion Baden-Württemberg

Die Wahl der Untersuchungsregion fiel auf Baden-Württemberg, da das Land im Ländervergleich seit Jahrzehnten hohe bis höchste Beschäftigungsquoten aufweist. Trotz sehr guter Beschäftigungsaussichten in vielen Branchen existiert aber auch hier eine Stille Reserve an erwerbsfähigen Frauen. Dies führt zur Frage nach Strukturen des Wirtschafts- und Lebensraums. Nachfolgend hierzu ein kurzer Überblick zu allgemeingültigen Rahmenbedingungen in einem Wirtschafts- und Lebensraum. Anschließend werden die geographische Lage, wirtschafts- und sozialgeographische Strukturen und Disparitäten zwischen ländlichen, verdichteten und hochverdichteten Räumen in Baden-Württemberg thematisiert. Der wirtschaftsgeographische Überblick zu Baden-Württemberg basiert auf den Beschreibungen und Festsetzungen des Landesentwicklungsplans 2002.

Allgemeingültige Rahmenbedingungen in Wirtschafts- und Lebensräumen

Naturräumliche, wirtschaftliche, politische und soziokulturelle Strukturen eines Landes und seiner Regionen bilden die Grundlagen für die Ansiedelung von Gewerbe, Industrie und Dienstleistungsunternehmen – und damit für Arbeitsplätze. Auch die wirtschafts- und kulturgeschichtliche Entwicklung des südwestdeutschen Raumes belegt, dass sich Siedlungsstrukturen an naturräumliche Bedingungen angepasst und sich lokal- wie regionalspezifische Lebens- und Wirtschaftsformen etabliert haben. Unternehmerische Standortfragen werden primär durch harte Standortfaktoren wie Gewerbeflächenangebote, Bodenpreise, Verkehrs- und Versorgungsinfrastruktur, FuE-Ausstattung, Subventionen, qualifiziertes Arbeitskräfteangebot, Lohnniveau, Steuern und Kaufkraft in der Region entschieden, da diese entscheidend für Absatzmärkte und Expansionsmöglichkeiten sind. Weitere, sog. weiche personenbezogene Standortfaktoren wie Wohn-, Arbeits-, Bildungs- und Freizeitqualitäten, ergänzen harte Standortfaktoren und spielen bei der Rekrutierung qualifizierter Arbeitskräfte eine große Rolle. Für die Personalgewinnung sind die Ausstattung des Arbeitsplatzes, das Fortbildungsangebot, die Infrastruktur, das Lohnniveau, die Mietpreise, Sicherheitsaspekte, Bevölkerungsmentalität, Kultur- und Bildungsangebot, Angebot und Qualität von Betreuungseinrichtungen, Standortimage, Naherholungsmöglichkeiten, Naturraum und Landschaftsbild maßgebend. Des Weiteren spielen bei Betriebsansiedlungen unternehmens-

bezogene weiche Standortfaktoren wie politisches Klima, administrative Flexibilität, Qualität und Synergieeffekte mit bestehenden FuE-Einrichtungen und Unternehmen, Stadt- und Regionsimage sowie der Imagefaktor Kulturleben eine wichtige Rolle. Bei einer optimalen Standortwahl entsprechen sich das Wirtschaftspotenzial des Standortes und Unternehmensphilosophie, was entscheidend für den Markterfolg des Unternehmens sein kann (vgl. MAIER/BECK 2000: 96ff; vgl. KRUMM et al. 2007: 55ff; vgl. GRABOW et al. 1995: 67ff). An den Standortfaktoren entscheidet sich die Entwicklung von Unternehmen und Region. Der Branchenmix an Unternehmen generiert eine spezifische Arbeitskräftenachfrage und ein spezifisches Arbeitskräfteangebot und trägt damit entscheidend zur sozioökonomischen Weiterentwicklung und Wohlfahrt einer Region bei.

Wirtschafts- und Sozialstruktur Baden-Württemberg

Im Südwesten Deutschlands gelegen und mit zahlreichen räumlichen und klimatischen Gunstfaktoren ausgestattet, präsentiert sich Baden-Württemberg als Land der zahlreichen Innovationen und Möglichkeiten. Ökonomische Schwerpunkte liegen vor allem im Maschinenbau, der Automobilindustrie und im Tourismus.

Baden-Württemberg gilt im Ländervergleich als exportstarkes und forschungsstarkes Land. Forschung und Entwicklung nehmen breiten Raum im rohstoffarmen Baden-Württemberg ein und werden vor allem von der Wirtschaft gefördert. Eine über dem Bundesdurchschnitt liegende Investitionsquote in diesen Bereich sorgt für ein hohes Innovationstempo und entsprechende nationale wie internationale Wettbewerbsvorteile. So wurden u.a. neue Technikfelder im Bereich der erneuerbaren Energien erschlossen, die wiederum Techniken bspw. in Land- und Forstwirtschaft, in der Architektur oder beim Ressourcenmanagement revolutionierten. Baden-Württemberg setzt seit Jahren im technischen, landwirtschaftlichen und sozialen Bereich vermehrt ökologische Ziele um. Der Flächenverbrauch durch Siedlungs- und Verkehrsinfrastrukturmaßnahmen hat sich im sehr dicht besiedelten Baden-Württemberg verlangsamt (vgl. auch STAT.LANDESAMT BW 2012: 4ff.).

Die markanten, international bekannten Großlandschaften und Freiraumzonen von Schwäbischer Alb und Schwarzwald oder auch die begehrten Siedlungsgebiete der Bodenseeregion sind entsprechend wichtig für Freizeit, Erholung und Tourismus, hier entfaltet sich seit einigen Jahren ein regelrechter Tourismusboom.

Wie in Kap. 2.3.1 thematisiert, zeichnet sich das Land durch die im Ländervergleich 2011 höchste Erwerbsbeteiligung und ein im Jahr 2009 trotz der Wirtschaftskrise hohes verfügbares Einkommen aus (vgl. STAT. LANDESAMT BW 2012: 34ff.).

Die Bildungsbedingungen haben sich weiterhin verbessert und die Unterschiede nach Geschlecht haben sich verringert. Die Abschlussquoten an Hochschulen stiegen auf rund 35%. Baden-Württemberg lag bzgl. des hier erreichten Qualifikationsniveaus 2011 auf Platz vier im Bundesländervergleich.

Der so geförderten hohen Arbeitsproduktivität steht allerdings ein zunehmender Fachkräftemangel gegenüber, dem man unter anderem durch den massiven Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen entgegen wirken will, um Eltern, insbesondere auch qualifizierten Müttern eine Weiterführung ihrer Berufstätigkeit zu ermöglichen. Unter den Bundesländern hat Baden-Württemberg mit Bayern und Niedersachsen den größten Nachholbedarf an Betreuungseinrichtungen.

Baden-Württemberg ist aufgrund seiner großen Wirtschaftskraft für Menschen aus anderen Bundesländern und für Migranten als Arbeits- wie Wohnregion attraktiv. So ist es nicht erstaunlich, dass hier im Bundesländervergleich die niedrigste Rate bei der Jugendarbeitslosigkeit erreicht wird (vgl. STAT. LANDESAMT BW 2010: 13ff. und 2012: 52ff.) wie auch die Arbeitslosenquote seit Jahren um vier bis fünf Prozent pendelt und 2013 die zweitniedrigste im Bundesländervergleich ist (STAT. LANDESAMT BW 2014: Arb. lose, Arb.losenquote).

Die Wirtschaftskrise 2008/2009 führte zu einem spürbaren Rückgang an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, ab 2010 konnten wieder Zuwächse verzeichnet werden. Weiter abgenommen hat jedoch die Vollzeitbeschäftigung, während die Teilzeitarbeit zugenommen hat, wenn auch nicht mehr so stark wie vor der Krise (STAT. LANDESAMT BW 2011: Stat. Bericht 19.04.2011).

Bezogen auf alle erwerbsfähigen Frauen ab 15 Jahren waren 2010 45,3% der Frauen in Baden-Württemberg nichterwerbstätig, 52% erwerbstätig und 2,6% erwerbslos (STAT. LANDESAMT BW 2011: Bevolk. n. Beteil. am Erw. leben). Insgesamt ist die Nichterwerbstätigkeit rückläufig: 2012 waren 44,4% der Frauen nichterwerbstätig, 53,7% erwerbstätig und 1,9% erwerbslos (STAT. LANDESAMT BW 2014: Bevolk. n. Beteil. am Erw. leben).

Die Statistik zur Ausbildungsqualifikation der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Arbeitsort und nach Ausbildungsabschlüssen (vgl. STAT. LANDESAMT BW 2011: 10ff, Abschlussarten) zeigt, dass in den ländlichen Kreisen

Berufs- und Fachschulabsolventen die höchsten Beschäftigtenquoten haben. Hingegen sind die Beschäftigungsquoten für höher und hoch Qualifizierte in Verdichtungsräumen generell höher als in ländlich geprägten Landkreisen. Dies entspricht den Feststellungen des IREUS-Endberichts (2011: 40ff.), dass die Beschäftigungsquoten an Fachhochschul- und Hochschulabsolventen umso höher sind, je verdichteter ein Siedlungsraum ist. Zudem konzentrieren sich in Agglomerationsräumen Ausbildungseinrichtungen und es entstehen Synergieeffekte zwischen Arbeitgebern und Ausbildungsstätten. Auf die im Bericht aufgezeigten sozioökonomischen Disparitäten zwischen Stadt und Land aufgrund unterschiedlicher Wirtschaftsstrukturen wird ab Seite 115 noch ausführlicher eingegangen. Die Entwicklung im Land zeigt aber auch, dass sich die Quoten von Arbeitnehmern ohne berufsqualifizierenden Abschluss weiter verringern und die Abschlussquoten an Fachhochschulen und Universitäten zunehmen (vgl. STAT. LANDESAMT 2014: Bevolk. n. berufl. Ausbild.- u. Hochschulabschl.).

2010 waren in Baden-Württemberg 32% der Privathaushalte Einpersonenhaushalte (1980: 30%), auf die 68% der Mehrpersonenhaushalte (1980: 70%) entfielen 33% auf Zwei-, 13% auf Drei-, 12% auf Vier - und 5% auf Fünfpersonenhaushalte und größer (1980: Zwei Pers. 28%, Drei Pers. 17%, Vier Pers. 16%, Fünf Pers. u. mehr 10%; STAT. LANDESAMT 2011: Privathaush. n. Haush. gröÙe).

2004 bestanden rd. 4,9 Mill. Haushalte, was verglichen mit dem Volkszählungsjahr 1987 einer Steigerung von 25% entsprach, wobei die Zunahme der kleineren Haushalte über dem Bevölkerungswachstum von 15% lag. Die größten Haushalte liegen zudem weiterhin im Ländlichen Raum. In den meisten Stadtkreisen leben im Durchschnitt weniger als zwei Personen, in Kommunen unter 1000 Einwohnern 2,6 Personen, in Städten mit 20000-50000 Einwohnern 2,2 Personen und in Großstädten mit über 250000 Einwohnern 1,9 Personen pro Haushalt. Privathaushalte bestehen heute aus Familien und/oder aus nicht miteinander verwandten Personen in Wohn- bzw. Lebensgemeinschaften (vgl. BRACHAT-SCHWARZ 2005: 13ff.).

Auch der Trend zur Kleinfamilie setzt sich fort (vgl. STAT. LANDESAMT BW 2014: Bevolk. bis u. 27 J. f. ausgew. Jahren). Daher nahmen die Gruppengrößen der unter Dreijährigen seit 1995 weiter ab, deren Kinderbetreuung bislang überwiegend in Kindertageseinrichtungen wie etwa Kindergärten mit den noch selten anzutreffenden angegliederten Kindertagesstätten erfolgte. Durch den Ausbau der Betreuungs-

einrichtungen sind 2013 mittlerweile 21,5% aller Kinder unter drei Jahren in Kindertageseinrichtungen (STAT. LANDESAMT BW 2013: Familien in Zahlen).

Die Pflege älterer Menschen im Land wird entweder privat, mit Hilfe ambulanter Pflegedienste oder durch teil- bzw. vollstationäre Pflegeheime geleistet. In der ambulanten Pflege entfallen durchschnittlich zwei Patienten auf eine Pflegekraft, im stationären Bereich durchschnittlich 1,1 Patienten/Pflegekraft. 2011 erbringen rund 68% der Haushalte im Land Pflegeleistungen in Eigenregie (STAT. LANDESAMT 2011: Pflegebedürftige/Pflegeeinricht. u. Personal im Pflegedienst in BW).

Raumordnungsfunktion des Landesentwicklungsplans

Baden-Württemberg 2002

Administrative Vorgaben auf Landes-, Regions- und Kommunalebene haben Steuerungsfunktion bezüglich der räumlichen Nutzung und Gebietsentwicklung.

Leitlinien der räumlichen Entwicklung werden in Baden-Württemberg insbesondere vom derzeit gültigen Landesentwicklungsplan 2002 (LEP 2002, WIRTSCHAFTSMIN. 2002) und den Regionalplänen festgelegt. Als politisch exekutiver Teil konkretisieren diese Planungsgrundlagen die für das Land und seine Regionen erwünschten Entwicklungen auf sozioökonomischer, soziokultureller und naturräumlicher Ebene.

Die unterschiedlich dicht besiedelten Räume in Baden-Württemberg werden im Landesentwicklungsplan 2002 in Verdichtungsräume, Randzonen um die Verdichtungsräume, Verdichtungsbereiche im Ländlichen Raum und den Ländlichen Raum systematisiert (vgl. LEP 2002: 15ff.). Die Entwicklungsleitlinien sind an Hand der raumordnerischen Erfordernisse der unterschiedlich strukturierten Regionen durch Ziele und Grundsätze festgelegt.

Dabei gelten Verdichtungsräume als überdurchschnittlich stark verdichtete und verflochtene Gebiete und die Randzonen um die Verdichtungsräume als erheblich verdichtete Gebiete. Der Ländliche Raum wird gegliedert in eng verflochtene, erheblich verdichtete Stadt-Umland-Bereiche im Ländlichen Raum und den Ländlichen Raum im engeren Sinn mit großflächigen, dünn besiedelten Gebieten.

Die Raumkategorien sollen sich funktional ergänzen, zur Landesentwicklung beitragen und an den Entwicklungen gleichermaßen beteiligt werden, wobei naturräumliche und wirtschaftlichen Faktoren berücksichtigt werden sollen (vgl. LEP 2002: 15, Plansätze 2.1.1, 2.1.2 G).

Als Verdichtungsräume sind der Verdichtungsraum Stuttgart, der baden-württembergische Teil des grenzüberschreitenden Verdichtungsraums Rhein-Neckar, Karlsruhe/Pforzheim, Freiburg, Lörrach/Weil als baden-württembergischer Teil des grenzüberschreitenden Verdichtungsraums um Basel, der baden-württembergische Teil des grenzüberschreitenden Verdichtungsraums Ulm/Neu-Ulm und der Bodenseeraum ausgewiesen (LEP 2002: 15, Plansatz 2.2.1 Z).

Für Verdichtungsräume gilt nach Plansatz 2.2.2 G (LEP 2002: 16):

„Verdichtungsräume sind als Wohn-, Produktions- und Dienstleistungsschwerpunkte mit hochwertigem Infrastruktur- und Arbeitsplatzangebot zu sichern und so weiterzuentwickeln, dass sie ihre übergeordneten Funktionen für die wirtschaftliche, kulturelle und soziale Entwicklung des Landes erfüllen und als leistungsfähige Wirtschaftsstandorte im internationalen Wettbewerb bestehen können.“. Die nationale wie internationale infrastrukturelle wie wirtschaftliche Einbindung ist zu sichern auch mittels attraktiver Standortangebote zur Unternehmensansiedlung (vgl. LEP 2002: 16, Plansätze 2.2.2.1-2.2.2.3 G). Auf eine nachhaltige städtische wie freiraumbezogene Infrastrukturentwicklung ist zu achten, ökologische Ressourcen, Erholungsfreiräume und Flächen für land- und forstwirtschaftliche Nutzungen sind zu sichern (vgl. LEP 2002: 16f., Plansätze 2.2.3-2.2.3.7 G/Z).

Die weniger dicht besiedelten Randzonen um die Verdichtungsräume überwiegen im Land. Sie sind definiert als „an Verdichtungsräume angrenzende Gebiete mit erheblicher Siedlungsverdichtung“ (LEP 2002: 15, Plans. 2.1.1).

„Die Randzonen um die Verdichtungsräume sind so zu entwickeln, dass eine Zersiedlung der Landschaft und Beeinträchtigungen der Wohn- und Umweltqualität vermieden, Freiräume und Freiraumfunktionen gesichert, Entlastungsaufgaben für Verdichtungsräume wahrgenommen und Entwicklungsimpulse in den Ländlichen Raum vermittelt werden.“ (LEP 2002: 17, Plans. 2.3.1 G). Die Siedlungsentwicklung ist entlang der Entwicklungsachsen auszurichten, der ÖPNV zu fördern, auf nachhaltige Flächenerschließung ist zu achten (vgl. LEP 2002: 17f., Plansätze 2.3.1.1 Z, 2.3.1.2 Z). Die Zentralen Orte sind als Versorgungs- und Arbeitsplatzzentren zu stärken, qualifizierte Infrastruktur- und Flächenangebote sollen die Verdichtungsräume entlasten (vgl. LEP 2002: 17, Plans. 2.3.1.3 G), Freiräume für Erholung, Land- und Forstwirtschaft sind zu sichern und zu schützen (vgl. LEP 2002: 17, Plans. 2.3.1.4 G).

Verdichtungsbereiche im dünn besiedelten Ländlichen Raum sind Stadt-Umland-Bereiche mit engen Verflechtungen. Der Ländliche Raum im engeren Sinne weist die geringste Siedlungsverdichtung auf, der Freiraumanteil hat dagegen einen hohen Freizeitwert. Der Ländliche Raum mit seinen spezifischen Potenzialen soll so entwickelt werden, dass er im nationalen wie internationalen Wettbewerb bestehen kann. Arbeitsplatz-, Bildungs- und Versorgungsangebote sind bedarfsgerecht vorzuhalten. Die Sicherung günstiger Siedlungsflächen, der Erhalt der landschaftlichen Vielfalt, Attraktivität und Kultur sowie der Freiraumschutz für land- und forstwirtschaftliche Nutzungen, für die Erholung und den Tourismus sind für den Ländlichen Raum sehr bedeutend (vgl. LEP 2002: 18ff., Plansätze 2.4.1-2.4.3).

Hieraus ergibt sich, dass die so konkretisierten Raumfunktionen unterschiedliche Schwerpunktsetzungen in Bezug auf die Prinzipien Leben, Wohnen, Arbeiten und Freizeitgestaltung aufweisen. Diese auch durch den Naturraum vorgegebenen Entwicklungspotenziale können auf diverse Lebensbereiche, wie das nächste Kapitel zeigt, in Form räumlicher Disparitäten Einfluss nehmen.

Räumliche Disparitäten in Baden-Württemberg

Dank seiner topographischen Vielfalt sind in Baden-Württemberg raumspezifische Unterschiede zwischen dichter und weniger dicht besiedelten Landesteilen deutlich ausgeprägt. Weiterhin wirkt sich der demographische Wandel durch rückläufige Geburtenzahlen, Sterbeüberschüsse und durch sehr niedrige Wanderungssalden negativ auf die Bevölkerungsdichte aus. So konnte der Wanderungssaldo 2008/2009 erstmals seit vielen Jahren das Geburtendefizit nicht mehr ausgleichen. Die seit 2010 verstärkte Zuwanderung kompensiert die steigenden Geburtendefizite nur langsam, führt seither aber wieder zu einem leichten Bevölkerungswachstum (vgl. STAT. LANDESAMT BW 2014: Bevölkerungsbilanzen), was sich vorwiegend in den Agglomerationsräumen positiv auswirkt. Der Ländliche Raum blieb ohne große Zuwächse zurück, die Disparitäten zwischen dicht besiedelten Agglomerationsräumen und dünn besiedelten ländlichen Regionen verstärken sich seither massiv.

Das Institut für Raumordnung und Entwicklungsplanung (IREUS) stellt in seinem Endbericht zur zukünftigen wirtschaftlichen Entwicklung ländlicher Räume in Baden-Württemberg sogar einen Trend zur Reurbanisierung fest. Auszubildende, Studenten, jüngere Fachkräfte und hochqualifizierte Arbeitskräfte wandern in Agglomerationsräume ab, wenn sich dort bessere Ausbildungs- und Arbeits-

bedingungen ergeben. Zunehmende Disparitäten zwischen Ländlichen Räumen und Verdichtungsräumen führen zu negativen Auswirkungen auf die demographische Entwicklung und die Wirtschafts- und Infrastruktur im Ländlichen Raum. Diesen Entwicklungen ist mit entsprechenden politischen und sozioökonomischen Maßnahmen entgegenzuwirken (vgl. IREUS 2011: 9ff), vor allem, wenn qualifizierte Arbeitskräfte und deren Familien in den Regionen gehalten werden sollen. Für sie sind aus sozioökonomischer Sicht die Lage des Wohnortes zum Arbeitsort und die Lage zu Verdichtungsräumen wesentlich. Hier kann es vor allem für Frauen mit Familie im Ländlichen Raum deutlich mühsamer sein, eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen. In Abhängigkeit von der Verkehrsinfrastruktur, der Flexibilität und vorhandenen Betreuungseinrichtungen sind diese Frauen bezüglich ihrer Erwerbswünsche auf vorhandene, aber möglicherweise inadäquate Wirtschaftsressourcen des lokalen und regionalen Umfeldes zentriert. In Bezug auf den Fachkräftemangel und das ungenutzte Potenzial nichterwerbstätiger Frauen ist es für Unternehmen und Institutionen im Ländlichen Raum im Hinblick auf die zu erwartende weiter negative Bevölkerungsbilanz wichtig, Anreize über die Bildungssysteme und die Arbeitsbedingungen zu setzen (vgl. IREUS 2011: 61ff). In diesem Zusammenhang sollte ein Blick auf Wegezeiten für die täglichen Aktivitäten gerichtet werden. Im Ländlichen Raum wird bis zu einem Drittel mehr Zeit benötigt um zum nächsten Oberzentrum zu kommen (BBSR 2013: Interakt. Reg. profile).

Zu berücksichtigen sind im Ländlichen Raum auch etwas andere Wertvorstellungen in Bezug auf Ausbildung, Erwerbstätigkeit und Familie als in Verdichtungsräumen. Aus soziokultureller Sicht dürften religiöse Einstellungen heute generell einen geringeren Einfluss auf eine Erwerbstätigkeit der Frau haben, was zum einen den geschaffenen Gesetzen seit Ende der 1950er-Jahre zu verdanken ist, zum anderen durch den Mitgliederverlust der beiden großen Kirchen in Deutschland in den letzten Jahrzehnten belegt wird (vgl. STAT. LANDESAMT 2011: Religionszugehörigkeit). Neben den Unterschieden bei religiösen Wertvorstellungen zwischen ländlichen und stark verdichteten Räumen können Disparitäten über weitere soziokulturelle Indikatoren eruiert werden. Wirft man den Blick auf das Thema Bildung und Schulen, zeigt sich, dass rd. zwei Drittel der Schüler im Ländlichen Raum die Haupt- und Realschule besuchen, in Agglomerationsräumen liegt diese Quote bei etwas mehr als der Hälfte der Schüler, die Übergangsquote auf das Gymnasium ist hier höher. Im IREUS-Endbericht wird festgehalten: "Es ist also anzunehmen, dass die

unterschiedlichen Wertvorstellungen der Menschen in den jeweiligen Raumkategorien eine größere Rolle bei der Entscheidung über die Wahl der Art der weiterführenden Schule spielen als etwaige Erschwernisse durch einen weiten Anfahrtsweg.“ (IREUS 2011: 58).

3.3 Untersuchungsgruppe

Wie in Kap. 2.1.2 dargestellt, setzen sich die erwerbsfähigen Personen nach dem Kriterienkatalog der BA aus unterschiedlichen Gruppen zusammen. Von diesen Gruppen sind Personen, die der Stillen Reserve (in Maßnahmen und im engeren Sinn) zugerechnet werden sowie, in Anlehnung an die Kategorisierung der ILO, Nichterwerbstätige mit unterschiedlicher Arbeitsmarktnähe von Interesse. Mit Ausnahme der Stillen Reserve in Maßnahmen werden die beiden verbleibenden Gruppen in amtlichen Statistiken noch untererfasst. Sie treten bspw. dann in Erscheinung, wenn sie mit angemeldeten geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen bei der 2003 eingerichteten Minijob-Zentrale gemeldet sind (Träger: DEUTSCHE RENTENVERSICHERUNG KNAPPSCHAFT-BAHN-SEE). Die Höhe der nicht angemeldeten Minijobs muss geschätzt werden. Größe, Struktur und ökonomisches Potenzial der Stillen Reserve aber auch der Nichterwerbstätigen müssen also über weitere Untersuchungen eruiert werden.

In diesem Forschungsansatz wird postuliert, dass neben der bei der BA als Stille Reserve im engeren Sinn bezeichneten Gruppe auch erwerbsfähige Nichterwerbstätige Teil der Stillen Reserve sind und die beiden Gruppen gemeinsam untersucht werden müssen. Ausschlaggebend waren Überlegungen, dass Nichterwerbstätige durchaus Jobs auf Geringfügigkeitsbasis haben, sich aber nicht als erwerbstätig ansehen, da der Job oft nur gelegentlich ausgeübt wird und das Entgelt eher als Zubrot anzusehen ist.

Die Untersuchungsgruppe wurde für den Forschungsansatz eingegrenzt auf erwerbsfähige 18- bis 59-jährige Frauen und gliedert sich in Untergruppen aus erwerbstätigen Frauen mit einem Arbeitszeitumfang von weniger als 15 Std./Woche und nichterwerbstätigen Frauen mit und ohne geringfügige Erwerbstätigkeit. Die Eingrenzung auf 18- bis 59-Jährige erfolgte aufgrund der heute längeren Ausbildungszeiten und der bis 2011 bestehenden Vorruhestands- und Altersteilzeitregelungen.

Zur Untersuchungsgruppe zählen im Detail Frauen mit folgenden Merkmalen:

- nicht arbeitslos gemeldete, nicht oder nur in geringem Umfang oder gelegentlich erwerbstätige Frauen, die für den Arbeitsmarkt verfügbar sind und selbst nach Arbeit suchen, gesucht haben,
- Frauen im Vorruhestand aus Arbeitsmarkt- oder Gesundheitsgründen,
- Frauen in Schul- oder Berufsausbildung bzw. im Studium,
- Frauen, die die Arbeitsplatzsuche entmutigt aufgegeben haben, bei guter Arbeitsmarktlage aber wieder Arbeit nachfragen würden
- und nichterwerbstätige Frauen ohne Arbeitsmarktnähe und Arbeitswunsch, die im aktuellen IAB-Konzept nicht berücksichtigt werden.

Alle Frauen der Untersuchungsgruppe haben zudem gemein, dass sie auf Unterhaltsleistungen anderer Personen oder Institutionen angewiesen sind, Arbeitsverhältnisse häufig Gelegenheitscharakter und keinen dauerhaften Erwerbscharakter haben und diese Arbeitsverhältnisse auf Geringfügigkeitsbasis nicht zwangsläufig in sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen münden müssen. In der Haupttätigkeit sind die Frauen etwa Hausfrau, Schülerin, Auszubildende, Studentin oder Rentnerin und ggf. kaum in der Lage, eine zeitlich aufwändigere Arbeitsstelle zu besetzen. Frauen mit einer Beschäftigung auf Geringfügigkeitsbasis haben aber im Gegensatz zu rein Nichterwerbstätigen aufgrund der ansatzweisen Arbeitsmarktintegration eine höhere Chance, in ein reguläres Arbeitsverhältnis zu wechseln. Die beiden Teilgruppen werden daher bezüglich der persönlichen Lebensumstände, des vorhandenen Humankapitals und des Arbeitsmarktverhaltens verglichen, um zu eruieren, welche Aspekte eine Arbeitsmarktintegration fördern und einem weiteren Fachkräftemangel entgegen wirken könnten.

Zur Einordnung der Erwerbsbedingungen werden im folgenden Abschnitt allgemeine und die speziell für geringfügig Beschäftigte und Nichterwerbstätige relevanten steuer-, sozial- und arbeitsrechtlichen Regelungen erläutert sowie die amtlichen Klassifikationen der Berufe und Wirtschaftszweige zur Einordnung der Tätigkeits- und Berufsprofile der Frauen dargestellt.

Steuer-, sozial- und arbeitsrechtliche Regelungen bei unterschiedlichen Erwerbsformen bis 2011

Zur Unterscheidung der häufigsten Erwerbsformen bei Erwerbstätigen, Erwerbslosen und Nichterwerbstätigen auf dem bundesdeutschen Arbeitsmarkt werden die bis 2011 gültigen steuer-, sozialversicherungs- und arbeitsrechtlichen Regelungen von Beschäftigungsverhältnissen kurz gefasst beschrieben.

Generell werden Erwerbstätige in Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte und in sonstige Erwerbstätige unterteilt:

a) Sozialversicherungspflichtige Voll- und Teilzeitbeschäftigte

Für Vollzeitbeschäftigte (vgl. BUNDESMIN. D. JUSTIZ 2000: TzBfG, § 2. I.d.R. wird darunter eine Beschäftigung von ca. 35 bis 40 Arbeitsstunden/Woche verstanden) gilt die volle Sozialversicherungspflicht. Die Beiträge für Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung, Lohn- und Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag erhöhen sich mit steigendem Einkommen bis auf definierte Maximalsätze, in der Sozialversicherung maximal bis zur sog. Beitragsbemessungsgrenze. Urlaubsansprüche, Entgeltfortzahlungen und Sonderzuwendungen sind i.d.R. tarifvertraglich geregelt. Für sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigte mit einer Arbeitszeit von mehr als 15 Std./Woche gelten die tariflichen Regelungen, die Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge erfolgt an Hand des Anteils an einer Vollzeitbeschäftigung, ein Antrag auf Arbeitslosenversicherung ist für einzelne Berufsgruppen möglich.

b) Nicht sozialversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit

Neben den sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigten zählen nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) auch geringfügig und saisonal Beschäftigte, die nicht mehr der Sozialversicherungspflicht unterliegen, zu den Teilzeitbeschäftigten. Auch diese Teilzeitkräfte haben nach geltendem Arbeitsrecht Anspruch auf Urlaub, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und an Feiertagen und auf Sonderzuwendungen wie etwa Weihnachts- und Urlaubsgeld. Es gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen und die Kündigungsschutzvorschriften, Minijobs und Saisonbeschäftigungen müssen bei der Minijob-Zentrale angemeldet werden. Minijobber konnten bis 2011 bis zu 400 €/Monat steuer- und sozialversicherungsfrei verdienen. Die frühere zeitliche Begrenzung auf maximal 15 Std./Woche besteht nicht mehr. Vom Arbeitgeber sind Pauschalabgaben an die Minijob-Zentrale der Bundesknappschaft zu entrichten, derzeit 15% Renten- u. 13% Kranken-

versicherung, 2% Lohnsteuer pauschal inkl. Kirchensteuer/Solidaritätszuschlag, sofern nicht per Lohnsteuerkarte abgerechnet wird, ggf. 0,7% Umlage U1 zum Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen für Betriebe mit max. 30 Arbeitnehmern bei Krankheit, 0,14% Umlage U2 zum Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Mutterschaft und 0,04% Insolvenzgeldumlage (insges. 30,88% Pauschalabgaben). Für privat krankenversicherte Minijobber entfällt der Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung. Wird auf Rentenversicherungsfreiheit verzichtet, kann der Beschäftigte von seinem Entgelt freiwillig 4,6% zum Arbeitgeberpauschbetrag zur Rentenversicherung auf den vollen Rentenbeitragssatz (19,6%) zuzahlen, wodurch eine geringe Verbesserung der späteren Rentenansprüche erreicht werden soll. Bei einem Entgelt von mehr als 400 €/Monat muss der Arbeitgeber den vollen Arbeitgeberbeitrag zur Sozialversicherung in Höhe von z. Zt. rd. 21% zahlen; der Arbeitnehmeranteil an den Sozialabgaben steigt von ca. 4% bei 400,01 € bis auf ca. 21% bei 800 € an. Die Besteuerung erfolgt nach Lohnsteuerkarte.

c) Nebeneinkünfte bei sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten

Sozialversicherungspflichtig (Vollzeit-)Beschäftigte können neben ihrer Hauptbeschäftigung einen Minijob steuer- und sozialversicherungsfrei ausüben. Jeder weitere Minijob wird allerdings mit der Hauptbeschäftigung zusammengerechnet und wird dann steuer- und sozialversicherungspflichtig.

d) Mehrere geringfügige Beschäftigungsverhältnisse

Bestehen mehrere geringfügige Beschäftigungen im gewerblichen Bereich oder im Privathaushalt werden diese zusammengerechnet (ohne kurzfristige Beschäftigungen). Werden 400 € überschritten, entsteht Sozialversicherungs- und Lohnsteuerpflicht für jedes einzelne Beschäftigungsverhältnis.

e) Kurzfristige Arbeitsverhältnisse/Saisonbeschäftigungen

Sonderregelungen gelten bei kurzfristigen Arbeitsverhältnissen und bei Saisonbeschäftigungen: Unterschieden wird in eine kurzfristige Beschäftigung mit max. zwei Monaten zusammenhängender Beschäftigung und in eine Beschäftigung mit max. 50 Arbeitstagen pro Kalenderjahr bei nicht zusammenhängender Beschäftigungsdauer bzw. weniger als fünf Arbeitstage in der Woche. Auch hier werden mehrere aufeinanderfolgende Jobs dieser Form zusammengerechnet. Solange diese Tätigkeiten nicht berufsmäßig ausgeübt werden und von wirtschaftlich untergeordneter Bedeutung sind, spielt die Gesamthöhe der Einkünfte im Gegensatz zu den geringfügigen Minijobs bei kurzfristigen Minijobs keine Rolle. Bei Hausfrauen,

Schülern, Studenten oder Altersrentnern wird davon ausgegangen, dass keine Berufsmäßigkeit vorliegt.

Kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse müssen bei der Minijob-Zentrale angemeldet werden, die Beschäftigten sind in dieser Zeit in der gesetzlichen Unfallversicherung versichert, das Entgelt ist lohnsteuerpflichtig (Steuerabzug pauschal 25%), Solidaritätszuschlag sowie ggf. Kirchensteuer sind zu entrichten. Für Arbeitgeber und Arbeitnehmer besteht keine Sozialversicherungspflicht. Arbeitgeberpauschbeträge fallen ebenfalls nicht an, auch wenn die kurzfristige Beschäftigung neben einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung oder einem geringfügigen Minijob ausgeübt wird. Vom Arbeitgeber sind 0,74% Umlagen zum Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit/Mutterschaft aufzubringen, ein Umlagebeitrag von 0,6% zum Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit entfällt bei einer Beschäftigung unter vier Wochen bzw. bei Unternehmen mit mehr als 30 Arbeitnehmern. Dauert ein Arbeitsverhältnis allerdings länger als ein Jahr oder ist es auf jährliche Wiederholungen angelegt, liegt keine kurzfristige Beschäftigung mehr vor (vgl. Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See 2012).

f) Arbeitslosigkeit

Zu den Erwerbspersonen zählen auch Personen, die arbeitslos gemeldet sind und Arbeitslosengeld beziehen. Sie können maximal bis zu 15 Std./Woche etwa für einen Zuverdienst erwerbstätig sein, müssen der BA aber jederzeit für Vermittlungsbemühungen zur Verfügung stehen. Die Nebeneinkünfte sind meldepflichtig, das erzielte Einkommen wird bis auf einen anrechnungsfreien Betrag auf das Arbeitslosengeld angerechnet. Wird die wöchentliche Arbeitszeit von 15 Stunden überschritten, besteht kein Anspruch auf Arbeitslosengeld mehr. Es bestehen zudem zahlreiche Sonderregelungen bspw. bei früherer sozialversicherungspflichtiger Tätigkeit und gleichzeitiger Nebentätigkeit (vgl. BA 2013).

g) Bezieher von Sozialleistungen nach SGB II

Sie können über „Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung“ oder „Arbeitsgelegenheiten in der Entgeltvariante“ (bekannt u. d. Begriff „1-Euro-Job“) den Einstieg in den Arbeitsmarkt wieder schaffen. In dieser Zeit sind sie in der Sozialversicherung pflichtversichert und arbeiten nach den geltenden Arbeitsschutzvorschriften. Bevor eine solche Maßnahme zum Zuge kommt, werden zuerst Instrumente der Arbeits-, Ausbildungsvermittlung und der Qualifizierung ausgeschöpft (vgl. BA 2009).

Grundsätzlich sind Betroffene in der Zeit des Bezugs von ALG II und Sozialgeld Kranken- und pflegeversichert, evtl. über die Familienversicherung der Krankenkasse. Eine Pflichtversicherung in der Rentenversicherung besteht nicht, die Zeiten werden dem Rentenversicherungsträger jedoch übermittelt und ggf. als Anrechnungszeiten behandelt (BA 2013).

Für die Arbeitgeberseite wurden seit 1997 ebenfalls Erleichterungen geschaffen, Arbeitslose im Betrieb zu integrieren. Unter bestimmten Bedingungen besteht die Möglichkeit, bei der BA einen Eingliederungszuschuss für die Einstellung einer arbeitslos gemeldeten Person zu beantragen (vgl. BUNDESMIN. D. JUSTIZ 1997).

h) Altersteilzeitmodell vor Renteneintritt

Für den Ausstieg aus dem aktiven Berufsleben galten bis Ende 2009 Altersteilzeitvereinbarungen nach dem Altersteilzeitgesetz, die es Arbeitgeber ermöglichen sollten, frei werdende Stellen schneller wieder zu besetzen. Bis 31.12.2009 war eine Arbeitgeberförderung durch die BA bei einer freiwerdenden Stelle möglich, wenn ein Mitarbeiter am Altersteilzeitmodell teilnahm und dadurch eine wieder zu besetzende Stelle entstand. Förderleistungen der BA wurden ab dem 01.01.2010 nur noch erbracht, wenn die Altersteilzeit vor diesem Zeitpunkt begonnen hat. Die Förderung wird dann noch maximal sechs Jahre gewährt bzw. bis der Arbeitnehmer den vollen Rentenanspruch erworben hat, eine geminderte bzw. ungeminderte Altersrente bezieht oder, bei Befreiung aus der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht, das 65. Lebensjahr vollendet hat. Altersteilzeitvereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind ab 2010 weiterhin rechtlich möglich, die Wiederbesetzung freier und freiwerdender Stellen wird seither aber nicht mehr durch die BA gefördert (vgl. BA 2010; vgl. BUNDESMIN. D. JUSTIZ 1996).

Es sei nochmals darauf hingewiesen, dass das Kriterium bei Personen in der Stillen Reserve die Arbeitsmarktnähe ist. Nehmen amtlich nicht erfasste Personen der Stillen Reserve im engeren Sinn und erwerbsfähige Nichterwerbstätige zu ihren eigentlichen Haupttätigkeiten wie Haushalts- und Familienführung oder Schulbesuch/ Studium noch eine geringfügige Beschäftigung auf, sind sie nach den ILO-Kriterien bereits erwerbstätig. Aufgrund des Gesamtarbeitsaufwandes der Betroffenen für Familie und Gesellschaft sollte dieser Personenkreis auf nationaler Ebene als Teil des Arbeitsmarktes betrachtet werden, da ein späterer Übertritt in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse durchaus realisierbar ist.

Amtliche Klassifikationen der Berufe und Wirtschaftszweige

Frauen haben heute i.d.R. mindestens eine abgeschlossene, qualifizierte Berufsausbildung. Berufliche Tätigkeiten und Wirtschaftsbranchen unterliegen jedoch einem steten Wandel, alte Berufe werden nur noch selten nachgefragt, neue Berufsgruppen haben sich vor allem seit dem Internetzeitalter herausgebildet. Dieser Entwicklung trägt die laufend aktualisierte amtliche „Klassifikation der Berufe“ und die „Klassifizierung der Wirtschaftszweige“ Rechnung, die für die Zuordnung einen Umsteigeschlüssel parat hält, was besonders bei sozioökonomischen Erhebungen wie etwa dem Mikrozensus oder bei sozioökonomischen Panels von Bedeutung ist.

Seit 01.01.2011 gilt in Deutschland die KldB 2010, die die seitherige Klassifizierung der BA (KLdB 1988) und die des Statistischen Bundesamtes (KldB 1992), die parallel nebeneinander bestanden, durch die einheitliche, neu systematisierte Berufsklassifikation KldB 2010 ersetzt (vgl. STAT. BUNDESAMT 2013; vgl. BA 2011-2012). Wurden in der KldB 1992 die Berufe noch in Berufsbereiche (I-VI), Berufsabschnitte (Ia-VIa), Berufsgruppen (01-99), Berufsordnungen (011-997) und Berufsklassen (0110-9971) eingeteilt (vgl. STAT. BUNDESAMT 1992), so erfolgt in der KldB 2010 eine Einteilung in Berufshauptgruppen (1-stellig), Berufsgruppen (2-stellig), Berufsuntergruppen (3-stellig) u. Berufsgattungen (4- und 5-stellig).

Die KldB 2010 ist weiterhin kompatibel mit der international angewandten International Standard Classification of Occupations von 2008 (ISCO-08), was für die internationale Vergleichbarkeit von statistischen Analysen und Forschungsarbeiten von erheblicher Relevanz ist.

Durch die Zusammenführung der unterschiedlichen nationalen Berufsklassifikationen werden die in den letzten Jahrzehnten veränderten und neu entstandenen Berufsstrukturen in Statistiken und Analysen seither einheitlich dargestellt und sind zudem kompatibel mit der ISCO (s. auch BA 01.12.2011). Berufliche Aufgaben und Pflichten und die berufliche Stellung werden von der ISCO generell nach Skill Level und Skill Specialisation (vgl. ILO 2010) erfasst und können im MZ 2008 nach ISCO-88 (COM) bzw. im MZ 2011 nach ISCO-08 ausgewertet werden.

Die nationale Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ) fußt auf der Systematik der Wirtschaftszweige der Europäischen Gemeinschaft (NACE) und der Internationalen Systematik der Wirtschaftszweige (ISIC) der Vereinten Nationen. Damit sind internationale Branchenvergleiche möglich. Die bis 2005 gültige WZ 2003 wurde 2006 von der WZ 2008 abgelöst, wobei bei der Branchensystematisierung neue

statistische Vorgaben der Europäischen Gemeinschaft (NACE Rev. 2; Verordnung (EG) Nr. 1893/2006 d. Europ. Parlaments u. d. Rates v. 20.12.2006) und der Vereinten Nationen (ISIC Rev. 4) integriert wurden und die internationale Vergleichbarkeit dadurch optimiert wurde (STAT. BUNDESAMT 2008; s. GLOSSAR). Zur Systematisierung der Berufe und der Wirtschaftszweige in Deutschland werden im Mikrozensus 2008 und im Mikrozensus 2011 die „Klassifizierung der Berufe 1992“ (KldB 1992) sowie die Klassifizierung der Wirtschaftszweige „WZ 2008“ des Statistischen Bundesamtes in der Fassung für den Mikrozensus eingesetzt.

3.4 Datengewinnung und Datenerhebung

Für primärstatistische Analysen kamen Interviews und für sekundärstatistische Analysen Daten aus institutionellen bzw. amtlichen Statistiken in Frage. Die sekundärstatistischen Daten sollten sozioökonomische Daten für die Zeit vor und nach der Finanzkrise 2008 beinhalten.

Für die primärstatistische qualitative Exploration wurden Feldforschungsarbeiten in Form von Experteninterviews geplant, wobei es aus Repräsentativitätsgründen sinnvoll sein kann, Unternehmen mit großem Kundenstamm in die Untersuchungen einzubinden. In diesem Sinne entwickelte sich der Kontakt mit einer großen Institution in Baden-Württemberg. In dieser Phase wurden Prozessabläufe geplant und entwickelt, um die Durchführung der Befragungen für alle Beteiligten entsprechend zu optimieren. Nach sechs Monaten entschied sich das Institut aus administrativen, datenschutzrechtlichen und Kosten-Nutzen-Gründen (vor allem durch Bindung von Personal) gegen eine Beteiligung. In der Folge musste ein neues Konzept aufgebaut werden, was zu einem entsprechendem zeitlichen Mehraufwand bei der Forschungsarbeit führte.

Dies führt die hohen Hürden bei primärstatistischen Erhebungen vor Augen und demonstriert die Notwendigkeit einer unternehmensunabhängigen Datenerhebung für sozioökonomische und soziokulturelle Forschungsthemen, wie sie durch das SOEP oder den Mikrozensus geschaffen wurden. Zur inhaltlichen Verifikation der geplanten Analyse sekundärstatistischer Aussagen wurde daher eine eigenständige und selbst durchgeführte qualitative Erhebung ohne Unternehmensbeteiligung konzipiert.

Als sekundärstatistische Datenbasis wurden die Mikrozensusdaten 2008 und 2011 des Statistischen Landesamtes Baden-Württemberg gewählt, da hier neben der Bedingung des Erhebungszeitraums vor und nach der Wirtschaftskrise 2008 auch Fragen zur Nichterwerbstätigkeit und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf formuliert wurden und damit eine repräsentative Datengrundlage gegeben war. Seit Einführung des Bundesstatistikgesetz 1987 (BSTATG, BUNDESMIN. D. JUSTIZ 1987) werden Bundesstatistiken erstellt. Es besteht eine gesetzlich geregelte Kooperation mit den Statistischen Landesämtern. Das Gesetz sieht zudem eine Bereitstellung anonymisierter statistischer Daten für wissenschaftliche Zwecke an unabhängige bundesdeutsche Forschungseinrichtungen vor. Bei den Statistischen Ämtern des Bundes und der Länder stehen heute für wissenschaftliche Arbeiten zahlreiche Datensätze, u.a. der Mikrozensus mit on-site-Zugang in Form eines Gastwissenschaftlerarbeitsplatzes, inkl. Datenfernverarbeitung zur Verfügung. Ein solcher Gastwissenschaftlerarbeitsplatz wurde beim Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Statistischen Ämter der Länder, Standort Düsseldorf, und dem FDZ des Statistischen Landesamtes Baden-Württemberg in Stuttgart beantragt (STAT. ÄMTER D. BUNDES U. D. LÄNDER 2011). Nach dem positiven Bescheid des Statistischen Landesamtes Baden-Württemberg (ANH. I: Email 09.04.2013) konnten die angefragten Datensätze im FDZ des Statistischen Landesamtes Baden-Württemberg unter den Kautelen statistischer Geheimhaltung (BUNDESMINIST. D. JUSTIZ: BSTATG 1987 §16, Stand 25.07.2013) analysiert werden (s. ANHANG I).

3.4.1 Quantitative Datengewinnung und -erhebung

Die schwierige Erfassung verlässlicher und quantitativ auswertbarer Arbeitsmarktdaten zu Beginn der 1930er-Jahre und auch nach später folgenden Wirtschaftskrisen machte eine ständige Weiterentwicklung der Instrumente der Arbeitsmarktpolitik erforderlich (vgl. Kap. 2.1). Der in seiner heutigen Form etablierte Mikrozensus fußt auf dem Gesetz zur Durchführung einer Repräsentativstatistik über die Bevölkerung und des Erwerbslebens (Mikrozensus; BUNDESMINIST.D. JUSTIZ 1957). Er dient der Erfassung sozioökonomischer Gegebenheiten in der Bevölkerung im Land und erhebt Daten zu Demographie, zum Wohnort, zur sozialen Situation des Haushalts/der Familie/Lebensgemeinschaft, zu Einkommen, Erwerbsbeteiligung, Erwerbsstatus, Arbeitsmarkt, Kinderbetreuung, schulischer und beruflicher

Ausbildung und Alterssicherung. Die statistischen Ergebnisse sind Grundlage vieler wirtschafts- und sozialpolitischer Entscheidungen und werden auch zur Beurteilung anderer amtlicher Statistiken herangezogen.

Seit der gesetzlichen Einführung des Mikrozensus 1957 wurde das Frageprogramm sukzessive um wichtige sozioökonomische Fragen erweitert und der Arbeitsmarktvergleich mit den übrigen europäischen Ländern gesucht, weshalb 1968 die Arbeitskräftestichprobe der EU (AKE) in dem Mikrozensus integriert wurde. Das Frageprogramm des Mikrozensus fußt bei arbeitsökonomischen Fragen damit auf nationalen Definitionen und den international gültigen Definitionen der ILO.

1996 wurden die bislang im Querschnitt erhobenen Daten in Mikrozensuspanels für Längsschnittuntersuchungen zusammengefasst. 2005 wurde das seit 17.01.1996 geltende „Gesetz zur Durchführung einer Repräsentativstatistik über die Bevölkerung und den Arbeitsmarkt sowie die Wohnsituation der Haushalte“ durch das Mikrozensusgesetz 2005 ersetzt. Neben demographischen und sozioökonomischen Daten werden seither Migrationsdaten erfasst und über das Jahr verteilte Wiederholungsbefragungen, sog. unterjährige Erhebungen, durchgeführt. Die Woche vor der Befragung wird als gleitende Berichtswoche bezeichnet. Dadurch können seither neben den ursprünglich jährlichen Ergebnissen auch Quartalsergebnisse dargestellt werden. Seit Änderung des Mikrozensusgesetzes im Jahr 2007 wird auch die Zahl der lebend geborenen Kinder bei Frauen zwischen 15 und 75 Jahren erhoben (vgl. BUNDESMIN. D. JUSTIZ 2004).

Dem Mikrozensus liegt die Grundgesamtheit der wohnberechtigten Bevölkerung in Privathaushalten und Gemeinschaftsunterkünften am Haupt- und Nebenwohnsitz in Deutschland zugrunde. Nicht erfasst werden Angehörige (inkl. Familienangehörige) ausländischer Streitkräfte und diplomatischer Auslandsvertretungen und Personen ohne festen Wohnsitz. Die sog. Mehrthemenumfrage des Mikrozensus wird bei einem Prozent der Haushalte durchgeführt und ist aufgrund der Auskunftspflicht der bundesweit rd. 820 000 Personen repräsentativ. Neben dem kontinuierlich ablaufenden Grundprogramm wird in vierjährigen Abständen ein Zusatzfragenprogramm erhoben, das 2010 z.B. die Wohnsituation der Befragten erfasste. Des Weiteren werden sog. Ad-hoc-Module des EU Labour Force Survey mit einem Auswahlsatz von 0,1% durchgeführt. 2010 wurden bspw. Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie erhoben (GESIS: MZ 2010). Die Beantwortung dieser Fragen ist freiwillig, weshalb mit einer höheren

Panelmortalität gerechnet werden muss. Letztmalig erfolgte eine Erhebung zu diesem Themenkomplex im Jahr 2005. Bedingt durch methodische Änderungen im Fragekatalog sind Variablen früherer Erhebungen mit Variablen nach 2005 jedoch nur bedingt vergleichbar.

Die Befragung wird vom Statistischen Bundesamt organisatorisch vorbereitet und von den Statistischen Landesämtern durchgeführt. Die instruierten Interviewer führen mündliche, schriftliche oder telefonische Befragungen in rund 390.000 Haushalten mit 830.000 Bürgern durch. Proxy-Interviews, bei denen ein erwachsenes Haushaltsmitglied für andere Haushaltsmitglieder antwortet, sind dabei zulässig.

Der Mikrozensus ist als einstufig geschichtete Klumpenstichprobe mit den Schichtungsmerkmalen Bundesland, Regionalschicht und Gebäudeschicht konzipiert. Vor der Auswahl wurden die Auswahlbezirke in jeder Schicht nach regionaler Schichtungsgruppe, Kreis, Gemeindegrößenklasse, Gemeinde und Auswahlbezirksnummer geordnet. Auswahlgrundlagen hierfür sind in den alten Bundesländern die Ergebnisse der Volkszählung 1987, in den neuen Bundesländern/ Ost-Berlin die Ergebnisse aus dem Bevölkerungsregister Statistik der DDR 1990. Die Grundauswahl wird jährlich über die laufende Bautätigkeitsstatistik aktualisiert. Ein festgelegter Auswahlbezirk (seit 1990: Grundauswahl max. neun Haushalte) bleibt vier Jahre in der Stichprobe, in jedem Jahr wird ein Viertel der Auswahlbezirke durch neue Auswahlbezirke ersetzt, wodurch eine rotierende Panelstichprobe entsteht. Aus dem Befragungsbezirk wegziehende Haushalte und Personen entfallen bei der Erhebung, werden aber durch in den Auswahlbezirk zuziehende Personen ersetzt, erfasst werden alle Altersgruppen. Die Problematik der Untererfassung hochmobiler Personen und der Antwortausfälle (Unit-Nonresponse) bleibt jedoch bestehen. Des Weiteren ist mit zufallsbedingten und systematischen Fehlern zu rechnen. Zufallsbedingte Fehler treten auf, wenn nicht alle Einheiten der Grundgesamtheit befragt wurden. Systematische Fehler entstehen u.a. bei der Konzeption des Fragebogens, der Schulung der Interviewer oder bei der Datenerfassung. So wurde aufgrund vieler Antwortausfälle bei einigen Fragen zur Erwerbsbeteiligung durch eine Nacherhebung festgestellt, dass sich Schüler, Studenten, Hausfrauen oder Rentner bezüglich ausgeübter geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse nicht immer angesprochen fühlen (vgl. STAT. BUNDESAMT 2013: Erläut. MZ), d.h. eine Erwerbstätigkeit nach dem Verständnis der ILO wurde nicht als solche eingestuft. Auch besteht gerade bei sensiblen Fragen etwa zu den Einkünften, die die Befragten

nicht offenlegen wollen, ein hohes Non Response-Risiko mit der Folge einer Untererfassung der Erwerbstätigenquoten.

Generell lässt sich aber feststellen, dass die Panelmortalität durch die Auskunftspflicht deutlich geringer ist als bei Erhebungen mit freiwilliger Teilnahme.

Datenaufbereitung und Dokumentation erfolgen durch das Statistische Bundesamt in Kooperation mit dem German Microdata Lab der GESIS (GML ist das Forschungsdatenzentrum f. amtl. Mikrodaten; vgl. GESIS/STAT. BUNDESAMT 2013).

Des Weiteren muss bei Mikrozensusdaten berücksichtigt werden, dass die Erhebungsbögen laufend verfeinert werden, um eine bessere Vergleichbarkeit mit ähnlichen Erhebungen realisieren zu können. Bei der jüngsten Anpassung des Erhebungsbogens an das Labour-Force-Konzept der ILO führten die Ergebnisse des MZ zur Erwerbstätigenzahl 2011 neben einem realen Anstieg auch zu einem methodisch bedingten Anstieg der Erwerbstätigenzahl im Vergleich zum Vorjahr (vgl. STAT. BUNDESAMT 2013: 146). Ein Zeitreihenvergleich ist also nur bedingt möglich, die detailliertere Erhebungsstruktur ermöglicht jedoch analytisch vertiefte Erkenntnisse (mdl. FDZ Düsseldorf, Herr Dr. Mühlenfeld 19.03.2014).

Noch nicht einfließen konnten zum Zeitpunkt der Bearbeitung die Ergebnisse des Zensus 2011 (Stichtag 09.05.2011), der niedrigere Bevölkerungszahlen lieferte. Nach Prüfung grundlegender, für die Forschungsarbeit relevanter Datensätze durch das FDZ Düsseldorf konnte festgestellt werden, dass die Differenzen marginal waren und selbst eine geringfügige Veränderung von Trends auszuschließen war. Dies ist auch dem Umstand geschuldet, dass die Bevölkerungszahlen jährlich fortgeschrieben werden, sodass die beim Zensus 2011 festgestellte verminderte Grundgesamtheit weniger gravierende Auswirkungen auf die hier angewandten Auswertungsverfahren hatte als erwartet (mdl./schriftl. FDZ Düsseldorf, Hr. Dr. Mühlenfeld 04.09.2015). Die neuen Bevölkerungseckwerte bilden die Basis für Hochrechnungsfaktoren ab dem MZ 2013 (vgl. STAT. BUNDESAMT 2013: 143).

3.4.1.1 Sekundärstatistische Analyse der Mikrozensusdaten

In dieser Arbeit werden zwei Querschnittsanalysen aus den Mikrozensus 2008 und 2011 analysiert, da eine Längsschnittanalysemöglichkeit für diese Jahre nicht vorgesehen war und BÖHM (2011) in ihrer Studie zur Stillen Reserve im engeren Sinn zeigen konnte, dass sich der Mikrozensus aufgrund der Anlage als rotierendes

Panel und verzerrender Hochrechnungsfaktoren für Längsschnittuntersuchungen nur bedingt eignet, für Querschnittanalysen jedoch verlässliche Ergebnisse liefert (vgl. hierzu auch GESIS 2010: Informationen zum Mikrozensuspanel 2001-2004).

Operationalisierung der Mikrozensusdaten

Der Mikrozensus stellt ein breites Spektrum unterschiedlicher, teils kategorisierter Variablen in Form eines Schlüsselkatalogs und einer Datenmatrix zur Verfügung. Aus den Schlüsselkatalogen der Mikrozensus 2008 und 2011 wurden Variablen ausgewählt, die es ermöglichen sollten, Zusammenhänge zwischen dem Erwerbsstatus erwerbstätig mit weniger als 15 Std./Woche oder nichterwerbstätig und den Faktoren, die auf eine solche Entwicklung Einfluss nehmen, zu eruieren.

Für diese sozioökonomische und, soweit möglich, soziokulturelle Analyse wurden für 18- bis 59-jährige nichterwerbstätige Frauen und Frauen mit einer Erwerbstätigkeit von weniger als 15 Std./Woche mit Wohnsitz in Baden-Württemberg (vgl. GLOSSAR: Wohnberechtigte Bevölkerung) themenrelevante Variablen ausgewählt.

Neben Bundesland, Geschlecht, Alter und Staatsangehörigkeit wurden Variablen zum Erwerbs-, Berufs-, Bildungs-, Familien- und Rentenversicherungsstatus sowie Einkommens- und Raumvariablen ausgewählt.

Die Datenmatrizen wurden einer uni-, bi- und multivariaten Analyse unterzogen. Die Datenbearbeitung und -verarbeitung erfolgte mit der Statistiksoftware SPSS (IBM DEUTSCHLAND GMBH 2011), die am Gastwissenschaftlerarbeitsplatz des Statistischen Landesamtes Baden-Württemberg zur Verfügung gestellt wurde, dem Tabellenkalkulationsprogramm MS Excel 2010 und dem Textverarbeitungsprogramm MICROSOFT Word 2010 (MICROSOFT CORPORATION 2011). Die Ergebnisse werden tabellarisch und grafisch in Kapitel vier sowie in Anhang III und auf der beiliegenden Daten-CD dargestellt.

Variablenset und Variablenbeschreibung

Für die Analyse wurden für beide Mikrozensus jeweils 39 inhaltsgleiche bzw. vergleichbare Variablen, von welchen sehr gute Rückschlüsse auf die Untersuchungsthemen erwartet werden konnten, ausgewählt. Die Variablen wurden aus Gründen der Geheimhaltung sowie der Lesbarkeit der Grafiken kategorisiert.

Die Bevölkerung Baden-Württembergs wurde nach Altersgruppen und Geschlecht (Variablen EF 44 und 46) in unter 18-Jährige, 18- bis 59-Jährige und über 60-Jährige kategorisiert. Alle erwerbsfähigen Frauen im Alter von 18 bis 59 Jahren in Baden-Württemberg sowie die Untersuchungsgruppe wurde nach Altersgruppen in 18- bis 31-Jährige, 32- bis 45-Jährige und 46- bis 59-Jährige kategorisiert.

Folgende vier weitere Variablengruppen wurden in die Analyse miteinbezogen:

- (1) **Haushaltsindikatoren:** Erwerbs- bzw. Nichterwerbstyp, Familienstand, Haupteinkommensbezieher des Haushaltes und dessen berufliche Stellung, Personen in Privathaushalten am Haupt- oder Nebenwohnsitz, Rentenversicherungsstatus, Staatsangehörigkeit, Anzahl der Kinder bis zum 27. Lebensjahr im Haushalt, Anzahl über 65-Jähriger im Haushalt, Höhe des Haushaltsnettoeinkommens im letzten Monat vor der Befragung.
- (2) **Erwerbsindikatoren:** Nichterwerbs- und Teilzeiterwerbsgründe der Frauen, Stellung im Beruf (letzte Erwerbstätigkeit, Stellung im aktuellen Beruf), zuletzt ausgeübter Beruf, Wirtschaftszeig/Branche, frühere Erwerbstätigkeit, berufliche Unterbrechungszeiten, Gründe der Erwerbsunterbrechung(en), Art des Arbeitsvertrages, Gründe der Befristung bei Erwerbstätigen, Arbeitszeit/Woche, Wunsch nach mehr oder weniger Arbeitsstunden, Arbeitssuche nach einer anderen oder weiteren Tätigkeit, Grund der Arbeitssuche, zeitliche Verfügbarkeit für den Arbeitsmarkt, Beschäftigungsverhältnisse auf Geringfügigkeitsbasis.
- (3) **Bildungsindikatoren:** Besuch einer allgemeinbildenden Schule, höchster allgemeiner Schulabschluss und gewählte Hauptfachrichtungen, weitere Berufsabschlüsse, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen.

Eine detaillierte Beschreibung dieser drei Variablengruppen liegt in ANHANG II als Variablenset aus dem Mikrozensus (2008/2011) vor.

- (4) **Räumliche Zuordnung:** Für die räumliche Zuordnung wurde der **Kreistyp nach EF 593** ausgewählt. Über den Mikrozensus ist es möglich, nicht-administrative räumliche Gebietstypisierungen des BUNDESINSTITUTS FÜR BAU-, STADT- UND RAUMFORSCHUNG (BBSR) abzufragen. Die Gebietstypisierung des BBSR berücksichtigt die Lageparameter Zentralität, Siedlungsverdichtung und räumliche Lage, wodurch räumlich Disparitäten erkennbar werden. Für die unterschiedlichen Raumkategorien wurden die siedlungsstrukturellen Kreistypen des BBSR (s. Abb. 2 u. GLOSSAR), die für den intraregionalen Vergleich entwickelt wurden, als räumliche Vergleichsbasis eingesetzt.

Kreise und Kreisregionen stellen innerhalb der raumstrukturellen Hierarchie des BBSR eine räumliche Differenzierung der drei Regionsgrundtypen in neun Kreistypen dar. Die Regionsgrundtypen sind gegliedert a) in Agglomerationsräume mit Kernstädten, hochverdichteten, verdichteten und ländlichen Kreisen, b) in verstädterte Räume mit Kernstädten, verdichteten und ländlichen Kreisen und c) in ländliche Räume mit Kreisen höherer und geringerer Dichte. Kreisfreie Städte mit mehr als 100 000 Einwohnern sind als Kernstädte ausgewiesen, kreisfreie Städte unter 100 000 Einwohner werden mit dem Umland zu Kreisregionen zusammengefasst und nach Bevölkerungsdichte gegliedert (vgl. BBSR 2013, s. GLOSSAR).

Die vorliegenden Raumkategorien für Baden-Württemberg wurden für die Untersuchung in hochverdichtete und verdichtete Räume aggregiert:

1. Regionsgrundtyp 1: Kreistyp 1, 2: Kernstädte (mehr als 100000 EW) und hochverdichtete Kreise (Dichte über 300 EW/km²) =

hochverdichteter Agglomerationsraum,

Kürzel „AR hochv“

2. Regionsgrundtyp 1: Kreistyp 3, 4: Verdichtete Kreise (Dichte über 150 EW/km²) und ländliche Kreise (Dichte unter 150 EW/km²) =

verdichteter Agglomerationsraum mit ländlichen Kreisen,

Kürzel „AR verd/LR“

3. Regionsgrundtyp 2: Kreistyp 5: Kernstädte (mehr als 100000 EW) =

hochverdichteter verstädterter Raum,

Kürzel „VR hochv“

4. Regionsgrundtyp 2: Kreistyp 6, 7: Verdichtete Kreise (Dichte über 150 EW/km²) und ländliche Kreise (Dichte unter 150 EW/km²) der verstädterten Räume = verdichteter verstädterter Raum mit ländlichen Kreisen,

Kürzel „VR verd/LR“.

Nach dieser Gebietstypisierung entfällt der Regionsgrundtyp „Ländliche Räume“ für Baden-Württemberg.

Die siedlungsstrukturelle Gliederung des BBSR ist trotz mannigfacher Überschneidungen mit der Gliederung des Landesentwicklungsplans Baden-Württemberg mit letzterem aber nicht kongruent, da unterschiedliche räumliche Definitionen und Zielsetzungen zu Grunde liegen.

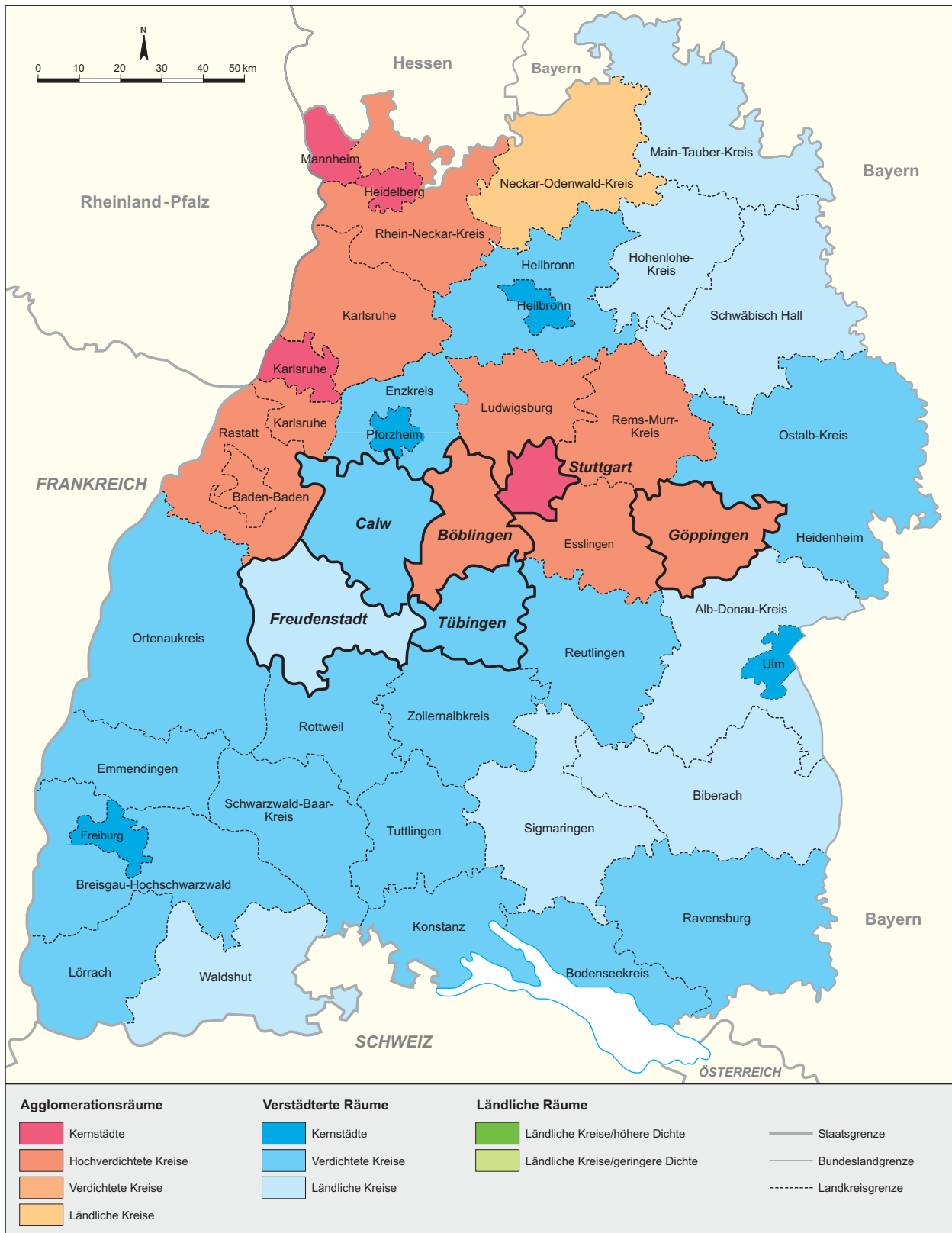


Abb. 2: Landkreise Baden-Württemberg und ausgewählte Landkreise der Untersuchung (Landkreisgrenzen hervorgehoben)
 Datengrundlage: Laufende Raubeobachtung des BBSR.
 Siedlungsstrukturdele Kreistypen BBSR 2009

3.4.1.2 Verfahren der deskriptiven uni-, bi- und multivariaten Analyse

Die gewonnenen Rohdaten aus den Mikrozensus werden zu Analyse Zwecken auf die Populationsgröße hochgerechnet. Mittels eines Gewichtungsfaktors wird das Stichprobenprofil der Untersuchung der zugrunde liegenden Grundgesamtheit angenähert, die gewichteten Daten können damit als repräsentativ für die jeweils untersuchte Population gelten. Über das Analyseverfahren sollten Zusammenhänge, die Stärke sowie die Richtung der Zusammenhänge zwischen Variablen aufgedeckt werden. Daher wurden auf der Basis der gewichteten Daten zunächst Kontingenztafeln erstellt. Für die weiteren Analysen wurden mit der Statistiksoftware SPSS die Zusammenhangsmaße Phi und Cramers V, der Rangkorrelationskoeffizient nach Spearmans Rho für nominal- und ordinalskalierte Variablen und der Korrelationskoeffizient nach Pearson für intervallskalierte Variablen berechnet und für alle Daten das Signifikanzniveau angegeben. Die Zusammenhangsmaße Phi, Cramers V, der Rangkorrelationskoeffizient nach Spearmans Rho, der Korrelationskoeffizient nach Pearson und das Signifikanzniveau sind in Kapitel vier unterhalb der generierten Tabellen und Grafiken in Tabellen angegeben. Eine ausführliche Darstellung der Kontingenztafeln mit ungewichteten und gewichteten Fallzahlen, relativen Häufigkeiten und statistischen Zusammenhangsmaßen zwischen Erwerbsstatus der Untersuchungsgruppe und determinierenden Variablen liegt in Anhang III als Übersichtsliste zu den Variablensets mit den entsprechenden MZ-Kürzeln und als vollständiger SPSS-Output auf dem beigefügten elektronischen Datenträger vor.

Aus den Kontingenztafeln wird das Zusammenhangsmaß Chi-Quadrat oder χ^2 berechnet. χ^2 testet zunächst auf die Existenz eines Zusammenhangs. Erreicht χ^2 nur sehr kleine Werte, sind die Variablen unabhängig voneinander, die Nullhypothese gilt damit als angenommen. Bei großen Stichproben erreicht χ^2 i.d.R. rasch große Werte, Zusammenhänge werden immer deutlicher, die Nullhypothese ist damit widerlegt. Für die Berechnung von χ^2 gilt:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^m \frac{(n_{ij} - \hat{n}_{ij})^2}{\hat{n}_{ij}}$$

\hat{n}_{ij} = erwartete Häufigkeit n_{ij} = beobachtete Häufigkeit in Zelle Zeile i und Spalte j

Um Rückschlüsse zur Stärke des Zusammenhangs zu gewinnen wurden die auf χ^2 basierenden Zusammenhangsmaße Phi und Cramers V berechnet.

Liegen diese Koeffizienten bei 0 besteht kein Zusammenhang, je mehr sie gegen 1 ansteigen, desto perfekter wird der Zusammenhang. Phi und Cramers V werden für Nominalskalen eingesetzt. Für 2x2-Tabellen wird Phi berechnet:

$$\phi = \sqrt{\frac{\chi^2}{N}} \quad /N = \text{Umfang der Stichprobe}$$

Für größere Tabellen ist Phi nicht mehr geeignet, da Werte größer 1 errechnet werden können, hier kommt daher Cramers V zum Einsatz:

$$V = \sqrt{\frac{\chi^2}{N(k-1)}} \quad /N = \text{Umfang der Stichprobe}$$

Stärke und Richtung von Zusammenhängen zwischen Variablen mit Ordinalskalenniveau werden durch den Rangkorrelationskoeffizienten Spearmans Rho ermittelt. Dabei werden die Variablenwerte in skalierbare Rangwerte umgewandelt. Spearmans Rho setzt, anders als der Korrelationskoeffizient nach Pearson, der lineare Zusammenhänge misst und eine Normalverteilung zu Grunde legt, keine Normalverteilung in der Grundgesamtheit voraus.

$$r = \frac{\frac{1}{N-1} \cdot \sum_{i=1}^N (X_i - \bar{X}) \cdot (Y_i - \bar{Y})}{\sqrt{\frac{1}{N-1} \cdot \sum_{i=1}^N (X_i - \bar{X})^2} \cdot \sqrt{\frac{1}{N-1} \cdot \sum_{i=1}^N (Y_i - \bar{Y})^2}} = \frac{S_{XY}}{S_X \cdot S_Y}$$

/N=Anzahl Fälle; X und Y=Variablen
/Sx u. Sy = Standardabweichung der beiden Variablen,
/Sxy = Kovarianz zwischen X und Y

Die Werte beider Koeffizienten liegen zwischen -1 und +1, wobei -1 einen perfekt negativen und +1 einen perfekt positiven Zusammenhang anzeigen. Kein Zusammenhang besteht bei einem Koeffizienten von 0. Werte dazwischen zeigen schwache, mittelstarke oder bereits stärkere Zusammenhänge auf. Eine schwache Korrelation zwischen abhängiger und unabhängiger Variablen sagt jedoch nichts über weitere Determinanten aus, weshalb der Signifikanz-Test zum Test der Nullhypothese herangezogen wird. Besteht ein perfekter linearer Zusammenhang, liegt der Signifikanzwert bei 0,000 und die Nullhypothese wird zurückgewiesen. Die Irrtumswahrscheinlichkeit ist damit 0% (vgl. BROSIUS 2011: 432ff.; BACKHAUS 2011: 312ff.).

Methodenkritik

Die Aussagekraft der eingesetzten statistischen Test- und Berechnungsverfahren wird durch die zugrunde liegenden, erfassbaren Stichprobengrößen reglementiert. In Abhängigkeit der Stichprobengröße ändert sich bspw. Chi² stark und liefert etwa

höhere positive Werte für sehr schwache Zusammenhänge, suggeriert damit ggf. stärkere Zusammenhänge als real gegeben. Des Weiteren ist etwa eine starke Korrelation kein letzter Beweis für einen kausalen Zusammenhang zwischen zwei Variablen, da Variablen durch weitere Variablen tendenziell in positiver oder negativer Richtung beeinflusst werden können. Und ein hohes Signifikanzniveau bei schwachen Korrelationen deutet bei entsprechender Fragestellung etwa auch darauf hin, dass noch weitere Faktoren auf die abhängige Variable einwirken. Auch macht der Signifikanz-Test, ebenso wie χ^2 , keine Aussage zur Stärke des Zusammenhangs. Aufgrund dieser Bedingungen müssen die Ergebnisse mit gebotener Vorsicht interpretiert werden und durch Befunde aus weiteren Untersuchungen, wie etwa aus einem Verfahren der primärstatistischen Datengewinnung, untermauert werden.

Aufgrund der Kategorienvielfalt innerhalb des Mikrozensus wurden zahlreiche Daten aggregiert, um prägnante Effekte zwischen den neu gebildeten Kategorien darstellen zu können. Variablen mit aggregierten und nicht aggregierten Kategorien weichen in ihren Korrelationswerten daher leicht voneinander ab. Die hier ausgewerteten sekundärstatistischen Daten werden mit einem primärstatistischen Forschungsansatz gestützt, der in den folgenden Kapiteln vorgestellt wird.

3.4.2 Qualitative Datengewinnung über Interviews

Generell bestimmen Forschungsthema und Erhebungsumfang den Einsatz der Methoden. Zur Erhärtung empirischer Befunde aus sekundärstatistischen Datenauswertungen und zur Eruiierung weiterer Faktoren, die bspw. über den Mikrozensus nicht ermittelt werden können, sind bei soziodemographischen Erhebungen primärstatistische Verfahren der Feldforschung unverzichtbar. Dieser Methodenkanon wird auch in dieser Forschungsarbeit eingesetzt.

Des Weiteren ist eine Hypothesenbildung bei wirtschaftssoziologischen Themen, bei denen die Interaktion zwischen Individuen eine entscheidende Rolle spielt, nicht rein deduktiv ableitbar. Vielmehr vervollständigen qualitative Forschungsmethoden die Ergebnisse, indem die Realität über Erfahrungswissen, hier über Interviews, erfasst wird, und Schlussfolgerungen induktiv gezogen werden können. Die Methodenkombination vermag falsifizierbare Hypothesen zu generieren, die im

soziologischen Kontext aufgrund multifaktorieller Einflüsse nicht ad hoc entwickelt werden können. Eine Ablehnung der Induktion wie von K. POPPER (Begründer des Kritischen Rationalismus 2005: 3ff.) postuliert, wird in dieser Arbeit, wie auch in zahlreichen anderen, vielfach sozialwissenschaftlichen Arbeiten, nicht befürwortet. Es wird davon ausgegangen, dass durch Anwendung beider Methoden eine maximale Annäherung an das Prinzip „Wahrheit“ zu einem bestimmten Zeitpunkt X erreicht wird. Diese Näherung ermittelt also Wahrscheinlichkeiten (vgl. MAYER 2013: 17), die Ausdruck für die sich im steten Wandel befindlichen Prozesse sozialer Interaktion sind (vgl. MAYER 2013: 5ff.). Die Qualitative Forschung aus jüngerer Zeit geht von einer deutlichen Pluralisierung der Lebensentwürfe aus und fordert daher umfassendere und in die Tiefe gehende Untersuchungskonzepte (vgl. auch FLICK 2006: 9ff.). Insbesondere induktive Methoden eröffnen den Forschern die Möglichkeit, sich der Wahrheit auch auf diskursivem Wege zu nähern (vgl. SALDERN 1995: 331ff.).

3.4.2.1 Primärstatistische Analysemöglichkeiten

Unterschieden wird bei der qualitativen Datengewinnung in Experiment, Beobachtung und Befragung, wobei im sozialwissenschaftlichen Kontext die Befragung bzw. das Interview eine sehr hohe Priorität besitzt (vgl. BORTZ/DÖRING 2006: 295ff.). Innerhalb des Methodenkanons der Interviewtechniken wiederum wird in standardisierte, teilstandardisierte und offene Interviews sowie in narrative und Experteninterviews untergliedert. Bei Zentrierung auf bestimmte Themen werden Interviews dabei etwa in problemzentrierte, biographische oder fokussierte Interviews differenziert (vgl. hierzu auch HOPF 2007: 349ff.).

In seinem Beitrag zum problemzentrierten Interview als einer Sonderform des Experteninterviews, stellt WITZEL fest, dass „(...) der komplexe und prozessuale Kontextcharakter der sozialwissenschaftlichen Forschungsgegenstände kaum durch normierte Datenermittlung zu erfassen ist, vielmehr situationsadäquate, flexible und die Konkretisierung fördernde Methoden notwendig sind.“. Betont werden auch hier der Prozesscharakter und die individuelle Themenzentrierung des Befragten innerhalb des Interviews. Eine durch Kategorisierung entstandene Hypothesenbildung ex ante wird als eher hinderlich für den Forschungsprozess gewertet. Die Suche nach den Ursachen von Entwicklungen wird abgelöst durch die

Suche nach den Handlungsmotiven innerhalb eines sozialen Umfeldes (vgl. WITZEL 1989: 227ff.).

Aus dem sozialwissenschaftlichen Methodenkatalog wurde das leitfadengestützte Experteninterview, das definierte Themen in den Fokus rückt (vgl. SCHNELL/HILL/ESSER 2011: 313ff., FLICK 2006: 218ff.) gewählt. Zusätzlich waren aufgrund der Unmittelbarkeit der Äußerungen narrative Berichtselemente erwünscht, weshalb beide Methoden kombiniert wurden. Weiterhin wurde im Vorfeld der Feldforschung eine kurze quantitative Erhebung integriert, die aus zeitlichen, personellen und ökonomischen Gründen für das Gesamtsetting als angemessen erachtet wurde.

Das leitfadengestützte Experteninterview

Experten sind Entscheidungsträger innerhalb bestimmter Arbeitsbereiche und werden etwa im Vorfeld einer Untersuchung zu Explorationszwecken oder zur Validierung bestehender Forschungsergebnisse hinzugezogen. Validität und Reliabilität der Aussagen ergeben sich aus den Erfahrungen, dem Detailwissen und den hieraus resultierenden Einschätzungen der Experten.

In der Regel werden leitfadengestützte Experteninterviews durchgeführt, bei welchem die interessierenden Themen mit offen formulierten Fragen eröffnet werden. Vor Untersuchungsbeginn hat der Forscher den Interviewpartner über den Untersuchungsgegenstand aufzuklären und sein Einverständnis für die auf freiwilliger Basis erfolgende Befragung einzuholen (Wahrung der Persönlichkeitsrechte). Dieses von HOPF (2007: 591f.) als informierte Einwilligung bezeichnetes Übereinkommen beinhaltet die Einwilligung in die Datennutzungsart und Datenverwahrung. Bei einer Veröffentlichung mit anonymisierten Daten ist die Forschung gehalten, die Datenschutzkriterien nach dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG 1990 § 4; vgl. HOPF 2007: 589ff.) anzuwenden. Vor Beginn der Interviews müssen des Weiteren der Zeit-, Personal- und Finanzierungsaufwand bspw. für Schulung (Kleidung; Vorstellung der eigenen Person, des Projekts u. der Institution; Auftreten, Seriosität) und Feldeinsatz der Interviewer geplant werden. Trotz dieser Hürden bieten qualitative Interviews wie Experteninterviews eine kontrollierte Erhebungssituation mit vertieftem Einblick in die Thematik und Rückfragemöglichkeiten und sollten aus Validierungsgründen quantitativen Analysen angeschlossen werden.

Ist die Feldforschung abgeschlossen, erfolgt die Auswertung aller Protokolle und Audiodateien nach den Kriterien der qualitativen Inhaltsanalyse. Nach der

Transkription werden alle Interviewpassagen in einem mehrstufigen Auswertungsprozess auf themenrelevante Hauptaussagen verdichtet. Hierdurch können statistische Daten einer Plausibilitätsprüfung unterzogen und die Hypothesenbildung erleichtert werden. Die quantitativ i.d.R. nicht zu ermittelnden Einflussrichtungen treten relativ plastisch zutage und liefern bei der Beantwortung der Frage nach der Kausalität vertiefte Erkenntnisse (vgl. MAYRING 2010: 22f.). Kritisch müssen daher unklar formulierte Antworten geprüft werden, da hier ein relativ großer Interpretationsspielraum besteht.

Die Ergebnisse können, abweichend vom Verfahren nach MAYRING (2010: 68ff.), in ein bestehendes Kategoriensystem als Ergänzung ohne inhaltliche Veränderung integriert werden. Dieses von GLÄSER/LAUDEL (2010: 205) favorisierte Verfahren kommt auch in dieser Arbeit zum Einsatz.

Das Auswertungsziel besteht darin, eine Verallgemeinerungsfähigkeit gemeinsamer Standpunkte und Erfahrungen aller Gesprächspartner zu eruieren, woraus sich Validität und Reliabilität der Untersuchungsergebnisse ergeben.

Methodenkritik

Leitfadengestützte Interviews sind nicht nur personal- und zeitintensiv, sie stellen auch einen erheblichen Kostenfaktor für die Forscher dar. Zudem können Validität und Reliabilität der Interviews durch die herrschenden Feldbedingungen, die subjektive Wahrnehmung und die Interaktion aller Beteiligten erheblichen Schwankungen ausgesetzt sein. Da keine Checklisten für qualitative Gütekriterien existieren, sind im Vorfeld der Untersuchungen Verfahrens- und Auswertungsabläufe der Interviews sorgfältig auf Eignung zu prüfen.

Ein weiterer erhebungsrelevanter Faktor ist die veränderte Kommunikationsweise während eines Interviews, die sich i.d.R. deutlich von der Alltagskommunikation unterscheidet, da sie gleichzeitig einer Bewertung und Operationalisierung unterzogen werden muss (vgl. SCHNELL et al. 2011: 379). Auf die konkrete Beantwortung der Fragen bzw. auf Nachfragen zur Klärung der Interpretation muss während des Interviews geachtet werden, da die Art der Fragestellung, Fragen nach Meinungen, Erfahrungen, Wissen oder Simulationsfragen (vgl. GLÄSER/LAUDEL 2010: 122ff.) entscheidend für eine valide Antwort sein können. Beeinträchtigungen können u.a. durch die Präsenz des Interviewers, schwierige oder unverständliche Fragestellungen inklusive nicht passender Wortwahl (bspw. Fachterminologie),

unklar formulierte Antworten oder einer Tendenz zur Äußerung sozial erwünschter Antworten seitens des Interviewten oder stark divergierende Ansichten bei Gruppeninterviews entstehen. Um sich nicht dem Vorwurf mangelnder Durchführungsobjektivität auszusetzen, hat der Interviewer diese Punkte während des Interviews beständig zu reflektieren. Interviews mit Leitfaden, dies gilt für Gruppeninterviews verstärkt, stellen also hohe Anforderungen an den Interviewer, weshalb dem Forscher zu empfehlen ist, diese Interviews selbst durchzuführen (vgl. SCHNELL/HILL/ESSER 2011: 379ff; GLÄSER/ LAUDEL 2010: 122ff). Dieser Empfehlung wurde gefolgt und die Interviews selbst durchgeführt.

3.4.2.2 Operationalisierung, Durchführung, Analyse

Da die sekundärstatistische Auswertung bereits aussagekräftige Datensätze lieferte, sollte eine zusätzliche primärstatistische Analyse in kleinerem Rahmen relevante Aussagen untermauern.

Die Zielgruppe der zu befragenden Frauen wurde als Expertengruppe in puncto Familien- und Haushaltsmanagement betrachtet, welche kompetent über die Erfordernisse eines selbst geführten (Mehrpersonen-) Haushaltes referieren kann.

Eine Teilerhebung bei 20 Frauen im hochverdichteten und verdichteten Raum sollte Einblicke in das Geschehen bei erwerbstätigen Frauen mit einer Arbeitszeit von weniger als 15 Std./Woche und bei nichterwerbstätigen Frauen geben.

Aus den gewichteten absoluten Untersuchungspopulationszahlen innerhalb der hochverdichteten und verdichteten Räume ging hervor, dass sich die Zahlen in ähnlicher Höhe bewegen. So konnten von den 20 zu befragenden Frauen je 10 auf die beiden stark aggregierten Raumkategorien (Agglomerationsraum/ Verdichtungsraum) verteilt werden. Aus den Durchschnittsquoten von erwerbstätigen und nichterwerbstätigen Frauen 2008/2011 (vgl. ANH. III Tab. C 2008/2011 29-44-593) in den hochverdichteten und verdichteten Räumen ergaben sich folgende Verteilungen: Verdichtungsraum gesamt (Dichte unter 300 EW/km²) 39% Erwerbstätige, 61% Nichterwerbstätige. Hochverdichteter Raum gesamt (Dichte ab 300 EW/km²) 31% Erwerbstätige und 69% Nichterwerbstätige.

Die Quoten nach Altersgruppen und Raumkategorien wurden berechnet und der Auswahl der Interviewpartnerinnen zu Grunde gelegt. Der Quotenverteilungsplan in Tabelle sieben (Tab. 7) schlüsselt die Verteilung auf.

Quotenverteilungsplan Interviews				
Raumkategorie/ Erwerbsstatus	Altersgruppe 18-31 Jahre	Altersgruppe 32-45 Jahre	Altersgruppe 46-59 Jahre	Σ
VR - ERW	1	2	1	4
VR - NE	2	2	2	6
AR - ERW	1	1	1	3
AR - NE	3	2	2	7
Σ	7	7	6	20

Tab. 7: Quotenverteilungsplan Interviews (Eigene Darstellung)

Wie sich später zeigte, konnte die Quotenverteilung zumeist eingehalten werden. Ausnahmen ergaben sich bei 18- bis 31-Jährigen aus hochverdichteten Räumen und 32- bis 45-Jährigen in Verdichtungsräumen. Bei den 18- bis 31-Jährigen in Agglomerationsräumen waren überwiegend erwerbstätige Frauen zu einem Interview bereit. Bei den 32- bis 45-Jährigen im Verdichtungsraum konnten nicht genügend Interviewpartnerinnen gewonnen werden, dafür stellten sich zwei Frauen aus der ältesten Kohorte mit großem Interesse an der Thematik für ein Interview zur Verfügung, womit letztlich 21 anstatt 20 Frauen befragt werden konnten.

Ausgewählte Landkreise im hochverdichteten Raum waren Stuttgart, Göppingen und Böblingen, im verdichteten Raum Calw, Tübingen und Freudenstadt.

Im Vorfeld der Interviews wurden eine Einladung mit Informationen zum Projekt sowie einem beiliegendem Kurzfragebogen entwickelt.

Da im Mikrozensus keine Fragen zum häuslichen Tagesablauf und den Tätigkeiten enthalten sind, wurde der Weg über den Kurzfragebogen gewählt. Zur Prüfung der Einladungs- und Informationsschreiben und des Kurzfragebogens wurden Pretests auf Verständlichkeit und Akzeptanz gemacht. Der Kurzfragebogen erfasste die Teilnehmerdaten aus zeitökonomischen und interviewtechnischen Gründen im ersten Schritt quantitativ. Er enthielt ein Tagesablaufprofil zum Ausfüllen, das der Reflexion der Teilnehmerinnen diente und Aufschluss über das benötigte Zeitbudget und die Tätigkeiten im Haushalt und für die Familie gab. Ein erwünschter Effekt des Kurzfragebogens ist zudem, dass er einen leichten Einstieg in das Interview ermöglicht. Dies hat sich bei den Interviews bestätigt und führte auch zu einem gewissen Zeitvorteil für Interviewte und Interviewer.

Für das Experteninterview wurde ein Gesprächsleitfaden entwickelt, um eine gewisse Zielführung während des Berichts zu gewährleisten (s. ANH. V).

Parallel dazu wurde Kontakt zu Personen aufgenommen, die den Kontakt zu Interviewpartnerinnen vermitteln konnten. Diesen Gate Keepern wurde das Projekt vorgestellt und zur Information eine entsprechende Anzahl an Einladungsschreiben mit Kurzfragebogen und Informationen zum Interviewablauf und den interessierenden Themenbereichen mitgegeben. Weiterhin konnte zur Gewinnung von Interviewpartnerinnen für die Forschungsarbeit der elektronische Verteiler der Eberhard Karls Universität Tübingen genutzt werden (s. ANH. V).

Mit 21 Interviewpartnerinnen (s. anonym. Liste ANH. IV, Sozioökonomische Parameter und Kernaussagen Anlage elektron. Datenträger) wurden sodann leitfadengestützte Experteninterviews mit Einzelpersonen und, bei entsprechendem Vertrauensverhältnis befreundeter Frauen, mit Gruppen durchgeführt. Bei Einverständnis der Gesprächspartnerinnen wurde das Interview auf einen Audioträger aufgezeichnet oder bei Ablehnung desselben in einem Protokoll während und im Anschluss an das Interview festgehalten. Auf die für die Interviewer verbindlichen Datenschutzrichtlinien wurde hingewiesen und den Gesprächspartnerinnen explizit die Anonymisierung der Aussagen zugesichert. Die Interviewdauer für die drei Themenkomplexe lag zwischen rund 30 bis 60 Minuten, wobei die jüngste Kohorte die kürzesten Interviews lieferte, da hier noch zu viele Faktoren des Familienlebens noch nicht aus der Erfahrungsperspektive einer älteren Frau beurteilt werden konnten, manche Fragen daher eher hypothetische Antworten lieferten. Während der Interviews wurde auf eine entspannte, emphatische Atmosphäre geachtet, um einen spontanen Erzählfluss nicht zu beeinträchtigen. Gemeinsame wie unterschiedliche Standpunkte waren unter diesen Prämissen auch bei Gruppeninterviews sehr gut zu evaluieren.

Der Erzählimpuls wurde durch Einleitungs- und Überleitungsfragen, Simulationsfragen und Filterfragen im Falle notweniger Erläuterungen gesetzt. Um den Erzählfluss nicht zu unterbrechen, mussten unangenehm erscheinende Fragen nicht beantwortet werden, hier wurde ggf. auf eine andere Frage übergeleitet.

Auf Fachterminologie wurde der Verständlichkeit und Compliance wegen verzichtet. Die Gesprächspartnerinnen sollten ihre Meinungen, Erfahrungen und ihr Wissen zum Thema frei und ohne Furcht vor Kritik äußern können. Daher wurde auf eine neutrale und möglichst offene Fragestellung geachtet. Auf dichotome Fragen, Suggestivfragen und provokante Fragen, die das Interview in eine bestimmte Richtung lenken könnten, andererseits aber einen starken Erzählanreiz bieten (vgl.

GLÄSER/LAUDEL 2010: 122ff.), wurde verzichtet. Der Grund liegt bei Personen, die sich durch ihre gesellschaftliche Stellung als Objekt von Diskriminierungen sehen, wie bei Hausfrauen nicht selten der Fall, darin, dass die Compliance unterminiert oder das Interview abgebrochen werden könnte.

Unter Beachtung dieser Vorgaben berichteten die befragten Frauen überwiegend sehr ungezwungen. Des Weiteren war bemerkenswert, dass viele Frauen unabhängig voneinander und i.d.R. untereinander nicht bekannt, ähnliche Eindrücke und Erlebnisse schilderten. Auf diesem Weg ließen sich sehr schnell Kernprobleme und räumliche Disparitäten evaluieren, die die quantitative Analyse verifizieren konnte und gleichzeitig vertiefte Erkenntnisse generiert wurden.

Die textliche Interpretation erfolgte über transkribierte, zusammengefasste Kernaussagen aus den Audioaufzeichnungen bzw. bei Befragten, die einer Tonaufzeichnung nicht zustimmten, über die während des Interviews angefertigten schriftlichen Aufzeichnungen. Diese Hauptaussagen wurden den entsprechenden Themenkomplexe zugeordnet. Einzelne, für die Gesamtgruppe signifikante Aussagen wurden aus Anonymisierungsgründen mit Namenskürzel versehen und ggf. im Originalwortlaut wiedergegeben. Die häufig im lokalen Dialekt formulierten Antworten wurden ggf. erläutert und inklusive eventueller Einlassungen in eine genäherte Form der deutschen Hochsprache überführt und wiedergegeben (vgl. hierzu auch REDDER/EHLICH 1994). Abbildung drei auf der folgenden Seite stellt die Operationalisierung und Durchführung der Interviews nochmals komprimiert in einem Schaubild dar.



Abb. 3: Ablauf der Qualitativen Analyse (Eigene Darstellung)

4. EMPIRIE

Im empirischen Teil werden quantitativ-sekundärstatistische Ergebnisse gemeinsam mit den qualitativ-primärstatistischen Ergebnissen dargestellt.

Kapitel 4.1 bis 4.3 behandeln die Ergebnisse der deskriptiven Analyse der Mikrozensusdaten 2008 und 2011. Die Mikrozensusdaten, welche die Zeitpunkte vor und nach der letzten Wirtschaftskrise markieren, werden in Bezug auf ausgewählte sozioökonomische Parameter verglichen.

Kapitel 4.1 bietet zum Einstieg in die regionale Ebene einen Überblick zur Beschäftigungssituation der wohnberechtigten Bevölkerung in Baden-Württemberg, wobei der räumliche Verdichtungsgrad in die Analyse mit einfließt. Des Weiteren werden überblicksweise die Gründe der Nicht- oder Teilzeiterwerbstätigkeit bei Männern und Frauen in Baden-Württemberg 2008/2011 vorgestellt.

In Kap. 4.2 wird die Erwerbstätigkeit der 18- bis 59-jährigen Frauen in Baden-Württemberg dargestellt. Es wird differenziert in Erwerbstätige (inkl. erwerbstätige Nichterwerbstätige) mit einer Arbeitszeit unter bzw. über 15 Stunden/Woche. Weiterhin wird die Staatsangehörigkeit als möglicher Einflussfaktor auf Erwerbs- und Nichterwerbstätigkeit in unterschiedlich verdichteten Räumen untersucht.

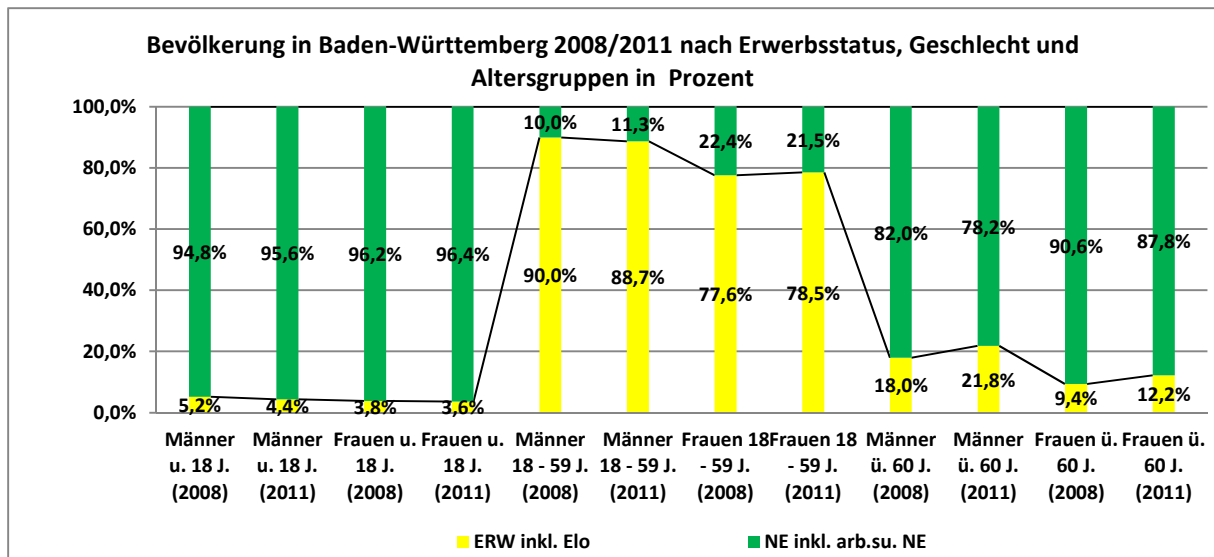
Kapitel 4.3 grenzt die Untersuchungsgruppe von den vorhergehenden Gruppen ab und setzt sich aus Nichterwerbstätigen mit und ohne Erwerbstätigkeit und in geringem Umfang erwerbstätige Personen mit einer Arbeitszeit unter 15 Wochenstunden zusammen. Der deskriptiven Analyse werden sozioökonomische Variablen zu Grunde gelegt, von welchen vermutet wird, dass sie einen signifikanten Einfluss auf Erwerbs- und Nichterwerbstätigkeit haben. Die Besonderheit dieses Kapitels besteht darin, dass hier die Ergebnisse der primärstatistischen Erhebungen einfließen und die Aussagen statistischer Indikatoren zur Haushalts-, Erwerbs- und Bildungssituation untermauert, modifiziert oder verworfen werden.

4.1 Baden-Württemberg 2008/2011: Bevölkerung und Erwerbsstatus

Der Mikrozensus 2008 wurde in Baden-Württemberg bei 86 712 Personen und der MZ 2011 bei 90 106 Personen erhoben. Bei der Erfassung des Erwerbsstatus werden unabhängig von der Sozialversicherungspflicht alle gegen Entgelt arbeitenden Personen sowie die registrierten Erwerbslosen als erwerbstätig gezählt und hier als Erwerbstätige zusammengefasst dargestellt (Abb. 4: ERW inkl. Erwerbslose). Nichterwerbspersonen werden im MZ gegliedert in arbeitsuchende und sonstige Nichterwerbspersonen und hier ebenfalls zusammengefasst betrachtet (Abb. 4: NE inkl. arbeitsuchende NE). Die Bevölkerung wird in drei Altersgruppen differenziert, welche sich an den verlängerten Ausbildungszeiten und dem zu erwartenden Renteneintrittsalter in den Jahren 2008 und 2011 orientieren.

2008/2011 bewegt sich die Nichterwerbstätigenquote bei unter 18-Jährigen Männern schul- und ausbildungsbedingt bei 94,8% (2008)/95,6% (2011) und bei den Frauen bei 96,2% (2008)/96,4% (2011), Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit und arbeitsuchende Nichterwerbstätige spielen noch keine große Rolle.

18- bis 59-jährige Frauen sind zu 77,6% (2008)/78,5% (2011) und Männer zu 90,0% (2008)/88,7% (2011) in Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung erwerbstätig. Die Nichterwerbstätigenquote bei den Frauen lag 2008 noch bei 22,4% und fiel bis 2011 auf 21,5%, bei den Männern war ein Anstieg von 10,0% auf 11,3% festzustellen. Für das Jahr 2011 ist bei den Frauen eine leichte Zunahme, bei den Männern eine leichte Abnahme der Beschäftigung erkennbar, die krisenbedingt wie durch bestehende Vorruhestandsregelungen und fehlenden Nachwuchs bei den männlichen Fachkräften induziert worden sein dürfte. Bei den über 60-Jährigen steigert sich die Nichterwerbstätigenquote ruhestandsbedingt bei Männern auf 82,0% (2008)/78,2% (2011) und bei Frauen auf 90,6% (2008)/87,2% (2011). Im Vergleich zu den Frauen sind Männer deutlich häufiger erwerbstätig bzw. erwerbslos gemeldet. Der hier zu verfolgende Anstieg der Erwerbstätigenzahlen bei Frauen wie Männern dürfte sich aus den gleichen Quellen speisen wie in der mittleren Alterskohorte.



Fallzahl ungew.	Männer unter 18 Jahre	Männer 18-59 Jahre	Männer über 60 Jahre	Frauen unter 18 Jahren	Frauen 18-59 Jahre	Frauen über 60 Jahre
ERW 2008	405	21723	1765	280	18802	1164
NE 2008	7685	2384	8151	7542	5469	11342
ERW 2011	333	22510	2286	267	20041	1581
NE 2011	7611	2861	8294	7278	5484	11550
Fallzahl ungewichtet gesamt: 86 712 (2008), 90106 (2011)						
Fallzahl querschnittsgewichtet gesamt: 10902116 (2008), 10904401 (2011)						

Abb. 4: Bevölkerung in Baden-Württemberg 2008/2011 nach Erwerbsstatus, Geschlecht und Altersgruppen in Prozent (Tabelle: Fallzahlen ungewichtet).
Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, MZ 2008/2011, eigene Berechnungen.

Die Erwerbs- und Nichterwerbstätigkeit stellt sich altersabhängig mit unterschiedlichen räumlichen Präferenzen dar. Unter 18-jährige Nichterwerbstätige sind am häufigsten in verdichteten verstädterten Räumen mit ländlichen Kreisen vertreten. Die wenigen Erwerbstätigen der Altersgruppe konzentrieren sich vorwiegend auf verdichtete Räume. Die höchsten Quoten erwerbstätiger 18- bis 59-jähriger Männer werden im verdichteten Agglomerationsraum mit ländlichen Kreisen (2008) und im hochverdichteten Agglomerationsraum (2008/2011) bzw. hochverdichteten verstädterten Raum (2011) erreicht. Erwerbstätige Frauen der Altersgruppe erreichen diese im hochverdichteten Agglomerationsraum und verdichteten Agglomerationsraum mit ländlichen Kreisen. Nichterwerbstätige Männer und Frauen sind am häufigsten in hochverdichteten Räumen anzutreffen. Erwerbstätige Männer über 60 Jahre sind mit höchsten Quoten überwiegend im verdichteten verstädterten Raum mit ländlichen Kreisen vertreten, während erwerbstätige Frauen quotenmäßig im hochverdichteten verstädterten Raum am stärksten vertreten sind. Nichterwerbstätige über 60-Jährige erreichen überwiegend

im verdichteten Agglomerationsraum mit ländlichen Kreisen die höchsten Quoten (vgl. Tab. 8 und ANHANG III Tab. 2008/2011 A 593).

Bevölkerung nach Geschlecht, Altersgruppen und Erwerbsstatus in Agglomerations- und verdichterten Räumen Baden-Württembergs 2008/2011 in Prozent								
	AR hochv 2008	AR verd/LR 2008	VR hochv 2008	VR verd/LR 2008	AR hochv 2011	AR verd/LR 2011	VR hochv 2011	VR verd/LR 2011
Männer u18 J - ERW	0,8%	0,9%	0,6%	1,2%	0,6%	0,3%	0,3%	1,0%
Männer u18 J - NE	17,2%	15,6%	17,5%	18,6%	16,9%	14,8%	14,9%	17,3%
Männer 18-59 - ERW	53,4%	54,6%	52,2%	52,4%	52,5%	50,4%	53,5%	52,2%
Männer 18-59 J - NE	6,0%	5,1%	9,2%	5,5%	7,3%	7,1%	7,3%	6,1%
Männer ü60 J - ERW	3,9%	3,4%	3,4%	4,2%	4,7%	5,5%	5,2%	5,3%
Männer ü60 J - NE	18,7%	20,4%	17,1%	18,1%	18,0%	21,9%	18,8%	18,1%
	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Frauen u18 J - ERW	0,5%	0,5%	0,5%	0,8%	0,5%	0,5%	0,3%	0,8%
Frauen u18 J - NE	15,9%	18,8%	14,4%	17,2%	15,1%	13,6%	13,3%	16,5%
Frauen 18-59 J - ERW	44,1%	43,6%	42,2%	43,5%	44,4%	44,9%	44,3%	44,2%
Frauen 18-59 J - NE	13,0%	10,9%	15,3%	12,0%	13,0%	10,6%	13,2%	11,4%
Frauen ü60 J - ERW	2,3%	1,8%	2,5%	2,6%	3,2%	2,4%	4,0%	3,4%
Frauen ü60 J - NE	24,2%	24,4%	25,1%	23,9%	23,8%	28,0%	24,9%	23,7%
	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Fallzahl ungewichtet: 86 712 (2008), 90 106 (2011) Fallzahl querschnittsgewichtet: 10 902 121 (2008: 100%), 10 904 400 (2011: 100%)								
Legende: Regionsgrundtyp 1: Kreistyp 1, 2: Kernstädte u. hochverdichtete Kreise = hochverdichteter Agglomerationsraum „AR hochv“ Regionsgrundtyp 1: Kreistyp 3, 4: Verdichtete u. Ländliche Kreise = verdichteter Agglomerationsraum mit ländlichen Kreisen „AR verd/LR“ Regionsgrundtyp 2: Kreistyp 5 : Kernstädte = hochverdichtete verdichterte Räume „VR hochv“ Regionsgrundtyp 2: Kreistyp 6, 7: Verdichtete u. ländl. Räume der verdichterten Räume „VR verd/LR“								
ERW = Erwerbstätig				NE = Nichterwerbstätig				

Tab. 8: Bevölkerung nach Geschlecht, Altersgruppen und Erwerbsstatus in Agglomerations- und Verdichtungsräumen Baden-Württembergs 2008/2011 in Prozent.
Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, MZ 2008/2011, eigene Berechnungen.

Zusammengefasst zeigen sich räumliche Präferenzen nach Altersgruppen und Geschlecht: Bei unter 18-Jährigen und über 60-Jährigen ist eine Tendenz zu verdichteten Räumen erkennbar. Die Gruppe der 18- bis 59-jährigen Nichterwerbstätigen und erwerbstätige Männer tendieren zu hochverdichteten Räumen, während erwerbstätige Frauen der Altersgruppe die Agglomerationsräume bevorzugen.

Neben den Einflüssen des Rotationsverfahrens im Mikrozensus zeigen sich demographische Auswirkungen (vgl. STAT. LANDESAMT BW 2014, Regionaldaten: Lebendgeb. u. Gest. seit 1975 n. Geschl.) und Einflüsse der Wirtschaftskrise auf die Erwerbstätigenquoten. Mit fallender Tendenz sind 2011 rund 22% der 18- bis 59-jährigen nichterwerbstätigen Frauen nichterwerbstätig. Bei den Männern der Altersgruppe stieg die Nichterwerbstätigenquote gesamt auf rund 11% an, bei gleichzeitigem Rückgang der Erwerbsquoten im Agglomerationsraum

und Zunahme der Nichterwerbstätigenquoten im Agglomerationsraum und im verstädterten Raum mit ländlichen Kreisen. Bei über 60-jährigen erwerbstätigen Männern ist einerseits ein leichter Quotenanstieg in allen Räumen zu verzeichnen, gleichzeitig nahmen die Quoten an Nichterwerbstätigen im verdichteten Agglomerationsraum mit ländlichen Kreisen und dem hochverdichteten verstädterten Raum zu. In diesen Räumen ist der Industriebesatz dicht und viele Branchen waren von der Krise betroffen. Gelöst wurden die Probleme u.a. mittels Arbeitsmarktventilen wie Altersteilzeitmodellen für die Belegschaft oder der Möglichkeit des vorzeitigen Eintritts in den Ruhestand.

Nichterwerbstätigkeitsgründe 2008/2011 bei 18- bis 59-Jährigen

Insgesamt sind im Land nach wie vor deutlich mehr Frauen als Männer im Alter von 18 bis 59 Jahren nichterwerbstätig. Bei den Frauen der Altersgruppe gesamt lag die Quote nichterwerbstätiger Frauen bei 22,4% (2008)/21,5% (2011) und die Quote nichterwerbstätiger Männer bei 10,0% (2008)/11,3% (2011). Vergleicht man die absoluten Zahlen der beiden Nichterwerbstätigengruppen stellen die Frauen rd. zwei Drittel und die Männer rd. ein Drittel aller Nichterwerbstätigen zwischen 18 und 59 Jahren (s. ANH. III Tab. 2008/2011 A 593). Die Hauptgründe bei Männern und Frauen, die zur Nichterwerbstätigkeit geführt haben, unterscheiden sich dabei erheblich.

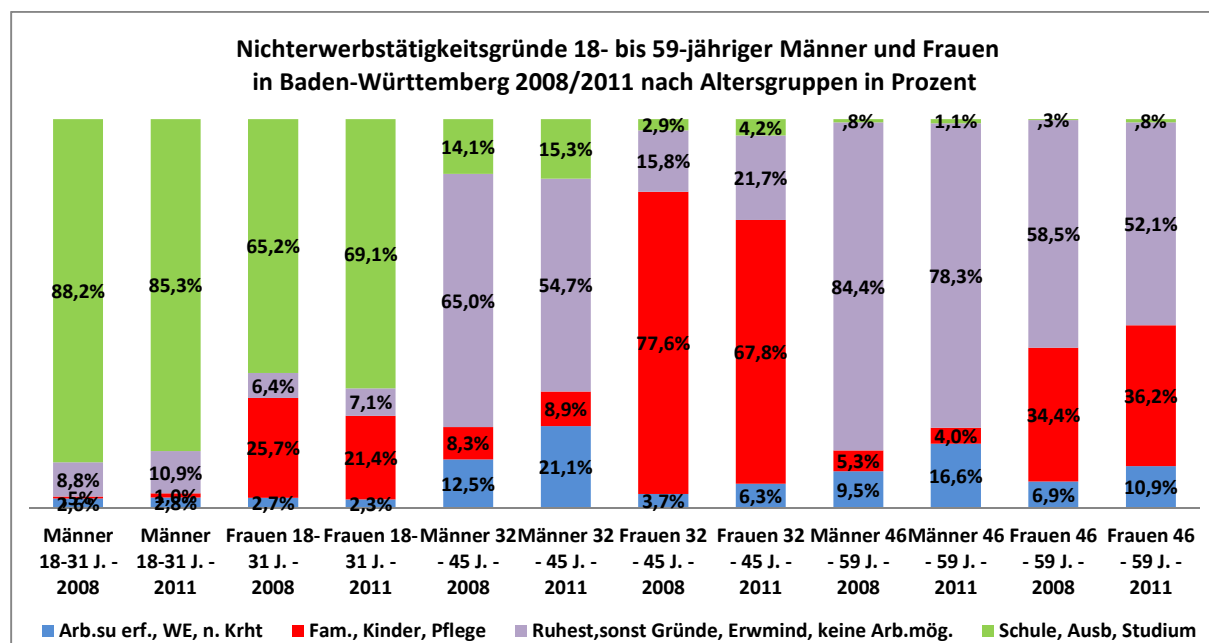
Der Hauptgrund für eine Nichterwerbstätigkeit 18– bis 31-jähriger Männer lag mit 88,2% (2008)/85,3% (2011) in der Berufsausbildung oder beruflichen Fortbildung bzw. im Studium. Nach diesem Zeitpunkt trat eine Nichterwerbstätigkeit überwiegend aus beruflichen oder gesundheitlichen Gründen oder aufgrund der Gegebenheiten am Arbeitsmarkt ein.

Bei den 18– bis 31-jährigen Frauen hatte 2008 jede vierte (25,7%), 2011 jede fünfte Frau (21,4%) bereits Familienaufgaben und, im Vergleich zu den Männern, verfolgten 65,2% (2008)/69,1% (2011) eine Ausbildung oder ein Studium.

Bei den 32– bis 45-jährigen Frauen bildeten zu 77,6% (2008)/67,8% (2011) familiäre Aufgaben den Hauptgrund für die Nichterwerbstätigkeit. Bei den 46– bis 59-jährigen Frauen spielten familiäre Gründe immerhin noch zu 34,4% (2008)/36,2% (2011) eine Rolle, während berufliche, gesundheitliche oder arbeitsmarktpolitische Gründe mit 58,5% (2008)/52,1% (2011) nun als Hauptgrund für eine Nichterwerbstätigkeit angeführt wurden.

Bei den Gründen der Nichtarbeitsuche aufgrund erfolgreicher Arbeitsuche, erwarteter Wiedereinstellung oder Rückkehr nach Erkrankung zeigen sich bei den Männern durchweg höhere Quoten als bei den Frauen, wobei die höchste Quote in der mittleren Kohorte erreicht wird, um dann wieder abzufallen. Bei den Frauen ist hingegen ein leichter Anstieg mit zunehmendem Alter festzustellen.

Die Ausbildungs-/Studierendenquoten lagen bei Männern deutlich über jenen der Frauen, bei den über 45-Jährigen spielte eine Ausbildung allerdings bei beiden Geschlechtern praktisch keine Rolle mehr.



Fallzahl ungewichtet 2008: 6776
 Fallzahl querschnittsgewichtet 2008: 874 504 (14,0%) v. 5 389 672, davon – Männer 277 795 - Frauen 596 709
 Fallzahl ungewichtet 2011: 7529
 Fallzahl querschnittsgewichtet 2011: 933 001 (14,8%) v. 6 297 073, davon – Männer 334 389 - Frauen 598 612

Legende:
 Arb.su erf./WE/n. Krht: Arbeitssuche erfolgreich, Wiedereinstellung erwartet, nach Krankheit Wiederaufnahme d. Arbeit
 Fam.: Familie; Ruhest.: Ruhestand; Erwmind: Erwerbsminderung;
 Keine Arb.mög.: Keine Arbeitsmöglichkeit; Ausb: Ausbildung

Abb. 5: Nichterwerbstätigkeitsgründe 18- bis 59-jähriger Männer und Frauen in Baden-Württemberg 2008/2011 nach Altersgruppen in Prozent.
 Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, MZ 2008/2011, eigene Berechnungen.

Die Quoten bei Ruhestands- und Erwerbsminderungsgründen, fehlenden Arbeitsmöglichkeiten und sonstigen Gründen liegen bei Männern deutlich über jenen der Frauen. Bei beiden Geschlechtern steigen die Quoten mit zunehmendem Alter an. Frauen erreichten zudem deutlich höhere Quoten bei den familiären Gründen, die ihren Höhepunkt in der mittleren Kohorte erreichen, um dann wieder abzufallen.

Auffallend bei den Frauen sind die Quotenanstiege bei Ausbildung und Ruhestand/Erwerbsminderung und der starke Rückgang bei familiären Pflichten speziell in der mittleren Kohorte.

Des Weiteren sind die Quoten bei Ruhestand/Erwerbsminderung bei den beiden älteren Kohorten überwiegend rückläufig, während Arbeitsuche, Wiederaufnahme der Tätigkeit nach Krankheit und Wiedereinstellung bei beiden Geschlechtern sowie familiäre Pflichten bei über 45-jährigen Frauen deutliche Zuwächse verzeichneten (Abb. 5 u. ANHANG III Tab. 2008/2011 A 233).

Die Daten 2008/2011 spiegeln die traditionelle Rollenteilung wider: Männer stellen sich, auch im Hinblick auf eine Familiengründung, den Bedingungen des Erwerbslebens und sichern Erwerbsunfähigkeit entsprechend ab. Frauen haben die klassische Hausfrauenrolle mit Familienversorgung inne, Entlohnung und Absicherung bei Ausfall ihrer Arbeitskraft fallen i.d.R. marginal aus.

Aus den Daten wird zudem erkennbar, dass die Wirtschaftskrise mit ihren sozioökonomischen Folgen in der Abnahme der Verrentungsquoten sowie in der stark erhöhten Bereitschaft zur Arbeitssuche und Aufnahme einer Tätigkeit deutliche Spuren hinterlassen hat. Hier dürften viele Frauen als Zuverdienerinnen auf den Arbeitsmarkt zurückgekehrt sein.

Teilzeiterwerbstätigkeitsgründe 2008/2011 bei 18- bis 59-Jährigen

Bei Teilzeitbeschäftigungen zeigt sich ein ähnliches Bild wie bei den Nichterwerbstätigen. Männer zwischen 18 und 31 Jahren befinden sich überwiegend in Schul-, Berufsausbildung, Weiterbildung oder Studium, während Frauen dieser Altersgruppe bereits Familienpflichten haben.

Bei 32- bis 59-jährigen Frauen dominieren ab diesem Zeitpunkt Familienpflichten, bei Männern die Belange der Arbeitswelt und des Arbeitsmarktes.

Die Daten unterstreichen die traditionelle Rollenteilung und zeigen, dass Frauen im Vergleich zu Männern der jüngsten Kohorte immer noch weniger in Aus-, Fort- oder Weiterbildungen investieren als Männer.

Bei den 18- bis 31-jährigen Männern sind insbesondere die Ausbildungsquoten mit prominent, die übrigen Gründe treten dabei deutlich in den Hintergrund. Bei den Frauen der Kohorte halten sich Ausbildungsverpflichtungen und Familienpflichten noch in etwa die Waage, wobei eine Dominanz der Ausbildungsverpflichtungen zu

beobachten ist, dabei treten auch hier sonstige Gründe und der Faktor, dass keine Vollzeitarbeit zu finden ist, in den Hintergrund.

Ab der mittleren Kohorte dominieren bei den Männern sonstige Gründe (inkl. keine Vollzeitwerbstätigkeit gewünscht, Krankheit, keine Angaben), gefolgt von Teilzeiterwerbstätigkeit aufgrund fehlender Vollzeitarbeitsmöglichkeiten, Familienpflichten und schließlich Ausbildungsverpflichtungen. Ganz anders die Frauen der Altersgruppe: rund vier Fünftel arbeiten aufgrund familiärer Verpflichtungen in Teilzeit, die übrigen Gründe fallen nur wenig in Gewicht.

In der ältesten Kohorte nehmen bei den Männern Teilzeitarbeitsverhältnisse aus sonstigen Gründen stark zu, gefolgt von Teilzeiterwerbstätigkeit aufgrund fehlender Vollzeitarbeitsmöglichkeiten, Familienpflichten und Ausbildungsverpflichtungen. In dieser Kohorte arbeiten noch etwas mehr als die Hälfte der Frauen aufgrund familiärer Verpflichtungen in Teilzeit, gefolgt von Teilzeit aus nicht näher bezeichneten Gründen, fehlenden Vollzeitstellenangeboten und zu einem sehr geringen Prozentsatz aufgrund von Aus- oder Weiterbildung.

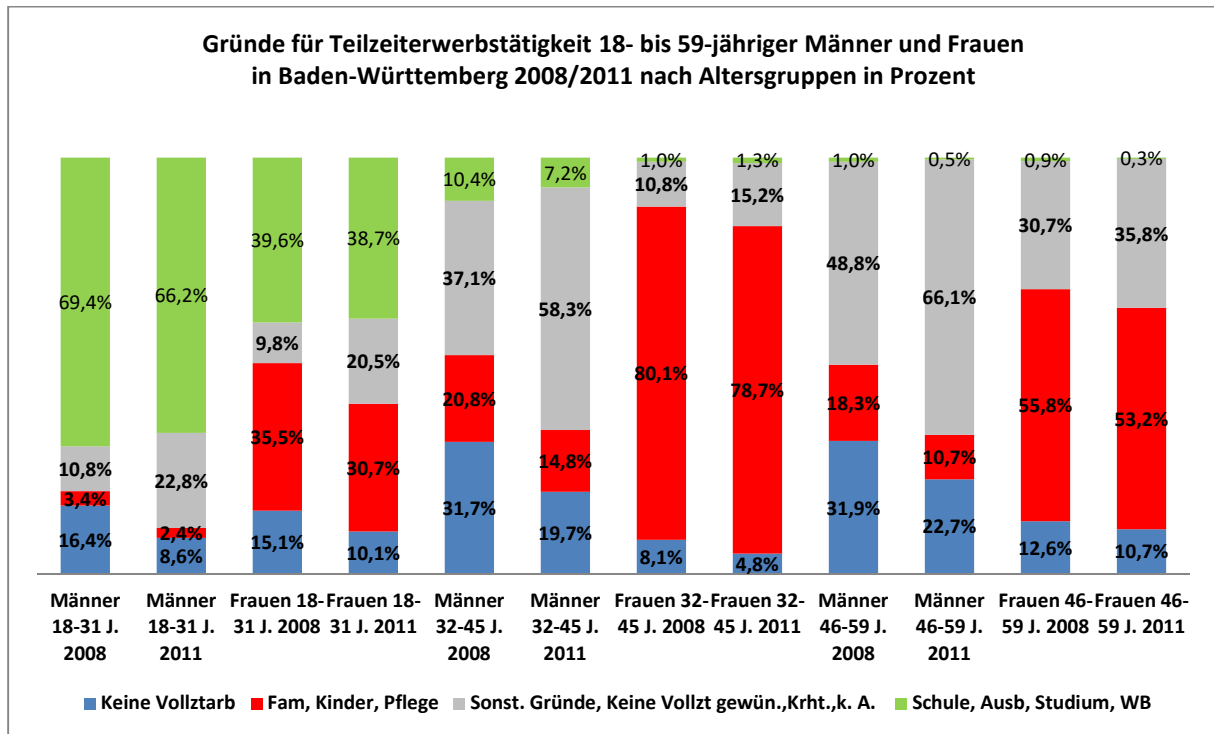
In den Kohorten fallen vom Erhebungsjahr 2008 auf das Erhebungsjahr 2011 deutliche bis starke Schwankungen insbesondere bei den sonstigen und familiären Gründen gefolgt von fehlenden Vollzeitarbeitsplätzen auf. Die Veränderungen im Aus-, Fort- und Weiterbildungsbereich blieben dagegen in der jüngsten Kohorte mit -3,2% bei den Männern und -0,9% bei den Frauen moderat bis gering.

Nach Kohorten betrachtet, war bei den 18- bis 31-Jährigen eine starke Zunahme der sonstigen Gründe (Männer +12,0%/Frauen +10,7%) sowie eine Abnahme der Teilzeittätigkeit aufgrund fehlender Vollzeitarbeitsplätze (Männer -7,8%/Frauen -5,0%) zu verzeichnen. Ein Rückgang war ebenfalls bei den familiären Gründen zu verzeichnen (Männer -1,0%/Frauen -4,8%).

Bei der mittleren Kohorte waren die Männer von starken Schwankungen betroffen. Hier nahmen die Teilzeiterwerbsgründe aufgrund sonstiger Belange mit 21,2% massiv zu, die Quoten aufgrund fehlender Vollzeitstellen verringerten sich mit 12% deutlich. Familiäre Gründe schrumpften um 6,0%, Ausbildungsgründe um 3,2%.

Bei den Frauen fielen die Änderungen moderat bis gering aus (Fam. Gründe -1,4%, Sonst. Gründe +4,4%, keine Vollzeitarbeit -3,3%, Ausbildung +0,03%). Generell nahmen familiäre Verpflichtungen und fehlende Vollzeitarbeitsstellen als Gründe ab, während ausbildungsspezifische und sonstige Gründe zunahmen.

In der ältesten Kohorte stiegen die Teilzeiterwerbsgründe aufgrund sonstiger Belange erwartungsgemäß an, wobei dies bei Männern wiederum deutlich stärker ins Gewicht fiel als bei Frauen (Männer +17,3%/Frauen +5,1%). Familiäre Verpflichtungen reduzieren sich (Männer -7,6%/Frauen -1,9%), Aus-, Fort- und Weiterbildungen fallen mit unter einem Prozent kaum noch ins Gewicht und fehlende Vollzeitwerbsmöglichkeiten fielen für Männer mit -9,2% und Frauen um -1,9% auf ein deutlich niedrigeres Niveau 2011 (Abb. 6 u. ANH. III 2008/2011 A Tab. 130).



Fallzahl 2008 ungewichtet: 10 161, Fallz. 2011 ungewichtet: 10 927

Fallzahl 2008 querschnittsgewichtet: 1 283 979 (20,5%), Fallz. 2011 querschnittsgewichtet: 1 330 581 (21,1%)

Legende:

Keine Vollzeitarb zu finden: Keine Vollzeitstätigkeit zu finden;

Fam, Kinder, Pflege: Familiäre Verpflichtungen, Kinderbetreuung, Pflege auch von erwachsenen Personen;

Sonst. Gründe, Keine Vollzt gewün., Krht., k.A.: Sonstige Gründe, keine Vollzeitstätigkeit gewünscht, Krankheit, keine Angaben;

Schule, Ausb, Studium, WB: Schule, Berufsausbildung, Studium, Fort- u. Weiterbildung.

Abb. 6: Gründe für Teilzeiterwerbstätigkeit 18- bis 59-jähriger Männer und Frauen in Baden-Württemberg 2011 nach Altersgruppen in Prozent.
Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, MZ 2008/2011, eigene Berechnungen.

Neben der traditionellen Rollenteilung in Baden-Württemberg und den Auswirkungen der Wirtschaftskrise dürften sich des Weiteren der demographische Wandel und eine veränderte Einstellung zum Thema Familie und Beruf vor allem bei der jüngsten Kohorte auswirken. In der mittleren Kohorte zeigt sich eine starke Abhängigkeit der Männer vom Arbeitsmarktgeschehen, während Frauen primär auf ihre Rolle als Familienversorgerin ausgerichtet sind,

sekundär allerdings den Trends der Männer folgen. Von Veränderungen am Arbeitsmarkt sind in der ältesten Kohorte hauptsächlich Männer betroffen. Hier dürften vor allem Arbeitslosigkeit und Krankheit eine große Rolle bei der Annahme einer Teilzeiterwerbstätigkeit gespielt haben, um das Einkommensniveau zu halten.

4.2 Erwerbsstatus und Staatsangehörigkeit

18- bis 59-jähriger Frauen in Baden-Württemberg 2008/2011

In diesem Kapitel werden die wöchentlichen Arbeitszeiten aller 18- bis 59-jährigen Frauen in Baden-Württemberg in den Jahren 2008 und 2011, also vor und nach der Wirtschaftskrise, analysiert. Aufgrund der Steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen ist bei Erwerbs- und Nichterwerbstätigen speziell die Wochenarbeitszeit unterhalb der 15-Stunden-Grenze von Interesse, da hier ein verstecktes Potenzial dringend benötigter Fachkräfte liegen könnte. Zeiten knapper Kassen begünstigen prekäre Beschäftigungsverhältnisse ohne Steuer- und Sozialversicherungspflicht, wovon gerade Frauen betroffen sein könnten.

Ebenfalls von Bedeutung ist die Staatsangehörigkeit, da diese Einfluss auf die Zahl der erwerbstätigen Frauen und deren geleistetes Zeitvolumen nehmen könnte. Der Zusammenhang zwischen Staatsangehörigkeit, Erwerbs- und Nichterwerbstätigkeit innerhalb der Kreistypen wird für alle Frauen in Baden-Württemberg dargestellt.

Wochenarbeitszeiten 2008/2011

Aus den Daten zur normalerweise geleisteten Arbeitszeit/Woche (ab einer Std./Woche, inkl. Überstunden) in den Kreistypen geht hervor, dass von den 18- bis 59-jährigen erwerbstätigen Frauen in Baden-Württemberg 83,6% (2008)/84,2% (2011) mehr als 15 Stunden/Woche als Teilzeit- oder Vollzeitkräfte beschäftigt sind.

Erwerbstätige Frauen unterliegen ab 15 Stunden Wochenarbeitszeit der Steuer- und Sozialversicherungspflicht, während Erwerbs- und Nichterwerbstätige mit Arbeitszeiten unter 15 Std./Woche den sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Sonderregelungen unterliegen.

Die Quoten erwerbstätiger Frauen mit einer Arbeitszeit von unter 15 Stunden/Woche und erwerbstätiger Nichterwerbstätiger, die zumindest zeitweise ein nutzbares Arbeitskräftepotenzial darstellen, lagen bei den Frauen gesamt mit einer Erwerbstätigkeit unter 15 Std./Woche 2008 bei 16,4% und 2011 bei 15,8%. Von allen

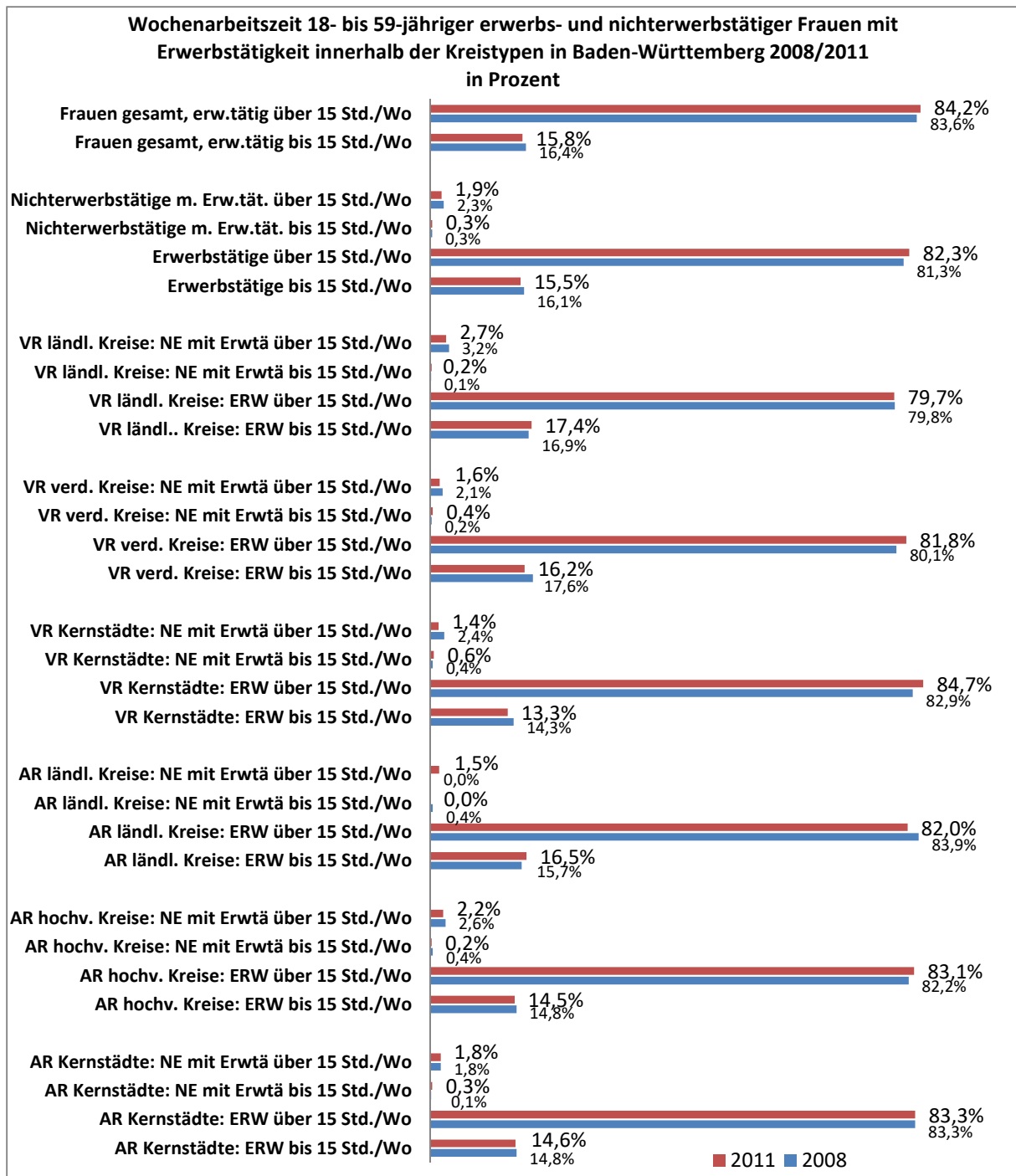
18- bis 59-jährigen erwerbstätigen Frauen waren damit 2008 und 2011 rund ein Siebtel mit einer Arbeitszeit von weniger als 15 Std./Woche erwerbstätig.

Diese Frauen werden bei eigenem Bedarf und/oder in Abhängigkeit der Lage auf dem Arbeitsmarkt erwerbstätig oder können aus Arbeitsmarktgründen nur bis zu 15 Stunden/Woche arbeiten. Dieser Pool setzt sich also aus Personen zusammen, die permanent mit kleinen Arbeitszeitvolumina in den Arbeitsmarkt integriert sind, sowie aus Personen mit starker und weniger starker Arbeitsmarktnähe, wie etwa versteckt Arbeitslose oder ausschließlich auf Geringfügigkeitsbasis arbeitende Erwerbstätige, und Personen, die in wirtschaftlichen Krisenzeiten als Zuverdiener auf den Arbeitsmarkt zurückkehren.

Bei den Ergebnissen nach Kreistypen wird ersichtlich, dass Nichterwerbstätige mit einer Arbeitszeit über 15 Std./Woche 2008/2011 am häufigsten im verstärkten Räumen mit ländlichen Kreisen und im hochverdichteten Agglomerationsraum vertreten sind. Die Quoten Nichterwerbstätiger mit weniger als 15 Arbeitsstd./Woche liegen mit 0,1% bis 0,6% in allen Kreistypen sehr niedrig: die höchsten Quoten liegen 2008 mit jeweils 0,4% im hochverdichteten Agglomerationsraum, im Agglomerationsraum mit ländlichen Kreisen und in den Kernstädten des verstärkten Raumes. 2011 liegen die Höchstquoten im verstärkten Raum mit Kernstädten und den verdichteten verstärkten Raum. Die höchste Quote an Erwerbstätigen mit einer Arbeitszeit von mehr als 15 Std./Woche ist 2008 in den ländlichen Kreisen des Agglomerationsraumes zu verzeichnen, Erwerbstätige mit weniger als 15 Std./Woche haben 2008 die höchste Quote im verstärkten Raum mit verdichteten Kreisen.

Dies verschiebt sich in 2011 bei den Erwerbstätigen mit einer Arbeitszeit von mehr als 15 Std./Woche in die Kernstädte des verstärkten Raums, bei den Erwerbstätigen mit einer Arbeitszeit von unter 15 Std./Woche liegt die höchste Quote im verstärkten Raum mit ländlichen Kreisen.

18- bis 59-jährige erwerbstätige Frauen mit einer Arbeitszeit von unter 15 Std./Woche und nichterwerbstätige Frauen mit einer Erwerbstätigkeit sind tendenziell am häufigsten in höher verdichteten und ländlichen Kreisen erwerbstätig (Abb. 7 und ANHANG III Tab. 2008/2011 B 131).



Fallzahl 2008	Fallzahl	Phi/Korrelation Spearman (Werte identisch)	p
ungewichtet:	querschnittgew.	AR Kernstädte 0,035	0,000
18 428	2008: 3 112 563	AR hochverd. 0,017 AR ländl. Kreise -0,144	0,000/0,000
	Gültige Fälle:	VR Kernstädte 0,004	0,000
	2 360 975 (75,9%)	VR verdichtet 0,038 VR ländl. Kreise 0,065	0,000/0,000
		Gesamt 0,032	0,000
Fallzahl 2011	Fallz. querschnittgew.	AR Kernstädte 0,004	0,051
ungewichtet:	2011: 3 123 487	AR hochverd. 0,028 AR ländl. Kreise 0,055	0,000/0,000
19 784	Gültige Fälle:	VR Kernstädte -0,071	0,000
	2 416 722 (77,4%)	VR verd. -0,016 VR ländl. Kreise 0,052	0,000/0,000
		Gesamt 0,007	0,000

Abb. 7: Wochenarbeitszeit 18- bis 59-jähriger erwerbs- und nichterwerbstätiger Frauen mit Erwerbstätigkeit innerhalb der Kreistypen in Baden-Württemberg 2008/2011 in Prozent.
Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, MZ 2008/2011, eigene Berechnungen.

Die Ergebnisse sind insgesamt trotz sehr schwacher Zusammenhangsmaße signifikant und weisen auf weitere Determinanten hin.

Parallel zu einem leichten Rückgang der Frauen mit einem Arbeitszeitvolumen von weniger als 15 Arbeitsstunden/Woche hat sich von 2008 auf 2011 ein Zuwachs an erwerbstätigen Frauen mit mehr als 15 Arbeitsstunden/Woche entwickelt. Neben der modifizierten Erwerbstätigenerfassung im MZ dürfte die letzte Wirtschaftskrise Zusatzarbeitskräfte aus der Reserve gelockt und der Fachkräftemangel in bestimmten Branchen zum Anstieg der Quoten an sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen geführt haben.

Staatsangehörigkeit

In Baden-Württemberg liegen die Quoten 18- bis 59-jähriger erwerbstätiger und nichterwerbstätiger Frauen, die ausschließlich eine ausländische Staatsangehörigkeit haben, bei insgesamt 14,3% (2008) bzw. bei 14,8% (2011).

Der minimale Anstieg bei erwerbstätigen Frauen mit rein ausländischer Staatsangehörigkeit und die nahezu unveränderte Quote nichterwerbstätiger Frauen ohne deutsche Staatsangehörigkeit weist darauf hin, dass eine ausschließlich ausländische Staatsangehörigkeit nicht zwangsläufig eine Nichterwerbstätigkeit im Sinne einer wirtschaftlichen und sozialen Diskriminierung nach sich ziehen muss. Die Daten zeigen, dass in erster Linie Frauen mit deutscher und ggf. mindestens einer ausländischen Staatsbürgerschaft nichterwerbstätig sind, damit sozioökonomische und soziokulturelle Präferenzen in Baden-Württemberg eine Rolle spielen dürften.

Bei Frauen mit deutscher bzw. deutscher und ausländischer Staatsangehörigkeit wird die höchste Quote an Nichterwerbstätigen 2008 im verdichteten Agglomerationsraum mit ländlichen Kreisen mit 19,0% erreicht, 2011 liegt die höchste Quote mit 16,6% im verstädterten verdichteten Raum mit ländlichen Kreisen. Erwerbstätige Frauen erreichen die höchste Quote 2008 mit 77,5% als auch 2011 mit 76,7% im verdichteten Agglomerationsraum mit ländlichem Umland.

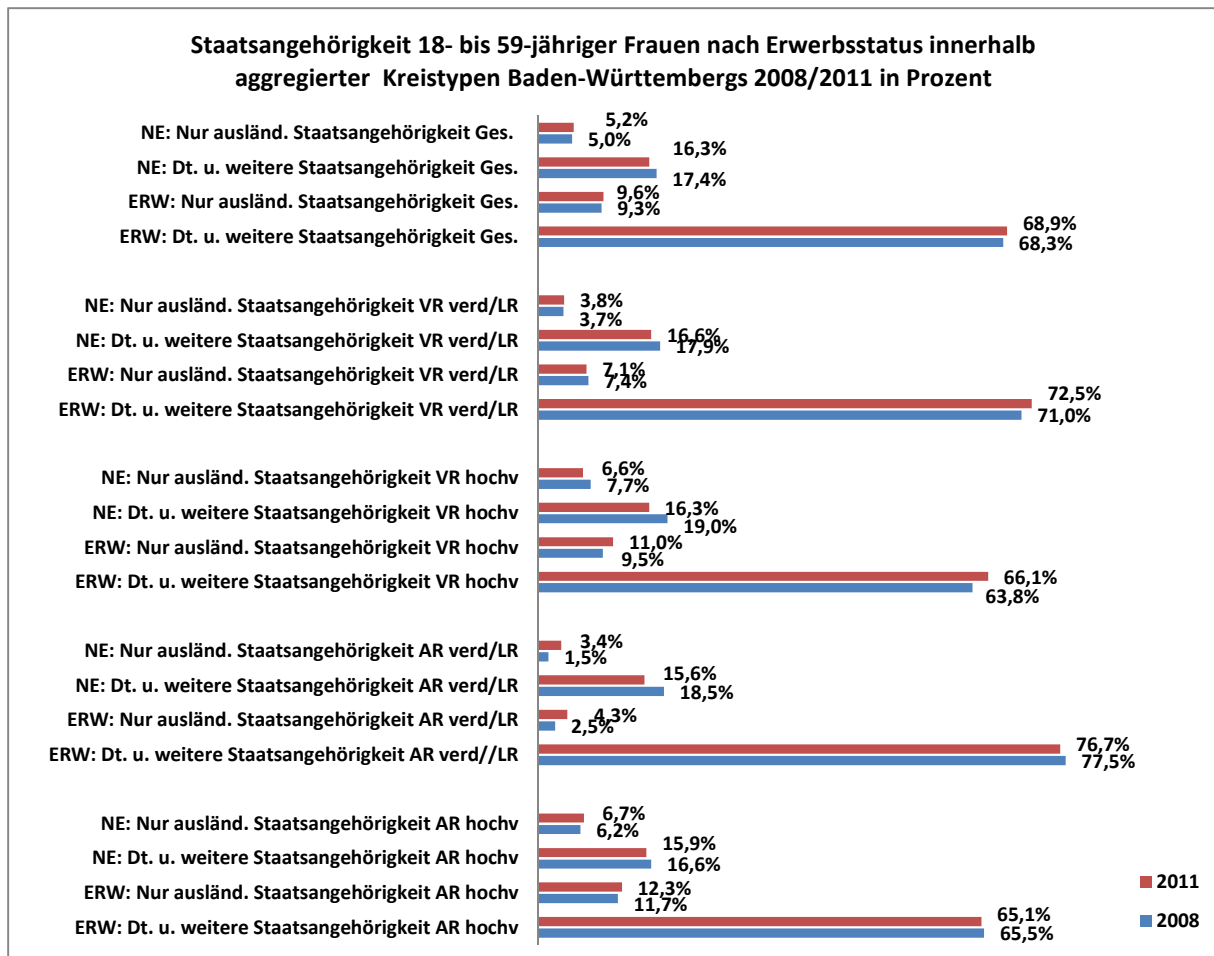
Bei nichterwerbstätigen Frauen mit ausschließlich ausländischer Staatsangehörigkeit werden 2008 und 2011 die höchsten Quoten in hochverdichteten Räumen erreicht, erwerbstätige Frauen erreichen diese 2008 in hochverdichteten Agglomerationsräumen und 2011 in hochverdichteten verstädterten Räumen.

Hochverdichtete Räume sind damit nicht zwangsläufig die günstigere Ausgangsbasis für eine Erwerbstätigkeit, auch wenn diese Annahme aufgrund der Branchenvielfalt und der Angebotsvielfalt an Arbeitsstellen getroffen wurde. Frauen mit deutscher Staatsangehörigkeit nehmen in hochverdichteten Agglomerationsräumen, im Gegensatz zu Frauen mit rein ausländischer Staatsangehörigkeit, sogar seltener am Erwerbsleben teil, als in weniger dicht besiedelten Räumen.

Die Ergebnisse sind trotz der sehr schwachen Zusammenhänge signifikant, was auf weitere Determinanten verweist. In der Verteilung erwerbs- und nicht-erwerbstätiger Frauen mit ausländischer Staatsangehörigkeit dürfte sich etwa auch die unterschiedliche Konzentration der Frauen in Agglomerations- und Verdichtungsräumen widerspiegeln, die sich im Zuge der Migration in die Metropolen Deutschlands ausgebildet hat (vgl. Abb. 8 u. ANH. III Tab. 2008/2011 B 368).

Bis 2011 erfolgte ein leichter Rückgang der Nichterwerbstätigenquoten bei Nichterwerbstätigen mit deutscher/deutscher und weiterer Staatsangehörigkeit, dagegen eine leichte Erhöhung der Nichterwerbstätigenquoten bei Frauen mit ausschließlich ausländischer Staatsbürgerschaft. Hier dürften Familiennachzug und soziokulturelle Prägungen des Heimatlandes eine Rolle spielen.

Verglichen mit 2008 erfolgte bis 2011 ein leichter Anstieg der Erwerbstätigenquoten bei Frauen mit deutscher/deutscher und weiterer Staatsangehörigkeit in den verstädterten Räumen, bei Frauen mit rein ausländischer Staatsbürgerschaft in nahezu allen Raumkategorien (Ausnahme VR verd/LR). Dies hängt einerseits mit der geänderten Formulierung im Fragekatalog zusammen, andererseits dürfte sich der Quotenanstieg bei Frauen mit ausschließlich ausländischer Staatsbürgerschaft auch aus der Arbeitsmigration mit Familiennachzug und dem bestehenden Fachkräftemangel speisen.



Fallzahl ungewichtet 2008: 24 271, Fallzahl querschnittsgewichtet 2008: 3 11 2 564 (100%) Zusammenhangsmaße Gruppe gesamt: Cramers V 0,025, Korrelation Spearman -0,024, p 0,000
Fallzahl ungewichtet 2011: 25 535, Fallzahl querschnittsgewichtet 2011: 3 123 486 (100%) Zusammenhangsmaße Gruppe gesamt: Cramers V 0,029, Korrelation Spearman -0,014, p 0,000
Legende: Regionsgrundtyp 1: Kreistyp 1, 2: Kernstädte u. hochverdichtete Kreise = hochverdichteter Agglomerationsraum „AR hochv“ Regionsgrundtyp 1: Kreistyp 3, 4: Verdichtete u. Ländliche Kreise = verdichteter Agglomerationsraum mit ländlichen Kreisen „AR verd/ländl“ Regionsgrundtyp 2: Kreistyp 5, 6: Kernstädte = hochverdichtete verstädterte Räume „VR hochv“ Regionsgrundtyp 2: Kreistyp 6, 7: Verdichtete u. ländl. Räume der verstädterten Räume „VR verd/ländl“

Abb. 8: Staatsangehörigkeit 18- bis 59-jähriger Frauen nach Erwerbsstatus innerhalb aggregierter Kreistypen Baden-Württembergs 2008/2011 in Prozent.
 Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, MZ 2008/2011, eigene Berechnungen.

4.3 Untersuchungsgruppe Nichterwerbstätige und Erwerbstätige mit einem Beschäftigungsumfang bis zu 15 Arbeitsstunden/Woche

Dieses Kapitel setzt sich mit den beiden Zielgruppen der Arbeit, den Erwerbstätigen mit einem Beschäftigungsumfang bis unter 15 Arbeitsstunden/Woche und Nichterwerbstätigen mit und ohne Erwerbstätigkeit auseinander.

Es erfolgen uni-, bi- und multivariate deskriptive Vergleiche der beiden Gruppen nach Raumkategorien und Altersgruppen. Diese Parameter werden mit weiteren Faktoren, die Einfluss vor allem auf den Erwerbsstatus und das erworbene Humankapital der Frauen haben könnten, verknüpft. Aus dem Schlüsselkatalog des MZ wurden insgesamt 39 Variablen ausgewählt, die in die Analyse eingeflossen sind. In Kap. 4.3.1 bis 4.3.3 werden die Ausprägungen des Erwerbsstatus, der Teilzeit- und die Nichterwerbstätigkeit sowie der Staatsangehörigkeit in den Räumen vorgestellt. Die nachfolgenden Kapitel befassen sich dann dezidiert mit:

- **Haushaltsindikatoren:** Erwerbsstatus der Frauen, Teilzeiterwerbstätigkeits- und Nichterwerbstätigkeitgründe, Erwerbstyp und berufliche Stellung des Haupteinkommensbeziehers der Familie, Haushaltsnettoeinkommen im letzten Monat vor der Befragung, Kinderzahl und Zahl der Personen über 65 Jahren im Haushalt, sowie eigene Einkünfte der Frauen der Untersuchungsgruppe, Rentenversicherungsstatus, Familienstand und Anzahl der Kinder und der Personen über 65 Jahre im Haushalt.
- **Bildungsindikatoren:** Schulische und berufliche Ausbildung/Studium in den vergangenen 12 Monaten vor der Befragung, höchster allgemeiner Schulabschluss, höchster beruflicher Abschluss, weiterer Berufsabschluss, frühere und heutige Hauptfachrichtung der Ausbildung bei Erwerbs- und Nichterwerbstätigen, Weiterbildungsaktivitäten sowie mögliche Einflüsse von Kindern oder Personen über 65 Jahren auf Bildungsbestrebungen.
- **Erwerbsindikatoren:** Frühere Erwerbsbeteiligung und berufliche Stellung bei Nichterwerbstätigen, die Unterbrechungsdauer und die Gründe der Nichtarbeit in der letzten Woche vor der Befragung, heute ausgeübte Berufe und berufliche Stellungen bei Erwerbs- und Nichterwerbstätigen, Arbeitsvertragsarten und die Dauer von Arbeitsverträgen, geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, Arbeitswunsch, Verfügbarkeit und aktive Arbeitssuche bei erwerbs- wie nichterwerbstätigen Frauen.

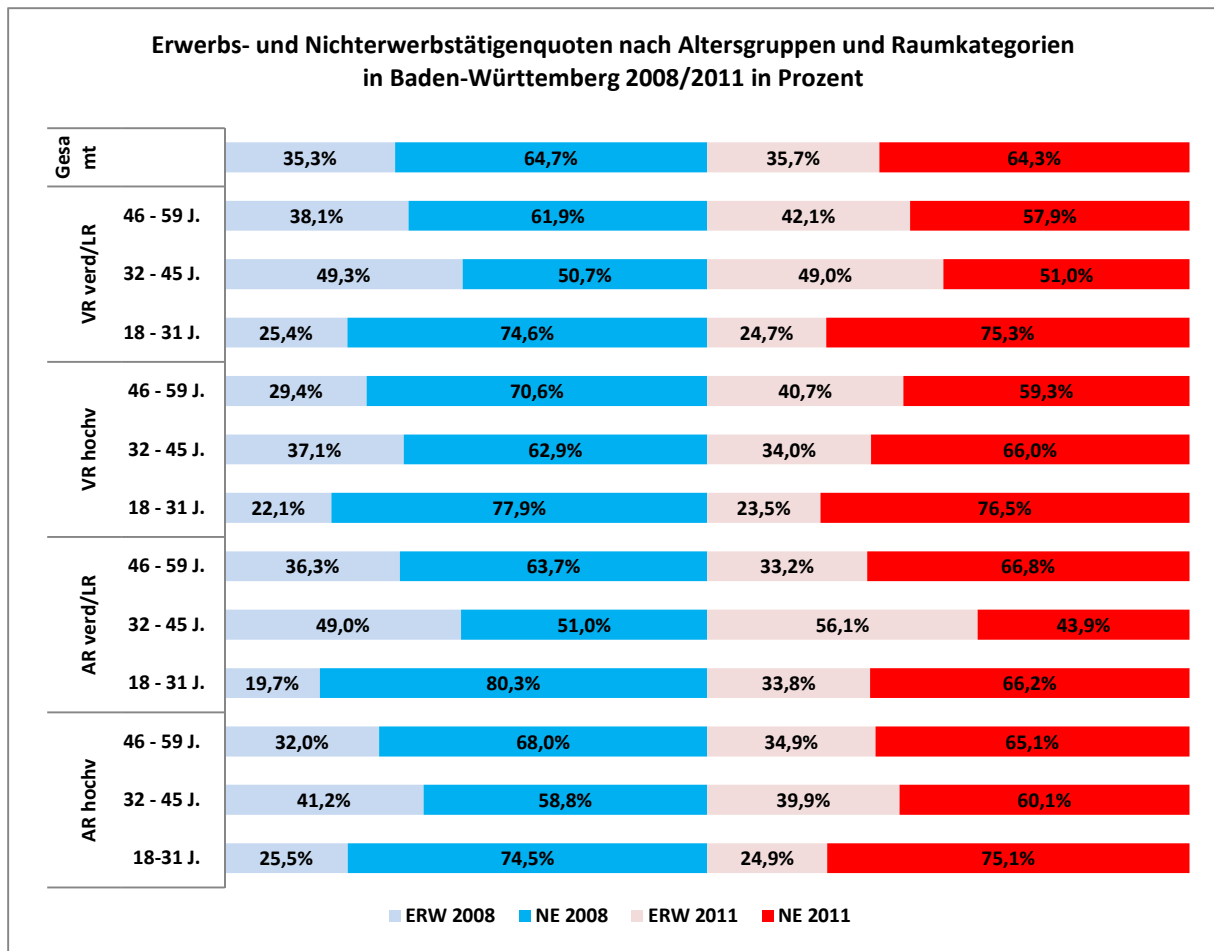
4.3.1 Erwerbsstatus nach Altersgruppen und Raumkategorien 2008/2011

Bei der Erwerbs- und Nichterwerbstätigenverteilung zeigen sich bei den untersuchten Altersgruppen erwartungsgemäß deutliche räumliche Disparitäten, die auf sozioökonomische und soziokulturelle Unterschiede hinweisen. Trotz schwacher Zusammenhangsmaße sind die Ergebnisse signifikant, was auf weitere Determinanten, wie etwa Familienstand oder Bildungsgrad, verweist. 2008 wie 2011 gehen rund ein Drittel der Frauen der Untersuchungsgruppe einer Teilzeiterwerbstätigkeit von weniger als 15 Std./Woche nach, rund zwei Drittel sind nicht erwerbstätig.

Bei den 18- bis 31-jährigen Erwerbstätigen liegen die höchsten Erwerbsquoten zumeist in den Agglomerationsräumen, die höchsten Nichterwerbstätigenquoten 2008 in den verdichteten Agglomerationsräumen mit ländlichen Kreisen und dem hochverdichteten verstäderten Raum sowie 2011 in den verstäderten Räumen.

Bei der Gruppe der 32- bis 45-Jährigen liegen die Erwerbsquoten in den verdichteten Räumen am höchsten, hochverdichtete Räume weisen die höchsten Nichterwerbsquoten auf. Bei den 46- bis 59-jährigen Erwerbstätigen liegt der räumliche Schwerpunkt überwiegend im verstäderten Raum. Die höchsten Quoten an Nichterwerbstätigen liegen bei der ältesten Gruppe überwiegend im Agglomerationsraum (vgl. Abb. 9 u. ANH. III Tab. 2008/2011 C 29-44-593).

Bei den Erwerbstätigen verlagert sich somit der Aktionsradius in Abhängigkeit vom Alter von der jüngsten zur ältesten Kohorte vom hochverdichteten Agglomerationsraum hin zum verstäderten Raum, bei Nichterwerbstätigen vom verstäderten Raum bei der jüngsten Kohorte hin zu hochverdichteten Räumen bei den 32- bis 45-Jährigen und schließlich zum Agglomerationsraum bei der ältesten Kohorte.



Fallzahl ungewichtet	Fallz. querschnittgew.	Phi	Korrelation Spearman	p	
2008: 8491	2008: 1 077 760 Gült. Fälle 1 077 760 (100%)	AR hochverdichtet	0,140	-0,064	0,000
		AR verdichtet/LR	0,245	-0,112	0,000
		VR hochverdichtet	0,141	-0,103	0,000
		VR verdichtet/LR	0,200	-0,097	0,000
		Gesamt	0,176	-0,090	0,000
2011: 8571	2011: 1 045 657 Gült. Fälle 1 045 657 (100%)	AR hochverdichtet	0,135	-0,094	0,000
		AR verdichtet/LR	0,218	0,070	0,000
		VR hochverdichtet	0,161	-0,161	0,000
		VR verdichtet/LR	0,207	-0,141	0,000
		Gesamt	0,174	-0,124	0,000

Legende: Regionsgrundtyp 1: Kreistyp 1, 2: Kernstädte u. hochverdichtete Kreise = hochverdichteter Agglomerationsraum „AR hochv“
 Regionsgrundtyp 1: Kreistyp 3, 4: Verdichtete u. Ländliche Kreise = verdichteter Agglomerationsraum mit ländlichen Kreisen „AR verd/LR“
 Regionsgrundtyp 2: Kreistyp 5, 6: Kernstädte = hochverdichtete verstärkerte Räume „VR hochv“
 Regionsgrundtyp 2: Kreistyp 6, 7: Verdichtete u. ländl. Räume der verstärkerten Räume „VR verd/LR“

Abb. 9: Erwerbs- und Nichterwerbstätigenquoten nach Altersgruppen und Raumkategorien in Baden-Württemberg 2008/2011 in Prozent.
 Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, MZ 2008/2011, eigene Berechnungen.

4.3.2 Gründe der Nichterwerbs- und Teilzeiterwerbstätigkeit

Nichterwerbstätigkeitsgründe der Untersuchungsgruppe 2008/2011

Von allen 18- bis 59-jährigen Nichterwerbstätigen in Baden-Württemberg sind rund zwei Drittel Frauen (vgl. ANH. III Tab. 2008/ 2011 A 233).

Von diesen führten 32- bis 45-jährige Frauen an Nichterwerbstätigkeitsgründen zu 77,8% (2008) bzw. 68,1% (2011) Kinderbetreuung, familiäre und persönliche Verpflichtungen an, während dies bei 18- bis 31-Jährigen nur auf 25,9% (2008) bzw. 21,5% (2011) und bei 46- bis 59-Jährigen immerhin noch auf 34,9% (2008)/36,3% (2011) zutraf (Abb. 10 und ANHANG III Tab. 2008/2011 C 233).

Bei 65,8% (2008) und 69,5% (2011) der 18- bis 31-Jährigen spielen schulische Gründe, Ausbildung und Studium die Hauptrolle, gefolgt von der Kinderbetreuung mit 18,0% (2008) bzw. 15,3% (2011).

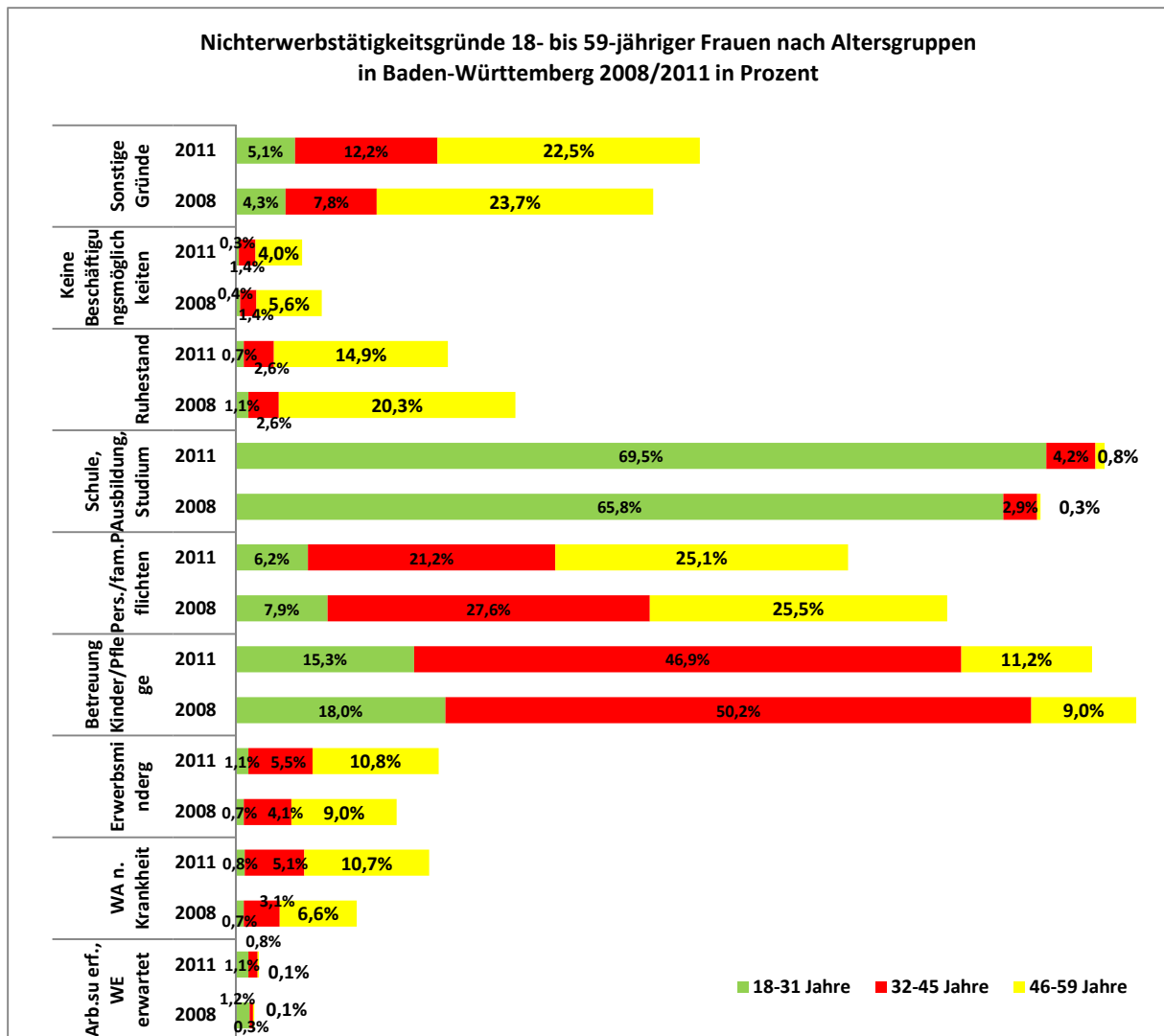
Bei den 46- bis 59-Jährigen treten an Stelle von Familienpflichten am häufigsten gesundheitliche Einschränkungen, die bis hin zur Verrentung führen (s. Abb. 10).

Während von 2008 nach 2011 bei den 46- bis 59-jährigen Nichterwerbstätigen nur geringe Quotenänderungen bei den Familienaufgaben (Familie, Kinder, Pflege) zu verzeichnen sind, werden insbesondere die 32- bis 46-Jährigen hierdurch stark in Anspruch genommen, die jüngste Kohorte noch eher moderat.

Die bis 2011 zu verzeichnende Rückläufigkeit familiärer Pflichten (inkl. Kinder/Pflege) bei den 32- bis 45-Jährigen um insgesamt 9,7% wird kompensiert durch höhere Schul-, Ausbildungs- bzw. Studienquoten, Krankheit, Berufsrückkehr und sonstige Gründe.

Die Zunahme der Nichterwerbstätigkeit aufgrund familiärer Pflichten im Jahr 2011 bei den 46- bis 59-Jährigen um gesamt 1,8% dürfte sich teilweise auch aus dem Rückgang der Quoten bei Ruhestand, fehlenden Arbeitsmöglichkeiten oder sonstigen, nicht näher spezifizierten Gründen erklären lassen. Der Anstieg der Nichterwerbstätigkeit aus familiären Gründen kann auch bedeuten, dass sich diese Frauen ohne Rentenansprüche aus dem Erwerbsleben in die Familie zurückgezogen haben, da sie für sich keine Möglichkeiten mehr auf dem Arbeitsmarkt sehen.

Besonders interessant sind bei der ältesten Kohorte die minimal höheren Quoten bei Frauen in Schule, Ausbildung oder Studium und die höhere Quote an Berufsrückkehrerinnen.



Fallzahl ungew. 2008: 4643, Fallzahl querschnittgew. 2008: 1 077 758 (100%), gült. Fälle 593 928 (54,7%) Zusammenhangsmaße gesamt: Cramers V 0,618, Korrelation Spearman 0,020, p 0,000
Fallzahl ungew. 2011: 4853, Fallzahl querschnittgew. 2011: 1 045 655 (100%), gült. Fälle 596 238 (57,0%) Zusammenhangsmaße gesamt: Cramers V 0,595, Korrelation Spearman -0,096, p 0,000
Legende: Arb.su erf./WE/WA n. Krht: Arbeitssuche erfolgreich, Wiedereinstellung erwartet, Wiederaufnahme d. Arbeit nach Krankheit Erwerbsminderung = dauerhafte Erwerbsminderung, Fam.= Familie; Pflege = Pflege auch von erwachsenen Personen

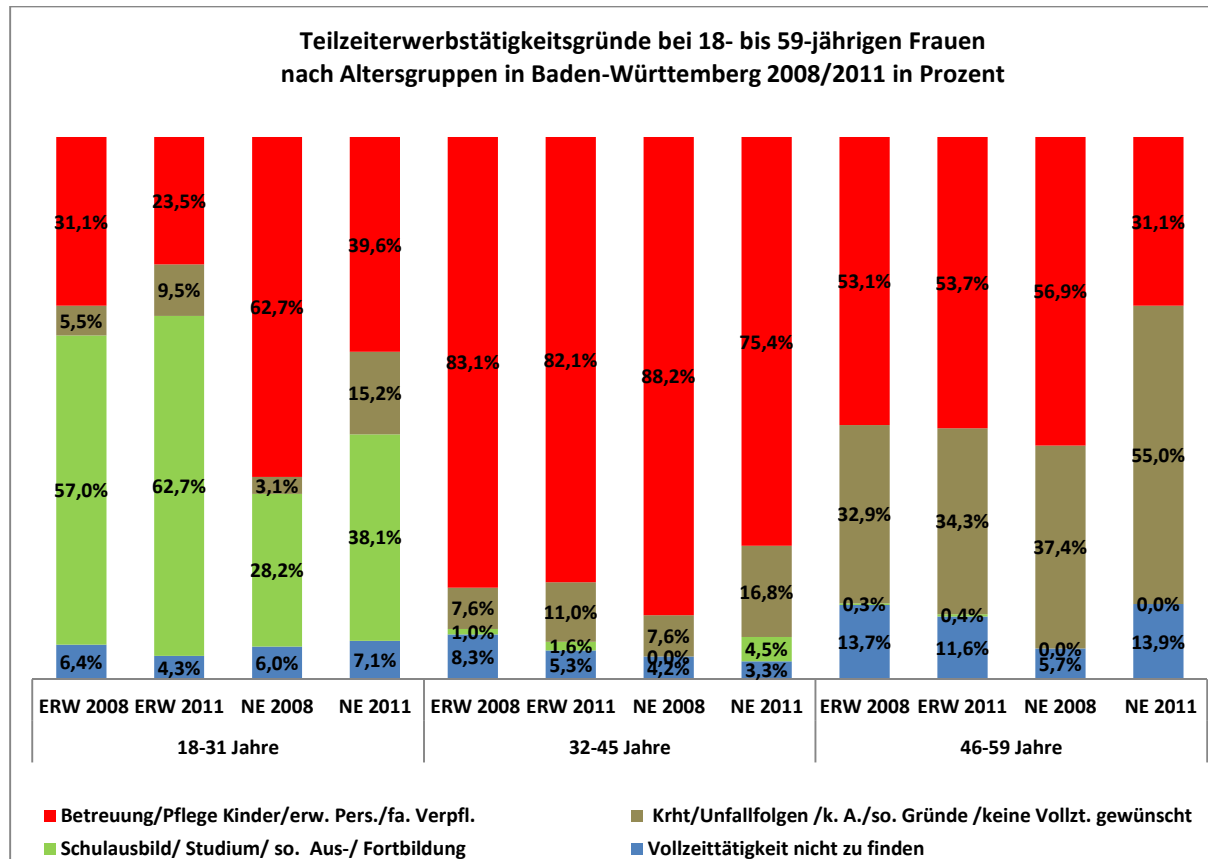
Abb. 10: Nichterwerbstätigkeitsgründe 18- bis 59-jähriger Frauen nach Altersgruppen in Baden-Württemberg 2008/2011 in Prozent.
Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, MZ 2008/2011, eigene Berechnungen.

Bei schwach negativen Korrelationen, aber mittelstarken Werten von Cramers V sind die Ergebnisse signifikant, was auf weitere Determinanten schließen lässt. 2011 sind gestiegene Quoten bei der Bildungsbeteiligung und der Rückkehr auf den Arbeitsmarkt zu beobachten, **die Familie und ihre Belange stehen als Nichterwerbstätigkeitsgrund zunehmend weniger im Fokus.**

Diese Entwicklung dürfte einerseits vor dem Hintergrund des demographischen Wandels und andererseits auch als Resultat der Wirtschaftskrise im Sinne einer Konkurrenz um Arbeitsplätze und Karrieremöglichkeiten zu sehen sein.

Teilzeiterwerbstätigkeitsgründe der Untersuchungsgruppe 2008/2011

Rund ein Siebtel der erwerbstätigen Frauen und der nichterwerbstätigen Frauen, die angaben, eine Erwerbstätigkeit auszuüben, arbeiten weniger als 15 Std./Woche (vgl. Kap. 4.2, Wochenarbeitszeiten Frauen Baden-Württ.). Für diese Teilpopulation der Untersuchungsgruppe wurde neben den räumlichen Präferenzen angenommen, dass Familienpflichten einen deutlich größeren Raum einnehmen als bei Frauen mit einer Erwerbsarbeit von mehr als 15 Std./Woche.



Fallzahl	Fallzahl querschnittgew.:		Cramers V	Korrelation Spearman	p
ungewichtet 2008: 3149	2008: 1 077 758	18-31 J.	0,152	0,123	0,000
	Gült. Fälle 395 583 (36,7%)	32-45 J.	0,055	-0,008	0,000
		46-59 J.	0,046	0,014	0,000
Fallzahl ungewichtet 2011: 4853	Fallz. querschnittgew.:	18-31 J.	0,150	0,100	0,000
	2011: 1 045 655	32-45 J.	0,129	0,033	0,000
		46-59 J.	0,071	0,022	0,000

Abb. 11: Teilzeiterwerbstätigkeitsgründe bei 18- bis 59-jährigen Frauen nach Altersgruppen in Baden-Württemberg 2008/2011 in Prozent
 Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, MZ 2008/2011, eigene Berechnungen.

Verglichen mit dem Stand der Frauengruppen für Baden-Württemberg (Teilzeiterwerbstät. Männer u. Frauen) zeigen die beiden älteren Kohorten der erwerbstätigen Frauen in der Untersuchungsgruppe tatsächlich höhere Quoten bei der Bewältigung familiärer Pflichten.

Teilzeit mit weniger als 15 Std./Woche arbeiteten aus familiären Gründen 2008 61,9% und 2011 57,7% aller Frauen (vgl. ANH. III Tab. 2008/2011 C 130). Besonders stark betroffen ist die Gruppe der 31- bis 45-Jährigen, die ebenso wie Nichterwerbstätige mit einer Erwerbstätigkeit in dieser Altersphase die Hauptlast der Familien- und Pflegearbeit leisten (vgl. Abb. 11 u. ANH. III Tab. 2008/2011 C 130).

Im Vergleich zu 18- bis 31-jährigen Frauen in Baden-Württemberg im Jahr 2011 (vgl. Kap. 4.1) fallen die Quoten bei Krankheit oder fehlenden Vollzeitbeschäftigungsangeboten bei teilzeiterwerbstätigen Frauen 2008/2011 niedriger aus. Starke Abweichungen bestanden bei Bildungsmaßnahmen und Familienaufgaben, insbesondere bei den Nichterwerbstätigen.

Bei den 32- bis 45-jährigen Nichterwerbstätigen spielen Familienpflichten 2008 eine noch deutlich größere Rolle als 2011. Damit liegt 2011 deutlich unter den Werten der Erwerbstätigen und der Gesamtgruppe. Bei den 46- bis 59-jährigen Nichterwerbstätigen werden familiäre Gründe vor allem durch gesundheitliche Einschränkungen abgelöst. Eine starke Quotenerhöhung ist bei älteren Frauen, die keine Vollzeittätigkeit gefunden haben, gegenüber den jüngeren Kohorten zu verzeichnen. Aus-, Fort- und Weiterbildungsgründe spielen nahezu keine Rolle mehr. Bei den 32- bis 45-jährigen Erwerbstätigen sind die Quoten bei Familienpflichten gegenüber der Gesamtgruppe erwartungsgemäß erhöht, die Quoten bei Bildungsmaßnahmen und fehlenden Vollzeitangeboten blieben auf ähnlichem Niveau. Gesundheitliche und andere Gründe spielten 2008/2011 eine geringere Rolle als bei der Gesamtgruppe. Bei 46- bis 59-jährigen Erwerbstätigen lagen die Quoten bei Familienpflichten nahezu gleich hoch wie in der Gesamtgruppe. Bei nichterwerbstätigen Frauen lag die Quote 2008 im Vergleich zu erwerbstätigen Frauen mit 56,9% etwas höher, 2011 mit 31,1% allerdings deutlich darunter.

Verglichen mit der Gesamtgruppe liegen die Quoten bei den Erwerbstätigen bei gesundheitlichen Einschränkungen und aufgrund der Ablehnung einer Vollzeiterwerbstätigkeit nahezu gleich hoch, bei Nichterwerbstätigen waren diese gegenüber der Gesamtgruppe und den geringfügig Erwerbstätigen erhöht.

Die Ergebnisse waren trotz schwacher Zusammenhänge signifikant, wobei die jüngste Kohorte die höchste Korrelation mit den genannten Teilzeitgründen aufwies.

2011 legen bei der jüngsten Kohorte der Teilzeiterwerbstätigen ausbildungsbedingte Gründe zu. In den beiden älteren Kohorten nahmen Familienpflichten trotz Erwerbstätigkeit generell zu. Bei den Nichterwerbstätigen mit einer Erwerbstätigkeit nahmen 2011 gesundheitliche oder Arbeitsmarktgründe als Teilzeitarbeitsgrund stark zu, während Teilzeitarbeit aufgrund von Familienpflichten rückläufig wurde.

Qualitative Analyse der Nichterwerbs- und Teilzeiterwerbstätigkeitsgründe

Die Interviews geben den sekundärstatistisch ermittelten Sachverhalt für Nichterwerbstätige und Erwerbstätige mit weniger als 15 Std. Arbeitszeit/Woche faktisch genau wieder. Die große Mehrheit der Frauen unter 32 Jahren priorisierten Studium und Ausbildung, eine Familiengründung erfolgte erst nach Ausbildungs-/Studienabschluss bzw. soll danach erfolgen. Für Frauen ab 32 Jahren standen die Familiengründung und ihre Aufgabenbewältigung im Fokus, der Beruf rückte in den Hintergrund. Frauen ab 46 Jahren befassten sich sehr häufig mit der Frage der Vereinbarkeit einer Erwerbstätigkeit mit den verbliebenen oder neu hinzugekommenen familiären Erfordernissen (vgl. ANH. IV u. elektron. Datenträger: Sozioökonomische Parameter u. Kernaussagen). Zudem wurden auch zahlreiche sozialpolitisch und wirtschaftlich relevante Gründe zum Teil sehr lebhaft thematisiert: Frauen aus der jüngsten Kohorte ohne Kinder wie Frau K. (24 J., Lkr. BB 25.07.2016, Mitschr.) finden den Ausbau aller Betreuungsangebote (Kinder/Jugendliche, Pflegeangebote) zwar gut, wünschen sich aber eine hohe Flexibilität aller Betreuungseinrichtungen, damit sie ggf. möglichst früh wieder in den Beruf zurückkehren können.

➤ **Familien- und Betreuungsmodelle: Drei Viertel der befragten Frauen mit Kindern favorisierten**, bei unterschiedlichen Lebensentwürfen (nicht verheiratet/verheiratet; mit unterschiedlich umfangreicher Aufgabenteilung im Haushalt und bei der Erziehung) **das traditionelle Familienmodell, bei welchem überwiegend die Mutter für Familie und Kindererziehung zuständig ist, können aber i.d.R. auf eine größere Mitwirkung der Väter zählen.** Die Frauen sind der Meinung, dass Kinder in den ersten drei Lebensjahren am besten im häuslichen Umfeld, zu welchem auch Großeltern und Freunde der Familie zählen, erzogen und betreut

werden sollen und damit die Familienbindung zum Wohle des Kindes/der Kinder gestärkt wird. Elterliche Fürsorge verringere zudem häufigere Krankheitszeiten, Frühförderung könne zu Hause bzw. innerhalb der sonstigen Angebote vor Ort stattfinden, eine KiTa oder auch eine Ganztagesesschule sei daher nicht zwingend. **Zudem wird stark kritisiert, dass Kinder in der Kinderkrippe sich anders entwickeln und „funktionieren“ müssen, was der kindlichen Entwicklung schade. Die Elternschaft wird von allen befragten Frauen als Aufgabe mit großer Verantwortung empfunden, sowie als Verpflichtung, dem Kind/den Kindern und der Familie optimale Lebens- und Entfaltungsmöglichkeiten zu garantieren verstanden. In aller Regel wird gemeinsam mit dem Partner über soziale, gesundheitliche und pädagogische Maßnahmen entschieden** wie etwa bei Frau W. (29 J., Lkr. CW, 15.12.2015, Mitschr.) oder Frau Sch. und Frau L. (59 J. und 54 J., beide Lkr. FDS, 28.09.2016, Audio ab 1:06 Min.).

Bei pflegerischen Aufgaben innerhalb der Familie ist eine zusätzliche Berufstätigkeit u.U. ebenfalls nicht mehr möglich. Frau E. (56 J., Lkr. BB, 29.07.2016, Audio ab 0:28/5:50 Min.) hatte beste Karriereaussichten, konnte aber die Mehrfachbelastung gesundheitlich nicht mehr schultern und gab den Beruf zu Gunsten der familiären Belange auf. Sie führte den erheblichen Betreuungsumfang bei geistigen und physischen Einschränkungen älterer Personen vor Augen und thematisierte auch die Pflegekosten bei unzureichender pflegerischer Betreuung in den Einrichtungen.

➤ **Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie** stellt sich für die meisten befragten Frauen als schwierig dar, da **Familienfreundlichkeit, Flexibilität und Verlässlichkeit der Betreuungseinrichtungen nur bedingt vorhanden** sind und nicht in jedem Fall auf Großeltern zurückgegriffen werden kann. In puncto Verlässlichkeit und Fürsorge stellen Großeltern für die Frauen häufig ideale Partner dar, die vor bzw. parallel zur Nutzung anderer Betreuungsangebote angefragt werden. **Von nahezu allen Frauen werden nachdrücklich Qualitätssicherungsmaßnahmen in den Einrichtungen gefordert.** Für Frau M. (31 J., Lkr. Tü, 05.08.2015 Mitschr.) ist bspw. das „Gute Gewissen“ sehr wichtig, Frau B. (46 J., Lkr. CW, 03.08.15, Audio n. 51:40 Min.) hätte „ein schlechtes Gewissen, wenn ich wüsste, dass mein... (Kind) dann ab 13.20 Uhr allein zu Hause wäre. (...) Es wäre gut, wenn eine Ganztagesesschule oder wenigstens eine Betreuung bis 16.00 Uhr da wäre.“ Für Frau W. (29 J., Lkr. CW, 15.12.2015 Mitschr.) ist das

richtige Alter für einen Kindergarten etwa Mitte des dritten Lebensjahres, sie empfindet die Anpassung an die Zeiten der KiTa bzw. des Arbeitgebers als nicht kindgerecht und lehnt auch eine sehr frühzeitige Trennung von der Mutter ab. Zudem seien die Kinder häufiger krank, was sie bei einem Kind einer Ärztin beobachten könne, deren Kind die KiTa besucht. Andererseits sei ja verständlich, dass eine Frau mit so einer guten Ausbildung auch im Beruf stehen wolle. Ihrer Ansicht nach verpasst man als Eltern zu viel, und - ihre Mutter war ab diesem Zeitpunkt auch Hausfrau. Frau H. (34 J., Lkr. BB, 27.05.2016, Audio ab 8:00 Min.) berichtete, dass die Kinderbetreuung konstant durch die Großeltern erfolgte, was nur deshalb möglich war, weil diese nicht mehr berufstätig waren bzw. ebenfalls auf Geringfügigkeitsbasis arbeiteten.

➤ **Weitere Hinderungsgründe** für eine berufliche Tätigkeit sind der geforderte **Arbeitszeitumfang und die geforderte zeitliche Flexibilität, hohe Betreuungskosten, ein zu niedriges Lohnniveau, Mitarbeit im Betrieb des Partners und der ausbleibende spürbare ökonomische Gewinn.** Konkrete Aussagen zu Finanzfragen wurden allerdings gerne umgangen. Äußerungen, die die allgemeine Problematik widerspiegeln, waren aber bspw. wie folgt:

Frau L. (54 J., Lkr. CW, 03.08.15, Audio n. 41:22 Min.):“Wir brauchen ein zweites Auto (...), egal, was wir machen.“ Womit bei Selbstversorgern nicht nur die Distanzüberwindung zu einem etwaigen Arbeitsplatz gemeint war, sondern auch die Versorgungsproblematik eines größeren Haushaltes, wie bspw. Frau P. (52 J., Lkr. CW, Audio 03.08.15 ab 40:18 Min) schildert: “Wenn ich das bei meiner Schwägerin seh`, die ist Anästhesistin, (...), die hat eine dreizehnjährige Tochter, da muss sie gucken, dass sie in Betreuung sein kann (...), dann braucht sie eine Putzhilfe, weil sie es nicht mehr schafft, (...), die ist auch voll beschäftigt, das zu organisieren, wenn sie nicht da ist (...). Einkaufen ist hier auch nicht so, da hat`s ja kaum Läden und die Kinder müssen zum Sport irgendwie oder man hat auch mal Arzttermine.“ Frau B. (46 J., Lkr. CW, Audio 03.08.15 n. 47:00 Min):“Ich seh`s jetzt bei meiner Schwägerin, die hat wieder angefangen zu arbeiten. Die Kleine geht in die KiTa und die hat jetzt im Sommer drei Wochen zu. Die kann keinen Urlaub nehmen, weil sie ja erst angefangen hat. Ihr Mann kann auch keine drei Wochen Urlaub nehmen, im Endeffekt fällt das wieder auf die Großeltern zurück. (...) Eigentlich ist das nicht in Ordnung, es muss da irgendwie eine Lösung geben.“

Für Frau H. (34 J., Lkr. BB, Audio 27.05.2016 ab 30:34 Min.) ist die Vereinbarkeit ebenfalls erst dann gegeben, wenn die Betreuung stimmt, man die Kinder evtl. sogar mit an den Arbeitsplatz nehmen kann und dieser in der Nähe des Familiensitzes liegt. Nicht oder nur schwer vereinbar sind Familie und Beruf „wenn man sonst niemand hat“ oder der Arbeitsplatz auch zu weit entfernt liegt. Für Frau W. (27 J., Lkr. BB, 15.01.16, Audio ab 3:10 Min.) würde sich zukünftig eher Telearbeit anbieten:“(…), ja, auf jeden Fall, würd` sich auf jeden Fall eher lohnen als halbtags. (...) Ich muss halt immer nach Stuttgart fahren, das ist ja ein Stück“. Junge Frauen, wie Frau M. (31 J., Lkr. Tü, 05.08.2015 Mitschr.), mit anderen Lebensentwürfen sagen: „Das nach wie vor bestehende trad. Rollenverständnis ist hinderlich. Der Platz für verschiedene Lebensentwürfe muss da sein“. Ihrer Ansicht nach bleibt derzeit nur die Wahl, sich für den Beruf oder für Kinder zu entscheiden“, zumal ein früherer Partner eine traditionelle Rollenverteilung präferiert und als Betreuer für sein Kind nur selten in Erscheinung tritt.

Andererseits bestehen Lebensentwürfe, bei denen eine enge Eltern-Kind-Beziehung und engere familiäre Bande gewünscht werden und einer der Eltern deshalb Haushalt und Kinder managt bzw. eine Art „Eltern-Sharing-Modell“ favorisiert wird. Hier sind KiTas und andere Betreuungseinrichtungen nur selten erwünscht, da dies zum einen unsinnige Kreisläufe schafft, wenn die Arbeit doch selbst am besten erledigt werden könne und andererseits hätten die Eltern, nach Ansicht von Frau H. (28 J., Lkr. Tü, 07.10.2015, Audio ab 18:23 Min.), vor allem bei einer Reduktion der Arbeitszeiten von beiden Elternteilen mehr von ihren Kindern. Zur Kindertagesbetreuung von unter Dreijährigen sagt sie: “Die ersten drei Jahre, da sind die noch so klein, dass ich das einfach nicht will. Die KiTa kann ganz viel bieten, das seh` ich auch total positiv, auf der anderen Seite seh` ich, ich gehe mit d... (Kind) einmal in der Woche in eine Krabbelgruppe, aber es reicht einfach nach eineinhalb Stunden. Ich find`s einfach gut, wenn die Kinder zu Hause sind bis drei.“ Auch Frau W. (27 J., Lkr. BB 15.01.16, Audio ab 13:45 Min.) nutzt keine Kindertagesstätte: “Diese KiTas kommen für mich nicht in Frage. Ich bin ja eh daheim und (...) ich hab` mich ja für`s Kind entschieden.“ Frau G. (39 J., Lkr. BB, 19.07.2016, Audio ab 9:30 Min.) wird die Vollzeitstelle nach Ablauf der Elternzeit für das dritte Kind mit großer Wahrscheinlichkeit nicht wieder in Anspruch nehmen. Sie sagt: “Da wir uns das finanziell leisten können, sag`ich`mal, dass ich wenig arbeite, wäre für mich ideal wirklich`ne kleine Stelle. Und da, das ist der Knackpunkt des Ganzen, das will

natürlich keiner. Die (Anm. d. Autorin: gemeint sind Arbeitgeber) wollen natürlich schon alle mindestens 50%“. Sie berichtet (Audio ab 30:05 Min.): „Ich` bring die Kinder meistens erst gegen halb Neun, Neun in den Kindergarten und das tut denen schon auch gut, das muss ich schon auch sagen, dass sie morgens in hier in Ruhe frühstücken (...). Also ich seh` viele Kinder, die kommen ohne Frühstück in den Kindergarten und frühstücken dann erst dort.“ Neben der Betreuung im Kindergarten würden als Betreuer noch die Großeltern eine Frage kommen, dies scheidet aufgrund der räumlichen Distanz aber aus. Eine andere Form der privaten Betreuung ist nicht beabsichtigt. (Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist für Frau G. dann am ehesten gewährleistet, wenn die Arbeitszeit deutlich unter 50% einer Vollzeitbeschäftigung liegt, der Arbeitsplatz wohnortnah und eine flexible Einteilung der Arbeitstage möglich ist. Die berufliche Rückkehr sollte im Laufe der Grundschulzeit, spätestens etwa zum 16. Lebensjahr des jüngsten Kindes erfolgen (Frau G., 39 J., Lkr. BB, 19.07.2016, Audio ab 52:03 Min./54:40 Min.). Frau S. (57 J., Lkr. BB, 03.06.2016, Mitschr.) berichtet, dass sie gerne Hausfrau war, da die Begleitung der Kinder „extrem wichtig“ sei und diese in einem solchen Umfeld behütet aufwachsen würden. Ein Studium ging in die Brüche, da das „Nebenher-Kind und Studium nicht auszuhalten“ war. Explizit gegen eine Betreuung in den Kindertagesstätten und gegen eine Vollzeitbetreuung in Kindergärten sprachen sich vor allem (sozial-) pädagogisch geschulte Frauen aus. Aus den Aussagen lässt sich zusammengefasst konstatieren, dass für das Kindeswohl verlässliche Erzieher respektive Eltern erforderlich sind und ein Aufwachsen in einem behüteten Umfeld mit ständigen Bezugspersonen für eine günstige persönliche Entwicklung wesentlich ist. Dies können Betreuungseinrichtungen auch nicht unter noch so günstigsten Umständen ersetzen. Im Gegensatz dazu sind Kinder aus besonderen sozialen Verhältnissen (Alleinerziehende, finanziell schwach gestellte Elternhäuser, Kinder mit erhöhtem Betreuungsbedarf bspw. durch eine Behinderung) auf eine optimale Betreuung im Hort, als der besseren Option für ein Betreuungsmodell, angewiesen (vgl. Frau R., 39 J., Lkr BB, 28.07.2016, Audio ab 37:50 Min; Frau Sch. (59 J.) und Frau L. (54 J.) beide Lkr. FDS, Audio ab 1:03 Min.).

➤ **Wiedereinstiegsprobleme vereiteln eine Berufstätigkeit:** Frau S. (57 J., Lkr. BB, 03.06.2016, Mitschr.) wäre gerne schon vor Jahren wieder berufstätig gewesen, aber ein Versuch nach Einschulung des jüngsten Kindes blieb aufgrund zahlreicher Schwierigkeiten erfolglos. Während der Krise 2008/2009 erfolgte in Einzelfällen die

Kündigung des Arbeitsplatzes. Der Wiedereinstieg für einst sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigte ist in manchen Branchen bereits nach 5 Jahren und trotz langjähriger Berufserfahrung extrem schwierig (Frau B., 46 J., Lkr. CW, Audio 03.08.2015 ab 38:33 Min.). In anderen Branchen, so etwa in der häufig angetroffenen Gesundheitsbranche, sind die Wiedereinstiegsbedingungen dagegen sehr gut, da der Bedarf hoch ist. Hier gab und gibt es andere Hinderungsgründe, die eine Nichterwerbstätigkeit induziert haben. Ebenfalls sehr gut sind die Wiedereinstiegschancen in der Branche Erziehung/Bildung, wobei trotz grundsätzlich nicht zu üppiger Entlohnung nach dem Tarifvertrag des Öffentlichen Dienstes (TVÖD) mit zunehmenden Alter eine Einstufung unter dem Niveau der Ausbildung angeboten werden kann und damit niedrigere Löhne bezahlt werden müssen (vgl. Frau R., 39 J., Lkr BB, 28.07.2016, Audio ab 37:50 Min; Frau Sch. (59 J.) und Frau L. (54 J.) beide Lkr. FDS 28.09.2016, Audio ab 45:00 Min.).

➤ **Die räumliche Distanz** zu einem potenziellen Arbeitsplatz stellt für die meisten Frauen in ländlich geprägten Gemeinden bspw. des Landkreises Freudenstadt und des Landkreises Calw ein **erhebliches zeitliches und ökonomisches Problem** dar. Das voraussichtlich erzielte Einkommen einer Teilzeitkraft würde nahezu vollständig für Reisekosten verwendet werden müssen, weshalb von entfernt gelegenen Angeboten i.d.R. abgesehen wird.

Sieht man von einer Interviewpartnerin mit Migrationshintergrund, die schon einige Jahrzehnte in Baden-Württemberg wohnt, ab, konnten für die Interviews leider keine Frauen mit ausschließlich ausländischer Staatsangehörigkeit gewonnen werden. Hier muss auf die Analyseergebnisse der beiden Mikrozensus verwiesen werden.

4.3.3 Staatsangehörigkeit 2008/2011

Auch in der Untersuchungsgruppe ist die deutsche Staatsangehörigkeit die Regel. Erwerbstätige und Nichterwerbstätige erreichen rund 80% (Vergleich Baden-Württemberg Frauen rund 85%). Dafür liegen die Gesamtquoten der Untersuchungsgruppe an erwerbs- und nichterwerbstätigen Frauen mit rein ausländischer Staatsbürgerschaft um 5,8% (2008) bzw. um 6,6% (2011) höher als bei der Frauengruppe Baden-Württemberg (vgl. Tab. 9 und ANHANG III Tab. 2008/2011 B 368 und C 368).

In der Untersuchungsgruppe 2008/2011 hatte etwa jede siebte erwerbstätige und knapp jede vierte nichterwerbstätige Frau ausschließlich eine ausländische Staatsangehörigkeit, wobei die Quoten 2011 leicht anstiegen (vgl. ANHANG III Tab. 2008/2011 B 368 und 2008/2011 C 368).

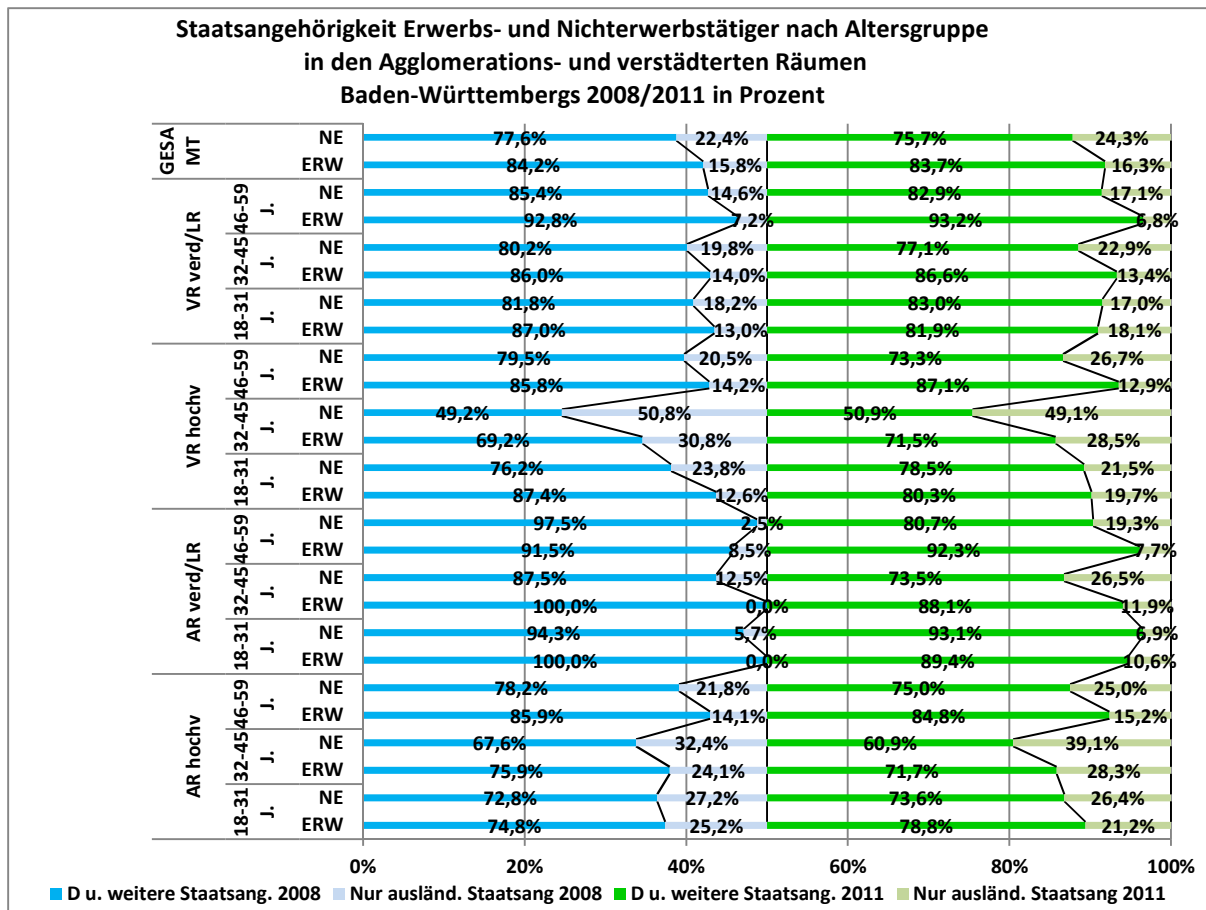
Des Weiteren zeigten sich erwartungsgemäß räumlich und nach Altersgruppen unterschiedliche Verteilungsmuster. **Frauen mit deutscher und ggf. einer weiteren Staatsangehörigkeit erreichten höchste Quoten in verdichteten Räumen mit ländlichen Kreisen. Frauen mit ausländischer Staatsbürgerschaft sind mit höchsten Quoten in hochverdichteten Räumen vertreten.**

Staatsangehörigkeit Frauen mit Erwerbstätigkeit in Baden-Württemberg und Untersuchungsgruppe 2008/2011		
Erwerbstätige und beschäftigte Nichterwerbstätige in Baden-Württemberg	2008	2011
ERW: Deutsche u. weitere Staatsangehörigkeit gesamt	68,3%	68,9%
ERW: Nur ausländische Staatsangehörigkeit gesamt	9,3%	9,6%
NE: Deutsche u. weitere Staatsangehörigkeit gesamt	17,4%	16,3%
NE: Nur ausländische Staatsangehörigkeit gesamt	5,0%	5,2%
Σ	100,0%	100,0%
Untersuchungsgruppe: Erwerbstätige und Nichterwerbstätige mit einer Arbeitszeit unter 15 Std./Wo. sowie ausschließlich Nichterwerbstätige		
	2008	2011
ERW: Deutsche u. weitere Staatsangehörigkeit gesamt	29,7%	29,9%
ERW: Nur ausländische Staatsangehörigkeit gesamt	5,6%	5,8%
NE: Deutsche u. weitere Staatsangehörigkeit gesamt	50,2%	48,7%
NE: Nur ausländische Staatsangehörigkeit gesamt	14,5%	15,6%
Σ	100,0%	100,0%

Tab. 9: Staatsangehörigkeit Frauen mit Erwerbstätigkeit in Baden-Württemberg und Untersuchungsgruppe 2008/2011.
Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, MZ 2008/2011, eigene Berechnungen.

Bei Frauen mit ausländischer Staatsangehörigkeit liegen die Quoten Nichterwerbstätiger über jenen der Erwerbstätigen mit ausländischer Staatsangehörigkeit.

Bei den Quotenverteilung nach Altersgruppen (Abb. 12) erreichten überwiegend die 18- bis 45-jährigen erwerbs- und nichterwerbstätigen Frauen die höchsten Werte. Erwerbstätige der Kohorte hatten 2011 in fast allen Räumen einen deutlichen Quotenanstieg zu verzeichnen. Parallel dazu wurden die Quoten 18- bis 31-jähriger Nichterwerbstätiger in fast allen Räumen rückläufig, während sie bei den 32- bis 45-Jährigen in fast allen Räumen anstiegen. Bei den 46- bis 59-jährigen Erwerbstätigen erfolgte der Quotenanstieg nur im hochverdichteten Agglomerationsraum, Nichterwerbstätige legten in allen Räumen teilweise kräftig zu.



Fallzahl	Fallzahl querschnittgew.:		Phi	KorrelationSpearman	p	
ungewichtet	2008: 1 077 758	AR hochv.	0,061	0,061	0,000	
2008: 8491	Gült. Fälle 100%	AR verd/LR	0,109	0,109	0,000	
		VR hochv.	0,100	0,100	0,000	
		VR verd/LR	0,080	0,080	0,000	
		Unters.gruppe ges.: Phi 0,079, Korr. Spearman 0,079				0,000
Fallzahl	Fallz. querschnittgew.:	AR hochv.	0,081	0,081	0,000	
ungewichtet	2011: 1 045 655	AR verd/LR	0,110	0,110	0,000	
2011: 8571	Gült. Fälle 100%	VR hochv.	0,097	0,097	0,000	
		VR verd/LR	0,091	0,091	0,000	
		Unters.gruppe ges.: Phi 0,094, Korr. Spearman 0,094				0,000
Legende:		Hochverdichteter Agglomerationsraum „AR hochv“				
		Verdichteter Agglomerationsraum ländlichen Kreisen mit „AR verd/LR“				
		Hochverdichtete verdichtete Räume „VR hochv“				
		Verdichtete u. ländl. Räume der verdichteten Räume „VR verd/LR“				
		ERW = Erwerbstätig NE = Nichterwerbstätig				

Abb. 12: Staatsangehörigkeit Erwerbs- und Nichterwerbstätiger nach Altersgruppen in Agglomerations- und verdichteten Räumen Baden-Württembergs 2008/2011 in Prozent.
Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, MZ 2008/2011, eigene Berechnungen.

Bei 18- bis 45-jährigen Erwerbstätigen mit ausländischer Staatsbürgerschaft kann eine bessere Arbeitsmarktintegration angenommen werden, was für die älteste Kohorte nicht mehr gilt, da hier ein Anstieg bei den Nichterwerbstätigen zu verzeichnen war. Im Gegensatz zu den Frauen mit ausländischer Staatsbürgerschaft liegen die Quoten der erwerbstätigen Frauen mit deutscher Staatsangehörigkeit sehr häufig über jenen der Nichterwerbstätigen.

Bei den Quotenverteilung nach Altersgruppen erreichten die 18- bis 31-jährigen und 45- bis 59-jährigen erwerbs- und nichterwerbstätigen Frauen i.d.R. die höchsten Werte. Bei den 18- bis 31-jährigen Erwerbstätigen konnte 2011 im hochverdichteten Agglomerationsraum, bei 32- bis 45-Jährigen im verstäderten Raum und bei den 46- bis 59-Jährigen in fast allen Räumen ein leichter Quotenzuwachs registriert werden. **Parallel dazu stiegen 2011 nahezu ausschließlich die Quoten der 18- bis 31-jährigen Nichterwerbstätigen in fast allen Räumen an, was den verlängerten Ausbildungszeiten zuzuschreiben sein dürfte, wohingegen sie bei den übrigen Kohorten rückläufig wurden. Bei deutschen Frauen ist die Nichterwerbstätigkeit und das Ausmaß der geringfügigen Beschäftigung insbesondere bei der mittleren Kohorte weiter rückläufig.** Diese Entwicklungen speisten sich vor allem aus dem Wechsel in eine sozialversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit, wie die gestiegenen Quoten an sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen zeigten (vgl. Kap. 4.2). Die Ergebnisse sind trotz eher schwacher Zusammenhangsmaße signifikant und lassen auf weitere Einflussfaktoren schließen. Großen Einfluss auf die Erwerbstätigkeit bei Frauen deutscher wie ausländischer Nationalität dürften die Wirtschaftskrise, die Zuverdienerinnen aus der Stillen Reserve lockte, und der mittlerweile eingetretene Fachkräftemangel gehabt haben. Der höhere Anteil älterer, nichterwerbstätiger ausländischer Frauen dürfte dem Familiennachzug und den kulturellen Prägungen des Herkunftslandes geschuldet sein. Auch die Frage der Arbeitserlaubnis und Kommunikationsschwierigkeiten bei den Erhebungen dürften Auswirkungen auf die Angaben gehabt haben.

4.3.4 Haushalt, Familie, Einkommenssituation 2008/2011

Bei Nichterwerbstätigen wie Erwerbstätigen mit Arbeitszeiten von weniger als 15 Std./Woche wird davon ausgegangen, dass es einen Haupteinkommensbezieher im Haushalt gibt, der den Hauptanteil am Gesamteinkommen beisteuert und sich in einer relativ gesicherten beruflichen Position befindet.

Die Daten nach Erwerbsstatus bestätigen dies mit hochsignifikanten Ergebnissen, die Gesamtdurchschnittsquoten 2008/2011 liegen bei rund 80%, wobei nichterwerbstätige Frauen deutlich häufiger einen nichterwerbstätigen Partner als Haupteinkommensbezieher hatten als erwerbstätige Frauen.

Erwerbsstatus der Haupteinkommensbezieher im Haushalt 2008/2011 in Prozent				
Untergruppe	Haupteink. ERW 2008	Haupteink. NE 2008	Haupteink. ERW 2011	Haupteink. NE 2011
ERW 18-31 J.	97,0%	3,0%	97,1%	2,9%
NE 18-31 J.	75,0%	25,0%	70,5%	29,5%
ERW 32-45J.	99,1%	,9%	98,5%	1,5%
NE 32-45J.	86,0%	14,0%	83,5%	16,5%
ERW 46-59 J.	89,3%	10,7%	93,5%	6,5%
NE 46-59 J.	62,0%	38,0%	65,1%	34,9%
ERW gesamt	95,5%	4,5%	96,4%	3,6%
NE gesamt	74,2%	25,8%	72,4%	27,6%
Gesamt	81,7%	18,3%	81,0%	19,0%

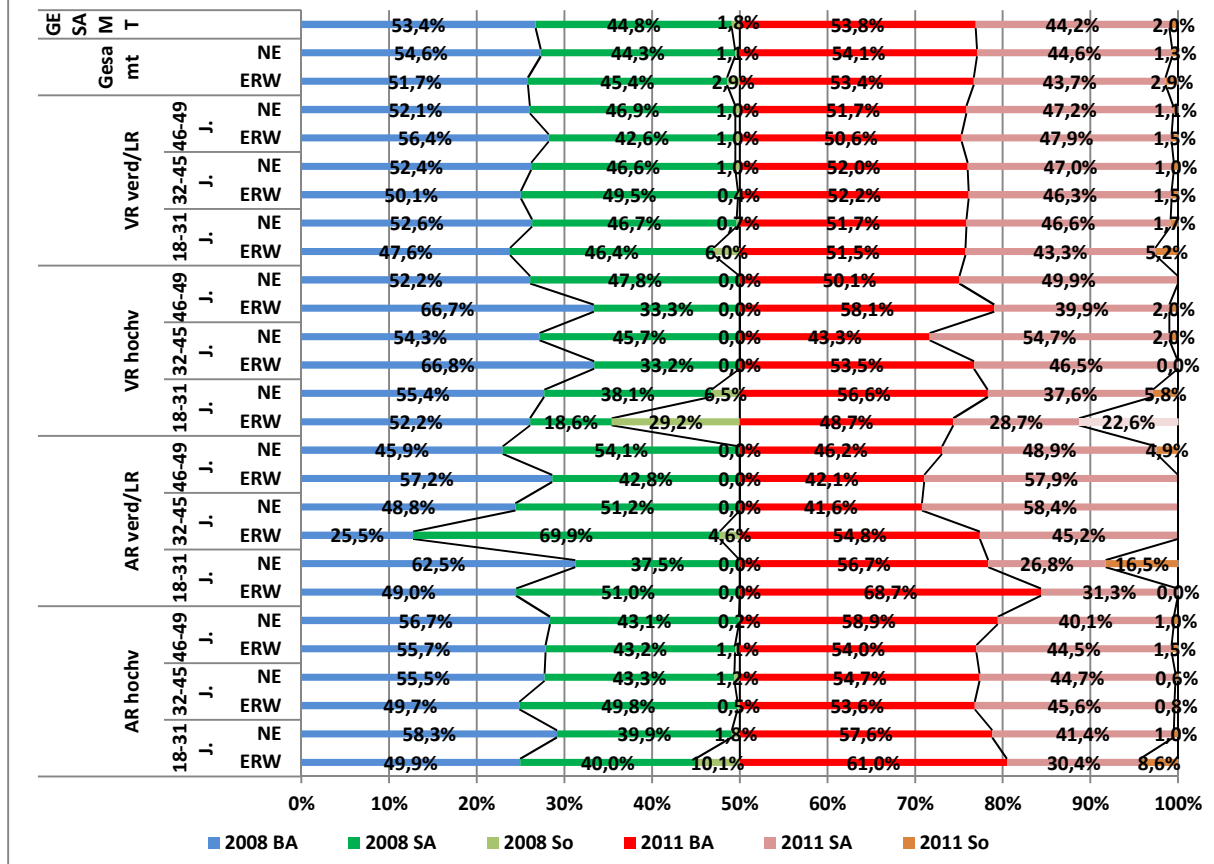
Tab. 10: Erwerbsstatus der Haupteinkommensbezieher im Haushalt 2008/2011 in Prozent.
Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, MZ 2008/2011, eigene Berechnungen.

2011 stiegen die Quoten der nichterwerbstätigen Haupteinkommensbezieher bei den 18- bis 45-Jährigen leicht an, während sie bei der ältesten Kohorte fielen. Hier dürften sich auch die Auswirkungen der Wirtschaftskrise und des Fachkräftemangels etwa in Form von Weiterbildungsmaßnahmen und bei der Einstellung älterer Mitarbeiter zeigen (vgl. ANH. III Tab. 2008/2011 C 736. Fallzahl 2008 ungew. 8458, Gült. Fälle gew. 1 074 038 (99,7%) v. 1 077 758. Fallzahl 2011 ungew. 8491, Gült. Fälle gew. 1 035 767 (99,1%) v. 1 045 655. Phi 0,264 (2008)/0,293 (2011); Korrel. n. Spearman 0,297 (2008)/0,293 (2011). Vgl. Tab. 10; ANH. III Tab. 2008/2011 C 736).

Die Haupteinkommensbezieher sind am häufigsten Beamte und Angestellte, gefolgt von Selbständigen oder Arbeitnehmern (Anm. d. Verf.: inkl. mithelf. Fam.angehörige, die prozentual kaum ins Gewicht fallen). Sonstige berufliche Stellungen spielen eine untergeordnete Rolle, höhere Quoten werden 2008/2011 vorwiegend im hochverdichteten Raum bei der jüngsten Kohorte erreicht.

Bei nichterwerbstätigen Frauen 2008/2011 sind die Haupteinkommensbezieher häufiger als bei erwerbstätigen Frauen Beamte und Angestellte. Selbständige und Arbeitnehmer erzielen niedrigere Quoten. Erwerbstätige weisen 2008 mit 45,4% eine etwas höhere, 2011 mit 43,7% eine niedrigere Quote an Selbständigen und Arbeitnehmern als Haupteinkommensbezieher auf als Nichterwerbstätige. **Haupteinkommensbezieher mit anderem Erwerbsstatus sind bei Erwerbstätigen insgesamt häufiger anzutreffen als bei Nichterwerbstätigen.**

Beruflicher Status des Haupteinkommensbeziehers bei erwerbs- und nichterwerbstätigen Frauen nach Altersgruppen in Agglomerations- und verstädterten Räumen Baden-Württembergs 2008/2011 in Prozent



Fallzahl	Fallz.	Cramers V	Korrelation Spearman	p
ungewichtet	querschnittsgew.	AR hochverdichtet 0,085	0,020	0,000
2008: 6882	2008: 1 077 758	AR verdichtet inkl. LR 0,196	0,121	0,000
	Gültige Fälle 872 979 (81,0%)	VR hochverdichtet 0,215	-0,194	0,000
		VR verdichtet inkl. LR 0,039	-0,004	0,005
2011: 6861	2011: 1 045 655	AR hochverdichtet 0,085	-0,024	0,000
	Gültige Fälle 837 456 (80,1%)	AR verdichtet inkl. LR 0,192	0,061	0,000
		VR hochverdichtet 0,135	-0,107	0,000
		VR verdichtet inkl. LR 0,033	-0,011	0,000

Legende: BA = Beamte, Angestellte; SA = Selbständige, Arbeitnehmer, mithelfende Familienangehörige; So = Sonstige Haupteinkommensbezieher.
 *Sonstige Haupteinkommensbezieher: Kaufmann./gewerbliche Auszubildende, Zivil-/Wehrdienstleistende, Soldaten, Schüler u. Studenten mit kleinem Job, Personen im Ruhestand

Abb. 13: Beruflicher Status des Haupteinkommensbeziehers bei erwerbs- und nichterwerbstätigen Frauen nach Altersgruppen in Agglomerations- und verstädterten Räumen Baden-Württembergs 2008/2011 in Prozent.
 Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, MZ 2008/2011, eigene Berechnungen.

18- bis 45-jährige erwerbstätige Frauen mit Haupteinkommensbeziehern im Beamten- oder Angestelltenstatus erreichten 2008 höchste Quoten im hochverdichteten verstädterten Raum, 2011 im verdichteteten Agglomerationsraum mit ländlichen Kreisen. Nichterwerbstätige erreichten 2008 höchste Quoten im Agglomerationsraum, 2011 im Agglomerationsraum und hochverdichteten

verstäderten Raum. Bei 46- bis 59-jährigen Erwerbstätigen liegen die höchsten Quoten 2008/2011 im hochverdichteten verstäderten Raum, bei den Nichterwerbstätigen im hochverdichteten Agglomerationsraum.

Bei 18- bis 31-jährigen erwerbstätige Frauen mit Haupteinkommensbeziehern, die selbständig oder Arbeitnehmer sind, lagen die höchsten Quoten 2008/2011 im verdichteten verstäderten Raum mit ländlichen Kreisen, bei den Nichterwerbstätigen im verdichteten Agglomerationsraum mit ländlichen Kreisen. 32- bis 45-jährige Erwerbstätige erreichten 2008/2011 höchste Quoten in verdichteten Räumen, Nichterwerbstätige im verdichteten Agglomerationsraum mit ländlichen Kreisen.

46- bis 59-jährige Erwerbstätige erreichten höchste Quoten im Agglomerationsraum, 2011 in verdichteten Räumen mit ländlichen Kreisen und Nichterwerbstätige 2008/2011 im verdichteten Agglomerationsraum mit ländlichen Kreisen sowie im hochverdichteten verstäderten Raum (Abb. 13 u. ANH. III Tab. 2008/2011 C 740).

Die Daten zeigen, dass der berufliche Status des Partners Einfluss auf Erwerbs- und Nichterwerbstätigkeit und den Wohnort bei Frauen haben kann.

Die Ergebnisse sind trotz sehr schwacher Korrelationen signifikant und sprechen für weitere Einflussfaktoren. So dürften geringfügig erwerbstätige Frauen mit Familie als Zuverdienerinnen im Sinne der Additional-Workers-These oder als versteckt Arbeitslose agieren, um den Lebensstandard des Haushaltes zu heben. Andere dürften, bedingt durch den Status des Partners als Beamter oder Angestellter und dessen besseren Verdienstmöglichkeiten, vor allem in hochverdichteten Räumen auf eine Erwerbstätigkeit nicht zwingend angewiesen sein.

Haushaltsnettoeinkommen 2008/2011

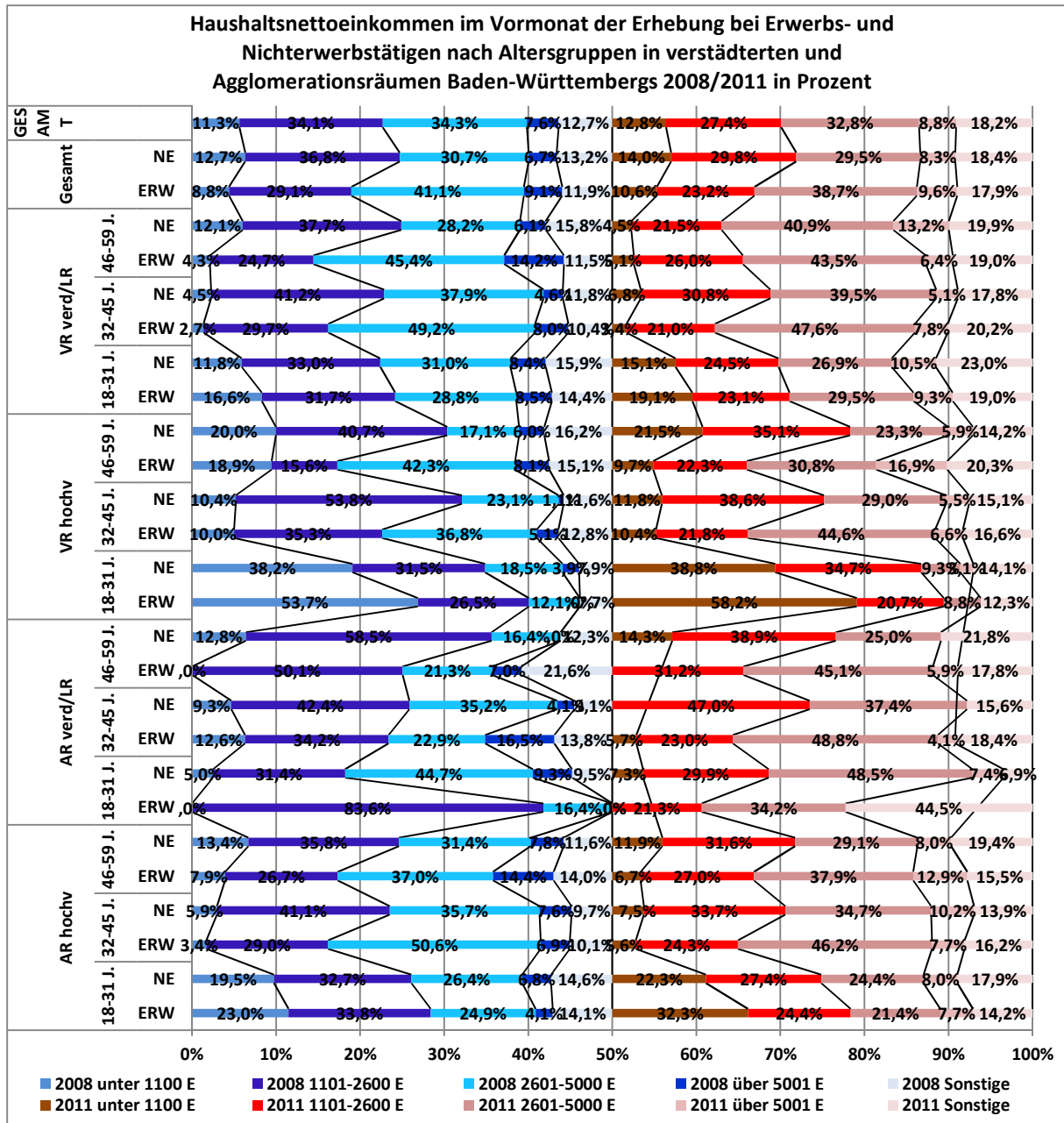
Das Haushaltsnettoeinkommen im letzten Monat bezieht sich auf das gesamte Nettoeinkommen des befragten Haushaltes. Selbstständige Haupterwerbslandwirte müssen keine Angaben zum Einkommen machen. Diese kleine Gruppe mit weniger als 2% pro Raumkategorie und Altersgruppe wurde mit den hohen Quoten fehlender Antworten in der Kategorie „Sonstige“ zusammengefasst. Zu beachten ist hier ferner, dass Fragen nach Einkommen/Einkünften zu den sensiblen Fragen zählen, und auch bei amtlichen Umfragen mit einer hohen Zahl an Antwortausfällen (2008 15,6%, 2011 17,7%) und falschen Antworten gerechnet werden muss.

Nicht berücksichtigt wurde die Zahl der Haushaltsmitglieder bzw. das Pro-Kopf-Einkommen des Haushaltes, da junge Erwachsene und Frauen dieser

Erwerbskategorien außerhalb des Haushalts i.d.R. keine großen Einkünfte erzielen. Dies wäre eher von älteren erwachsenen Personen im Haushalt zu erwarten, wobei Großhaushalte selten geworden sind. **Insgesamt wird bei der Untersuchungsgruppe der Hauptteil des Haushaltsnettoeinkommens vom Haupteinkommensbezieher erwirtschaftet.**

Im letzten Monat vor der Befragung verfügte rund ein Drittel der Haushalte über 2601-5000€. Zwischen 1101-2600€ verfügten 2008 34,1% und 2011 27,4%. Unter 1100 Euro lagen 2008 11,3% und 2011 12,8% und über 5000€ lagen 2008 7,6% und 2011 8,8% der Haushaltsnettoeinkommen. **Dabei lag das Haushaltsnettoeinkommen bei nichterwerbstätigen Frauen im Gegensatz zu erwerbstätigen Frauen häufiger in den beiden unteren Einkommensgruppen.**

18- bis 31-Jährige weisen die höchsten Quoten bei Einkommen unter 1100€ auf. 32- bis 45-Jährige liegen mit höchsten Quoten bei Einkommen zwischen 2601-5000€. 46- bis 59-Jährige liegen in den Einkommensgruppen 1101-2600€ und über 5000€ gleich zweimal an erster Stelle. Auffallend sind die hohen Quoten an Einkommen unter 1100€ in den hochverdichteten verstädterten Räumen. Einkommen von 1101-2600€ wurden am häufigsten im verdichteten Agglomerationsraum mit ländlichen Kreisen erzielt. **Haushaltsnettoeinkommen von 2601-5000€ erreichten in verdichteten Räumen höchste Quoten.** Bei Erwerbstätigen lagen die höchsten Quoten überwiegend im verdichteten Agglomerationsraum mit ländlichen Kreisen, bei Nichterwerbstätigen im verdichteten verstädterten Raum mit ländlichen Kreisen. **Haushalte mit Nettoeinkommen über 5000€ waren im hochverdichteten Agglomerationsraum und im verdichteten verstädterten Raum mit ländlichen Kreisen mit den höchsten Quoten vertreten.** Aufgrund der Zentralität von Oberzentren und der Vielzahl an Stammsitzen global agierender Firmen im Agglomerationsraum ist davon auszugehen, dass Einkommen über 5000€ in hochverdichteten Räumen am häufigsten sind. Der hochverdichtete Agglomerationsraum liegt jedoch auf Platz zwei. Platz eins nimmt der verdichtete verstädterte Raum mit ländlichen Kreisen ein. In hochverdichteten Räumen finden sich andererseits höchste Quoten an niedrigsten Haushaltsnettoeinkommen, nach Alters- und Erwerbsgruppen mit Schwerpunkt im hochverdichteten verstädterten Raum. **In hochverdichteten Räumen bestehen somit die größten Einkommensgefälle.**



Fallzahl	Fallzahl	Cramers V	Korrelation n. Pearson	p
ungewichtet	querschnittsgew.	AR hochverdichtet 0,102	-0,076	0,000
2008: 8460	2008: 1 077 757	AR verdichtet inkl. LR 0,173	-0,046	0,000
	Gült. Fälle 1 074 340	VR hochverdichtet 0,120	-0,030	0,000
	(99,7%)	VR verdichtet inkl. LR 0,153	-0,086	0,000
		Untersuch.gruppe ges.: Cr. V 0,128, Korr. Pearson -0,063		0,000
2011: 7622	2011: 1 045 655	AR hochverdichtet 0,085	-0,010	0,000
	Gültige Fälle 930 484	AR verdichtet inkl. LR 0,234	-0,166	0,000
	(89,0%)	VR hochverdichtet 0,187	-0,072	0,000
		VR verdichtet inkl. LR 0,127	-0,048	0,000
		Untersuch.gruppe ges.: Cr. V 0,111, Korr. Pearson -0,052		0,000

*Sonstige: Haupterwerbslandwirte ohne Angaben zum Einkommen; Personen o. Angabe von Einkünften (Mehrzahl d. Fälle)

Abb. 14: Haushaltsnettoeinkommen im Vormonat der Erhebung bei Erwerbs- und Nichterwerbstätigen nach Altersgruppen in verstärkten und Agglomerationsräumen in Baden-Württemberg 2008/2011 in Prozent.
Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, MZ 2008/2011, eigene Berechnungen.

Haushaltsnettoeinkommen von 2601-5000€ finden sich bei Erwerbstätigen mit den höchsten Quoten überwiegend im verdichteten Agglomerationsraum mit ländlichen Kreisen, bei Nichterwerbstätigen überwiegend in verdichteten verstäderten Räumen mit ländlichen Kreisen.

Haushaltsnettoeinkommen zwischen 1101-2600€ waren bei 18- bis 31-Jährigen mit höchsten Quoten im verdichteten bzw. in hochverdichteten Räumen vertreten. 32- bis 45-Jährige erreichten höchste Quoten im hochverdichteten verstäderten Raum bzw. im Agglomerationsraum, 46- bis 59-Jährige im Agglomerationsraum (vgl. Abb. 14 und ANH. III Tab. 2008/2011 C 437).

Trotz schwacher Korrelationen sind die Ergebnisse signifikant und weisen darauf hin, dass weitere Parameter für die Entwicklung maßgebend sind. **Insgesamt sind vor allem Haushaltsnettoeinkommen zwischen 1101-5000€ geschrumpft, während die Quoten bei den niedrigsten und höchsten Haushaltsnettoeinkommen gestiegen sind. Hier zeigt sich eine wachsende ökonomische Kluft bei der Untersuchungsgruppe, welche auch eine Folge der Wirtschaftskrise sein dürfte.**

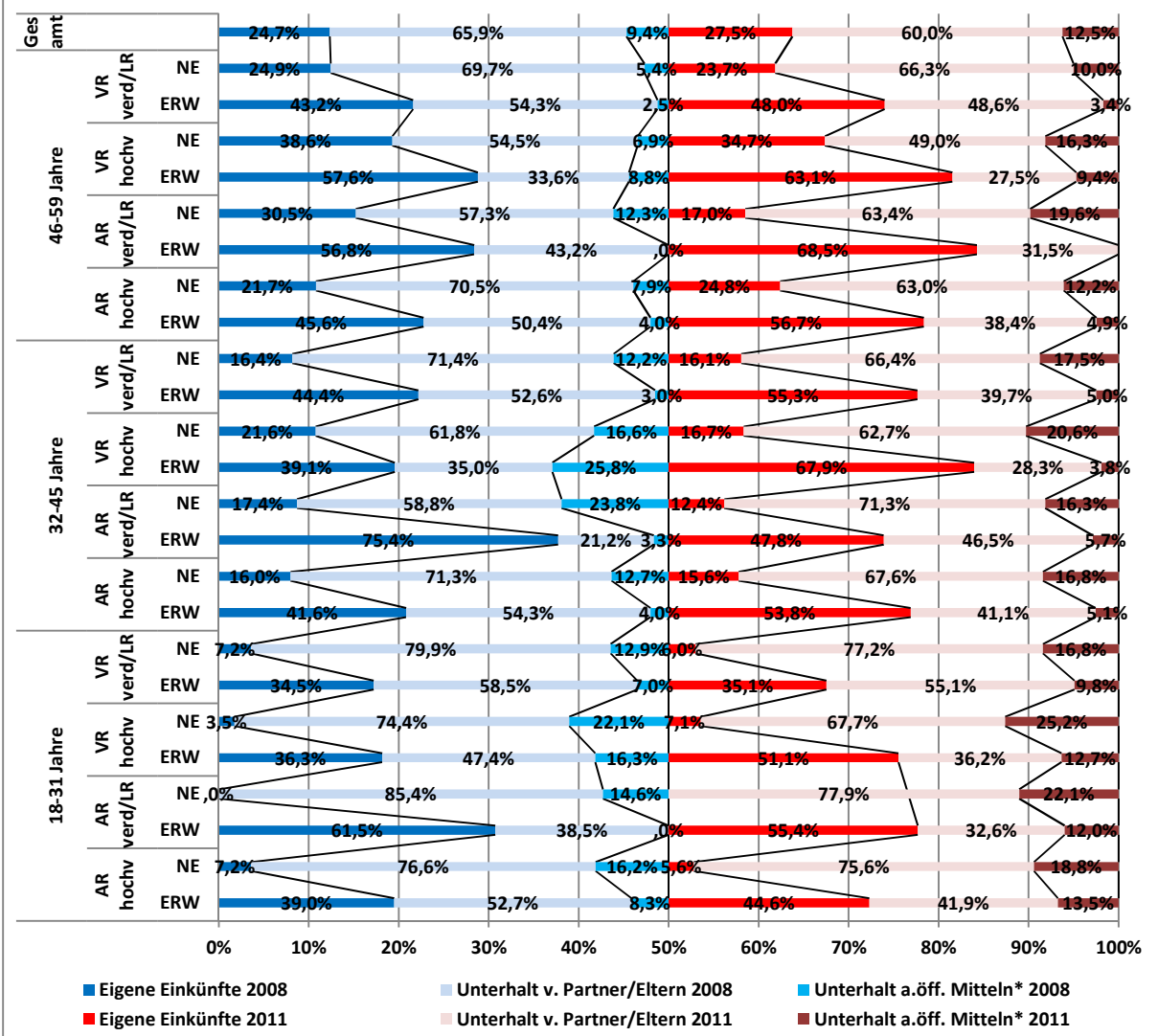
Eigene Einkünfte erwerbs- und nichterwerbstätiger Frauen

Das eigene Einkommen ist im Mikrozensus (vgl. GESIS 2014) definiert als Einkommen, von welchem die Person ihren Unterhalt bestreiten kann. Es kann sich zusammensetzen aus eigenem Vermögen, Erträgen aus Vermietung/Verpachtung, einer geringfügigen Erwerbstätigkeit z.B. bei Rentnern, die zur Rente dazuverdienen oder Unterhaltszahlungen von Eltern, Ehe- und Lebenspartnern bei nicht eigenständiger Lebensführung, wie es etwa bei Auszubildenden der Fall ist.

Die Herkunft des überwiegenden Lebensunterhalts wurde in drei Kategorien gegliedert: Überwiegender Lebensunterhalt aus eigenen Einkünften, aus Einkünften des Partners oder aus öffentlichen Mitteln.

Bei der Untersuchungsgruppe gesamt ist zu beobachten, dass 2008 24,7% und 2011 27,5% der Frauen ihren Lebensunterhalt überwiegend aus eigenen Einkünften bestreiten. Das Gros wird mit 65,9% (2008)/60,0% (2011) durch Partner oder Eltern unterhalten und 9,4% (2008) bzw. 12,5% (2011) bestreiten ihren Lebensunterhalt vorwiegend aus öffentlichen Mitteln (vgl. Abb. 15).

**Einkünfte erwerbs- und nichterwerbstätiger Frauen nach Altersgruppen
in Agglomerations- und verstärkerten Räumen
Baden-Württembergs 2008/2011 in Prozent**



Fallzahl	Fallzahl	Cramers V	Korrelation Spearman	p
ungewichtet	querschnittgew.	AR hochv. 0,314	0,299	0,000
2008: 8491	2008: 1 077 757	AR verd/LR 0,540	0,528	0,000
	Gültige Fälle 1077757	VR hochv. 0,303	0,198	0,000
	(100%)	VR verd/LR 0,299	0,294	0,000
		Untersuch.gruppe ges.: Cr. V 0,308, Korr. Spearman 0,297		0,000
2011: 7697	2011: 1 045 655	AR hochv. 0,403	0,366	0,000
	Gültige Fälle 939 681	AR verd/LR 0,494	0,476	0,000
	(89,9%)	VR hochv. 0,450	0,400	0,000
		VR verd/LR 0,374	0,359	0,000
		Untersuch.gruppe ges.: Cr. V 0,391, Korr. Spearman 0,367		0,000

*Öffentliche Mittel: ALG I u. II, Sozialgeld, BAföG, Vorruhestandsgeld, Stipendium, Kinder- u. Elterngeld, Leistungen der Pflegeversicherung, Asylbewerberleistungen, Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung

Abb. 15: Einkünfte erwerbs- und nichterwerbstätiger Frauen nach Altersgruppen in Agglomerations- und verstärkerten Räumen Baden-Württembergs 2008/2011 in Prozent. Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, MZ 2008/2011, eigene Berechnungen.

Von den Nichterwerbstätigen verfügten lediglich 15,1% (2008)/14,5% (2011) über eigene Einkünfte, während die Quote bei den erwerbstätigen Frauen 2008 bei 42,4% und 2011 bei 50,6% lag. Erzielten 2008 die 46- bis 59-jährigen Erwerbstätigen mit 44,8% die höchsten Quoten an eigenen Einkünften, verlagerte sich dies 2011 auf die 32- bis 45-Jährigen mit 55,0%. Nichterwerbstätige mit eigenen Einkünften sind mit 24,2% (2008)/24,6% (2011) bei den 46- bis 59-Jährigen am stärksten vertreten.

Insgesamt stieg die Quote der eigenen Einkünfte bei erwerbs- wie nichterwerbstätigen Frauen mit zunehmendem Alter an (vgl. ANH. III Tab. 2008/2011 C 401).

Mehr als drei Viertel der 18- bis 31-jährigen Nichterwerbstätigen sind auf das Einkommen der Partner/Eltern angewiesen, die höchsten Quoten liegen in verdichteten Räumen. In den beiden älteren Kohorten liegen die Höchstquoten bei maximal rund 72%. Dabei werden die höchsten Werte in beiden Gruppen überwiegend in verdichteten Räumen erreicht. Erwerbstätige sind deutlich seltener von Unterhaltsleistungen abhängig sind als Nichterwerbstätige.

Erwerbstätige Frauen, die ihren Unterhalt überwiegend aus eigenen Einkünften bestreiten, sind mit höchsten Quoten bei den 18- bis 31-Jährigen im verdichteten Agglomerationsraum mit ländlichen Kreisen vertreten. 32- bis 45-Jährige erzielten 2008 die höchste Quote im verdichteten Agglomerationsraum mit ländlichen Kreisen, 2011 im hochverdichteten verstädterten Raum. 46- bis 59-jährige Frauen erreichten die höchste Quote 2008 im hochverdichteten verstädterten Raum, 2011 im verdichteten Agglomerationsraum mit ländlichen Kreisen.

Die Quoten der Bezüge öffentlicher Leistungen liegen bei Nichterwerbstätigen deutlich höher als bei den Erwerbstätigen. Dabei erreichten 2008 die 32- bis 45-jährigen Nichterwerbstätigen und 2011 die jüngste Kohorte die höchsten Quoten (vgl. Abb.15 u. ANH. III Tab. 2008/2011 C 401).

Bei den Erwerbstätigen erreichten 2008 25,8% der 32- bis 45-Jährigen und 22,1% der 18- bis 31-Jährigen Höchstquoten bei Bezügen öffentlicher Leistungen. 2011 liegen die Höchstquoten ausnahmslos bei der jüngsten Kohorte. Schwerpunktmäßig betroffen sind die hochverdichteten Räume.

Die Ergebnisse sind bei mittelstarken Korrelationen sowohl nach Raum als auch nach Untersuchungsgruppe signifikant. **Neben den Folgen der Wirtschaftskrise, welche mehr Frauen dazu ermuntert haben dürfte, dazu zu verdienen, belegen die Einkunftsarten eine Abhängigkeit vom Lebensalter, Wohnort und Erwerbsstatus.**

Versichertenanteil in der gesetzlichen Rentenversicherung 2008/2011

Ein häufiges Diskussionsthema ist die schlechte Altersabsicherung von Frauen, insbesondere von teilzeiterwerbstätigen bzw. geringfügig beschäftigten Frauen und nichterwerbstätigen Frauen. Dies lässt sich auch an Hand der ausgewerteten Daten der Untersuchungsgruppe beobachten.

Im Untersuchungszeitraum 2008/2011 war rund ein Drittel der Untersuchungsgruppe in einer gesetzlichen Rentenversicherung versichert. Erwerbstätige stellen dabei in allen Altersgruppen das Hauptkontingent.

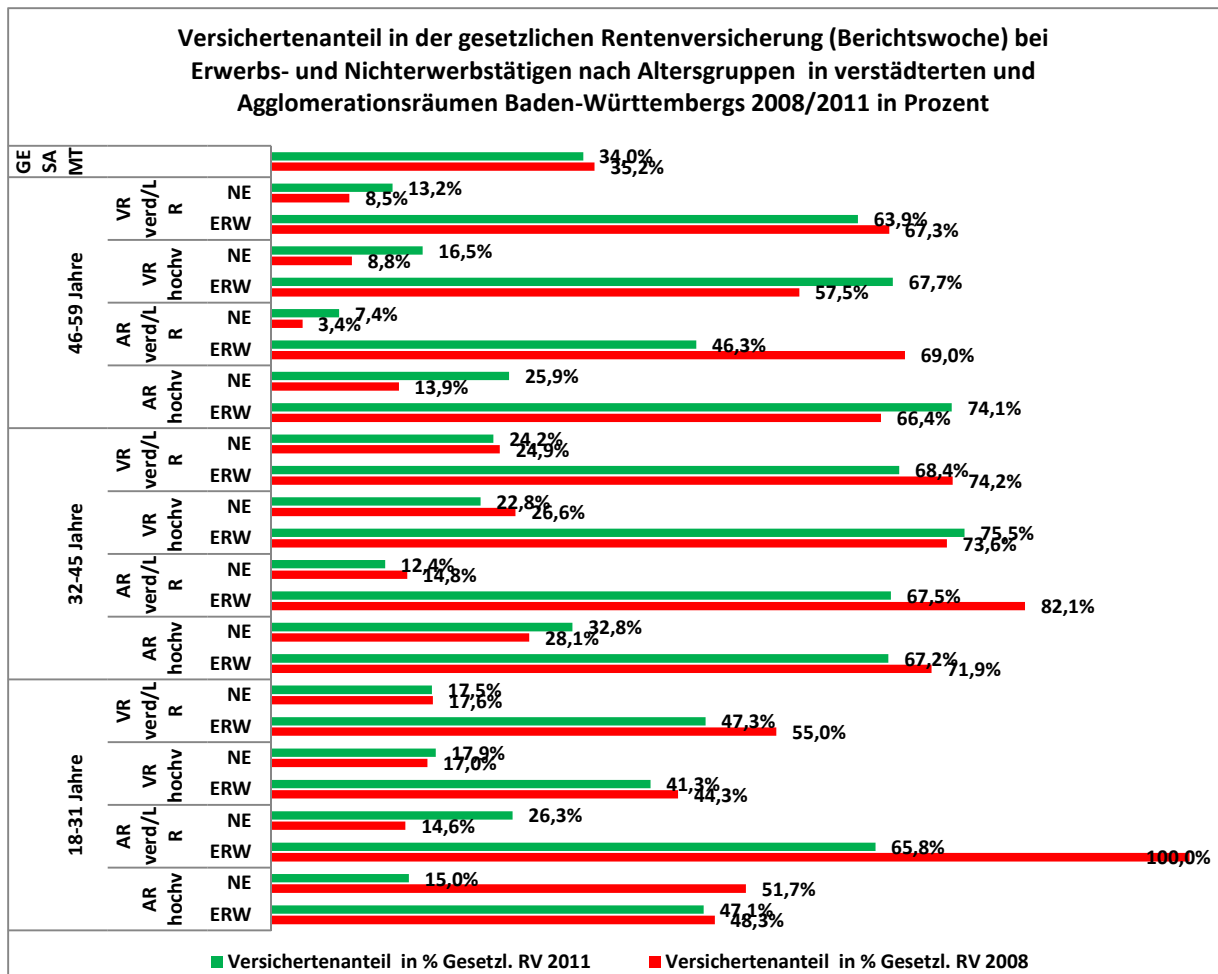
Knapp die Hälfte der 18- bis 31-jährigen Erwerbstätigen ist pflichtversichert, die höchsten Quoten lagen 2008/2011 im verdichteten Agglomerationsraum mit ländlichen Kreisen

32- bis 45-jährige Erwerbstätige sind zu rund drei Viertel rentenversichert, 2011 war die Gesamtquote rückläufig. Zwei Drittel der 46- bis 59-jährigen Erwerbstätigen sind rentenversichert.

Beide Kohorten erreichten 2008 Höchststände im verdichteten Agglomerationsraum mit ländlichen Kreisen bis 2011 verlor dieser Raum viele Pflichtversicherte, die höchsten Quoten liegen nun im hochverdichteten Raum (vgl. ANH. III Tab. 2008/2011 C 391).

Nichterwerbstätige Frauen sind deutlich seltener pflichtversichert. Am häufigsten sind 32- bis 45-Jährige mit rund einem Viertel der Frauen pflichtversichert, in den beiden anderen Kohorten nur etwa jede sechste Frau (vgl. ANH. III Tab. 2008/2011 C 391). 2008 wurden höchste Quoten im hochverdichteten Agglomerationsraum erreicht. 2011 lagen die 18- bis 31-Jährigen im verdichteten Agglomerationsraum mit ländlichen Kreisen, die 32- bis 45-Jährigen und die 46- bis 59-Jährigen im hochverdichteten Agglomerationsraum an der Spitze.

Die Ergebnisse sind bei mittelstarken Zusammenhangsmaßen hochsignifikant. **Bei Erwerbstätigen bauen sich zwei Drittel einen Rentenanspruch auf, bei Nichterwerbstätigen nur jede sechste Frau** (vgl. Abb. 16 und ANHANG III Tab. 2008/2011 C 391).



Pflichtversicherte Frauen:					
Fallzahl	Fallzahl	Phi/Cramers V		Korrelation Spearman	p
ungewichtet	querschnittgew.	AR hochv.	0,438	0,438	0,000
2008: 8491	2008: 1 077 758	AR verd/LR	0,696	0,696	0,000
	Gültige Fälle 1077758	VR hochv.	0,396	0,396	0,000
	(100%)	VR verd/LR	0,518	0,518	0,000
		Untersuch.gruppe ges.: Phi, Cr. V, Korr. Spearman 0,481			
2011: 8468	2011: 1 045 655	AR hochv.	0,488	0,487	0,000
	Gültige Fälle 1032887	AR verd/LR	0,497	0,495	0,000
	(98,8%)	VR hochv.	0,451	0,445	0,000
		VR verd/ LR	0,467	0,466	0,000
		Unters.gruppe ges.: Phi, Cr.V 0,476, Korr. Spearman 0,475			

Abb. 16: Versichertenanteil in der gesetzlichen Rentenversicherung (Berichtswoche) bei Erwerbs- und Nichterwerbstätigen nach Altersgruppen in verstärkten und Agglomerationsräumen Baden-Württembergs 2008/2011 in Prozent.
Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, MZ 2008/2011, eigene Berechnungen.

Familienstand 2008/2011

Der weitaus überwiegende Teil der Frauen ab 32 Jahren ist verheiratet bzw. lebt in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft. Bei den 18- bis 31-Jährigen ist die Mehrheit der Frauen erwartungsgemäß noch nicht gebunden. Die Neigung, eine feste Partnerschaft einzugehen, hat sich seit 2008 abgeschwächt.

Höchste Quoten an erwerbstätigen, gebundenen 18- bis 31-jährigen Frauen wurden in den verdichteten Räumen erreicht. Nichterwerbstätige, gebundene Frauen der Altersgruppe erreichten höchste Quoten im Agglomerationsraum.

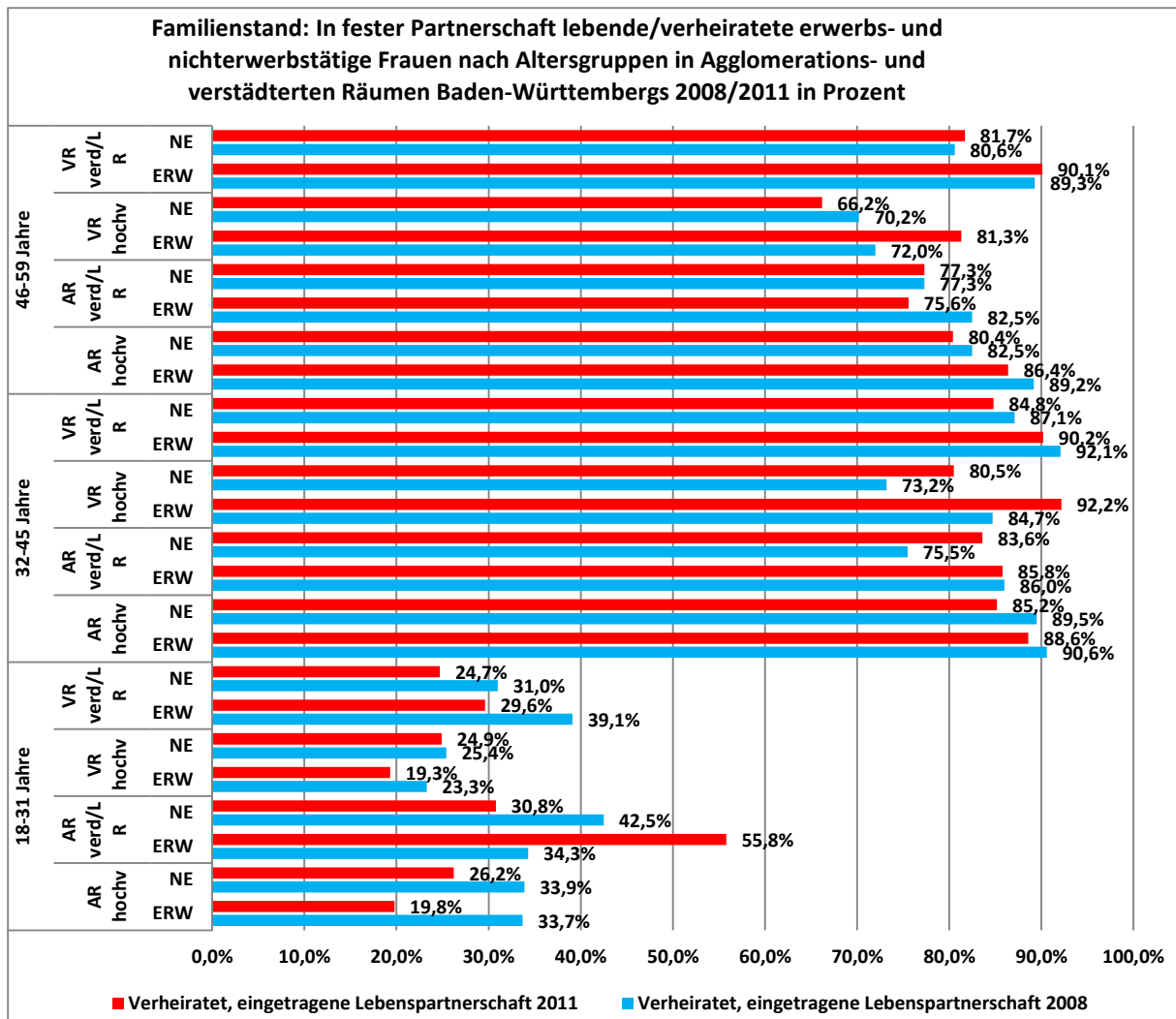
Bei den 32- bis 45-Jährigen 2008 werden die höchsten Quoten im hochverdichteten Agglomerationsraum und in verdichteten Räumen mit ländlichen Kreisen und 2011 überwiegend im verdichteten Raum erreicht.

Fest liierte erwerbstätige 46- bis 59-Jährige erreichten die höchsten Quoten im hochverdichteten Agglomerationsraum und im verdichteten verdichteten Raum mit ländlichen Kreisen). Die höchsten Quoten bei den Nichterwerbstätigen wurden 2008/2011 im hochverdichteten Agglomerationsraum und im verdichteten verdichteten Raum mit ländlichen Kreisen erreicht (vgl. Abb. 17 und ANHANG III Tab. 2008/2011 C 49).

Die Daten spiegeln erwartungsgemäß den allgemeinen Trend wider, dass in hochverdichtete Räume mehr ungebundene und junge Personen leben, in weniger stark verdichteten Räumen ältere und in der Regel verheiratete Personen.

Die Ergebnisse sind bei schwachen Korrelationen nach Raum- und Untersuchungsgruppe gesamt signifikant und verweisen auf weitere Determinanten.

Bezüglich der Zunahme von Einpersonenhaushalten lässt sich für 2011 feststellen, dass die Quoten lediger Frauen zugenommen haben. Der teilweise starke Anstieg in der jüngsten Kohorte dürfte auf längere Ausbildungszeiten, den späteren Berufseinstieg zurückzuführen sein. Die 32- bis 59-Jährigen sind 2011 in einzelnen Raumkategorien etwas häufiger verheiratet als noch 2008, insgesamt sind die beiden älteren Kohorten aber etwas weniger bindungsfreudig geworden, was auch in einem Anstieg an Geschiedenen oder Verwitweten begründet liegen kann.



Fallz. ungew.	Fallzahl querschnittgew.	Phi		Korrelation Spearman		p
		AR hochv	AR verd/LR	VR hochv	VR verd/LR	
2008: 8491	2008: 1 077 760 Gültige Fälle 1077760 (100%)	AR hochv	0,091	VR hochv	0,091	0,000
		AR verd/LR	0,137	VR verd/LR	0,173	0,000
		VR hochv	0,090	VR verd/LR	0,173	0,000
2011: 8571	2011: 1 045 656 Gült. Fälle 1045656 (100%)	AR hochv	0,088	VR hochv	0,126	0,000
		AR verd/LR	0,101	VR verd/LR	0,184	0,000
		VR hochv	0,126	VR verd/LR	0,184	0,000

Abb. 17: Familienstand: In fester Partnerschaft lebende/verheiratete erwerbs- und nichterwerbstätige Frauen nach Altersgruppen in Agglomerations- und verstärdeten Räumen Baden-Württembergs 2008/2011 in Prozent.
Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, MZ 2008/2011, eigene Berechnungen.

Anzahl der Kinder im Haushalt 2008/2011

Der Indikator erfasst die Anzahl aller ledigen Kinder ohne Altersbegrenzung im Haushalt der betreffenden Familie oder Lebensgemeinschaft. Bei der Wahl des Indikators wurde davon ausgegangen, dass, bedingt durch die teilweise sehr verlängerten Ausbildungs- und Studienzeiten, auch erwachsene Kinder über 18 Jahren von der elterlichen Fürsorge abhängig sind, da sie finanziell i.d.R. noch nicht

auf eigenen Beinen stehen und „Hotel Mama“ eine sicher beliebte, aber gleichzeitig ökonomisch sinnvolle Lösung für alle Beteiligten bietet. Es wird des Weiteren die Annahme zu Grunde gelegt, dass das familiale System durch erwachsene Kinder genauso stark beansprucht wird wie durch jüngere Kinder, wenn auch die Prioritäten anders gelagert sind.

Bei der Mehrheit der Haushalte lebten 2008/2011 ein bis zwei Kinder, gefolgt von Haushalten ohne Kinder und Haushalten mit drei und mehr Kindern. Dabei kann nicht generell davon ausgegangen werden, dass in Haushalten nichterwerbstätiger Frauen mehr Kinder zu versorgen sind als bei Erwerbstätigen.

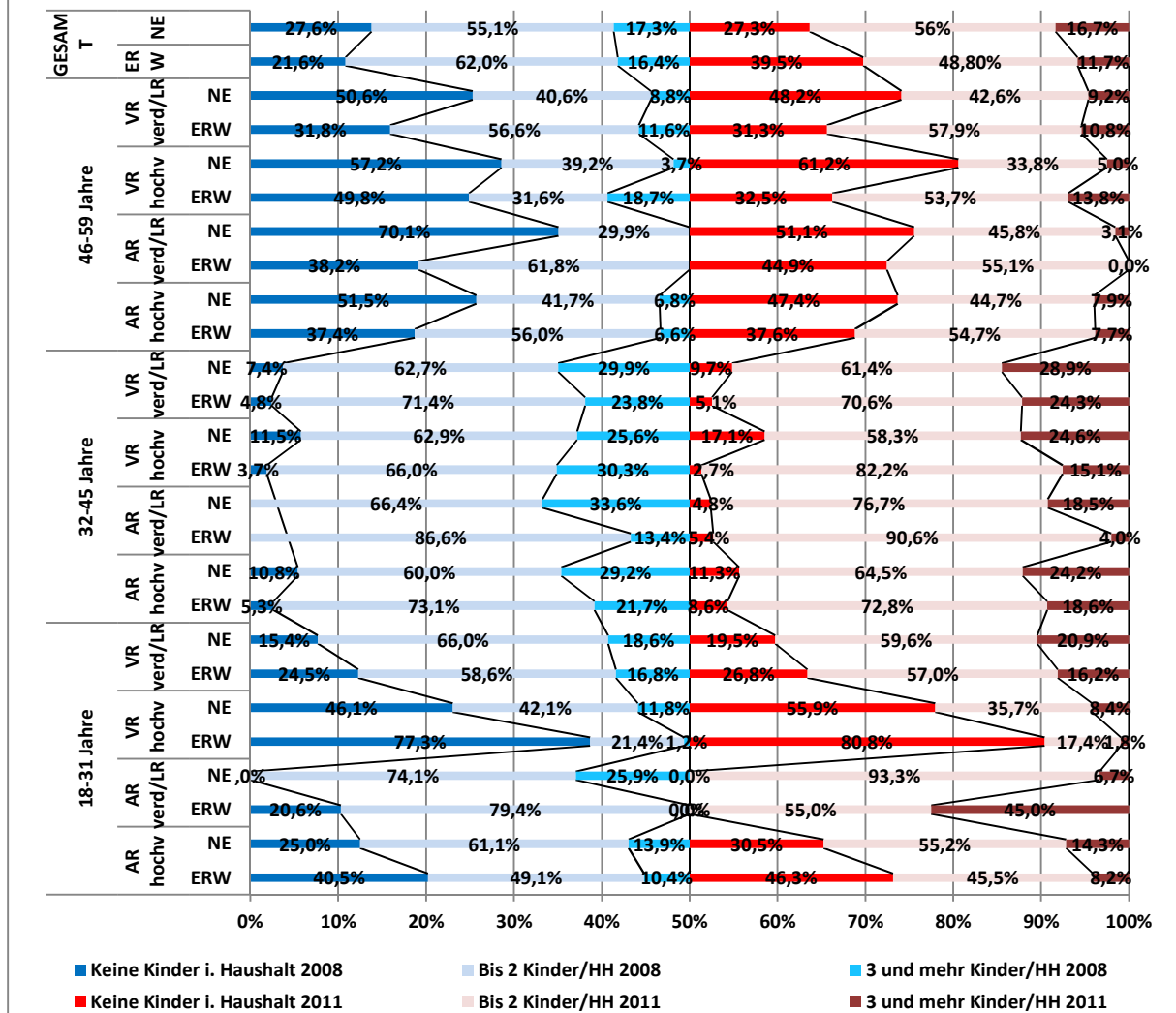
Bei der jüngsten und der ältesten Kohorte sind Haushalte ohne Kinder am häufigsten anzutreffen, gefolgt von Haushalten mit bis zu zwei Kindern und Haushalten mit drei und mehr Kindern. Bei den 32- bis 45-Jährigen sind Haushalte mit zwei Kindern am häufigsten, gefolgt von Haushalten mit drei und mehr Kindern.

Haushalte ohne Kinder sind bei 18- bis 31-Jährigen am häufigsten in hochverdichteten Räumen anzutreffen sind. Dies gilt auch für die 32- bis 45-Jährigen, wenngleich die Quoten an Haushalten ohne Kinder in dieser Altersgruppe am niedrigsten sind. 46- bis 59-Jährige zeigen eine räumlich gemischte Verteilung.

Frauen mit ein bis zwei Kindern im Haushalt leben am häufigsten in verdichteten Räumen mit ländlichen Kreisen. 18- bis 31-Jährige und 32- bis 45-Jährige sind überwiegend auf diesen Raum bezogen. Die älteste Kohorte zeigt eine gemischte Verteilung.

Haushalte mit drei und mehr Kindern zeigten eine Tendenz zu verdichteten verstädterten Räumen mit ländlichen Kreisen. 18- bis 31-Jährige erreichten 2008 höchste Quoten im hochverdichteten Agglomerationsraum und im verdichteten verstädterten Raum mit ländlichen Kreisen (2011 lagen die höchsten Quoten überwiegend in verdichteten Räumen). Die Tendenz zum verdichteten Raum gilt auch für die 32- bis 45-Jährigen. 46- bis 59-Jährige zeigen keine speziellen Tendenzen (vgl. Abb. 18 u. ANHANG III Tab 2008/2011 C 669). Zwischen Erwerbs- und Nichterwerbstätigen bestehen keine erheblichen Unterschiede bei den räumlichen Präferenzen. Die Ergebnisse sind aber trotz schwacher Zusammenhangsmaße signifikant und sprechen für weitere Einflüsse.

**Kinder pro Haushalt bei Erwerbs- und Nichterwerbstätigen.
Frauen nach Altersgruppen in Agglomerations- und verstärkerten Räumen
Baden-Württembergs 2008/2011 in Prozent**



Fallzahl	Fallzahl	Phi/Cramers V	Korrelation Pearson	p	
ungewichtet	querschnittgew.	AR hochv.	0,063	-0,017	0,000
2008: 8458	2008: 1 077 758	AR verd/ LR	0,218	0,052	0,000
	Gült. Fälle 1 074 038	VR hochv.	0,064	0,019	0,007
	(99,7%)	VR verd/LR	0,086	-0,051	0,000
		Unters.gruppe ges.: Cr. V 0,072, Korr. Pearson -0,037			0,000
Fallzahl	2011: 1 045 656	AR hochv.	0,078	-0,010	0,000
ungewichtet	Gültige Fälle 1 035 771	AR verd/LR	0,223	-0,166	0,000
2011: 8491	(99,1%)	VR hochv.	0,146	-0,068	0,000
		VR verd/LR	0,108	-0,061	0,000
		Unters.gruppe ges.: Cr. V 0,072, Korr. Pearson -0,047			0,000

Abb. 18: Kinder pro Haushalt bei Erwerbs- und Nichterwerbstätigen. Frauen nach Altersgruppen in Agglomerations- und verstärkerten Räumen Baden-Württembergs 2008/2011 in Prozent. Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, MZ 2008/2011, eigene Berechnungen.

Insgesamt sind Haushalte ohne Kinder bei 18- bis 45-Jährigen am häufigsten in hochverdichteten Räumen vertreten, was zumeist beruflich oder

ausbildungsbedingt induziert ist, während Haushalte ohne Kinder bei Frauen über 46 Jahren auch im verdichteten Agglomerationsraum mit ländlichen Kreisen vertreten sind.

Für Haushalte mit Kindern sind vor allem die weniger hoch verdichteten Räume attraktiv, die man durchaus als Familienräume bezeichnen kann. Gründe liegen u.a. im Mietpreisniveau, den Grundstückspreisen und den sozioökonomischen wie soziokulturellen Lebensbedingungen in eher ländlich geprägten Gebieten.

Zahl der Personen über 65 Jahre im Haushalt

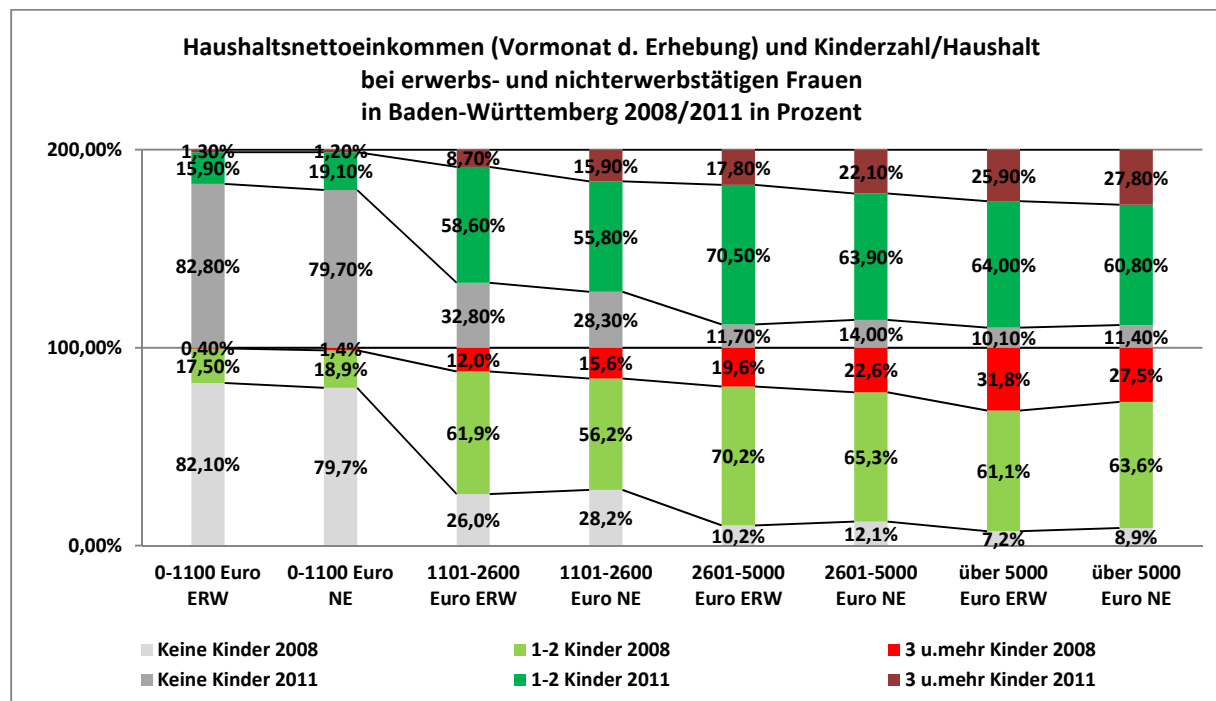
Nach den ausgewerteten Daten leben in nur maximal 5% der Haushalte Personen über 65 Jahren. Die geringsten Anteile mit weniger als 4% erreichen dabei die beiden jüngsten Kohorten. Bei der ältesten Kohorte gehen die Quoten deutlich nach oben und erreichen bis zu 12,2%. Bei allen Altersgruppen und insbesondere bei der ältesten weisen Nichterwerbstätige am häufigsten Haushalte mit über 65-Jährigen.

In Haushalten von 18- bis 31-jährigen Frauen sind über 65-Jährige selten, ihre Quoten liegen bei maximal 3,6%. Bei den 32- bis 45-Jährigen liegen die Quoten bereits etwas höher, bei maximal 6,2%, hier mit Ausnahme des verdichteten Agglomerationsraums mit ländlichen Kreisen 2011, in welchem Personen über 65 Jahre nun besonders häufig in den Haushalten wohnen. 46- bis 59-jährige Frauen mit über 65-Jährigen im Haushalt erreichen in sehr vielen Räumen die höchsten Quoten. Hier sind die stärksten Zunahmen vor allem im verdichteten Agglomerationsraum mit ländlichen Kreisen 2011 zu verzeichnen. In den übrigen Raumkategorien ist 2011 häufig eine Abnahme der über 65-Jährigen in den Haushalten festzustellen. Personen im Alter von über 65 Jahren leben überwiegend in Haushalten in verdichteten Räumen (vgl. ANH. III Tab. 2008/2011 C 702). Insgesamt sind die Ergebnisse trotz schwacher Korrelationen signifikant. In nahezu allen Räumen sind in den Haushalten der nichterwerbstätigen Frauen die meisten über 65-Jährigen zu verzeichnen. Beide Aspekte, Leben im Verdichtungsraum mit ländlichen Kreisen und das höhere Maß an Fürsorge in den Haushalten nichterwerbstätiger Frauen, dürften vor allem aus sozioökonomischen und soziokulturellen Gründen eine große Rolle spielen.

Haushaltsnettoeinkommen und Zahl der Kinder im Haushalt

Haushaltseinkommen und Kinderzahl stehen in engem Zusammenhang mit dem Lebensalter und beruflicher Situation. Während der Schul- und Ausbildungsphase in jungen Jahren sind die Einkünfte i.d.R. niedrig, ebenso die Kinderzahl in den Haushalten. Mit fortschreitendem Lebensalter und entsprechend möglicher und gesicherter beruflicher Entwicklung sind Einkommenszuwächse und steigende Kinderzahlen in den Haushalten zu erwarten.

Abb. 19 zeigt den Zusammenhang zwischen dem Haushaltsnettoeinkommen des Vormonats mit der Kinderzahl bei der Untersuchungsgruppe auf sehr eindrückliche Weise. Die schwachen Zusammenhangsmaße erreichen mit zunehmender Kinderzahl höhere Werte, zudem sind die Ergebnisse signifikant, was auch hier auf weitere Einflussfaktoren verweist.



Fallzahl	Fallz. querschnittgew.	Cramers V	Korrelation Pearson	p
ungewichtet 2008: 9197	Gültige Fälle 1 074 035 (99,7%)	Unter 1100 Euro	0,044	0,034
		1101-2600 Euro	0,058	0,011
		2601-5000 Euro	0,051	0,009
		Über 5000 Euro	0,052	-0,052
ungewichtet 2011: 7622	Gültige Fälle 930 484 (89,0%)	Unter 1100 Euro	0,038	0,031
		1101-2600 Euro	0,099	0,084
		2601-5000 Euro	0,070	0,017
		Über 5000 Euro	0,033	0,005

Abb. 19: Haushaltsnettoeinkommen (Vormonat d. Befragung) und Kinderzahl/Haushalt bei erwerbs- und nichterwerbstätigen Frauen in Baden-Württemberg 2008/2011 in Prozent.
Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, MZ 2008/2011, eigene Berechnungen.

Die Entwicklung wird hier des Weiteren an Hand des monatlichen und nicht des jährlichen Haushaltsnettoeinkommens erfasst, sodass es zu Unter- oder Überschätzungen des Jahresdurchschnittsnettoeinkommens kommen kann, was anlässlich der Auswirkungen der Wirtschaftskrise durch Kündigungen und Kurzarbeit ein nicht zu vernachlässigender Fakt sein dürfte.

Haushalte ohne Kinder erreichen höchste Quoten bei Einkommen bis 1100€, diese Quoten fallen mit steigender Kinderzahl stark ab. Haushalte mit ein bis zwei Kindern sind in der untersten Einkommensgruppe in der Minderheit. Sie erreichen in den höheren Einkommensgruppen dann stets die höchsten Quoten, wobei die höchste Quote von Haushalten mit Einkünften von 2601-5000€ bei erwerbstätiger Frauen erreicht wird. In Haushalten nichterwerbstätiger Frauen werden Höchstquoten in der Einkommensklasse 2601-5000€ erreicht. Haushalte mit drei Kindern und mehr sind nicht sehr häufig, liegen bei den Einkünften unter 2600€ auf Platz drei, aber bei Einkünften über 2600€ auf Platz zwei und haben hier Haushalte ohne Kinder auf Platz drei verdrängt. Die Quoten an Haushalten nichterwerbstätiger Frauen mit drei Kindern und mehr liegen in fast allen Einkommensklassen höher als jene der Erwerbstätigen, höchste Quoten sind bei Einkommen über 5000€ zu verzeichnen (vgl. Abb. 19 u. ANH. III Tab. 2008/2011 C 437-669).

Insgesamt haben sich die Quoten im Beobachtungszeitraum nur wenig verändert. Von Haushaltsnettoeinkommen unter 2600 Euro/Monat sind i.d.R. Singles, Auszubildende oder Studentinnen ohne Kinder eher betroffen. Ein Zusatzverdienst in Form einer nicht sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung dürfte wichtig sein, weshalb hier noch höhere Erwerbs- als Nichterwerbsquoten anzutreffen sind. Bei Haushalten mit Einkünften von mehr als 2600 Euro scheint die Zuarbeit der Frauen nicht mehr in gleichem Maße erforderlich zu sein.

Die Nichterwerbstätigenquoten steigen mit zunehmendem Einkommen an, liegen aber in der Einkommensklasse 2601-5000€ bei maximal zwei Kindern im Haushalt noch unterhalb der Erwerbstätigenquoten. Drei Kinder und mehr im Haushalt sind unabhängig von der Finanzlage für die Mehrheit der Frauen ein Grund nicht mehr erwerbstätig zu sein. Zu einem erheblichen Anteil erfährt die Kinderzahl durch das verfügbare Einkommen eine Reglementierung. Je besser die ökonomische Ausstattung, desto mehr Kinder sind in den Familien zu verzeichnen.

Haushaltsnettoeinkommen und Zahl der Personen über 65 Jahre im Haushalt

Auch die Situation älterer Personen in einem Haushalt hat Auswirkungen auf das Haushaltseinkommen. Es wird davon ausgegangen, dass ältere Personen den Haushalt und das Haushaltsnettoeinkommen im günstigsten Falle sozioökonomisch bereichern, im ungünstigeren Fall bei notwendigen Pflege- und sonstigen Dienstleistungen Änderungen im Erwerbsstatus und der Einkommenssituation der Frauen und deren Familien nach sich ziehen können, die sich statistisch belegen lassen. **Wie Tab.11 zeigt, leben nur die wenigsten Personen über 65 Jahre in den Haushalten der Untersuchungsgruppe und am seltensten in Haushalten mit Einkommen unter 1100€. Nichterwerbstätige haben zudem häufiger Personen über 65 Jahre im Haushalt als Erwerbstätige, am häufigsten betroffen sind Haushalte mit einem Nettoeinkommen von 1101-2600€, gefolgt von den oberen Einkommensgruppen. Bei Erwerbstätigen mit Personen über 65 Jahren im Haushalt liegt der Schwerpunkt bei Einkommen über 5000 Euro, die Einkommensgruppen 1101-2600€ und 2601-5000€ rücken auf Platz zwei und drei (vgl. Tab. 11, ANH. III Tab. 2008/2011 C 437-702).**

Haushaltsnettoeinkommen (Vormonat d. Befragung) und Personen über 65 Jahre in den Haushalten Erwerbs- und Nichterwerbstätiger in Baden-Württemberg 2008/2011 in Prozent								
	2008				2011			
	0-1100 E	1101-2600 E	2601-5000 E	Über 5000 E	0-1100 E	1101-2600 E	2601-5000 E	Über 5000 E
Keine Pers. i. HH ERW	99,60%	96,40%	96,80%	96,10%	99,30%	96,70%	97,70%	94,90%
Pers. i. HH - ERW	0,40%	3,60%	3,20%	3,90%	0,70%	3,30%	2,30%	5,10%
Keine Pers. i. HH - NE	96,80%	93,70%	94,40%	94,40%	97,10%	93,50%	95,50%	95,80%
Pers. i. HH - NE	3,20%	6,20%	5,60%	5,60%	2,90%	6,50%	4,50%	4,20%
Fallzahl ungewichtet	Fallz. querschnittgew.		Cramers V		Korr. Pearson/Spearman		p	
2008: 8458	2008: 1 077 757		Unter 1100 Euro 0,082		0,082/0,082		0,000/0,000	
	Gült. Fälle 1 074 035		1101-2600 Euro 0,055		0,055/0,055		0,000/0,000	
	(99,7%)		2601-5000 Euro 0,057		0,057/0,057		0,000/0,000	
			Über 5000 Euro 0,039		0,039/0,039		0,000/0,000	
Fallzahl ungewichtet	Fallz. querschnittgew.		Cramers V		Korr. Pearson/Spearman		p	
2011: 7622	2011: 1 045 655		Unter 1100 Euro 0,066		0,066/0,066		0,000/0,000	
	Gült. Fälle 930 485		1101-2600 Euro 0,065		0,065/0,065		0,000/0,000	
	(89,0%)		2601-5000 Euro 0,060		0,060/0,060		0,000/0,000	
			Über 5000 Euro -0,023		-0,023/-0,023		0,000/0,000	

Tab. 11: Haushaltsnettoeinkommen (Vormonat d. Befragung) und Personen über 65 Jahre in den Haushalten Erwerbs- und Nichterwerbstätiger in Baden-Württemberg 2008/2011 in Prozent.
Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, MZ 2008/2011, eigene Berechnungen.

Die mittelstarken Zusammenhangsmaße steigen mit einer Person über 65 Jahren im Haushalt an, die signifikanten Ergebnisse lassen aber noch weitere Determinanten

vermuten. So dürfte einerseits bei der Einkommensgruppe 1101-2600€ bei erwerbstätigen Frauen ein Zuverdienst erst durch die Mithilfe einer älteren Person im Haushalt ermöglicht werden, andererseits können viele nichterwerbstätige Frauen aufgrund einer eingetretenen Pflegesituation das Haus praktisch nicht verlassen und erwerbstätig sein. Speziell hohe Pflegekosten bei unzureichender Bezuschussung durch die Krankenkassen und die Pflegeversicherung wirken in diesen Fällen stark wohlfahrtsmindernd, auch wenn eventuelle Vermögensbestände der betreuten Person mit einbezogen werden können. Hier dürfte sich auch andeuten, dass in dieser Einkommensgruppe gerade bei Nichterwerbstätigen die Finanzierung eines Pflegeheims mit großen Schwierigkeiten behaftet sein kann, worunter höhere Einkommensgruppen weniger stark leiden und die pflegerische Betreuung ggf. mit fachlicher Unterstützung zu Hause leisten. Haushalte mit höheren und hohen Nettoeinkommen können im Bedarfsfall trotz Erwerbstätigkeit eher Pflegekräfte und Haushaltshilfen finanzieren. Bei der Höchstquote der Haushaltseinkommen über 5000€ bei erwerbstätigen Frauen 2011 ist eine solche Entwicklung anzunehmen. Des Weiteren dürften der demographische Wandel und das Bedürfnis der jüngeren Generation nach einer Erwerbstätigkeit im Anschluss an lange Ausbildungszeiten Einfluss nehmen.

Qualitative Analyse der Haushalts-, Familien- und Einkommenssituation

Beim Haushaltseinkommen zeigten sich dieselben Tendenzen bei nahezu allen Interviewpartnerinnen. **Bei jungen, überwiegend ledigen Frauen spielte das finanzielle Zubrot und eine Berufstätigkeit im Anschluss an den ersten berufsqualifizierenden Abschluss eine dominante Rolle. Je älter die in aller Regel dann verheirateten Frauen waren, desto mehr wurde der soziale Kontakt vor dem ökonomischen Aspekt wichtig. Die Frauen in der ältesten Kohorte waren i.d.R. nicht mehr zwingend auf das Zusatzeinkommen angewiesen. Ebenfalls nicht auf ein eigenes Einkommen angewiesen sind Frauen in gut situierten Verhältnissen.** Das schilderte bspw. auch Frau S. (57 J. Lkr. BB, 03.06.2016, mdl.), die vor der Scheidung in sehr gut situierten Verhältnissen lebte. Sie sagt daher: "Hausfrau ist etwas Privilegiertes". Auch Frau G. (39 J., Lkr. BB, 19.07.2016, Audio ab 9:30 Min.) betonte mehrfach, dass ihr Zuverdienst nicht notwendig sei.

Auf eine gezielte Frage nach dem Haushaltsnettoeinkommen und eigenen Einkünften wurde bewusst verzichtet, da auf sensible Fragen dieser Art, sieht man von der Kenntnis eines 450,- Euro-Jobs ab, i.d.R. keine reelle Antwort erwartet werden darf. Der Mikrozensus bietet durch die anonym ausgefüllten Fragebögen und die Anzahl der Befragten eine höhere Gewähr für verlässliche Antworten. Aber auch bei den interviewten Frauen, vor allem bei der jüngsten Kohorte des Agglomerationsraumes, war eine Tendenz zu einer geringfügigen Beschäftigung als Zusatzeinkommen gut erkennbar, da hier die zeitlichen Möglichkeiten für Ausbildung/Familie und Beruf i.d.R. optimal zu verbinden waren.

Zusammengefasst lässt sich konstatieren, dass die meisten Frauen i.d.R. verheiratet sind, im Haushalt ein bis zwei Kinder im Alter bis zu 27 Jahren leben. Bis zu zwei Kindern trugen die Frauen teilweise noch zum Gesamteinkommen bei, spätestens ab drei Kindern ist eine Erwerbstätigkeit aus bereits aufgeführten Gründen nahezu ausgeschlossen.

Die Betreuung von älteren Personen über 65 Jahren im Haushalt erfolgte nur in Einzelfällen, gelegentlich wurden ältere, in der Nachbarschaft oder weiter entfernt lebende Familienmitglieder mitbetreut und eine Pflegeeinrichtung für (fach-)pflegerische Tätigkeiten beauftragt. **Speziell beim Thema Pflege älterer Erwachsener gab es bei der mittleren und jüngsten Kohorte teilweise stark ablehnende Reaktionen.** So äußerte sich Frau K. (45 J., Lkr. CW, 01.08.2015, Mitschr.) sehr energisch: "Das ist ein absolutes „no go“ für mich, das kommt für mich überhaupt nicht in Frage". Frau O. (43 J., Lkr. GP, 29.12.2015, Audio ab 11:26 Min.): "Nö, das tät` ich jetzt net auch noch schaffen!". Oder Frau H. (34 J., Lkr. BB, 27.05.2016, Audio ab 11:10 Min.): Äh, Nee. Also `ne Pflege bei uns zu Hause würde ich nicht übernehmen. (...). Wenn sie selber noch zu Hause leben könnten, man müsste vielleicht zweimal am Tag vorbeikommen – das ja." Frau H. geht des Weiteren von starken Dissonanzen im Fall der häuslichen Pflege aus und favorisiert klar eine außerhäusliche Betreuung.

Das andere, aber seltene Extrem, dass sehr viele Familienmitglieder aus dem Verwandtenkreis mitbetreut wurden, war für Frau K. (52 J., Lkr. BB, 08.09.2015, Mitschr.) bis vor einigen Jahren noch Alltag. Hier wurden bis zu drei ältere, teils pflegebedürftige Personen zusätzlich zum eigenen, damals fünfköpfigen Haushalt mitversorgt. Frau E. (56 J., Lkr. BB, 29.07.2016, Audio ab 0:28 Min.) hatte bis vor kurzem noch ein erwachsenes Kind im Haushalt und ebenfalls Betreuungspflichten

gegenüber Eltern und Schwiegereltern. Frau E. dazu: „Also, das ist jetzt im Moment wesentlich weniger geworden, als es `mal war. Also im Moment ist es so, dass ich alle 14 Tage im Wechsel zu meiner Schwiegermutter bzw. zu meiner Mutter fahre. Die leben einmal in (...), einmal in (...). Meine Schwiegermutter haben wir jetzt seit `ner kurzen Zeit auch im betreuten Wohnen, weil es zu Hause nicht mehr ging. Aber ich kümmer` mich da halt (...), wenn`s um `nen Arztbesuch, um `was auszumachen oder (...) um`s Einkaufen, die Bankgeschichten. (...). Aber wir haben jetzt zusätzlich einen Pflegedienst beauftragt, der einmal am Tag kommt und nach ihr schaut und sie bekommt halt auch Essen auf Rädern.“ Einwurf des Interviewers: „Kostenfaktor.“ Frau E.: „Ja, das ist `n enormer Kostenfaktor, das ist nicht mehr normal. Interviewer: „Das zahlen Sie im Moment selber?“ Frau E.: „Das wird gemeinsam mit meiner Schwägerin und mit der Rente meiner Schwiegermutter, das wird - wir sehen immer zu, dass das einigermaßen passt. Den größten Teil übernimmt halt praktisch der Rentenanteil von meiner Schwiegermutter. (...). Auch hier wird die Pflege trotz hoher finanzieller Belastung nicht im eigenen Haushalt durchgeführt. Die übrigen Betreuungspflichten werden jedoch in großem Umfang mitgetragen. Die Betreuung der noch zu Hause lebenden Mutter wird so gut wie möglich selbst organisiert.“

Für Frau R. (39 J., Lkr. BB, 28.07.2016, Audio ab 0:20 Min.) stellt sich die **Familiensituation durch die Pflege und Intensivbetreuung eines minderjährigen Kindes noch deutlich prekärer dar.** Die Betreuung wird nur tagsüber für einige Stunden in professionelle Hände gegeben, in der übrigen Zeit wird die Intensivbetreuung und Pflege (Pflegestufe III) selbst bzw. unter Mithilfe des Partners durchgeführt. Das durch einen Minijob erwirtschaftete Zusatzeinkommen dient weniger der Kostendeckung der erheblichen Betreuungskosten des Kindes als vielmehr dazu, sich den Kontakt zu Familien ohne diese Belastungen und den Kontakt zur Arbeitswelt zu bewahren. Sie geht dabei davon aus, dass das behinderte Kind etwa ab dem frühen Erwachsenenalter in vollstationärer Pflege und Betreuung untergebracht werden muss, da die Pflege und Betreuung aufgrund der steigenden physischen und psychischen Belastung dann voraussichtlich nicht mehr zu Hause zu leisten sein wird. Ab diesem Moment möchte sie dann aber wieder gerne in ihren Beruf zurück. Bereits jetzt hat ihr Arbeitstag zu Hause inkl. mit einem Minijob von rund acht Std./Woche im Durchschnitt 14 Stunden (vgl. ANH. IV elektron. Datenträger: Sozioökonomische Parameter u. Kernaussagen).

Die qualitativ ermittelten Daten zum Rentenversicherungsstatus, Familienstand, Kinder bis 27 Jahre im Haushalt und Personen über 65 Jahre im Haushalt lieferten analoge Befunde zum Mikrozensus.

Die meisten Frauen der ältesten Kohorte erreichen durch nur wenige Jahre als sozialversicherungspflichtig angestellte Voll- oder Teilzeitbeschäftigte und sehr viele Jahre als Beschäftigte auf Geringfügigkeitsbasis eine Rentenanwartschaft von kaum mehr als 400,00 Euro. Frau E. (56 J., Lkr. BB, 29.07.2016, Audio ab 8:50 Min.) hatte rund vier Jahre Versicherungsbeiträge als Vollzeitbeschäftigte und später noch rund vier Jahre als sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte, woraus eine Anwartschaft von knapp 400,00 Euro resultierte. Frau E. hierzu: "Also meine Rente ist - kann man vergessen. (...). Das kommt dadurch, dass ich die ersten 11 Jahre nur Minijobber war und dann, ja, immer nur Teilzeit. Ich mein` gut, vorher, vor den Kindern war ich natürlich Vollzeit beschäftigt. (...). Und vor allen Dingen - ich habe mich jetzt nochmal erkundigt, was die Rente angeht, ob ich da nochmal `was aufstocken könnte, ja, damit sich das für mich zumindest in gewisser Weise lohnt, mit der Rente. (...). Der (Anm. d. Autorin: Berater der Rentenversicherung) hatte dann mir angeboten, das irgendwie auf einen Schwung und das wären dann 20 000 Euro oder sowas gewesen. (...). Einhundert Euro mehr wären das dann gewesen." (Anm. d. Autorin: im Monat/Monatsrente)

Frau R. (39 J., Lkr. BB, 28.07.2016, Audio ab 12:00 Min.) bekommt für das behinderte Kind in der Rentenversicherung zwar Pflegezeiten angerechnet. Die Berechnung fußt auf der Einschätzung der Krankenkasse mit 5,5 Stunden Pflegeaufwand/Tag und führt nicht zu einer ausreichenden Rentenanwartschaft. Die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit zur Erhöhung der Rentenanwartschaft ist bei dieser Konstellation auf absehbare Zeit allerdings nicht leistbar.

Bei privater Beitragszahlung in die Rentenversicherung werden die Beiträge, die nur zu einer sehr geringen Steigerung der Monatsrente führen, als zu hoch empfunden, weshalb i.d.R. keine privaten Zuzahlungen in der Rentenkasse geleistet werden. Bewusst war allen, dass nur sehr geringe Rentenanwartschaften aus sozialversicherungspflichtigen Tätigkeiten entstanden sind, die das Risiko der Altersarmut in sich birgt und zwangsläufig eine ökonomische Abhängigkeit von den Einkünften des Partners oder den sozialen Sicherungssystemen mit sich bringt.

4.3.5 Allgemeine und spezifische Bildung

Schulische und berufliche Ausbildung und Studium in den vergangenen 12 Monaten

Erhoben wurde der Besuch von Regelschulen, Gesamt- und Waldorfschulen, Gymnasien, sonderpädagogischen Einrichtungen, berufsvorbereitenden Schulen, Berufsschulen, Beruflichen Schulen wie etwa Berufsfachschulen, Fachoberschulen und berufliche Gymnasien, Fachschulen, zwei- oder dreijährige Schulen des Gesundheitswesens, Fach- und Berufsakademien, Verwaltungsfachhochschulen, Fachhochschulen, Universitäten und Promotionsstudium.

Für 2011 konnte ein drastischer Anstieg der Quoten bei 18- bis 31-jährigen Frauen festgestellt werden (vgl. ANH. III Tab. 2008/2011 C 288). Trotz dieses Sachverhaltes zeigte sich 2011 dieselbe Tendenz wie 2008: im Jahr 2008 besuchten fast ausnahmslos 18- bis 31-Jährige Unterrichtsstätten, die Quoten der älteren Kohorten gingen gegen Null (Fallz. 2008 ungew. 6852; Fallz. querschnittgew. 862299, 80% gültige Fälle. Phi/Korr. Spearman -0,026, p 0,000). 2011 zeigt einen ähnlichen Verlauf mit drastisch höheren Bildungsquoten der 18- bis 31-Jährigen, etwas höheren Quoten bei den 32- bis 45-Jährigen und gegen Null gehende Quoten bei den 46- bis 59-Jährigen (Fallz. 2011 ungew. 8571; Fallz. querschnittgew. 1045653, 100% gültige Fälle. Phi/Korr. Spearman -0,122, p 0,000).

18- bis 31-jährige Erwerbstätige erreichten höchste Quoten in hochverdichteten Räumen. 18- bis 31-jährige Nichterwerbstätige besuchten die Schule seltener: 2008 mit höchsten Quoten im hochverdichteten Agglomerationsraum und im verdichteten verstädterten Raum mit ländlichen Kreisen, 2011 in hochverdichteten und verdichteten verstädterten Räumen mit ländlichen Kreisen (vgl. ANH. III Tab. 2008/2011 C 288).

Insgesamt sind die Ergebnisse trotz schwacher Zusammenhangsmaße signifikant. **Die Konzentration auf hochverdichtete Räume deutet darauf hin, dass junge Frauen ausbildungs- und studienbedingt in hochverdichtete Räume abwandern, da hier die bedeutende Bildungseinrichtungen wie Universitäten und große Ausbildungsinstitutionen der allgemeinen und beruflichen Ausbildung angesiedelt sind.**

Höchster allgemeiner Schulabschluss

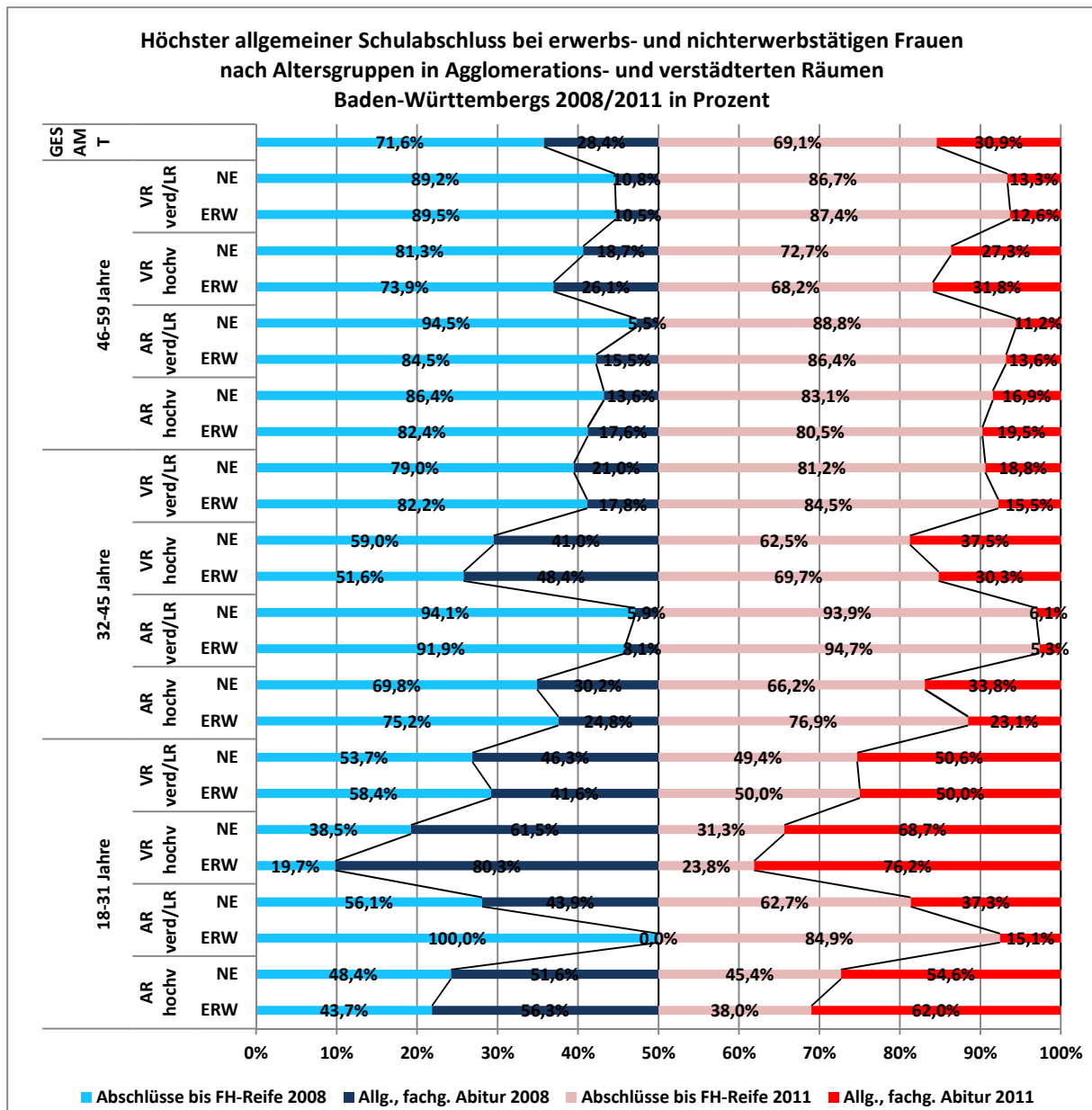
Die unterschiedlichen Antwortmöglichkeiten (Hauptschulabschluss, Polytechnische Oberschule der ehem. DDR mit Abschluss Klasse acht/neun/zehn, Realschulabschluss oder gleichwertiger Abschluss, Fachhochschulreife, Allg./fachgeb. Hochschulreife (Abitur), Abschluss nach höchstens sieben Jahren Schulbesuch) wurden in die beiden Kategorien „Abitur/kein Abitur“ kategorisiert.

Die Ergebnisse zeigten altersbedingt stark schwankende Ausprägungen, eine stufenweise Abnahme der Abiturquoten nach Altersgruppen und deutliche räumliche Disparitäten. Ein knappes Drittel der Frauen hat die allgemeine oder fachgebundene Hochschulreife erlangt, Tendenz von 2008 auf 2011 steigend.

Des Weiteren weisen die 18- bis 31-Jährigen deutlich häufiger die Hochschulreife auf als die übrigen Alterskohorten in den entsprechenden Raumkategorien. Die Ergebnisse sind bei schwachen Zusammenhangsmaßen signifikant und verweisen auf weitere Einflussfaktoren. Die Abiturquoten 18- bis 31-jähriger Erwerbstätiger liegen in hochverdichteten Räumen höher, jene der Nichterwerbstätigen in verdichteten Räumen. Die höchsten Quoten wurden im hochverdichteten verstädterten Raum erreicht. Bei den 32- bis 45-Jährigen kehrt sich der Trend um: Im hochverdichteten Agglomerationsraum und im verstädterten Raum mit ländlichen Kreisen haben 2008 mehr Nichterwerbstätige als Erwerbstätige Abitur, 2011 gilt dies für alle Raumkategorien.

Die höchsten Abiturquoten werden 2008 bei erwerbs- wie nichterwerbstätigen Frauen im hochverdichteten verstädterten Raum erreicht. 2011 liegen die Nichterwerbstätigen mit höchsten Quoten in hochverdichteten Räumen vorn. Die Altersgruppe weist seltener als die jüngste aber häufiger als die älteste Kohorte das Abitur auf. Bei den 46- bis 59-Jährigen weisen Erwerbstätige im Vergleich zu den Nicht-erwerbstätigen i.d.R. die höheren Abiturquoten auf. Die höchsten Quoten liegen dabei im hochverdichteten verstädterten Raum (vgl. Abb. 20 und ANHANG III Tab. 2008/2011 C 310).

Die Ergebnisse entsprachen den bisher in der Literatur getroffenen Aussagen zur Verbesserung der Ausbildungssituation bei Mädchen und Frauen. **Je jünger die untersuchte Gruppe wird, desto häufiger wird mittlerweile das Abitur abgelegt. Die höchsten Abiturabschlussquoten bei Erwerbs- wie Nichterwerbstätigen treten dabei überwiegend im hochverdichteten verstädterten Raum auf.**



Fallzahl	Fallzahl	Phi/Cramers V	Korrelation Spearman	p	
ungewichtet	querschnittgew.:	AR hochv.	0,018	0,018	0,000
2008: 7702	2008: 1 077 758	AR verd/LR	0,125	0,125	0,000
	Gült. Fälle 970 614	VR hochv.	-0,091	-0,091	0,000
	(90,1%)	VR verd/LR	0,070	0,070	0,000
		Untersuchungsgruppe ges.: Korrelation Spearman	0,046		0,000
Fallzahl	2011:	AR hochv.	0,047	0,047	0,000
ungewichtet	1 045 655	AR verd/LR	0,057	0,057	0,000
2011: 7584	Gült. Fälle 921 453	VR hochv.	0,052	0,052	0,000
	(88,1%)	VR verd/LR	0,091	0,091	0,000
		Untersuchungsgruppe ges.: Korrelation Spearman	0,078		0,000
*Abschlüsse bis FH-Reife: Alle anerkannten Schulabschlussarten bis Klasse 12/Fachhochschulreife und inkl. ohne Abschluss					
*Abitur: Allgemeine und fachgebundene Hochschulreife					

Abb. 20: Höchster allgemeiner Schulabschluss bei erwerbs- und nichterwerbstätigen Frauen nach Altersgruppen in Agglomerations- und verstärkten Räumen Baden-Württembergs 2008/2011 in Prozent.
Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, MZ 2008/2011, eigene Berechnungen.

Höchster beruflicher Abschluss und weiterer Ausbildungsabschluss

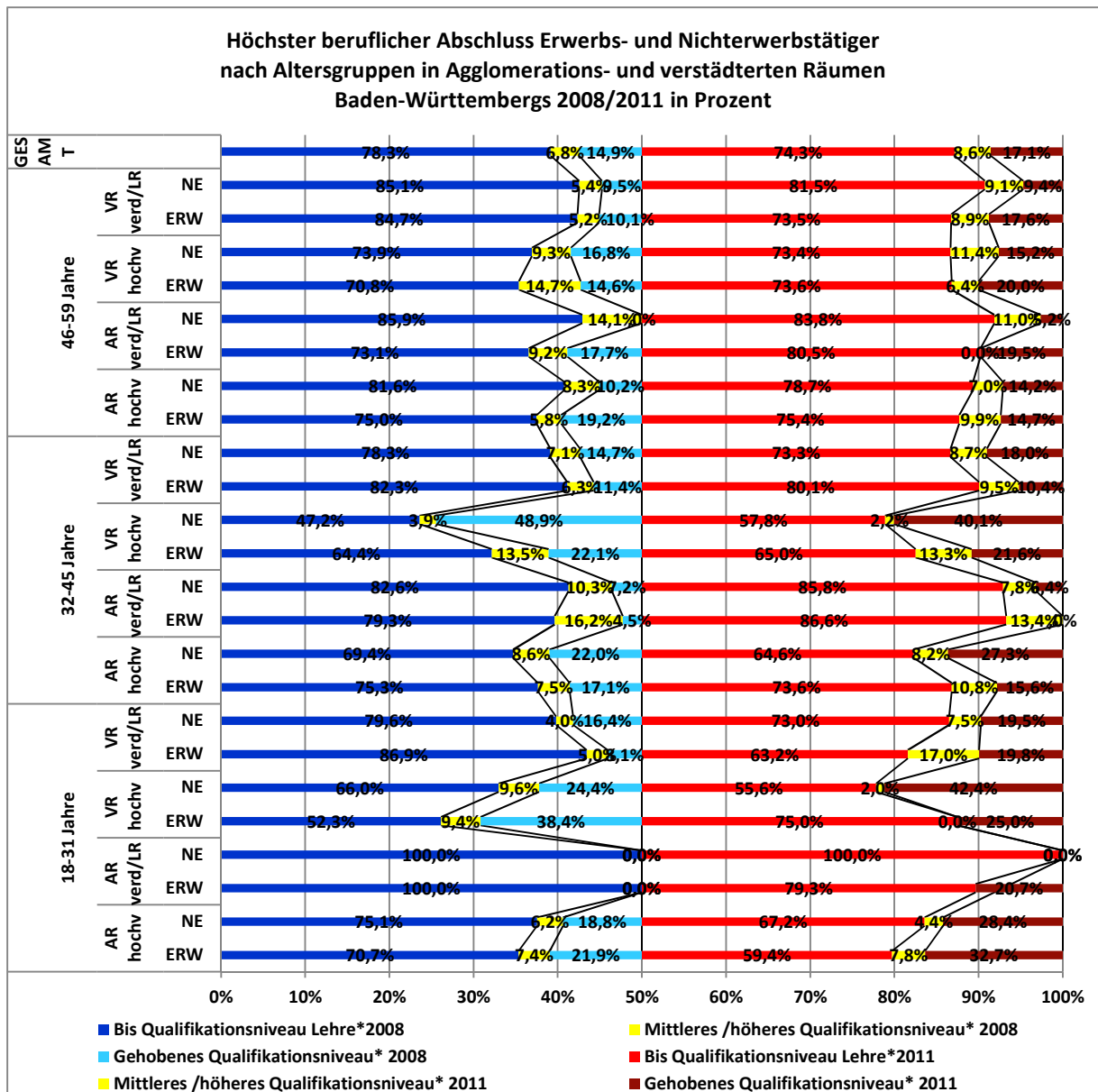
Rund drei Viertel der Frauen weisen eine Lehre oder eine vergleichbare Qualifikation, eine Anlern­tätigkeit, ein Berufspraktikum oder ein Berufsvorbereitungsjahr auf, wobei die letzten drei nicht als qualifizierte Ausbildungen zählen. Mit Quoten deutlich unter 20% folgen die FH- und Hochschulabsolventen und schließlich die kleine Gruppe mit mittlerem Qualifikationsniveau (bspw. Meister, Techniker, Absolventen von zwei- bis dreijährigen Fachschulen) mit gesamt weniger als 10% (vgl. Abb. 21).

Nichterwerb­stätige weisen im Vergleich zu Erwerb­stätigen etwas geringere Quoten an Lehrabschlüssen auf. Kaum Unterschiede gibt es bei Abschlüssen des mittleren Qualifikationsniveaus, diese zeigen sich jedoch beim Vergleich der FH- und Hochschulabsolventenquoten (vgl. Abb. 21 u. gl. ANH. III Tab. 2008/2011 C 312).

Die unterschiedlichen Qualifikationsniveaus zeigen eine deutliche räumliche Schwerpunktsetzung.

2008/2011 sind berufliche Qualifikationen bis auf Lehrniveau in allen Altersgruppen mit höchsten Quoten überwiegend in den Verdichtungs­räumen vertreten. Bei der Gruppe mit mittlerem Qualifikationsniveau liegen die höchsten Quoten vorwiegend im hochverdichteten Agglomerationsraum, bei der hochqualifizierten Gruppe überwiegend in hochverdichteten Räumen (vgl. Abb. 21).

Für etwas mehr als drei Viertel der 18- bis 31-Jährigen steht eine Lehrausbildung an erster Stelle, gefolgt von Quoten zwischen 12,5% und 23,0% bei gehobenen und Quoten zwischen 5,5% und 10,1% bei mittleren Qualifikationsniveaus. **In den älteren Kohorten nehmen die Quoten der Lehrabschlüsse zu, während die Quoten höher qualifizierter Abschlüsse sinken.** Eine Lehre war damit bei 46- bis 59-jährigen Frauen die Regel und höhere Abschlüsse die Ausnahme. Die Ergebnisse sind signifikant, was sich bei den Zusammenhangsmaßen jedoch nicht eindeutig niederschlägt. Daher ist hier noch von weiteren Determinanten auszugehen (vgl. Abb. 21 u. ANHANG III Tab. 2008/2011 C 312).



Fallzahl	Fallzahl	Cramers V	Korrelationen Spearman	p
ungewichtet	querschnittgew.:	0,030	AR hochv. -0,014	0,000
2008: 5093	2008: 1 077 758	0,107	AR verd/LR -0,100	0,000
	Gült. Fälle 629 253	0,100	VR hochv. 0,028	0,000
	(58,4%)	0,035	VR verd/LR 0,032	0,000
		Unters.gruppe ges.: Cr.V 0,017, Korr. Spearman 0,017		0,000
Fallzahl	2011: 1 045 655	0,071	AR hochv. 0,024	0,000
ungewichtet	Gült. Fälle 597 897	0,098	AR verd/LR -0,044	0,000
2011: 4979	(57,2%)	0,125	VR hochv. 0,100	0,000
		0,071	VR verd/LR 0,044	0,000
		Unters.gruppe ges.: Cr.V 0,077, Korr. Spearman 0,044		0,000
*Bis Qualifikationsniveau Lehre: Anlernausb./Berufsvorber. jahr. Lehre, einj. Berufsfachsch. Gesundheitswesen				
*Mittleres/höheres Qualifikationsniveau: Meister, Techniker 2-/3-jähr. Berufsfachschule Gesundheitswesen, Fachschule DDR, Fach-/Berufsakademie, Vorbereitungsdienst mittl. Dienst öffentl. Verwaltung				
*Gehobenes Qualifikationsniveau: Fachhochschul-, Verwaltungsfachhochschulabschlüsse, Abschlüsse Universität/wissensch. Hochschule/Kunsthochschule, Promotion				

Abb. 21: Höchster beruflicher Abschluss Erwerbs- und Nichterwerbstätiger nach Altersgruppen in Agglomerations- und verstäderten Räumen Baden-Württembergs 2008/2011 in Prozent. Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, MZ 2008/2011, eigene Berechnungen.

2008/2011 hatte jede siebte Frau der Untersuchungsgruppe einen weiteren Berufsabschluss. Davon wiesen Erwerbstätige seltener einen zweiten Abschluss auf als Nichterwerbstätige. **Bei Nichterwerbstätigen wird eine Tendenz zur Zweitausbildung erkennbar**, die ihre Gründe in nicht mehr nachgefragten Berufen oder einer suboptimalen Berufswahl haben dürfte (vgl. ANH. III Tab. 2008/2011 C 315. Fallzahlen 2008 ungew. 752; Gült. Fälle gew. 8,8% v. 1 077 758. Phi 0,088, Korr. Spearman 0,080, p 0,000. Fallzahlen 2011 ungew. 829; Gült. Fälle gew. 9,8% v. 1 045 655. Phi 0,060, Korr. Spearman 0,054, p 0,000). Aufgrund der geringen Anzahl an Erhebungen sind die Ergebnisse hier nur eingeschränkt bewertbar.

Hauptfachrichtung des höchsten Ausbildungsabschlusses 2008/2011

Ausbildungs-, FH- und Universitätsabschlüsse machen Aussagen zu beruflichen Präferenzen und in der Folge deren wirtschaftlicher Umsetzbarkeit. Ausbildungs- und Studiengänge wurden nach verwandten Hauptfachrichtungen aggregiert, einerseits um bei ungewichteten Fallzahlen der Maßgabe der statistischen Geheimhaltung zu entsprechen, andererseits um einen besseren Überblick über favorisierte Berufsbereiche gewinnen zu können. **Bei der Untersuchungsgruppe gesamt ergaben sich von 2008 auf 2011 nur geringe Schwankungen, nach Altersgruppen und Erwerbsstatus ergaben sich jedoch zum Teil deutliche Unterschiede.**

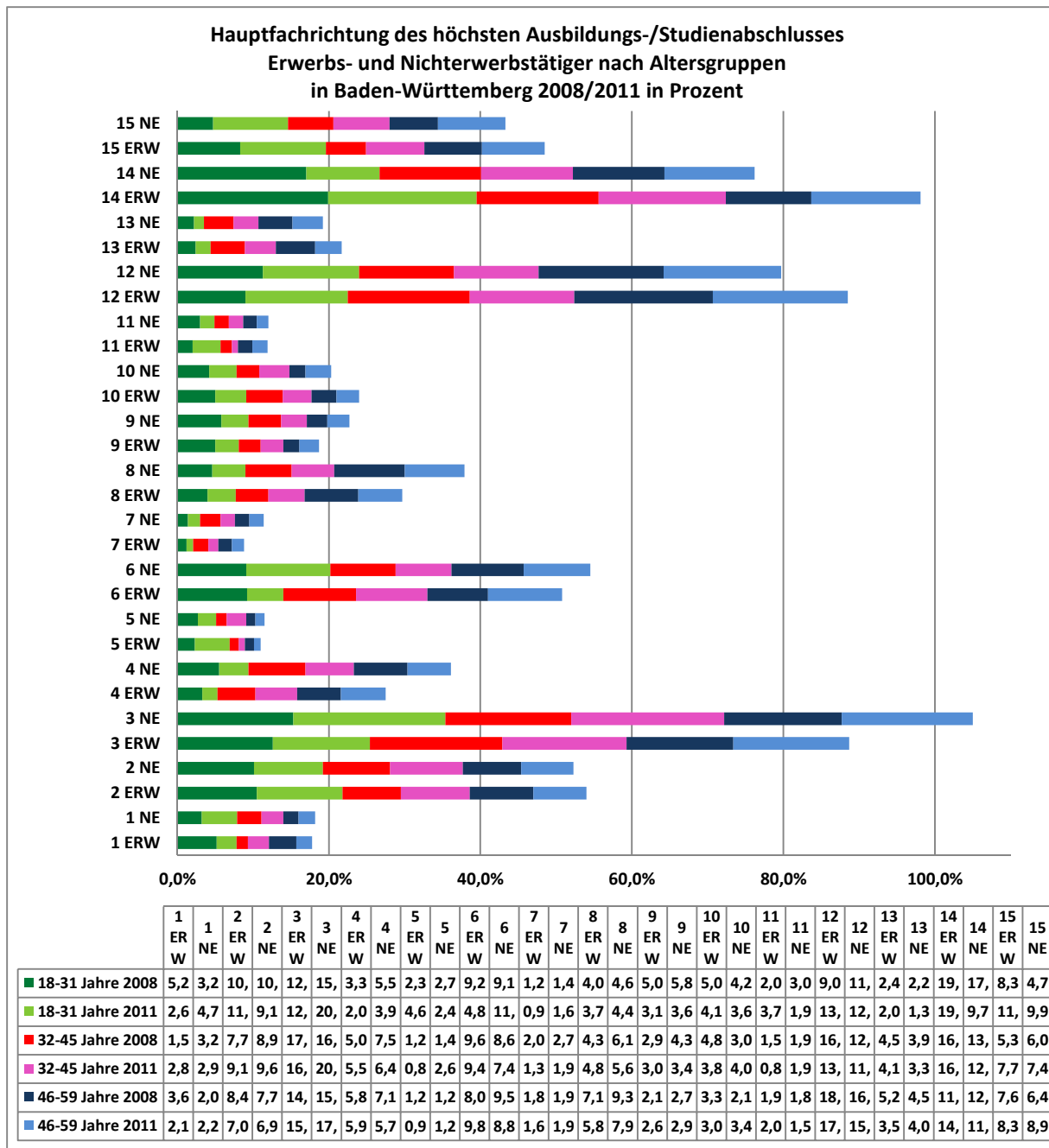
2008/2011 rangierten bei Erwerbs- wie Nichterwerbstätigen Verwaltungsberufe (Ziffer 3: Politik-, Rechts-, Sozial-, Regional-, Verwaltungs-, Wirtschaftswissenschaften) als Berufsausbildung oder Studium an erster Stelle gefolgt von Berufsabschlüssen im Handel und Lagerverkehr (Ziffer 12) und Berufsabschlüssen im medizinisch-pflegerischen Bereich (Ziffer 14). Damit wird der Trend der geschlechtsspezifischen Berufswahl fortgeschrieben, sog. MINT-Berufe werden selten gewählt, aber auch Berufe in der Kindererziehung/-betreuung und in der Sozialarbeit weiterhin nicht zu den favorisierten Berufsfeldern (vgl. ANH. III Tab. 2008/2011 C 313-44). Bei den beiden älteren Kohorten zeigen sich nur leichte Veränderungen bei den am häufigsten absolvierten Hauptfachabschlüssen, die maximale Schwankung innerhalb der beiden Kohorten liegt bei 3,6%. Bei den absolvierten Abschlüssen zeigte sich die jüngste Kohorte am volatilsten, hier liegt die maximale Amplitude bei 7,3%. Die 18- bis 31-Jährigen gesamt präferierten 2008 medizinische Berufsabschlüsse, gefolgt von Abschlüssen

in Verwaltungsberufen sowie Abschlüssen im Handel und Lagerverkehr. Im Jahr 2011 zeigt sich eine Verschiebung zu Verwaltungsberufen auf Platz eins, Abschlüssen im Handel und Lagerverkehr auf Platz zwei und Abschlüssen in medizinischen Berufen auf Platz drei. 18- bis 31-jährige Erwerbs- und Nichterwerbstätige erreichen 2008 bei den medizinischen Abschlüssen Höchstquoten, gefolgt von Abschlüssen im Verwaltungsbereich. Auf Rang drei lagen bei den Erwerbstätigen akademische Abschlüsse im Bereich Medizin, Agrar-, Forst-, Haushalts- oder Ernährungswissenschaften (Ziffer 2), bei den Nichterwerbstätigen Abschlüsse im Bereich Handel und Lagerverkehr.

2011 wandelt sich das Bild: Erwerbstätige Frauen erreichen bei den medizinischen Abschlüssen Höchstquoten, gefolgt von Abschlüssen im Bereich Handel und Lagerverkehr und auf Rang drei Abschlüsse im Verwaltungsbereich. Nichterwerbstätige Frauen weisen Höchstquoten bei Abschlüssen im Verwaltungsbereich auf, gefolgt von Abschlüssen im Bereich Handel und Lagerverkehr und auf Rang drei liegen akademische Abschlüsse im Bereich Medizin, Agrar-, Forst-, Haushalts- oder Ernährungswissenschaften Abschlüsse.

Insgesamt wiesen die 32- bis 45-Jährigen die höchsten Quoten bei Verwaltungsberufen auf, gefolgt von Abschlüssen in medizinischen Ausbildungsberufen sowie Handel und Lagerverkehr. Erwerbs- und Nichterwerbstätige der Altersgruppe weisen dabei nur geringe prozentuale Unterschiede auf. Bei den 46- bis 59-Jährigen gesamt 2008/2011 lagen Verwaltungsabschlüsse an erster Stelle, gefolgt von Abschlüssen im Handel und Lagerverkehr und medizinischen Abschlüssen. Nichterwerbstätige folgten dem Trend, bei den Erwerbstätigen lagen Abschlüsse im Handel und Lagerverkehr auf Rang eins, gefolgt von Verwaltungsberufen und medizinisch-pflegerischen Berufen.

Größere Unterschiede zwischen Erwerbstätigen und Nichterwerbstätigen einer Altersgruppe bestehen 2008/2011 nur in einigen wenigen Kategorien. Bei den 18- bis 31-jährigen Nichterwerbstätigen 2011 liegt die Quote bei akademischen Berufen in Medizin, Agrar-, Forst-, Haushalts- oder Ernährungswissenschaften sowie bei den Verwaltungsabschlüssen deutlich höher als bei den Erwerbstätigen der Altersgruppe. Abschlüsse im Verwaltungsbereich haben bis 2011 zudem nochmals stark zugelegt. Abgenommen haben hingegen Abschlüsse in medizinischen Ausbildungsberufen und Abschlüsse bei den sonstigen Berufsgruppen (Ziffer 15).



Fallzahl ungew.	Fallz. querschnittgew.		Cramers V	Korrelation Spearman	p
2008: 4995	Gült. Fälle ges. 616 284 (57,2%) v. 1 077 758.	18-31 Jahre	0,119	-0,038	0,000
		32-45 Jahre	0,131	-0,053	0,000
		46-59 Jahre	0,096	-0,011	0,000
2011: 4884	Gült. Fälle gesamt 585 892 (56,0%) v. 1 045 655	18-31 Jahre	0,240	-0,111	0,000
		32-45 Jahre	0,144	-0,067	0,000
		46-59 Jahre	0,099	-0,024	0,000
Legende (ausführlich s. Anh.):					
Sprache/Kultur/Theol./Phil	1	Medizin/Agrar/Forst/Garten/Haus/Ernährung	6	KiGA/Grundbild/Jug-/Sozarb	11
Psy/ErzWi/Lehramt/Sport	2	Ing/Tech/Bergbau/Architektur/Bautech	7	Handel, Lager	12
Recht/VWL/WiWi/Mark u.a.	3	Technik Phy-Che-Textil u.a.	8	Büroberufe	13
Finanz/Statistik/Math	4	Tourismus/Verkehr/öff. Ord/Umweltech/Gastronom	9	Med. Dienst/Pflege	14
Naturwissenschaften	5	Kunst/Musik/Kreative	10	Sonstige	15

Abb. 22: Hauptfachrichtung des höchsten Ausbildungs-/Studienabschlusses Erwerbs- und Nichterwerbstätiger nach Altersgruppen in Baden-Württemberg 2008/2011 in Prozent.
Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, MZ 2008/2011, eigene Berechnungen.

32- bis 45-jährige Nichterwerbstätige weisen im Vergleich zu den Erwerbstätigen der Altersgruppe höhere Quoten an Verwaltungs- und technischen Abschlüssen (Ziffer 8) auf, liegen jedoch bei medizinischen und Abschlüssen im Handel und Lagerverkehr sowie bei akademischen Abschlüssen im Bereich Medizin, Agrar-, Forst-, Haushalts- oder Ernährungswissenschaften klar unter den Quoten der Erwerbstätigen. 46- bis 59-jährige Nichterwerbstätige weisen bei Verwaltungsabschlüssen, Abschlüssen im technischen Bereich (Ziffer 8) höhere und bei medizinischen Abschlüssen teils deutlich niedrigere Quoten als Erwerbstätige der Altersgruppe auf.

Da sich die Berufsabschlüsse auf drei Hauptbereiche konzentrieren, liegt einerseits der Schluss nahe, dass durch die geschlechtsspezifische Berufswahl eine gewisse Zahl an Frauen keinen Arbeitsplatz in stark frequentierten Berufsbereichen gefunden hat oder einen Beruf gewählt hat, der auf dem Arbeitsmarkt momentan zu wenig nachgefragt wird. Speziell die höhere Volatilität der Abschlüsse bei 18- bis 31-Jährigen, hier vor allem bei den Nichterwerbstätigen, deutet andererseits darauf hin, dass Frauen vom traditionellen Schema abweichende oder gänzlich neue berufliche Wege gehen (vgl. Abb. 22 u. ANHANG III Tab. 2008/2011 C 313-44 mit Legende). Die Ergebnisse sind bei schwachen bis mittleren Zusammenhangsmaßen signifikant, auch hier dürften weitere Faktoren eine Rolle spielen.

Zusammenhang zwischen der Hauptfachrichtung des höchsten Ausbildungs- und Studienabschlusses und beruflicher Stellung

Analog zum erreichten Berufs- oder Studienabschluss sollte sich die berufliche Stellung entwickeln. Diese Idealvorstellung wird einerseits von persönlichen Lebensereignissen und andererseits von wirtschaftspolitischen Entwicklungen beeinflusst, sodass das maximal mögliche Berufsziel oftmals nicht erreicht wird, eine Erwerbsarbeit in einem völlig anderen Berufsfeld aufgenommen wird oder gerade bei älteren Frauen der Rückzug in die Nichterwerbstätigkeit erfolgt.

A) Hauptfachrichtung des höchsten Ausbildungs-/Studienabschlusses und frühere berufliche Stellung Nichterwerbstätiger

Heute Nichterwerbstätige waren früher zu 94,0% (2008)/78,2% (2011) in einem Beamten-/Angestelltenverhältnis bzw. sind beurlaubt. 4,0% (2008)/18,7% (2011) der Frauen waren selbständig, in einem Arbeitnehmerverhältnis oder mithelfende

Familienangehörige und 2,0% (2008)/3,1% (2011) befanden sich in Ausbildung bzw. in anderen Beschäftigungsformen (vgl. ANH. III Tab. 2008/2011 C 313-93).

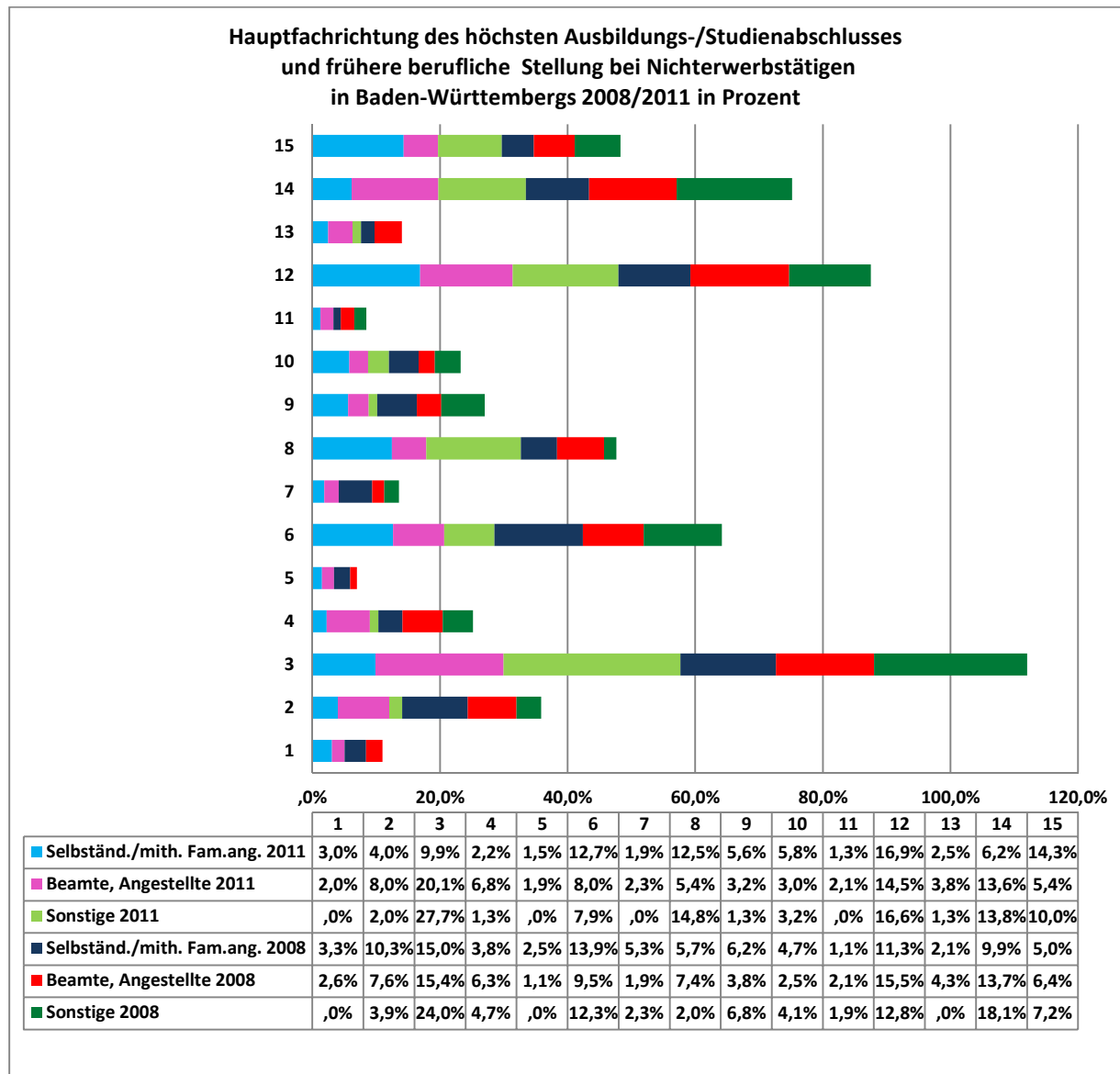
Bei früher Selbständigen/Arbeitnehmerinnen wurden 2008 höchste Abschlussquoten in Verwaltungsberufen und in der Kategorie Medizin, Agrar-, Haushalts- und Ernährungswissenschaften erreicht, Abschlüsse im Handel und Lagerverkehr folgten. 2011 lagen Abschlüsse im Handel und Lagerverkehr auf Platz eins, gefolgt von sonstigen Abschlüssen und Abschlüssen in Medizin, Agrar-, Haushalts- und Ernährungswissenschaften. Bei zuvor als Beamte oder Angestellte tätigen Frauen lagen höchste Abschlussquoten im Verwaltungsbereich und im Handel und Lagerverkehr sowie bei den medizinischen Abschlüssen Nichterwerbstätige in anderen beruflichen Stellungen hatten 2008 sehr hohe Quoten bei Verwaltungsabschlüssen, medizinischen Abschlüssen und bei Abschlüssen im Bereich Handel und Lagerverkehr. 2011 ändert sich das Bild dahingehend, dass nun Verwaltungsberufe auf Rang eins liegen, gefolgt von Abschlüssen im Bereich Handel und Lagerverkehr und Abschlüssen in naturwissenschaftlich-ingenieurstechnischen Berufen (vgl. Abb. 23 u. ANHANG III Tab. 2008/2011 C 313-93 inkl. Legende).

Somit zeigt sich bei Beamtinnen und Angestellten eine starke Präferenz zu Verwaltungs- und Büroberufen, Berufen im Handel und Lagerverkehr und medizinischen Berufen.

Selbständige, Arbeitnehmerinnen und mithelfende Familienangehörige sowie Frauen mit sonstigen beruflichen Stellungen zeigen hingegen ein gemischteres Bild. Sie erreichen 2008/2011 hohe und höchste Quoten bei Berufen im Handel und Lagerverkehr, bei Abschlüssen in Medizin, den Agrar-, Ernährungs- und Haushaltswissenschaften und 2008 in Verwaltungsberufen sowie 2011 in sonstigen Berufen. Bei Frauen mit sonstigen beruflichen Abschlüssen lagen Verwaltungsabschlüsse und medizinische Abschlüsse 2008 auf den ersten Plätzen, auf Platz drei folgten Abschlüsse in Handel und Lagerverkehr. 2011 belegten Verwaltungsberufe und Abschlüsse in Handel und Lagerverkehr die ersten Plätze, gefolgt nun von naturwissenschaftlich-ingenieurstechnischen Berufsabschlüssen.

Die geschlechtsspezifische Berufswahl spiegelt sich also auch bei der beruflichen Stellung wider, wobei bei Beamten und Angestellten eine geringere und bei den übrigen beruflichen Stellungen eine deutlich höhere Vielfalt bei früher erreichten Abschlüssen bestand.

Die signifikanten Ergebnisse legen trotz schwacher Zusammenhangsmaße weitere Einflüsse nahe, wie sie etwa durch die Wirtschaftskrise induziert wurden, während welcher viele Frauen ihre Arbeitsplätze verloren.



Fallzahl ungew.	Fallz. querschnittgew.	Cramers V	Korrelation Spearman	p	
2008: 2295	Gült. Fälle 284 049 (26,4%) v. 1 077 758	0,080	0,031	0,000	
2011: 2126	Gült. Fälle 254 737 (24,4%) v. 1 045 655	0,202	-0,074	0,000	
Legende (ausführlich s. Anh.):					
Sprache/Kultur/Theol./Phil	1	Medizin/Agrar/Forst/Garten/Haus/Ernährung	6	KiGA/Grundbild/Jug-/Sozarb	11
Psy/ErzWi/Lehramt/Sport	2	Ing/Tech/Bergbau/Architektur/Bautech	7	Handel, Lager	12
Recht/VWL/WiWi/Mark u.a.	3	Technik Phy-Che-Textil u.a.	8	Büroberufe	13
Finanz/Statistik/Math	4	Tourismus/Verkehr/öff. Ord/Umweltech/Gastronom.	9	Med. Dienst/Pflege	14
Naturwissenschaften	5	Kunst/Musik/Kreative	10	Sonstige	15

Abb. 23: Hauptfachrichtung des höchsten Ausbildungs-/Studienabschlusses und frühere berufliche Stellung bei Nichterwerbstätigen in Baden-Württemberg 2008/2011 in Prozent.
Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, MZ 2008/2011, eigene Berechnungen.

B) Hauptfachrichtung des höchsten Ausbildungs-/Studienabschlusses und aktuelle berufliche Stellung Erwerbs- und Nichterwerbstätiger

Bei Erwerbs- und Nichterwerbstätigen zeigt die aktuelle berufliche Stellung, dass sich von allen Erwerbstätigen 11,9% (2008)/31% (2011) und von allen Nichterwerbstätigen 0,0% (2008)/6,4% (2011) in einem Arbeitnehmersverhältnis befanden oder selbständig bzw. mithelfende Familienangehörige waren.

Die Quoten erwerbstätiger Beamtinnen und Angestellter lagen bei 88,1% (2008)/69% (2011), bei Nichterwerbstätigen bei 100,0% (2008)/93,1% (2011). Sonstige berufliche Stellungen waren nicht oder nur mit sehr geringen Quoten vertreten (vgl. ANH. III Tab. 2008/2011 C 313-117).

Selbständige Erwerbstätige, Arbeitnehmerinnen oder mithelfender Familienangehörige erreichten 2008 Höchstquoten bei Abschlüssen in Verwaltungsberufen gefolgt von Abschlüssen in Psychologie und Lehrämtern sowie medizinischen Berufsabschlüssen. 2011 lagen die Höchstquoten bei Abschlüssen in Handel und Lager, gefolgt von Verwaltungsabschlüssen und akademischen Abschlüssen in Medizin, Agrar-, Haushalts- und Ernährungswissenschaften. Nichterwerbstätige dieses Status waren 2008 nicht im Panel vertreten. Bei den Nichterwerbstätigen 2011 dominierten Abschlüsse in Medizin, Agrar-, Haushalts- und Ernährungswissenschaften, gefolgt von sonstigen Abschlüssen und naturwissenschaftlich-ingenieurstechnischen Berufsabschlüssen.

Bei den Beamten und Angestellten werden 2008 höchste Quoten bei Verwaltungsabschlüssen und bei medizinischen Ausbildungsabschlüssen erreicht. Erwerbstätige mit diesen beruflichen Stellungen haben zudem häufig einen Abschluss im Bereich Handel und Lager, Nichterwerbstätige häufig einen Abschluss in den Bereichen Psychologie, Erziehungswissenschaften, Lehramt (Ziffer 2) und im Finanz- und Rechnungswesen (Ziffer 4). 2011 stehen bei Erwerbstätigen sonstige Abschlüsse auf Platz eins, gefolgt von Verwaltungsberufen und Handel und Lagerverkehr. Bei den Nichterwerbstätigen 2011 liegen Verwaltungsberufe an der Spitze, es folgen Abschlüsse in Psychologie, Erziehungswissenschaften, Lehramt und in medizinischen Ausbildungsberufen.

2008 befanden sich keine Personen, 2011 nur nichterwerbstätige Personen mit sonstigen beruflichen Stellungen im Panel. 2011 lagen die Berufsabschlüsse zu 60,1% in medizinischen Ausbildungsberufen und zu 30,9% in Verwaltungsberufen (vgl. Tab. 12 u. ANHANG III Tab. 2008/2011 C 313-117 inkl. Legende).

Insgesamt erfreuen sich auch 2011 die drei bereits genannten Berufsbereiche Verwaltungsberufe, Handel- und Lagerverkehr sowie medizinisch, biologisch und gesundheitlich orientierte Berufe bei Erwerbs- wie Nichterwerbstätigen großer Beliebtheit.

Hauptfachrichtung bei Erwerbs- und Nichterwerbstätigen nach beruflicher Stellung in Baden-Württemberg 2008/2011 in Prozent																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15		
Selbst./mith. Fam. ang. ERW 2011	2,9 %	6,4 %	13,1 %	4,1 %	1,6 %	11,5 %	2,5 %	8,7 %	3,9 %	4,5 %	1,8 %	14,9 %	3,0 %	10,2 %	11,2 %		
Selbst./mith. Fam. ang. NE 2011			8,7 %			28,1 %		11,4 %	8,3 %	6,8 %	9,0 %	4,8 %	,0 %	4,5 %	18,4 %		
Beamte/Ang ERW 2011	2,1 %	9,1 %	16,8 %	5,7 %	1,1 %	8,2 %	1,0 %	3,6 %	2,4 %	3,2 %	1,5 %	15,3 %	3,9 %	19,1 %	7,2 %		
Beamte/Ang NE 2011	3,5 %	14,5 %	25,2 %	7,3 %	1,6 %	7,0 %	,5 %	3,3 %	2,4 %	1,7 %	1,4 %	11,8 %	2,5 %	12,4 %	4,8 %		
Sonstige ERW 2011 nicht im Panel																	
Sonstige NE 2011			39,9 %											60,1 %			
Selbst./mith. Fam. ang. ERW 2008	6,7 %	14,9 %	17,1 %	4,0 %	3,1 %	6,2 %	1,7 %	3,4 %	1,1 %	8,0 %	2,2 %	7,4 %	5,3 %	12,7 %	6,1 %		
Selbständige und mithelfende Familienangehörige Nichterwerbstätige 2008 nicht im Panel																	
Beamte/Ang ERW 2008	2,1 %	7,3 %	15,4 %	5,1 %	1,0 %	9,4 %	1,9 %	5,6 %	3,2 %	3,9 %	1,4 %	17,3 %	4,5 %	15,2 %	6,7 %		
Beamte/Ang NE 2008	2,3 %	11,3 %	17,8 %	11,3 %	1,8 %	5,7 %	2,6 %	6,0 %	4,3 %	2,8 %	2,4 %	9,4 %	2,1 %	16,9 %	3,0 %		
Sonstige ERW 2008 nicht im Panel																	
Sonstige NE 2008 nicht im Panel																	
Fallzahl ungew.	Fallz. querschnittgew.						Cramers V			Korrelation Spearman			p				
2008: 2491	Gült. Fälle ges. 304 371 (28,2%)			Selb./Arb/Fam													
	v. 1 077 758			Beamte/Ang			0,177			-0,092			0,000				
				Sonstige													
				Gesamt			0,164			-0,074			0,000				
Fallzahl ungew.	Gült. Fälle gesamt			Selb./Arb/Fam			0,197			0,029			0,000				
2011: 2431	290 169 (27,7%)			Beamte/Ang			0,150			-0,138			0,000				
	v. 1 045 655			Sonstige													
				Gesamt			0,138			-0,115			0,000				
Legende (ausführlich s. Anh.):																	
Sprache/Kultur/Theol./Phil		1	Medizin/Agrar/Forst/Garten/Haus/Ernährung							6	KiGA/Grundbild/Jug-/Sozarb						11
Psy/ErzWi/Lehramt/Sport		2	Ing/Tech/Bergbau/Architektur/Bautech							7	Handel, Lager						12
Recht/VWL/WiWi/Mark u.a.		3	Technik Phy-Che-Textil u.a.							8	Büroberufe						13
Finanz/Statistik/Math		4	Tourismus/Verkehr/öff. Ord/Umweltech/Gastronom.							9	Med. Dienst/Pflege						14
Naturwissenschaften		5	Kunst/Musik/Kreative							10	Sonstige						15

Tab. 12: Hauptfachrichtung bei Erwerbs- und Nichterwerbstätigen nach beruflicher Stellung in Baden-Württemberg 2008/2011 in Prozent.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, MZ 2008/2011, eigene Berechnungen.

Erwerbs- und nichterwerbstätige Selbständige, Arbeitnehmerinnen und mithelfende Familienangehörige zeigen bei medizinisch-biologisch-gesundheitlich-naturraum-bezogenen Abschlüssen eine gewisse Dominanz. Erwerbstätige Beamtinnen und Angestellte folgen 2008 und 2011 überwiegend dem Haupttrend. Nichterwerbstätige Beamtinnen und Angestellte weisen in

beiden Jahren einen weiteren Schwerpunkt bei Abschlüssen aus dem Bereich der Psychologie, Erziehungswissenschaften und im Lehramt auf.

Die wenigen Personen mit sonstigen Abschlüssen waren nichterwerbstätig. Hier waren ausschließlich Verwaltungs- und medizinische Ausbildungsabschlüsse zu verzeichnen.

Während also Erwerbstätige aller Erwerbsgruppen dem Haupttrend folgen, weisen Nichterwerbstätige häufig spezielle berufliche Präferenzen mit eingeschränkteren Arbeitsmarktchancen auf. Insgesamt dürfte die wirtschaftliche Dynamik bei seltener nachgefragten Berufsabschlüssen eine große Rolle bei der Entwicklung der Nichterwerbstätigkeit spielen. Auf eine multifaktorielle Entwicklung deutet auch das hohe Signifikanzniveau bei knapp mittelstarken Zusammenhangsmaßen hin.

Berufliche und allgemeine Weiterbildung in den letzten 12 Monaten

Investitionen in privates wie berufliches Humankapital sind für eine Erwerbstätigkeit unverzichtbare Bestandteile, speziell fachbezogene Weiterbildungsveranstaltungen. Auch für nichterwerbstätige Frauen und Frauen mit einer Arbeitszeit von weniger als 15 Std./Woche ist dieser Humankapitalzuwachs wertvoll.

Wie häufig Lehrveranstaltungen zur allgemeinen und beruflichen Weiterbildung in den vergangenen 12 Monaten vor den Erhebungen 2008 und 2011 letztlich von Erwerbs- und Nichterwerbstätigen genutzt wurden, zeigt Tab. 13.

Die Weiterbildungsquoten gesamt liegen im Jahr 2008 bei 9,6% und im Jahr 2011 bei 8,0%, sie zeigen sich im Zeitraum in den Altersgruppen leicht rückläufig, die 32- bis 45-Jährigen erreichen dabei die höchsten Weiterbildungsquoten.

Nach Raumkategorien betrachtet, besuchten 18- bis 45-jährige Erwerbstätige Lehrveranstaltungen am häufigsten in den hochverdichteten Räumen, die 46- bis 59-Jährigen am häufigsten im Verdichtungsräumen. **Nichterwerbstätige nehmen deutlich seltener an Weiterbildungsveranstaltungen teil.** Der räumliche Schwerpunkt lag überwiegend in den hochverdichteten Räumen. Die Ergebnisse sind trotz schwacher Zusammenhangsmaße signifikant und weisen auf weitere Einflussfaktoren hin (vgl. Tab. 13 u. ANHANG III Tab. 2008/2011 C 323).

Für die Untersuchungsgruppe gesamt gilt, dass Lehrveranstaltungen am häufigsten in hochverdichteten Räumen besucht werden, was auch mit den in

großen Zentren angesiedelten Bildungseinrichtungen und deren quantitativem und qualitativem Weiterbildungsangebot im Zusammenhang steht.

Die **insgesamt niedrige Weiterbildungsquote** dürfte des Weiteren im Zusammenhang mit familiären Pflichten und den fehlenden Betreuungsmöglichkeiten im Falle der Abwesenheit der verantwortlichen Person stehen.

Teilnahme an Lehrveranstaltungen der beruflichen und allgemeinen Weiterbildung bei Erwerbs- und Nichterwerbstätigen nach Altersgruppen in Agglomerations- und verstärkerten Räumen Baden-Württembergs 2008/2011 in Prozent					
		Weiterbildungsquote 2008		Weiterbildungsquote 2011	
		ERW	NE	ERW	NE
18-31 Jahre	AR hochv	14,7%	8,9%	9,7%	6,1%
	AR verd/LR	0,0%	0,0%	0,0%	8,0%
	VR hochv	16,1%	12,4%	14,4%	3,4%
	VR verd/LR	9,2%	7,8%	10,7%	4,4%
18-31 J. Gesamt		9,6%		6,4%	
32-45 Jahre	AR hochv	16,1%	7,3%	15,8%	7,2%
	AR verd/LR	4,2%	4,2%	9,8%	0,0%
	VR hochv	31,9%	20,4%	7,8%	13,4%
	VR verd/LR	15,9%	5,7%	15,0%	5,8%
32-45 J. Gesamt		11,3%		10,4%	
46-59 Jahre	AR hochv	12,5%	4,6%	12,2%	3,1%
	AR verd/LR	7,0%	3,4%	16,7%	0,0%
	VR hochv	15,3%	0,0%	8,8%	0,0%
	VR verd/LR	14,3%	5,1%	12,8%	5,2%
46-59 J. Gesamt		7,8%		7,3%	
Quote gesamt		9,6%		8,0%	
Fallzahl	Fallzahl	Phi		Korrelation Spearman	p
ungewichtet	querschnittgew.:	AR hochv.	0,120	0,120	0,000
2008: 8491	2008: 1 077 758	AR verd/LR	0,051	0,051	0,000
	Gült. Fälle 1 077 758	VR hochv.	0,125	0,125	0,000
	(100%)	VR verd/LR	0,130	0,130	0,000
		Unters.gruppe ges.: Phi 0,122, Korr. Spearman 0,122			0,000
Fallzahl	Fallzahl	AR hochv.	0,129	0,129	0,000
ungewichtet	querschnittgew.:	AR verd/LR	0,184	0,184	0,000
2011: 8571	2011: 1 045 654	VR hochv.	0,108	0,108	0,000
	Gült. Fälle 1 045 654	VR verd/LR	0,145	0,145	0,000
	(100%)	Unters.gruppe ges.: Phi 0,137, Korr. Spearman 0,137			0,000

Tab. 13: Teilnahme an Lehrveranstaltungen der beruflichen und allgemeinen Weiterbildung bei Erwerbs- und Nichterwerbstätigen nach Altersgruppen in Agglomerations- und verstärkerten Räumen Baden-Württembergs 2008/2011 in Prozent.
Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, MZ 2008/2011, eigene Berechnungen.

Bildungsteilnahme: Einflüsse von Kindern und Personen über 65 Jahre im Haushalt

Die Teilnahme an Bildungsangeboten hängt von persönlichen Belastungsfaktoren wie Kindererziehung oder die Versorgung älterer Personen im Haushalt ab.

Je früher solche familiären Verpflichtungen auf Frauen zukommen desto schwieriger wird die Teilnahme an Bildungsangeboten, zumal auch die finanzielle Situation sich

damit häufig wesentlich eingeschränkter darstellt, als bei Personen ohne diese Aufgaben.

Erwerbs- und Nichterwerbstätige ohne familiäre Verpflichtungen nehmen Weiterbildungsangebote häufiger wahr als Personen mit familiären Verpflichtungen. Des Weiteren haben Frauen ohne Familienpflichten i.d.R. häufiger Abitur und einen Universitätsabschluss als Frauen mit Familienpflichten.

Vergleicht man Erwerbstätige mit Nichterwerbstätigen gesamt mit und ohne familiäre Pflichten, zeigt sich, dass Nichterwerbstätige insgesamt i.d.R. seltener an Weiterbildungsveranstaltungen teilnehmen als Erwerbstätige.

Bei der allgemeinen schulischen Ausbildung und den Studienabschlüssen verhält es sich allerdings umgekehrt: Hier haben Nichterwerbstätige deutlich häufiger Abitur und einen Hochschulabschluss (vgl. Tab. 14 u. ANHANG III Tab. 2008/2011 C 310-669/-702, C 312(3Gr)-669/-702, C 323-669/-702).

Die in den vorherigen Kapiteln bereits ausgewerteten Daten zeigen, dass die meisten Nichterwerbstätigen mit Abitur und Studium aus der jüngsten Kohorte, die die meisten Auszubildenden aufweist, stammen. Dieser Personenkreis ist i.d.R. nicht fest in einer Partnerschaft gebunden und hat deutlich seltener Familien- bzw. Betreuungspflichten. Die Befunde spiegeln diese Entwicklung also wider.

Sie zeigen für 2008/2011 zudem, dass vor allem nichterwerbstätige Frauen in Haushalten mit Kindern und/oder Personen über 65 Jahren höher qualifizierte schulische und berufliche Abschlüsse haben als erwerbstätige Frauen mit Familienpflichten, welche den Schwerpunkt auf Weiterbildungsaktivitäten legen.

Die Ergebnisse sind bei schwachen Zusammenhangsmaßen signifikant und lassen auf weitere Determinanten schließen. Generell und vor allem bei höher bis hoch qualifizierten Frauen ist des Weiteren davon auszugehen, dass sich die Arbeitsmarktchancen des Berufes, der regionale Arbeitsmarkt, die Arbeitsplatzbedingungen sowie Elternzeit und die Möglichkeit Erziehungsurlaub zu nehmen, direkt auf den Erwerbsstatus auswirken.

Weiterbildungs-, Abitur- und FH-/Universitätsabschlussquoten bei Erwerbs- und Nichterwerbstätigen mit und ohne Kinder oder Personen über 65 Jahren im Haushalt in Baden-Württemberg 2008/2011												
	Weiterbild. quote 2008		Quote Abitur 2008		FH-/Univers. AB 2008		Weiterbild. quote 2011		Quote Abitur 2011		FH-/Univers. AB 2011	
	ERW	NE	ERW	NE	ERW	NE	ERW	NE	ERW	NE	ERW	NE
Haushalt mit Kindern	14,7 %	5,9 %	21,0 %	28,7 %	12,8 %	16,0 %	13,0 %	4,3 %	26,3 %	34,0 %	12,0 %	19,5 %
Haushalt ohne Kinder	13,8 %	9,8 %	41,8 %	33,3 %	20,6 %	13,5 %	12,8 %	7,5 %	33,5 %	66,5 %	22,3 %	20,5 %
Haushalt mit Pers. ü. 65 J.	10,5 %	4,7 %	18,6 %	22,6 %	11,0 %	11,9 %	5,9 %	3,4 %	16,0 %	22,6 %	14,0 %	12,4 %
Haushalt ohne Pers. ü. 65 J.	14,6 %	7,1 %	25,9 %	30,5 %	14,3 %	15,5 %	13,2 %	5,3 %	26,6 %	34,7 %	14,0 %	20,2 %
Weiterbildung 2008: Fallz. ungew. 8458. Fallz. gew. 1 074 035 (99,7%) v. 1 077 758 Haushalt mit Kindern: Phi/Cr.V 0,147 Korrelation Spearman 0,147 $\rho = 0,000$ Haushalt ohne Kinder: Phi/Cr.V 0,058 Korrelation Spearman 0,058 $\rho = 0,000$												
Weiterbildung 2008: Fallz. ungew. 8458. Fallz. gew. 1 074 035 (99,7%) v. 1 077 758 Haushalt mit Pers. ü. 65 J.: Phi/Cr.V 0,104 Korrelation Spearman 0,104 $\rho = 0,000$ Haushalt ohne Pers. ü. 65 J.: Phi/Cr.V 0,121 Korrelation Spearman 0,121 $\rho = 0,000$												
Abitur 2008: Fallz. ungew. 7690. Fallz. gew. 969 179 (89,9%) v. 1 077 758 Haushalt mit Kindern: Phi 0,086 Korrelation Spearman 0,086 $\rho = 0,000$ Haushalt ohne Kinder: Phi -0,082 Korrelation Spearman -0,082 $\rho = 0,000$												
Abitur 2008: Fallz. ungew. 7690. Fallz. gew. 969 177 (89,9%) v. 1 077 758 Haushalt mit Pers. ü. 65 J.: Phi 0,042 Korrelation Spearman 0,042 $\rho = 0,000$ Haushalt ohne Pers. ü. 65 J.: Phi 0,049 Korrelation Spearman 0,049 $\rho = 0,000$												
Universitätsabschluss 2008: Fallz. ungew. 5085. Fallz. gew. 628 345 (58,3%) v. 1 077 758 Haushalt mit Kindern: Phi 0,044 Korrelation Spearman 0,040 $\rho = 0,000$ Haushalt ohne Kinder: Phi 0,094 Korrelation Spearman -0,064 $\rho = 0,000$												
Universitätsabschluss 2008: Fallz. ungew. 5085. Fallz. gew. 628 347 (58,3%) v. 1 077 758 Haushalt mit Pers. ü. 65 J.: Phi 0,039 Korrelation Spearman 0,031 $\rho = 0,000$ Haushalt ohne Pers. ü. 65 J.: Phi 0,019 Korrelation Spearman 0,019 $\rho = 0,000$												
Weiterbildung 2011: Fallz. ungew. 8491. Fallz. gew. 1 035 764 (99,1%) v. 1 045 655 Haushalt mit Kindern: Phi 0,160 Korrelation Spearman 0,160 $\rho = 0,000$ Haushalt ohne Kinder: Phi 0,085 Korrelation Spearman 0,085 $\rho = 0,000$												
Weiterbildung 2011: Fallz. ungew. 8491. Fallz. gew. 1 035 767 (99,1%) v. 1 045 655 Haushalt mit Pers. ü. 65 J.: Phi 0,053 Korrelation Spearman 0,053 $\rho = 0,000$ Haushalt ohne Pers. ü. 65 J.: Phi 0,138 Korrelation Spearman 0,138 $\rho = 0,000$												
Abitur 2011: Fallz. ungew. 7531. Fallz. gew. 914 732 (87,5%) v. 1 045 655 Haushalt mit Kindern: Phi 0,111 Korrelation Spearman 0,111 $\rho = 0,000$ Haushalt ohne Kinder: Phi -0,017 Korrelation Spearman -0,017 $\rho = 0,000$												
Abitur 2011: Fallz. ungew. 7531. Fallz. gew. 914 733 (87,5%) v. 1 045 655 Haushalt mit Pers. ü. 65 J.: Phi 0,069 Korrelation Spearman 0,069 $\rho = 0,000$ Haushalt ohne Pers. ü. 65 J.: Phi 0,085 Korrelation Spearman 0,085 $\rho = 0,000$												
Universitätsabschluss 2011: Fallz. ungew. 4935. Fallz. gew. 592 229 (56,6%) v. 1 045 655 Haushalt mit Kindern: Phi 0,110 Korrelation Spearman 0,062 $\rho = 0,000$ Haushalt ohne Kinder: Phi 0,021 Korrelation Spearman -0,017 $\rho = 0,000$												
Universitätsabschluss 2011: Fallz. ungew. 4935. Fallz. gew. 592 234 (56,6%) v. 1 045 655 Haushalt mit Pers. ü. 65 J.: Phi 0,033 Korrelation Spearman -0,031 $\rho = 0,000$ Haushalt ohne Pers. ü. 65 J.: Phi 0,085 Korrelation Spearman 0,054 $\rho = 0,000$												

Tab. 14: Weiterbildungs-, Abitur- und FH-/Universitätsabschlussquoten bei Erwerbs- und Nichterwerbstätigen mit und ohne Kinder oder Personen über 65 Jahren im Haushalt in Baden-Württemberg 2008/2011.
 Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, MZ 2008/2011, eigene Berechnungen.

Investitionen in Humankapital und Auswirkungen auf das Haushaltsnettoeinkommen

Investitionen in allgemeines und spezifisches Humankapital sollten sich der Humankapitaltheorie zufolge auch in entsprechend höheren Einkommen niederschlagen. Angenommen wurde daher, dass das Haushaltsnettoeinkommen parallel zum Bildungsgrad und der beruflichen Ausbildung bzw. eines Studiums ansteigt. Der Zusammenhang wurde an Hand der höchsten schulischen und beruflichen Abschlussquoten sowie der Weiterbildungsquoten untersucht. Bei erwerbs- wie nichterwerbstätigen Frauen der Untersuchungsgruppe erreichten diese Bildungsparameter in Haushalten mit einem Haushaltsnettoeinkommen bis 1100 Euro und über 5000 Euro die höchsten Quoten. **Insgesamt waren jedoch Haushalte ohne Abiturienten, Universitätsabsolventen und Weiterbildungsteilnehmer in fast allen Einkommenskategorien die Regel, sodass konstatiert werden muss, dass höhere Einkommen bei der Untersuchungsgruppe auch ohne diese Bildungsparameter erreicht werden** (vgl. ANHANG III Tab. 2008/2011 C 437-310/ -312/ -323).

Mit Blick auf die hier analysierten Bildungsparameter lässt sich feststellen, dass in Haushalten mit einem Haushaltsnettoeinkommen bis 1100 Euro die Haushalte erwerbstätiger Frauen 2008 und 2011 jeweils höhere Bildungsquoten erreichten als die Haushalte nichterwerbstätiger Frauen. Hier dürfte eine Rolle spielen, dass insbesondere Auszubildende und Studentinnen, aber auch Alleinerziehende mit Unterstützungsleistungen und Ehefrauen/Lebenspartnerinnen einer Erwerbstätigkeit nachgehen. Dies zeigt sich auch bei Einkommen zwischen 1101-2600, obwohl hier die Nichterwerbstätigen mit FH-/Universitätsabschluss leicht höhere Quoten aufweisen als die Erwerbstätigen. **Bei Einkommen ab 2601 Euro wird ersichtlich, dass, je höher das Einkommen ist, desto höher kommen Abitur- und FH-/Hochschulabschlussquoten bei Nichterwerbstätigen im Vergleich zu Erwerbstätigen zu liegen. Bei der Weiterbildungsbeteiligung verhält es sich umgekehrt. Bei Haushaltsnettoeinkommen über 5000 Euro steigen die Quoten bei Abitur und FH-/Hochschulabschluss nochmals deutlich an** (Ausnahme FH-/UniAB bei NE 2008), **wobei in Haushalten nichterwerbstätiger Frauen die Abitur- und Hochschulabschlussquoten deutlich über jenen bei erwerbstätigen Frauen liegen** (vgl. Tab. 15 u. ANH. III Tab. 2008/2011 C 437-310/ -312/ -323).

Erworbenes Humankapital und Haushaltsnettoeinkommen (Monat vor der Erhebung) bei erwerbs- und nichterwerbstätigen Frauen in Baden-Württemberg 2008/2011 in Prozent							
	Einkommen in Euro	Quote Abitur2008	Quote FH-/UniAB2008	Quote WB 2008	Quote Abitur2011	Quote FH-/UniAB2011	Quote WB 2011
ERW	bis 1100 E	58,6%	22,0%	15,2%	60,6%	31,4%	14,1%
	1101-2600 E	19,9%	10,4%	9,5%	22,0%	13,5%	6,6%
	2601-5000 E	21,6%	13,8%	16,7%	18,6%	9,2%	13,9%
	über 5000 E	31,1%	25,5%	21,3%	34,4%	19,8%	17,2%
	Sonst., k. A.	21,2%	11,8%	13,4%	25,6%	14,8%	15,5%
	Ges.quote	25,7%	14,2%	14,5%	26,7%	13,7%	12,6%
NE	bis 1100 E	47,0%	15,3%	10,2%	53,2%	24,6%	8,2%
	1101-2600 E	16,9%	11,4%	5,4%	20,1%	14,8%	4,7%
	2601-5000 E	32,9%	17,5%	6,5%	33,0%	21,0%	4,5%
	über 5000 E	51,4%	23,0%	10,3%	52,1%	29,7%	6,4%
	Sonst., k. A.	32,9%	16,7%	7,5%	35,0%	18,4%	5,1%
	Ges.quote	30,1%	15,3%	7,0%	34,1%	19,9%	5,3%
Quote Weiterbildung 2008: Fallzahl ungew. 8460, gew. 1 074 341 (99,7%) v. 1 077 758 Fällen Cr.V 0,121, Korrelation Spearman 0,121/Korr. Pearson 0,121. p 0,000/p 0,000							
Quote Weiterbildung 2011: Fallzahl ungew. 7622, gew. 930 484 (89,0%) v. 1 045 655 Fällen Cr.V 0,067, Korrelation Spearman -0,026/Korr. Pearson -0,023. p 0,000/p 0,000							
Quote Abitur 2008: Fallzahl ungew. 7692, gew. 969 482 (90,0%) v. 1 077 758 Fällen Cr.V 0,047, Korrelation Spearman 0,047/Korrelation Pearson 0,047. p 0,000/p 0,000							
Quote Abitur 2011: Fallzahl ungew. 6753, gew. 820 708 (78,5%) v. 1 045 655 Fällen Cr.V 0,247, Korrelation Spearman -0,037/Korrelation Pearson -0,039. p 0,000/p 0,000							
Quote Universitätsabschluss: Fallzahl ungew. 5087, gew. 628 651 (58,3%) v. 1 077 758 Fällen 2008 Cr.V 0,018, Korrelation Spearman 0,018/Korr. Pearson 0,017. p 0,000/p 0,000							
Quote Universitätsabschluss: Fallzahl ungew. 4429, gew. 531 809 (50,9%) v. 1 045 655 Fällen 2011 Cr.V 0,126, Korrelation Spearman 0,024/Korr. Pearson 0,011. p 0,000/p 0,000							
Legende: Sonst., k. A.: Mindestens ein Haushaltsmitglied ist selbständiger Landwirt in der Haupttätigkeit/keine Angabe; Ges. quote: Gesamtquote; Univ. AB: Universitätsabschluss; WB: Weiterbildung							

Tab. 15 Erworbenes Humankapital und Haushaltsnettoeinkommen (Monat vor der Erhebung) bei erwerbs- und nichterwerbstätigen Frauen in Baden-Württemberg 2008/2011 in Prozent.
Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, MZ 2008/2011, eigene Berechnungen.

Die Ergebnisse sind trotz schwacher Zusammenhänge signifikant, weitere Determinanten sind für die Entwicklung der Haushaltsnettoeinkommen maßgebend.

Die Entwicklung bei der Untersuchungsgruppe entsprach somit nicht den Erwartungen, und dies insbesondere nicht bei Nichterwerbstätigen, deren Bildungsstand verglichen mit den Erwerbstätigen relativ hoch ist.

Die allgemeine Auffassung und die in jüngerer Zeit getroffenen Feststellungen, wonach Nichterwerbstätigkeit mit wenig Bildung oder sogar Bildungsferne einhergehe, treffen speziell auf die erwerbsfähige Gruppe der nichterwerbstätigen Frauen in Baden-Württemberg nicht zu. Gerade Nichterwerbstätige mit sehr hohem Bildungsniveau vermutet man einerseits nicht in der Nichterwerbstätigkeit und andererseits dürfte hier überwiegend ein Partner und staatliche Transferleistungen wie Elterngeld für die notwendige ökonomische Ausstattung und Absicherung sorgen. **Haushalte mit einem Haushaltsnettoeinkommen von über 5000 Euro und hohem Niveau an allgemeinem und**

berufsspezifischem Humankapital der Hauptakteure entsprechen den Thesen der Humankapitaltheorie.

Diese Insignien werden jedoch in Haushalten mit niedrigerer Humankapitalausstattung unterlaufen, da es möglich ist, ein hohes monatliches Nettoeinkommen auch ohne höhere Bildungsweihen zu erwirtschaften und sich dies bei der Mehrzahl der Haushalte der Untersuchungsgruppe so auch darstellen lässt.

Qualitative Analyse der allgemeinen und spezifischen Bildung

Die Mehrzahl der Frauen weist als vor Beginn einer Berufsausbildung bzw. eines Studiums erworbenes allgemeines Humankapital einen mittleren Bildungsabschluss auf, Hauptschulabschluss und Abitur oder Fachhochschulreife waren Ausnahmen. Wie bereits bei der quantitativen Analyse festgestellt, wird umso häufiger das Abitur abgelegt, je jünger die Frauen sind.

Als spezifisches Humankapital ist hier i.d.R. die Berufsausbildung bzw. ein Studium anzusehen, wobei die Mehrzahl der Frauen eine Lehre oder einen Ausbildungsberuf aufwies. Weiter- und Fortbildung waren ab der mittleren Kohorte nur selten ein Thema, wohl aber in der jüngsten. Die Beteiligung an Maßnahmen fällt erwartungsgemäß in der ältesten Kohorte am deutlichsten ab. Die Befunde von BEHRINGER (1999: 118 ff.), werden somit 12 Jahre später erneut bestätigt: **die Teilnahme an berufsspezifischen Weiterbildungsmaßnahmen ist bei Frauen weniger stark ausgeprägt** als bei Männern (s. auch Kap. 2.2.2.6). **Als bedeutender Faktor zeigt sich die Entfernung zu hochverdichteten Räumen: je ländlicher die Region, desto geringer fiel die Beteiligung an Maßnahmen aus.** Bei interviewten Frauen im Verdichtungsraum nahmen etwas weniger Frauen an beruflichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teil als im hochverdichteten Raum. Dies könnte auf eine relativ große Distanz zum Arbeitsmarkt hindeuten, genauso aber auch schon allein durch den Faktor Erreichbarkeit der Weiterbildungslokalitäten und die Finanzierungsfrage der Weiter- oder Fortbildungen induziert sein.

Erwartungsgemäß spielte die selbständige Berufswahl bei der jüngsten und auch schon bei der mittleren Kohorte eine dominante Rolle, die Zufriedenheit mit dem gewählten Beruf bzw. der Berufsausbildung war hoch. **Bei der mittleren Kohorte wurden elterliche Berufe und Tätigkeiten auch als positive Impulsgeber betrachtet.**

Spezifisches Humankapital der Interviewpartnerinnen, Tätigkeiten in Zeiträumen beruflicher Unterbrechung(en), Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen				
Raumkategorie/Alter	Erwerbsstatus	Erster erlernter Beruf/Ausbildung/Studium	Beruf/Tätigkeit n. Unterbrechung, geringfügig entlohnt	Weiter-/Fortbildung(WB/FB)/Wiedereinstieg
AR 18-31 Jahre	NE	Physiotherapeutin in Ausbildung	--	WB/FB Berufseinstieg geplant
	ERW	Studentin Computerlinguistik	Wissenschaftliche Hilfskraft	Sommeruniversität Berufseinstieg geplant
	ERW	Verwaltungsfachangestellte	Reinigungskraft	nein
	ERW	Studentin	Aushilfe in Sozialeinrichtungen	Laufende Aktivitäten, Berufseinstieg geplant
AR 32-45 Jahre	NE (ERW)	Kinderkrankenschwester/ Pflegerwissenschaftlerin	Hausfrau/Dozentin (unregelmäßig)	nein, aber Wunsch Wiedereinstieg
	ERW	Bürokauffrau	Hausfrau/Mitarbeit bei kirchlicher Einrichtung	FB gelegentlich
	ERW	Verwaltungswirtin (FH)	Hausfrau/Tätigkeit bei Hausverwaltung	WB/FB fortlaufend, aber Wunsch Wiedereinstieg
	ERW	Dipl.-Sozialpädagogin	Hausfrau/Tätigkeit in Kindergarten	WB/FB nein, langfristig Wiedereinstieg
AR 46-59 Jahre	NE	MTA Laborleiterin	Hausfrau	Sprachen
	ERW	Chemisch-technische Assistentin	Hausfrau/Mitarbeit bei kirchlicher Einrichtung	Künstl. Studium o. A., Kreativwirtschaft
	ERW	Einzelhandelskauffrau	Hausfrau/Pädagogische Hilfskraft in Kindergarten	nein
VR 18-31 Jahre	NE	Studentin Lehramt	--	WB/FB Berufseinstieg geplant
	NE	B. Sc. Geographin	Hausfrau	WB/FB geplant
	ERW	Arzthelferin	Hausfrau/Arzthelferin z. Aushilfe	nein
	ERW	B. A. Geschichtswissenschaft/Studentin	wissenschaftliche Hilfskraft	Berufseinstieg geplant
VR 32-45 Jahre	NE	Bürokauffrau	Hausfrau	EDV-Kauffrau/ Wiedereinstieg geplant
VR 46-59 Jahre	NE	Bankkauffrau	Hausfrau	nein
	NE	Bankkauffrau	Hausfrau/Hauswirtschaftliche Altenpflege	nein
	ERW	Rechtsanwaltsfachangestellte	Hausfrau/ Rechtsanwaltsfachangestellte z. Aushilfe	nein
	NE	Sozialpädagogin/Erzieherin	Hausfrau	Wiedereinstieg geplant
	NE	Erzieherin	Hausfrau	nein

Tab. 16: Spezifisches Humankapital der Interviewpartnerinnen, Tätigkeiten in Zeiträumen beruflicher Unterbrechung(en), Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen (Eigene Darstellung).

Die Frauen traten sozusagen in die Fußstapfen ihrer Mütter, wie Frau G. (39 J., Lkr. BB, 19.07.2016, Audio ab 25:15 Min.), die nach einigem Suchen wie ihre Mutter ebenfalls einen Gesundheitsberuf erlernte und in der Folge ein Studium in diesem Bereich absolvierte. Je älter die Frauen wurden, desto häufiger wurde bestätigt, dass der elterliche Einfluss oder die Beeinflussung durch Lehrkräfte den entscheidenden Ausschlag gab. Frau L. (54 J., Lkr. CW, 03.08.15, Audio ab 11:31 Min.): „ (...) dann hat meine Cousine, die hat bei einem Anwalt geschafft, erzählt, dass die eine Auszubildende suchen, so bin ich zu meinem Beruf gekommen.“ Interviewer: „Also war da eher der Zufall...?“. Frau L.: „Eher der Zufall.“ Frau B. (46 J., Lkr. CW

03.08.15, Audio ab 11:45 Min.): "Bei mir war das auch eher der Zufall. (...) nach dem Schulabschluss wollte ich mich anmelden und weiterhin Schule machen. Da gab es diese Ausbildung bei der Bahn (...) und mein Vater hat gesagt „bewirb Dich halt mal“. (...). Das hat dann auch gleich geklappt, da stand ich halt vor der Wahl „machst Du jetzt eine Ausbildung oder gehst Du weiter auf die Schule“ und habe mich dann für die Ausbildung entschlossen. Ich habe dann auf meinem Beruf gar nicht gearbeitet (...) und bin auf die Bank gewechselt und habe meinen Bankkaufmann gemacht.

Frau P. (52 J., Lkr. CW, 03.08.15, Audio ab 12:39 Min.): "Also ich habe das Abi gemacht und da war mein Berufswunsch schon immer Grundschullehrerin (...). Es war zu meiner Zeit (Anm. d. Verf.: Zeit um 1985) aussichtslos, dass man da einen Platz bekommt als Lehrer. Ich war auch bei der Berufsberatung und die haben total abgeraten, wenn ich mich gleich arbeitslos melden wollte, soll ich das studieren. Dann war ich erst einmal im Loch (...). Dann habe ich doch eine Bankausbildung gemacht." Frau S. (57 J., Lkr. BB, 03.06.2016 mdl.) hatte starke künstlerische Neigungen, eine Berufsausbildung in dieser Richtung war vom Elternhaus nicht finanzierbar und galt zudem als „brotlose Kunst“. Sie beschreibt, dass sie von den Eltern stark in eine andere Richtung gedrängt wurde. Nach dem Realschulabschluss machte sie daher zunächst eine Ausbildung in der Chemiebranche. Der Wunsch nach einer künstlerischen Ausbildung bzw. einem Studium, ist aber bis heute aktuell und wird momentan zunächst privat umgesetzt. Frau E. (56 J., Lkr. BB, 29.07.2016, Audio ab 18:00 Min.) begann nach dem Abitur zunächst ein Studium. Sie hat sich dann aber aufgrund einer Schwangerschaft für eine Berufsausbildung nach ihren Wünschen entschieden. Fortbildungen erfolgten bis zum Ausscheiden aus dem Beruf. Aktuell werden sprachliche Weiterbildungsangebote genutzt, eine Rückkehrmöglichkeit zum ehemaligen Arbeitgeber besteht weiter.

Frau R. (39 J., Lkr. BB. 28.07.2016, Audio ab 44:15 Min) hatte bezüglich ihres ersten Berufswunsches mit Einwänden in der Ursprungsfamilie zu kämpfen. Das schließlich aufgenommene Studium entsprach nicht ihren primären Berufswünschen, sie hat sich aber sehr gut damit arrangiert und möchte sich die Option eines Wiedereinstiegs unbedingt offenhalten. Sie sagt (Audio ab 09:32 Min): "Ich bin eigentlich Diplom-Sozialpädagogin (...). Ich arbeite aber in Führungsstrichen nur als Erzieherin. Ich bin `ne Sprachförderkraft und empfinde das aber nicht als „nur“. (...). Ich mach` meine Arbeit sehr, sehr, sehr gerne und ich finde auch nicht, dass ich als Diplom-Sozialpädagogin höherwertig bin als meine Kolleginnen, die eine Erzieherinnen-

ausbildung gemacht haben. Und selbst wenn ich das wäre, wäre es sicher nicht verkehrt. (...). Ich meine, ich würde nicht anders arbeiten wenn die Stelle ausgeschrieben wär` für `ne Sozialpädagogin. Jetzt wo sie eben ausgeschrieben ist für Erzieherin und natürlich entsprechend vergütet wird. (...) Also, ich kenne Menschen, die mir sagen, wie kannst Du nur mit dem Mickergehalt zu Rande kommen oder überhaupt damit zufrieden sein, wo Du doch eigentlich so viele Jahre studiert hast. (...). Mich berührt das gar nicht, weil wie gesagt, ich mach` meine Arbeit gerne und ich find, man kann kaum gut genug ausgebildet sein, wenn man den kleinen Menschen ins Leben hilft. (...).“ Zu ihrer jetzigen Tätigkeit kam Frau R. durch die Frage der pädagogischen Betreuung des behinderten Kindes. Von der zuständigen Heilpädagogin wurde ihr gesagt: „Ja, also mit Ihrer Ausbildung, wenn Sie da `mal Zeit und Lust haben und die Kleine eben auch groß genug ist, sie suchen immer und sie freuen sich immer. So bin ich da `reingerutscht.“ Für Frau R. ist bei dieser Konstellation ein 450 Euro-Job momentan aber die einzig vertretbare Option. Auf die Frage nach Diskriminierung durch Bekannte bezüglich des „Mickergehaltes“ bezieht sie klar Stellung (Audio ab 14:10 Min.): „Im Gegenteil (...), ich fühl` mich eher privilegiert, weil ich, ahm, ich arbeite so wenig (...), wofür ich bezahlt werde. (...). Ich mein` klar, 400 Euro sind nicht viel Geld, (...) wenn`s in den Haushalt mit `rein fließt (...), aber es ist ein guter Notgroschen (...). Es ist ein Zusatz. (...). Und da ich einen Mann hab`, der für`s Leben genug verdient (...), ist das einfach eine tolle Sache zu sagen, ich arbeite, weil es mir Spaß macht.“

Interessant war auch die Feststellung von Frau Sch. (59 J., Lkr. FDS, 28.09.2016, Audio ab 27:48 Min.):“Ich durfte nicht weiter in die Schule. (...). also, ein Mädle macht das nicht.“. In den Augen ihrer Eltern sollte der Beruf sollte nützlich, eine höhere Schulausbildung war vom Elternhaus aus nicht unterstützt worden.

Alle Frauen gaben an, dass sie mit der so abgelaufenen, teils nicht ganz freiwilligen Berufswahl, überwiegend zufrieden waren bzw. sind. Allerdings üben heute gerade in der ältesten Kohorte etliche Frauen eine völlig andere Erwerbstätigkeit mit Begeisterung aus, welche ihren ursprünglichen Berufsneigungen deutlich näher kommt. Festzustellen war, dass es teilweise eine starke Beeinflussung durch die Ursprungsfamilie gab und es viele Frauen vermieden hatten, ihre Berufswünsche und eigenen Vorstellungen in jungen Jahren zu präzisieren. Sie waren mit ihrer Lebenssituation insgesamt aber zufrieden, hatten sich arrangiert und sich später eigene Schwerpunkte gesetzt.

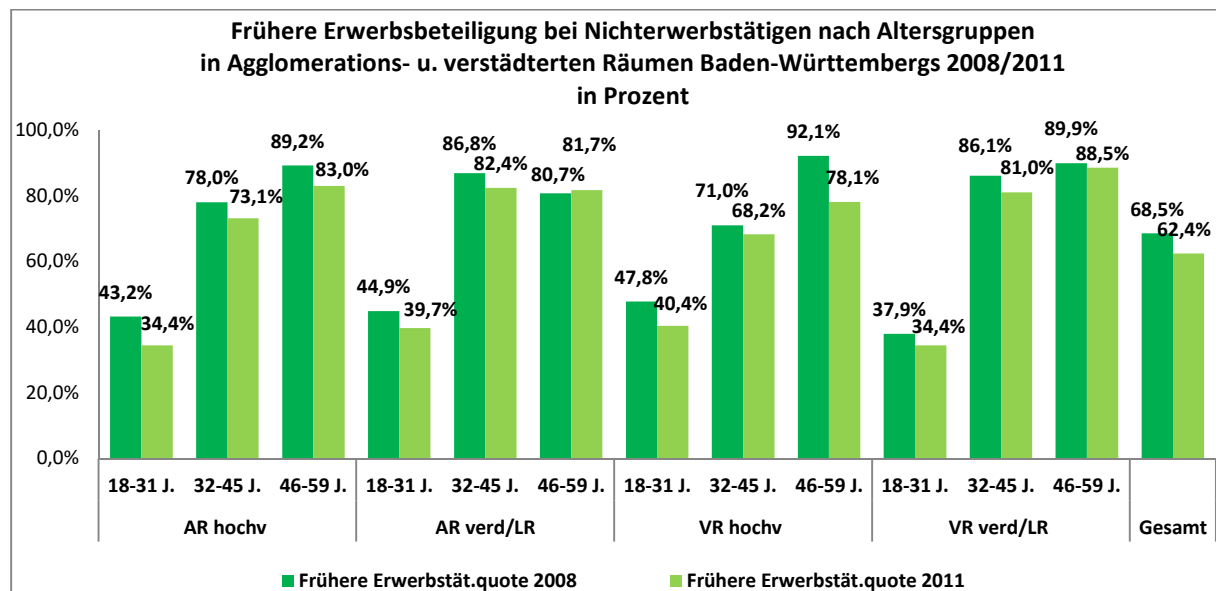
Wie bereits die quantitative Statistik offenbarte, werden bestimmte Berufe und Branchen präferiert. **So liegt auch bei der qualitativen Analyse der Fokus auf Büroberufen, Berufen im Einzel- und Großhandel und Gesundheitsberufen. Studienabschlüsse sind deutlich seltener, werden allerdings ebenfalls in sog. Frauenberufen, hier hauptsächlich in Lehrberufen, gemacht.**

Die von BÜCHEL/NEUBÄUMER (2002: 107ff, vgl. Kap. 2.2.2.5) beschriebene inadäquate Beschäftigung nach Ausbildungsabschluss betrifft zwar einige präferierte Branchen, nicht zwingend allerdings die befragten Frauen. Die Gründe für eine berufliche Umorientierung speisten sich hauptsächlich aus der Unzufriedenheit mit dem in jungen Jahren mehr oder weniger selbst gewählten Beruf.

4.3.6 Erwerbsbeteiligung und berufliche Stellung

Frühere Erwerbsbeteiligung und Stellung in der letzten beruflichen Tätigkeit bei Nichterwerbstätigen

Von den Nichterwerbstätigen waren früher 68,5% (2008) bzw. 62,4% (2011) der Frauen erwerbstätig.



Fallzahl ungew.	Fallz. querschnittgew.	Phi	Korrelation Spearman	p
2008: 4966	Gült. Fälle 636 463 (59,1%) v. 1 077 758	0,477	-0,451	0,000
2011: 5035	Gült. Fälle 618 309 (59,1%) v. 1 045 655	0,483	-0,458	0,000

Abb. 24: Frühere Erwerbsbeteiligung bei Nichterwerbstätigen nach Altersgruppen in Agglomerations- u. verstärkerten Räumen Baden-Württembergs 2008/2011 in Prozent. Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, MZ 2008/2011, eigene Berechnungen.

Höchste Quoten erreichten die 18- bis 31-Jährigen im hochverdichteten verstädterten Raum, die 32- bis 45-Jährigen in den verdichteten Agglomerationsräumen mit ländlichen Kreisen. Bei den 46- bis 59-Jährigen zeigte sich eine Tendenz zu Verdichtungsräumen.

Die höchsten Quoten früherer Erwerbsbeteiligung erreichten die 46- bis 59-Jährigen (vgl. Abb. 24 u. ANH. III Tab. 2008/2011 C 83). **Während bei der jüngsten Kohorte naturgemäß keine hohen Quoten zu erwarten sind, liegen die Quoten früherer Erwerbstätigkeit bei den 32- bis 45-Jährigen deutlich unter jenen der ältesten Kohorte.** Hier dürften sich verlängerte Ausbildungszeiten und ein späterer Berufseinstieg durchschlagen.

Bei der beruflichen Stellung in der letzten Tätigkeit finden sich die meisten Selbständigen, Arbeitnehmerinnen und mithelfenden Familienangehörigen in der ältesten Kohorte, gefolgt von den 32- bis 45-Jährigen und den 18- bis 31-Jährigen.

Berufliche Stellung in der letzten Tätigkeit nach Altersgruppen bei Nichterwerbstätigen in Baden-Württemberg 2008/2011 in Prozent						
	Selbst./Arb.n./mit h. Fam.ang. 2008	Beamte/Angestellte 2008	Sonstige 2008	Selbst./Arb.n./mit h. Fam.ang. 2011	Beamte/Angestellte 2011	Sonstige 2011
18-31 J.	2,9%	90,7%	6,4%	25,9%	63,2%	10,8%
32-45 J.	3,4%	95,8%	0,8%	28,8%	69,6%	1,6%
46-59 J.	4,4%	95,0%	0,6%	34,6%	64,6%	0,8%
Gesamt	3,7%	94,2%	2,0%	30,8%	65,8%	3,4%

Fallzahl ungew.	Fallz. querschnittgew.	Phi/Cr. V	Korrelation Spearman	p
2008: 3464	Gült. Fälle 435 706 (40,4%) v. 1 077 758	0,174/0,123	-0,107	0,000
2011: 3184	Gült. Fälle 386 020 (36,9%) v. 1 045 655	0,234/0,166	-0,122	0,000

Tab. 17: Berufliche Stellung in der letzten Tätigkeit nach Altersgruppen bei Nichterwerbstätigen in Baden-Württemberg 2008/2011 in Prozent.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, MZ 2008/2011, eigene Berechnungen.

Die höchste Quote bei den Beamtinnen/Angestellten erreichen die 32- bis 45-Jährigen, gefolgt von den 46- bis 59-Jährigen und den 18- bis 31-Jährigen. Die Quoten der übrigen beruflichen Stellungen inkl. Auszubildender liegen bei den 31- bis 59-Jährigen unter 2%. Die jüngste Gruppe weist vor allem ausbildungsbedingt eine Quote von 6,4% im Jahr 2008 und von 10,8% im Jahr 2011 auf.

Gut erkennbar wird der Trend bei der mittleren Kohorte zu höheren und vertraglich wie finanziell besser abgesicherten beruflichen Stellungen der Angestellten und Beamten, 2011 waren alle Quoten bei den Angestellten und Beamten jedoch stark rückläufig.

Die Entwicklung bei Arbeitnehmern, Selbständigen und mithelfenden Familienangehörigen erreicht in der ältesten Kohorte den höchsten Wert, was in der Berufserfahrung, die eine Selbständigkeit erst ermöglicht, und der noch häufiger auftretenden beruflichen Stellung als Arbeiterin begründet liegen mag. **2011 liegen die Quoten bei Arbeitnehmern, Selbständigen und mithelfenden Familienangehörigen in allen Kohorten deutlich über dem Niveau von 2008.**

Bei den erheblichen Quotenunterschieden zwischen 2008 und 2011 dürften die Ursachen neben den beim MZ möglichen erhebungsbedingten Wirkungen auch in den Auswirkungen der Wirtschaftskrise, insbesondere bei Angestellten bspw. durch betriebsbedingte Kündigungen, zu suchen sein. Ein Teil dieser Frauen dürfte sich eine Existenz in der Selbständigkeit aufgebaut haben oder in den Familienbetrieb eingestiegen sein, andere haben sich vom Arbeitsmarkt gänzlich zurückgezogen (vgl. Tab. 17 u. ANH. III Tab. 2008/2011 C 93).

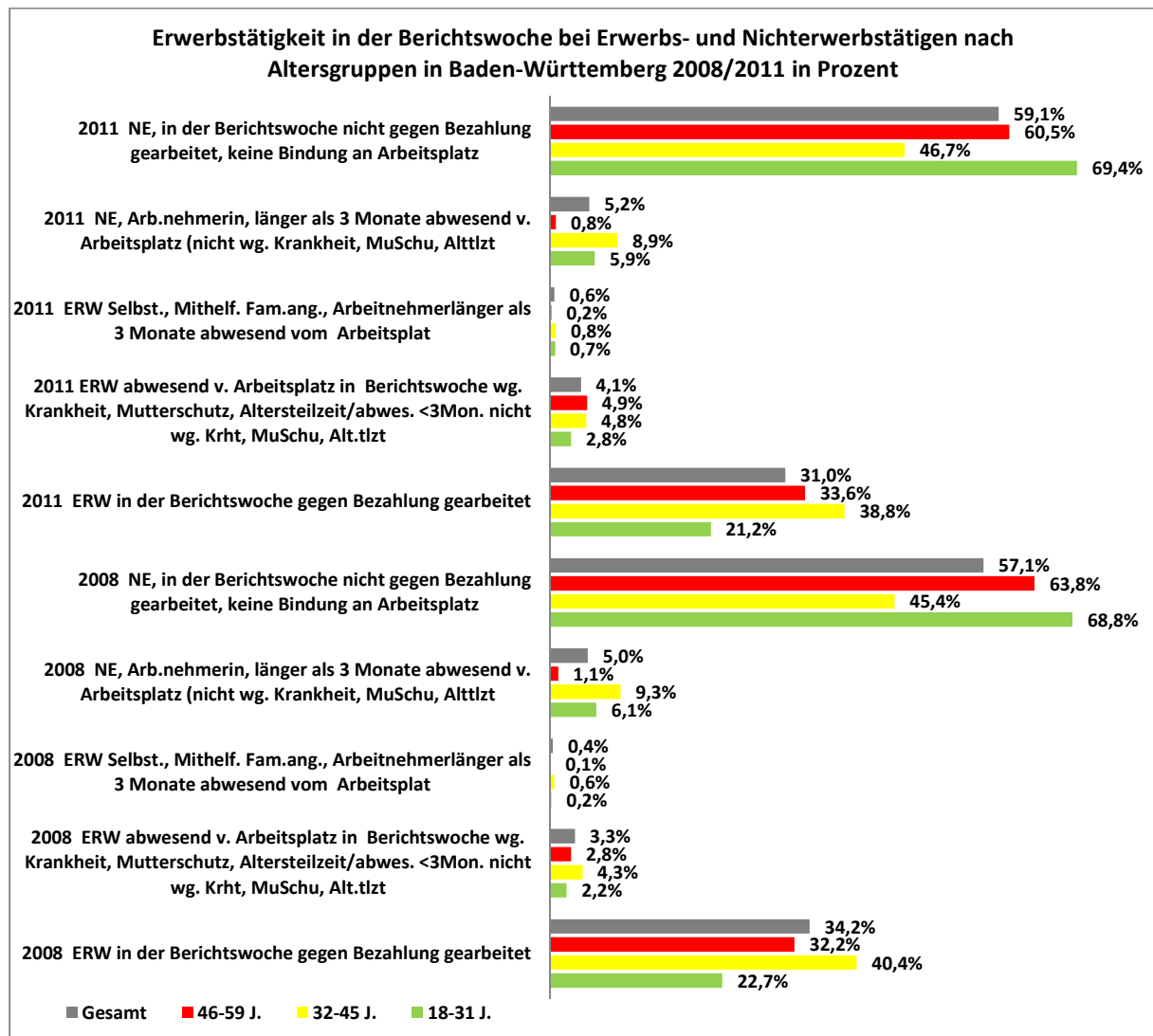
Erwerbsbeteiligung, Unterbrechungsdauer der Erwerbstätigkeit, Arbeitsmarktnähe Nichterwerbstätiger, Unterbeschäftigung Erwerbstätiger

Die Dauer einer Erwerbsunterbrechung und damit indirekt die Arbeitsmarktnähe konnte an Hand der Frage zur Erwerbstätigkeit in der Berichtswoche am vollständigsten erfasst werden, da diese Frage zu den Pflichtfragen zählte und von allen Befragten beantwortet wurde (vgl. ANH. III Tab. 2008/2011 C 84). Andere Fragen, die direkt nach der Unterbrechungsdauer fragten, waren freiwillig zu beantworten, mit teilweise sehr geringen Fallzahlen belegt und für die Analyse weniger gut geeignet.

Die Untersuchungsgruppe gliedert sich in 35,3% (2008) und 35,7% (2011) Erwerbstätige und in 64,7% (2008) bzw. 64,3% (2011) Nichterwerbstätige, wobei die 32- bis 45-Jährigen die höchsten Erwerbsquoten erzielten, gefolgt von den 46- bis 59-Jährigen und den 18- bis 31-Jährigen.

Die höchsten Nichterwerbstätigenquoten erreichen erwartungsgemäß die 18- bis 31-Jährigen, gefolgt von den 46- bis 59-Jährigen und den 32- bis 45-Jährigen. **Neben der nachweisbaren Altersabhängigkeit von Erwerbs- und Nichterwerbstätigkeit zeigt sich von 2008 auf 2011 eine leichte Zunahme der 18- bis 45-jährigen Nichterwerbstätigen, die mit der Abnahme an Erwerbstätigen korrespondiert** (vgl. ANH. III Tab. 2008/2011 C 84). Neben erhebungsbedingten Effekten verweist diese Entwicklung auf weitere Ursachen, wie sie etwa durch verlängerte

Ausbildungszeiten oder Familiengründung entstehen. **Zudem grenzen sich deutlich zwei Gruppen voneinander ab: Erwerbstätige, die in der Berichtswoche gegen Entgelt gearbeitet haben und Nichterwerbstätige ohne Bindung an einem Arbeitsplatz.**



Fallzahl	Fallzahl querschnittgew.:	Cramers V	Korrelationen Pearson/Spearman	p
ungewichtet	2008: 1 077 758	1,000	Pearson 0,979/Spearman 0,949	0,000
2008: 8491	Gült. Fälle 1 077 758 (100%)			
Fallzahl	Fallz. querschnittgew.:			
ungewichtet	2011: 1 045 655	0,999	Pearson 0,973/Spearman 0,950	0,000
2011: 8571	Gült. Fälle 1 045 655 (100%)			

Legende: Alttlzt=Altersteilzeit; MuSchu=Mutterschutz; Krht=Krankheit; abwes.< 3Mon.=abwesend vom Arbeitsplatz weniger als 3 Monate; ERW=Erwerbstätige; NE=Nichterwerbstätige

Abb. 25: Erwerbstätigkeit in der Berichtswoche bei Erwerbs- und Nichterwerbstätigen nach Altersgruppen in Baden-Württembergs 2008/2011 in Prozent.
Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, MZ 2008/2011, eigene Berechnungen.

Erwerbstätige, die in der Berichtswoche gearbeitet haben und Erwerbstätige, die weniger als drei Monate vom Arbeitsplatz abwesend waren, werden den aktiv

Erwerbstätigen zugeordnet und sind trotz einer Wochenarbeitszeit von weniger als 15 Stunden in den Arbeitsmarkt integriert. Der Arbeitszeitumfang kann ggf. erweitert werden, weshalb hier noch ungenutztes Potenzial zur Verfügung steht.

Erwerbstätige mit einer Abwesenheit von mehr als drei Monaten, wie etwa bei Ferien- und Saisonarbeiten möglich, fallen mit gesamt 0,5% (2008)/0,6% (2011) kaum ins Gewicht, aber auch hier verbirgt sich ungenutztes Arbeitskräftepotenzial.

Dies gilt ebenfalls für 8,7% (2008)/8,1% (2011) aller hier erfassten nichterwerbstätigen Frauen, die aus anderen Gründen als Krankheit, Mutterschutz oder Alterszeit länger als drei Monate vom Arbeitsplatz abwesend sind.

57,1% (2008)/59,1% (2011) der Frauen der gesamten Untersuchungsgruppe zählen zu den sonstigen Nichterwerbstätigen. Sie weisen keinerlei Bindung zum Arbeitsmarkt auf und bilden das nicht nutzbare Arbeitsmarktpotenzial ab (vgl. Abb. 25 und ANH. III Tab. 2008/2011 C 84).

Befragt nach den **Gründen der Nichtarbeit in der Woche vor der Befragung** antworteten 2008 9,1% und 2011 9,0% der Frauen. An Mehrfachantwortmöglichkeiten waren Krankheit, Mutterschutz, Elternzeit, Urlaub, arbeitsplatzbedingte Freistellungsansprüche, Aus-, Fort- und Weiterbildung und persönliche bzw. familiäre Verpflichtungen vorgegeben.

2008 waren die Hauptgründe zu 54,5% Mutterschutz/Elternzeit, betrieblich-vertragliche Gründe zu 27,5% und Familienaufgaben zu 11,4%. 2011 lagen Mutterschutz und Elternzeit mit 43,2% an erster Stelle, gefolgt von betrieblich-vertraglichen Gründen mit 32,5% und Familienpflichten mit 12,7%.

Familiäre Gründe spielen damit auch in der Untersuchungsgruppe die Hauptrolle. Auffallend sind hier die höheren Quoten an Nichtarbeit aus betrieblich-vertraglichen Gründen, die in der Struktur des Betriebes oder/und der Verträge, aber auch durch unregelmäßige Beschäftigung bei wechselnden Arbeitgebern begründet liegen können (vgl. ANH. III Tab. 2008/2011 C 85. Fallzahlen 2008: Fallz. ungew. 800, Fallz. querschn. gew. 98152. Cr. V 0,742, Korr. Spearman - 0,470, $\rho = 0,000$. Fallzahlen 2011: Fallz. ungew. 777, Fallz. querschn. gew. 94502. Cr. V 0,733, Korr. Spearman -0,359, $\rho = 0,000$).

Die **Nähe zum Arbeitsmarkt** konnte über den Wunsch nach mehr Arbeitsstunden, Verfügbarkeit und die Arbeitssuche analysiert werden.

Bei der gesonderten Betrachtung des Erwerbstyps von Nichterwerbspersonen, die zusätzlich nach dem ILO-Konzept differenziert wurden (GESIS/STAT. BUNDESAMT 2012-2014: DHB MZ 2008: 25ff.; DHB MZ 2011: 258ff), können diese nach der voraussichtlichen Arbeitsaufnahme drei Kategorien zugeordnet werden:

- a) Nichterwerbstätige, die eine Tätigkeit voraussichtlich innerhalb von drei Monaten aufnehmen werden,
- b) Nichterwerbstätige, die erst nach mehr als drei Monaten eine Tätigkeit aufnehmen wollen,
- c) sonstige Nichterwerbstätige, die keine Arbeitsplatzbindung aufweisen,
- d) sowie erwerbslos gemeldet Nichterwerbstätige, die aktiv Arbeit suchen bzw. Nichterwerbstätige, die die Arbeit wieder aufnehmen und sofort verfügbar sind.

Erwerbstyp von nichterwerbstätigen Frauen in Baden-Württemberg 2008/2011 nach dem Labour-Force-Konzept der ILO		
	2008	2011
1. Eine Tätigkeit wird aktiv gesucht oder die Arbeitssuche ist abgeschlossen oder eine Wiedereinstellung wird erwartet: Aufnahme der Tätigkeit innerhalb von 3 Monaten	3,5%	3,0%
2. Eine Tätigkeit wird aktiv gesucht oder die Arbeitssuche ist abgeschlossen/eine Wiedereinstellung wird erwartet: Aufnahme der Tätigkeit nach mehr als 3 Monaten	11,8%	8,8%
3. Nichterwerbsperson, nicht arbeitssuchend oder/und keine Tätigkeit gefunden	84,7%	88,1%
4. Erwerbslos gemeldete Nichterwerbstätige	-	0,1%
	100,0%	100,0%
Fallzahl ungewichtet 2008: 5469. Fallzahl querschnittgew. 2080: 1 077 758 Gült. Fälle 697 300 (64,7%) Cramers V 0,142; Korrelation Spearman 0,089, $p = 0,000$		
Fallzahl ungewichtet 2011: 5488. Fallzahl querschnittgew. 2011: 1 045 655 Gült. Fälle 672 714 (64,3%) Cramers V 0,146; Korrelation Spearman 0,079, $p = 0,000$		

Tab. 18: Erwerbstyp von nichterwerbstätigen Frauen in Baden-Württemberg 2008/2011 nach dem Labour-Force-Konzept der ILO.
Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, MZ 2008/2011, eigene Berechnungen.

Es zeigt sich, dass von den Nichterwerbstätigen gesamt 84,7% (2008)/88,1% (2011) zu den sonstigen Nichterwerbstätigen, die keine Bindung an den Arbeitsmarkt mehr hat, zählen. Erwartungsgemäß suchte nur der geringste Anteil der Nichterwerbstätigen nach Arbeit.

Aktiv in den letzten vier Wochen Arbeit Suchende, die nicht innerhalb von zwei Wochen verfügbar waren, und Frauen, die voraussichtlich innerhalb von drei Monaten eine Arbeit aufnehmen, wurden in einer Kategorie zusammengefasst, da auch bei aktiv suchenden Nichterwerbstätigen eine mögliche Arbeitsaufnahme vor Ablauf von drei Monaten zu Grunde gelegt wird.

Bei den aktiv Arbeitssuchenden lagen die Quoten bei 3,5% (2008)/3,0% (2011), dabei war die Arbeitssuche abgeschlossen bzw. wurde die Arbeitsaufnahme/Wiedereinstellung innerhalb von drei Monaten erwartet.

In der zweiten Gruppe waren 11,8% (2008)/8,8% (2011) der Frauen auf Arbeitssuche, hatten diese abgeschlossen oder rechneten mit einer Wiedereinstellung, wobei die Arbeitsaufnahme erst nach einem Zeitraum von mehr als drei Monaten aufgenommen beabsichtigt wurde (vgl. Tab. 18 u. ANH. III Tab. 2008/2011 C 38).

Nach den Kriterien des IAB zählen aktiv Arbeitssuchende zur Stillen Reserve im engeren Sinn. Sie stellen nach den Kriterien des DIW die stark arbeitsmarktnahe Stille Reserve dar, die auf dem Arbeitsmarkt bei Eintritt bestimmter persönlicher oder arbeitsmarktbedingter Veränderungen in Erscheinung tritt (vgl. Kap. 2.1.1).

Die Gruppe, die eine Arbeitsaufnahme nach mehr als drei Monaten anstrebt, ist zum Befragungszeitpunkt nicht so stark arbeitsmarktorientiert wie die aktiv suchende Gruppe, die voraussichtlich eine Arbeit innerhalb von drei Monaten aufnimmt.

Fasst man ausschließlich die unterschiedlich stark Arbeit nachfragenden Gruppen der Nichterwerbstätigen zusammen, lässt sich feststellen, dass von den arbeitsmarktnahen Nichterwerbstätigen (Tab. 18 Punkte 1./2./4.) insgesamt 2008 nur 15,3% und 2011 nur 11,9% für den Arbeitsmarkt in Baden-Württemberg verfügbar waren.

Aus den Erhebungen zum Wunsch nach einer Erwerbstätigkeit bei Nichterwerbstätigen (vgl. ANH. III Tab. 2008/2011 C 235) geht andererseits hervor, dass der Erwerbwunsch deutlich häufiger vorhanden ist, als die Quoten arbeitssuchender Nichterwerbstätiger vermuten lassen. **18,8% (2008) bzw. 20,7% (2011) der nichterwerbstätigen Frauen gaben an, dass sie gerne erwerbstätig sein würden** (2008: Fallz. ungew. 4618, Fallz. querschn. gew. 1 077 758, gült. Fälle 590 638 (54,8%). Phi 0,116, Korr. Spearman -0,006, $p = 0,000$. 2011: Fallz. ungew. 4822. Fallz. querschn. gew. 1 045 655, gült. Fälle 592 516 (56,7%). Phi 0,114, Korr. Spearman -0,014, $p = 0,000$). Aus dem Arbeitswunsch erwerbstätiger Frauen lässt sich ggf. auch das Maß einer eventuell vorliegenden Unterbeschäftigung ableiten.

Bezüglich der häufig praktizierten nicht sozialversicherungspflichtigen gegenwärtigen Haupterwerbstätigkeiten stellt sich bei der Untersuchungsgruppe die Frage, ob und wenn ja, in welchem Ausmaß, eine höhere Arbeitszeit/Woche gewünscht wird.

Danach äußerten 2008 und 2011 insgesamt etwa ein Viertel der befragten erwerbstätigen Frauen den Wunsch nach mehr Arbeitsstunden, wenn auch aus unterschiedlichen Gründen (2008 ges. 28,3%/ 2011 ges. 22,6%). Nichterwerbstätige Frauen mit einer Erwerbstätigkeit äußerten diesen Wunsch nur zu rund vier Prozent (4,0% (2008)/4,1% (2011)). Bei Erwerbs- wie Nichterwerbstätigen wurde das Aufstocken der Arbeitszeit deutlich präferiert. Bemerkenswert ist der Rückgang am Interesse nach mehr Arbeitsstunden bei den Erwerbstätigen um rund sechs Prozent (vgl. Tab. 19 u. ANH. III Tab. 2008/2011 C 132).

Wunsch nach mehr Arbeitsstunden bei erwerbs- und nichterwerbstätigen Frauen in Baden-Württemberg 2008/2011 in Prozent						
	Ja, nur durch eine zusätzl. Tätigkeit	Ja, nur durch eine neue Tätigkeit mit längerer Arbeitszeit, für die die derzeit. Tätigkeit aufgegeben würde	Ja, nur durch Aufstockung der derzeit. Tätigkeit	Ja, durch irgendeine der genannten Möglichkeiten	Nein	O.A.
ERW 2008	4,8%	6,4%	12,1%	4,9%	71,7%	,0%
NE 2008	0,3%	0,0%	2,9%	0,7%	96,0%	,0%
ERW 2011	3,2%	4,3%	10,8%	4,1%	77,4%	,1%
NE 2011	,6%	1,0%	,6%	1,9%	95,9%	,0%
Fallzahl ungewichtet 2008: 3525. Fallzahl querschnittgew. 2008: 1 077 058 Gült. Fälle 441 293 (40,9%) Cramers V 0,195, Korrelation Spearman 0,193, $\rho = 0,000$						
Fallzahl ungewichtet 2011: 3536. Fallzahl querschnittgew. 2011: 1 045 655 Gült. Fälle 427 346 (40,9%) Cramers V 0,155, Korrelation Spearman 0,151, $\rho = 0,000$						

Tab. 19: Wunsch nach mehr Arbeitsstunden bei erwerbs- und nichterwerbstätigen Frauen in Baden-Württemberg 2008/2011 in Prozent.
Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, MZ 2008/2011, eigene Berechnungen.

Hier wird deutlich, dass nur die wenigsten nichterwerbstätigen Frauen Spielraum für Aufstockungsmöglichkeiten haben. Bei den erwerbstätigen Frauen liegen deutlich größere Potenziale für Aufstockungen im derzeitigen Tätigkeitsfeld vor. **Der Rückgang am Interesse nach mehr Arbeitsstunden bei erwerbstätigen Frauen zeigt allerdings auch, dass das Interesse an Mehrarbeit limitiert ist.**

Warum erwerbstätige Frauen aktiv nach einer weiteren oder anderen Erwerbstätigkeit suchen, konnte über den Fragenkatalog zur Arbeitsuche bei Erwerbstätigen eruiert werden. Danach suchten in den letzten vier Wochen vor der Befragung 7,7% (2008)/7,2% (2011) der erwerbstätigen Frauen und 0,8% (2008)/2,3% (2011) der erwerbstätigen Nichterwerbstätigen eine andere bzw. eine weitere Tätigkeit (ANH. III Tab. 2008/2011 C 223. 2008: Fallz. ungew. 3525, Fallz. querschn. gew. 1 077 758, gült. Fälle 441 294 (40,9%). Phi 0,095, Korr. Spearman 0,095, $\rho = 0,000$. 2011: Fallzahl ungew. 3536, Fallz. querschn. gew. 1 045 655, gült. Fälle 427 347 (40,9%).

Phi 0,065, Korr. Spearman 0,065, $\rho = 0,000$). Häufigste Gründe bei Erwerbstätigen waren der Wunsch nach längeren Arbeitszeiten/Woche (45,9% (2008)/37,8% (2011)) und die Angabe, dass die Tätigkeit nur übergangsweise ausgeübt wird (19,6% (2008)/20,6% (2011)). Bei dem geringen Prozentsatz aktiv arbeitssuchender Nichterwerbstätiger standen bessere Arbeitsbedingungen, andere Gründe sowie der Wunsch nach zusätzlichen Verdienstmöglichkeiten im Vordergrund (vgl. ANH. III Tab. 2008/2011 C 224. 2008: Fallz. ungew. 240, Fallz. querschn. gew. 1 077 758, gült. Fälle 29 910 (2,8%). Cr. V 0,242, Korr. Spearman 0,078, $\rho = 0,000$. 2011: Fallzahl ungew. 233, Fallz. querschn. gew. 1 045 655, gült. Fälle 28 139 (2,7%). Cr. V 0,318, Korr. Spearman 0,130, $\rho = 0,000$).

Alle arbeitssuchenden erwerbs- und nichterwerbstätigen Frauen beantworteten 2011 auch die hypothetisch formulierte Frage nach der Verfügbarkeit für eine neue Arbeitsstelle innerhalb von zwei Wochen (Fr. 88 MZ 2011/DHB 2011: Codebuch EF 276: „Angenommen, Ihnen wäre in der vergangenen Woche eine bezahlte Tätigkeit angeboten worden, könnten Sie diese bis Ende der nächsten Woche aufnehmen?“). Danach nahmen nach der jüngeren Erhebung 75,5% der erwerbstätigen Frauen an, dass sie in dieser Zeitspanne zur Verfügung stehen würden, was nach den Wünschen zur Arbeitszeit durchaus zu erwarten war.

Nichterwerbstätige standen 2011 mit 29,2% deutlich seltener zur Verfügung (Fallzahl 2011 ungew. 1442, Fallz. 2011 gew. 176 562 (16,9%) v. 1 045 655. Phi 0,346, Korr. Spearman. 0,346, $\rho = 0,000$. Vgl. ANH. III, Tab. 2011 C 276). 2008 richtete sich diese Frage ausschließlich an Nichterwerbstätige. Damals lag die Quote Nichterwerbstätiger mit Arbeitswunsch mit 35,4% noch höher als 2011 (Fr. 77 MZ 2008/DHB 2008: Codebuch EF 236: „Angenommen, Ihnen wäre in der letzten Woche (Berichtswoche) eine bezahlte Tätigkeit angeboten worden, könnten Sie diese bis Ende der nächsten Woche aufnehmen?“). Fallzahl 2008 ungew. 893, gew. 114 121 (10,6%) v. 1 077 758. Phi 0,233, Korr. Spearman. -0,282, $\rho = 0,000$. Vgl. ANH. III, Tab. 2008 C 236).

Somit klaffen Wunsch und Realität bei erwerbs- wie nichterwerbstätigen Frauen, die einer Beschäftigung von weniger als 15 Stunden/Woche nachgehen, deutlich auseinander. **Nichterwerbstätige Frauen stehen dem Arbeitsmarkt nicht explizit fern, hier beherrschen aber familiäre Pflichten das Bild in einem Ausmaß, dass den Frauen nur relativ wenig Spielraum für eine Erwerbstätigkeit bleibt. Bei den mit weniger als 15 Arbeitsstunden/Woche beschäftigten Frauen stellt sich die**

Situation bezüglich einer Erwerbstätigkeit und eventuell damit verbundenen vertraglichen Aufstockungsmöglichkeiten wesentlich günstiger dar.

Geschlechtsspezifische Berufswahl: Berufe und Branchen früher und heute bei Erwerbs- und Nichterwerbstätigen

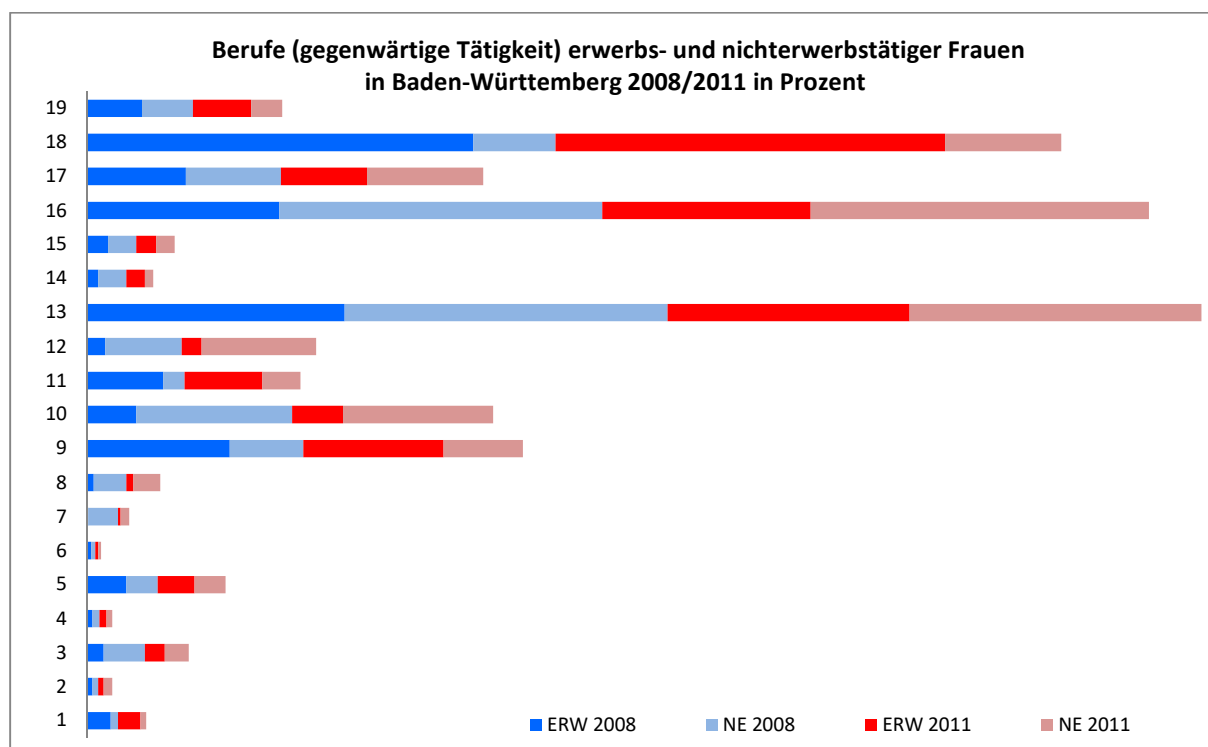
Die im Befragungszeitraum 2008 und 2011 ausgeübten Berufe (KIdB 1992) bei erwerbstätigen Frauen mit einem Arbeitszeitumfang unter 15 Stunden/Woche und bei nichterwerbstätigen Frauen mit geringfügigen, kurzfristigen oder ähnlich gearteten Beschäftigungsverhältnissen dokumentieren anschaulich, dass Frauen als Hilfsarbeiterinnen deutlich weniger ins Gewicht fallen als erwartet und Berufe mit Ausbildung oder Studium häufiger ausgeübt werden als erwartet.

Die geschlechtsspezifische Segregation ist nach wie vor deutlich ausgeprägt: 2008/2011 liegen bei den Erwerbstätigen Berufe im Hotel- und Gaststättengewerbe, in Haushalts- und Ernährungsberufen und im Bereich Körperpflege (18) auf Platz eins, gefolgt von Berufen im kaufmännisch-administrativen Bereich (13), den Gesundheits- und Sozialberufen (16) und an vierter Stelle den Verkaufsberufen (9)).

Bei den Nichterwerbstätigen ist das Ranking für 2008/2011 wie folgt: auf Platz eins liegen Gesundheits- und Sozialberufe, auf Platz zwei kaufmännisch-administrative Berufe, Platz drei haben Berufe im Groß- und Einzelhandel und in der Bank- und Versicherungswirtschaft (10) inne. Natur- und geisteswissenschaftliche Berufe (17) folgen auf Platz vier, während diese bei den Erwerbstätigen erst auf Platz fünf zu liegen kommen (vgl. Abb. 26; ANH. III Tab. 2008/2011 C 119-137 inkl. Legende). Vergleicht man die heute ausgeübten Berufe bei Erwerbs- und Nichterwerbstätigen mit den früher ausgeübten Berufen bei heute Nichterwerbstätigen ohne geringfügige Beschäftigung, zeigt sich dasselbe Bild der geschlechtsspezifischen Berufswahl.

Bei heute Nichterwerbstätigen erreichen kaufmännisch-administrative Berufe (13) Höchstquoten, welche zudem auf nahezu gleichem Niveau mit den Quoten der Erwerbstätigen und Nichterwerbstätigen mit Arbeitsvertrag liegen. Platz zwei nehmen 2008 die Gesundheits- und Sozialberufe ein, Platz drei die Berufe im Hotel- und Gaststättengewerbe, in der Haushalts- und Ernährungsbranche und im Bereich Körperpflege (18). 2011 kehrt sich der Trend um: nun liegen Berufe im Hotel- und Gaststättengewerbe, in der Haushalts- und Ernährungsbranche und im Bereich Körperpflege auf Platz zwei, Gesundheits- und Sozialberufe auf Platz drei.

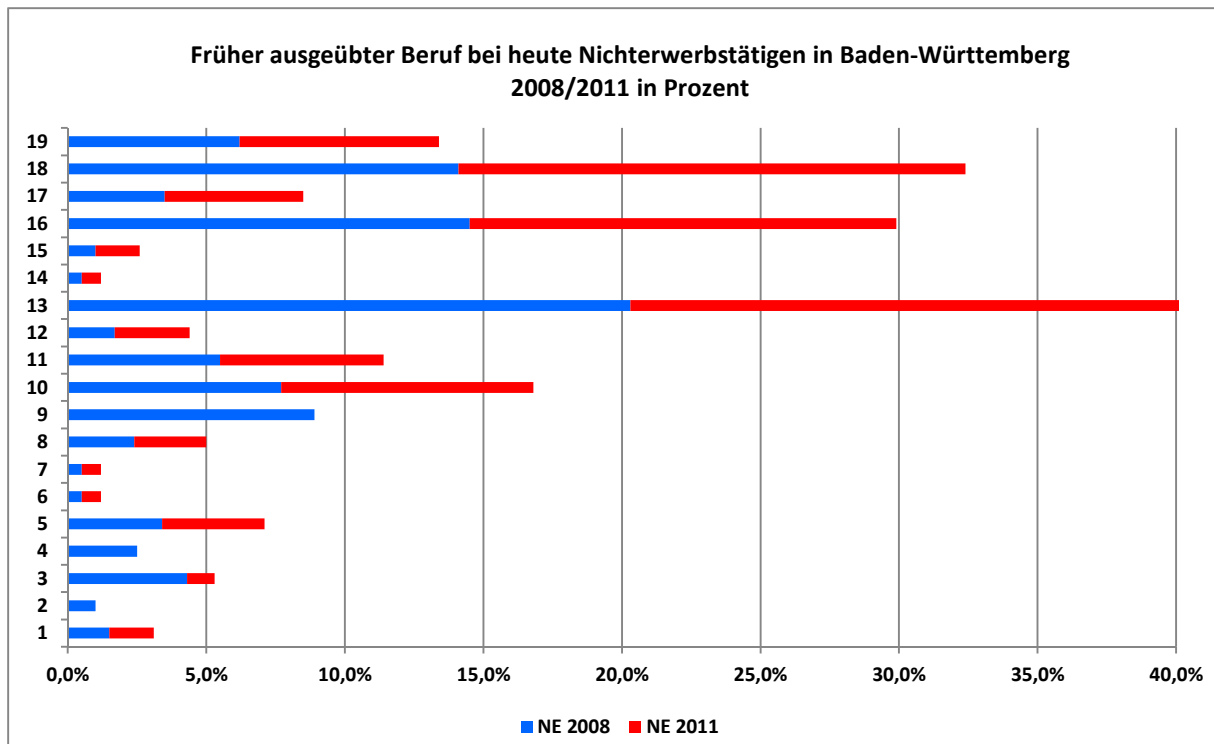
Die Quoten der Berufe im Gesundheits- und Sozialbereich entsprechen jenen der erwerbstätigen Frauen, liegen aber deutlich unter den Quoten der nichterwerbstätigen Frauen mit geringfügiger Beschäftigung.



	Berufsgruppen	ERW 2008	NE 2008	ERW 2011	NE 2011
1	Land-, Tierwirtschaft, Gartenbau, Forst	1,7%	0,5%	1,6%	0,4%
2	Steinbearb., Keramik, Glas, Chemie, Kunststoff, Papier-/Druckherst.-verarb	0,4%	0,4%	0,4%	0,6%
3	Gießerei, Metallbe-/verarb., Elektrober., Wartung, Maschinen-, Anlagenführer	1,2%	2,9%	1,4%	1,7%
4	Textil-/Leder-/Fellherst.-verarb	0,4%	0,5%	0,5%	0,4%
5	Nahrungsmittel, Ernährung (Bäcker, Fleischer, Koch u.a.)	2,8%	2,2%	2,6%	2,2%
6	Hoch-, Tiefbau, Holz-/Flechtwaren., Kunststoffe, Raumaust., Maler	0,3%	0,3%	0,2%	0,2%
7	Ingenieure, Chemiker, Physiker, Mathematiker	0,1%	2,1%	0,2%	0,6%
8	Techniker/Sonderfachkr., techn. Zeichner, Industriemeister u.ä.	0,5%	2,3%	0,5%	1,9%
9	Verkaufspersonal	10,1%	5,2%	9,9%	5,6%
10	Kaufleute Groß-, Einzelh./Ein-, Verkauf, Versicherung, Bank, sonst. DL-Kaufl	3,5%	11,0%	3,6%	10,6%
11	Land-/Nachrichtenverkehr, Lagerverwaltung, Transport, Versand, Warenprüf	5,4%	1,5%	5,5%	2,7%
12	Unternehmensleitung, -beratg., -prüfung, Abgeordnete, Ltd. Beschäftigte	1,3%	5,4%	1,4%	8,1%
13	Rechnungs-, Bürokaufleute, Informatiker, kaufm. Angest.	18,2%	22,8%	17,1%	20,6%
14	Dienst-, Wach-, Sicherheitsberufe, Rechts-, Vollstreckungswesen	0,8%	2,0%	1,3%	0,6%
15	Publizistik, Übersetzung, Bibliothekswesen, künstl. Berufe	1,5%	2,0%	1,4%	1,3%
16	Gesundheits-, Sozialberufe	13,6%	22,8%	14,7%	23,9%
17	Lehrer, Geistes-, Nat. wiss. sch., Seelsorge, Ärzte, Apotheker	7,0%	6,7%	6,1%	8,2%
18	Körperpflege, Hotel-, Gastst. gew., Haus-, Ernährungsber., Reinigung u.ä.	27,3%	5,8%	27,5%	8,2%
19	Hilfsarbeiter, sonst. Arb. kräfte, mithelf. Fam. ang.	3,9%	3,6%	4,1%	2,2%
	Gesamt %:	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fallzahl ungew.	Fallz. querschnittgew.	Phi/Cr. V	Korrelation Spearman	p
2008: 3525	Gült. Fälle 441 292 (40,2%) v. 1077758	0,229	-0,028	0,000
2011: 3536	Gült. Fälle 427 354 (40,9%) v. 1045655	0,194	-0,033	0,000

Abb. 26: Berufe (gegenwärtige Tätigkeit) erwerbs- und nichterwerbstätiger Frauen in Baden-Württemberg 2008/2011 in Prozent.
Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, MZ 2008/2011, eigene Berechnungen.



	Berufsgruppen	NE 2008	NE 2011
1	Land-, Tierwirtschaft, Gartenbau, Forst	1,5%	1,6%
2	Steinbearb, Keramik, Glas, Chemie, Kunststoff, Papier-/Druckherst,-verarb	1,0%	0,0%
3	Gießerei, Metallbe-/verarb, Elektrober, Wartung, Maschinen-, Anlagenführer	4,3%	1,0%
4	Textil-/Leder-/Fellherst,-verarb	2,5%	0,0%
5	Nahrungsmittel, Ernährung (Bäcker, Fleischer, Koch u.a.)	3,4%	3,7%
6	Hoch-, Tiefbau, Holz-/Flechtwaren., Kunststoffe, Raumaust, Maler	0,5%	0,7%
7	Ingenieure, Chemiker, Physiker, Mathematiker	0,5%	0,7%
8	Techniker/Sonderfachkr, techn. Zeichner, Industriemeister u.ä.	2,4%	2,6%
9	Verkaufspersonal	8,9%	0,0%
10	Kaufleute Groß-, Einzelh/Ein-, Verkauf, Versicherung, Bank, sonst. DL-Kaufl	7,7%	9,1%
11	Land-/Nachrichtenverkehr, Lagerverwaltung, Transport, Versand, Warenprüf	5,5%	5,9%
12	Unternehmensleitung, -beratg, -prüfung, Abgeordnete, Ltd. Beschäftigte	1,7%	2,7%
13	Rechnungs-, Bürokaufleute, Informatiker, kaufm. Angest.	20,3%	23,8%
14	Dienst-, Wach-, Sicherheitsberufe, Rechts-, Vollstreckungswesen	0,5%	0,7%
15	Publizistik, Übersetzung, Bibliothekswesen, künstl. Berufe	1,0%	1,6%
16	Gesundheits-, Sozialberufe	14,5%	15,4%
17	Lehrer, Geistes-, Nat. wiss. sch., Seelsorge, Ärzte, Apotheker	3,5%	5,0%
18	Körperpflege, Hotel-, Gastst. gew., Haus-, Ernährungsber, Reinigung u.ä.	14,1%	18,3%
19	Hilfsarbeiter, sonst. Arb. kräfte, mithelf. Fam. ang.	6,2%	7,2%
	Gesamt %:	100,0%	100,0%

Fallzahl ungew.	Fallz. querschnittgew.	Phi/Cr. V	Korrelation Spearman	ρ
2008: 3464	Gült. Fälle 435 709 (40,4%) v. 1 077 758	1,580/0,395	0,409	0,000
2011: 2704	Gült. Fälle 327 343 (31,3%) v. 1 045 655	1,428/0,369	0,243	0,000

Abb. 27: Früher ausgeübter Beruf bei heute Nichterwerbstätigen in Baden-Württemberg 2008/2011 in Prozent.
Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, MZ 2008/2011, eigene Berechnungen.

Während bei den Erwerbstätigen Berufe im Hotel- und Gaststättengewerbe, in der Haushalts- und Ernährungsbranche und im Bereich Körperpflege eine prominente Rolle und bei den Nichterwerbstätigen mit geringfügiger Beschäftigung nur eine

geringfügige Rolle spielen, liegen die Quoten bei rein Nichterwerbstätigen auf Platz drei. Auf Platz vier kommen die gegenüber den anderen Vergleichsgruppen erhöhten Quoten an Hilfsarbeitern, Anlernkräften und mithelfenden Familienangehörigen zu liegen. Dies entsprach zwar den Erwartungen, die Quoten lagen aber dennoch nur bis zu 5% über dem Niveau der Frauen mit Erwerbstätigkeit (vgl. Abb. 27 u. ANH. III Tab. 2008/2011 C 94-105 inkl. Legenden).

Insgesamt lassen sich bei den früher und 2008/2011 erwerbstätigen Frauen drei präferierte Berufsbereiche abgrenzen:

- 1) Rechnungskaufleute, Informatikerinnen, Büroberufe, kaufmännische Angestellte; 2) Berufe im Hotel- und Gaststättengewerbe, haushalts- und ernährungswirtschaftliche Berufe und Körperpflege-Berufe;**
- 3) Gesundheitsdienstberufe und soziale Berufe ohne Studium.**

Auf Platz vier liegen 2008/2011 bei den Erwerbstätigen Verkaufsberufe.

Bei Nichterwerbstätigen ohne Arbeitsverhältnis folgen hier Berufe ohne spezifische Qualifikation, wodurch es für diese Gruppe der Nichterwerbstätigen besonders schwierig, wenn nicht gar unmöglich wird, beruflich wieder Fuß zu fassen.

Bei Nichterwerbstätigen mit Erwerbstätigkeit dominieren 2008 und 2011 nach ihrem Rang:

- 1) Gesundheitsdienstberufe und soziale Berufe ohne Studium;**
- 2) Rechnungskaufleute, Informatikerinnen, Büroberufe, kaufmännische Angestellte;**
- 3) Kaufleute in der Bank- und Versicherungswirtschaft und**
- 4) natur- und geisteswissenschaftliche Berufe sowie 2011 Berufe in der Unternehmensführung und –leitung mit nahezu gleich hohen Quoten.**

Die häufig vertretenen, aber eher mäßig bezahlten Lehrberufe im gastronomischen, hauswirtschaftlichen oder Schönheitspflegebereich sind weiterhin sehr beliebt. Da in vielen Bereichen kurzfristig oder auch saisonal bei geringem Stundenlohn, stark flexibilisierten Arbeitszeiten und hoher physischer Belastung gearbeitet wird, könnte dies wiederum die hohen Quoten bei den Nichterwerbstätigen erklären.

In dasselbe Schema fallen die Gesundheits- und Sozialberufe, wodurch der Bonus der flexiblen Arbeitszeiten insbesondere im Gesundheitssektor wieder aufgezehrt wird. Richtet man den Blick auf Nichterwerbstätige mit Arbeitsvertrag in diesem Bereich, ist festzustellen, dass hier eine große Anzahl Frauen mit kleinen Verträgen/geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen vertreten sind. Die Nachfrage

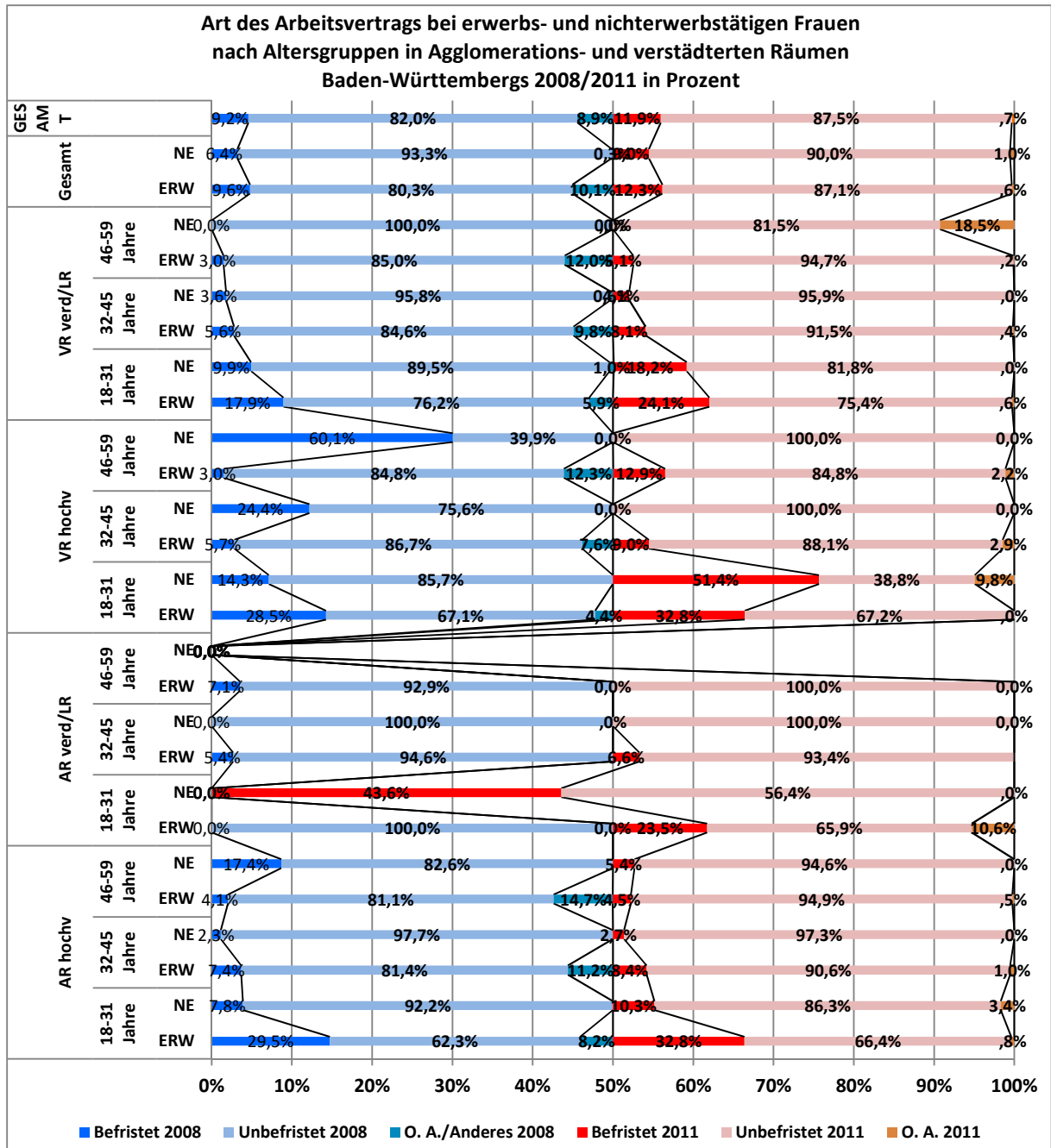
nach diesen Berufen steigt seit Jahren. Belastende Arbeitsbedingungen und inadäquate Entlohnung schrecken aber viele Frauen von einer Berufsrückkehr ab, zudem kann ein Fachkräftemangel diesen Ausmaßes nicht kurzfristig mit Wiedereinsteigerinnenprogrammen und anderen Maßnahmen beseitigt werden. Durch den rasanten Aufschwung der Informationstechnologie und die verbesserten Studienchancen haben sich für viele Frauen neue höher qualifizierte Berufsfelder eröffnet, die sich insbesondere bei rein Nichterwerbstätigen im Ranking bemerkbar machen. Das Potenzial für Arbeitslosigkeit oder Nichterwerbstätigkeit liegt hier deutlich höher als in Lehr- und Ausbildungsberufen, solange sich Frauen in der Phase der Familienplanung befinden.

Die Frauen der Untersuchungsgruppe sind früher wie heute hauptsächlich in vier Branchen beschäftigt: An erster Stelle steht das Gesundheitswesen, gefolgt vom Handel, an dritter Stelle folgen die Branchen Erziehung/Unterricht und die Finanz- und Versicherungswirtschaft.

Nichterwerbstätige Frauen, die früher erwerbstätig waren, arbeiteten in Branchen, die aktuell bei Erwerbstätigen weniger präferiert sind. Platz eins nahm 2008 die Verkehrs- und Lagereiwirtschaft ein, gefolgt vom Wirtschaftssektor Erziehung/Unterricht, Wissenschaftlichen Dienstleistungen und der Finanz- und Versicherungswirtschaft. 2011 ändert sich das Bild dahingehend, dass der Sektor Öffentliche Verwaltung den ersten Rang einnahm, gefolgt von der Textil-, Leder-, Wohnungsausstattungsbranche, der EDV-Branche und dem Wirtschaftszweig Erziehung/Unterricht (ANH. III Tab. 2008/2011 C 94-105 u. 119-137 inkl. Kategorisierung. Vgl. GLOSSAR). **Auch hier zeigen sich geschlechtsspezifische Berufswahl und Segregationserscheinungen des Arbeitsmarktes in aller Deutlichkeit. Diese Branchen bieten den familiär geforderten Frauen aufgrund der speziellen Arbeitszeitanforderungen Erwerbsmöglichkeiten in Teilzeit oder als geringfügig Beschäftigte auch außerhalb der üblichen Geschäftszeiten. Familiäre Erfordernisse sind dadurch rein zeitlich gesehen häufig besser vereinbar mit dem Beruf.**

Befristete und unbefristete Arbeitsverträge

Bei Arbeitsverträgen mit einer Beschäftigung von weniger als 15 Wochenstunden wurde erwartet, dass deutlich mehr befristete Arbeitsverträge bestehen und tendenziell mehr Nichterwerbstätige als Erwerbstätige davon betroffen sein könnten.



Fallzahl	Fallzahl	Cramers V	Korrelation Spearman	p
ungewichtet 2008: 3525	querschnittgew.:	AR hochverdicht. 0,172	- 0,030	0,000
	2008: 1 077 758	AR verdichtet/LR 0,037	0,037	0,000
	Gültige Fälle	VR hochverdicht. 0,136	- 0,126	0,000
	441 296 (40,9%)	VR verdichtet/LR 0,142	- 0,063	0,000
		Gesamt 0,134	- 0,053	0,000
ungewichtet 2011: 3259	querschnittgew.:	AR hochverdicht. 0,090	0,090	0,000
	2011: 1 045 655	AR verdichtet/LR 0,170	- 0,167	0,000
	Gült. Fälle 394 193 (37,7%)	VR hochverdicht. 0,113	- 0,032	0,001
		VR verdichtet/LR 0,009	0,007	0,000
		Gesamt 0,039	0,038	0,000

Abb. 28: Art des Arbeitsvertrags bei erwerbs- und nichterwerbstätigen Frauen nach Altersgruppen in Agglomerations- und verstärkerten Räumen Baden-Württembergs 2008/2011 in Prozent. Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, MZ 2008/2011, eigene Berechnungen.

Dies hat sich nicht bestätigt. Die Frage beinhaltete drei (2011) bzw. vier (2008) Kategorien: Befristeter und unbefristeter Arbeitsvertrag und „ohne Angabe“, 2008 zusätzlich die Angabe „trifft nicht zu, da selbständig oder unbezahlt mithelfend“. Die Non Response-Quote gesamt lag 2008 und 2011 unter einem Prozent.

Die Mehrheit aller Frauen hatte einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Dabei haben Nichterwerbstätige insgesamt häufiger als Erwerbstätige einen unbefristeten Vertrag. Unterschiede ergeben sich in den Altersgruppen und in der räumlichen Verteilung. Die höchsten Quoten bei befristeten Arbeitsverträgen wurden 2008/2011 am häufigsten bei 18- bis 31-jährigen Erwerbs- und Nichterwerbstätigen bevorzugt in hochverdichteten Räumen erreicht. Hier spielt eine Rolle, dass Ausbildungsverträge als befristete Verträge mit erhoben wurden. Bei den älteren Kohorten sind, von wenigen Ausnahmen abgesehen, befristete Verträge deutlich seltener, die geringsten Quoten treten bei den 46- bis 59-Jährigen auf.

Bei befristeten Verträgen besteht ebenfalls eine Tendenz zu höchsten Quoten in hochverdichteten Räumen, vereinzelt werden bei den älteren Kohorten in verdichteten Räume jedoch höhere Quoten verzeichnet (vgl. Abb. 28 u. ANH. III Tab. 2008/2011 C 124). Die nach Erhebungsjahren teilweise stark unterschiedlichen Ausprägungen dürften allerdings auch erhebungsbedingt induziert worden sein.

Die Frage nach den **Befristungsgründen** wurde 2008 und 2011 von allen, die die Frage nach der Art des Arbeitsvertrags mit befristet beantwortet hatten, beantwortet, weshalb die Befristungsgründe trotz geringer Fallzahlen gesamt analysiert wurden.

Befristungsgründe bei Erwerbs- und Nichterwerbstätigen nach Altersgruppen in Baden-Württemberg 2008/2011 in Prozent										
Altersgruppe /Erwerbstyp	Ausbildung		Keine Dauerstellung gefunden		Keine Dauerstellung gewünscht		Probezeit-Arbeitsvertrag		Andere Gründe, o. A.	
	2008	2011	2008	2011	2008	2011	2008	2011	2008	2011
18-31 J. ERW	21,4%	15,2%	9,6%	8,8%	6,8%	9,0%	7,6%	3,4%	54,6%	63,6%
18-31 J. NE	36,8%	34,4%	11,1%	7,3%	4,9%	7,2%	0,0%	3,3%	47,3%	47,8%
32-45 J. ERW	1,5%	1%	26,9%	22,3%	4,4%	4,5%	14,5%	14,0%	52,6%	58,2%
32-45 J. NE	7,0%	0,0%	8,4%	0,0%	7,7%/	0,0%	7,7%	0,0%	69,2%	100%
46-59 J. ERW	3,5%	0,0%	15,2%	28,1%	5,1%	1,4%	11,7%	21,8%	64,6%	48,7%
46-59 J. NE	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%
Fallzahl 2008 querschnittgewichtet 40 560 (3,8% von Fallzahl gesamt 1 077 758), Fallzahl ungewichtet 318 Cramers V: 0,111, Korrelation Spearman 0,003, $\rho = 0,547$										
Fallzahl 2011 querschn.gew.46 743 (4,5% von Fallz. gesamt 1 045 655), Fallzahl ungewichtet 379 Cramers V: 0,184, Korrelation Spearman -0,054, $\rho = 0,000$										

Tab. 20: Befristungsgründe bei Erwerbs- und Nichterwerbstätigen nach Altersgruppen in Baden-Württemberg 2008/2011 in Prozent.
Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, MZ 2008/2011, eigene Berechnungen.

Hochmobile Personen, wie bei 18- bis 31-Jährigen zu erwarten, befinden sich häufig noch in Ausbildung bzw. im Studium, was bei Personen in Ausbildung durch die höchsten Quoten innerhalb der Altersgruppen belegt wird. Erwerbs- und nichterwerbstätige 32- bis 45-Jährige sowie erwerbstätige 46- bis 59-Jährige haben in erster Linie andere Gründe, einen befristeten Arbeitsvertrag einzugehen. Die geringsten Quoten sind bei Frauen zu verzeichnen, die keine Dauerstellung wünschen, in Ausbildung sind oder einen Probearbeitszeitvertrag haben.

Bei Frauen, die keine Dauerstellung gefunden haben, erreichen erwerbs- und nichterwerbstätige 32- bis 45-Jährige sowie erwerbstätige 46- bis 59-Jährige die höchsten Quoten. Betroffen war 2008 am häufigsten die mittlere, 2011 die älteste Kohorte. Dritthöchste Quoten sind bei Probearbeitszeitverträgen bei erwerbstätigen 32- bis 59-Jährigen zu verzeichnen, wobei 2008 die mittlere, 2011 die älteste Kohorte am stärksten betroffen war (vgl. Tab. 20 u. ANH. III Tab. 2008/2011 C 126).

Die Befristungsgründe vor allem bei erwerbstätigen Frauen deuten auf einen Zusammenhang mit dem Lebensabschnitt und der Familienphase hin. Gründe können aber auch arbeitgeberseitige Restriktionen sein, was bspw. im Wunsch nach einer Dauerstellung oder über die Quoten an Probearbeitszeitverträgen zum Ausdruck kommt.

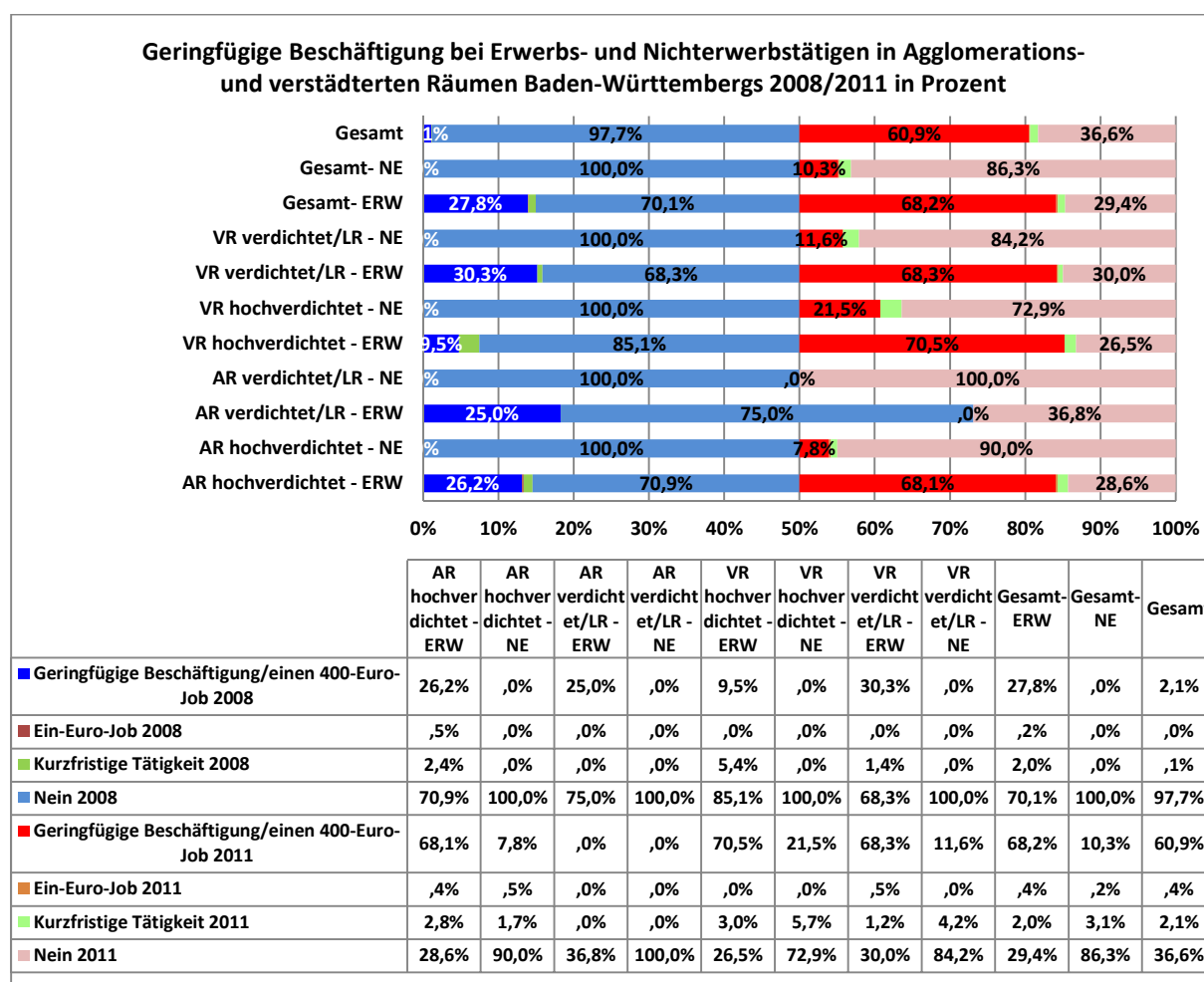
Geringfügige Beschäftigung

Im Zusammenhang mit der Frage nach der Art des Arbeitsvertrags stellt sich die Frage nach dem Ausmaß an geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen. Diese unterliegen nach zunehmender Vertrags- bzw. Arbeitszeitgröße einer gestaffelten Sozialversicherungspflicht. Minijobs oder kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse mit maximal 50 Tagen im Jahr (gültig 2008/2011), wie sie etwa bei Ferienjobs von Schülern, Austragen von Zeitungen, Kinderbetreuung, stundenweisen Aushilfstätigkeiten oder Saisonarbeiten üblich sind, werden für den Arbeitnehmer mit keinen bzw. mit freiwilligen, sehr geringen Sozialversicherungsbeiträgen belastet und sind trotz i.d.R. niedrigerer Stundenlöhne für viele ein willkommenes Zubrot.

Erhoben wurden die hauptsächlich ausgeübten, geringfügigen und kurzfristigen Arbeitsverhältnisse sowie die sog. Ein-Euro-Jobs bei Empfängern von ALG II.

97,7% (2008) bzw. 36,6% (2011) der Frauen gaben an, keiner der gefragten Erwerbstätigkeiten nachzugehen, was nicht bedeutet, dass möglicherweise doch eine bezahlte Beschäftigung ausgeübt wird, die aber etwa nicht angegeben wird oder

nicht zugeordnet wurde. Die hierzu im Mikrozensus separat erhobenen Fragen wiesen zum Teil sehr geringe Antwortquoten auf, sodass eine Interpretation nicht sinnvoll erschien. Daher wird innerhalb der Analyse das Hauptaugenmerk auf die 400 Euro-Jobs gelegt, die sich generell großer Beliebtheit erfreuen. Sie sind auch bei der Untersuchungsgruppe die mit Abstand beliebtesten Beschäftigungsform, allerdings üben Erwerbstätige 400 Euro-Jobs deutlich häufiger aus als Nichterwerbstätige. Bei der Untersuchungsgruppe spielten Ein-Euro-Jobs und kurzfristige Tätigkeiten nur eine marginale Rolle.



Fallzahl	Fallzahl	Cramers V	Korrelation Spearman	p
ungewichtet	querschnittgew.:	AR hochverdicht. 0,527	0,527	0,000
2008: 5928	2008: 1 077 758	AR verdichtet/LR 0,490	0,490	0,000
	Gült. Fälle 755 245	VR hochverdicht. 0,377	0,377	0,000
	(70,1%)	VR verdichtet/LR 0,545	0,545	0,000
ungewichtet	Fallz. querschn.gew.:	AR hochverdicht. 0,436	0,432	0,000
2011: 3536	2011: 1 045 655	AR verdichtet/LR 0,354	0,354	0,000
	Gült. Fälle 427 345	VR hochverdicht. 0,350	0,350	0,000
	(40,9%)	VR verdichtet/LR 0,383	0,378	0,000

Abb. 29: Geringfügige Beschäftigung bei Erwerbs- und Nichterwerbstätigen in Agglomerations- und verstärkten Räumen Baden-Württembergs 2008/2011 in Prozent.
Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, MZ 2008/2011, eigene Berechnungen.

Bei der räumlichen Verteilung zeigt sich keine einheitliche Tendenz. Erwerbstätige Frauen erreichten 2008 im verdichteten verstärkten Raum mit ländlichen Kreisen die höchste Quote mit 30,3%, gefolgt vom hochverdichteten Agglomerationsraum mit 26,2%. 2011 erfolgten teilweise drastische Zuwächse: die höchste Quote mit nun 70,5% lag im hochverdichteten verstärkten Raum, gefolgt vom verdichteten verstärkten Raum mit ländlichen Kreisen mit 68,3%.

Nichterwerbstätige mit geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen waren 2008 praktisch nicht vertreten. In 2011 ist auch hier ein sehr starker Zuwachs in allen Räumen mit Ausnahme des verdichteten Agglomerationsraumes mit ländlichen Kreisen zu verzeichnen (vgl. Abb. 29 u. ANH. III Tab. 2008 C 81 und 2011 C 160).

Die Ergebnisse sind hochsignifikant. Die Zusammenhangsmaße zeigen bei mittlerer Stärke eine positive Steigerung in verdichteten Räumen. **400 Euro-Jobs werden von Erwerbs- wie Nichterwerbstätigen vor allem im hochverdichteten verstärkten Raum angenommen. Die räumlichen Disparitäten dürften u.a. im regionalen Beschäftigungsangebot zu suchen sein. Neben den Effekten des rotierenden Panels dürfte aber auch die Wirtschaftskrise stark zur Erhöhung der Quoten bei den Minijobs beigetragen haben.**

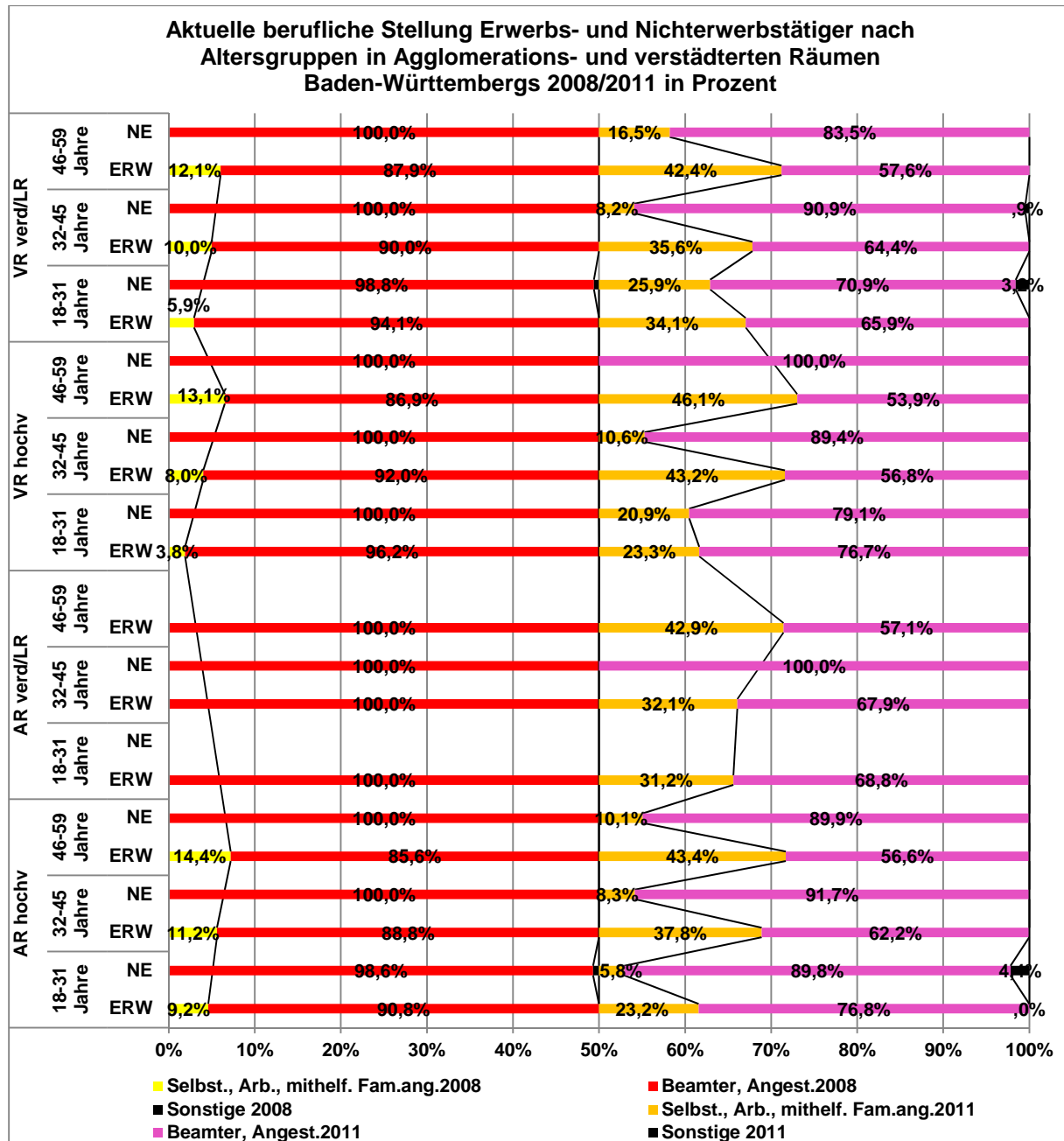
Berufliche Stellung nach Altersgruppen in den Raumkategorien sowie nach Beteiligung an Bildungsmaßnahmen 2008/2011

Die Angaben zur aktuellen beruflichen Stellung 2008/2011 bei Erwerbs- wie Nichterwerbstätigen zeigen, dass es heute möglich ist, trotz kleiner Arbeitszeitvolumina und einer zeitweisen gänzlichen Nichterwerbstätigkeit wie etwa bei Mutterschutz/Elternzeit einen erreichten beruflichen Status aufrechtzuerhalten.

Sowohl insgesamt als auch bei Erwerbs- wie Nichterwerbstätigen dominieren Beamten- und Angestelltenverhältnisse, gefolgt von Selbständigen, Arbeitnehmern und mithelfenden Familienangehörigen. Sonstige berufliche Stellungen (Auszubildende, Zeit-/Berufssoldat, Grundwehrdienst-/Zivildienstleistender, sonstige Beschäftigte mit kleinem Job neben Schule, Studium, Ruhestand) erreichten in der Untersuchungsgruppe zumeist nur geringste Quoten.

Nach Altersgruppen betrachtet waren erwerbstätige Frauen mit Beamten- oder Angestelltenstatus 2008 am häufigsten im hochverdichteten verstärkten Raum und in verdichteten Agglomerationsräumen mit ländlichen Kreisen, die über 45-Jährigen

in den verdichteten Räumen vertreten. Bei Nichterwerbstätigen ist bei den 18- bis 31-Jährigen eine räumliche Präferenz zu hochverdichteten Räumen erkennbar.



Fallzahl	Fallzahl	Cramers V	Korrelation Spearman	p
ungewichtet 2008: 3311	querschnittgew.:	AR hochverdicht. 0,159	0,151	0,000
	2008: 1 077 758	AR verdichtet/LR -	-	0,000
	Gült. Fälle 413 205 (38,3%)	VR hochverdicht. 0,119	0,119	0,000
ungewichtet 2011: 3313	Fallzahl querschnittgew.:	AR hochverdicht. 0,240	0,222	0,000
	2011: 1 045 655	AR verdichtet/LR 0,503	0,296	0,000
	Gült. Fälle 400 256 (38,3%)	VR hochverdicht. 0,169	0,169	0,000
		VR verdichtet/LR 0,196	0,162	0,000

Abb. 30 Aktuelle berufliche Stellung Erwerbs- und Nichterwerbstätiger nach Altersgruppen in Agglomerations- und verdichteten Räumen Baden-Württembergs 2008/2011 in Prozent. Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, MZ 2008/2011, eigene Berechnungen.

2011 zeigt sich ein völlig anderes Bild: 18- bis 31-jährige Erwerbstätige waren am stärksten in hochverdichteten Räumen, über 45-Jährige in verdichteten Räumen und 32- bis 45-Jährige im hochverdichteten Agglomerationsraum sowie im verdichteten verstädterten Raum mit ländlichen Kreisen vertreten.

Bei den Nichterwerbstätigen 2011 ist bei den 18- bis 31-Jährigen und den über 45-Jährigen eine räumliche Präferenz zu hochverdichteten Räumen erkennbar. 32- bis 45-Jährige waren im Agglomerationsraum am stärksten vertreten.

Bei Selbständigen, Arbeitnehmern und mithelfenden Familienangehörigen waren die räumlichen Präferenzen uneinheitlich und von 2008 auf 2011 mit großen Unterschieden behaftet. 2008 wurden bei den Erwerbstätigen höchste Quoten im hochverdichteten Agglomerationsraum erreicht. Nichterwerbstätige wurden nicht erfasst. 2011 lagen die höchsten Quoten bei den 32- bis 59-jährigen Erwerbstätigen ebenfalls in den hochverdichteten Räumen. 18- bis 31-Jährige hingegen waren nun stärker im verdichteten Raum mit ländlichen Kreisen vertreten. Insgesamt auffällig sind hier die großen Quotensprünge von 2008 nach. Sonstige berufliche Stellungen sind 2008 und 2011 bis auf Einzelfälle unter 5% nicht im Panel vorhanden. Im Diagramm nicht dargestellt: im verdichteten Agglomerationsraum mit ländlichen Kreisen wurden 2011 bei den 18- bis 31-jährigen 56,3% Frauen mit Beamten- und Angestelltenstatus sowie eine Quote von 43,6% bei den sonstigen beruflichen Stellungen ermittelt. Die Quote mit 43,6% dürfte als erhebungsbedingter Ausreißer anzusehen und in dieser Größenordnung als nicht repräsentativ einzustufen sein (vgl. Abb. 30, ANH. III Tab. 2008/2011 C 117-593). Es bestehen schwache bis mittelstarke Zusammenhänge zwischen Raum und beruflicher Stellung, die Ergebnisse sind signifikant.

Zusammengefasst sind die höchsten Quoten an Beamtinnen und Angestellten in hochverdichteten Räumen erreicht worden. Zu den räumlichen Präferenzen Selbständiger, Arbeitnehmerinnen und mithelfenden Familienangehörigen werden aufgrund der Annahme erhebungsbedingter Verzerrungen keine Aussagen getroffen. **Des Weiteren ist anzunehmen, dass die Wirtschaftskrise Einfluss auf Arbeitsverträge genommen hat, da 2011 erheblich weniger Personen verbeamtet bzw. angestellt waren.** Im räumlichen Kontext spielen sonstige berufliche Stellungen bei der Untersuchungsgruppe nahezu keine Rolle.

Bei der Realisierung von Erwerbsmöglichkeiten treten bei Frauen mit kleinen Arbeitszeitverträgen räumliche Disparitäten zutage, die sich darin äußern, dass

Arbeitswunsch und bestehender Teilzeitbeschäftigtenbedarf bei den jüngeren Kohorten am ehesten in hochverdichteten, bei der ältesten Kohorte am ehesten in Verdichtungsräumen umzusetzen sind.

Nach Bildungsmaßnahmen betrachtet ergeben sich Zusammenhänge zwischen erreichter beruflicher Stellung und dem Grad der Bildungsbeteiligung:

Erwerbstätige Frauen mit Status Selbständig, Arbeitnehmerin oder mithelfende Familienangehörige beteiligen sich 2008 am häufigsten an Weiterbildungsmaßnahmen, 2011 sind dies die Beamtinnen und Angestellten. Bei den Nichterwerbstätigen liegen die höchsten Quoten 2008/2011 jeweils bei den Beamtinnen und Angestellten.

Von 2008 auf 2011 verändert sich die Teilnahme deutlich. 2011 nehmen deutlich weniger erwerbstätige Selbständige, Arbeitnehmerinnen und mithelfende Familienangehörige an Weiterbildungsmaßnahmen teil, nichterwerbstätige der Gruppe hingegen etwas häufiger als 2008.

Bei den erwerbstätigen Beamtinnen und Angestellten nehmen 2011 mehr Frauen an Weiterbildungsmaßnahmen teil, Nichterwerbstätige der Gruppe hingegen seltener als noch 2008. Sonstige berufliche Stellungen wurden im Panel nicht erfasst.

Nichterwerbstätige haben entgegen den Erwartungen nicht unbedingt seltener die Fachhochschulreife/Abitur und einen Fachhochschul- oder Hochschulabschluss als Erwerbstätige. Das zeigt sich auch bei den beruflichen Stellungen: hier weisen nichterwerbstätige Beamtinnen und Angestellte häufiger Fachhochschulreife/Abitur und einen Fachhochschul- bzw. Hochschulabschluss auf.

Erwerbstätige Selbständige, Arbeitnehmerinnen und mithelfende Familienangehörige erreichten 2008 die Höchstquoten, nichterwerbstätige der Gruppe sowie sonstige berufliche Stellungen waren nicht vertreten. 2011 erreichten Nichterwerbstätige nach beruflicher Stellung jeweils höhere Quoten bei den Schulabschlüssen als Erwerbstätige der Gruppen. Beamtinnen und Angestellte wiesen dabei die Höchstquoten auf. Bei den Hochschulabschlüssen fielen 2011 nur Nichterwerbstätige ins Gewicht, wobei die Quote etwas höher lag als noch 2008.

Waren 2008 noch deutlich mehr Selbständige, Arbeitnehmerinnen und mithelfende Familienangehörige mit Fachhochschulreife/Abitur und Hochschulabschluss als Beamtinnen und Angestellte vertreten, änderte sich das Bild 2011 dahingehend, dass die Quoten bei den Selbständigen, Arbeitnehmern und mithelfenden

Familienangehörigen stark zurückgingen, während sie bei den Beamtinnen und Angestellten anstiegen. Bei den Nichterwerbstätigen aller Gruppen waren 2011 starke Quotenanstiege bei den Schulabschlüssen zu verzeichnen.

Die höchste Bildungsbeteiligung und Bildungsaffinität wurde i.d.R. bei Beamtinnen und Angestellten erreicht. Bei erwerbstätigen Selbständigen, Arbeitnehmerinnen und mithelfenden Familienangehörigen war 2011 eine Abnahme der Bildungsquoten zu verzeichnen, Nichterwerbstätige der Gruppe sowie Frauen in sonstigen beruflichen Stellungen zeigten mit zwei Ausnahmen (FH-Reife/Abitur 2011) praktisch keine Bildungsaffinität (vgl. Tab. 21 u. ANH. III Tab. 2008/2011 C 117-310/ - 312/ - 323).

Die signifikanten Ergebnisse verweisen trotz schwacher Zusammenhänge auf weitere Einflüsse. Die Zusammenhänge zwischen Bildungsbeteiligung und erreichter beruflicher Stellung sind deutlich erkennbar.

Aktuelle berufliche Stellung bei Erwerbs- und Nichterwerbstätigen nach allgemeiner und beruflicher Bildungsquote und nach Weiterbildungsquote in Baden-Württemberg 2008/2011												
Stellung Beruf	Quote Weiterbildung 2008		Quote Abitur 2008		Quote FH-/Univ. AB 2008		Quote Weiterbildung 2011		Quote Abitur 2011		Quote FH-/Univ. AB 2011	
	ERW	NE	ERW	NE	ERW	NE	ERW	NE	ERW	NE	ERW	NE
SAF	22,5%	0,0%	39,9%	0,0%	29,1%	0,0%	7,7%	1,8%	17,3%	22,3%	15,2%	0,0%
BA	13,8%	11,5%	21,0%	29,9%	11,5%	21,2%	16,4%	9,2%	27,9%	32,8%	13,3%	23,5%
SO	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	11,9%	0,0%	0,0%
Quote Weiterbildung 2008: Fallzahl ungew. 3311, gew. 413 200 (38,3%) v. 1 077 758 Fällen Phi 0,075, Korrelation Spearman 0,075. p 0,000.												
Quote Weiterbildung 2011: Fallzahl ungew. 3313, gew. 400 256 (38,3%) v. 1 045 655 Fällen Phi 0,113, Korrelation Spearman -0,109. p 0,000.												
Quote Abitur 2008: Fallzahl ungew. 3177, gew. 394 524 (36,6%) v. 1 077 758 Fällen Phi 0,119, Korrelation Spearman -0,119. p 0,000.												
Quote Abitur 2011: Fallzahl ungew. 3154, gew. 380 001 (36,3%) v. 1 045 655 Fällen Phi 0,122, Korrelation Spearman 0,119. p 0,000.												
Quote Universitätsabschluss: Fallzahl ungew. 2525, gew. 308 814 (28,7%) v. 1 077 758 Fällen 2008 Phi 0,147, Korrelation Spearman -0,146. p 0,000.												
Quote Universitätsabschluss: Fallzahl ungew. 2461, gew. 294 031 (28,1%) v. 1 045 655 Fällen 2011 Phi 0,099, Korrelation Spearman 0,057. p 0,000.												

Tab. 21 Aktuelle berufliche Stellung bei Erwerbs- und Nichterwerbstätigen nach allgemeiner und beruflicher Bildungsquote und nach Weiterbildungsquote Baden-Württemberg 2008/2011. Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, MZ 2008/2011, eigene Berechnungen.

Qualitative Analyse der Erwerbsbeteiligung und der beruflichen Ziele

Auch hier spiegeln die Daten der Interviews jene der Mikrozensus wider. Die jüngste Kohorte befand sich vorwiegend in Ausbildung bzw. im Studium. Partnerschaft und Kinderwunsch werden zurückgestellt, bis die Ausbildungen abgeschlossen sind und ggf. einige Jahre Berufserfahrung gesammelt wurden. In einigen Fällen, wie bei Frau

B. (26 J., Lkr. S, 24.03.2016 Audio) oder bei Frau K. (24 J., Lkr. BB, 25.07.2016, Mitschrift) stand die Karriere klar vor der Familienplanung.

Mit wenigen Ausnahmen waren alle Frauen vor ihrer erstmaligen Nichterwerbstätigkeit zwischen vier und dreizehn Jahren berufstätig, bis zum ersten Kind i.d.R. mit einer Vollzeitstelle. Spätestens ab dem zweiten Kind konnte eine sozialversicherungspflichtige Berufstätigkeit nicht mehr ausgeübt werden, da einer solchen zu viele organisatorische und psychosoziale Barrieren entgegenstanden. Eine spätere Erwerbstätigkeit wurde i.d.R. auf geringfügiger Beschäftigungsbasis ausgeübt. In den wenigsten Fällen war eine Erwerbstätigkeit finanziell zwingend, eine Zuarbeit wurde und wird den familiären Erfordernissen untergeordnet.

In rund 40% der Fälle hatte die Tätigkeit nichts mit der vorhergehenden zu tun. Häufig wurde für eine ehrenamtliche Aufwandsentschädigung, einen Mindest- oder Aushilfsstundenlohn auf der Basis einer geringfügigen Beschäftigung gearbeitet (s. Tab. 16 Spezifisches Humankapital d. Interviewpartnerinnen; ANHANG IV u. Elektr. Datenträger: Sozioökonomische Parameter u. Kernaussagen; vgl. bspw. Frau H., 39 J., Lkr. BB, 27.05.2016, Audio ab 0:20 Min.).

Wie die quantitative Analyse bereits zeigte, bestand auch hier bei der Mehrzahl der rein nichterwerbstätigen Frauen ein Erwerbswunsch, bei der mittleren und älteren Kohorte auch häufig ohne Konkretisierung und Suche nach einem Arbeitsplatz, während die jüngste Kohorte zielgerichtet die Zukunft planen wollte.

Bei der Mehrzahl der erwerbstätigen Frauen kam eine Ausweitung der Tätigkeit auf geringfügiger Beschäftigungsbasis aus organisatorischen, haushaltstechnischen und fiskalischen Gründen nicht in Frage. Ein zweites Fahrzeug, welches für die Berufstätigkeit notwendig werden könnte, war zwar häufig vorhanden, jedoch im Gebrauch aller führerscheinbesitzenden Familienmitglieder, sodass eine ungehinderte Nutzung nicht möglich war. Die Besteuerung der Entgelte bei sozialversicherungspflichtigen Tätigkeiten erfolgte i.d.R. nach Steuerklasse V, sodass von jedem verdienten Euro nur noch knapp 50 Cent netto übrigblieben. Die notwendige und als teuer empfundene Kinder- oder Pflegebetreuung bei mehr als auf Geringfügigkeitsbasis ausgeübten Jobs erscheint den Frauen unrentabel. Mit einer geringfügigen Erwerbstätigkeit konnten die Frauen ohne unzumutbar

Überlastung für sich und die Familie etwas zum Haushaltseinkommen beitragen und entgingen gleichzeitig dem Vorwurf, nichts zu arbeiten.

4.3.7 Der Faktor Diskriminierung

Der Einfluss diskriminierender Aspekte konnte am zuverlässigsten über die qualitative Feldforschung eruiert werden.

„**Schaffsch`s nix?**“ (Zitat Frau L., Lkr. CW, 54 J., mdl. bei Terminabsprache für Interview 03.08.15) – **so lautet der im schwäbischen Dialekt ausgesprochene Vorwurf an Hausfrauen/Hausmänner in Baden-Württemberg, einem Bundesland, dessen Bevölkerung international als sehr arbeitsam gilt.** Im Volksmund werden diese betriebsamen Arbeitnehmer als „Schaffer“ bezeichnet. Ja, es gibt sogar einen schwäbischen Volksschlagler dazu: „Schaffa, schaffa, Häusle baa.. „ (Hdt.: Arbeiten und ein kleines Haus bauen).

Das ist also die Messlatte, die bei Nichterwerbstätigen angelegt wird. **Je weniger Familienaufgaben, desto heftiger fällt die Kritik an diesen Personen i.d.R. aus.** In der Tat wurden viele Interviewpartnerinnen genauso „angesprochen“ und empfanden dies als Demütigung, da sie den ganzen Tag in Sachen Familienwirtschaft auf den Beinen waren, dazu gehört auch einmal der Kaffeeklatsch mit der Nachbarin analog dem Networking im beruflichen Bereich.

Die quantitativ und qualitativ erhobene Schilderung des Tagesablaufes macht deutlich, dass Familienwirtschaft verantwortungsbewusst und strukturiert ablaufen muss, um entsprechende Ergebnisse zu erzielen.

Zwischen fünf und zwölf Stunden täglich nehmen diese Tätigkeiten in Anspruch, bei der jüngsten Kohorte allerdings nur ein bis zwei Stunden/Tag, sofern die Frauen noch in der Ausbildung sind. Bei Frauen mit mehr als einem Kind steigt die Arbeitsbelastung sprunghaft an. So berichtet Frau G. (39. J., Lkr. BB, 19.07.2016, Audio ab 29:55 /36:44 Min.) von einer Arbeitsbelastung von bis zu 11 Stunden pro Tag. Dies Zeiten kommen u.a. durch zahlreiche außerschulische und zusätzlich zum Kindergarten stattfindende Aktivitäten für und mit den Kindern sowie durch ehrenamtliche Tätigkeiten zustande (vgl. auch ANH. IV u. elektron. Datenträger: Sozioökonomische Parameter und Kernaussagen).

Die große Mehrheit der erwerbs- wie nichterwerbstätigen Frauen fühlt sich durch die gesellschaftliche Einstellung stark diskriminiert. In den Interviews

stellte sich der Faktor Diskriminierung als äußerst sensibler Punkt heraus: Frau L. (Lkr. CW, 54 J., mdl. bei Terminabsprache für Interview 03.08.2015): „Da bist Du ja nichts mehr wert“.

Frau S. (57 J., Lkr. BB, 03.06.2016, Mitschr.): „Das Selbstbewusstsein geht praktisch gegen Null“. Frau L. (54 J.) und Frau Sch. (59 J., beide Lkr. FDS 28.09.2016, Audio ab 21:40 Min.): „Also, früher war man eine Rabenmutter, wenn man g`schafft hat, schaffen gegangen ist. Heute ist man die Rabenmutter in Anführungszeichen, wenn man daheim bleibt. Ja, man wird wirklich..., ich bin mit vier Kindern und mit meinem schwerkranken Schwiegervater...und Mutter, ahm, wurde ich noch g`fragt „Und, was schaff` s Du?“. (...). Unter dem habe ich lange Jahre gelitten (Zitat Frau L.). (...). Ich habe auch sehr darunter gelitten, die haben gar nicht gesehen, dass man g`schafft...,also, ich hab ja dann meistens am Wochenende g`schafft (...). Da war ich anders wertgeschätzt“ (Zitat Frau Sch.). Frau Sch. arbeitete in dieser Zeit zusätzlich noch im Beruf und erfuhr dort eine höhere Wertschätzung als für ihre Arbeit für die Familie.

Eine jüngere paradoxe Diskriminierung erfolgt, wenn ein Kind, trotz dessen, dass die Mutter speziell aufgrund des Kindeswohls zu Hause geblieben ist, nicht in eine Kinderbetreuungseinrichtung gegeben wird: Frau W. (Lkr. CW, 29 J., 15.12.2015, Mitschr.): „Manchmal kommst Du Dir komisch vor, wenn Du das Kind nicht in die KiTa steckst – fast wie faul“. Frau R. (39 J., Lkr. BB, 28.07.2016, Audio ab 36:55 Min.) kennt sowohl die Argumentation älterer Frauen, die die traditionelle Rollenverteilung favorisieren, als auch die Argumente ihrer Altersklasse, die fragt „Warum gehst Du nicht arbeiten?“, ihre Kinder könnten ja in den Hort gehen, das würden diese ja aushalten. Sie sagt: „Früher fühlte ich mich eher in der Rechtfertigung, warum bleibe ich zu Hause (...). Mittlerweile haben es eben die Bekannten rundum auch geschluckt. (...). Ich fand, dass es weniger..., weniger so ist, dass es hieß, Du musst aber zu Hause bleiben, Du darfst nicht arbeiten gehen, als „warum machst Du denn das nicht?““. Durch die Einführung des Elterngeldes fühlte sie sich sogar eher aufgefordert, aufgrund ihrer Qualifikation sofort wieder eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen. Frau O. (43 J., Lkr. GP, 29.12.2015, Audio ab 8:55/25:10 Min.) schildert, wie sie, als die Kinder noch klein waren, über längere Zeit diskriminiert wurde: „Dann hab` ich im Nachhinein erfahren, also die Leute im Ort, die Frauen, die ham` dann echt über mich abgelästert, ich sei eine Rabenmutter und wie kann ich jetzt mein Kind nicht in den Kindergarten tun. (...). Also jetzt heute, fühle ich mich

nicht diskriminiert, weil wir ham` uns `n gewissen Status aufgebaut. Aber in der Zeit wo ich nur zu Hause war - Sie kommen mit vier Kindern, da sind Sie natürlich asozial. Also das, da hat man schon die Blicke gemerkt. Oder wie ich mit drei Kindern gelaufen bin und war wieder schwanger, da hat man schon `mal n Spruch gehört „muss die jetzt nochmal `n Kind kriegen“. Der Begriff „Rabenmutter“ wird heute dann gebraucht, wenn eine Mutter ihr Kind nicht in die Kindertagesstätte gibt und ist, unabhängig vom Engagement für Kinderbetreuungseinrichtungen, so zu verstehen, dass die Frauen nicht das Notwendige für ihre Kinder tun, tun wollen bzw. finanziell dazu in der Lage sind. Die Frauen werden auf diese Weise ökonomisch und gesellschaftlich stigmatisiert und mehr oder weniger latent ausgegrenzt.

Als weitere Benachteiligung werden die immer noch bestehenden Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen bei gleicher Arbeit und Arbeitsbelastung wahrgenommen (Frau H. 34 J., Lkr. BB, mdl. 25.06.2016).

4.3.8 Die sozialpolitischen Wünsche der Frauen

➤ **Kleinkinder- und Schulkinderbetreuung:** Der Mikrozensus erhebt zu diesen Punkten bspw. im Rahmen des vierjährig ausgegebenen Ad hoc- Fragebogens Fragen, die freiwillig zu beantworten sind und eine bedauerlicherweise geringe Auswertungsbasis liefern. Daher wurden diese Aspekte in die qualitativen Erhebungen der Forschungsarbeit integriert, da eine erhöhte Wahrscheinlichkeit bestand, direkt und ungeschminkt die Einstellung zu den Themen zu erfahren. Bleiben die Frauen aufgrund der familiären Aufgaben zu Hause, werden zahlreiche Aktivitäten für die Familie selbst durchgeführt und begleitet, sodass die Regelbetreuung in diesem Fall als gut und ausreichend empfunden wird. Auf die Interviewerfrage „Wie zufrieden sind Sie mit den Einrichtungen hier?“ steht die Aussage von Frau G. (39 J., Lkr. BB, 19.07.2016, Audio ab 38:10 Min.) exemplarisch für alle weiteren Frauen mit Kindern: „Also mit dieser Einrichtung bin ich sehr zufrieden. Das ist ja der (...) Kindergarten hier im Ort.“. Bei der Frage nach dem Potenzial an Betreuungsmöglichkeiten im Falle eines Wiedereinstiegs in den Beruf wurde andererseits auch klar, dass das Angebot an Vollzeitbetreuungseinrichtungen weniger genutzt wird, als erwartet. Frau G.: „Also ich glaub`, ich hätte da schon Wahlmöglichkeiten gehabt. Doch, also, das ist jetzt dort eigentlich kein Problem und (...) die ham` im Moment halt auch gar nicht so viel` Ganztageskinder, weil halt viele durch Großeltern oder Familie doch auch schon mittags abgeholt werden können,

auch wenn die Eltern dann länger arbeiten. (...). Von daher wär`s wahrscheinlich auch kein Problem gewesen, da `nen Platz zu finden. (...) Was jetzt die Schule angeht, ist halt einfach auch nochmal `n Unterschied. Also die bieten im Ort eine Ganztageschule an, da kann man die Kinder im Prinzip ganztags schicken.

Aber das ist, ahm, nicht flexibel. Also d.h., wenn man das flexibel gestalten möchte, also sagt, ich arbeite einfach nur drei Tage die Woche bis nachmittags oder abends, die anderen beiden Tage möchte ich meine Kinder nachmittags zu Hause haben, zum Beispiel, das geht dann eben nicht. Und das finde ich dann eben sehr starr. Das wär` jetzt für mich auch nicht in Frage gekommen, weil ich denke, in der Grundschule ist ein ganzer Tag schon irgendwie echt heftig. Also das hätt` ich jetzt nicht gewollt. (...). Also, obwohl die Nachfrage nach flexibler Betreuung sehr, sehr hoch ist, grade hier sehr, sehr hoch ist, bieten sie das nicht an.“. Angesprochen war hier eine durchgängige Betreuung von Unterrichtsbeginn über die Mittagspause bis in den Nachmittag.

Aufgrund der Erfahrungen mit den örtlichen Einrichtungen stimmten aber alle Frauen mit Kindern darin überein, dass die jetzigen Betreuungsformen in den letzten beiden Jahrzehnten zwar ständig optimiert aber immer noch nicht befriedigend für Eltern oder Betreuer, die in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zurückkehren bzw. die beruflich keine größeren Unterbrechungen durch Familienaufgaben hinnehmen können oder wollen, gelöst sind. Hier wurden deutlich flexibilisierte und personell entsprechend gut ausgestattete Betreuungsangebote, Betriebskindergärten, wie sie große Industriebetriebe schon anbieten, eine finanzierbare internatsähnliche Versorgung der Schulkinder mit Mensa und Hausaufgabenbetreuung bis nachmittags um 16.00 Uhr, gefordert. Eine Betreuung von Kindern unter drei Jahren sollte einem oder beiden Elternteilen obliegen, Kindertagesstätten wurden zumeist abgelehnt und sind interessanterweise vor allem für sehr junge Frauen einfach keine Alternative. Frau K. (23 J., Lkr. BB, Mitschr.) hierzu: „Du musst Dich entscheiden. Entweder Kind oder Karriere. Ich würde mein Kind nie in eine solche Einrichtung geben wollen. Ich will das selbst machen“. Oder die Aussage von Frau H. (28 J., Lkr. Tü, 07.10.2015, Audio ab 26:01 Min.):“Das ist für uns keine Option, das kommt einfach nicht in Frage. (...). Wir wollen die Kinder aufwachsen sehen.“ Bei vielen Interviews stand immer wieder das Wort

„Fremdbetreuung“ im Raum, welche als nicht angemessen angesehen und daher teilweise sogar stark abgelehnt wird.

Mit Ausnahme zweier Interviewpartnerinnen ist die jüngste Kohorte aus diesem Grund stark an einer Verlängerung der Elternzeit bis etwa zur Einschulung des ersten Kindes interessiert. Insbesondere **für die ältere Kohorte stellt sich diese Fragen so nicht mehr, die meisten Frauen plädieren aber aufgrund der gemachten Erfahrungen für eine generell längere Elternzeit und eine stärkere Einbeziehung der Väter in Erziehungsaufgaben z.B. durch eine ebenfalls längere Elternzeit.** Gefürchtet wird allerdings bei der mittleren wie älteren Kohorte der Karriereknick bei Vätern, die Elternzeit in Anspruch nehmen wollen. Hier wird von repressiven Methoden der Personalverantwortlichen gegenüber den Männern berichtet, was jene sehr schnell dazu veranlasst, vom Elternzeitangebot abzusehen. Dieser Faktor war insbesondere bei sehr großen Betrieben, die sich durch großzügige Förderstrukturen für Frauen sehr positiv in der Öffentlichkeit präsentieren, so nicht erwartet worden.

Nach Einschätzung der Mehrheit der Interviewpartnerinnen dieser Altersgruppen ist die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Berufstätigkeit in kleinerem Umfang (deutlich unter 50%) im Laufe der Grundschulzeit bzw. ab dem zehnten bis zwölften Lebensjahr des jüngsten Kindes am sinnvollsten. Eine geringfügige Beschäftigung kann dabei bis zum Wiedereinstieg dazu dienen, im Beruf zu bleiben und das Know-how zu sichern. Für das Schulsystem werden deutlich flexiblere Betreuungsangebote und ein bezahlbarer Mittagstisch angeregt.

➤ **Jugendlichen- und Erwachsenenpflege:** Sehr schwierig stellt sich die Situation in Einrichtungen der Jugendlichen- und Erwachsenenpflege dar. **Hier werden mehr und besser ausgebildetes und bezahltes Personal, eine besser bezahlbare Unterbringung, eine verlässliche Fachpflege und eine menschwürdige Betreuung eingefordert.** Der Standpunkt von Frau R. (39 J., Lkr. BB, 28.07.2016, Audio ab 20:45 Min.) steht exemplarisch für alle interviewten Frauen: “Die Pflege eines Angehörigen sollte ein wertvoller Beruf für die Gesellschaft sein und auch, denk` ich, die Gesellschaft sollte sich überlegen, ob sie sich das weiterhin leisten möchte, die Leute da auch nicht (...) finanziell anzuerkennen.“ Das Pflegeheim würde für das behinderte Kind bis zu 7000 Euro im Monat kosten, für die häusliche Pflege mit Pflegestufe III (höchste Pflegestufe ohne Intensivpflege) erhält Frau R.

720 Euro Pflegegeld, was einem Nettoarbeitsentgelt von rund 4,60 Euro pro Arbeitsstunde entspricht. Dieses große persönliche und gesellschaftliche Engagement mit Entlastungswirkung auf die Sozialversicherungssysteme sollte deutlich besser vergütet werden.

Gefordert wurde von der mittleren und älteren Kohorte, dass Pflegenden entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen angeboten werden sollten, um die Anforderungen professioneller zu meistern.

➤ **Hausfrau ist ein Beruf!** So stellen sich die Tätigkeitsanforderungen für die große Mehrheit der interviewten Frauen dar. Auch aus den Interviews ist unschwer zu entnehmen, wie umfangreich und teilweise sogar sehr belastend die Anforderungen sein können. **Die Arbeit einer Hausfrau sollte daher in den Sozialversicherungssystemen entsprechend dem steigenden Belastungsgrad durch Kinder und/oder Pflege deutlich besser bewertet und abgesichert werden. Eine Staffelung der rentenrechtlichen Anrechnungszeiten für Kindererziehung und Pflege wird von allen stark befürwortet.** Frau M. (31 J., Lkr. Tü, 05.08.2015 Mitschr.) plädiert zudem für die Abkehr von der „Ressourcenpolitik“, eine bessere steuerliche Entlastung auch für Singles und Alleinerziehende, eine größere Einkommensgerechtigkeit und eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf "ohne sich selbst aufgeben zu müssen". Nicht nur staatliche Einrichtungen sondern insbesondere auch die Arbeitgeber müssen aktiver werden, wenn Fachkräftemangel gemindert werden soll. Auch Frau R. (39 J., Lkr. BB, Audio ab 18:55 Min.) verweist darauf, dass zwar einerseits Hausfrau als vollwertiger Beruf gewertet werden könne, andererseits aber beachtet werden müsse, ob die Partner eine solche Arbeitsteilung befürworten oder sich eher für eine paritätische Arbeitsteilung in Haushalt und Beruf entscheiden. (vgl. ANH. IV u. elektron. Datenträger: Sozioökonomische Parameter u. Kernaussagen).

Um sich aus beruflicher Tätigkeit besser einen eigenen Rentenanspruch aufbauen zu können, können sich viele Frauen neben einer sehr geringen, aber bereits sozialversicherungspflichtigen Teilzeitarbeit auch „Tele-Arbeit“ vorstellen. Hier wird deutlich mehr Unterstützung von Seiten der Arbeitgeber erwartet. Dabei bezieht sich die eingeforderte Unterstützung der Arbeitgeber nicht nur auf den potenziellen Arbeitgeber der Frau, sondern auch auf jenen des Mannes.

In einigen Fällen klang an, dass einige große Firmen für die männliche Belegschaft wenig Teilzeitarbeitsmöglichkeiten bieten, Teilzeitarbeit bei Männern eher nicht unterstützt wird. Würde ein Vater dieses Ansinnen umsetzen wollen, käme dies ebenso wie die Beanspruchung der Elternzeit einem Karriereknick gleich. Andererseits bieten diese Firmen familienfreundliche Frauenteilzeitarbeitsplätze (Betriebskindergarten/KiTa, Unterstützung bei Pflegemaßnahmen eines Familienmitgliedes), um Frauen eine berufliche Rückkehr zu erleichtern und Karrieremöglichkeiten aufzuzeigen (vgl. Frau G., 39 J., Lkr. BB, Audio ab 48:10 Min.).

Als sehr positiv und familienfreundlich wurde gesehen, dass Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mittlerweile vielfach in Gleitzeit arbeiten können, da sich Eltern ggf. die Erziehung teilen können ohne auf fremde Hilfe angewiesen zu sein.

Deutlich wurde, dass Frauen mit Familie durchaus bereit sind, auf den Arbeitsmarkt zurückzukehren, dass der Weg dahin durch wirtschafts- und sozialpolitische Instrumente aber weiterhin begleitet werden muss.

5. ZUSAMMENFASSUNG UND DISKUSSION

DER ERGEBNISSE

In der Synopse werden in Kap. 5.1 die allgemeinen Entwicklungen in Baden-Württemberg und die spezifischen Entwicklungen und Lebensbedingungen der Untersuchungsgruppe vorgestellt. Kap. 5.2 schließt mit einem kritischen Diskurs zu den Theorien und Erklärungsansätzen zur Frauenerwerbstätigkeit und der Bewertung der Funktion der Frauen als Familienversorgerinnen ab. Kap. 5.3 stellt die Antworten auf die Forschungsfragen zusammengefasst vor

5.1 Zusammenfassung der Entwicklungen in Baden-Württemberg und bei der Untersuchungsgruppe

Baden-Württemberg

In Baden-Württemberg sind rund 78% der 18- bis 59-jährigen Frauen und rund 90% der 18- bis 59-jährigen Männer in Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung erwerbstätig. Der langjährige Trend beim Rückgang der Nichterwerbstätigkeit bei Frauen hat sich fortgesetzt: Die Quote der erwerbstätigen Frauen stieg von 2008 auf 2011 in allen Räumen leicht an, während jene der nichterwerbstätigen Frauen leicht abnahm. **2011 sind aber noch rund 22% der 18- bis 59-jährigen Frauen nichterwerbstätig.**

Erwerbs- und Nichterwerbstätigkeit sind nicht nur vom Lebensalter und persönlichen Umständen sondern auch vom Lebensraum abhängig. Bei nichterwerbstätigen Männern der Altersgruppe stiegen die Quoten 2011, vorwiegend bedingt durch den demographischen Wandel und die Folgen der Wirtschaftskrise, im Agglomerationsraum und im verstädterten Raum mit ländlichen Kreisen auf rund 11% an, während erwerbstätige Männer in hochverdichteten Räumen und erwerbstätige Frauen im verdichteten Agglomerationsraum mit ländlichen Kreisen hohe Quoten erreichten. Unter 18- und über 60-jährige Erwerbs- wie Nichterwerbstätige zeigen eine Tendenz zu weniger verdichteten Räumen.

Des Weiteren sind von allen 18- bis 59-jährigen Nichterwerbstätigen rund zwei Drittel Frauen, allerdings auch in Baden-Württemberg mit weiter fallender Tendenz. Die Nichterwerbstätigkeit lag bei 18- bis 31-jährigen Männern in der

Berufsausbildung begründet, bei älteren Männern spielten berufliche oder gesundheitliche Gründe eine zunehmende Rolle.

Auch für die 18- bis 31-jährigen Frauen stand die Ausbildung im Fokus, in dieser Kohorte hatte jedoch bereits jede fünfte nichterwerbstätige Frau Familienaufgaben. Bei den 32- bis 45-jährigen Frauen werden die Familienaufgaben schließlich zur Hauptursache der Nicht- oder Teilzeiterwerbstätigkeit. Dieser Beweggrund wird bei der Altersgruppe der 46- bis 59-Jährigen durch berufliche, gesundheitliche oder arbeitsmarktpolitische Gründe abgelöst.

Bei den 18- bis 59-jährigen Männern zeigen sich Auswirkungen der Wirtschaftskrise durch den Rückgang der Erwerbsquoten insbesondere im Agglomerationsraum sehr deutlich, während die Quoten im Agglomerationsraum und im verstädterten Raum mit ländlichen Kreisen stiegen. Bei über 60-jährigen erwerbstätigen Männern war ein leichter Quotenanstieg in allen Räumen zu beobachten, gleichzeitig nahmen demographisch bedingt die Quoten an Nichterwerbstätigen im verdichteten Agglomerationsraum mit ländlichen Kreisen und im hochverdichteten verstädterten Raum zu. Die Wirtschaftskrise führte bei Frauen wie Männern zu einer Abnahme der Verrentungsquoten und zu einer höheren Bereitschaft eine Arbeit zu suchen und aufzunehmen, gepaart mit einer Abnahme der Nicht- oder Teilzeiterwerbstätigkeit aus familiären Gründen.

Neben der vielfach praktizierten traditionellen Rollenteilung in Baden-Württemberg und den Folgen der Wirtschaftskrise zeigen der demographische Wandel, der auch daraus resultierende Fachkräftemangel und eine deutlich modifizierte Einstellung zum Thema Familie und Beruf bei der jüngsten Kohorte aber bereits spürbare Auswirkungen. Zwar ist die Mehrzahl aller erwerbsfähigen Frauen im Alter von 18 bis 59 Jahren in Baden-Württemberg mit mehr als 15 Arbeitsstunden/Woche sozialversicherungspflichtig in einer Teilzeit- oder Vollzeitwerbstätigkeit beschäftigt, Tendenz steigend, **2011 war aber noch ein knappes Siebtel aller erwerbsfähigen Frauen mit weniger als 15 Arbeitsstunden/Woche erwerbstätig.** Dieser Pool an Erwerbstätigen auf Geringfügigkeitsbasis speist sich aus Personen mit starker und weniger starker Arbeitsmarktnähe. Positiv zu verzeichnen war, dass zunehmend häufiger sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse eingegangen wurden. Des Weiteren sind räumliche Entwicklungen erkennbar, die mit der Arbeitsmarktlage und dem Arbeitsplatzangebot korrelierten. 18- bis 59-jährige erwerbstätige Frauen mit einer Arbeitszeit von unter 15 Std./Woche und nichterwerbstätige Frauen mit einer

Erwerbstätigkeit waren tendenziell am häufigsten in höher verdichteten und ländlichen Kreisen erwerbstätig. Im Unterschied zu deutschen¹ Frauen waren Frauen ausländischer Nationalität² vorwiegend auf hochverdichtete Räume mit sowohl quantitativ als auch qualitativ breitem Arbeitsplatzangebot konzentriert, während deutsche Frauen häufiger in weniger stark verdichteten Räumen erwerbstätig waren. Eine ausländische Staatsangehörigkeit geht also nicht automatisch mit einer wirtschaftlichen und sozialen Diskriminierung einher. Die räumliche Verteilung spiegelt bei Frauen mit ausschließlich ausländischer Staatsangehörigkeit vor allem die Arbeitsmigration in die Agglomerationsräume und mitgebrachte kulturelle Gewohnheiten innerhalb der Migrantenfamilien wider.

Die Untersuchungsgruppe

Rund zwei Drittel der Frauen der Untersuchungsgruppe sind nicht erwerbstätig und ein Drittel geht einer Teilzeiterwerbstätigkeit von weniger als 15 Std./Woche nach. Bei auf Geringfügigkeitsbasis beschäftigten Frauen verlagert sich der Aktionsradius altersabhängig von der jüngsten bis zur ältesten Kohorte vom hochverdichteten Agglomerationsraum hin zum verstädterten Raum, bei Nichterwerbstätigen vom verstädterten Raum bei der jüngsten Kohorte zu hochverdichteten Räumen bei der mittleren und schließlich zum Agglomerationsraum bei der ältesten Kohorte. **Nichterwerbs- und Teilzeiterwerbstätigkeit sind neben räumlichen Lageparametern stark vom Lebensalter, Ausbildungsstand, familiären, gesundheitlichen und beruflichen Gründen abhängig.** Bei den 18- bis 31-Jährigen spielen schulische Gründe, Ausbildung und Studium die Hauptrolle. Für Frauen mit Familienpflichten lassen sich Beruf und Familienaufgaben immer noch nur schwer vereinbaren, mit zunehmendem Aufgabenumfang ist eine Vereinbarkeit kaum noch möglich, wenn nicht gar ausgeschlossen. Frauen über 32 Jahren, insbesondere die 32- bis 45-Jährigen, sind sowohl bei den Nichterwerbstätigen als auch bei den Erwerbstätigen, mit Familienaufgaben besonders hoch belastet. Bei den über 46-Jährigen spielen gesundheitliche Gründe, fehlende Arbeitsmöglichkeiten oder Verrentungsgründe eine zunehmend größere Rolle. 2011 konnte bei den 32- bis 45-Jährigen eine Zunahme ausbildungsbedingter und beruflicher Aktivitäten bei gleichzeitiger Abnahme familiärer Pflichten festgestellt werden.

¹ Deutsche und ggf. auch weitere Staatsangehörigkeit

² Ausschließlich ausländische Nationalität

Die leichte Zunahme der Nichterwerbstätigkeit aufgrund familiärer Pflichten bei den 46- bis 59-Jährigen erklärt sich aus dem Quotenrückgang bei Ruhestand, fehlenden Arbeitsmöglichkeiten, versteckter Arbeitslosigkeit und einer leichten Zunahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, sichtbar durch die etwas höhere Quote der geplanten beruflichen Rückkehr. Die Entwicklung der Hauptgründe für eine Teilzeiterwerbstätigkeit gleicht jenen ausschließlich Nichterwerbstätiger. 2011 legten bei der jüngsten Kohorte ausbildungsbedingte Gründe zu, in den älteren Kohorten nahmen Familienpflichten trotz Erwerbstätigkeit zu. Bei den Nichterwerbstätigen mit einer Erwerbstätigkeit nahmen gesundheitliche oder Arbeitsmarktgründe als Teilzeitarbeitsgründe stark zu, während familiäre Gründe rückläufig wurden.

In der Untersuchungsgruppe ist die deutsche Staatsangehörigkeit zu 80% vertreten. Frauen ausländischer Nationalität sind in der Untersuchungsgruppe etwas häufiger vertreten als bei der Gesamtgruppe erwerbsfähiger Frauen in Baden-Württemberg. Während sich Frauen mit deutscher Nationalität räumlich am häufigsten in verdichteten Räumen mit ländlichen Kreisen aufhalten, sind Frauen mit ausländischer Staatsbürgerschaft am häufigsten in hochverdichteten Räumen anzutreffen. Auch ist die Nichterwerbstätigenquote bei Frauen mit ausländischer Staatsangehörigkeit insgesamt höher als die Erwerbstätigenquote. Erwerbstätig sind, mit teilweise steigender Tendenz in vielen Räumen, vor allem 18- bis 31-Jährige, was auf eine bessere Integration in den Arbeitsmarkt schließen lässt. Auch über 45-Jährige im hochverdichteten Agglomerationsraum beteiligten sich noch häufiger am Erwerbsleben. Angestiegen ist hingegen die Nichterwerbstätigenquote in fast allen Räumen und vor allem bei den über 32-Jährigen.

Im Gegensatz zu Frauen mit ausländischer Staatsbürgerschaft sind Frauen mit deutscher Nationalität häufiger erwerbstätig als nichterwerbstätig, hier mit räumlichen Präferenzen im stark verdichteten Raum. Auch in der Untersuchungsgruppe sind Nichterwerbstätigkeit und Beschäftigungsverhältnisse auf Geringfügigkeitsbasis durch den Wechsel in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse rückläufig. Eine Ausnahme bilden die 18- bis 31-jährigen Frauen, die vor allem ausbildungsbedingt immer häufiger und in fast allen Räumen nicht erwerbstätig sind oder sein können und über 45-Jährige, die vor allem aus familiären oder gesundheitlichen Gründen nichterwerbstätig sind.

➤ **2011 stehen die Familie und ihre Belange als Nichterwerbstätigkeitsgrund also zunehmend weniger im Fokus und die Aufwertung des Humankapitals sowie die sozioökonomische Absicherung erfahren einen Aufschwung.** Diese Entwicklung ist primär dem demographischen Wandel, der Wirtschaftskrise und dem mittlerweile eingetretenen Fachkräftemangel geschuldet. In den Interviews wurde des Weiteren erkennbar, dass beim Wiedereinstieg ins Berufsleben mit erheblichen Schwierigkeiten durch veraltetes berufliches Know-how, lückenhafte und qualitativ nicht ausreichende Betreuungsangebote für Kinder und Jugendliche zu rechnen ist. Zudem lieferten die Interviews Hinweise auf einen hohen Frustrations- und Resignationsgrad bei der ältesten Kohorte, die die Arbeitsmarktchancen für sich am schlechtesten einschätzte. Weitere Gründe für eine Nichterwerbstätigkeit oder geringfügige Beschäftigung waren zu hohe Betreuungskosten, das Zeitmanagement der Einrichtungen, die Entfernung zu einem möglichen Arbeitsplatz und die Herabstufung der Vergütung der Arbeitsleistung nach Unterbrechungen trotz langjähriger Erfahrung.

A) Haushalt, Familie, Einkommenssituation

Die Haupteinkommensbezieher sind am häufigsten Beamte und Angestellte, andere berufliche Stellungen spielen eine untergeordnete Rolle.

➤ **Bei nichterwerbstätigen Frauen sind die Haupteinkommensbezieher häufiger Beamte und Angestellte als bei erwerbstätigen Frauen. Haupteinkommensbezieher mit anderem Erwerbsstatus sind bei Frauen mit geringfügiger Erwerbstätigkeit häufiger anzutreffen als bei nichterwerbstätigen Frauen.** Räumlich ist eine Häufung im Agglomerationsraum und hochverdichteten verstäderten Raum bei Frauen mit Haupteinkommensbeziehern im Beamten- oder Angestelltenstatus festzustellen. Frauen mit Haupteinkommensbeziehern, die selbständig oder Arbeitnehmer sind, waren hingegen häufiger in den weniger dicht besiedelten Räumen (vorwiegend verd. Aggl.raum/verd. verstädt. Raum m. ländl. Kreisen) anzutreffen. Geringfügig erwerbstätige Frauen erhöhen den Lebensstandard des Haushaltes durch ihren Zuverdienst im Sinne der Additional-Workers-These (vgl. Kap. 2.4.2.4). Ursache kann dabei auch eine versteckte Arbeitslosigkeit sein. Frauen mit Partnern in ökonomisch besser gestellten Beamten- oder Angestelltenverhältnissen sind i.d.R. auf eine Erwerbstätigkeit nicht zwingend angewiesen. Hier hat eine Erwerbstätigkeit auch noch andere Gründe.

➤ **Der Hauptteil des Haushaltsnettoeinkommens bei der Untersuchungsgruppe wird vom Partner als dem Haupteinkommensbezieher erwirtschaftet.** Die größten Einkommensgruppen mit jeweils einem knappen Drittel bilden dabei Haushalte mit Einkünften zwischen 1101-2600€ und 2601-5000€. Etwa jeder achte Haushalt hatte Einkünfte von 1100€ und weniger und etwa jeder zwölfte Haushalt mehr als 5000€. In Haushalten nichterwerbstätiger Frauen lag das verfügbare Nettoeinkommen im Gegensatz zu Haushalten mit erwerbstätigen Frauen häufiger in den beiden unteren Einkommensgruppen. Die Einkünfte stiegen mit zunehmendem Alter i.d.R. an, wobei bei den 46- bis 59-Jährigen aber auch sehr niedrige Einkommen zunahmen. Einkommen unter 1100€ und über 5000€ werden am häufigsten in hochverdichteten Räumen erzielt, während alle übrigen Einkommensgruppen häufiger in verdichteten Räumen vertreten waren. In hochverdichteten Räumen bestehen damit die größten Einkommensunterschiede. Geschumpft sind vor allem Haushaltsnettoeinkommen zwischen 1101€ und 5000€, während die Quoten bei den niedrigsten und höchsten Haushaltsnettoeinkommen angestiegen sind.

➤ **Zwischen hohen und niedrigen Einkommen tritt damit eine wachsende ökonomische Kluft zutage, welche auch eine Folge der Wirtschaftskrise und der verlängerten Ausbildungszeiten sein dürfte.**

➤ **Eigene Einkünfte, mit welchen sich eine Person selbst erhalten kann, sind in der Untersuchungsgruppe eine Ausnahme.** Erwerbstätige Frauen mit geringfügiger Beschäftigung stellen sich finanziell dabei etwas besser als Nichterwerbstätige. Insgesamt hatten erwerbs- wie nichterwerbstätigen Frauen mit zunehmendem Alter aber steigende Einkünfte. I.d.R. wird der Unterhalt vom Partner bzw. einem Familienmitglied bestritten. Öffentliche Mittel wurden deutlich seltener, aber mit steigender Tendenz, vor allem von den jüngsten Kohorten der Erwerbs- und Nichterwerbstätigen, in hochverdichteten Räumen in Anspruch genommen.

➤ **Neben den Folgen der Wirtschaftskrise belegen die Einkunftsarten eine Abhängigkeit vom Lebensalter, Wohnort, Ausbildungs- und Berufsstatus sowie vom Erwerbsstatus des Haupteinkommensbeziehers.**

Nichterwerbstätige und Erwerbstätige mit eigenen Einkünften sind über alle Altersgruppen hinweg am häufigsten in verdichteten Räumen vertreten. Da die Einkommen i.d.R. nicht der Sozialversicherungspflicht unterliegen, können auch kaum gesetzliche Rentenansprüche aufgebaut werden. Immerhin leistet etwa ein

Drittel der Untersuchungsgruppe, vorwiegend Frauen mit einer geringfügigen Beschäftigung, einen freiwilligen Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung. Eine private Absicherung erfolgt nur in jenen Haushalten, die sich die hohen monatlichen Beiträge zu einer privaten oder gesetzlichen Rentenversicherung leisten können.

➤ **Die Mehrheit der erwerbstätigen Frauen baut sich einen Rentenanspruch auf, bei Nichterwerbstätigen ist dies nur bei jeder sechsten Frau der Fall, wobei das Absicherungsinteresse in den beiden jüngsten Kohorten am größten ist.**

Die jüngste Kohorte der Untersuchungsgruppe lebt überwiegend noch ungebunden im verdichteten Agglomerationsraum, erwerbstätige Frauen sind dabei etwas häufiger verheiratet³ und etwas häufiger in Verdichtungsräumen vertreten. Frauen ab 32 Jahren sind i.d.R. verheiratet und leben bevorzugt im verstädterten Raum. Die älteste Kohorte bevorzugt den hochverdichteten Agglomerationsraum und den verdichteten verstädterten Raum. Die Daten entsprechen dem allgemeinen Trend:

➤ **in hochverdichteten Räumen leben deutlich mehr ungebundene, junge Frauen, in weniger stark verdichteten Räumen ältere und zumeist verheiratete Frauen.** Junge Frauen binden sich zunehmend später, aber auch in den beiden älteren Kohorten hat die Bindungsneigung leicht abgenommen.

➤ **In den meisten Haushalten lebten 2008/2011 ein bis zwei Kinder, gefolgt von Haushalten ohne Kinder und Haushalten mit drei und mehr Kindern.** Bei den räumlichen Präferenzen bestehen zwischen Erwerbs- und Nichterwerbstätigen keine großen Unterschiede. Bei der jüngsten und der ältesten Kohorte sind Haushalte ohne Kinder naturgemäß am häufigsten anzutreffen. Dabei sind Haushalte ohne Kinder bei 18- bis 45-Jährigen beruflich oder ausbildungsbedingt am häufigsten in hochverdichteten Räumen vertreten, während Haushalte ohne Kinder bei Frauen über 46 Jahren auch im verdichteten Agglomerationsraum mit ländlichen Kreisen häufiger vertreten sind.

➤ **Für baden-württembergische Familien sind die weniger stark verdichteten Räume weiterhin sehr attraktiv.** Ausschlaggebende Gründe liegen im niedrigeren Mietpreisniveau, günstigeren Grundstückspreisen und den sozioökonomischen wie soziokulturellen Lebensbedingungen in teilweise eher ländlich geprägten Gebieten. **Personen über 65 Jahre im Haushalt sind selten. In nahezu allen Räumen sind in den Haushalten vorwiegend nichterwerbstätiger Frauen, und vor allem in Haushalten der ältesten Kohorte, die meisten über 65-Jährigen zu verzeichnen.**

³ inkl. gesetzlich gleichgestellten Verbindungen der eingetragenen Lebenspartnerschaften

Bei Nichterwerbstätigen sind am häufigsten Haushalte mit einem Nettoeinkommen von 1101-2600€, bei Erwerbstätigen Haushalte mit einem Einkommen über 5000€ betroffen. Einerseits dürfte bei geringerem Einkommen ein Zuverdienst erst durch die Mithilfe einer älteren Person im Haushalt möglich sein, andererseits können viele nichterwerbstätige Frauen aufgrund einer eingetretenen Pflegesituation nicht erwerbstätig sein. Haushalte mit höherem Einkommen können die pflegerische Betreuung ggf. mit fachlicher Unterstützung noch längere Zeit zu Hause leisten. Bei der Pflege in der Familie dürften neben den ökonomischen Gründen des Weiteren auch soziokulturelle Gründe eine große Rolle spielen.

➤ **Haushaltseinkommen und Kinderzahl stehen in engem Zusammenhang mit dem Lebensalter und der beruflichen Situation.** Während der Schul- und Ausbildungsphase in jungen Jahren sind die Einkünfte i.d.R. niedrig, ebenso die Kinderzahl in den Haushalten. Mit fortschreitendem Lebensalter und entsprechend positiver beruflicher Entwicklung sind Einkommenszuwächse und steigende Kinderzahlen in den Haushalten zu erwarten. Ein Zuverdienst ist dort notwendig, wo das Einkommen nicht mit der Familiengröße Schritt gehalten hat. Mit zunehmendem Einkommen steigen die Nichterwerbstätigenquoten und die Kinderzahlen pro Familie an, eine Zuarbeit der Frau zur Verbesserung der Lebenssituation der Familie ist nur noch bedingt erforderlich. Drei Kinder und mehr im Haushalt lassen für die Mehrheit der Frauen unabhängig von der Finanzlage keine Erwerbstätigkeit mehr zu. Damit hat das verfügbare Einkommen einen entscheidenden Einfluss auf die Kinderzahl.

➤ **Je besser die ökonomische Ausstattung, desto mehr Kinder sind in den Familien zu verzeichnen.** Primär- und sekundärstatistische Analytik kommen hier unabhängig voneinander zu denselben Ergebnissen.

➤ In den **Interviews** wurde zudem die teilweise sehr prekäre familiäre und finanzielle Situation bei pflegenden Angehörigen deutlich, ablehnende Reaktionen aus unterschiedlichen Beweggründen waren durchaus nachvollziehbar. Angeprangert wurden auch die dürftige eigene Alterssicherung, die ökonomische Abhängigkeit vom Partner und die Ausbeutung als günstige Arbeitskraft im Haushalt, die durch staatliche Regularien wie dem bestehenden Steuer- und Rentensystem und der Arbeitsmarktpolitik im Status Quo belassen wird. Last but not least werden dadurch tradierte, soziokulturelle Prägungen gefördert und vor allem erhalten.

B) Allgemeine und spezifische Bildung

Eine qualitativ bessere Schul- und Berufsausbildung bzw. ein Studium haben für junge Frauen enorm an Stellenwert gewonnen. Die Konzentration auf hochverdichtete Räume zeigt, dass junge Frauen aufgrund des Bildungsangebots ausbildungs- und studienbedingt in hochverdichtete Räume abwandern. Junge Frauen legen heute deutlich häufiger das Abitur ab als ältere Frauengenerationen, wo ein Abschluss Klasse neun oder Klasse zehn noch die Regel war. Junge, erwerbstätige Frauen legen das Abitur am häufigsten im hochverdichteten Raum ab, ihre nichterwerbstätigen Altersgenossinnen etwas häufiger in verdichteten Räumen. Bei den 32- bis 45-Jährigen haben mittlerweile in allen Räumen mehr Nichterwerbstätige als Erwerbstätige das Abitur. Bei den 46- bis 59-Jährigen haben Erwerbstätige vor allem im hochverdichteten verstädterten Raum häufiger als Nichterwerbstätige Abitur.

➤ **Rund drei Viertel der Frauen weisen eine Lehre oder eine vergleichbare Qualifikation auf. Weniger als 20% haben einen FH- oder Hochschulabschluss und rd. 10% haben einen Meister-, Technikerinnen- oder Fachschulabschluss.** Eine Lehre war bei den 46- bis 59-jährigen Frauen die Regel, höhere Abschlüsse die Ausnahme.

➤ **Nichterwerbstätige haben im Vergleich zu geringfügig Erwerbstätigen etwas weniger häufig einen Lehrabschluss.** Kaum Unterschiede gibt es bei Abschlüssen des mittleren Qualifikationsniveaus, größere beim Vergleich der FH- und Hochschulabsolventenquoten. In allen Altersgruppen sind Lehrabschlüsse am häufigsten in Verdichtungsräumen, mittlere Qualifikationen und hochqualifizierte Abschlüsse am häufigsten im hochverdichteten Räumen vertreten. Jede siebte Frau hatte einen weiteren Berufsabschluss, womit eine **Tendenz zur Zweitausbildung bei Nichterwerbstätigen** erkennbar wurde, die in nicht mehr nachgefragten Berufen oder einer suboptimalen Berufswahl begründet sein kann.

➤ **Die geschlechtsspezifische Berufswahl besteht weiterhin.** Erwerbs- und Nichterwerbstätige präferierten 2008/2011 mit nur geringen Rangänderungen Verwaltungsberufe, Abschlüsse im Handel und Lagerverkehr und medizinisch-pflegerische Abschlüsse. Die jüngste Kohorte favorisierte im akademischen Bereich vor allem Abschlüsse in der Medizin, den Agrar-, Forst-, Haushalts- oder Ernährungswissenschaften. MINT-Berufe und Berufe in der Kindererziehung/-betreuung und in der Sozialarbeit werden selten gewählt.

Der Humankapitaltheorie zufolge sollte sich analog zu den Investitionen in Bildung eine adäquate berufliche Stellung entwickeln. Betrachtet man den Zusammenhang zwischen Ausbildungs-/Studienabschluss und der erreichten beruflichen Stellung vor und nach der beruflichen Unterbrechung, lässt sich konstatieren, dass dieses Ideal durch persönliche Lebensereignisse und wirtschaftspolitische Entwicklungen entscheidende Veränderungen erfahren kann. Das maximal mögliche Berufsziel wird oft nur ansatzweise erreicht, nach der beruflichen Unterbrechung wird ggf. auch eine Erwerbsarbeit in einem anderen Berufsfeld aufgenommen oder es erfolgt der Rückzug in die Nichterwerbstätigkeit.

➤ **Der überwiegende Teil der nichterwerbstätigen Frauen stand vor der Unterbrechung im Beamten- oder Angestelltenverhältnis und wies Abschlüsse in Verwaltungs- und Büroberufen, im Handel und Lagerverkehr und in medizinischen Berufen auf. Selbständige, Arbeitnehmerinnen, mithelfende Familienangehörige und Frauen mit sonstigen Abschlüssen hatten häufiger Berufsabschlüsse in Handel und Lagerverkehr, Medizin, Agrar-, Ernährungs- und Haushaltswissenschaften sowie Verwaltungsabschlüsse.** Diese Berufsbereiche erfreuen sich auch 2011 größter Beliebtheit.

➤ **Somit folgen geringfügig Erwerbstätige den beruflichen Haupttrends, während Nichterwerbstätige häufig spezielle berufliche Präferenzen mit eingeschränkten Arbeitsmarktchancen vorweisen.** Eine große Rolle bei der Entwicklung der Nichterwerbstätigkeit dürfte die wirtschaftliche Dynamik bei seltener nachgefragten Berufsabschlüssen spielen.

➤ **Geringe Weiterbildungsaktivitäten:** Akkumulation von Humankapital durch berufliche und allgemeine Weiterbildung ist selten. Die Weiterbildungsquoten in den vergangenen 12 Monaten vor der Befragung lagen bei rd. 10%, wobei die 32- bis 45-jährigen Erwerbstätigen am aktivsten waren. Nichterwerbstätige nehmen sogar noch deutlich seltener an Weiterbildungsveranstaltungen teil. Genutzt werden diese Angebote am häufigsten in hochverdichteten Räumen mit ihrem breiten Weiterbildungsangebot. Die niedrige Weiterbildungsquote ist auch ein Hinweis auf familiäre Pflichten und fehlende Betreuungsmöglichkeiten im Falle der Abwesenheit der verantwortlichen Person. Dies zeigt sich darin, dass Erwerbs- und Nichterwerbstätige ohne Familienpflichten Weiterbildungsangebote häufiger wahrnehmen als Personen mit familiären Pflichten.

Bei Schulausbildung und Studienabschlüssen verhält es sich allerdings umgekehrt.

➤ **Nichterwerbstätige haben aber deutlich häufiger Abitur und höher qualifizierte Berufsabschlüsse als geringfügig Erwerbstätige.** Sie kommen vorwiegend aus der jüngsten Kohorte, die die meisten Auszubildenden aufweist. Nichterwerbstätige Frauen mit Familienpflichten weisen dabei höhere schulische und berufliche Qualifikationen auf als erwerbstätige Frauen mit Familie. Bei hochqualifizierten nichterwerbstätigen Frauen ist zudem davon auszugehen, dass die beruflichen und regionalen Arbeitsmarktchancen sowie die Arbeitsplatzbedingungen ausschlaggebend für eine Aufnahme einer Berufstätigkeit sind.

C) Erwerbsbeteiligung und berufliche Stellung

➤ **Von den heute Nichterwerbstätigen waren früher zwei Drittel der Frauen erwerbstätig.** Dies bezieht sich hauptsächlich auf die beiden älteren Kohorten. Bei der jüngsten Kohorte sind ausbildungsbedingt und durch den Berufseinstieg keine hohen Quoten zu erwarten.

➤ **Bei der beruflichen Stellung in der letzten Tätigkeit** waren das Angestellten- und Beamtenverhältnis die Spitzenreiter in allen Altersklassen. Nach der Wirtschaftskrise stiegen die Quoten an Selbständigen, einfachen Arbeitnehmerverhältnissen und mithelfenden Familienangehörigen stark an bei gleichzeitig deutlichem Rückgang der Angestellten- und Beamtenverhältnisse. Naheliegend - und in den Medien häufig thematisiert - sind betriebsbedingte Kündigungen während der Wirtschaftskrise. Ein Teil der Frauen dürfte sich eine Existenz in der Selbständigkeit aufgebaut haben oder in den Familienbetrieb eingestiegen sein, andere haben sich vom Arbeitsmarkt gänzlich zurückgezogen.

➤ **Knapp zwei Drittel der Frauen der gesamten Untersuchungsgruppe zählen zu den sonstigen Nichterwerbstätigen. Sie weisen keinerlei Bindung zum Arbeitsmarkt auf und bilden das nicht nutzbare Arbeitsmarktpotenzial ab.** Hauptgründe sind Mutterschutz/Elternzeit, betrieblich-vertragliche Gründe und Familienpflichten.

➤ **2011 waren rd. 12% der nichterwerbstätigen Frau bereit eine Arbeit aufzunehmen und rd. 21% der Nichterwerbstätigen äußerten den Wunsch nach einer Erwerbstätigkeit.**

➤ **Mehr Arbeitsstunden insbesondere durch Aufstocken der Arbeitszeit beim selben Arbeitgeber wünschen sich rund ein Viertel der erwerbstätigen Frauen.** Diese Frauen sind in den Arbeitsmarkt bereits gut integriert und können ohne große

Zusatzkosten für die Betriebe weitere Aufgaben übernehmen. Hier steht noch ungenutztes Potenzial zur Verfügung.

➤ **Die Berufswahl ist weiterhin geschlechtsspezifisch determiniert.** 2008/2011 liegen Berufe im Hotel- und Gaststättengewerbe, Haushalts- und Ernährungsberufe, Berufe im Gesundheits- und Sozialbereich, im kaufmännisch-administrativen Bereich, in der Banken- und Versicherungswirtschaft sowie Verkaufsberufe weiterhin auf den ersten Rängen. Bei Nichterwerbstätigen gibt es zudem einen Trend zu natur- und geisteswissenschaftlichen Berufen und Berufen in der Unternehmensführung. Hilfsarbeiterinnen fallen bei der Untersuchungsgruppe kaum ins Gewicht.

➤ **Die Frauen der Untersuchungsgruppe sind früher wie heute hauptsächlich in vier Branchen beschäftigt: An erster Stelle steht das Gesundheitswesen, gefolgt vom Handel, an dritter Stelle folgen die Branchen Erziehung/Unterricht und die Finanz- und Versicherungswirtschaft.**

➤ **Die Mehrzahl aller erwerbstätigen Frauen hatte einen unbefristeten Arbeitsvertrag, erwerbstätige Nichterwerbstätige dabei häufiger als Erwerbstätige.** Unterschiede ergeben sich nach Altersgruppen und bei der räumlichen Verteilung. Die höchsten Quoten an befristeten Arbeitsverträgen wurden bei 18- bis 31-jährigen Erwerbs- und Nichterwerbstätigen in zumeist hochverdichteten Räumen erreicht. Hier spielt eine Rolle, dass Ausbildungsverträge als befristete Verträge mit erhoben wurden. Bei älteren erwerbs- und nichterwerbstätigen Frauen sind die Gründe für einen befristeten Arbeitsvertrag oft alters- und familienbedingt, aber auch arbeitgeberseitige Vorgaben wie etwa Probearbeitszeitverträge werden akzeptiert, wenn die Aussicht auf eine Daueranstellung eröffnet wird.

➤ **Von allen Formen an geringfügiger Beschäftigung sind die 400 Euro-Jobs die mit Abstand beliebtesten. Dabei üben Erwerbstätige einen solchen deutlich häufiger aus als Nichterwerbstätige.** Ein-Euro-Jobs und kurzfristige Tätigkeiten spielten nur eine sehr geringe Rolle. Bei der räumlichen Verteilung zeigte sich keine einheitliche Tendenz. Insgesamt haben die Minijobs in der Untersuchungsgruppe bis 2011 stark zugenommen.

➤ **Die Mehrheit der Frauen gab an, aktuell angestellt oder verbeamtet zu sein.** Die höchsten Quoten wurden dabei in hochverdichteten Räumen erreicht. Erwerbsmöglichkeiten wurden bei den jüngeren Kohorten vorwiegend in hochverdichteten, bei der ältesten Kohorte vorwiegend in Verdichtungsräumen

realisiert. 2011 waren erheblich weniger Personen verbeamtet bzw. angestellt als 2008 und andere berufliche Stellungen sind aber deutlich seltener vertreten. Es ist anzunehmen, dass die Wirtschaftskrise Einfluss auf frühere Arbeitsverträge hatte.

➤ **Betrachtet man die Bildungsbestrebungen nach der bisher erreichten beruflichen Stellung, zeigt sich, dass erwerbs- wie nichterwerbstätige Beamtinnen und Angestellte am häufigsten an Weiterbildungsmaßnahmen teilnahmen** (Ausnahme 2008: Selbständige, Arbeitnehmerinnen, mithelfende Familienangehörige bei den Erwerbstätigen).

➤ **Nichterwerbstätige Beamtinnen und Angestellte weisen des Weiteren häufiger Fachhochschulreife/Abitur und einen Fach-/Hochschulabschluss auf als ihre erwerbstätigen Kolleginnen und Frauen mit anderem Berufsstatus.** Von 2008 nach 2011 gingen diese Quoten bei den Selbständigen, Arbeitnehmern und mithelfenden Familienangehörigen stark zurück, während bei den erwerbstätigen Beamtinnen und Angestellten und bei allen Nichterwerbstätigen Zunahmen vor allem bei den Schulabschlüssen zu verzeichnen waren. Die höchste Bildungsbeteiligung und Bildungsaffinität zeigte sich dabei bei Beamtinnen und Angestellten.

Die **Qualitative Analyse der Erwerbsbeteiligung und der beruflichen Ziele** spiegelte die Daten des Mikrozensus sehr prägnant wider. Die jüngste Kohorte befand sich vorwiegend in Ausbildung bzw. im Studium. Partnerschaft und Kinderwunsch werden zurückgestellt, bis die Ausbildungen abgeschlossen sind und ggf. einige Jahre Berufserfahrung gesammelt wurden. I.d.R. waren alle Frauen vor ihrer erstmaligen Nichterwerbstätigkeit zwischen vier und dreizehn Jahren berufstätig, bis zum ersten Kind zumeist mit einer Vollzeitstelle. Spätestens ab dem zweiten Kind konnte eine sozialversicherungspflichtige Berufstätigkeit nicht mehr ausgeübt werden, da einer solchen zu viele organisatorische und soziokulturelle Barrieren entgegenstanden. Eine spätere Erwerbstätigkeit wurde i.d.R. auf geringfügiger Beschäftigungsbasis ausgeübt, war aber ökonomisch nicht zwingend notwendig. Diese Zuarbeit wurde und wird den familiären Erfordernissen untergeordnet. In rund 40% der Fälle hatte die Tätigkeit nichts mit der vorhergehenden zu tun, die Arbeit wurde i.d.R. gegen Aufwandsentschädigung oder zu einem Mindestlohn verrichtet. Bei der Mehrzahl der rein nichterwerbstätigen Frauen bestand zwar ein Erwerbswunsch, bei der mittleren und älteren Kohorte aber häufig ohne Konkretisierung und Suche nach einem Arbeitsplatz, während die jüngste Kohorte zielgerichtet die Zukunft planen wollte. Entmutigend wirken die nach

wie vor bestehenden Lohnunterschiede für gleiche Tätigkeitsanforderungen bei Männern und Frauen, diese werden als ungerecht und sozioökonomisch benachteiligend wahrgenommen.

Bei der Mehrzahl der erwerbstätigen Frauen kam eine Ausweitung der Tätigkeit aus organisatorischen, haushaltstechnischen und fiskalischen Gründen nicht in Frage. Mit einer geringfügigen Erwerbstätigkeit entgingen die Frauen andererseits bis zu einem gewissen Grad der diskriminierenden Unterstellung, nichts zum Haushaltseinkommen beizutragen.

Die dann obligate Kindertagesstätten Betreuung wird allerdings als unzureichend und unrentabel eingestuft und für die fürsorgliche Kinderbetreuung eher auf die Großeltern zurückgegriffen. Hier zeigte sich, dass sich neue Formen der sozialen Diskriminierung etabliert haben: Kindertagesstätten werden nun als Hort frühkindlicher Förderung betrachtet. und der Begriff der „Rabenmutter“, der früher für berufstätige Mütter stand, deren Kinder nach Kindergarten und Schule nicht betreut waren, umgedeutet. Er ist heute so zu verstehen, dass die Frauen nicht das Notwendige für ihre Kinder tun, tun wollen bzw. finanziell dazu in der Lage sind. Die Frauen werden auf diese Weise ökonomisch und gesellschaftlich stigmatisiert und mehr oder weniger latent ausgegrenzt. Dass weiterer wirtschafts- und sozialpolitischer Handlungsbedarf beim Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf besteht, kommt über die sozialpolitischen Wünsche der Frauen zum Ausdruck. Die Forderungen sind wie folgt:

- Weitere Optimierung der jetzigen Betreuungsformen,
- deutlich flexibilisierte und personell deutlich besser ausgestattete Betreuungsangebote, mehr Betriebskindergärten,
- finanzierbare internatsähnliche Versorgung der Schulkinder mit Mensa und Hausaufgabenbetreuung bis nachmittags um 16.00 Uhr.
- Betreuung von Kindern unter drei Jahren von einem der beiden Elternteile,
- Kindertagesstätten nur, wenn unausweichlich,
- längere Elternzeit und eine stärkere Einbeziehung der Väter in Erziehungsaufgaben z. B. durch eine ebenfalls längere Elternzeit.
- Kein Karriereknick bei Vätern, die Elternzeit in Anspruch nehmen wollen.
- Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Berufstätigkeit in kleinerem Umfang (deutlich unter 50%) im Laufe der Grundschulzeit bzw. etwa ab dem zehnten Lebensjahr des jüngsten Kindes.

- Eine geringfügige Beschäftigung kann dabei bis zum Wiedereinstieg dazu dienen, im Beruf zu bleiben und das Know-how zu sichern.
- Im Schulsystem deutlich flexiblere Betreuungsangebote und ein bezahlbarer Mittagstisch
- In der Jugendlichen- und Erwachsenenpflege mehr und besser ausgebildetes und bezahltes Personal, eine besser bezahlbare Unterbringung, eine verlässliche Fachpflege und eine menschwürdige Betreuung.
- Förderung der selbst durchgeführten Pflege im heimischen Umfeld, kostengünstige Weiterbildung/Zertifizierung der Pflegenden durch die Krankenkassen/öffentliche Anbieter, deutlich bessere Vergütung des Belastungsgrades. Eine Finanzierung der Aufwendungen kann in Teilen durch frei werdende Mittel für Heimunterbringung und qualifiziertes Pflegepersonal erfolgen. In jedem Fall ist die Entlastungswirkung auf die Sozialversicherungssysteme an die Betroffenen weiterzugeben.
- In Abhängigkeit des Belastungsgrades durch die Anzahl der Kinder und der zu Pflegenden muss Haushalts- und Familienführung als Beruf anerkannt werden.
- Bessere rentenrechtliche Anerkennung der Zeiten für Kindererziehung und Pflege.
- Eigenständige sozialversicherungspflichtige (Teilzeit-)Tätigkeit von zu Hause aus: Tele-Arbeit mit Unterstützung der Arbeitgeber, Gleitzeitmodelle für beide Partner.
- Teilzeitarbeit und Tele-Arbeit auch für die Partner, wenn notwendig.

Deutlich wurde, dass Frauen mit Familie durchaus bereit sind, auf den Arbeitsmarkt zurückzukehren, dass der Weg dahin durch wirtschafts- und sozialpolitische Instrumente aber weiterhin begleitet und geebnet werden muss.

5.2 Theorien und Erklärungsansätze zur Frauenerwerbstätigkeit: Ein kritischer Rückblick

Relevanz der soziologischen Theorien, der Job-Search-Theorie und der Ansätze zur verdeckten Arbeitslosigkeit

Die traditionelle Rollenverteilung in der Untersuchungsgruppe, die vorgefundenen familiären Parameter inklusive der Nichterwerbstätigkeitsgründe bestätigen auf das Eindrücklichste die Annahmen der Sozialisationstheorie (vgl. Kap. 2.4.2.1) und untermauern speziell für die beiden älteren Kohorten die „Theorie des weiblichen

Arbeitsvermögens“ von BECK-GERNSHEIM (vgl. Kap. 2.4.2.2), und die aus diesen Theorien abgeleitete These einer geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktsegregation mit weitreichenden Folgen für die Wiedereingliederung nichterwerbstätiger und auf Geringfügigkeitsbasis beschäftigter Frauen in einen sehr dynamischen Arbeitsmarkt. Die Theorie von BECK-GERNSHEIM (1976) wird an Hand der Entwicklungen der jüngsten Kohorte überprüft werden müssen, da sich hier ein Paradigmenwechsel mit noch nicht in seiner Gänze erfassbaren Konsequenzen bezüglich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf abzeichnet.

Hauptverdiener innerhalb der Familien sind nach wie vor die Ehe- bzw. Lebenspartner, erwerbstätige Frauen der Untersuchungsgruppe fungieren als Zuverdienerinnen und belegen damit eindrucksvoll das „Additional Workers-Phänomen“ von WOYTINSKY (1940). Hier zeigt sich ebenfalls recht eindrücklich, die Existenz eines segmentierten und dualen Arbeitsmarktes nach DÖRINGER/PIORE (1971; vgl. Kap. 2.4.1.5) in Deutschland. Zuverdienerinnen und andere geringfügig Beschäftigte arbeiten i.d.R. zu außertariflichen, meist niedrigeren Stundenlöhnen bei ungünstigeren Arbeitsbedingungen und ohne bzw. mit nur geringem Anspruch auf Sozialversicherung. Unterqualifizierte Ersatzarbeitskräfte haben dabei seltener die Chance auf Übernahme in ein reguläres Arbeitsverhältnis. Die Suche nach einem adäquaten Arbeitsplatz insbesondere bei nichterwerbstätigen Frauen verursacht teilweise hohe Kosten, die sich wieder amortisieren sollten. Ist dies nicht zu erwarten, wird die Suche ggf. ganz eingestellt. Diese Effekte wurden in der „Job-Search-Theorie“ (Kap. 2.4.1.6), die von einer eingetretenen, eher kurzzeitigen Arbeitslosigkeit denn von einer freiwilligen Sucharbeitslosigkeit ausgeht, beschrieben. Sie treffen aber u.U. auf den Teil der nichterwerbstätigen Frauen zu, der die Suche entmutigt aufgegeben hat und als arbeitslos einzustufen wäre. Diese versteckt arbeitslosen Frauen, die sehr gerne berufstätig gewesen wären, haben sich entmutigt vom Stellenwettbewerb des Arbeitsmarktes zurückgezogen. Das Thema der Discouraged Workers bzw. der Hidden Unemployment, wenn auch nicht in eine Theorie gegossen, ist bei einem Teil der nichterwerbstätigen Frauen also sehr wohl relevant und wird hauptsächlich durch die Zahlen zum Erwerbswunsch untermauert.

Relevanz der Theorie zum Humankapital in Haushalt und Familie

Die Annahmen von BECKER (1991) in Bezug auf Investitionen in Humankapital und der Erwirtschaftung eines adäquaten Einkommens treffen für Haus- und Familien-

arbeit dann zu, wenn sich komparative Vorteile durch eine nach ökonomischen Gesichtspunkten eingegangene Partnerbeziehung ergeben. Humankapitalinvestitionen in Nachkommen sollten sich ebenfalls mit entsprechendem ökonomischem Erfolg amortisieren. Auf dieser Basis sind Familienverbände gegenüber Singles und Alleinerziehenden ökonomisch im Vorteil (vgl. Kap. 2.4.1.4), da sie dem Prinzip der Gewinnmaximierung im Sinne der Humankapitaltheorie des Arbeitsmarktes folgen– jedoch treten die komparativen Vorteile nur unter bestimmten Konstellationen in Erscheinung. BECKER geht in seinem Modell davon aus, dass eine Lohnminderung bei Vollzeitbeschäftigten dann eintritt, wenn beide Partner noch private Angelegenheiten nach Feierabend erledigen müssen. Diese Zusatzbelastung würde die Arbeitskraft und die Entlohnung mindern, wäre in Summe mit den Einkünften von Singles vergleichbar. Wären die Arbeitnehmer voll belastbar, würde die volle Arbeitsleistung sogar mit einer Lohnerhöhung honoriert werden.

Geht man von dieser Annahme aus, sieht eine einfache Einnahmen-Ausgabenrechnung eines gemeinsamen Haushaltes wie folgt aus: Subtrahiert man bei einer Vollzeitbeschäftigung beider Partner die Kosten einer Vollzeit-Haushaltshilfe vom Gesamteinkommen der beiden Partner, welches aufgrund nicht voll erbrachter Arbeitsleistung aber gemindert ist, lohnt es sich in der Tat, dass ein Partner die Aufgaben der Vollzeithaushaltshilfe übernimmt, damit sich der andere Partner voll auf die Erwerbstätigkeit konzentrieren und dadurch ein höheres Einkommen erzielen kann. War die Erwerbstätigkeit des Familienversorgers adäquat zu den Kosten der Haushaltshilfe, könnte man für den Verband sogar von einem Wohlfahrtsgewinn sprechen, da der Versorger im Gegensatz zur Haushaltshilfe rund um die Uhr verfügbar ist. Das Modell funktioniert demnach genau dann, wenn die Lohnkosten für die Haushaltshilfe gleich dem Einkommen einer der beiden Partner sind. Bei den mittlerweile standardmäßigen guten bis sehr guten Ausbildungen sind daher sogar Wohlfahrtsverluste in den Familien sowie negative volkswirtschaftliche Effekte durch Humankapitalverlust zu erwarten.

Abgesehen von den beruflichen und persönlichen Abstrichen, die ein gut bis sehr gut ausgebildeter Familienversorger machen muss, wird er zusätzlich durch teilweise marginale Sozialversicherungsleistungen, wie etwa in der Rentenversicherung, benachteiligt. Die etablierten staatlichen Fördermaßnahmen für Ehe und Familie bieten zwar geringfügige sozialpolitische Absicherungen und Steuerboni, die vor

allem bei den Hauptverdienern wirksam werden, eine adäquate Absicherung auf der Basis einer in Vollzeit beschäftigten Haushaltshilfe ist aber nicht vorgesehen.

BECKERS Modell setzt zudem eine rein rationale Willensentscheidung bei Partnerwahl und Familiengründung voraus, welche in der Realität zwar nicht selten, aber ebenso oft auch nicht anzutreffen ist. Die Theorie wird in jüngerer Zeit durch die Entwicklung der Scheidungsraten und junge, gut bis sehr gut ausgebildete und selbstbewusst agierende Frauen zumindest torpediert. Hier zeichnet sich ein weiterer Umbruch im bereits aufgeweichten traditionellen Selbstverständnis der Frauen ab.

Relevanz der Theorie zum Humankapital auf dem Arbeitsmarkt

In Ergänzung zu den oben beschriebenen Theorien und Erklärungsansätzen mindern zudem fehlende Investitionen in allgemeines wie spezifisches Humankapital, wie bei einem Teil der Untersuchungsgruppe leider häufig angetroffen, sowie ein Überangebot an bestimmten Berufsabschlüssen, was ebenfalls durch die Analysen bestätigt werden konnte, den Erwerbsfolg und den Wiedereinstiegserfolg nach einer Unterbrechung beträchtlich und schlagen sich im Jobangebot und in der Entlohnung nieder. Auch wenn viele Haushalte der Untersuchungsgruppe hohe Gesamteinkommen mit einer weniger hohen Humankapitalausstattung erwirtschaften, bleibt dieser Sachverhalt bestehen. Die Humankapitaltheorie ist in diesem Fall als gültiges Referenzmodell für einen nationalen oder regionalen Arbeitsmarkt zu betrachten. Neben der scheinbar objektiven Errechnung eines Lohnes oder Gehaltes bei einem Mitarbeiter schwingen aber noch soziokulturelle und emotionale Faktoren im Hintergrund mit, die erheblichen Einfluss auf die Höhe des Einkommens und der Arbeitsmarktchancen haben. Diese Faktoren können sich etwa als begründete und unbegründete sozioökonomische und soziokulturelle Beweggründe manifestieren.

Relevanz und Brisanz von Diskriminierungstheorien

Diskriminierungstheorien bieten wesentliche Erklärungsansätze für die oben skizzierten Einflussfaktoren auf Einkommen und Arbeitsmarktchancen. BECKER'S Theorie der „Economics of Discrimination“ und Diskriminierungsmodelle, wie das Crowding- und Signaling-Modell (vgl. Kap. 2.4.1.1ff.) können als bestätigt gelten. In einem dualen, segregierten und segmentierten Arbeitsmarkt, wie von DÖRINGER/PIORE 1971 beschrieben (vgl. Kap. 2.4.1.5) ist das Risiko für Frauen in

häufig gewählten Berufen oder nach einer Berufsunterbrechung sehr hoch, auf der Seite der marginal Entlohten und nur in bestimmten Branchen zu landen. Diese Referenzmodelle und Erklärungsansätze besitzen derzeit bestechende Brillanz.

Gesellschaftlicher Paradigmenwechsel und Gender Mainstreaming-Prozesse

In Anbetracht solcher Zukunftsperspektiven hat Familienplanung für die jüngste, gut ausgebildete oder in Ausbildung befindliche Kohorte nicht mehr oberste Priorität. Immer mehr Frauen verzichten auf Familie, um nicht den Selektions- und Segregationsmechanismen einer auf Gewinnmaximierung ausgerichteten Unternehmenskultur anheimzufallen und sich nach etwaiger Familiengründung in jenem Teil des dualen Arbeitsmarktes wiederzufinden, in welchem eine deutlich schlechtere Entlohnung, längere und ungünstigere Arbeitszeiten sowie ein hohes Maß an körperlicher Belastung an der Tagesordnung sind. Hier stößt die Humankapitaltheorie an soziokulturelle Grenzen, da die vollkommene Homogenität eines Marktes inklusive vollkommener Substituierbarkeit von Marktteilnehmern auch von der Zahl gleichmäßig nachwachsender Akteure abhängig ist. Eine Lösung durch Arbeitsmigration scheint dabei nur in den wenigsten Fällen rentabel. Bei einer Berufsunterbrechung sinken aufgrund des Qualifikationsverlustes spätere Einkommen zwar analog zur Dauer der Berufsunterbrechung, gleichzeitig steigen aber die Rückkehrkosten für Arbeitnehmer wie Arbeitgeber. Ein Einsatz von Migranten aufgrund fehlendem Nachwuchs im eigenen Land und zu hohen Rückkehrkosten ist schon alleine deshalb fragwürdig, weil die soziokulturellen Gegensätze analog zur Entfernung zum Heimatland anwachsen und die dort erworbenen beruflichen „Skills“ auf den neuen Wohn- und Arbeitsort nur sehr begrenzt übertragbar sind, die Integration dadurch zusätzlich erschwert wird. Auf diesen Umstand hat MINCER bereits 1993 hingewiesen. Ein Fachkräftemangel in der Region kann nach diesen Befunden nicht problemlos durch den Import ausländischer Fachkräfte behoben werden. Die Humankapitaltheorie kann auf die Globalisierung der nationalen und regionalen Märkte also nur eine Teilantwort liefern.

Des Weiteren nimmt mit steigendem Einkommen und zunehmender Bildung der Frauen die Nichterwerbstätigkeit zu. Die erwerbsfähige und gut ausgebildete Gruppe der nichterwerbstätigen Frauen in Baden-Württemberg beweist, dass Nichterwerbstätigkeit nicht zwangsläufig mit fehlender Bildung und prekären Lebensverhältnissen einhergeht, sondern auf haushaltsökonomischen

Entscheidungen fußen kann. Haushalte mit mittleren bis hohen Haushaltsnettoeinkommen und hohem allgemeinen und berufsspezifischen Humankapital insbesondere der Haupteinkommensbezieher entsprechen den Thesen der Humankapitaltheorie des Arbeitsmarktes. Bei den in der Mehrzahl anzutreffenden Haushalten mit niedrigerer Humankapitalausstattung und hohen monatlichen Einkünften greift die Theorie jedoch ins Leere, da die Einkünfte hier bspw. durch kumulative Arbeitsverhältnisse einer oder mehrerer Erwerbspersonen oder auch durch irreguläre Beschäftigungen erzielt wurden.

Sozioökonomisch gut gestellte, gut ausgebildete nichterwerbstätige Frauen, die sich gezielt für eine Familienzeit entschieden haben, wägen den Nutzen einer Berufstätigkeit gegen die Kosten einer ausgelagerten Familienversorgung sehr genau ab. Auch aus diesem Grund werden Arbeitsplatzangebote, die mit Gehaltseinbußen und schlechteren Arbeitsbedingungen einhergehen, bei einer eventuellen beruflichen Rückkehr eher abgelehnt. In Bezug auf die existierenden segregierten, segmentierten dualen Arbeitsmärkte bei gleichzeitiger Diskussion zum Gender Mainstreaming-Prozess bei Frauen gilt der Satz von MILL (1850) „Equal pay for equal work“ also bis heute. Daher sollte analog der Vorgaben des Gender Mainstreaming-Prozesses (vgl. Kap. 2.4.4) die Bezahlung - unabhängig von Zeiten der Berufsunterbrechungen - jenen der Männer gleichgestellt werden und die Karriereförderung entsprechend mittels angepasster Kriterien folgen.

Der in die Unternehmenskultur eingeführte Gender Mainstreaming-Prozess wirkt sich bislang allenfalls leicht karrierefördernd auf Berufskarrieren zumeist in Vollzeit beschäftigter Frauen aus. Die Untersuchungsgruppe profitiert jedoch in der Regel (noch) nicht von diesen Angeboten, auch fehlen häufig spezifizierte Anreizsysteme, um die Frauen wieder für den Arbeitsmarkt zu gewinnen.

5.3 Die Antworten auf die Forschungsfragen

Zwei Hauptforschungsfragen mit jeweils zwei Unterfragen standen am Anfang der Forschungsarbeit. Die Antworten hierauf werden kurzgefasst vorgestellt.

Die erste Forschungsfrage bezog sich auf politische, ökonomische und räumliche Strukturen im Wirtschaftsraum: Welche wirtschaftspolitischen, ökonomischen und räumlichen Faktoren beeinflussen den Erwerbsverlauf bei nichterwerbstätigen und geringfügig beschäftigten Frauen?

Welche Bedingungen in der Wirtschaft und auf dem Arbeitsmarkt fördern oder verhindern eine Teilhabe erwerbsfähiger Frauen?

Wichtigste Parameter für eine Teilnahme auf dem Arbeitsmarkt bilden das nachgefragte berufliche (und private) Humankapital, die Verfügbarkeit und die räumliche Mobilität. Bei der Untersuchungsgruppe sind diese Parameter häufig deutlich eingeschränkt, weshalb zahlreiche Marktzutrittsbarrieren wirksam werden: Diskriminierungen jeglicher Art, berufliche Segregation durch Crowding und Signaling oder innerbetriebliche Segmentationsprozesse. Häufig angebotene Qualifikationen bei Frauen, wie auch in der Untersuchungsgruppe belegt, werden weniger nachgefragt und aus o.g. Gründen meist schlecht entlohnt, wobei außerdem Zeiten von Berufsunterbrechungen einen stark negativen Einfluss auf die Lohnhöhe haben. Ähnlich verhält es sich bei ungewöhnlichen Qualifikationen mit kleinem Marktanteil. Im Endeffekt wird bei Arbeitswunsch häufig auf inadäquate Arbeitsplätze mit ggf. diskriminierenden Bedingungen ausgewichen. Hierdurch eröffnen sich andererseits gelegentlich Berufswege, die nichts mehr mit dem erlernten Beruf zu tun haben, aber Weiterentwicklungsperspektiven aufweisen. Ein geringer Teil der Frauen nimmt auch an Fort- und Weiterbildungsaktivitäten teil und schafft sich damit einen Wettbewerbsvorteil für die Berufsrückkehr. Zunehmend mehr Arbeitgeber honorieren dies mit familienfreundlichen Arbeitsplatzstrukturen und setzen aktiv Gender Mainstreaming-Prozesse um. Der Mobilität von Familienfrauen sind jedoch Grenzen gesetzt. Während junge, ledige Frauen im hoch- bis höchstverdichteten urbanen Raum leben, verlagert sich der Radius mit der Familiengründung in verstädterte bis weniger dicht besiedelte Räume, um im fortgeschrittenen Alter wieder in höher verdichtete Räume zu tendieren. Gründe liegen bei der jüngsten Kohorte in Ausbildung und Studium, bei der mittleren Kohorte vor allem in der Familiengründung, dem Beruf des Partners und der Erreichbarkeit seines Arbeitsplatzes. Bei Frauen der ältesten Kohorte spielt die Wohn- und Versorgungssituation eine Rolle. Frauen mit Familie sind i.d.R. auf Arbeitsplätze im Einzugsgebiet des Wohnortes angewiesen. Der Rückzug vieler und vor allem größerer Arbeitgeber aus der Fläche verschärft die Situation in diesen Räumen.

Welche sozialpolitischen und gesetzlichen Instrumente und Vorgaben fördern oder verhindern eine Teilhabe erwerbsfähiger Frauen auf dem Arbeitsmarkt?

Der überwiegende Teil der Untersuchungsgruppe präferiert eine traditionelle Rollenverteilung in einer festen Partnerschaft. Diese wird steuerlich als

Familienmodell mit einem Hauptverdiener gefördert. Ein zweiter Verdienst wird steuerlich und über die Sozialversicherungsbeiträge deutlich reglementiert, sodass die Frauen aus monetären Gründen deutlich häufiger Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse auf Geringfügigkeitsbasis eingehen, als eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit aufzunehmen. Der Nachteil kommt in einer unzureichenden Alterssicherung und einem Verlust an spezifischem Humankapital zum Tragen. Die Betreuungs- und Bildungsinfrastruktur war bis in die 1990er-Jahre noch stark an diese Bedingungen angepasst und wurde dann sukzessive an die gesellschaftlichen Veränderungen angepasst. Trotz Verbesserungen wie Elternzeit, Pflegezeit u.v.a.m. ist sie aber noch zu sehr auf eine traditionelle gesellschaftliche Rollenverteilung ausgelegt und hinderlich für eine bessere Teilhabe am Arbeitsmarkt.

Die zweite Forschungsfrage bezog sich auf die soziokulturellen Strukturen im Lebensraum: Welche soziokulturellen Einflüsse wirken heute auf den Bildungs- und Erwerbsverlauf bei nichterwerbstätigen und geringfügig beschäftigten Frauen im erwerbsfähigen Alter ein?

Inwiefern wirkt sich die Sozialisation auf die Bildungsparameter und den Erwerbsverlauf bei Frauen aus?

Die untersuchte Frauengruppe unterliegt tradierten Vorstellungen in Bezug auf Bildung und Ausbildung, Erwerbsverhalten und Familiengründung und -versorgung immer noch stark. Einerseits wird der Wunsch nach einer besseren Humankapitalausstattung bei jungen Frauen häufiger und langfristiger umgesetzt, andererseits erfolgt ein meist unfreiwilliger Rückschritt in tradierte Rollenmuster mit der Familiengründung oder Übernahme der Pflege eines Angehörigen. Hier hinkt die Betreuungsinfrastruktur inkl. deren Finanzierbarkeit der Entwicklung hinterher, sodass die Rollenmuster zwangsläufig erhalten bleiben. Dies führt in der derzeitigen gesellschaftlichen Umbruchsituation aber auch dazu, dass die Familiengründung zunehmend später erfolgt, auf eine eigene Familie evtl. auch bewusst verzichtet wird. Trotz der Wünsche nach eigenständiger Lebensführung, guter Ausbildung und Karriere ist die Berufswahl immer noch stark geschlechtsspezifisch determiniert. Die in der Gesellschaft noch präsenten Leitbilder zur weiblichen Erwerbstätigkeit plus die ökonomischen Auswirkungen stellen sich einer qualifizierten Erwerbstätigkeit in den Weg und führen teils zum Rückzug in die Nichterwerbstätigkeit oder in geringfügig

entlohnte Arbeitsverhältnisse. Bestrebungen, später in den Beruf zurückzukehren, sind mit erheblichen physischen und psychischen Anstrengungen verbunden, sei es, dass das berufliche Know-how aufgefrischt werden muss, oder dass gesellschaftliche Blockaden im Umfeld und bei Arbeitgebern überwunden werden müssen. Evident wird dies auch daran, dass viele Frauen zwar einen Arbeitswunsch haben, aber nur etwa die Hälfte davon aktiv auf Arbeitssuche sind.

Unter welchen Bedingungen kann das in der Stillen Reserve des Arbeitsmarktes vorhandene Humankapital für den Arbeitsmarkt reaktiviert werden und wo sind Anreize zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu setzen?

Beruf und Familie können für die Untersuchungsgruppe dann vereinbart werden, wenn eine qualifizierte Betreuungsinfrastruktur und familienfreundliche Arbeitsplatzangebote in erreichbarer Nähe vorhanden sind. Fort- und Weiterbildungsangebote werden zu wenig genutzt. Solche Angebote sind in den Fokus zu rücken, um die Berufsrückkehr zu erleichtern. Dem Arbeitsmarkt fern stehende Frauen engagieren sich häufig im sozialen Umfeld und erwerben Kenntnisse, die im Falle eines späten Wiedereinstiegs beruflich nutzbar wären und ggf. in einem neuen Berufsfeld verwirklicht werden können. Für die interviewten Frauen denkbar wären längere Freistellungszeiten für die Familienversorgung, besser angepasste Wiedereinstiegsangebote, eine bessere steuerliche Entlastung des Zweitverdieners sowie eine eigenständige Rentenversicherung für Familienzeiten. Erfreulich an den Entwicklungen ist die Tatsache, dass es bei der Untersuchungsgruppe keine Frauen ohne berufliche Qualifikation mehr gibt. Dies verleiht der Forderung nach einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf besonderes Gewicht.

6. HANDLUNGSFELDER UND -OPTIONEN FÜR DIE SOZIAL- UND ARBEITSMARKTPOLITIK UND FAZIT

Die gesellschaftliche Pluralisierung und die Entwicklungen in der Wirtschaft der letzten Jahrzehnte verlangen neue Konzeptionen für die Bewertung und Nutzung des Humankapitals nichterwerbstätiger sowie geringfügig beschäftigter Frauen. Nichterwerbstätige Frauen und geringfügig Beschäftigte, die in der Arbeitsmarktstatistik i.d.R. als nicht sozialversicherte Minijobber in Erscheinung treten, sind Dienstleister der Gesellschaft. Den ökonomischen Wert der Haushaltsdienstleistungen gilt es für Arbeitgeber wie für die Sozialpolitik als erworbenes und nutzbares Humankapital bewertbar zu machen. Diese Bewertungen könnten in die Weiterentwicklung sozial- und wirtschaftspolitischer Konzeptionen einfließen und nachhaltigen ökonomischen Nutzen für Wirtschaft und Gesellschaft bedeuten. Bei Arbeitsverhältnissen auf Geringfügigkeitsbasis gilt es familienkompatible Optionen der Arbeitszeitgestaltung und -aufstockung zu schaffen. Nichterwerbstätigen Frauen sollten mindestens Optionen für einen besseren Wiedereinstieg eröffnet werden. Zur Aktivierung der Stillen Reserve in Anbetracht des sich weiter verschärfenden Fachkräftemangels und sinkender Geburtenraten bestehen bereits eine Vielzahl an Vorschlägen, teils aus der Zeit vor der Wirtschaftskrise 2008/2009, teils aus der Zeit nach Überwindung derselben ab dem Jahr 2011. Die Probleme auf dem Arbeitsmarkt werden sich in den nächsten 10 bis 15 Jahren noch dadurch verstärken, dass die „Babyboomer“, also die Menschen, die in den Jahren um 1961 geboren wurden, in den Ruhestand gehen werden. Eine Reihe von Entwicklungen war somit mühelos prognostizierbar, die hier vorgelegten Ergebnisse bestätigen diese Feststellungen. Andererseits kann gezeigt werden, wo die Entwicklung in andere Richtungen verlief und wie auf diese Prozesse in angemessener Weise reagiert werden könnte.

Raumentwicklung

Im Zukunftsatlas von PROGNOSE (2013: 4ff.) wurde 2013 festgehalten, dass der Reurbanisierungstrend, (s. auch IREUS-Gutachten 2011) persistiert und Agglomerationsräume in Bezug auf Disparitäten vor neuen sozioökonomischen Herausforderungen stehen. Auch die hier ausgewerteten Daten sprechen von einer

weiteren Verschärfung der Einkommensunterschiede in hoch- bis höchstverdichteten Räumen. Zum einen zentrieren sich hier einkommensschwache junge Frauen in Ausbildung und Studium, Haushalte mit Alleinerziehenden und Familien mit Migrationshintergrund. Zum anderen bieten die dort häufig angesiedelten (Groß-) Unternehmen für besser und hoch Qualifizierte optimale Einkommens- und Karriere-chancen verglichen mit weniger dicht besiedelten Räumen, weshalb auch Gut- und Besserverdienende gut vertreten sind. In diesem Zusammenhang ist zu erwarten, dass sich die urbane sozioökonomische wie soziokulturelle Segregation verschärfen kann. Parallel dazu steht zu befürchten, dass ländlich geprägte Räume bei fehlenden Strukturmaßnahmen sozioökonomisch wie soziokulturell noch weiter zurückfallen könnten (Anm. d. Verfassers: Bis 2016 hat sich ein öffentlicher Umdenkungsprozess in Bezug auf die ebenfalls starken räumlichen Disparitäten zwischen Agglomerationsräumen und ländlich geprägten Räumen entwickelt, der mittels Förderprogrammen umgesetzt werden soll. Vgl. MLR BW 2016).

Im Vergleich zu den nördlichen Bundesländern weisen vor allem die südlichen Bundesländer zahlreiche prosperierende, hochdynamische Zentren auf (vgl. auch PROGROS 2013: 3ff.). Durch dieses Nord-Süd-Gefälle lassen sich die Bedingungen für Nichterwerbstätige in Baden-Württemberg nicht ohne Weiteres mit nördlicher gelegenen Bundesländern vergleichen. Nichterwerbstätige Frauen in Baden-Württemberg haben, auch aufgrund ihrer guten Humankapitalausstattung, vergleichsweise bessere Chancen eine Anstellung zu finden. Jedoch hindern zahlreiche bereits dargelegte Gründe diese Personengruppe an der Teilhabe. Mehr als die Hälfte der geringfügig erwerbstätigen Frauen sind zudem mit einer reinen Hausfrauen- und Mutterrolle unzufrieden und streben in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse. Hinzu kommt, dass den Familien häufig das zweite Einkommen fehlt.

Welche Maßnahmen wären also geeignet, nichterwerbstätige und auf Geringfügigkeitsbasis beschäftigte Frauen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen zu bringen? Wie müssten Anreize in einem immer noch von der traditionellen Rollenverteilung geprägten System aussehen?

Aktuelle wirtschafts- und sozialpolitische Maßnahmen

Viele Vorschläge zielen auf eine Etablierung familien-, arbeitsmarktpolitischer und steuerrechtlicher Instrumente, um eine Entlastung für Frauen mit Familie herbei zu

führen. Mittlerweile werden haushaltsnahe Dienstleistungen steuerlich subventioniert, auch im Hinblick auf die Unterbindung der häufig anzutreffenden Schattenwirtschaft in diesem Sektor. Weitere sozialpolitischen Lösungsansätze wie die des BMFSFJ (2006, 2009) gehen davon aus, dass junge Eltern Beruf und Familie vereinbaren wollen, dem Kinderwunsch aber vor allem aufgrund längerer Ausbildungszeiten, geringerer beruflicher Sicherheiten und mangelnder Vereinbarkeit in Deutschland erst relativ spät nachgeben. Wirtschafts- und sozialpolitisch wird seit Jahren etwa durch das Erziehungs- bzw. Elterngeld und in jüngster Zeit durch den massiven Ausbau der Kinderbetreuungseinrichtungen gegengesteuert. Dass Deutschland im EU-Vergleich aber Ausbaubedarf an familienorientierten Personalpolitiken hat, zeigte eine Studie des IW 2010 (BMFSFJ 2010, vgl. Kap. 2.3.2). Solche Maßnahmen sind auch bestens geeignet, um eine Abwanderung hochqualifizierter Arbeitskräfte zu reduzieren sowie Wachstums- und Wohlfahrtseffekte in den Regionen zu halten.

Handlungsfelder und Handlungsoptionen

➤ Handlungsfeld Bildungspolitik

Um die bisherige berufliche Entwicklung von Frauen zu fördern, sind Berufsberatung und Mentoring in Ausbildung und Studium breiter auszubauen, um die berufliche Segregation weiter zu minimieren sind Chancengleichheit von Frauen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt und Karrieremöglichkeiten zu optimieren.

Werden Bildungschancen in der Jugend verpasst, etwa durch frühe Elternschaft, müssen Abschlüsse auch im Erwachsenenalter nachgeholt werden können. Die Vereinbarkeit von Aus- und Weiterbildung parallel zu Familienaufgaben sollte weiter gefördert werden. Niedrigschwellige Angebote der Erstqualifikation für gering qualifizierte Mütter und Teilzeitangebote im Hochschulstudium sind auszubauen.

Parallel dazu müssen Sozialberufe wie etwa Erzieher/in, Krankenpfleger/-schwester, Polizeibeamter/-beamtin politisch und sozioökonomisch deutlich aufgewertet werden. Die gesamtgesellschaftliche Bedeutung dieser Berufe sollte sich in attraktiveren leistungsorientierten und familiengerechten Entgeltmodellen niederschlagen. Haushaltsdienstleistungen sind zu professionalisieren.

➤ Handlungsfeld Arbeitsmarkt

Haben sich Frauen für Familie bei gleichzeitiger Erwerbstätigkeit entschieden, gilt die Mill'sche Forderung nach einem „Equal Pay“ umso mehr, da die Frauen trotz

gestiegener Beteiligung der Männer im Haushalt immer noch eine Mehrfachbelastung schultern müssen. Die Einschränkung beruflicher Optionen bei gleichzeitiger monetärer Diskriminierung besteht fort (s. auch Vortrag WALWEI 2013). Für nichterwerbstätige und auf Geringfügigkeitsbasis erwerbstätige Frauen wäre eine adäquate Entlohnung mindestens ein starker Anreiz eine (qualifizierte) Erwerbstätigkeit wieder aufzunehmen oder eine solche zu erweitern. Dieser Konzeption wäre in einer Phase akuten Fachkräftemangels der Vorzug, auch aus Kosten- und Zeitgründen, vor aus dem Ausland rekrutierten Arbeitnehmern zu geben. Können familiäre Belastungen reduziert werden, könnten die Frauen dem Arbeitsmarkt zumindest als Teilzeitkraft wieder zur Verfügung stehen. Dagegen stehen vor allem bei älteren Familienfrauen Bewerbungsmarathons und nicht erfolgreiche Wiedereingliederungsmaßnahmen. Arbeitgeber bevorzugen nach wie vor jüngere, ungebundene Bewerberinnen, da sie bei älteren nicht selten Hindernisse in Form von fehlendem oder veraltetem Wissen, künftigen gesundheitlichen Problemen und mangelnder Lernfähigkeit sehen. Diese Argumentation kann als überholt gelten, da der Gesundheitsstatus der Deutschen heute besser als je zuvor ist und ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen eine deutlich höhere Lern- und Arbeitsmotivation zeigen. Freie Stellen werden zudem eher mit Männern als mit Frauen gleicher Qualifikation besetzt. Chancengleichheit ist damit nicht gegeben, es erfolgt u.U. sogar ein Abdrängen in inadäquate Beschäftigungsverhältnisse.

Beruflich erworbenes Humankapital wird heute zumeist über qualifizierte betriebliche, hochschulnahe und universitäre Ausbildungen sowie über Weiter- und Fortbildungen akkumuliert. Die gute bis hohe Bildungsbereitschaft der Frauen in der Untersuchungsgruppe belegt dies. Mithin ermöglicht die Informationstechnologie leichteren Zugang zu beruflicher wie privater Bildung, sodass der Wissensverlust durch Berufsunterbrechungen nicht mehr früher bekannte Ausmaße erreicht. Entsprechend ist eine starke Entgeltabstufung bei Wiedereinstieg nicht mehr vertretbar. Die Unternehmen sollten daher unabhängig vom Alter der Beschäftigten Anreize zur betrieblichen Weiterbildung und über eine adäquate Entlohnung setzen.

➤ **Handlungsfeld familienorientierte Unternehmenspolitik**

Viele Betriebe sind bereits dazu übergegangen, familienfreundliche Maßnahmen einzuführen, um wertvolle Mitarbeiter langfristig zu binden. Will man dem Arbeitsmarkt gut ausgebildete Frauen erhalten, könnten von Seiten der Unternehmen

in der Familienphase Weiter- und Fortbildungsmöglichkeiten und Karrierechancen angeboten werden. Der Kontakt zu den vorher sozialversicherungspflichtig beschäftigten Mitarbeiterinnen sollte über Einladungen, Angebote für kurzfristige Beschäftigungen, Vertretungen oder Telearbeit bei entsprechender Entlohnung gehalten werden. Die Arbeitszeiten sind noch deutlicher zu flexibilisieren als bisher: es muss bspw. möglich sein, in Gleitzeit und auch abends zu arbeiten, wenn eine Aufsichtsperson die Kinderbetreuung oder die pflegerische Betreuung übernehmen kann. Steht eine Berufskarriere im Management-Bereich auf dem Spiel, wäre sogar über eine finanzierbare Haushaltshilfe zu diskutieren. Bei entsprechend familienorientierter Firmenkultur sollten die Mitarbeiterinnen dem Betrieb auf diesem Weg langfristig treu bleiben. Im Gegenzug ergibt sich für die Firmen ein großes Einsparpotenzial bei Rekrutierungskosten und kostenintensiven Einarbeitungszeiten.

➤ **Handlungsfeld Betreuungsmodelle**

Die Standard-Kindergartenbetreuung ist dem durch Arbeitsbeginn und -ende diktierten Tagesablauf nicht angepasst, Lücken können nicht permanent über ein dauerhaft belastbares soziales Netzwerk abgesichert werden, insbesondere nicht in familiär belastenden Phasen.

Gesellschaftlich bestehen in Westdeutschland noch größere Widerstände bzgl. der Kleinkindbetreuung in Krippen als in Ostdeutschland. In Baden-Württemberg wird die traditionelle Rollenverteilung gerade bei nichterwerbstätigen und geringfügig beschäftigten Frauen noch präferiert, zeigt aber Tendenzen zu Einstellungsveränderungen in Bezug auf eine mögliche berufliche Teilhabe.

Um der als Vorbedingung für eine Berufstätigkeit häufig genannten Anforderung einer verlässlichen Betreuung gerecht zu werden, ist das Netz an qualitativ hochwertigen Betreuungseinrichtungen weiter auszubauen. Neben Ganztageseinrichtungen wie Ganztageskindergärten, -schulen, -pflege, teilstationären Tagespflegeeinrichtungen, Betreuung zu Hause oder Vollzeitpflege mit stationärer Unterbringung sollten vor allem Pools an qualifizierten externen Tagesmüttern, Kinderbetreuerinnen (Nannies) in den Haushalten, Hauswirtschafterinnen, Familienhelferinnen und Pflegeteams weiter ausgebaut werden. Die Qualitätssicherung sollte bei allen Einrichtungen zumindest in der Implementierungsphase unter staatlicher Federführung erfolgen. Damit solche Angebote angenommen

werden können, sind höhere Subventionierungen der Elternbeiträge sowie eine Beitragsstaffelung nach sozialen Kriterien notwendig.

Dauer von Erziehungs- und Pflegezeiten

Elterngeld und Elternzeit müssen weiterentwickelt werden. Es muss möglich sein, verschiedene Lebensentwürfe zu leben: sowohl der eher traditionell orientierte als auch moderne, paritätische Lebensentwürfe.

Sind Eltern, Paare oder auch Alleinerziehende der Ansicht, dass dem/den Kind/Kindern mehr persönliche Fürsorge zugutekommen muss, sollte es möglich sein, bis zum achten oder neunten Lebensjahr des jüngsten Kindes in Elternzeit zu gehen bzw. vom Arbeitgeber freigestellt zu werden, verbunden mit der Option eines gestaffelten Wiedereinstiegs. Ähnliche Prinzipien sollten bei der Betreuung und Pflege Erwachsener angewandt werden. Umfang und Dauer sind dem festgestellten Versorgungsgrad anzupassen. Auch Betriebe könnten hier ein Versorgungsmanagement für ihre Mitarbeiterinnen aufbauen. Durch solche Angebote könnten mehr Mitarbeiterinnen rekrutiert und im Betrieb gehalten werden.

➤ Handlungsfelder Steuerpolitik und Sozialversicherung

Steuerpolitik

Die derzeitigen Steuerregelungen für zusammen veranlagte Ehegatten in Deutschland bestrafen zudem die sozialversicherungspflichtige Teilzeiterwerbstätigkeit des geringer Verdienenden (i.d.R. die Ehefrau, Steuerklassenkombination III/V), obwohl die Vorarbeit, um in größerem Umfang erwerbstätig sein zu können, und die Belastungen im Haushalt nach Arbeitsende häufig wesentlich größer sind, als beim in Vollzeit beschäftigten Partner. Bei entsprechend niedriger Entlohnung des Mitverdieners können die gesamten Umstände dazu führen, dass die bis dato sozialversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit aufgegeben und evtl. ein Minijob, mit welchem in kürzerer Zeit der gleiche Nettoverdienst erzielt wird, angenommen wird. Die seither praktizierte Lösung Arbeitgeber durch minimale steuerliche Abgaben und Arbeitnehmer durch Abgabefreiheit bei den Sozialversicherungen zu entlasten setzte damit gleichzeitig auch Fehlanreize für alle Beteiligten. Diese unerwünschten Auswirkungen sollten nach den Vorschlägen des BMFSFJ (2011: 243ff.) durch die völlige Abschaffung der Minijobs beseitigt werden.

Diese Auffassung wird hier nicht vertreten. Es wird stattdessen vorgeschlagen, die Minijobs als kleinste Vertragseinheiten mit definierter Rentenversicherungspflicht zu belassen, jedoch noch von der Lohnsteuer zu befreien, damit sich die Frauen sukzessive auch über diesen Weg eine Alterssicherung erwerben können. Fehlanreize durch Beitragsbefreiungen aller Art wären in diesem Fall für Arbeitgeber wie Arbeitnehmer minimiert, die Existenz dieser häufig auch als Einstiegsjobs genutzten Beschäftigungsform jedoch nicht gefährdet.

Die Tätigkeiten sind seit August 2014 zumindest mit dem Mindestlohn zu vergüten (vgl. BUNDESMIN. D. JUSTIZ 2014). Damit ist allerdings nicht gesichert, ob eine qualifizierte Mitarbeiterin den Tariflohn auch erhält. Hier muss das Entgelt ggf. unter Bezugnahme auf Tarifverträge und das AGG ausgehandelt werden.

Weitere steuerliche Entlastungsinstrumente wie sie bspw. zur Abziehbarkeit von haushaltsnaher Dienstleistungen oder Pflege- und Betreuungskosten vorgesehen sind, müssen aufgrund der demographischen Entwicklung weiterentwickelt werden.

Sozialversicherung

Bislang ist während der Familienphase ist die Absicherung vor allem im deutschen Rentensystem nur marginal gegeben. Zwar wurden die Leistungsansprüche durch eine Mütterrente in den letzten Jahren verbessert, trotzdem haben heute viel zu viele ältere Familienfrauen einen Rentenanspruch, der häufig die 400,00€ - Grenze nicht übersteigt. Im Falle des Alleinlebens ohne weitere Ansprüche wie Witwenrente oder Versicherungsleistungen ist damit der Gang zum Sozialamt unvermeidlich.

Eine eigene Einzahlung in die Rentenkasse ist für viele Frauen bei einem derzeitigen Mindestbeitrag von monatlich 79,00€ oft nicht machbar. Hier sind in Deutschland Rentensicherungssysteme zu entwickeln, die dem haushalts- und familienversorgenden Partner mit einem nach Familiengröße sozial gestaffelten monatlichen Beitrag während dieser Phase die Erwirtschaftung von mindestens einer Grundsicherung ermöglicht.

Denkbar wäre etwa eine neu zu implementierende Steuerentlastung für Ehepaare oder eingetragene Lebenspartnerschaften mit Kindern. Der wiederum in Abhängigkeit von der Kinderzahl resultierende Entlastungsbetrag könnte kontinuierlich in die Rentenversicherung des jeweiligen Familienversorgers einbezahlt werden, sodass eine (an die Inflation angepasste) Rentenankunft erwirtschaftet wird (Abb. 31). Wird zusätzlich noch eine sozialversicherungspflichtige

Beschäftigung ausgeübt, könnte die erreichte Rentenanwartschaft schließlich einer vollen Rente entsprechen.

Da die Betreuung und Pflege eines Erwachsenen im Vergleich zur Kinderbetreuung und –pflege mindestens mit dem gleichen Aufwand verbunden sein kann, muss das Modell auch für Frauen Gültigkeit besitzen, die ihre Erwerbstätigkeit aufgrund von Pflege eines nahen Angehörigen unterbrochen oder beendet haben.

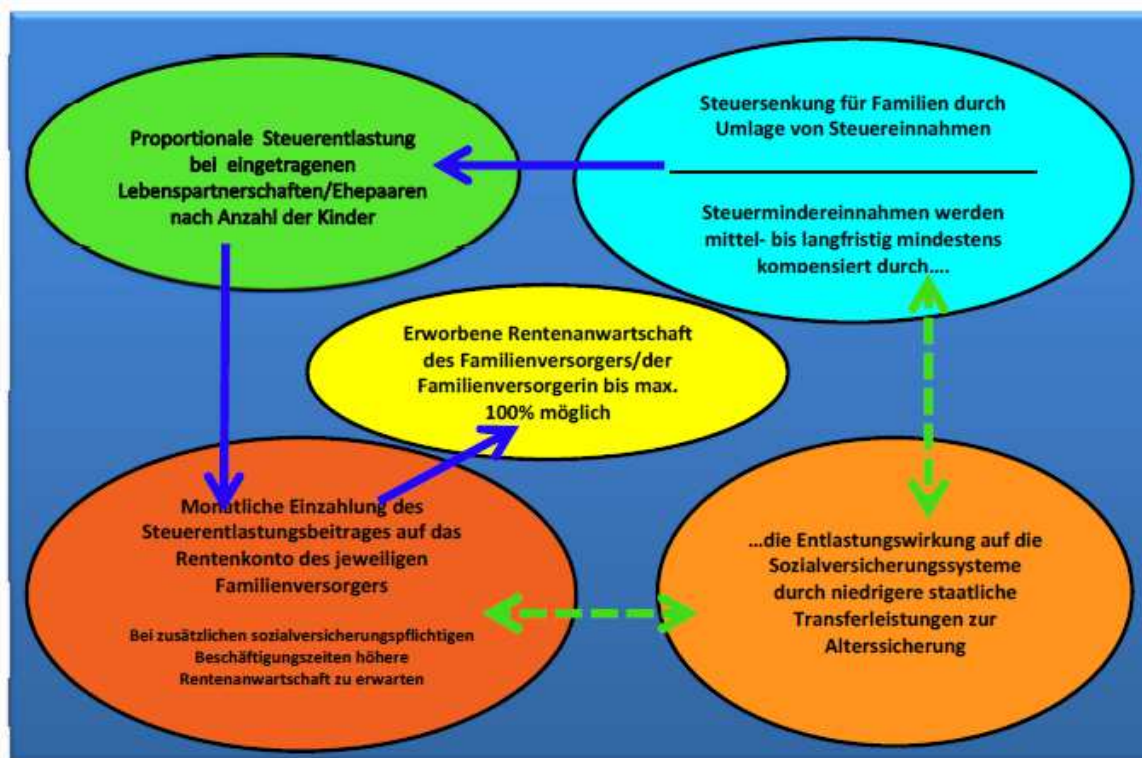


Abb. 31: Handlungsoptionen Steuerpolitik und Sozialversicherung (Eigener Entwurf).

➤ Handlungsfeld Bewertung von Familienarbeit und Familienzeiten bei Nichterwerbstätigkeit in Sozialversicherungssystemen

Die meisten nichterwerbstätigen Frauen haben für das traditionelle Familienmodell optiert und sind bewusst den Weg der Familienversorgerin gegangen. Familienzeiten sind hierzulande gesellschaftlicher Konsens, daher muss diese Arbeit als Dienstleistung auf der Basis der Entlohnung von Haushaltsdienstleistern für die Sozialversicherungssysteme zu Grunde gelegt werden. Die Sorgearbeiten müssen bewertet werden und je nach Belastungs- bzw. Auslastungsgrad (bspw. Kinderzahl, Haushaltsmitglieder, Pflege, betriebliche Mitarbeit) boniert werden. Die Bewertung könnte bspw. anhand des 2014 veröffentlichten Manteltarifvertrages des Deutschen Hausfrauenbundes DHB vorgenommen werden. Nach diesem Kriterienkatalog sollten Haushaltsdienstleister wie Hauswirtschafter/-innen oder Familienhelfer/-innen

entlohnt werden. Für eine in Vollzeit beschäftigte Person werden im Monat in Gruppe IV (Einstiegsstufe, einschlägige Berufsausbildung, aber Vorkenntnisse erforderlich, Bearbeitung Arbeitsaufträge auf Anweisung) 2022,00 Euro Brutto veranschlagt. In Gruppe V (für bestimmte Tätigkeiten abgeschlossenen Berufs-/Fachschulausbildung, selbständige Ausführung umfassender Arbeitsaufträge) wird ein Entgeltsatz von 2730,00 Euro zu Grunde gelegt (vgl. DHB 2014: 2ff.).

Damit können Tätigkeiten aus dem Bereich der Grundversorgung abgedeckt werden. Spezialisierte Aufgaben bspw. aus dem Spektrum der Lehr- und Gesundheitsberufe, wie Nachhilfe oder Krankenpflege, sind i.d.R. nicht inkludiert. Dennoch definiert der Manteltarifvertrag des DHW viele Tätigkeitsschwerpunkte von Familiendienstleistern. Es wird daher vorgeschlagen, diesen Entgeltkatalog für Zeiten der Nichterwerbstätigkeit bzw. Familienzeiten mit Beschäftigungen auf Geringfügigkeitsbasis als Berechnungsgrundlage in der Rentenversicherung für rentenrechtliche Zeiten zu Grunde zu legen.

➤ **Handlungsfeld Bewertung der Familiendienstleistungen und**

Implementierung eines Qualifizierungsnachweises für Familienfrauen

Zur Erfassung des beruflich und privat erworbenen Humankapitals wird vorgeschlagen, einen Qualifizierungsnachweis für Nichterwerbstätige und Familienfrauen, die auf Geringfügigkeitsbasis arbeiten, zu implementieren.

Ein solcher Qualifizierungsnachweis könnte Soft und Hard Skills in Form gewichteter Leistungspunkte erfassen und einer Bewertung zuführen. Das auf diesem Weg dokumentierte Humankapital sollte einem qualifizierten Zeugnis einer Berufstätigkeit äquivalent gestellt werden. Der Nachweis macht beruflich wie privat erworbenes Humankapital während reiner Familienphasen für Arbeitgeber transparent und kann als Einstellungshilfe wertvolle Dienste leisten. Der hierfür entwickelte und in Tab. 22 vorgestellte Qualifizierungsnachweis **“Familienfrauen - ProAktiv“** ist als Prototyp eines solchen Testates zu verstehen. Der Nachweis sollte auf freiwilliger Basis geführt werden. Zur Qualitäts- und Leistungssicherung sollte ein unabhängiges staatliches Controlling implementiert werden.

Familienfrauen – ProAktiv Qualifikationsnachweis			
Name, Vorname			
Geburtsdatum			
Familienstand			
Kind/Kinder (Alter, Anzahl) Attestierte besondere Erziehungs- u. Pflegebedingungen:			
Pflegebedürftige Angehörige (Anzahl) Attestierter Pflegegrad:			
Nichterwerbstätigkeit seit:			
Erwerbstätigkeit auf der Basis einer geringfügigen Beschäftigung seit:			
Primärqualifikation Berufsausbildung/Studium			
Sekundärqualifikation Berufliche Zusatzausbildung/en, Zweitstudium			
Art der Tätigkeit	Dauer von-bis und Std./Woche	Ehren- amtlich ja/nein	Qualifizierungs- nachweis ja/nein (ja* s. Anlage)
Lernfähigkeit			
Weiterbildungsmaßnahmen, EDV- Kurse u.a.m.			
Pädagogische und didaktische Erfahrungen			
Bspw. Nachhilfeunterricht, Sprach- kurse, Hausaufgabenbetreuung			
Teamfähigkeit und soziales Engagement			
Nachbarschaftsengagement Nachbarschaftshilfe, Winterdienst, etc.			
Tätigkeiten in Vereinen, Verbänden, Kirchen Bspw. Lektor, Chorleiter, Politik, Denkmalpflege, Umweltschutz			
Ehrenamtliche Tätigkeiten wie etwa Gemeinderat oder Elternbeirat			
Gesundheitsmanagement der Familie			
Pflegerische Erfahrungen und Kenntnisse, Ernährung/Diätetik			
Zeitmanagement und Organisationsfähigkeit			
Haushaltsmanagement Hauswirt- schaftliche Kenntnisse, Steuer-/Fi- nanzplanung Haushalt, Buchhaltung			
Selbständigkeit und Eigeninitiative/Innovationstalent			
Bspw. eigene Firma, Nebenerwerb			
Praktische und handwerkliche Begabung/technisches Geschick			
Schneidern, Kunsthandwerk, hand- werklich-technische Anwendungen			
Sensibilität und Einfühlungsvermögen			
Künstlerische Tätigkeiten: Malerei, Musik, Ballett/Tanz, Literatur u.a.m.			
Belastbarkeit und Durchhaltevermögen			
Sport, Sporttrainer, Wettbewerbe			
Führungsqualitäten			
Leitung von Gremien oder Gruppen			
Weitere Kenntnisse und Fähigkeiten			
.....			

Tab. 22: Familienfrauen – ProAktiv. Qualifikationsnachweis. (Eigener Entwurf)

Fazit

In dieser Forschungsarbeit wurden die Ausgangslagen von erwerbsfähigen, aber nichterwerbstätigen Frauen sowie geringfügig beschäftigter Frauen eruiert, analysiert und einer Bewertung zugeführt. Dazu war ein geschichtlicher Rückblick notwendig, um manche Prozesse der vergangenen 150 Jahre besser verstehen zu können. Aus dieser Retrospektive wird ersichtlich, welche enormen Entwicklungen die Prozesse zur Etablierung einer regulären Frauenerwerbstätigkeit seit Mitte des 19. Jahrhunderts in Europa genommen haben. Dieser Weg bedarf einer stetigen Forschung und Weiterentwicklung. In diesem Kontext wurden die diskrepanten Bedingungen für Frauen auf dem Arbeitsmarkt bereits durch zahlreiche Forschungsarbeiten dargestellt. Diese Arbeit schließt sich daran nahtlos an, will sie doch die Potenziale des nicht genutzten Humankapitals und die damit verbundenen volkswirtschaftlichen Nachteile in den Vordergrund stellen. Es ist nicht nur eine Frage der Gleichberechtigung von Mann und Frau, es ist auch eine sozioökonomische Frage für die Wirtschaft und Gesellschaft eines Landes. Die traditionelle Familienplanung scheint überholt und der Paradigmenwechsel bei der jungen Generation ist in vollem Gang. **Junge Frauen von heute wollen Beruf und Familie vereinbaren können, ansonsten wird die Familiengründung hintangestellt.** In Baden-Württemberg waren 2011 immerhin noch rund 15% der untersuchten Frauengruppe nichterwerbstätig bzw. auf Geringfügigkeitsbasis beschäftigt. Das Bildungsniveau ist gut bis hoch, die Arbeitsmöglichkeiten dieser Gruppe werden jedoch durch die fehlende Vereinbarkeit von Familie vor allem mit einer sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit deutlich eingeschränkt. **Für Frauen in der Stillen Reserve des Arbeitsmarktes, zumeist Frauen mit Familienpflichten, sollte eine zweigleisige Familien- und Arbeitsmarktpolitik etabliert werden,** die sowohl Frauen mit Erwerbwunsch und einer Beschäftigung auf Geringfügigkeitsbasis als auch rein nichterwerbstätige Frauen für den Arbeitsmarkt auf unterschiedliche Weise zu rekrutieren vermag. In Branchen, in denen es möglich ist, flächendeckend Telearbeit anzubieten, sind Bürozentren im Ländlichen Raum bzw. in Stadtteilen einzurichten, die mit Betreuungseinrichtungen vor Ort Kooperationsvereinbarungen geschlossen haben. Familienfrauen, die einen späteren beruflichen Wiedereinstieg in Erwägung ziehen, sollten von Betrieben in Zeiten ohne versicherungspflichtige Erwerbstätigkeit gezielt für berufliche Weiter- und Fortbildungsmaßnahmen gewonnen werden. Familienaufgaben und -pflichten sollten zukünftig im Sinne eines Humankapital-

zugewinn über einen **Qualifizierungsnachweis** belegt werden können, um Arbeitgebern eine Bewertungshilfe bei Rekrutierungsmaßnahmen zu bieten. Diskriminierungen von Frauen mit Familienpflichten müssen der Vergangenheit angehören. Stattdessen muss in die Firmenphilosophie Familienfreundlichkeit durch gezielte Maßnahmen Eingang finden. Aus ökonomischer Perspektive generieren betriebliche Innovationen sowohl unternehmensbezogene als auch allgemeine sozioökonomische Wohlfahrtsgewinne. Vor allem Frauen in peripher gelegenen Regionen könnten durch Dezentralisierungsmaßnahmen, wie etwa durch den Ausbau der Breitbandtechnik (Digital Subscriber Line DSL), wieder in qualifizierte Arbeitsprozesse eingebunden werden. Die Etablierung von Tele-Arbeitsplätzen und mobilen Büros könnte zur Reduktion der Arbeitsmigration ganzer Familien sowie der Pendlerströme in Agglomerationsräume beitragen. In dem Moment, in dem Daseinsgrundfunktionen wie Leben, Arbeiten, Wohnen und Freizeit in peripher gelegenen Regionen für Familien ökonomisch sinnvoll umgesetzt werden können, ist eine Belebung ländlicher Räume durch Bevölkerungswachstum und eine Steigerung der Fertilitätsraten durchaus realistisch. Wie die Entwicklung bis 2016 zeigt, sind durch das dynamische Wirtschaftswachstum ab 2011 viele Prozesse angestoßen worden, die auch die Förderung des Ländlichen Raumes beinhalten, und die den Frauen somit in allen Regionen des Landes eine bessere Teilhabe am Arbeitsleben ermöglichen. Im Hinblick auf die demographische Entwicklung sei abschließend nochmals auf den sehr wichtigen Punkt der Alterssicherung der Frauen hingewiesen: Familienzeiten sollten für Rentenanwartschaften zukünftig analog der Berechnung der Anwartschaften bei sozialversicherungspflichtiger Berufstätigkeit über ein Umlage-system berechnet und finanziert werden. **Familienzeiten sollten Zeiten der Berufstätigkeit in der Rentenversicherung gleichgestellt werden und entsprechende Mindestanwartschaften begründen**, die etwaig erforderliche staatliche Transferleistungen zu minimieren bzw. zu vermeiden vermögen.

Der vorgestellte Katalog an Handlungsoptionen soll zur Weiterentwicklung der Frauenerwerbstätigkeit mit dem Ziel verbesserter Bildungs- und Arbeitsmarktchancen, unabhängig vom Alter und unter Berücksichtigung von Familienpflichten, beitragen. Dies kann gelingen, wenn die Wirtschafts- und Sozialpolitiken aller Bundesländer an diesem Prozess weiterhin starken Anteil nehmen. Baden-Württemberg als einem der innovationsstärksten Bundesländer mag dabei die Rolle des Initiators zufallen.

LITERATURVERZEICHNIS

- ALLMENDINGER, J. (2010): Verschenkte Potenziale? Lebensverläufe nicht erwerbstätiger Frauen. Frankfurt, New York.
- ARROW, K. J. (1971): The Theory of Discrimination. Industrial Relations Section, Princeton University. Working Paper No. 30A (S. 1-35). Presented at Conference on "Discrimination in Labor Markets" Oct. 7 - 8, 1971.
<http://www2.econ.iastate.edu/classes/econ321/rosburg/Arrow%20-%20The%20Theory%20of%20Discrimination.pdf>
(Aufruf 31.05.2011)
- AUTORENGEMEINSCHAFT (1999): Chancen und Risiken am Arbeitsmarkt 1999. Alternativrechnungen des IAB für West- und Ostdeutschland. IAB-Kurzbericht Nr. 1/26.2.1999
<http://doku.iab.de/kurzber/1999/kb0199.pdf> (Aufruf 29.06.2011)
- AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATTUNG (2010): Bildung in Deutschland 2010. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Perspektiven des Bildungswesens im demografischen Wandel. Im Auftrag der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Bielefeld.
http://www.bildungsbericht.de/daten2010/bb_2010.pdf (Aufruf 30.06.2011)
- BACKHAUS, K.; ERICHSON, B.; PLINKE, W.; WEIBER, R. (2011): Multivariate Analysemethoden. Eine anwendungsorientierte Einführung 13., überarb. Aufl.. Berlin, Heidelberg u.a.
- BAETHGE, M., HANTSCHE, B., PELULL, W., VOSKAMP, U. (1988): Jugend: Arbeit und Identität. Lebensperspektiven und Interessenorientierungen von Jugendlichen. Opladen. S. 160-188.
- BAJOHR, S. (1979): Die Hälfte der Fabrik. Geschichte der Frauenarbeit in Deutschland 1914 - 1945. Marburg.
- BATZ, R. (2001): Frauen in der Arbeitswelt. Würzburg.
Zugl. Regensburg, Univ., Diss., 2000/2001.
(Studien zur Theologie und Praxis der Seelsorge; 45)
- BEBLO, M.; WOLF, E. (2003): Die Folgekosten von Erwerbsunterbrechungen. In: BREYER, F. et al. (Hrsg.): DIW Berlin, Dt. Institut f. Wirtschaftsforschung, Berlin. Vierteljahreshefte z. Wirtschaftsförderung. Jahrgang 2002/71 (2002), 1, S. 83-94.
- BECK, U. (1986): Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt am Main.
- BECKER, G. S. (1957): The Economics of Discrimination. Univ. of Chicago Press. Chicago, Ill.
- BECKER, G. S. (1965): A Theory of the Allocation of Time. In: Economic Journal. The Quarterly Journal of the Royal Economic Society. Vol. 75(299). London. S. 493-517.
- BECKER, G. S. (1971): The Economics of Discrimination. 2. ed.. University of Chicago Press. Chicago. London. (Economics Research Studies of the Economics Research Center of the Univ. of Chicago: Studies in the Quantity Theory of Money)
- BECKER, G. S. (1973): A Theory of Marriage: Part I. The Journal of Political Economy, 81(4). The University of Chicago Press. Chicago. S. 813-846.
- BECKER, G. S. (1983): Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. 2. ed.. Univ. of Chicago Press. Chicago (Midway reprint 1983). Erstausgabe 1964, New York, London.
- BECKER, G. (1985): Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor. In: Journal of Labor Economics, Heft 3/No. 1, Part 2: Trends in Women's Work, Education, and Family Building. The University of Chicago Press, Journals Division, Chicago. S. 33-58.
- BECKER, G. S. (1991): A Treatise on the Family. Enl. Edition. Cambridge, Mass. u. a.: Harvard Univ. Pr.
- BECK-GERNSHEIM, E. (1981): Der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt. Zur Ideologie und Realität von Frauenberufen. (1. Aufl. 1976 Frankft. a.M.) 2. Aufl.. Frankfurt am Main, New York.
(Forschungsberichte a. d. Sonderforschungsbereich 101 der Univ. München)
- BECK-GERNSHEIM, E. (1983): „Dasein für andere“ zum Anspruch auf ein Stück „eigenes Leben“. Individualisierungsprozesse im weiblichen Lebenszusammenhang. In: Arbeitsgemeinschaft Sozialwissenschaftlicher Institute e.V. (Hrsg.) (1983): Soziale Welt 34, 1983, Heft 1, Baden-Baden. S. 307-340.
Zeitschrift für sozialwissenschaftliche Forschung und Praxis.
- BECK-GERNSHEIM, E. (2010): Was kommt nach der Familie? Alte Leitbilder und neue Lebensformen. 3., überarb., erw. Aufl.. München.
- BECKMANN, P. (2002): Zwischen Wunsch und Wirklichkeit. Tatsächliche und gewünschte Arbeitszeitmodelle von Frauen mit Kindern liegen immer noch weit auseinander. In: IAB-Werkstattbericht 12/3.9.2002. Diskussionsbeiträge des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.
<http://www.iab.de/de/201/section.aspx/Publikation/k020909n01>
(Aufruf 01.12.2010)

- BEDNARZ-BRAUN, I. (1991): Industriearbeiterinnen und neue Techniken. Zur Technikdiskussion gewerkschaftlich engagierter Frauen der Metallbranche. In: HAPP, D., WIEGAND, U. (Hrsg.) (1991): Frauen im Trend. Beruf-Bildung-Bewußtsein. München. S. 161-178.
- BEHRINGER, F. (1999): Beteiligung an beruflicher Weiterbildung. Humankapitaltheoretische und handlungstheoretische Erklärung und empirische Evidenz. Opladen. Teilw. zugl.: Bochum, Univ., Diss., 1998
- BENDA, E. (1986): Notwendigkeit und Möglichkeit positiver Aktionen zugunsten von Frauen im öffentlichen Dienst. Rechtsgutachten erstattet i. Auftr. d. Senatskanzlei - Leitstelle Gleichstellung der Frau - der Freien u. Hansestadt Hamburg.
- BERGMANN, B. R. (1974): Occupational Segregation, Wages and Profits when Employers Discriminate by Race or Sex. In: Eastern Economic Journal, 1(2), published by Palgrave Macmillan Journals, Basingstoke. S. 103-110. <http://www.jstor.org/stable/40315472> (Aufruf 15.05.2011)
- BERGMANN, B. R. (1986): The Economic Emergence of Women. New York.
- BINDER, N. (2007): Zwischen Selbstselektion und Diskriminierung. Eine empirische Analyse von Frauenbenachteiligung am deutschen Arbeitsmarkt anhand alternativer Indikatoren unter besonderer Berücksichtigung der Berufswahl. 1. Aufl.. Berlin. Sozialwissenschaftliche Schriften; 43.
- BLAU, F. D.; FERBER, M. A.; WINKLER, A. E. (2010): The economics of women, men and work. 6. internat. ed.. Boston u.a., Prentice Hall.
- BLOCH, E. (1970): Politische Messungen, Pestzeit, Vormärz. In der Gesamtausgabe: Bd. 11. Frankfurt a.M., S. 106-113.
- BÖHM, K. (2011): Schätzung der Stillen Reserve mit dem Mikrozensuspanel 2001-2004. Eine Machbarkeitsstudie. In: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (2011): IAB-Forschungsberichte 02/2011. Aktuelle Ergebnisse aus der Projektarbeit des Instituts für Arbeitsmarktforschung. Nürnberg. <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2011/fb0211.pdf> (Aufruf 02.04.2012)
- BÖHM, K.; DRASCH, K.; GÖTZ, S.; PAUSCH, S. (2011): Potenziale für den Arbeitsmarkt. Frauen zwischen Beruf und Familie. IAB-Kurzbericht 23/2011. Hrsg. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit. Nürnberg. <http://doku.iab.de/kurzber/2011/kb2311.pdf> (Aufruf 22.02.2012)
- BÖSCH, N. (2010): Frauen und Männer am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in Baden-Württemberg. IAB-Regional, IAB-Baden-Württemberg (AA Villingen-Schwenningen). Nürnberg. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz 2/2010.
- BOLDER, A. (2004): Abschied von der Normalbiographie – Rückkehr zur Normalität. In: BEHRINGER, F.; BOLDER, A.; KLEIN, R.; REUTTER, G.; SEIVERTH, A. (Hrsg.) (2004): Diskontinuierliche Erwerbsbiographien. Zur gesellschaftlichen Konstruktion und Bearbeitung eines normalen Phänomens. Baltmannsweiler. S. 15-26.
- BOPPEL, W. (1991): Frauen und Arbeit aus der Sicht des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft. In: HAPP, D., WIEGAND, U. (Hrsg.) (1991): Frauen im Trend. Beruf-Bildung-Bewußtsein. München. S. 78-94.
- BORN, C. (1993): Familie als Arbeitgeberin – Ist die erwerbsförmig organisierte Dienstleistung in der Familie eine zukunftsweisende Antwort auf den familialen Strukturwandel? In: LEISERING, L.; GEISLER, B.; MERGNER, U.; RABEKLEBERG, U. (Hrsg.) (1993): Moderne Lebensläufe im Wandel. Beruf, Familie, soziale Hilfen, Krankheit. Weinheim. S. 117-128. (Status passages and the life course, vol. 4)
- BORTZ, J.; DÖRING, N. (2006): Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler. 4., überarb. Aufl.. Heidelberg.
- BRACHAT-SCHWARZ, W. (2005): Neues Datenangebot zur Anzahl und Größe der Privathaushalte in den Gemeinden Baden-Württembergs 2004. In: STATISTISCHES LANDESAMT (Hrsg.) (2005): Statistisches Monatsheft 8/2005. Bevölkerung und Familie. S. 13-15. Stuttgart. http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/Veroeffentl/Monatshefte/PDF/Beitrag05_08_02.pdf (Aufruf 19.10.2011)
- BRINKMANN, Ch.; KLAUDER, W.; REYHER, L.; THON, M. (1987): Methodische und inhaltliche Aspekte der Stillen Reserve. In: ALLMENDINGER, J. et al. (1987) (Hrsg.): MIITAB 4, Stuttgart, Berlin, Köln, Mainz. S. 387-409
- BRINKMANN, Ch.; KOHLER, H. (1989): Teilzeitarbeit und Arbeitsvolumen. In: ALLMENDINGER, J. et al. (Hrsg.) (1989): Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 22. Jg., 4/89. Stuttgart, Berlin, Köln, Mainz. S. 474-482.
- BROSIUS, F. (2011): SPSS 19. Heidelberg, München, Landsberg, Frechen, Hamburg.
- BÜCHEL, F.; NEUBÄUMER, R. (2002): Ausbildungsberuf und inadäquate Beschäftigung. In: BACKES-GELLNER, U.; SCHMIDTKE, C. (Hrsg.) (2002): Bildungssystem und betriebliche Beschäftigungsstrategien in internationaler Perspektive. Berlin. S. 109-137. Schriften des Vereins für Socialpolitik; N. F., Bd. 290
- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (Hrsg.) (2008): Arbeitsmarktberichterstattung: Situation von Frauen und Männern auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt - Lage und Entwicklung 2000 – 2008. Nürnberg. http://www.impuls-mv.de/tl_files/impuls/Dokumente/materialien/Frauen-Maenner-Arbeitsmarkt-2008.pdf (Aufruf 30.06.2011)

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (Hrsg.) (2009): SGB II - Arbeitshilfe Arbeitsgelegenheiten (AGH) nach §16d SGB II. Stand: Juli 2009 mit redaktioneller Anpassung an das Gesetz zur Ermittlung von Regelbedarfen und zur Änderung des Zweiten und Zwölften Buches Sozialgesetzbuch vom 30.11.2010 (BT-Drs. 17/3404. Öffentlich geförderte Beschäftigung nach dem SGB II. Zentrale SP II 12, II-1205/1223; Stand: 5. Änderung Januar 2011.
<http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/HEGA-Internet/A06-Schaffung/Publikation/GA-SGB-2-NR-21-2009-07-14-Anlage.pdf> (Aufruf 29.11.2013)

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (Hrsg.) (2010): Arbeitslosigkeit. Arbeitslosengeld. Dauer des Anspruchs. Nürnberg.
http://www.arbeitsagentur.de/nn_25638/Navigation/zentral/Buerger/Arbeitslos/Alg/Dauer-Anspruch/Dauer-Nav.html
Stand 05.08.2009. (Aufruf 01.06.2012)

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (Hrsg.) (2011-2012): Klassifikation der Berufe 2010. Nürnberg.
- Bd 1: Systematischer u. alphabet. Teil m. Erläuterungen.
- Bd 2: Definitiver u. beschreibender Teil.
<http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Grundlagen/Klassifikation-der-Berufe/KldB2010/Veroeffentlichungen-Nav.html> (Aufruf 06.5.2012)
- **Klassifikation der Berufe 2010 - Systematisches Verzeichnis und beispielhaft zugeordnete Berufsbenennungen** (Stand 01.10.2012) und **Klassifikation der Berufe 2010 - alphabetisches Verzeichnis der Berufsbenennungen** (Stand 24.08.2011) unter dem Menüpunkt Systematik und Verzeichnisse der KldB 2010, Stand 27.06.2011:
<http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Grundlagen/Klassifikation-der-Berufe/KldB2010/Systematik-Verzeichnisse-Nav.html> (Aufruf 04.06.2013)

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (Hrsg.) (2011): Arbeitsmarkt 2010.
Sondernummer der Amtlichen Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit (ANBA): 58. Jg., Sondernummer. 2. Nürnberg.

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (Hrsg.) (2011): Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Stand 01.12.2011.
<http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Grundlagen/Klassifikation-der-Berufe/ISCO/ISCO-Nav.html>
(Aufruf 04.06.2013)

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (Hrsg.) (2013): Arbeitslosigkeit. Nebenverdienst.
http://www.arbeitsagentur.de/nn_25648/Navigation/zentral/Buerger/Arbeitslos/Alg/Nebenverdienst/Nebenverdienst-Nav.html
- Arbeitslosigkeit. Sozialversicherungen bei Bezug von Arbeitslosengeld II.
http://www.arbeitsagentur.de/nn_25640/zentraler-Content/A07-Geldleistung/A071-Arbeitslosigkeit/Allgemein/Sozialversicherung-Alg2.html (Aufruf 04.06.2013)

BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT (Hrsg.) (2000): Arbeitsmarkt 2000. Arbeitsmarktanalyse für das Bundesgebiet insgesamt, die alten und die neuen Länder. Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit. 49. Jg., Sondernummer der Amtlichen Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (ANBA) 28. Juni 2001. Nürnberg.
<http://www1.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/200012/iiia2/ama/ama2000b.pdf> (Aufruf 10.01.2011)

BUNDESINSTITUT FÜR BAU-, STADT- UND RAUMFORSCHUNG IM BUNDESAMT FÜR BAUWESEN UND RAUM-ORDNUNG (BBSR)(Hrsg.)(2013): Laufende Raumbearbeitung. Raumabgrenzungen. Siedlungsstrukturelle Kreistypen. Bonn. Siedlungsstrukturelle Kreistypen 2009, Stand 31.12.2009:
http://www.bbsr.bund.de/nn_1067638/BBSR/DE/Raumbeobachtung/Raumabgrenzungen/SiedlungsstrukturelleGebietstypen/Kreistypen/kreistypen.html (Aufrufe ab 18.06.2013)
Karten, Referenzen und Downloadangebote unter
<http://www.bbsr.bund.de/BBSR/DE/Raumbeobachtung/Raumabgrenzungen/SiedlungsstrukturelleGebietstypen/Kreistypen/>

BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES (Hrsg.) (2012): Fortschrittsreport „Altersgerechte Arbeitswelt“. Ausgabe 1: Entwicklung des Arbeitsmarkts für Ältere. Berlin.
http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen-DinA4/fortschrittsreport-februar-2012.pdf?__blob=publicationFile (Aufruf 11.04.2016)

BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND WISSENSCHAFT (Hrsg.) (1986): Das soziale Bild der Studentenschaft in der Bundesrepublik Deutschland. 11. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks. Bad Honnef.
Reihe: Studien zu Bildung und Wissenschaft, Bd. 42

BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (BMBF) (2003): Investitionsprogramm des Bundes „Zukunft Bildung und Betreuung“ 2003-2007 (IZBB). Bekanntmachung vom 21. Mai 2003; Az.: 32-6662.00695.
Programm für den Ausbau von Ganztageschulen.<http://www.ganztageschulen.org/131.php> (Aufruf 02.12.2010)

BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND (1995): Familie und Familienpolitik im geeinten Deutschland. Zukunft des Humanvermögens. Fünfter Familienbericht. Bundestagsdrucksache 12/7560. Bonn.
In: Verhandlungen des Deutschen Bundestages. 12. Wahlperiode. Drucksachen Band 499.
Drucksache 12/7551-12/7599. S. 1-342.
<http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/12/075/1207560.pdf> (Aufruf 08.04.2011)

BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND (Hrsg.) (1998): Frauen in der Bundesrepublik Deutschland. Regelmäßig erscheinende Broschüre des BMFSFJ z. Situation v. Frauen in verschiedenen Lebensphasen. Bonn.

BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND (Hrsg.) (1999): Teilzeit für Fach- und Führungskräfte. Handbuch für Personalverantwortliche und Führungskräfte. Schriftenreihe des BMFSFJ, Bd. 176. Stuttgart.

BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND (Hrsg.) (2001): Pressemitteilung vom 29.5.2001: „Kurzfassung: Bericht zur gesundheitlichen Situation von Frauen in Deutschland“. Berlin.
<http://www.frauengesundheitsportal.de/themen/angebote/bericht-zur-gesundheitlichen-situation-von-frauen-in-deutschland>
(Aufruf 07.01.2011)

BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND und STATISTISCHES BUNDESAMT (Hrsg.) (2003): Wo bleibt die Zeit. Die Zeitverwendung der Bevölkerung in Deutschland 2001/02. Wiesbaden. <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung2/Pdf-Anlagen/wo-bleibt-zeit.property=pdf,bereich=genderreport,sprache=de,rwb=true.pdf> (Aufruf 21.02.2011)

BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND (Hrsg.) (2005): Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen. Kosten-Nutzen-Analyse. Rostock, Berlin. Studie der PROGNO AG. <http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Betriebswirtschaftliche-Effekte.property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf> (Aufruf 09.01.2011)

BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND (Hrsg.) (2005): Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit. Perspektiven für eine lebenslaufbezogene Familienpolitik. Siebter Familienbericht. Berlin. Stellungnahme der Bundesregierung zum Bericht der Sachverständigenkommission. Bericht der Sachverständigenkommission. Deutscher Bundestag Drucksache 16/1360, 16. Wahlperiode, 26. 04. 2006 <http://www.bmfsfj.de/doku/familienbericht/haupt.html> (Aufruf 08.03.2011)

BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND (Hrsg.) (2006): 2. Bilanz Chancengleichheit. Frauen in Führungspositionen. Berlin. Zweite Bilanz der Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der dt. Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen u. Männern in der Privatwirtschaft. Erstellt in Zus.arbeit mit: Bundesverband d. deutschen Industrie e. V. BDI, Deutscher Industrie- und Handelskammer DIHK, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände BDA, Zentralverband des deutschen Handwerks ZDH. <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/2.-bilanz-chancengleichheit.property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf> (Aufruf 16.05.2011)

BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND (Hrsg.) (2007): Übereinkommen der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW) vom 18. Dezember 1979. Berlin. http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/beseitigung-diskriminierung-der-frau-cedaw-brosch_C3_BCRe.property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf (Aufruf 24.03.2011)

BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND (Hrsg.) (2007): Familienatlas 2007. Information, Standortbestimmung, Potenziale, Handlungsfelder. Berlin. In Zus. Arbeit mit der Prognos AG, Berlin. http://www.prognos.com/fileadmin/pdf/Atlanten/Familienatlas_07/Familienatlas2007_Broschuere.pdf (Aufruf 20.03.2012)

BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND (Hrsg.) (2008): Alleinerziehende in Deutschland – Potenziale, Lebenssituationen und Unterstützungsbedarfe. Monitor Familienforschung. Beiträge aus Forschung, Statistik und Familienpolitik. Ausgabe 15, Jg. 2008. Berlin, Rostock. <http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/RedaktionBMFSFJ/Abteilung2/Newsletter/Monitor-Familienforschung/2008-04/medien/monitor-2008-04.property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf> (Aufruf 15.01.2011)

BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND (Hrsg.) (2009): Herausforderung familienbewusste Personalpolitik: Vorteile für Beschäftigte und Unternehmen. MONITOR FAMILIENFORSCHUNG. Beiträge aus Forschung, Statistik und Familienpolitik. Ausgabe 16, Jg. 2008. Erstellt durch Familienforschung Baden-Württemberg, April 2009, im Auftrag d. BMFSFJ. Berlin. <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Familie/familie-und-arbeitswelt,did=11408.html> (Aufruf 14.05.2013)

BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND (Hrsg.) (2009): Pressebericht von Di 02.05.2009 zu Förderinitiativen zum Thema „Familie und Arbeitswelt“. Berlin. unter <http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/BMFSFJ/Familie/familie-und-arbeitswelt,did=11408.html> (Aufruf 29.02.2011)

BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND (Hrsg.) (2010): Europäischer Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit. Abschlussbericht. Die Studie Europäischer Monitor Familienfreundlichkeit wurde vom BMFSFJ u. der Robert Bosch Stiftung gefördert und vom Institut für deutschen Wirtschaft erstellt. <https://www.bmfsfj.de/blob/93700/08f4c26d3d9c8721434001db3c1ddb1/europaeischer-unternehmensmonitor-familienfreundlichkeit-deutsch-data.pdf> (letzter Aufruf 31.03.2017)

BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND (Hrsg.) (2011): Familienpflegezeit kommt! Internetredaktion des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin. <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/themen-lotse,did=168478.html> (Aufruf 05.03.2011)

BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND (Hrsg.) (2011): SCHRÖDER, K. (06.04.2011): "Mehr Frauen in Führungspositionen gilt auch für das Handwerk" <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gleichstellung,did=168840.html> (Aufruf 05.03.2011)

BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND (Hrsg.) (2011): Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht. Stellungnahme der Bundesregierung zum Gutachten der Sachverständigenkommission. Gutachten der Sachverständigenkommission. Deutscher Bundestag 17. Wahlperiode, Drucksache 17/6240 v. 16. 06. 2011. Berlin. - Tagungsband zum ersten Gleichstellungsbericht (Oktober 2011): Gleichstellungsbericht im Focus. Thematische Factsheets zum ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Berlin. <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Erster-Gleichstellungsbericht-Neue-Wege-Gleiche-Chancen.property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf> (letzter Aufruf 11.04.2016)

- CASPAR, S.; KIRCHMANN, A.; SEIBOLD, B.; STIELER, S. (2005): Kinder, Konflikt, Karriereknick. Notwendigkeiten und Ansatzpunkte für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Stuttgart, Tübingen.
Reihen: IAW-Forschungsberichte Nr. 65 und IMU-Informationen 2/2005
Forschungsprojekt i. Rahmen d. Programms „Familienforschung“ d. Landesstiftung Baden-Württemberg gGmbH
- CORNETZ, W. (1986): Theorie und Empirie des Arbeitskräfteangebots. Über die Bestimmungsgründe und den Wandel des geschlechtsspezifischen Erwerbsverhaltens. In: BOLTE, M.; BÜTTNER, H. et al. (Hrsg.) (1986): Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB), H. 3, Jg. 19. Stuttgart, Berlin, Köln, Mainz. S. 422-438
- DAHRENDORF, R. (1957): Soziale Klassen und Klassenkonflikt in der industriellen Gesellschaft. Stuttgart.
Reihe: Soziologische Gegenwartsfragen, N.F., 2, Stuttgart.
- DEUTSCHER BUNDESTAG (Hrsg.) (1980): Frau und Gesellschaft/Enquete-Kommission d. Dt. Bundestages. Hrsg. vom Dt. Bundestag, Presse- u. Informationszentrum, Referat Öffentlichkeitsarbeit, Bonn. Bd. 2. Bericht 1980 der Enquete-Kommission u. Aussprache 1981 im Plenum des Deutschen Bundestages. 1981. Reihe: Zur Sache. Bonn. Bd. 81,1.
- DEUTSCHER BUNDESTAG (2002): Schlussbericht der Enquete-Kommission „Demographischer Wandel – Herausforderungen unserer älter werdenden Gesellschaft an den Einzelnen und die Politik“. Drucksache 14/8800 v. 28. 03. 2002. 14. Wahlperiode. Berlin, Bonn.
<http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/14/088/1408800.pdf> (Aufruf 17.06.2011)
- DHB – NETZWERK HAUSHALT, BERUFSVERBAND DER HAUSHALTSFÜHRENDE E.V. in Zusammenarbeit mit der GEWERKSCHAFT NAHRUNG-GENUSS_GASTSTÄTTEN (Hrsg.) (2015):
- Manteltarifvertrag sowie Tarifvertrag für vermögenswirksame Leistungen für Beschäftigte und Auszubildende in Privathaushalten und Dienstleistungszentren. Vertrag vom 28.01.2015.
- Entgelttarifvertrag Privathaushalte und Dienstleistungszentren in Baden-Württemberg. Vertrag vom 29.05.2015.
<http://www.dhb-wuerttemberg.de/kontakt/> (Aufrufe ab 15.03.2016)
- DEUTSCHES INSTITUT FÜR WIRTSCHAFTSFORSCHUNG E.V. (DIW Berlin) (Hrsg.) (2000): Stille Reserve wichtig für die Arbeitsmarktflexibilität in Deutschland. Wochenbericht des DIW Berlin 29/2000. Bearbeitung HOLST, E.; SCHUPP, J. (2000). Berlin. S. 457-465.
http://www.diw.de/sixcms/detail.php?id=diw_02.c.224161.de (Aufruf 22.02.2012)
- DEUTSCHE RENTENVERSICHERUNG KNAPPSCHAFT-BAHN-SEE (Hrsg.) (2012): Minijobs. Informationen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Bochum.
Referat Geschäftsführung, Kommunikation u. Öffentlichkeitsarbeit in Zusammenarbeit mit der Minijob-Zentrale.
http://www.minijob-zentrale.de/DE/Service/DownloadCenter/1__Brosch_C3_BCren__und__Info-BI_C3_A4tter/19901__Infos__f_C3_BCr__AG__AN__Febr12,templated=raw,property=publicationFile.pdf/19901__Infos__f_C3%BCr__AG__AN__Febr12.pdf
- DÖRINGER, P. B.; PIORE, M. J. (1971): Internal Labor Markets and Manpower Analysis. Lexington (Mass.).
- DURKHEIM, E. (1972): Erziehung und Soziologie. 1. Aufl.. Düsseldorf
Reihe Schule in der Gesellschaft, hrsg. u. übersetzt v. R. Krisam. Originalausgabe Paris 1968, 1. Aufl. 1922 mit dem Titel „Éducation et sociologie“
- EBEL, H. (1991): Hausarbeit als Problem gegenwärtiger Lebensführung. In: HAPP, D., WIEGAND, U. (Hrsg.) (1991): Frauen im Trend. Beruf-Bildung-Bewußtsein. München. S. 27-28.
- EDGEWORTH, F. Y. (1922): Equal Pay to Men and Women for Equal Work. In: The Economic Journal, 32 (128), S. 431-457. Published 1922 by British Association, Section F. Economic Science and Statistics in Hull.
<http://www.jstor.org/pss/2223426> (Aufruf 20.05.2011)
- EHRENBERG, R.; SMITH, R. (2012): Modern Labor Economics. Theory and Public Policy. 11. Aufl.. Boston: Prentice Hall; Munich u.a.
- EHRHARDT, A. (2003): Gender Mainstreaming – wo es herkommt, was es will und wie es geht. In: JANSEN, M. M.; RÖMING, A.; ROHDE, M. (Hrsg.) (2003): Gender Mainstreaming. Herausforderung für den Dialog der Geschlechter. München. S. 13-35.
- EHRHARDT, CH. (2006): Vor der Ehe kriegst Du Rosen – in der Ehe flickst Du Hosen? Ehefrauen in Baden-Württemberg zwischen Familie, Haushalt und Erwerbsleben. In: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (Hrsg.) (2006): Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg 10/2006, Bevölkerung, Familie 13. Stuttgart. S. 13-18.
http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/Veroeffentl/Monatshefte/PDF/Beitrag06_10_04.pdf (Aufruf 19.12.2010)
- ENGELBRECH, G.; GRUBER, H.; JUNGKUNST, M. (1997): Erwerbsorientierung und Erwerbstätigkeit ost- und westdeutscher Frauen unter veränderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen. In: ALLMENDINGER, J.; BUTTLER, F. et al. (Hrsg.) (1997): MittAB, Heft1/Jg. 30, Sonderdruck. Stuttgart. S. 150-169
- ENSTE D. H.; HÜLSKAMP, N.; SCHÄFER, H. (2009): Familienunterstützende Dienstleistungen. Marktstrukturen, Potenziale und Politikoptionen. In: Institut der Deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.) (2009): Analysen. Forschungsberichte aus dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln Nr. 44. Köln.
<http://www.bosch-stiftung.de/content/language1/downloads/Analyse.pdf>
- EUROPÄISCHER SOZIALFONDS FÜR DEUTSCHLAND (2011): BEGRIFFSERLÄUTERUNG: BESCHÄFTIGTE UND ERWERBSTÄTIGE. Im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. o.O.
http://www.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/Daten_Fakten/erlaeuterung_beschaeftigte-erwerbstaetige.pdf (Aufruf 14.10.2011)

EUROPÄISCHE UNION (1995-2011):

- KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN, Brüssel, den 21.02.1996, KOM(96) 67 endg.: Mitteilung der Kommission vom 21. Februar 1996: „**Einbindung der Chancengleichheit von Männern und Frauen in sämtliche politischen Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft**“ [KOM(96) 67 endg. – Nicht i. Amtsblatt veröff.]. Brüssel. (Aufrufe ab 19.03.2011)

- KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN, Brüssel, den 04.03.1998, KOM(1998) 122 endg.: Fortschrittsbericht der Kommission über Folgemaßnahmen zu der Mitteilung: "**Einbindung der Chancengleichheit in sämtliche politischen Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft**". Brüssel.
http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10921_de.htm (Aufrufe ab 19.03.2011)

- RICHTLINIE 2006/54/EG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 5. Juli 2006 z. Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit u. Gleichbehandlung v. Männern u. Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung). Luxemburg.
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:de:PDF> (Aufrufe ab 19.03.2011)

- EU-TÄTIGKEITSBEREICHE BESCHÄFTIGUNG UND SOZIALPOLITIK (2011): Gleichstellung von Frauen und Männern.
http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/index_de.htm (Aufrufe ab 19.03.2011)

EUROPÄISCHE UNION (1995-2012):

- EUROPÄISCHE ALLIANZ FÜR FAMILIEN (2012): Bonus für Geschlechtergleichstellung (Schweden). o. O.
http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/families/index.cfm?langId=de&id=5&pr_i_id=30
Schweden : Erfolgreiche Vereinbarung von Beruf und Familienleben.
http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/families/index.cfm?id=4&policyId=23&langId=de&countryId=16
(Letzte Aktualisierung Dez. 2010) (Aufruf 19.01.2012)

- EUROSTAT, WKO ÖSTERREICH (2012): Geburten- und Sterberaten aus Datenquellen von EUROSTAT, STATISTIK AUSTRIA, US Census Bureau. Stand 2010. o. O. <http://wko.at/statistik/eu/europa-geburtenrate.pdf> (Aufruf 19.01.2012)
- EUROSTAT (2012): Tabellen, Grafiken, Karten. Erwerbstät. quote n. Geschlecht u. Alter. Luxemburg.
<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tsiem010&language=de>
(Aufruf 19.01.2012)

EVANGELISCHER LANDESVERBAND FÜR DIAKONIE-SOZIALSTATIONEN IN WÜRTTEMBERG E. V. (2007). Familienpflege | Haushaltshilfe | familienunterstützende Leistungen | Ihre Ansprüche in familiären Notsituationen. Stuttgart.
http://www.diakoniestation.de/fileadmin/user_upload/familienunterstuetzende-leistungen.pdf (Aufruf 12.01.2012)

FAGAN, C.; RUBERY, J. (1993): Geschlechtertrennung im Beruf in der Europäischen Gemeinschaft: Netzwerk "Lage der Frauen auf dem Arbeitsmarkt". Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaft 1993- XXIV. Reihe: Soziales Europa : Beiheft 3/93. Brüssel, Luxemburg. S. IX – XIII.

FAULSTICH-WIELAND, H. (1991): Veränderte Wertorientierungen – verändertes Berufsbewußtsein. In: HAPP, D., WIEGAND, U. (1991) (Hrsg.): Frauen im Trend. Beruf-Bildung-Bewußtsein. München. S.34 - 44

FAWCETT, M. (1918): Equal Pay for Equal Work. The Economic Journal 28 (109). Royal Economic Society. Oxford u.a. S. 1-6. <http://www.jstor.org/stable/2222105?seq=2> (Aufruf 13.05.2011)

FELDERER, B.; HOMBURG, S. (1999): Makroökonomik und neue Makroökonomik. 7. Aufl.. Berlin, Heidelberg, New York.

FELDERER, B. (2000): Die Globalisierung der Wirtschaft - Facetten gegenwärtiger Veränderungen. In: BUNDESMINISTERIUM FÜR JUSTIZ (2000): Global Business und Justiz: Vorträge gehalten bei der Richterwoche 2000 v. 22. Mai bis 26. Mai 2000 am Semmering. Wien. S. 15-34.
(Schriftenreihe des Bundesministeriums für Justiz; 104)

FLICK, U. (Hrsg.) (2006): Qualitative Evaluationsforschung zwischen Methodik und Pragmatik – Einleitung und Überblick. In: FLICK, U. (Hrsg.) (2006): Qualitative Evaluationsforschung. Konzepte - Methoden - Umsetzungen. Reinbek bei Hamburg. S. 9-29.

FLICK, U. (Hrsg.) (2006): Interviews in der qualitativen Evaluationsforschung. In: FLICK, U. (Hrsg.) (2006): Qualitative Evaluationsforschung. Konzepte - Methoden - Umsetzungen. Reinbek bei Hamburg. S. 214-232.

FLÜTER-HOFFMANN, Ch.; SOLBRIG, J. (2003): Wie familienfreundlich ist die deutsche Wirtschaft?
In: IW-Trends 4/2003. Köln. S. 1-18.
<http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung2/Pdf-Anlagen/monitor-familienfreundlichkeit,property=pdf.pdf>
(Aufruf 01.03.2011)

FRANK, TH.; KÖRNER, TH.; MEINKEN, H.; PUCH, K. (2011): Geringfügige Beschäftigung in Mikrozensus und Beschäftigungsstatistik. Neue Erkenntnisse zu den Hintergründen der Ergebnisunterschiede. In: STATISTISCHES BUNDESAMT (DESTATIS) (Hrsg.) (2011): Wirtschaft und Statistik, November 2011. Wiesbaden. S. 1065-1086.
https://www.bpb.de/system/files/dokument_pdf/destatis_Geringfuegige_Beschaeftigung.pdf. (Aufruf 22.10.2014)

FUCHS, J. (2002): Erwerbspersonenpotenzial und Stille Reserve - Konzeption und Berechnungsweise. In: KLEINHENZ, G. (Hrsg.) (2002): IAB-Kompendium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, BeitrAB 250. Nürnberg. S. 79-94.

FUCHS, J.; WALWEI, U.; WEBER, B. (2005): Die „Stille Reserve“ gehört ins Bild vom Arbeitsmarkt. Umfang der Unterbeschäftigung in der letzten Dekade nahezu unverändert – Jedoch Umschichtung von der verdeckten zur offenen Arbeitslosigkeit. IAB Kurzbericht. Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit Bundesagentur für Arbeit. Ausgabe Nr. 21/14.11.2005. Nürnberg.

GEISLER, B. (1998): Weibliche Lebensführung und Erwerbsverlauf – Ein lebenslauf-theoretischer Beitrag zur Analyse der Frauenarbeit. In: GEISLER, B.; MAIER, F.; PFAU-EFFINGER, B. (Hrsg.) (1998): FrauenArbeitsMarkt. Der Beitrag der Frauenforschung zur sozio-ökonomischen Theorieentwicklung. Berlin. S. 145-164. (Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung; N. F., Band 6)

GESIS - LEIBNIZ-INSTITUT FÜR SOZIALWISSENSCHAFTEN (2009):

- GESIS (2009): **Zusammengefasste Geburtenziffer** (Westdeutschland ab 1950, Ostdeutschland ab 1990). Definition: Durchschnittliche Anzahl lebend geborener Kinder pro Frau während ihrer gesamten Lebensspanne als die Summe der altersspezifischen Geburtenraten innerhalb eines Beobachtungsjahres. Quelle: Vor 1997: Council of Europe Publishing, Recent demographic developments in Europe. Ab 1997: Statistisches Bundesamt, Statistisches Jahrbuch. Ab 2004: Genesis-Online, Datenbank des Statistischen Bundesamts). Mannheim.
http://www.gesis.org/fileadmin/upload/dienstleistung/daten/soz_indikatoren/Schluesselindikatoren/D005.pdf (Aufruf 18.12.2010)

- GESIS (2009): **Zusammengefasste Scheidungsziffer** (Definition: Summe der ehedauerspezifischen Scheidungsraten in einem Beobachtungsjahr. Quelle: Council of Europe Publishing (2000): Recent demographic developments in Europe 2000). Mannheim.
http://www.gesis.org/fileadmin/upload/dienstleistung/daten/soz_indikatoren/Schluesselindikatoren/D022.pdf (Aufruf 18.12.2010)

GESIS - LEIBNIZ-INSTITUT FÜR SOZIALWISSENSCHAFTEN; STATISTISCHES BUNDEAMT (Hrsg.) (2012-2015):

Datenhandbuch (DHB) zu den jeweiligen Mikrozensus:

- Datenhandbuch zum Mikrozensus Scientific Use File 2008. Juni 2012. Mannheim, Bonn.
http://www.gesis.org/missy/fileadmin/missy/erhebung/datenhandbuch/DHB_2008.pdf (Aufruf 13.04.2015)
- Datenhandbuch zum Mikrozensus Scientific Use File 2011. März 2015. Mannheim, Bonn.
http://www.gesis.org/missy/fileadmin/missy/erhebung/datenhandbuch/DHB_2008.pdf (Aufruf 13.04.2015)
- Informationen zum Mikrozensuspanel 2001-2004 (letztes update 2014): <http://www.gesis.org/missy/auswahl-datensatz/mz-panel-suf/mikrozensuspanel-2001-2004/informationen-zum-mikrozensuspanel-2001-2004/#c13289> (Aufruf 11.03.2014)
- Konzepte und Definitionen: <http://www.gesis.org/missy/studie/klassifikationen/konzepte-und-definitionen/definitionskatalog/ueberwiegender-lebensunterhalt/> (Aufruf 19.01.2015)
- Mikrozensus 2010: Fragebogen zum Mikrozensus 2010, Fragebogen zum Ad-hoc Modul des Mikrozensus 2010.
<http://www.gesis.org/missy/studie/erhebung/fragebogen/> (Aufruf 15.09.2015)

GEULEN, D.; HURRELMANN, K. (1980): Zur Programmatik einer umfassenden Sozialisationstheorie. In: HURRELMANN, K.; ULICH, D. (Hrsg.) (1980): Handbuch der Sozialisationsforschung. Weinheim, Basel. S. 51-67.

GLÄSER, J.; LAUDEL, G. (2010): Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse : als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen. 4. Aufl.. Wiesbaden.

GÖTZ, D. M. (2011): Gespräche und Diskussionsnotizen zu Gender-Prozessen in der Wirtschaft während der Tagung des Schlieben-Lange-Förderprogramms für Stipendiatinnen, Landeskonferenz d. Gleichstellungsbeauftragten an d. wiss. Hochschulen d. Landes Baden-Württemberg am 05.12.2011, Stuttgart.

GOTTESLEBEN, V. (1991): Weiterbildung als Gegenstand der Bildungspolitik. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 24. Jg., 1991, Stuttgart. S. 243-255.

GRABOW, B./HENCKEL, D./HOLLBACH-GRÖMIG, B. (1995): Weiche Standortfaktoren. Stuttgart, Berlin, Köln. Reihe: Schriften des Deutschen Instituts f. Urbanistik, Bd. 89.

GRIMM, B.; WEBER, D. (2010): Der Steuerberater für Angestellte. Einschl. Aktualisierungen. Jan. 2011. Akademische Arbeitsgemeinschaft Verlag. Mannheim.

GRIMSHAW, D.; RUBERY, J. (1997): The Concentration of Women`s Employment and Relative Occupational Pay: A Statistical Framework for Comparative Analysis (Labour Market and Social Policy-Occasional Papers, No. 26). Paris: OECD-Publishing.
http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/the-concentration-of-women-s-employment-and-relative-occupational-pay_122123571425 (Aufruf 19.01.2011)

GWODZ, W. (2008): Die Persistenz der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung im Haushalt. Eine Analyse auf Basis der Zeitbudgeterhebungen des Statistischen Bundesamts. Univ. Hohenheim, Diss., Fak. Wirtschafts- u. Sozialwissenschaften. Stuttgart-Hohenheim.
URN: urn:nbn:de:bsz:100-opus-3300; URL: <http://opus.ub.uni-hohenheim.de/volltexte/2009/330/> (Aufruf 15.02.2011)

HAGEMANN-WHITE, C. (1984): Sozialisation: Weiblich – Männlich? Opladen. (Alltag und Biographie von Mädchen; Bd. 1.Hrsg. Sachverständigenkommission 6. Jugendbericht)

HALL, A.; JANSEN, R.; ULRICH, J. G. (2004). Berufliche Diskontinuitäten bei Erwerbstätigen. Ergebnisse der BIBB/IAB-Erhebungen. In: BEHRINGER, F.; BOLDER, A.; KLEIN, R.; REUTTER, G.; SEIVERTH, A. (Hrsg.) (2004): Diskontinuierliche Erwerbsbiographien. Zur gesellschaftlichen Konstruktion und Bearbeitung eines normalen Phänomens. Baltmannsweiler. S. 94-105.

HAMERMESH, D. S.; REES, A. (1993): The Economics of Work and Pay. 5. ed.. New York.

HANDL, J. (1988): Berufschancen und Heiratsmuster von Frauen. Empirische Untersuchungen zu Prozessen sozialer Mobilität. Frankfurt a.M., New York. S. 128-162.

HARDARSON, O. (2006): Nichterwerbspersonen: Sinkende Nichterwerbsquoten der Frauen. In: EUROPÄISCHE GEMEINSCHAFTEN (2006): Statistik kurz gefasst. Bevölkerung und soziale Bedingungen. 18/2006. Arbeitsmarkt. Brüssel. S. 1-8. http://www.eds-destatis.de/de/downloads/sif/nk_06_18.pdf (Aufruf 22.11.2011)

HEINTZ, B.; NADAI, E.; FISCHER, R.; UMMEL, H. (1997): Ungleich unter Gleichen. Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes. Frankfurt, New York.

HENNIES, M. O. E. (1987): Allgemeine Volkswirtschaftslehre für Betriebswirte. Berlin. Bd. 1, Grundlagen, Wirtschaftsordnungen, Wirtschaftskreislauf, Agrarwirtschaft. (Studienliteratur, Bd. 1, Grundlagen, Wirtschaftsordnungen, Wirtschaftskreislauf, Agrarwirtschaft)

HENNIES, M. O. E. (1987): Allgemeine Volkswirtschaftslehre für Betriebswirte. Berlin. Bd. 2, Marktformen und Produktionsplanung. (Studienliteratur, Bd. 2, Marktformen und Produktionsplanung)

HENNIES, M. O. E. (1987): Allgemeine Volkswirtschaftslehre für Betriebswirte. Berlin. Bd. 3, Geld, Konjunktur, Außenwirtschaft, Wirtschaftswachstum (Studienliteratur Bd. 3. Geld, Konjunktur, Außenwirtschaft, Wirtschaftswachstum)

HOHN, K. (1997): „Ob Frauen studieren dürfen, können, sollen?“. Zur Diskussion um höhere Mädchenschulbildung u. Universitätszulassung von Frauen in Deutschland am Ende d. 19. Jahrhunderts. In: WAHRIG-SCHMIDT, B. (Hrsg.) (1997): Die Professionalisierung der Frau. Bildung, Ausbildung und Beruf von Frauen in historischer Perspektive/[Institut für Medizin- und Wissenschaftsgeschichte]. Reihe: Dokumentation zum Stadtprojekt "Dem Reich der Freiheit werb' ich Bürgerinnen". Lübeck. S. 13-29.

HOLST, E. (2000): Die Stille Reserve am Arbeitsmarkt. Größe – Zusammensetzung – Verhalten. Berlin. Zugl.: Berlin, Techn. Univ., Diss., 1999.

HOPF, CH. (2007): Qualitative Interviews – ein Überblick. In: FLICK, U.; KARDORFF v., E.; STEINKE, I. (Hrsg.) (2007): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. 5. Aufl.. Hamburg. S.349-360.

HOPF, CH. (2007): Forschungsethik und qualitative Forschung. In: FLICK, U.; KARDORFF v., E.; STEINKE, I. (Hrsg.) (2007): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. 5. Aufl.. Hamburg. S.589-600.

HÜBLER, O. (1988): Arbeitsplatzsuch- und Kündigungsmodelle. SAMF-Arbeitspapier 1988-11. Paderborn.

HURRELMANN, K. (2006): Einführung in die Sozialisationstheorie. 9. Aufl., Weinheim, Basel.

HUSSMANN, R.; MEHRAN, F.; VERMA, V. (1990): Survey of economically active population, employment, unemployment and underemployment: An ILO manual on concepts and methods. Genf. International Labour Office.

INSTITUT FÜR KONJUNKTURFORSCHUNG (IfK) (1932a): Beschäftigung und Arbeitslosigkeit. In: WAGEMANN, E. (Hrsg.) (1932): Wochenbericht des Instituts für Konjunkturforschung, Nr. 10/Jg. 5. Berlin. S. 38-39.

INSTITUT FÜR KONJUNKTURFORSCHUNG (IfK) (1932b): Arbeitslosigkeit und Beschäftigung. In: WAGEMANN, E. (Hrsg.) (1932): Wochenbericht des Instituts für Konjunkturforschung, Nr. 17/Jg. 5. Berlin. S. 67-69.

INSTITUT FÜR KONJUNKTURFORSCHUNG (IfK) (1932c): Arbeitslosigkeit und Beschäftigung. In: WAGEMANN, E. (Hrsg.) (1932): Wochenbericht des Instituts für Konjunkturforschung, Nr. 26/Jg. 5. Berlin. S. 103-104.

INSTITUT FÜR KONJUNKTURFORSCHUNG (IfK) (1932d): Die volkswirtschaftliche Konjunktur. In: Institut für Konjunkturforschung (Hrsg.) (1932): Vierteljahreshefte zur Konjunkturforschung, H. 2/Jg. 7, Teil B. Berlin. S. 99-102.

INSTITUT FÜR KONJUNKTURFORSCHUNG (IfK) (1933): Der Arbeitsmarkt. In: Wochenbericht des Instituts für Konjunkturforschung, Nr. 5/Jg. 6. Berlin. S. 19-21.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO) (Hrsg.) (1996-2013): Resolution concerning statistics of the economically active population, employment, unemployment and underemployment, adopted by the Thirteenth International Conference of Labour Statisticians (October 1982). The Thirteenth International Conference of Labour Statisticians. Genf. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_087481.pdf (Aufruf 16.12.2013)

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO) (Hrsg.) (1996-2013): ISCO- International Standard Classification of Occupations. Stand 09.06.2010. Genf. <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/index.htm> (Aufruf 21.08.2013)

INSTITUT FÜR RAUMORDNUNG UND ENTWICKLUNGSPLANUNG (IREUS) (2011): Der Beitrag der ländlichen Räume Baden-Württembergs zu wirtschaftlicher Wettbewerbsfähigkeit und sozialer Kohäsion – Positionsbestimmung und Zukunftsszenarien. Endbericht.
Forschungsvorhaben im Auftrag des Ministeriums für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz Baden-Württemberg. Stuttgart.

JÖRNS, K.-P. (1997): Die neuen Gesichter Gottes. Was die Menschen heute wirklich glauben. München.

JURCZYK, K. (1977): Frauenarbeit und Frauenrolle. Zum Zusammenhang von Familienpolitik u. Frauenerwerbstätigkeit in Deutschland (1018-1945). 2. Aufl. Frankfurt a.M., New York.
(Materialien a. d. Sonderforschungsbereich Theoretische Grundlagen sozialwissenschaftlicher Berufs- und Arbeitskräfteforschung, SFB 101 (hundertseins), der Universität München, Projektbereich A)

KAPPAN, A. (1994): Frauen am Arbeitsmarkt. Auswirkungen der Arbeitszeitflexibilisierungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf die Arbeitsmarktsituation von Frauen. Frankfurt a.M., Berlin, Bern, New York, Paris, Wien.
(Europäische Hochschulschriften: Reihe 5, Volks- u. Betriebswirtschaft; Bd. 1666). Zugl.: München, Univ., Diss.; 1994

KASEMIR, H. (1997): Der Beitrag der Familie zur Bildung von Human- und Sozialkapital. In: CLAR, G.; DORÉ, J.; MOHR, H. (Hrsg.) (1997): Humankapital und Wissen. Grundlagen einer nachhaltigen Entwicklung. Berlin, Heidelberg, New York, Barcelona, Budapest, Hongkong, London, Mailand, Paris, Santa Clara, Singapur, Tokio. S. 221-238.

KEDING, A. (1991): Schnupperlehre für Mädchen – Ein Modellversuch zur Ausweitung des Berufswahl-Spektrums. In: HAPP, D., WIEGAND, U. (Hrsg.) (1991): Frauen im Trend. Beruf-Bildung-Bewußtsein. München. S.154-160.

KERR, C. (1950): Labor Markets: Their Character and Consequences. In: KERR, C. (1977): Labor Markets and Wage Determination. Collected Essays. Berkeley, Los Angeles, London. S. 38-53.

KERR, C. (1955): The Balkanization of Labor Markets. In: KERR, C. (1977): Labor Markets and Wage Determination. Collected Essays. Berkeley, Los Angeles, London. S. 21- 37.

KILLINGSWORTH, CH. (1968): The Continuing Labor Market Twist. A Further Look at the Relationship Between Employment Change and Labor Force Change, and Some Unanswered Questions. In HEIN, W. S. (Hrsg.) (1968): HEINONLINE: 91 Monthly Lab. Rev. 12 (1968). Buffalo/USA. S. 12-17.
<http://heinonline.org/HOL/LandingPage?collection=journals&handle=hein.journals/month91&div=154&id=&page>
(Aufruf 05.04.2012)

KLEBER, M. (1987): Arbeitsmarktsegmentation nach dem Geschlecht. Eine kritische Analyse ökonomischer Theorien über Frauenarbeit u. Frauenlöhne. München.
Zugl.: München, Univ., Diss., 1987.
Reihe Volkswirtschaftliche Forschung und Entwicklung, Bd. 42. München, Berlin.

KLOMFASS, R. (1991): Frauen und Arbeitsmarkt. Zur aktuellen Lage u. zukünftigen Entwicklung unter dem Einfluß der Informationstechnik. In: HAPP, D.; WIEGAND, U. (Hrsg.) (1991): Frauen im Trend. Beruf-Bildung-Bewußtsein. München. S.186-197.

KÖPPINGER, P.; GRAAT de, E. (1994): Vorstellungen für eine familienorientierte Arbeitswelt der Zukunft. Endbericht des Forschungsprojekts. Stuttgart, Köln, Berlin. Hrsg.: Bundesministerium für Familie und Senioren, Referat Öffentlichkeitsarbeit. Reihe: Schriftenreihe d. Bundesministeriums f. Familie und Senioren. Hrsg.: Bundesministerium für Familie und Senioren; 30,1

KONIETZKA, D. (2004): Diskontinuitäten zwischen Ausbildung und Berufseinstieg. Zum Wandel des Übergangs an der „zweiten Schwelle“ seit den 1970er Jahren. In: BEHRINGER, F.; BOLDER, A.; KLEIN, R.; REUTTER, G.; SEIVERTH, A. (Hrsg.) (2004): Diskontinuierliche Erwerbsbiographien. Zur gesellschaftlichen Konstruktion und Bearbeitung eines normalen Phänomens. Baltmannsweiler. S. 106-119.

KRAMER, U. (1998): Wettbewerbsstärke und bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf - kein Widerspruch. Flexible Arbeitszeiten in Klein- und Mittelbetrieben. 1. Aufl.. Stuttgart, Berlin, Köln.
Schriftenreihe des BMFSFJ, Bd. 152. Modellprogramm des BMFSFJ, Präsentation der Ergebnisse.

KROMPHARDT, J. (1982): Wirtschaftswissenschaft II: Methoden und Theorienbildung in der Volkswirtschaftslehre. In: ALBERS, W.; BORN, K. E.; DÜRR, E.; HESSE, H. et al. (Hrsg.) (1982): Handwörterbuch der Wirtschaftswissenschaften (HdWW). 9. Band: Wirtschaft und Politik bis Zölle, Nachtrag. New York, Tübingen, Göttingen, Stuttgart. S. 904-936.
(Zugl. Neuaufl. d. Handwörterbuchs der Sozialwissenschaften)

KRUMM, R.; ROSEMANN, M.; STROTMANN, H. (2007): Regionale Standortfaktoren und ihre Bedeutung für die Arbeitsplatzdynamik und die Entwicklung von Industriebetrieben in Baden-Württemberg. 1. Aufl.. Tübingen.
Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW), 2007, IAW-Forschungsberichte; Bd. 67.

LANDESINSTITUT FÜR SCHULENTWICKLUNG UND STATISTISCHES LANDESAMT BADEN-WÜRTTEMBERG (Hrsg.) (2008): Bildungsberichterstattung 2007. Stuttgart.
http://www.schule-bw.de/entwicklung/bildungsbericht/bildungsbericht_2007.pdf (Aufruf 07.01.2011)

LECHNER, A. (1998): Asymmetrische Information auf dem Arbeitsmarkt. Ein Erklärungsfaktor für die Diskriminierung von Frauen. Pfaffenweiler.
Zugl.: München, Univ., Diss., 1996. (Frau und Wirtschaft, Bd. 2)

- LONG, C. D. (1953): Impact of Effective Demand on the Labor Supply. The American Economic Review, Vol. 43, No. 2, Papers and Proceedings of the Sixty-fifth Annual Meeting of the American Economic Association (May, 1953). pp. 458-467. Published by American Economic Association <http://www.jstor.org/discover/10.2307/1831509?uid=3737864&uid=2129&uid=2&uid=70&uid=4&sid=21100779984191> (Aufruf 15.05.2012)
- LORENZ, W. (2011): Definition der Wertgrenzproduktregel. Prof. Dr. W. Lorenz, Hochschule Harz, Wernigerode. Online-Zeitschrift „<micro>online“. <http://www.mikrooekonomie.de/Unternehmenstheorie/Faktornachfrage.htm> (Aufruf 12.05.2011)
- LØVDAL, H. K. (2002): Ist es möglich, eine Humankapitalbilanz aufzustellen, und wenn ja, warum und wie? In: FRIES GUGGENHEIM, É. (Hrsg.) (2002): Bilanzierung des Humankapitals: ist es möglich, eine Humankapitalbilanz aufzustellen, und wenn ja, warum und wie? Thessaloniki, 24. - 25. Juni 1999. S. 93-97. Reihe: Agora; 6 und Reihe: Cedefop Panorama series; 27. Das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung CEDEFOP ist das Referenzzentrum der EU zu Fragen der beruflichen Bildung mit Sitz in Thessaloniki.
- MAIER, J.; BECK, R. (2000): Allgemeine Industriegeographie. Gotha, Stuttgart.
- MAYER, H. O. (2013): Interview und schriftliche Befragung. Grundlagen und Methoden empirischer Sozialforschung. 4., überarb. Aufl.. München.
- MAYRING, Ph. (2010): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 11., aktual. u. überarb. Aufl.. Weinheim, Basel.
- METZ-GÖCKEL, S. (1991): Technik- und Naturwissenschaftspotentiale von Frauen - mehr als nur eine Ergänzung? In: HAPP, D., WIEGAND, U. (Hrsg.) (1991): Frauen im Trend. Beruf-Bildung-Bewußtsein. München. S.116-127.
- MILGROM, P.; ROBERTS, J. (1992): Economics, organization and management. Chapter 10: Employment, Policy and Human Resource. Englewood Cliffs, NJ u.a.: Prentice Hall. S. 326-357. (Prentice-Hall international editions).
- MILL, J. S. (1869): The Subjection of Women. 2. Aufl.. London.
- MILLER, R. (2002): Internationale Normen für die Berichterstattung über das Humankapital. In: FRIES GUGGENHEIM, É. (Hrsg.) (2002): Bilanzierung des Humankapitals: ist es möglich, eine Humankapitalbilanz aufzustellen, und wenn ja, warum und wie? Thessaloniki, 24. - 25. Juni 1999. S. 113-117. Reihe: Agora; 6 und Reihe: Cedefop Panorama Series; 27. CEDEFOP, Thessaloniki.
- MINCER, J. (1962): Labor Force Participation of Married Women. A Study of Labor Supply. Universities - National Bureau. Aspects of Labor Economics. Princeton University Press. S. 63-106. <http://www.nber.org/books/univ62-2> (Aufruf 28.05.2011) (Collected Essays, Vol. 2, Studies in Labor Supply 1993: 3-35)
- MINCER, J. (1958): Investment in Human Capital and Personal Income Distribution. In: The Journal of Political Economy, Vol. 66, No. 4. University of Chicago Press. S. 281-302. <http://www.jstor.org/pss/1827422> (Aufruf 28.05.2011) (Collected Essays, Vol. 1, Studies in Human Capital 1993: 3 - 31)
- MINCER, J.; H. OFEK (1982): Interrupted Work Careers: Depreciation and Restoration of Human Capital. In: The Journal of Human Resources, 17 (1). Madison, Wisconsin: University of Wisconsin Press. S. 3-24. <http://www.jstor.org/pss/145520> (Aufruf 28.05.2011) (Collected Essays, Vol. 2, Studies in Labor Supply 1993: 140-160)
- MINCER, J. (1993): Studies in Human Capital. Collected Essays of Jacob Mincer. Vol. 1. Aldershot/UK, Vermont/USA. (Economists of the twentieth century)
- MINCER, J. (1993): Studies in Labor supply. Collected Essays of Jacob Mincer. Vol. 2. Aldershot/UK, Vermont/USA. (Economists of the twentieth century)
- MINISTERIUM FÜR LÄNDLICHEN RAUM UND VERBRAUCHERSCHUTZ BADEN-WÜRTTEMBERG (2016): Pressemitteilung 29. September 2016, Nr. 218/2016. Kongress „Ländlicher Raum – smart und erfolgreich in die Zukunft“ in Donaueschingen. http://www.lel-bw.de/pb/site/pbs-bw-new/get/documents/MLR.LEL/PB5Documents/alr/10_Veranstaltungen_2016/pdf_Vortr%C3%A4ge_PM/160929_pm218_kongress_lr.pdf (Aufruf 05.02.2019)
- MINISTERIUM FÜR FINANZEN UND WIRTSCHAFT BADEN-WÜRTTEMBERG (2011): „Wing“ - Pilotprojekt zur Qualifizierung von Ingenieurinnen für einen erfolgreichen beruflichen Wiedereinstieg in Baden-Württemberg. Stuttgart. <http://www.mfw.baden-wuerttemberg.de/sixcms/detail.php/262421> (Aufruf 12.01.2012)
- MINISTERIUM FÜR WISSENSCHAFT, FORSCHUNG UND KUNST BADEN-WÜRTTEMBERG (2011): Förderung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Brigitte Schlieben-Lange-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind. <http://mwk.baden-wuerttemberg.de/hochschulen/foerderung-von-wissenschaftlerinnen-und-wissenschaftlern/frauenfoerderung/brigitte-schlieben-lange-programm/> (Aufruf 01.12.2011)
- MÜLLER, W.; MAYER, K. U. (1976): Chancengleichheit durch Bildung? Untersuchungen über den Zusammenhang von Ausbildungsabschlüssen und Berufsstatus. Deutscher Bildungsrat, Studien und Gutachten der Bildungskommission, Bd. 42. Stuttgart.

- OSTNER, I. (1978): Beruf und Hausarbeit. Die Arbeit der Frau in unserer Gesellschaft. 1. Aufl.. Frankfurt a.M., New York. (Arbeiten aus dem Sonderforschungsbereich 101 d. Univ. München)
- PAETZOLD, B. (1996): „Eines ist zu wenig, beides macht zufrieden“. Die Vereinbarkeit von Mutterschaft und Berufstätigkeit. Wissenschaftliche Reihe, Kleine Verlag, Bd. 86. Bielefeld.
- PANZER, M. A. (1993): Volksmütter. Frauen im Dritten Reich 1933-1945. In: Bayerische Landeszentrale für politische Bildungsarbeit (Hrsg.) (1993): Frauenleben in Bayern von der Jahrhundertwende bis zur Trümmerzeit. München. S. 234-319.
- PETERS, S. (2003): Perspektivenvielfalt für Frauen und Männer im Management? In: JANSEN, M. M.; RÖMING, A.; ROHDE, M. (Hrsg.) (2003): Gender Mainstreaming. Herausforderung für den Dialog der Geschlechter. München. S. 145-165.
- PFAU-EFFINGER, B. (1998): Arbeitsmarkt- und Familiendynamik in Europa – Theoretische Grundlagen der vergleichenden Analyse. In: GEISSLER, B.; MAIER, F.; PFAU-EFFINGER, B. (Hrsg.) (1998): FrauenArbeitsMarkt. Der Beitrag der Frauenforschung zur sozio-ökonomischen Theorieentwicklung. Berlin. S. 177-194. (Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung; N. F., Band 6)
- PFAU-EFFINGER, B. (2000): Kultur und Frauenerwerbstätigkeit in Europa. Theorie und Empirie des internationalen Vergleichs. Opladen.
- PHELPS, E. S. (Mitarb. ALCHIAN, A. A.; HOLT, C. C. et al.) (1970): Microeconomic Foundations of Employment and Inflation Theory. New York u.a.
- PIORE, M. J. (1969): "On the Job Training in a Dual Labor Market: Public and Private Responsibilities in on-the-job Training of Disadvantaged Workers". In: WEBER, A.; CASSELL, F.; GINSBURG, W. (Hrsg.) (1969): Public-Private Manpower Policies. Industrial Relations Research Association Research Volume, Madison. pp. 101-132.
- PIORE, M. J. (1978): Lernprozesse, Mobilitätsketten und Arbeitsmarktsegmente. In: SENGENBERGER, W. (Hrsg.) (1978): Der gespaltene Arbeitsmarkt. Probleme der Arbeitsmarktsegmentation. Frankfurt a.M., New York. S. 67-98. (Arbeiten des Instituts für Sozialwissenschaftliche Forschung e. V., München)
- POPPER, K. R. (2005): Logik der Forschung. 11. ergänzte Aufl.. Tübingen. (Dt. Erstausgabe 1934)
- PUJOL, M. (1995): Into the Margin! In: KUIPER, E.; SAP, J. (Hrsg.) (1995): Out of the Margin. Feminist Perspectives on Economics. London, New York. S. 17-34.
- PROGNOS AG (2010): Auf einen Blick. Prognos Zukunftsatlas 2010. Deutschlands Regionen im Zukunftswettbewerb. Berlin, Bremen, Düsseldorf.
http://www.prognos.com/fileadmin/pdf/downloads/Prognos_Zukunftsatlas_2010_Auf_einen_Blick.pdf (Aufruf 23.05.2013)
- PROGNOS AG (2013): Auf einen Blick. Prognos Zukunftsatlas 2013. Deutschlands Regionen im Zukunftswettbewerb. Berlin, Bremen, Düsseldorf.
http://www.prognos.com/fileadmin/pdf/Atlanten/ZKA_2013_Regionen/Zukunftsatlas_2013_Auf_einen_Blick.pdf (Aufruf 15.03.2016)
- REDDER, A.; EHLICH, K. (Hrsg.) (1994): Gesprochene Sprache. Transkripte und Tondokumente. Tübingen.
- REINBERG, A.; HUMMEL, M. (2007): Qualifikationsspezifische Arbeitslosigkeit im Jahr 2005 und die Einführung der Hartz-IV-Reform. Empirische Befunde und methodische Probleme. In: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, IAB (Hrsg.) (2007): IAB Forschungsbericht, Nr. 9/2007. Nürnberg. S. 1-45.
<http://doku.iab.de/forschungsbericht/2007/fb0907.pdf> (Aufruf 14.05.2011)
- SACHVERSTÄNDIGENRAT ZUR BEGUTACHTUNG DER GESAMTWIRTSCHAFTLICHEN ENTWICKLUNG UND STATISTISCHES BUNDESAMT 2007: Das Erreichte nicht verspielen. Jahresgutachten 2007/2008. Wiesbaden.
http://www.sachverstaendigenrat-wirtschaft.de/fileadmin/dateiablage/download/gutachten/jg07_ges.pdf (Aufruf 15.03.2016)
- SALDERN, M. von (1995): Zum Verhältnis von qualitativen und quantitativen Methoden. In: KÖNIG, E.; ZEDLER, P. (Hrsg.) (1995): Bilanz qualitativer Forschung. Band I: Grundlagen qualitativer Forschung. Weinheim. S. 331-371.
- SAUER, D. (2001): Unternehmensreorganisation und Entgrenzung von Arbeit – Thesen zum Umbruch. In: MARTENS, H.; PETER, G.; WOLF, F. O.: (Hrsg.) (2001): Zwischen Selbstbestimmung und Selbstausbeutung. Gesellschaftlicher Umbruch und neue Arbeit. Frankfurt, New York. S. 27-38.
- SAY, J. B. (1807): Abhandlung über die National-Oekonomie, oder, Einfache Darstellung der Art und Weise, wie die Reichthümer entstehen, vertheilt und verzehrt werden. Bd. 2 (zwei Bände), übersetzt aus d. Französischen, mit Anregungen u. Zusätzen versehen v. L. H. Jacob. Halle, Leipzig.
(Originaltitel: *Traité d'économie politique, ou, Simple exposition de la manière dont se forment, se distribuent, et se consomment les richesses*)
- SCHLÜTER, A. (1991): Die ersten Versuche in Deutschland, gewerbliche Ausbildungsberufe für Frauen zu erschließen. In: HAPP, D., WIEGAND, U. (Hrsg.) (1991): Frauen im Trend. Beruf-Bildung-Bewußtsein. München. S. 11-22.
- SCHMALZ-JACOBSEN, C. (1991): Frauen erobern technische Berufe – ein Plädoyer. In: HAPP, D., WIEGAND, U. (Hrsg.) (1991): Frauen im Trend. Beruf-Bildung-Bewußtsein. München. S.47-53.

- SCHMIDT, R. (1991): Gleichstellung von Frau und Mann im Berufsleben – Parlamentarische Initiativen der SPD-Bundestagsfraktion im Deutschen Bundestag. In: HAPP, D., WIEGAND, U. (Hrsg.) (1991): Frauen im Trend. Beruf-Bildung-Bewußtsein. München. S.54-62.
- SCHNELL, R.; HILL, P. B.; ESSER, E. (2011): Methoden der empirischen Sozialforschung. 9., akt. Aufl.. München.
- SCHREYER, F. (1999): Frauen sind häufiger arbeitslos - gerade wenn sie ein Männerfach studiert haben. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB-Kurzbericht Nr. 14 / 29.9.1999. Nürnberg.
<http://doku.iab.de/kurzber/1999/kb1499.pdf> (Aufruf 23.03.2011)
- SCHUBERT, R. (1993): Ökonomische Diskriminierung von Frauen: eine volkswirtschaftliche Verschwendung. Frankfurt a.M.. (Fischer; 10279: Fischer Wirtschaft)
- SENGENBERGER, W. (1978): Einführung: Die Segmentation des Arbeitsmarkts als politisches und wissenschaftliches Problem. In: SENGENBERGER, W. (Hrsg.) (1978): Der gespaltene Arbeitsmarkt. Probleme der Arbeitsmarktsegmentation. Frankfurt a.M., New York. S. 15-42.
 (Arbeiten des Instituts für Sozialwissenschaftliche Forschung e. V., München)
- SESSELMEIER, W.; FUNK, L.; WAAS, B. (2010): Arbeitsmarkttheorien. Eine ökonomisch-juristische Einführung. 3. Aufl.. Berlin, Heidelberg.
- SMITH, A. (1776): An inquiry into the nature and causes of the wealth of nations. Dublin, London.
- SMITH, A. (1974): Der Wohlstand der Nationen. Eine Untersuchung seiner Natur und seiner Ursachen. Aus d. Engl. übertr., mit einer Würdigung v. H. C. Recktenwald. Nach d. 5. Aufl.. München. (Ersterscheinung 1776)
- SPENCE, M. J. (1973): Job Market Signaling. In The Quarterly Journal of Economics. Harvard University, Department of Economics. Vol. 87 (3). Oxford, New York. S. 355-374.
<http://www.jstor.org/pss/1882010> (Aufruf 20.05.2011)
- STATISTISCHE ÄMTER DES BUNDES UND DER LÄNDER, FORSCHUNGSDATENZENTREN (2008):
 - Stichprobenerhebung über die Bevölkerung und den Arbeitsmarkt. Mikrozensus 2008 und Arbeitskräftestichprobe 2008 der Europäischen Union. Wiesbaden.
 - Schlüsselverzeichnis Mikrozensus 2008. Wiesbaden, Stuttgart (Bearbeitung FDZ Düsseldorf u. Stuttgart).
- STATISTISCHE ÄMTER DES BUNDES UND DER LÄNDER, FORSCHUNGSDATENZENTREN (2011):
 - Stichprobenerhebung über die Bevölkerung und den Arbeitsmarkt. Mikrozensus 2011 und Arbeitskräftestichprobe 2011 der Europäischen Union. Schlüsselverzeichnis Mikrozensus 2011. Wiesbaden.
 - Schlüsselverzeichnis Mikrozensus 2011. Wiesbaden, Stuttgart (Bearbeitung FDZ Düsseldorf und Stuttgart).
 - Datenangebot Mikrozensus. Stand 03.08.2011. Wiesbaden.
<http://www.forschungsdatenzentrum.de/bestand/mikrozensus/index.asp> (Aufrufe ab Mai 2012)
- STATISTISCHE ÄMTER DES BUNDES UND DER LÄNDER (Hrsg.) (2011-2014): Regionaldatenbank Deutschland. Düsseldorf. Bevölkerungsstand: Bevölkerung n. Geschlecht u. Altersgruppen, Stichtag 31.12., regionale Tiefe: Kreise und krfr. Städte.
<https://www.regionalstatistik.de/genesis/online.jsessionid=4FEC94FAEF402052E6D47D1714310216> (Aufrufe ab 13.02.2014)
- STATISTISCHES BUNDESAMT (1992): Klassifizierung der Berufe. Systematisches und alphabetisches Verzeichnis der Berufsbenennungen. Ausgabe 1992. Metzler-Poeschel: Stuttgart.
https://www.destatis.de/DE/Methoden/Klassifikationen/GueterWirtschaftsklassifikationen/klassifikationkldb92_4st.pdf?__blob=publicationFile (Aufruf 04.06.2013)
- STATISTISCHES BUNDESAMT (Hrsg.) (2004): Leben und Arbeiten in Deutschland - Ergebnisse des Mikrozensus 2003. Wiesbaden.
<http://www.bmfsfj.de/Publikationen/genderreport/01-Redaktion/PDF-Anlagen/lit-destatis-mikrozensus-2003.property=pdf,bereich=genderreport,sprache=de,rwb=true.pdf> (Aufruf 08.03.2011)
- STATISTISCHES BUNDESAMT (DESTATIS) (Hrsg.) (2008): Klassifikation der Wirtschaftszweige. Mit Erläuterungen. Wiesbaden.
https://www.destatis.de/DE/Methoden/Klassifikationen/GueterWirtschaftsklassifikationen/klassifikationwz2008_erl.pdf?__blob=publicationFile (Aufrufe ab 08.03.2011, 13.12.2013)
- STATISTISCHES BUNDESAMT (DESTATIS) WZB/GESIS-ZUMA (Hrsg.) (2008): Datenreport 2008. Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland. Statistisches Bundesamt i. Zus.arbeit mit d. Gesellschaft Sozialwissenschaftlicher Infrastruktureinrichtungen (GESIS-ZUMA), Mannheim, dem Zentrum für Sozialindikatorenforschung, H.-H. Noll, dem Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB). Copyright Bundeszentrale für politische Bildung/bpb. Bonn.
<http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Querschnittsveroeffentlichungen/Datenreport/Downloads/Datenreport2008.property=file.pdf> (Aufruf 19.03.2011)
- STATISTISCHES BUNDESAMT (DESTATIS) (Hrsg.) (2009): Deutschland – Land und Leute 2009. Korrigierte Fassung 2010. Wiesbaden.
<http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Broschueren/LandUndLeute2009,property=file.pdf> (Aufruf 23.03.2011)

STATISTISCHES BUNDESAMT (DESTATIS) (Hrsg.) (2010): Arbeitsmarktstatistik nach ILO-Konzept unter https://www.destatis.de/DE/Meta/AbisZ/ILO_Arbeitsmarktstatistik.html (Aufruf 25.04.2011)

STATISTISCHES BUNDESAMT (DESTATIS) (Hrsg.) (2010): STATISTISCHES JAHRBUCH 2010 für die Bundesrepublik Deutschland mit »Internationalen Übersichten«. Statistical Yearbook 2010 for the Federal Republic of Germany including »International tables«. Wiesbaden.
<http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/SharedContent/Oeffentlich/B3/Publikation/Jahrbuch/StatistischesJahrBuch.property=file.pdf> (Aufruf 30.06.2011)

STATISTISCHES BUNDESAMT (DESTATIS) (Hrsg.) (2011-2014):
- <https://www.destatis.de/DE/Startseite.html>. Wiesbaden. (Aufruf 12.05.2011)

- Informationen/Erläuterungen zum Mikrozensus: <https://www.destatis.de/DE/Meta/AbisZ/Mikrozensus.html> und <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Bevoelkerung/Methoden/Mikrozensus.html;jsessionid=F5235A45F56E97B18DA29E6C234B6612.cae4> (Aufrufe ab 10.04.2012-23.10.2014)

- ILO Arbeitsmarktstatistik: https://www.destatis.de/DE/Meta/AbisZ/ILO_Arbeitsmarktstatistik.html (Aufrufe ab 30.06.2011)

STATISTISCHES BUNDESAMT (DESTATIS) (Hrsg.) (2012): Erläuterungen. Wiesbaden.
https://www.destatis.de/DE/Publikationen/STATmagazin/Arbeitsmarkt/2010_06/Erlaeuterungen.html (Aufruf 04.06.2013)

STATISTISCHES BUNDESAMT (DESTATIS) (2013): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Haushalte und Familien. Ergebnisse des Mikrozensus 2012. Fachserie 1 Reihe 3. Erschienen am 11.07.2013. Wiesbaden.
https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/HaushalteMikrozensus/HaushalteFamilien2010300127004.pdf?__blob=publicationFile (Aufruf 05.11.2013)

STATISTISCHES BUNDESAMT (DESTATIS) (2013): Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010). Wiesbaden.
<https://www.destatis.de/DE/Methoden/Klassifikationen/GueterWirtschaftsklassifikationen/KlassifikationKldB2010.html> (Aufruf 04.06.2013)

STATISTISCHES LANDESAMT BADEN-WÜRTTEMBERG (Hrsg.) (2006):
Statistik aktuell - Erwerbstätigkeit von Frauen in Baden-Württemberg. Ausgabe 2006. Stuttgart.
http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/Veroeffentl/Statistik_AKTUELL/803406011.pdf (Aufruf 01.04.2011)

STATISTISCHES LANDESAMT BADEN-WÜRTTEMBERG (Hrsg.) (2009): Landesdaten zu Gesundheit, Soziales, Rechtspflege: Ergebnisse der Pflegestatistik. Pflege in Baden-Württemberg. 03 Zwei Drittel zu Hause versorgt.
http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/GesundhSozRecht/Landesdaten/Pflege/Pflege_03.asp (Aufruf 03.07.2011)

STATISTISCHES LANDESAMT BADEN-WÜRTTEMBERG (Hrsg.) (2010):
Statistik aktuell - Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern in Baden-Württemberg. Ausgabe 2010. Stuttgart.
http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/Veroeffentl/Statistik_AKTUELL/803410006.pdf (Aufruf 01.04.2011)

STATISTISCHES LANDESAMT BADEN-WÜRTTEMBERG (Hrsg.) (2010): Baden-Württemberg – ein Standort im Vergleich.
<http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/Veroeffentl/803610001.pdf> (Aufruf 30.06.2011)

STATISTISCHES LANDESAMT BADEN-WÜRTTEMBERG (Hrsg.) (2010): Anteil der Alleinerziehenden in Baden-Württemberg im Bundesvergleich am geringsten. Alleinerziehende Mütter gehen häufiger einer Erwerbstätigkeit nach als Mütter in Paargemeinschaften. Pressemitteilung Nr. 241/2010 v. 29.07.2010.
<http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/Pressemitt/2010241.asp> (Aufruf 30.06.2011)

STATISTISCHES LANDESAMT BADEN-WÜRTTEMBERG (Hrsg.) (2011): Statistische Berichte Baden-Württemberg. Artikel-Nr. 3153 10001 Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. A VI 5 - j/10 (2) vom 14.07.2011. Stuttgart.
http://www.statistik-bw.de/Veroeffentl/Statistische_Berichte/3153_10001.pdf (Aufruf 17.10.2011)

STATISTISCHES LANDESAMT BADEN-WÜRTTEMBERG (Hrsg.) (2011): Statistische Berichte Baden-Württemberg. Artikel-Nr. 3151 10001 Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. A VI 5 - j/10 (1) vom 19.04.2011. Stuttgart.
http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/Veroeffentl/Statistische_Berichte/3151_10001.pdf (Aufruf 17.10.2011)

STATISTISCHES LANDESAMT BADEN-WÜRTTEMBERG (Hrsg.) (2011): Statistische Berichte Baden-Württemberg. Artikel-Nr. 4153 09001 Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen. P I 2 - j/09 vom 12.08. 2011. Stuttgart.
http://www.statistik-bw.de/Veroeffentl/Statistische_Berichte/4153_09001.pdf (Aufruf 14.10.2011, 27.06.2013)

STATISTISCHES LANDESAMT BADEN-WÜRTTEMBERG (Hrsg.) (2011-2014): Landes- und Regionaldaten: (Teilweise sind unter der URL neue Versionen eingestellt. Ältere Versionen s. Bibliothek des Stat. Landesamtes)

- **Arbeitslosenquote:** Arbeitslose und Arbeitslosenquote in Deutschland 2013 nach Bundesländern.
http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/ArbeitsmErwerb/Indikatoren/AL_arbeitslosenQuote.asp (Aufruf 15.10.2014)

- **Arbeitslose nach Strukturmerkmalen und Geschlecht – Jahresdurchschnitte:** Arbeitslose seit 2000 im Jahresdurchschnitt in Baden-Württemberg nach Strukturmerkmalen und Geschlecht
http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/ArbeitsmErwerb/Landesdaten/AL_JD.asp (Aufruf 15.10.2014)

- **Arbeitslose Männer im Jahresdurchschnitt nach Strukturmerkmalen. Land Baden-Württemberg.** Arbeitslose Männer im Jahresdurchschnitt seit 2005 nach Strukturmerkmalen.(Aufruf 20.10.2014)
<http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/SRDB/Tabelle.asp?H=ArbeitsmErwerb&U=01&T=03033151&E=LA&R=LA>

- **Arbeitslose Frauen im Jahresdurchschnitt nach Strukturmerkmalen. Land Baden-Württemberg.** Arbeitslose Frauen im Jahresdurchschnitt seit 2005 nach Strukturmerkmalen. (Aufruf 20.10.2014)
<http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/SRDB/Tabelle.asp?H=ArbeitsmErwerb&U=01&T=03033141&E=LA&R=LA>
- **Bevölkerungsbilanz in Baden-Württemberg: Bevölkerungsbilanz in Baden-Württemberg seit 1950.** Ergebnisse bereinigt durch den Zensus vom 09.05.2011.
<http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/BevoelkGebiet/Landesdaten/LRt0115.asp> (Aufrufe ab 07.10.2014)
- **Bevölkerungsbilanzen. Land Baden-Württemberg: Bevölkerungsbilanzen seit 2001 nach Geschlecht** Fortschreibung des Bevölk.standes bis 2010 Basis VZ 87, ab 2011 Basis Zensus 09.05.2011. Aufgrund der unterschiedlichen Fortschreibungsbasis ist der Vergleich zwischen 2011 und 2010 nur eingeschränkt aussagekräftig.
<http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/SRDB/Tabelle.asp?H=BevoelkGebiet&U=02&T=99045020&E=LA&R=LA> (Aufruf 14.10.2014)
- **Bevölkerung nach beruflichem Ausbildungs- bzw. Hochschulabschluss.** Bevölkerung im Alter von 15 und mehr Jahren in Baden-Württemberg 1982 und 2012 nach beruflichem Ausbildungs- bzw. Hochschulabschluss und Geschlecht.
<http://www.statistik-portal.de/BevoelkGebiet/Landesdaten/MZbevAbschluss.asp> (Aufruf 22.10.2014)
- **Bevölkerung nach Beteiligung am Erwerbsleben und Geschlecht.** Bevölkerung im Alter von 15 und mehr Jahren in Baden-Württemberg 1980 und 2009/ 2010/2012 nach Beteiligung am Erwerbsleben und Geschlecht.
<http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/ArbeitsmErwerb/Landesdaten/MZbevErwerb.asp> (Aufrufe ab 30.06.2011)
- **Bevölkerung nach der Religionszugehörigkeit und kirchlichen Verhältnissen.** Bevölkerung am 9. Mai 2011 in Baden-Württemberg nach der Religionszugehörigkeit. Kirchliche Verhältnisse in Baden-Württemberg 2007. Quelle: Oberkirchenräte in Stuttgart und Karlsruhe, Ordinariate in Freiburg und Rottenburg, Israelitische Religionsgemeinschaft Württemberg bzw. Baden.
http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/BevoelkGebiet/Landesdaten/bev_religion.asp (Aufruf 08.09.2011)
- **Bevölkerung unter 27 Jahren nach 11 Altersgruppen. Land Baden-Württemberg.** Bevölkerung bis unter 27 Jahre für ausgewählte Jahre nach 11 Altersgruppen*) Fortschreibungen jährlich zum 31.12., 1995, 2000 und 2005 Basis VZ 87, ab 2011 Basis Zensus 09. Mai 2011. 2012 vorläufige Ergebnisse.
<http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/SRDB/Tabelle.asp?H=BevoelkGebiet&U=06&T=01035501&E=LA&R=LA> (Aufrufe 09.11.2011, 15.10.2014)
- **Durchschnittsalter der Bevölkerung nach Geschlecht. Land Baden-Württemberg.** Durchschnittsalter der Bevölkerung in Jahren seit 1995 nach Geschlecht.
<http://www.fafo-bw.de/SRDB/Tabelle.asp?H=1&U=02&T=01035100&E=LA&R=LA> (Aufruf 20.10.2014)
- **Eheschließungen u. Ehelösungen in Baden-Württemberg.** Eheschließungen u. Ehelösungen in Baden-Württemberg seit 1950. <http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/BevoelkGebiet/Landesdaten/LRt0111.asp> (Aufruf 31.03.2011)
- **Erwerbstätige nach Wirtschaftsbereichen*. Land Baden-Württemberg.** Erwerbstätige am Arbeitsort seit 2000 nach Wirtschaftsbereichen*. * Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2008 (WZ 2008). Vorläufige revidierte Ergebnisse für Zwecke der Arbeitsmarktbeobachtung (Inlandskonzept).
<http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/SRDB/Tabelle.asp?H=ArbeitsmErwerb&U=04&T=03043010&E=LA&R=LA> (Aufruf 20.10.2014)
- **Erwerbstätigkeit – Erläuterungen. Definitionen.**
<http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/ArbeitsmErwerb/Erlaeuterungen.asp> (Aufrufe ab 30.06.2011)
- **Familien in Zahlen. Kinderbetreuung.** Kinder unter 3 Jahren in Kindertageseinrichtungen und in Kindertagespflege in Baden-Württemberg am 01.03.2013 nach Kreisen. Ohne Doppelerfassungen. Kinder in Kindertagespflege, die zusätzlich eine Kindertageseinrichtung besuchen, werden nur einmal gezählt.
http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/BevoelkGebiet/FaFo/Familie/famZ_05_03.asp (Aufrufe 30.06.2011/15.10.2014)
- **Flächennutzung in den Gemeinden 2010 und 2011. Land Baden-Württemberg.** Flächennutzung 2010 und 2011 nach Art der tatsächlichen Nutzung.
<http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/SRDB/Tabelle.asp?R=LA&H=BevoelkGebiet&U=01&T=01515221> (Aufrufe 03.06.2013, 20.10.2014)
- **Gebiet, Bevölkerung und Bevölkerungsdichte. Land Baden-Württemberg.** Gemeindegebiet, Bevölkerung und Bevölkerungsdichte seit 1961, Fortschreibungen jährlich zum 31.12. (Aufrufe 03.06.2013, 20.10.2014)
<http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/SRDB/Tabelle.asp?H=BevoelkGebiet&U=01&T=01515020&E=LA&R=LA>
- **Kaufkraft am Wohnort** (Gemeinde über 5000 Einwohner): Kaufkraft am Wohnort 2009. (Aufruf 03.06.2013)
<http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/SRDB/Tabelle.asp?H=VolkswPreise&U=02&T=17027051&E=LA&R=LA>
- **Pflegeeinrichtungen und Personal im Pflegedienst. Land Baden-Württemberg.** Pflegeeinrichtungen und Personal im Pflegedienst. seit 1999 (2-jährlich).
<http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/SRDB/Tabelle.asp?H=GesundhSozRecht&U=02&T=15163010&E=LA&R=LA> (Aufrufe 13.10.2011, 20.10.2014)
- **Pflege in Baden-Württemberg.** 01 Eckdaten der Pflegestatistik 2011. Eckdaten der Pflegestatistik in Baden-Württemberg 2011 (24.4.2013). http://www.fafo-bw.de/GesundhSozRecht/Landesdaten/Pflege/Pflege_01.asp (Aufruf 20.10.2014)
- **Privathaushalte in Baden-Württemberg. Privathaushalte in Baden-Württemberg 1980 und 2010 nach Haushaltsgröße.**
<http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/BevoelkGebiet/Landesdaten/MZreggh80.asp> (Aufruf 13.10.2011)

- **Privathaushalte sowie durchschnittliche Haushaltsgröße. Land Baden-Württemberg.**

Privathaushalte sowie durchschnittliche Haushaltsgröße 1961, 1970, 1987 und 2006.

<http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/SRDB/Tabelle.asp?H=BevoelkGebiet&U=07&T=99025080&E=LA&R=LA>
(Aufrufe ab 13.10.2011)

- **Regionaldaten Land Baden-Württemberg: Lebendgeborene und Gestorbene seit 1975 nach Geschlecht**

<http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/SRDB/Tabelle.asp?H=BevoelkGebiet&U=04&T=01065011&E=LA&R=LA>
(Aufruf 25.04.2014)

- **Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Berufsausbildung bzw. Schulabschluss.** Land Baden-Württemberg. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort seit 1995 nach Berufsausbildung bzw. Schulabschluss (Stand vor Revision 2014).

<http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/SRDB/Tabelle.asp?H=6&U=02&T=03025035&E=LA&R=LA> (Aufruf 22.10.2014)

- **Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen.** Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort 2010 nach Wirtschaftszweigen: Stichtag: 30. Juni. WZ 2008.

<http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/SRDB/Tabelle.asp?R=LA&H=6&U=02&T=03023053> (Aufruf 03.06.2013)

- **Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und Auszubildende nach Geschlecht.** Land Baden-Württemberg. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und Auszubildende am Arbeitsort seit 1999 nach Geschlecht (Stand: Vor Revision 2014).

<http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/SRDB/Tabelle.asp?H=6&U=02&T=03025042&E=LA&R=LA> (Aufruf 20.10.2014)

- **Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und Auszubildende am Wohnort nach Geschlecht. Land Baden-Württemberg.** Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und Auszubildende am Wohnort seit 1999 nach Geschlecht (Stand: Vor Revision 2014).

<http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/SRDB/Tabelle.asp?H=6&U=02&T=03025044&E=LA&R=LA> (Aufruf 20.10.2014)

STAT. LANDESAMT BADEN-WÜRTTEMBERG (2012): Zukunft Baden-Württemberg. Indikatoren im Vergleich. Stuttgart.

<http://www.statistik.baden-wuerttemberg.de/Veroeffentl/806212001.pdf> (Aufruf 07.10.2014)

STIGLER, G. J. (1961): The Economics of Information. Journal of Political Economy, Vol. 69, No. 3 (Jun., 1961), pp. 213-225. Chicago. <http://home.uchicago.edu/~vlima/courses/econ200/spring01/stigler.pdf> (Aufruf 01.06.2012)

STIGLER, G. J. (1962): Information in the Labor Market. The Economics of Information.

Journal of Political Economy, Vol. 70, No. 5, Part 2: Investment in Human Beings (Oct., 1962), pp. 94-105. Chicago.

<http://www.jstor.org/discover/10.2307/1829106?uid=3737864&uid=2&uid=4&sid=47699055235217> (Aufruf 01.06.2012)

THIES, W. (1991): Koedukation und Parteilichkeit.

In: HAPP, D., WIEGAND, U. (Hrsg.) (1991): Frauen im Trend. Beruf-Bildung-Bewußtsein. München. S.107-115.

TRAUTTMANSDORFF-WEINSBERG, M. (2003): Geschlechtsspezifische Segregation und Organisationskultur. Der organisationale Kontext und sein Einfluss auf die individuellen Karrierewege von Frauen und Männern am Beispiel der Unternehmensberatung. München, Univ., Diss. München.

VELLING, J.; PFEIFFER, F. (1997): Unzulängliche Nutzung von Humankapital. In: CLAR, G.; DORÉ, J.; MOHR, H. (Hrsg.) (1997): Humankapital und Wissen. Grundlagen einer nachhaltigen Entwicklung. Berlin, Heidelberg, New York, Barcelona, Budapest, Hongkong, London, Mailand, Paris, Santa Clara, Singapur, Tokio. S. 197-219.

VORSTAND DER ARBEITSGEMEINSCHAFT FRAUENSEELSORGE (Hrsg.) (1994): Frauen und Kirche. Anmerkungen zu einer Allensbacher Repräsentativuntersuchung. Impulse für die Pastoral. Düsseldorf.

Erarb. von Ulrike Soegtrop. Düsseldorf: Arbeitsstelle für Frauenseelsorge d. Dt. Bischofskonferenz, 1994

WALRAS, L. (1889): *Éléments d'économie politique pure ou théorie de la richesse sociale*. 2. éd.. Lausanne.

WALRAS, L. (1954): *Elements of pure economics: or the theory of social wealth*. Irwin, 1954. Homewood, Ill. (Neuaufgabe)

WALWEI, U.; WERNER, H. (1995): Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung im internationalen Vergleich. Ursachen, Arbeitsmarkteffekte und Konsequenzen. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 28 (3). Stuttgart, Berlin, Köln, Mainz. S. 365-382.

WALWEI, U. (2013): Erwerbsbeteiligung von Frauen – Chancen und Risiken auf dem Arbeitsmarkt. Veranstaltung der Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Nord und der Vereinigung der Unternehmensverbände in Hamburg und Schleswig-Holstein e. V. zum Thema „Weibliche Fachkräfte gewinnen und halten – Innovative Strategien nutzen“. Kiel, 12.11.2013.

WANGER, S. (2004): Teilzeitarbeit. Ein Gesetz liegt im Trend.

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB-Kurzbericht Nr. 18 / 20.12.2004. Nürnberg.

<http://doku.iab.de/kurzber/2004/kb1804.pdf> (Aufruf 23.03.2011)

WEBB, S. (1891): The Alleged Differences in the Wages Paid to Men and to Women for Similar Work. In: *The Economic Journal*, Vol. 1, No. 4, pp. 635-662. Royal Economic Society. Oxford u.a..

<http://www.pppe.ufrgs.br/giacomo/arquivos/eco02268/webb-1891.pdf> (Aufruf 12.05.2011)

WEG, M. (1991): Überall ist Frauenpolitik: Gleichstellungsstellen in Bund, Ländern und Gemeinden.

In: HAPP, D., WIEGAND, U. (Hrsg.) (1991): Frauen im Trend. Beruf-Bildung-Bewußtsein. München. S. 63-77.

WEIDIG, I.; HOFER, P.; WOLFF, H. (1996): Wirkungen technologischer und sozioökonomischer Einflüsse auf die Tätigkeitsanforderungen bis zum Jahr 2010. PROGNOSE AG. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nürnberg, BeitrAB 199, 1996. Nürnberg.

WINTER, R. (1998): Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit. Ein Prinzip ohne Praxis. 1. Aufl.. Baden-Baden. (Schriften zur Gleichstellung der Frau, Bd. 19), zugl.: Bremen, Univ., Diss., 1997.

WIRTSCHAFTSMINISTERIUM BADEN-WÜRTTEMBERG (Hrsg.) (2002): Landesentwicklungsplan Baden-Württemberg 2002 – LEP 2002. Abt. 5 Strukturpolitik u. Landesentwicklung. Stuttgart.
Verordnung der Landesregierung über die Verbindlicherklärung des Landesentwicklungsplans 2002 vom 23.07.2002.
Verkündet am 20.08.2002 im GBl. Nr. 9, S. 301. <http://www2.landtag-bw.de/dokumente/lep-2002.pdf> (Aufruf 15.07.2011)

WIRTSCHAFTSMINISTERIUM BADEN-WÜRTTEMBERG (2004): „Löwinnen-Programm“ des Landes Baden-Württemberg, Laufzeit 2004-2006. Stuttgart.
<http://www.wm.baden-wuerttemberg.de/loewinnen-programm/64044.html> (Aufruf 07.01.2011)

WITZEL, A. (1989): Das problemzentrierte Interview. In: JÜTTEMANN, G. (Hrsg.) (1989): Qualitative Forschung in der Psychologie. Grundfragen, Verfahrensweisen, Anwendungsfelder. 2. Auflage. Heidelberg.

WRANGELL, U. von (2003): Gender Mainstreaming, Frauenbeauftragte, Gleichstellungsbeauftragte – wie passt das zusammen? In: JANSEN, M. M.; RÖMING A.; ROHDE, M. (Hrsg.) (2003): Gender Mainstreaming. Herausforderung für den Dialog der Geschlechter. München. S. 49-75.

WOYTINSKY, W. S. (1940): Additional Workers and the Volume of Unemployment in the Depression. Committee on Social Security, Social Science Research Council. Pamphlet Series 1. Washington.

ZAMBON, S. (2002): Humankapital: ist es möglich und wünschenswert, eine internationale Berichtsnorm festzulegen? Anmerkungen am Beispiel Italiens. In: FRIES GUGGENHEIM, É. (Hrsg.) (2002): Bilanzierung des Humankapitals: ist es möglich, eine Humankapitalbilanz aufzustellen, und wenn ja, warum und wie? Thessaloniki, 24. - 25. Juni 1999. S. 127-152. Reihe: Agora; 6 und Reihe: Cedefop Panorama series; 27. CEDEFOP, Thessaloniki.

ZOLL, R. (Hrsg.) (1992): Ein neues kulturelles Modell: zum soziokulturellen Wandel in Gesellschaften Westeuropas u. Nordamerikas. Opladen.

VERZEICHNIS GESETZLICHER GRUNDLAGEN

ACHILLES, A.; GREIFF, M.; BEITZKE, G. (1958): **BGB**. Unter Einarbeitung d. Gleichberechtigungsgesetzes v. 18. 6. 1957, mit Einführungsgesetz u. Nebengesetzen. 20. Aufl.. Berlin. Verlag deGruyter, 1958. XXIII. Reihe: Sammlung Guttentag; 38/39. (Gleichberechtigungsgesetz § 1356 (1) BGB (1957: 724f).

BGB: Buch 4 - Familienrecht (§§ 1297 - 1921), Abschn. 1 - Bürgerliche Ehe (§§ 1297 - 1588), Titel 5 - Wirkungen der Ehe im Allgemeinen (§§ 1353 - 1362). § 1356 Haushaltsführung, Erwerbstätigkeit. [1. Juli 1977, 1. Jan. 2002]. <http://dejure.org/gesetze/BGB/1356.html> (Aufruf 01.02.2011)

AMTSBLATT DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN (2002): Verordnung (EG) Nr. 2104/2002 der Kommission vom 28. November 2002 zur Anpassung der Verordnung (EG) Nr. 577/98 des Rates zur Durchführung einer Stichprobenerhebung über Arbeitskräfte in der Gemeinschaft und der Verordnung (EG) Nr. 1575/2000 der Kommission zur Durchführung der Verordnung (EG) Nr. 577/98 des Rates im Hinblick auf die Liste der Variablen zur allgemeinen und beruflichen Bildung und auf die ab 2003 für die Datenübermittlung zu verwendende Kodierung dieser Variablen.

Amtsblatt Nr. L 324 vom 29/11/2002 S. 0014 – 0019.Brüssel.
http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/de/oj/2002/l_324/l_32420021129de00140019.pdf
(MZG 2005 §12 Stichprobenerhebungen über Arbeitskräfte in der Europäischen Union)

BECK OHG (Verlag), Beck-online Datenbank, o. A. (2011): Gesetz über arbeitsrechtliche Vorschriften zur Beschäftigungsförderung vom 26. April 1985 (BGBl. I S. 710), BGBl. III/FNA 800–23. Zuletzt geändert durch Art. 4 Arbeitsrechtliches Gesetz zur Förderung von Wachstum u. Beschäftigung (Arbeitsrechtliches Beschäftigungsförderungsgesetz) v. 25. 9. 1996 (BGBl. I S. 1476). Gesetz aufgeh. mWv 1. 1. 2001 durch G v. 21. 12. 2000 (BGBl. I S. 1966). München.

<http://beck-online.beck.de/default.aspx?vpath=bibdata%2Fges%2FBeschFG%2Fcont%2FBeschFG.htm#FN1>
(Aufruf 23.03.2011)

BUNDESANZEIGER VERLAGSGESELLSCHAFT MBH (Hrsg.) (2010): Gesetz zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung aus Nr. 39 v. 17.08.2006, Jg. 2006, Teil I Nr. 39, Bonn. S. 1897.

[http://www.bgb1.de/Xaver/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBI&start=/*\[@attr_id=%27bgb106s1897.pdf%27\]](http://www.bgb1.de/Xaver/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBI&start=/*[@attr_id=%27bgb106s1897.pdf%27]).
(Aufruf 18.08.2010)

BUNDESANZEIGER VERLAGSGESELLSCHAFT MBH (Hrsg.) (2010): Bundesgesetzblatt online. Bundesgesetzblatt Jahrgang 2008, Teil I Nr. 57, ausgegeben zu Bonn am 15. Dez. 2008. 2403: **Gesetz zur Förderung von Kindern unter drei Jahren in Tageseinrichtungen und Kindertagespflege** (Kinderförderungsgesetz – KiföG) vom 10. Dezember 2008.

http://www2.bgb1.de/Xaver/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBI&bk=Bundesanzeiger_BGBI&start=/*%5B@attr_id=%27bgb108s2403.pdf%27%5D (Aufruf 08.11.2011)

BUNDESMINISTERIUM DER JUSTIZ IN ZUSAMMENARBEIT MIT DER JURIS-GMBH – www.juris.de (1896):

(Zitierung nach angegebenem ersten Ausfertigungsdatum)

Bürgerliches Gesetzbuch (BGB). Ausfertigungsdatum: 18.08.1896:

"Bürgerliches Gesetzbuch in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Januar 2002 (BGBl. I, S. 42, 2909; 2003 I S. 738), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 17. Januar 2011 (BGBl. I S. 34) geändert worden ist"

Neugefasst durch Bek. v. 2.1.2002 I 42, 2909; 2003, 738; zuletzt geändert durch Art. 1 G v. 17.1.2011 I 34

Buch 4 - Familienrecht (§§ 1297 - 1921), Abschn. 1 Bürgerliche Ehe (§§ 1297 – 1588), Titel 5 Wirkungen der Ehe im Allgemeinen (§§ 1353 – 1362), § 1361 BGB Unterhalt bei Getrenntleben, S. 284

<http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/bgb/gesamt.pdf> (Aufruf 18.05.2011)

BUNDESMINISTERIUM DER JUSTIZ IN ZUSAMMENARBEIT MIT DER JURIS GMBH - www.juris.de (1952):

Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mütter (Mutterschutzgesetz - MuSchG). Ausfertigungsdatum: 24.01.1952.

"Mutterschutzgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 20. Juni 2002 (BGBl. I S. 2318), zuletzt geändert durch Artikel 14 des Gesetzes vom 17. März 2009 (BGBl. I S. 550)". Stand: Neu gefasst d. Bek. v. 20.6.2002 I 2318; zuletzt geändert durch

Art. 14 G v. 17.3.2009 I 550. Textnachweis Geltung ab: 1.1.1982 Amtlicher Hinweis des Normgebers auf EG-Recht: Umsetzung der EWGRL 85/92 (CELEX Nr: 392L0085). Überschrift: Das G ist in dem in Art. 3 des Einigungsvertrages genannten Gebiet

gem. Anlage I Kap. X Sachg. A Abschn. III iVm Art. 1 G v. 23.9.1990 II 885, 1072 ab 1.1.1991 anzuwenden. Es gilt nicht für Geburten vor d. 1.1.1991. <http://bundesrecht.juris.de/bundesrecht/muschg/gesamt.pdf> (Aufruf 10.05.2011)

BUNDESMINISTERIUM DER JUSTIZ (1957): **Gesetz zur Durchführung einer Repräsentativstatistik über die Bevölkerung und des Erwerbslebens (Mikrozensus)**. BGBl. 213. Ausgabe v. 19.03.1957. Bonn.

http://www.forschungsdatenzentrum.de/bestand/mikrozensus/fdz_mikrozensusgesetz_1957.pdf (Aufruf 14.06.2013)

BUNDESMINISTERIUM DER JUSTIZ IN ZUSAMMENARBEIT MIT DER JURIS GMBH - www.juris.de (1979):

Gesetz zur Sicherung des Unterhalts von Kindern alleinstehender Mütter und Väter durch Unterhaltsvorschüsse oder -ausfallleistungen (Unterhaltsvorschussgesetz), UhVorschG, Ausfertigungsdatum: 23.07.1979. "Unterhaltsvorschussgesetz in

der Fassung der Bekanntmachung vom 17. Juli 2007 (BGBl. I S. 1446), das durch Artikel 1 des Gesetzes vom 21.12.2007 (BGBl. I S. 3194) geändert worden ist". <http://bundesrecht.juris.de/bundesrecht/uhvorschg/gesamt.pdf> (Aufruf 23.03.2011)

BUNDESMINISTERIUM DER JUSTIZ IN ZUSAMMENARBEIT MIT DER JURIS GMBH - www.juris.de (1987):

Gesetz über die Statistik für Bundeszwecke (Bundesstatistikgesetz - BStatG) BStatG

Ausfertigungsdatum: 22.01.1987. Vollzitat: "Bundesstatistikgesetz vom 22. Januar 1987 (BGBl. I S. 462, 565), das durch Artikel 13 des Gesetzes vom 25. Juli 2013 (BGBl. I S. 2749) geändert worden ist". Stand: Zuletzt geändert durch Art. 3 G v. 7.9.2007 I 2246. Änderung durch Art. 13 G v. 25.7.2013 I 2749 (Nr. 43) textl. nachgewiesen, dokumentarisch noch nicht abschließend bearbeitet. (Aufruf 25.11.2013)

BUNDESMINISTERIUM DER JUSTIZ IN ZUSAMMENARBEIT MIT DER JURIS GMBH - www.juris.de (1990):

Sozialgesetzbuch (SGB) - Achtes Buch (VIII) - Kinder- und Jugendhilfe - (Art. 1 des Gesetzes v. 26. Juni 1990, BGBl. I S. 1163) SGB 8. Ausfertigungsdatum 26.06.1990: "**Achtes Buch Sozialgesetzbuch - Kinder und Jugendhilfe** - (Art.1 des Gesetzes v. 26. Juni 1990, BGBl. I S. 1163) in der Fassung der Bekanntmachung v. 14. Dezember 2006 (BGBl. I S. 3134), das zuletzt durch Art. 12 des Gesetzes vom 6. Juli 2009 (BGBl. I S. 1696) geändert worden ist".

Stand: Neugefasst durch Bek. v. 14.12.2006 I 3134; zuletzt geändert durch Art. 12 G v. 6.7.2009 I 1696.

http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/sgb_8/gesamt.pdf (Aufruf 06.03.2011)

- SGB 8, Ausfertigungsdatum: 26.06.1990. "**Achtes Buch Sozialgesetzbuch - Kinder und Jugendhilfe** - (Artikel 1 des Gesetzes vom 26. Juni 1990, BGBl. I S. 1163) in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. Dezember 2006 (BGBl. I S. 3134), das zuletzt durch Artikel 3a des Gesetzes vom 24. März 2011 (BGBl. I S. 453) geändert worden ist". Neugefasst durch Bek. v. 14.12.2006 I 3134, zuletzt geändert durch Art. 3a G v. 24.3.2011 I 453. **Dritter Abschnitt, Förderung von Kindern in Tageseinrichtungen und in Kindertagespflege §§ 22–26.** S. 13-16.

http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/sgb_8/gesamt.pdf (Aufruf 02.07.2011)

BUNDESMINISTERIUMS DER JUSTIZ UND FÜR VERBRAUCHERSCHUTZ IN ZUSAMMENARBEIT MIT DER JURIS GMBH - www.juris.de (1990):

Bundesdatenschutzgesetz BDSG: "**Bundesdatenschutzgesetz** in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. Januar 2003 (BGBl. I S. 66), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 14. August 2009 (BGBl. I S. 2814) geändert worden ist".

Stand: Neugefasst durch Bek. v. 14.1.2003 I 66; Zuletzt geändert durch Art. 1 G v. 14.8.2009 I 2814

Fußnote (Textnachweis ab: 1.6.1991): Das G wurde als Art. 1 des G v. 20.12.1990 I 2954 vom Bundestag mit Zustimmung des Bundesrates beschlossen; § 10 Abs. 4 Satz 3 und 4 ist am ersten Tage des vierundzwanzigsten auf die Verkündung folgenden Kalendermonats, im übrigen am ersten Tage des sechsten auf die Verkündung folgenden Kalendermonats gem. Art. 6 Abs. 2 Satz 1 u. 2 G v. 20.12.1990 I 2954 in Kraft getreten. Das G wurde am 29.12.1990 verkündet.

http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/bdsg_1990/gesamt.pdf (Aufruf 09.03.2011)

BUNDESMINISTERIUM DER JUSTIZ IN ZUSAMMENARBEIT MIT DER JURIS GMBH - www.juris.de (1994):

Zweites Gleichberechtigungsgesetz vom 24. Juni 1994 (BGBl. I S. 1406)". Gesetz zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern (Zweites Gleichberechtigungsgesetz - 2. GleibG). Ausfertigungsdatum: 24.06.1994. In Kraft getreten am 1. September 1994. Berlin.

http://www.gesetze-im-internet.de/gleichberg_2/BJNR140600994.html (Aufruf 10.03.2011)

Gesetz zur Vereinheitlichung und Flexibilisierung des Arbeitszeitrechts (Arbeitszeitrechtsgesetz - ArbZRG)

Ausfertigungsdatum: 06.06.1994. "**Arbeitszeitrechtsgesetz vom 6. Juni 1994 (BGBl. I S. 1170)**"

<http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/arbzrg/gesamt.pdf> (Aufruf 06.03.2011)

BUNDESMINISTERIUM DER JUSTIZ IN ZUSAMMENARBEIT MIT DER JURIS GMBH - www.juris.de (1996):

Altersteilzeitgesetz (AltTZG), Ausfertigungsdatum: 23.07.1996.

- "Altersteilzeitgesetz vom 23. Juli 1996 (BGBl. I S. 1078), das zuletzt durch Artikel 4 des Gesetzes vom 28. März 2009 (BGBl. I S. 634) geändert worden ist". Stand: Zuletzt geändert durch Art. 4 G v. 28.3.2009 I 634.

- "Altersteilzeitgesetz vom 23. Juli 1996 (BGBl. I S. 1078), das zuletzt durch Artikel 13 Absatz 7 des Gesetzes vom 12. April 2012 (BGBl. I S. 579) geändert worden ist". Zuletzt geändert durch Art. 13 Abs. 7 G v. 12.4.2012 I 57.

http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/alttzg_1996/gesamt.pdf (Aufrufe 18.05.2011, 27.11.2013)

BUNDESMINISTERIUM DER JUSTIZ IN ZUSAMMENARBEIT MIT DER JURIS GMBH - www.juris.de (1997):

Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III) - Arbeitsförderung - (Art. 1 d. Gesetzes v. 24. März 1997, BGBl. I S. 594) SGB 3. Ausfertigungsdatum: 24.03.1997. "Das Dritte Buch Sozialgesetzbuch – Arbeitsförderung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 24. März 1997, BGBl. I S. 594, 595), das durch Artikel 11 des Gesetzes vom 19. Oktober 2013 (BGBl. I S. 3836) geändert worden ist".

Stand: Zuletzt geänd. Art. 9 G v. 17.6.2013 I 1555. Änderung durch Art. 11 G v. 19.10.2013 I 3836 (Nr. 63) textlich nachgewiesen, dokument. noch nicht abschließ. bearb.. Das G wurde vom Bundestag erlassen. Es ist gem. Art. 83 Abs. 1 iVm Abs. 5 G v. 24.3.1997 I 594 (AFRG) am 1.1.1998 bzw. 1.1.1999 in Kraft getreten.

http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/sgb_3/gesamt.pdf (Aufruf 29.11.2013)

BUNDESMINISTERIUM DER JUSTIZ IN ZUSAMMENARBEIT MIT DER JURIS GMBH - www.juris.de (2000):

Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz - TzBfG) TzBfG

Ausfertigungsdatum: 21.12.2000. "Teilzeit- und Befristungsgesetz vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1966), das zuletzt durch Art. 1 des Gesetzes v. 19. April 2007 (BGBl. I S. 538) geändert worden ist". Stand: Zuletzt geänd. durch Art. 1 G v. 19.4.2007 I 538. Dieses Gesetz dient d. Umsetzung d. Richtlinie 97/81/EG des Rates v. 15.12.1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschloss. Rahmenvereinb. ü. Teilzeitarbeit (ABl. EG 1998 Nr. L 14 S. 9) u. d. Richtlinie 1999/70/EG des Rates v. 28. 06. 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (ABl. EG 1999 Nr. L 175 S. 43).

<http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/tzbfhg/gesamt.pdf> (Aufruf 30.03. 2011)

BUNDESMINISTERIUM DER JUSTIZ IN ZUSAMMENARBEIT MIT DER JURIS GMBH - www.juris.de (2002):

SGB VI, Fünfter Titel, Rentenrechtliche Zeiten §§ 54-62.

"Sechstes Buch Sozialgesetzbuch - Gesetzliche Rentenversicherung - (Artikel 1 des Gesetzes vom 18. Dezember 1989, BGBl. I S. 2261, 1990 I S. 1337) in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. Februar 2002 (BGBl. I S. 754, 1404, 3384), das zuletzt durch Artikel 10 des Gesetzes vom 28. April 2011 (BGBl. I S. 687) geändert worden ist". Berlin.

http://www.gesetze-im-internet.de/sgb_6/BJNR122610989.html (Aufruf 16.05.2011)

BUNDESMINISTERIUM DER JUSTIZ IN ZUSAMMENARBEIT MIT DER JURIS GMBH - www.juris.de (2003):

Sozialgesetzbuch (SGB) Zweites Buch (II) - Grundsicherung für Arbeitsuchende - (Artikel 1 des Gesetzes vom 24. Dezember 2003, BGBl. I S. 2954).

"Zweites Buch Sozialgesetzbuch - Grundsicherung für Arbeitsuchende - (Artikel 1 des Gesetzes v. 24. Dez. 2003, BGBl. I S. 2954) in der Fassung der Bekanntmachung vom 13. Mai 2011 (BGBl. I S. 850 (2094)), das durch Artikel 1a des Gesetzes v. 22. Dezember 2011 (BGBl. I S. 3057) geändert worden ist". **Stand:** Neugefasst d. Bek. v. 13.5.2011 I 850 (2094); geändert d. Art. 3a G v. 20.6.2011 I 1114. [...]. Es tritt gem. Art. 61 Abs. 1 dieses G am 1.1.2005 in Kraft. Die §§ 6, 6a, 13, 18 Abs.4, 27, 36, 44b, 45 Abs. 3, 46 Abs. 1, 65 und 66 treten gem. Art. 61 Abs. 2 idF d. Art. 14 Nr. 4 Buchst. a G v. 30.7.2004 I 2014 am 1.1.2004 in Kraft. Berlin.

http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/sgb_2/gesamt.pdf (Aufruf 10.01.2012)

BUNDESMINISTERIUM DER JUSTIZ IN ZUSAMMENARBEIT MIT DER JURIS GMBH - www.juris.de (2004):
Gesetz zur Durchführung einer Repräsentativstatistik über die Bevölkerung und den Arbeitsmarkt sowie die Wohnsituation der Haushalte (Mikrozensusgesetz 2005 - MZG 2005). Ausfertigungsdatum: 24.06.2004. "Mikrozensusgesetz 2005 vom 24. Juni 2004 (BGBl. I S. 1350), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 8. Juli 2009 (BGBl. I S. 1781) geändert worden ist". Stand: Zuletzt geändert durch Art. 2 G v. 8.7.2009 I 1781.
http://www.gesetze-im-internet.de/mzg_2005/BJNR13500004.html

BUNDESMINISTERIUM DER JUSTIZ IN ZUSAMMENARBEIT MIT DER JURIS GMBH - www.juris.de (2004):
Gesetz zur Durchführung einer Repräsentativstatistik über die Bevölkerung und den Arbeitsmarkt sowie die Wohnsituation der Haushalte (Mikrozensusgesetz 2005 - MZG 2005). Ausfertigungsdatum: 24.06.2004.
Vollzitat: "Mikrozensusgesetz 2005 vom 24. Juni 2004 (BGBl. I S. 1350), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 14. Dezember 2012 (BGBl. I S. 2578) geändert worden ist". Stand: Zuletzt geändert durch Art. 1 G v. 14.12.2012 I 2578.
http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/mzg_2005/gesamt.pdf (Aufruf 14.06.2013)

BUNDESMINISTERIUM DER JUSTIZ IN ZUSAMMENARBEIT MIT DER JURIS GMBH - www.juris.de (2006):
Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz - BEEG). Ausfertigungsdatum: 05.12.2006. "Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz vom 5. Dezember 2006 (BGBl. I S. 2748), das zuletzt durch Artikel 14 des Gesetzes vom 9. Dezember 2010 (BGBl. I S. 1885) geändert worden ist".
Stand: Zuletzt geändert durch Art. 14 G v. 9.12.2010 I 1885.
<http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/beeg/gesamt.pdf> (Aufruf 21.01.2011)

BUNDESMINISTERIUM DER JUSTIZ IN ZUSAMMENARBEIT MIT DER JURIS GMBH - www.juris.de (2008):
Gesetz zur Regelung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten in den Ländern (Beamtenstatusgesetz - BeamStG). Ausfertigungsdatum: 17.06.2008
"Beamtenstatusgesetz vom 17. Juni 2008 (BGBl. I S. 1010), das durch Artikel 15 Absatz 16 des Gesetzes vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160) geändert worden ist". Stand: Geändert durch Art. 15 Abs. 16 G v. 5.2.2009 I 160
<http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/beamstg/gesamt.pdf> (Aufruf 12.05.2011)

BUNDESMINISTERIUM DER JUSTIZ IN ZUSAMMENARBEIT MIT DER JURIS GMBH - www.juris.de (2009):
Bundeskinderergeldgesetz (BKGG): "Bundeskinderergeldgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 28. Januar 2009. (BGBl. IS. 142, 3177), das zuletzt durch Artikel 8 des Gesetzes vom 22. Dezember 2009 (BGBl. IS. 3950) geändert worden ist". Stand: Neugefasst durch Bek. v. 28.1.2009 I 142, 3177; zuletzt geändert durch Art. 8 G v. 22.12.2009 I 3950.
http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/bkgg_1996/gesamt.pdf (Aufruf 21.01.2011)

BUNDESMINISTERIUM DER JUSTIZ IN ZUSAMMENARBEIT MIT DER JURIS GMBH - www.juris.de (2014): Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (**Mindestlohngesetz - MiLoG**). Ausfertigungsdatum: 11.08.2014.
"Mindestlohngesetz vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348), das durch Artikel 2 Absatz 10 des Gesetzes vom 17. Februar 2016 (BGBl. I S. 203) geändert worden ist". Stand: Geändert durch Art. 2 Abs. 10 G v. 17.02.2016 I 203
<https://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/milog/gesamt.pdf> (Aufruf 06.04.2017)

DAS DEUTSCHE BUNDESRECHT, Sammlung: EINIGUNGSVERTRAG (1990): Vertrag zwischen der BRD u. d. DDR ü. d. Herstellung der Einheit Deutschlands – Einigungsvertrag – 1990, Kap. VII, Art. 31, Abs. 1 u. 2, S. 26 - 28
Sonderdruck a. d. Sammlung Das deutsche Bundesrecht/[Bundesrepublik Deutschland; DDR]. – 1. Aufl.. Baden-Baden

DEUBNER VERLAG GmbH & co. KG, o. A. (2011): Online-Datenbank für Gesetzestexte
<http://www.rechtsportal.de/Service/Impressum> (Aufrufe ab 23.03.2011)

- **SGB III (Sozialgesetzbuch III - Arbeitsförderung)**, FNA : 860-3, Fassung v. 24.03.1997, Inkrafttr. d. Fassung 01.01.1998
Stand: 01.02.2011. Zuletzt geändert durch: Gesetz zur nachhaltigen und sozial ausgewogenen Finanzierung der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV-Finanzierungsgesetz - GKV-FinG) vom 22.12.2010 (BGBl. I 2010 S. 2309)

- **SGB III § 434i (Zweites Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt)**
<http://www.rechtsportal.de/Gesetze/Gesetze/Sozialrecht/Arbeitsfoerderung/Sozialgesetzbuch-III-Arbeitsfoerderung/Dreizehntes-Kapitel-Sonderregelungen/Fuenfter-Abschnitt.-Uebergangsregelungen-aufgrund-von-Aenderungsgesetzen/Zweites-Gesetz-fuer-moderne-Dienstleistungen-am-Arbeitsmarkt/%28bookmark%29/add>

DEUTSCHER BUNDESTAG (1993): Gesetzentwurf der Bundesregierung. Entwurf eines Gesetzes zur Vereinheitlichung und Flexibilisierung des Arbeitszeitrechts (Arbeitszeitrechtsgesetz — ArbZRG). Drucksache 12/5888 vom 13.10.1993. Bonn.
<http://dipbt.bundestag.de/doc/btd/12/058/1205888.pdf> (Aufrufe ab 10.03.2013)

DEUTSCHER BUNDESTAG (2010): Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland. I. Die Grundrechte. Vom 23. Mai 1949 (BGBl. S. 1), zuletzt geändert durch das Gesetz vom 21. Juli 2010 (BGBl. I S. 944)
http://www.bundestag.de/dokumente/rechtsgrundlagen/grundgesetz/gg_01.html (Aufruf 14.03.2011)

LAND BADEN-WÜRTTEMBERG IN ZUSAMMENARBEIT MIT DER JURIS GMBH (2000):
Gesetz zum Schutz personenbezogener Daten (Landesdatenschutzgesetz - LDSG)
in der Fassung vom 18. September 2000. GBl. 2000, 648. Zum 04.08.2016 aktuellste verfügbare Fassung der Gesamtausgabe.
Stand: letzte berücksichtigte Änderung: § 8a eingefügt sowie Inhaltsübersicht angepasst durch Artikel 2 des Gesetzes vom 17. Dezember 2015 (GBl. S. 1191, 1198). (Aufruf 28.04.2017)
<http://www.landesrecht-bw.de/jportal/?quelle=jlink&query=DSG+BW&psml=bsbawueprod.psml&max=true&aiz=true>

LAND BADEN-WÜRTTEMBERG IN ZUSAMMENARBEIT MIT DER JURIS GMBH (2009):
Gesetz über die Betreuung und Förderung von Kindern in Kindergärten, anderen Tageseinrichtungen und der Kindertagespflege (Kindertagesbetreuungsgesetz - KiTaG). GBl. 2009, 161: Gültig ab 01.01.2017, neugefasst am 19. März 2009. (Aufruf 28.04.2017)
<http://www.landesrecht-bw.de/jportal/?quelle=jlink&query=KiTaG+BW&psml=bsbawueprod.psml&max=true&aiz=true>

PIEROTH, B.; JARASS, H.D.(2002): Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland.
Kommentar. 6. Aufl.. München. Art.3, S. 98 - 151

RAT DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN (1976):

Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen, Amtsblatt Nr. L 039 vom 14/02/1976 S. 0040 – 0042. Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet. Brüssel.

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31976L0207:DE:HTML> (Aufruf 18.05.2011)

REICHSMINISTERIUM DES INNERN (Hrsg.): REICHSGESETZBLATT/1. Berlin.

Erschienen im Zeitraum 1922, 27 – 1945. Erscheinen dann eingestellt.

- „Gesetz über die Rechtsstellung der weiblichen Beamten“ vom 30. Mai 1932, RGBl. I, S. 245
(bekannt unter dem Begriff „Doppelverdienerkampagne“)
- „Gesetz zur Verminderung der Arbeitslosigkeit“ vom 1. Juni 1933, RGBl. I, S.323
- „Gesetz zum Schutze des deutschen Blutes und der deutschen Ehre“, RGBl. I, 1935, S. 1146
(bekannt unter dem Begriff „Nürnberger Gesetze“ vom 15.9.1935)

GLOSSAR

ANGESTELLTE unterliegen als abhängig beschäftigte Arbeitnehmer der Versicherungspflicht in der Angestelltenrentenversicherung oder sind von dieser aufgrund besonderer Vorschriften befreit (vgl. STAT. LANDESAMT BW 2011: Erwerbstätigkeit – Erläuterungen)

ARBEITER sind abhängig beschäftigte Arbeitnehmer, die der Versicherungspflicht der Arbeiterrentenversicherung unterliegen (vgl. STAT. LANDESAMT BW 2011: Erw.tätigkeit, Erläuterungen)

ARBEITSMARKTSTATISTIK

► Erfassung nach Kriterien des STATISTISCHEN BUNDESAMTES und der ILO-Arbeitsmarktstatistik
In der **Arbeitsmarktstatistik** werden die Zahlen der Arbeitslosen, der offenen Stellen, der Kurzarbeiter und die Arbeitslosenquote ausgewiesen. Die Arbeitsmarktstatistik des Statistischen Bundesamtes folgt dem Labour-Force-Konzept der ILO, wodurch internationale Vergleiche von Arbeitsmärkten möglich sind. Nach der ILO-Definition sind Personen ab 15 Jahren erwerbstätig, die im Berichtszeitraum ab einer Std./Woche gegen Entgelt, selbstständig oder mithelfend gearbeitet haben. Erwerbslos im Sinne der durch die EU konkretisierten ILO-Abgrenzung sind Personen im Alter von 15 bis 74 Jahren, die im Berichtszeitraum nicht erwerbstätig waren und in den letzten vier Wochen vor der Befragung aktiv nach einer Tätigkeit gesucht haben. Die Arbeit muss innerhalb zwei Wochen aufgenommen werden können, Arbeitszeitumfang oder Arbeitslosmeldung spielen keine Rolle. Erwerbslose und Erwerbstätige bilden das Erwerbspersonenpotenzial ab. Nichterwerbspersonen im erwerbsfähigen Alter sind nach diesem Konzept Personen, die weder erwerbstätig noch erwerbslos sind (vgl. STAT. BUNDESAMT 2011: ILO- Arbeitsmarktstatistik).

Gemäß der Definition des STATISTISCHEN BUNDESAMTES (2011) gilt:

„Die für internationale Vergleiche maßgebliche Abgrenzung der Erwerbslosigkeit nach Internationale Arbeitsorganisation (ILO)-Kriterien unterscheidet sich von der Definition der Zahl der registrierten Arbeitslosen nach dem Sozialgesetzbuch (SGB), welche der Berichterstattung der Bundesagentur für Arbeit zu Grunde liegt. So fordert das Sozialgesetzbuch (SGB) eine Meldung bei einer Agentur für Arbeit oder einem kommunalen Träger sowie die Suche nach einer Beschäftigung von mindestens 15 Wochenstunden, um als arbeitslos erfasst zu werden. Andererseits kann nach dem Sozialgesetzbuch (SGB) trotz registrierter Arbeitslosigkeit eine Erwerbstätigkeit mit einem Umfang von unter 15 Stunden als Hinzuverdienstmöglichkeit ausgeübt werden. Es sind somit in der Internationale Arbeitsorganisation (ILO)-Arbeitsmarktstatistik Erwerbslose enthalten, die die Bundesagentur für Arbeit nicht als arbeitslos zählt. Zum anderen gelten in der Statistik der Bundesagentur für Arbeit auch Personen als arbeitslos, die nach Definition der Internationale Arbeitsorganisation (ILO)-Arbeitsmarktstatistik nicht erwerbslos sind. (...).

Die Zeitreihe der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)-Arbeitsmarktstatistik über Erwerbslosigkeit wurde zum Berichtsmonat März 2011 (alt: Ende 2007) auf die Arbeitskräfteerhebung umgestellt und wird seit März 2011 mit einer leicht modifizierten Berechnung der Erwerbslosenquote und geänderten Schätzung bereinigter Erwerbstätigen- und losenzahlen veröffentlicht. Die Arbeitskräfteerhebung ist in Deutschland Teil des Mikrozensus, einer kontinuierlich durchgeführten computergestützten Haushaltsbefragung. Der Mikrozensus ist die größte Haushaltsbefragung in Europa und wird mit Auskunftspflicht durchgeführt. Er stellt eine Mehrzweckerhebung dar und wird neben der Bereitstellung von Strukturdaten im Rahmen der monatlichen Internationale Arbeitsorganisation (ILO)-Arbeitsmarktstatistik zusätzlich für die Ermittlung monatlicher Verlaufsdaten verwendet.

Die Ergebnisse zur Erwerbstätigkeit werden im Rahmen der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen (VGR) auf der Grundlage aller wichtigen erwerbsstatistischen Quellen, insbesondere der Statistik der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, der Arbeitskräfteerhebung/Mikrozensus, der Personalstandstatistik und der kurz-, mittel- und langfristigen Statistik für Wirtschaftsbereiche ermittelt.

(...). Kennzeichnend für die Methode der Arbeitskräfteerhebung ist, dass die Daten nicht wie bei den Arbeitslosenzahlen der Bundesagentur für Arbeit aus einer Vollauszählung eines amtlichen Registers, sondern aus einer zufällig gezogenen Stichprobe stammen. Dabei wird ausgehend vom Stichprobenergebnis auf das Ergebnis in der Bevölkerung geschlossen. (...).

Die in den letzten Jahren von der Arbeitskräfteerhebung und von der Erwerbstätigenrechnung ermittelten Daten zur Erwerbstätigkeit in Deutschland unterscheiden sich beträchtlich voneinander. Durch zahlreiche Verbesserungen der Arbeitskräfteerhebung, insbesondere in Hinblick auf die Erfassung geringfügig Beschäftigter, konnten diese Abweichungen deutlich verringert, jedoch nicht vollständig beseitigt werden. Die genauen Gründe dafür sind weiterhin Gegenstand der aktuell

laufenden Untersuchungen. Nähere Informationen zu den Ergebnisunterschieden finden sich in dem Aufsatz "Der Mikrozensus im Kontext anderer Arbeitsmarktstatistiken".
(STAT. BUNDESAMT 2011: ILO-Arbeitsmarktstatistik).

► Nach dem Konzept der BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT

sind **Arbeitslose** Arbeitssuchende, die vorübergehend nicht in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, sich persönlich beim **Arbeitsamt** arbeitslos gemeldet haben, dem Arbeitsmarkt sofort zur Verfügung stehen und den Vorgaben des Sozialgesetzbuches entsprechen. Die Zahl der Arbeitslosen kann durch Änderungen im Sozialgesetzbuch beeinflusst werden (2005 Einführung Hartz-Gesetze). Registrierte Arbeitslose dürfen bis zu 15 Std./Woche arbeiten. Arbeitslose werden nach dem Recht des Zweiten und Dritten Buches des Sozialgesetzbuches unterschieden. SGB II: Erwerbsfähige Personen mit staatlicher Unterstützung. SGB III: Anspruch auf Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung (i.d.R. 12 Monate). Registrierte Arbeitslose, die an Wiedereingliederungsmaßnahmen teilnehmen, werden nicht als Arbeitslose gezählt, ebenso ältere Personen, die der Arbeitsvermittlung nicht mehr zu Verfügung stehen. Arbeitssuchende, die nicht bei der BA registriert sind, können in der Statistik nicht gezählt werden. Gemeldete Arbeitssuchende haben i.d.R. keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld.

Personen, die keine auf Erwerb gerichtete Tätigkeit ausüben oder suchen, z.B. Kinder, Rentner und Nur-Hausfrauen, zählen zu den Nichterwerbspersonen (STAT. LANDESAMT BW 2011: Erwerbstätigkeit: Definitionen).

ARBEITSLOSENGELD

Die Bezugsdauer von **Arbeitslosengeld** ist abhängig v. der Versicherungszeit in der Arbeitslosenversicherung während der vergangenen fünf Jahre, von den sozioökonomischen Lebensumständen und dem Lebensalter. So kann bspw. derzeit mit einer Versicherungsdauer von 12 Monaten für sechs Monate Arbeitslosengeld bezogen werden. Hat der Arbeitslose das 58. Lebensjahr vollendet, erhält er für max. 24 Monate Arbeitslosengeld (BA 2010: Arbeitslosigkeit. Arbeitslos.geld. Dauer d. Anspruchs).

Arbeitslosengeld II (umgangsspr. Hartz IV/ SGB II) fasst die ehemalige Arbeitslosen- und Sozialhilfe zu einer einheitlichen Transferleistung zusammen, die erwerbsfähigen Personen zwischen 15 und 65 Jahren aus der Arbeitslosenversicherung gezahlt wird, die ihren Lebensunterhalt nicht aus eigenen Mitteln bestreiten können (AUTORENGRUPPE BILD.BERICHTERSTATTUNG: 2010, 28)

ARBEITSLOSENQUOTE

Sie stellt der prozentuale Anteil der beim Arbeitsamt registrierten Arbeitslosen an den abhängig beschäftigten zivilen Erwerbspersonen (sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, inkl. Auszubildende), geringfügig Beschäftigten und Beamten ohne Soldaten dar (vgl. STAT. BUNDESAMT 2008: Datenreport 2008, 109).

AUSBILDUNG

Nachgewiesen werden sowohl der erreichte allgemeine Schulabschluss als auch die abgeschlossene Berufsausbildung der Beschäftigten. „(...) Als abgeschlossene Berufsausbildung wird die Ausbildung in einem anerkannten Lehr- oder Anlernberuf (Ausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes), Abschluss einer Berufsfach- oder Fachschule, Abschluss einer Fachhochschule, an einer wissenschaftlichen Hochschule bzw. Universität angesehen.“ (STAT. LANDESAMT BW 2011: Erwerbstätigkeit – Definitionen).

AUSLÄNDER

Als Ausländer gelten alle Personen, die nicht Deutsche im Sinne des Artikels 116 des Grundgesetzes sind. Dazu zählen auch Personen, die staatenlos sind oder deren Staatsangehörigkeit ungeklärt ist. Personen, die neben der deutschen noch eine ausländische Staatsangehörigkeit besitzen, sind nicht als Ausländer gezählt. Ebenfalls nicht erfasst sind die nicht zur Bevölkerung zählenden Mitglieder der ausländischen Stationierungsstreitkräfte sowie der ausländischen diplomatischen und konsularischen Vertretungen mit ihren Familienangehörigen (STAT. LANDESAMT BW 2011: Erwerbstätigkeit: Definitionen).

BEAMTE

Beamte, Beamtenanwärter, Beamte im Vorbereitungsdienst, Richter und Soldaten sind abhängig beschäftigt. Sie stehen in einem öffentlichen Dienst- und Treueverhältnis (Öffentl. Dienst d. Bundes, d. Länder u. Kommunen) und werden besoldet. Für eine Beamtenlaufbahn gelten besondere Zugangsvoraussetzungen, Laufbahn- sowie Pensionsregelungen. Rechte und Pflichten sind im Beamtenstatusgesetz geregelt. Gewerkschaftsarbeit ist möglich (BUNDESMIN. D. JUSTIZ, BeamStG 2008).

BESCHÄFTIGTE IN BERUFLICHER AUSBILDUNG

Personen, die als Auszubildende (öffentlich-rechtlicher Vertrag) oder zu ihrer Ausbildung im Angestellten- oder Arbeitsverhältnis beschäftigt sind. Zu diesem Kreis zählen neben den Auszubildenden nach dem Berufsbildungsgesetz vom 14. August 1969 (BBiG) auch Anlernlinge, Praktikanten, Volontäre, Schüler an Schulen des Gesundheitswesens sowie Teilnehmer an den von der Bundesagentur für Arbeit geförderten Maßnahmen zur beruflichen Fortbildung, Umschulung und betrieblichen Einarbeitung. Die Beschäftigten in beruflicher Ausbildung werden zum 30. Juni jeden Jahres ausgewiesen (STAT. LANDESAMT BW 2011: Erwerbstätigkeit – Definitionen).

BILDUNGSBEREICHE

Frühkindliche Bildung, Betreuung und Erziehung, Allgemeinbildende Schule, berufliche Ausbildung (duales System, Schulberufssystem und Übergangssystem), Hochschule, Weiterbildung und Lernen im Erwachsenenalter

BILDUNGSGÄNGE

Unter dem Begriff werden alle institutionalisierten Angebote innerhalb des formalen Bildungswesens zusammengefasst. Im Schulbereich wird zwischen allgemeinbildenden und berufsbildenden Bildungsgängen unterschieden.

BRUTTOINLANDSPRODUKT

Das Bruttoinlandsprodukt umfasst den Wert aller innerhalb eines Wirtschaftsgebietes während einer bestimmten Periode produzierten Waren und Dienstleistungen. Es entspricht der Bruttowertschöpfung aller Wirtschaftsbereiche zuzüglich der Gütersteuern und abzüglich der Gütersubventionen (Definition STAT. LANDESAMT BW 2011: 1)

BRUTTOWERTSCHÖPFUNG

Die Bruttowertschöpfung, die zu Herstellungspreisen bewertet wird, ergibt sich für jeden Wirtschaftsbereich aus dem Bruttoproduktionswert zu Herstellungspreisen abzüglich der Vorleistungen zu Anschaffungspreisen (Definition STAT. LANDESAMT BW 2011: 1).

BRUTTOVERDIENST/BRUTTOENTGELT

Der Bruttoverdienst oder das Bruttoentgelt ist der tarifliche oder frei vereinbarte Lohn bzw. das festgelegte Gehalt inkl. tariflicher und außertariflicher Leistungs-, Sozial- und sonstiger Zuschläge, wie sie dem Arbeitnehmer für den Erhebungszeitraum als Arbeitsentgelt berechnet werden. Bei Angestellten, die zum festen Gehalt eine Umsatzprovision beziehen, ist der auf den Erhebungsmonat entfallende Provisionsanteil hinzugerechnet. In den Bruttoverdienst eingeschlossen sind ggf. vom Arbeitgeber freiwillig übernommene Lohnsteuerbeträge, Arbeitnehmeranteile der Beiträge zur Sozialversicherung und vom Arbeitgeber entrichtete monatliche vermögenswirksame Leistungen. Nicht zum Bruttoverdienst zählen Beträge, die nicht der Arbeitstätigkeit in der Erhebungszeit zuzuschreiben sind, so etwa Spesenersatz, Auslösung, zusätzliches Urlaubsgeld, Gratifikationen oder 13. Monatsgehalt, sofern diese nicht in monatlichen Teilbeträgen bezahlt werden (n.d. Def. STAT. LANDESAMT BW 2011).

DISKRIMINIERUNGSKOEFFIZIENT d (δ)

Lohn/Work $\omega = (1 - \delta) \omega_m$, /Größe von δ entspricht dem Grad der Diskriminierung bzw. dem Grad des Abschlags vom Lohn.

Frauenlohn: $\omega_f = (1 - \delta) \omega_m$ (BECKER 1971).

ELTERNGELD/ELTERNZEIT (ehemals Erziehungsgeld/-zeit)

Das neue Elterngeld löst das Erziehungsgeld ab und ist eine Lohnersatzleistung für Mütter und Väter, die eine Zeit lang beruflich pausieren, um sich um ihr Kind zu kümmern. Die Höhe des Elterngeldes ist einkommensabhängig. Arbeitnehmer, die ihr Kind selbst erziehen, haben bis zum Ende des dritten Lebensjahres des Kindes einen Rechtsanspruch auf Elternzeit. In dieser Zeit besteht Kündigungsschutz. Beschäftigte können bis zu 12 Monate der Elternzeit auf die Zeit zwischen dem dritten und dem achten Geburtstag des Kindes übertragen, sofern der Betrieb zustimmt. Des Weiteren können beide Elternteil bei einem Betrieb mit mehr als 15 Beschäftigten gleichzeitig Elternzeit nehmen und maximal 30 Std./Woche erwerbstätig sein (vgl. BUNDESMIN. D. JUSTIZ 2006).

ERWERBSLOSE

sind Personen ohne Erwerbstätigkeit im Alter von 15 bis 74 Jahren, die sich in den letzten vier Wochen aktiv um eine Arbeitsstelle bemüht haben und sofort, d.h. innerhalb von zwei Wochen, für die Aufnahme einer Tätigkeit zur Verfügung stehen. Dabei spielt es keine Rolle, ob sie bei einer Arbeitsagentur als arbeitslos gemeldet sind oder nicht. Diese Abgrenzung folgt dem Labour-Force-Konzept der ILO. Die Unterschiede zwischen den Erwerbslosen und den Arbeitslosen der Bundesagentur für Arbeit (BA) sind erheblich. Einerseits können nicht bei den Arbeitsagenturen registrierte Arbeitsuchende erwerbslos sein. Andererseits zählen Arbeitslose, die eine Tätigkeit von weniger als 15 Wochenstunden ausüben nach ILO-Definition nicht als Erwerbslose sondern als Erwerbstätige (n. d. Def. STAT. BUNDESAMT 2010: Statistisches Jahrbuch S. 80).

ERWERBSLOSENQUOTE

Wird aus dem Anteil der Erwerbslosen an den Erwerbspersonen ermittelt (STAT. BUNDESAMT 2010: Statistisches Jahrbuch, Definition S. 80).

ERWERBSPERSONEN

Die Erwerbstätigenstatistik des Statistischen Bundesamtes folgt dem Labour-Force-Konzept der ILO (Stichprobenerhebung im Rahmen des Mikrozensus). Personen mit mehreren gleichzeitigen Beschäftigungsverhältnissen werden nur einmal mit ihrer Haupterwerbstätigkeit erfasst. Erwerbspersonen sind Personen mit Wohnsitz in Deutschland (Inländerkonzept), die eine unmittelbar oder mittelbar auf Erwerb gerichtete Tätigkeit ausüben oder suchen (Selbstständige, mithelfende Familienangehörige, abhängig Beschäftigte), unabhängig von der Bedeutung des Ertrages dieser Tätigkeit für ihren Lebensunterhalt und dem Umfang der tatsächlich geleisteten oder vertragsmäßig zu leistenden Arbeitszeit. Erwerbspersonen setzen sich aus Erwerbstätigen und Erwerbslosen zusammen (n. d. Def. STAT. BUNDESAMT 2010: Statist. Jahrbuch S. 80).

ERWERBSTÄTIGE

Als Erwerbstätige (Inland) werden alle Personen angesehen, die innerhalb eines Wirtschaftsgebietes einer Erwerbstätigkeit oder mehreren Erwerbstätigkeiten nachgehen, unabhängig von der Dauer der tatsächlich geleisteten oder vertragsmäßig zu leistenden wöchentlichen Arbeitszeit. Nach der Stellung im Beruf wird unterschieden zwischen Selbstständigen und mithelfenden Familienangehörigen sowie Arbeitnehmern (Arbeiter und Angestellte, marginal Beschäftigte, Beamte). Bei den Erwerbstätigen wird die Erwerbstätigkeit im Gegensatz zum Inlandskonzept nicht nach dem Arbeitsort, sondern nach dem Wohnort festgestellt (STAT. LANDESAMT BW 2011 Stat. Berichte, Volkswirt. Ges. rechnungen S. 1).

ERWERBSTÄTIGENSTATISTIK der BA UND des STATISTISCHEN BUNDESAMTES

Der Status im Erwerbsleben in der Beschäftigtenstatistik der BA wird anders definiert und erhoben als in der Erwerbstätigenstatistik des STATISTISCHEN BUNDESAMTES:

- a) Die BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT erfasst abhängige Beschäftigung durch Vollerhebungen (Registrierungen) im Rahmen von Verwaltungsprozessen.
 - b) Das STATISTISCHE BUNDESAMT erhebt Erwerbstätigkeit nach dem Konzept der ILO durch Stichproben (Mikrozensus, monatliche Telefonerhebung zum Erwerbsstatus).
- Erwerbstätigkeit nach der Erwerbsstatistik des STATISTISCHEN BUNDESAMTES und Beschäftigung nach der Beschäftigungsstatistik der BA sind daher nicht völlig identisch, dies gilt auch für Erwerbs- und Arbeitslosigkeit (s. dort).

Die BA erfasst sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (Meldungen zur Sozialversicherung durch die Arbeitgeber) und nicht-sozialversicherungspflichtig geringfügig Beschäftigte. Dabei wird die geringfügige Beschäftigung danach erfasst, ob es sich um die einzige oder um eine im Nebenerwerb ausgeübte Tätigkeit zusätzlich zu einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung handelt. Eine Person mit mehreren Beschäftigungsverhältnissen kann daher auch mehrfach erfasst sein. Selbstständige werden nicht erfasst (EUROP. SOZIALFONDS 2011).

ERWERBSTÄTIGENQUOTE BZW. BESCHÄFTIGUNGSQUOTE

Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung im Alter von 15 bis 64 Jahren.
(Def. STAT. BUNDESAMT 2010: Statistisches Jahrbuch S. 80).

EUROPÄISCHE UNION/EU-27

Der EU gehören gegenwärtig 27 Staaten an: Belgien, Bulgarien, Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, Niederlande, Österreich, Polen, Portugal, Rumänien, Schweden, Slowakische Republik, Slowenien, Spanien, Tschechische Republik, Ungarn, Vereinigtes Königreich, Zypern.

FORMALE BILDUNG

Wird in Bildungs-/Ausbildungseinrichtungen erworben, die i.d.R. zu anerkannten Abschlüssen führen.

GERINGFÜGIGE/KURZFRISTIGE BESCHÄFTIGUNG

liegt vor, wenn nicht mehr als 400 Euro im Jahresdurchschnitt pro Monat verdient werden (Minijobs). Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse sind auch solche, die höchstens 2 Monate oder 50 Arbeitstage im Jahr bestehen. Auch 1-Euro-Jobs gelten als geringfügige Beschäftigung (STAT. LANDESAMT BW 2010: 1).

GRENZNUTZEN

Der Grenznutzen kennzeichnet die Schwelle, ab welcher ein Mangel eines bestimmten Gutes behoben ist, z.B. wird Flüssigkeitsmangel und Durst dadurch beseitigt, dass das benötigte Quantum Wasser getrunken wird. Weitere Zufuhr von Wasser erhöht den Nutzen nicht mehr, sondern erniedrigt ihn zunehmend, da nicht mehr soviel Wasser benötigt wird, also zunehmende Sättigung eintritt: „Mit fortgesetztem Verbrauch eines Gutes – pro Zeiteinheit! – sinkt der Grenznutzen (Nutzenzuwachs), bis zuletzt Sättigung eintritt.“ (HENNIES 1987: 51, Bd. 1).

Bei mehreren Gütern müssen bei bekanntem Einkommen Prioritäten (Rangfolgen) gesetzt werden: „Der höchste Verwendungsnutzen einer bestimmten Geldsumme (oder Gütermenge – wenn ein Gut zur Befriedigung mehrerer Bedürfnisse geeignet ist) wird dann erreicht, wenn die Ausgabensumme (Gütermenge) auf die verschiedenen Güter (Bedürfnisarten) so verteilt wird, dass die letzte Geldeinheit (Gütereinheit) in jeder Verwendung den gleichen Grenznutzen stiftet.“ (HENNIES 1987: 56, Bd. 1).

GRENZNUTZENTHEOREM

In Bezug auf das Arbeitskräfteangebot besagt das Grenznutzentheorem, dass der Anbieter von Arbeitskraft die Zeit von Arbeit und Freizeit so einteilt, bis die Grenznutzen ausgeglichen sind. Bei steigendem Reallohn steigt das Arbeitskräfteangebot so lange an, bis der Grenznutzen erreicht wird und Freizeit, die vorher relativ weniger Wert war, gleichwertig wird (vgl. HENNIES 1987: 161ff).

INFORMELLES LERNEN/INFORMELLER SEKTOR/INFORMELLE BILDUNG

Informelles Lernen ist nicht didaktisch organisiert und findet in Lebensumfeld der Person statt, weshalb es von den Personen/Lernenden nur bedingt als Wissens- und Kompetenzerweiterung wahrgenommen wird. Daher rührt auch der Begriff „Informeller Sektor“, also das alltägliche, etwa lokale und regionale Informationsumfeld.

INTERNATIONAL STANDARD CLASSIFICATION OF OCCUPATIONS – ISCO

der International Labour Organization (ILO)

Die ISCO (ISCO-88, ISCO-88 (COM), ISCO-08) wird eingesetzt, wenn es um internationale Vergleichbarkeit statistischer Berichte und wissenschaftliche Analysen geht. Zur Darstellung des deutschen Arbeitsmarktes hingegen wird in der amtlichen Statistik und bei bundesweiten Erhebungen die zum Zeitpunkt gültige, nationale Berufsklassifikation verwendet.

Im Gegensatz zur berufsbezogenen deutschen KldB bezieht sich die ISCO auf berufliche Aufgaben und Pflichten, unterteilt in zwei Klassen: skill level und skill specialisation. Das skill level systematisiert den Komplexitätsgrad der beruflichen Tätigkeit in vier Stufen. Die skill specialisation bezieht sich auf die Art der beruflichen Tätigkeit. Ab 2011 gilt die **ISCO-08** weltweit und löst ältere Versionen, die aber noch bis mindestens 2011 gültig sind, ab (vgl. ILO 1996-2013; vgl. BA 01.12.2011).

KAPOVAZ

Abkürzung für „**K**apazitäts**o**rientierte **v**ariable **A**rbeitszeit“, Arbeitgeber und –nehmer vereinbaren, dass der Arbeitnehmer entsprechend dem Arbeitsanfall einsetzbar ist. Gesetzliche Regelung nach § 12 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) vom 21.12.2000 (BUNDESMINIST. D. JUSTIZ 2000, BGBl. I 1966). Diese Arbeitszeitflexibilisierung findet sich vor allem im Einzelhandel.

KLASSIFIZIERUNG DER BERUFE 1992 (KldB 92) und 2010 (KldB 2010):

Die bis 31.12.2010 geltende Klassifizierung der Berufe, Ausgabe 1992 (KldB 92), systematisierte Berufe neu und löste die Fassung von 1975 ab. (vgl. STAT. BUNDESAMT 1992). Bis zu diesem Zeitpunkt geltende, parallel anwendbare Berufsklassifizierungen der BA (KldB 1988) und die Klassifizierung der Berufe, Ausgabe 1992 (KldB 1992) des Stat. Bundesamtes wurden zum 01.01.2011 in eine einheitliche Klassifizierung der Berufe, die KldB 2010, überführt, wofür Überleitungsvorschriften bezüglich der Zuordnung der Berufsgruppen anzuwenden sind. (vgl. STAT. BUNDESAMT 2013; vgl. BA 2011).

LOHNBERECHNUNG nach BEBLO/WOLF (2003) mit erweiterter Lohngleichung nach MINCER

(exemplarische Berechnung):

Gleichung nach MINCER (1993: 144, Bd. 2): $\ln(\omega) = \alpha_0 s + \beta e_0 + \gamma e_1 + \delta h_0 + \epsilon h_1 + \mu x$.

Wobei gilt: Vergangene und aktuelle Arbeitsmarktpartizipation = $e_0 + e_1$, die Koeffizienten β und γ entsprechen langzeitigen und kurzzeitigen Teilnahmeeffekten. Vergangene und aktuelle Nichtpartizipationszeiten = $h_0 + h_1$, die Koeffizienten δ und ϵ entsprechen langzeitigen und kurzzeitigen Nichtteilnahmeeffekten. s = Bildung/Ausbildung; x = zusätzliche Variable.

Um den individuellen Lohnsatz mit Hilfe der Erwerbserfahrung zu erklären, erweitern BEBLO und WOLF (2003) die dort dargestellte Mincer-Gleichung des logarithmierten Lohnsatzes

$$\ln \omega = \alpha_0 \cdot SCH + \alpha_1 \cdot ERF + \alpha_2 \cdot ERF^2 + \epsilon$$

(SCH = Schulbildung; ERF = Erwerbserfahrung; α_0, α_2 = zu schätzende Koeffizienten), indem die Erfahrung ERF durch die effektive Berufserfahrung eERF ersetzt wird. eERF ergibt sich als gewichtete Summe aller Erwerbsjahre F_t und entspricht dem Vollzeitäquivalent der gesamten Erwerbsdauer, das im Falle einer Vollzeittätigkeit im Jahr t um den Wert 1, im Falle einer 50% Tätigkeit also um den Wert 0,5 steigt. Alle jährlichen Beiträge F_t gehen mit dem Gewicht 1 in das Maß der effektiven Erwerbserfahrung ein. Sobald eine Unterbrechung der Berufstätigkeit erfolgt wird diese > 0 und die bisher akkumulierte Erfahrung wird mit $(1 - \delta \cdot \text{Erfahrung})$ gewichtet:

$$\ln w = \alpha_0 \cdot SCH + \alpha_1 \cdot eERF + \alpha_2 \cdot ERF^2 + \epsilon, \text{ mit } eERF_T = \sum_{t=0}^{T-1} (\prod_{s=t}^{T-1} (1 - \delta D_s)) F_t$$

Beispiel: Eine 31-jährige Frau, die seit ihrem 25. Lebensjahr arbeitete und im vergangenen Jahr eine Erwerbspause eingelegte, hat mit 30 Jahren fünf Jahre Erwerbserfahrung. Nach der Unterbrechung, mit 31 Jahren, beträgt ihr Humankapitalstock noch $eERF = (1 - \delta) \cdot 5$, da in der Erwerbspause ein Verlust an Wissen unterstellt wird. Bei einer angenommenen Abschreibungsrate an beruflichem Wissen δ von 30% entspricht dies einer eERF von gerade noch 3,5 Jahre (Erläuterung nach BEBLO/WOLF 2003: 87).

MIGRATION/PERSONEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND

Personen aus anderen Staaten, die selbst, deren Eltern oder Großeltern nach 1949 nach Deutschland zugewandert sind, ungeachtet ihrer gegenwärtigen Staatsangehörigkeit.

MZ - MIKROZENSUS

Der Mikrozensus wurde 1957 in West- und 1991 in Ostdeutschland eingeführt. Bei den meisten Fragen besteht Auskunftspflicht. Seit Einführung der Haushaltsbefragungen wurden viele Änderungen vorgenommen, weshalb Daten früherer Erhebungen mit heutigen nur noch bedingt vergleichbar sind. Seit 2005 wird der MZ als kontinuierliche Erhebung mit einer gleitenden Berichtswoche bei 1% der Bundesbürger durchgeführt. Über den MZ werden bundesweit über repräsentative Stichproben sozioökonomische Indikatoren erhoben und der statistischen Auswertung zur Verfügung gestellt. Der MZ gibt bspw. Aufschluss über Erwerbsformen/Erwerbsstatus (z.B. geringfügig, sozialversicherungspflichtig Beschäftigte/Auszubildende/Beamte, Angestellte, Selbständige u.a.), Wohn- und Familiensituation oder Gesundheit. Ergänzend sind Zusatzmodule im vierjährigen Rhythmus, eine Stichprobenerhebung über die Arbeitskräfte in der Europäischen Union (EU Labour Force Survey) ist im Mikrozensus integriert (vgl. GESIS 2013).

Grundlage für die Erfassung der Erwerbstätigkeit im geltenden MZ ist das Labour-Force-Konzept der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Danach wird eine Person ab dem 15. Lebensjahr als erwerbstätig bezeichnet, wenn sie im Berichtszeitraum eine Stunde in einem bezahlten Arbeitsverhältnis, als Selbständige oder mithelfende Familienangehörige gearbeitet hat. Hinzugezählt werden alle, die wegen Krankheit/Urlaub ihre Erwerbstätigkeit vorübergehend, hier weniger als drei Monate, nicht ausüben (vgl. REINBERG/HUMMEL 2007: 6ff; STAT. BUNDESAMT 2011). Gesetzlich ist die Durchführung des amtlichen Mikrozensus durch das Mikrozensusgesetz geregelt (BUNDESMIN. D. JUSTIZ 2004).

SCHUL- UND AUSBILDUNGSABSCHLÜSSE

Grundsätzlich kann zwischen allgemeinbildenden Schulabschlüssen und berufsqualifizierenden Abschlüssen (Berufs- bzw. Hochschulabschlüsse) unterschieden werden. Je nach Bildungsbereich existieren unterschiedliche Begrifflichkeiten:

- **Schulabsolventen** verließen die Schule mit Hauptschulabschluss, Mittlerem Schulabschluss (Realschul- o. vergleichbarer Abschluss) sowie der Fach- oder allgemeinen Hochschulreife.
(Nach STAT. BUNDESAMT 2013: Haupt-/Volksschulabschluss nach neunjähriger Vollzeitschulpflicht an Haupt-, Förder-, Gesamt-, Realschulen, Freien Waldorfschulen, Gymnasien, nachträglich an Berufsschulen/Abendhauptschulen.
Fachhochschulreife: Abschluss an einer beruflichen Schule z.B. Fachschule, berufliches Gymnasium, Berufsfachschule, Zeugnis der ersten Stufe der gymnasialen Oberstufe, Kl. 11/12.
Hochschulreife: Abschluss eines Gymnasiums/Oberschule in der ehemaligen DDR, fachgeb. Hochschulreife an beruflichen Gymnasien, Berufsfachschulen, Fachakademien).
- Als **Schulabgänger** werden Schüler/-innen bezeichnet, die einen Bildungsgang nach Vollendung der Vollzeitschulpflicht verlassen, ohne in einen anderen allgemeinbildenden Bildungsgang zu wechseln und ohne zumindest den Hauptschulabschluss erreicht zu haben. Dies schließt auch Förderschüler/-innen ein, die die Schule mit einem spezifischen Abschluss der Förderschule (in den Förderschwerpunkten Lernen oder Geistige Entwicklung) verlassen.
- Als **Schulabbrecher** gelten Schüler/-innen, die noch vor Vollendung der Vollzeitschulpflicht und ohne Schulabschluss die Schule verlassen. In der EU gelten alle Personen im Alter von 18 bis unter 25 Jahren, die über keinen Abschluss des Sekundarbereichs II verfügen und derzeit nicht an Aus- oder Weiterbildung teilnehmen, als Frühzeitige Schulabgänger.
- **Ausbildungsabsolventen** haben einen beruflichen Bildungsgang erfolgreich durchlaufen. Zu berücksichtigen ist, dass das Ziel der Bildungsgänge an beruflichen Schulen nicht in jedem Fall ein vollqualifizierender Berufsabschluss ist.
- **Ausbildungsabbrecher** haben einen beruflichen Bildungsgang vorzeitig bzw. eine vollqualifizierende Ausbildung ohne Berufsabschluss verlassen. Sie können aber die Möglichkeit genutzt haben, einen allgemeinbildenden Schulabschluss nachzuholen.
- **Hochschulabsolventen** haben ein Studium erfolgreich abgeschlossen und einen Studienabschluss erworben. Unterschieden wird nach der Art des Hochschulabschlusses (z.B. Diplom, Bachelor, Promotion), nach Hochschulart (Universität, Fachhochschule) sowie nach Abschluss eines weiteren Studiums. Studienabbrecher haben das Hochschulsystem ohne Abschluss verlassen. Studierende, die nach einem Studienfachwechsel und/oder der Hochschule einen Abschluss erwerben, sind keine Studienabbrecher (vgl. Definitionen AUTORENGRUPPE BILDUNGSBERICHTERSTATT. 2010: XI) .

SIEDLUNGSSTRUKTURELLE KREISTYPEN nach den Kriterien des BBSR (Stand 2009/2013):

Regionsgrundtyp 1: Agglomerationsräume

Kreistyp 1: **Kernstädte.** Kreisfreie Städte über 100.000 Einwohner

Kreistyp 2: **Hochverdichtete Kreise.** Kreise mit einer Dichte über 300 Einwohner/km²

Kreistyp 3: **Verdichtete Kreise.** Kreise mit einer Dichte > 150 Einwohner/km²

Kreistyp 4: **Ländliche Kreise.** Kreise/Kreisregionen mit einer Dichte < 150 Einwohner/km²

Regionsgrundtyp 2: Verstädterte Räume

Kreistyp 5: **Kernstädte.** Kreisfreie Städte über 100.000 Einwohner

Kreistyp 6: **Verdichtete Kreise.** Kreise/Kreisregionen mit einer Dichte > 150 Einwohner/km²

Kreistyp 7: **Ländliche Kreise.** Kreise/Kreisregionen mit einer Dichte < 150 Einwohner/km²

Regionsgrundtyp 3: Ländliche Räume

Kreistyp 8: **Ländl. Kreise höherer Dichte.** Kreise/Kreisregionen mit einer Dichte > 100 Einwohner/km²

Kreistyp 9: **Ländliche Kreise geringerer Dichte.** Kreise/Kreisregionen mit einer Dichte < 100 Einwohner/km²

Siedlungsstrukturelle Kreistypen des BBSR 2009 - Baden-Württemberg - Auszug				
Kreise 31.12.09	Kreisname und Kreistyp 2008		Bezeichnung des Kreistyps	Bezeichnung zus. gefasst. Kreistyp 2008
8111000	Stuttgart, Landeshauptstadt, Kreisfreie Stadt	1	Agglomerationsraum: Kernstadt	Kernstadt
8115000	Böblingen, Landkreis	2	Agglomerationsraum: Hochverdichteter Kreis	Verdicht. Umland
8116000	Esslingen, Landkreis	2	Agglomerationsraum: Hochverdichteter Kreis	Verdicht. Umland
8117000	Göppingen, Landkreis	2	Agglomerationsraum: Hochverdichteter Kreis	Verdicht. Umland
8118000	Ludwigsburg, Landkreis	2	Agglomerationsraum: Hochverdichteter Kreis	Verdicht. Umland
8119000	Rems-Murr-Kreis	2	Agglomerationsraum: Hochverdichteter Kreis	Verdicht. Umland
8211000	Baden-Baden, Kreisfreie Stadt	2	Agglomerationsraum: Hochverdichteter Kreis	Verdicht. Umland
8212000	Karlsruhe, Kreisfreie Stadt	1	Agglomerationsraum: Kernstadt	Kernstadt
8215000	Karlsruhe, Landkreis	2	Agglomerationsraum: Hochverdichteter Kreis	Verdicht. Umland
8216000	Rastatt, Landkreis	2	Agglomerationsraum: Hochverdichteter Kreis	Verdicht. Umland
8221000	Heidelberg, Kreisfreie Stadt	1	Agglomerationsraum: Kernstadt	Kernstadt
8222000	Mannheim, Univ. stadt, kreisfrei	1	Agglomerationsraum: Kernstadt	Kernstadt
8226000	Rhein-Neckar-Kreis	2	Agglomerationsraum: Hochverdichteter Kreis	Verdicht. Umland
8225000	Neckar-Odenwald-Kreis	4	Agglomerationsraum: Ländlicher Kreis	Ländliches Umland
8231000	Pforzheim, Kreisfreie Stadt	5	Verdichteter Raum: Kernstadt	Kernstadt
8311000	Freiburg i. Br., Kreisfreie St.	5	Verdichteter Raum: Kernstadt	Kernstadt
8125000	Heilbronn, Kreisfreie Stadt	5	Verdichteter Raum: Kernstadt	Kernstadt
	Ulm, Univ. stadt, Kreisfreie Stadt	5	Verdichteter Raum: Kernstadt	Kernstadt
8135000	Heidenheim, Landkreis	6	Verdichteter Raum: Verdichteter Kreis	Verdicht. Umland
8136000	Ostalbkreis	6	Verdichteter Raum: Verdichteter Kreis	Verdicht. Umland
8235000	Calw, Landkreis	6	Verdichteter Raum: Verdichteter Kreis	Verdicht. Umland
8236000	Enzkreis	6	Verdichteter Raum: Verdichteter Kreis	Verdicht. Umland
8237000	Freudenstadt, Landkreis	7	Verdichteter Raum: Ländlicher Kreis	Ländliches Umland
8315000	Breisgau-Hochschwarzwald, Lkr.	6	Verdichteter Raum: Verdichteter Kreis	Verdicht. Umland
8316000	Emmendingen, Landkreis	6	Verdichteter Raum: Verdichteter Kreis	Verdicht. Umland
8317000	Ortenaukreis	6	Verdichteter Raum: Verdichteter Kreis	Verdicht. Umland
	Konstanz, Landkreis	6	Verdichteter Raum: Verdichteter Kreis	Verdicht. Umland
8335000	Lörrach, Landkreis	6	Verdichteter Raum: Verdichteter Kreis	Verdicht. Umland
8336000	Waldshut, Landkreis	7	Verdichteter Raum: Ländlicher Kreis	Ländliches Umland
8337000	Reutlingen, Landkreis	6	Verdichteter Raum: Verdichteter Kreis	Verdicht. Umland
8415000	Tübingen, Landkreis	6	Verdichteter Raum: Verdichteter Kreis	Verdicht. Umland
8416000	Zollernalbkreis	6	Verdichteter Raum: Verdichteter Kreis	Verdicht. Umland
8121000	Heilbronn, Landkreis	6	Verdichteter Raum: Verdichteter Kreis	Verdicht. Umland
8125000	Hohenlohekreis	7	Verdichteter Raum: Ländlicher Kreis	Ländliches Umland
8126000	Schwäbisch Hall, Landkreis	7	Verdichteter Raum: Ländlicher Kreis	Ländliches Umland
8127000	Main-Tauber-Kreis	7	Verdichteter Raum: Ländlicher Kreis	Ländliches Umland
8421000	Alb-Donau-Kreis	7	Verdichteter Raum: Ländlicher Kreis	Ländliches Umland
8425000	Biberach, Landkreis	7	Verdichteter Raum: Ländlicher Kreis	Ländliches Umland
	Rottweil, Landkreis	6	Verdichteter Raum: Verdichteter Kreis	Verdicht. Umland
8325000	Schwarzwald-Baar-Kreis	6	Verdichteter Raum: Verdichteter Kreis	Verdicht. Umland
8326000	Tuttlingen, Landkreis	6	Verdichteter Raum: Verdichteter Kreis	Verdicht. Umland
	Bodenseekreis	6	Verdichteter Raum: Verdichteter Kreis	Verdicht. Umland
8435000	Ravensburg, Landkreis	6	Verdichteter Raum: Verdichteter Kreis	Verdicht. Umland
8436000	Sigmaringen, Landkreis	7	Verdichteter Raum: Ländlicher Kreis	Ländliches Umland

Siedlungsstrukturelle Kreistypen des BBSR 2009 - Baden-Württemberg – Auszug (Eigene Darstellung).

SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHTIG BESCHÄFTIGTE ARBEITNEHMER

Die Beschäftigungsstatistik erfasst alle Arbeitnehmer einschließlich der Auszubildenden, die kranken-, renten-, pflegeversicherungspflichtig und/oder beitragspflichtig nach Arbeitsförderungsrecht sind oder für die Beitragsanteile zu entrichten sind (erfasst sind rd. 70% aller Erwerbstätigen). Nicht berücksichtigt werden Beamte, Selbstständige und mithelfende Familienangehörige. Seit 01.04.1999 sind Arbeitgeber verpflichtet, auch für geringfügig Beschäftigte pauschalierte Beiträge zu Kranken- und Rentenversicherung zu entrichten, der Rentenversicherungsbeitrag kann von den Beschäftigten zur Erlangung höherer Leistungsansprüche durch freiwillige Zuzahlung aufgestockt werden.

Personen, die als einzige Tätigkeit eine kurzzeitige Beschäftigung im Sinne des § 8 Abs. 1 SGB IV ausüben, bleiben auch nach den neuen rechtlichen Regelungen frei von der Versicherungspflicht. Ab 30.06.2008 wurde der Nachweis der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auf die Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ 2008) umgestellt. Ergebnisse nach WZ 2008 sind nur noch bedingt mit der Systematik der WZ 2003 vergleichbar.

Die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten werden sowohl am inländischen Arbeitsort als auch am Wohnort im In- oder Ausland nachgewiesen. Der inländische Arbeitsort ist die Gemeinde, in der der Betrieb liegt. Für die örtliche Abgrenzung betrieblicher Einheiten gilt der Gemeindebereich. Die Zuordnung zum Wohnort richtet sich nach den dem Arbeitgeber gegenüber angegebenen melderechtlichen Verhältnissen, also dem angegebenen Haupt- oder Nebenwohnsitz (Def. n. STAT. LANDESAMT BW 2001:1f). Angaben über Beschäftigte mit ausländischem Arbeitsort liegen definitionsgemäß nicht vor (Def. n. STAT. LANDESAMT BW 2011: Erwerbstätigkeit: Erläuterungen).

UNGEBUNDENE KAUFKRAFT

Die ungebundene Kaufkraft am Wohnort gibt an, wie viel Geld der Bevölkerung im betreffenden Gebiet zu Konsumzwecken zur freien Verfügung steht. Vom Erwerbs-/Übertragungseinkommen (Renten, Sozialhilfe, etc.) werden Steuern, Sozialabgaben, Mittel zur Vermögensbildung und Wohnungskosten abgezogen, dieses Netto entspricht der ungebundenen Kaufkraft (vgl. STAT. LANDESAMT BW 2011).

WIRTSCHAFTSZWEIGE – KLASSIFIKATION DER WIRTSCHAFTSZWEIGE

Grundlagen der nationalen Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ) bilden die Systematik der Wirtschaftszweige der Europäischen Gemeinschaft (NACE: Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne) und die Internationale Systematik der Wirtschaftszweige (ISIC) der Vereinten Nationen, wodurch internationale Branchenvergleiche möglich sind.

Zur Darstellung der Mikrozensusergebnisse nach Wirtschaftszweigen wurde 1995 die Klassifikation der Wirtschaftszweige WZ 93 auf der Basis der Systematik der Wirtschaftszweige der EU (NACE Rev. 1) verwendet. Durch Zuordnungsveränderungen waren Vergleiche mit Vorjahren seither nur noch bedingt möglich. Von den Umgruppierungen waren alle vier Wirtschaftsbereiche betroffen (I: Land- und Forstwirtschaft, Fischerei; II: Produzierendes Gewerbe; III: Handel, Gastgewerbe und Verkehr; IV: Sonst. Dienstleistungen). Ab 1998 erfolgten Nachweise sozialversicherungspflichtig Beschäftigter nach der europaweit eingeführten »Klassifikation der Wirtschaftszweige« WZ93. Ab 2003 galt die Klassifikation WZ 2003. Die wirtschaftliche Zuordnung der Beschäftigten erfolgte nach dem Wirtschaftsschwerpunkt des Betriebes, in dem die sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer beschäftigt sind. Die derzeit gültige WZ 2008 führte weitere Änderungen ein, da WZ 2008 in ein System internationaler Wirtschaftsklassifikationen integriert wird. Auch WZ 2008 baut auf der Systematik der Wirtschaftszweige der EG (NACE Rev. 2, Verordnung (EG) Nr. 1893/2006 d. Europ. Parlaments u. d. Rates vom 20.12.2006) und der Internationalen Systematik der Wirtschaftszweige (ISIC Rev. 4) der Vereinten Nationen auf. WZ 2008 enthält Hinweise auf Gruppen/Klassen der Internationalen Systematik der Wirtschaftszweige der Vereinten Nationen, Erläuterungen zur Auslegung sowie einen Umsteigeschlüssel von Klassifikation WZ 2003 zur Klassifikation WZ 2008 (vgl. STAT. BUNDESAMT 2008. Tabellarische Darstellung nächste Seite)

KLASSIFIKATION DER WIRTSCHAFTSZWEIGE (WZ 2008)	
Abschnitt (A bis U)	Unterteilungen erfolgen in 88 Abteilungen (z.B. 10, 11 usw.), 272 Gruppen, 615 Klassen und 839 Unterklassen
A LAND- UND FORSTWIRTSCHAFT, FISCHEREI	
B BERGBAU UND GEWINNUNG VON STEINEN UND ERDEN	
C VERARBEITENDES GEWERBE Z.B.: 10 Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln, 11 Getränkeherstellung, 12 Tabakverarbeitung, 13 Herstellung von Textilien, 14 Herstellung von Bekleidung, 15 Herstellung von Leder, Lederwaren und Schuhen, 16 Herstellung von Holz-, Flecht-, Korb- und Korkwaren (ohne Möbel), 20 Herstellung von chemischen Erzeugnissen, 21 Herstellung von pharmazeutischen Erzeugnissen, 23 Herstellung von Glas und Glaswaren, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden, 28 Maschinenbau, 30 Sonstiger Fahrzeugbau, 31 Herstellung von Möbeln, 32 Herstellung von sonstigen Waren	
D ENERGIEVERSORGUNG	
E WASSERVERSORGUNG; ABWASSER- UND ABFALLENTSORGUNG UND BESEITIGUNG VON UMWELTVERSCHMUTZUNGEN	
F BAUGEWERBE	
G HANDEL; INSTANDHALTUNG UND REPARATUR VON KRAFTFAHRZEUGEN Z.B.: 45 Handel mit Kraftfahrzeugen; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen, 46 Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen), 47 Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	
H VERKEHR UND LAGEREI	
I GASTGEWERBE 55 Beherbergung, 56 Gastronomie	
J INFORMATION UND KOMMUNIKATION Z.B.: 58 Verlagswesen, 59 Herstellung, Verleih und Vertrieb von Filmen und Fernsehprogrammen; Kinos; Tonstudios, Verlegen von Musik, 61 Telekommunikation, 63 Informationsdienstleistungen	
K ERBRINGUNG VON FINANZ- UND VERSICHERUNGSDIENSTLEISTUNGEN	
L GRUNDSTÜCKS- UND WOHNUNGSWESEN	
M ERBRINGUNG VON FREIBERUFLICHEN, WISSENSCHAFTLICHEN UND TECHNISCHEN DIENSTLEISTUNGEN	
N ERBRINGUNG VON SONSTIGEN WIRTSCHAFTLICHEN DIENSTLEISTUNGEN	
O ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, VERTEIDIGUNG; SOZIALVERSICHERUNG Tätigkeiten hoheitlicher Natur, öffentliche Verwaltung (Z.B. Erlassen von Gesetzen u. Vorschriften, Gesetzgebung, Steuerverwaltung, Verteidigung, öffentliche Sicherheit u. Ordnung, auswärtige Angelegenheiten, Verwaltung von Regierungsprogrammen). Angelegenheiten der gesetzlichen Sozialversicherung.	
P ERZIEHUNG UND UNTERRICHT Erziehung, Unterricht auf allen Stufen und für alle Berufe. Unterricht in den verschiedenen Lehranstalten des regulären Schulsystems, Erwachsenenbildung, Alphabetisierungsprogramme usw. Militärschulen und -akademien, Gefängnissschulen usw. Öffentliches und privates Bildungswesen.	
Q GESUNDHEITS- UND SOZIALWESEN Dienstleistungen des Gesundheits- und Sozialwesens wie medizinische Versorgung durch Fachkräfte in Krankenhäusern u. anderen Einrichtungen über stationäre Pflegeleistungen bis hin zu Tätigkeiten des Sozialwesens ohne Beteiligung medizinischer Fachkräfte. Z.B. 86 Gesundheitswesen, 87 Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime), 88 Sozialwesen (ohne Heime)	
R KUNST, UNTERHALTUNG UND ERHOLUNG	
S ERBRINGUNG VON SONSTIGEN DIENSTLEISTUNGEN Z.B. Tätigkeiten von Interessenvertretungen, Reparatur von Gebrauchsgütern u. eine Vielzahl hier nicht erfasster weiterer Dienstleistungen. Z.B.: 94 Interessenvertretungen sowie kirchliche u. sonstige religiöse Vereinigungen (ohne Sozialwesen u. Sport), 96 Erbringung von sonstigen überwiegend persönlichen Dienstleistungen	
T PRIVATE HAUSHALTE MIT HAUSPERSONAL; HERSTELLUNG VON WAREN UND ERBRINGUNG VON DIENSTLEISTUNGEN DURCH PRIVATE HAUSHALTE FÜR DEN EIGENBEDARF OHNE AUSGEPRÄGTEN SCHWERPUNKT Herstellung von Waren und Dienstleistungen durch private Haushalte für den Eigenbedarf ohne ausgeprägten Schwerpunkt. Z.B.: 97 Private Haushalte mit Hauspersonal, 98 Herstellung von Waren und Erbringung von Dienstleistungen durch private Haushalte für den Eigenbedarf ohne ausgeprägten Schwerpunkt	
U EXTERRITORIALE ORGANISATIONEN UND KÖRPERSCHAFTEN	

Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ 2008)

(Eigene Darstellung n. Angaben d. STAT. BUNDESAMTES 2008: 69ff.)

WERTGRENZPRODUKT

Definition nach LORENZ (1999-2011, Glossar): „Das Wertgrenzprodukt ist das mit dem Produktpreis bewertete physische Grenzprodukt eines Produktionsfaktors. Es entspricht somit (näherungsweise) der wertmäßigen Produktionssteigerung, die durch die Ausweitung des Faktoreinsatzes um eine Einheit ausgelöst wird.“

WOHNBERECHTIGTE BEVÖLKERUNG

Zur Bevölkerung am Haupt- und Nebenwohnsitz, früher wohnberechtigte Bevölkerung genannt, zählen alle in einer Gemeinde mit Wohnsitz gemeldeten Personen, unabhängig davon, ob sie noch eine weitere Wohnung/Unterkunft besitzen. Zur Bevölkerung am Haupt- und Nebenwohnsitz zählen auch alle gemeldeten Ausländer.

Grundwehrdienst- oder Wehrübungsleistende werden der Wohngemeinde vor ihrer Einberufung zugeordnet. Gleiches gilt für Patienten in Krankenhäusern und bei Personen in Untersuchungshaft.

Berufs- und Zeitsoldaten, Angehörige des Bundesgrenzschutzes und der Bereitschaftspolizei in Gemeinschaftsunterkünften, Strafgefangene, Dauerinsassen von Gemeinschaftsunterkünften und das in diesen Unterkünften wohnende Personal werden in der Gemeinde der Unterkunft als auch in der Gemeinden des weiteren Wohnsitzes erfasst.

Zur Bevölkerung in öffentlichen und privaten Gemeinschaftsunterkünften wie Altersheimen oder Klöstern, die einem bestimmten sozialen oder religiösen Zweck dienen, zählen alle Personen, die dort wohnen und versorgt werden. Bei Patienten in Krankenanstalten entscheidet die Aufenthaltsdauer über die Meldung als Bewohner einer Gemeinschaftsunterkunft. Ausländische Arbeitnehmer/-innen in Arbeitsunterkünften werden in die Befragung einbezogen, nicht alle werden, im Gegensatz zu Privathaushalten, befragt (vgl. STAT. BUNDESAMT 2013: 18ff.).

ANHANG I GESPRÄCHSPARTNER, SCHRIFTVERKEHR

FORSCHUNGSDATENZENTRUM STANDORT DÜSSELDORF

im Landesbetrieb Information und Technik NRW, Referat 544 Mauerstrasse 51, 40476 Düsseldorf

- Ansprechpartner für Fragen zum Mikrozensus/Merkmalenlisten u. technische Fragen im Forschungsdatenzentrum der Stat. Landesämter, Standort Düsseldorf:
Herr Michael Schmaus stand für Rückfragen von Juni bis August 2012 zur Verfügung.
Herr Dr. Hans-Ullrich Mühlenfeld u. Mitarbeiter standen für Rückfragen zum Mikrozensus allgemein und im speziellen zur Bevölkerungsfortschreibung schriftlich und fernmündlich seit Februar 2013 zur Verfügung (im Text zitiert).
hans-ullrich.muehlenfeld@it.nrw.de; forschungsdatenzentrum@it.nrw.de. Tel.: 0211/9449-2872.
- Email 22.02.2013: Eingang „Nutzungsantrag 2236-2013 Uni Tübingen – Kinder“ (Bezeichnung), Geschäftsstelle FDZ, Landesbetrieb, Information u. Technik Nordrhein-Westfalen (IT.NRW), Mauerstr. 51, 40476 Düsseldorf. <http://www.it.nrw.de>. Ref. 544. FDZ d. Stat. Landesämter, Tel. 0211/9449-3874, Fr. Drauf: ute.drauf@it.nrw.de und <http://www.forschungsdatenzentrum.de>.

STATISTISCHES LANDESAMT BADEN-WÜRTTEMBERG, Böblingerstr. 68, 70199 Stuttgart

- **Herr Regierungsdirektor Werner, Ltd. RD der Abteilung 3, wirtschaftswissenschaftliche Analysen, Umweltbeobachtung, Agrarwirtschaft.** Herr RD Werner hat den Mikrozensus selbst über Jahre hinweg betreut, er informierte mich zu statistischen Feinheiten des MZ.
- **Frau Regierungsrätin Kristin Nowak**, Diplom-Geographin, FDZ Referat 33.
Seit Nov. 2011 Ansprechpartnerin zu Formalien, Mikrozensus, Datenanalysemöglichkeiten, forschungsdatenzentrum@stala.bwl.de
- Email 09.04.2013: Frau RR Kristin Nowak, FDZ Baden-Württemberg (STL), Nutzungsantrag GWAP.
Frau RR Nowak betreute die Datenaufbereitung und führte die Prüfung der Daten auf statistische Geheimhaltung vor Datenfreigabe durch.
- **Frau Regierungsrätin Daniela Weißenberger**, Diplom-Geographin, FDZ Referat 33.
Stellvertretende Ansprechpartnerin zum MZ.
- **Frau Tanja Rebmann**, Sekretariat im Stat. Landesamt Baden-Württemberg, Referat 33,
zu diesem Zeitpunkt zuständig für administrative Angelegenheiten.
- **Herr Claus Bubeck**, IT-Experte im Stat. Landesamt Baden-Württemberg, Referat 33,
zuständig für Datensicherheitsfragen.

ANSPRECHPARTNER INTERVIEWS

Herr Marc Kersting, Bürgermeister der Stadt Süssen, LKR Göppingen.
Unterstützung durch Bekanntgabe des Aufrufs (15.07.2016) im Mittelungsblatt der Stadt.

Herr Patrick Birnesser, Stadtverwaltung Freudenstadt, Dezernat I.
Persönlicher Referent OB Julian Osswald. Pressestelle, Marktplatz 1, 72250 Freudenstadt.
Unterstützung durch Bekanntgabe des Aufrufs (02.09.16) im Mittelungsblatt der Stadt.

Herr Claus Fehrenbacher, Stellvertr. Leiter des Dezernat I - Forschung, Strategie und Recht der Universität Tübingen.
Unterstützung durch Bekanntgabe des Aufrufs (15.07.2016) über den Verteiler der Universität Tübingen

Herr Philipp Koch, Leiter des Katholischen Verwaltungszentrums Böblingen und
Frau Angela Knupfer, Familienbildungsreferentin der keb BB, Familienbeauftragte des Dekanats BB,
Katholische Erwachsenenbildung Kreis Böblingen e.V.
Geschäftsadresse: Sindelfinger Str. 16 - 71032 Böblingen.

ANHANG II

QUANTITATIVE METHODIK

SEKUNDÄRSTATISTISCHE AUSWERTUNGEN

Variablenset Mikrozensus (2008/2011)

➤ **Haushaltsindikatoren:**

Erwerbstyp (EF 29) und Nichterwerbstyp (EF 38): Die Erwerbsfähige Bevölkerung wird im MZ in Erwerbstätige, Erwerbslose, arbeitssuchende Nichterwerbstätige und Nichterwerbstätige differenziert (EF 29). Zusammengefasst werden Erwerbstätige und Erwerbslose als Erwerbstätige (ERW), arbeitssuchende und sonstige Nichterwerbstätige als Nichterwerbstätige (NE).

Bei Vollzeitätigkeit wird eine Arbeitszeit über und bei Teilzeitätigkeit eine Arbeitszeit unter 32 Std./Woche angenommen. Erwerbspersonen nach dem ILO-Konzept haben in ihrer Haupterwerbstätigkeit mindestens eine Stunde/Woche gegen Entgelt gearbeitet. Zu den Erwerbstätigen zählen auch Beurlaubte (Urlaub, Erkrankung, Schlechtwettergeld, Kurzarbeit, Mutterschutz/Elternzeit), die weniger als drei Monate vom Arbeitsplatz abwesend sind, Selbständige und in einem Betrieb mithelfende Familienangehörige (auch ohne Entgelt und Beitrags-entrichtung zur gesetzlichen Rentenversicherung). Erwerbslose müssen sich in den letzten vier Wochen aktiv um einen Arbeitsplatz bemüht haben und innerhalb zwei Wochen zur Verfügung stehen. Im MZ zählen zu den Erwerbslosen auch sofort verfügbare Nichterwerbstätige, die ihre Arbeitsuche abgeschlossen haben, die Tätigkeit aber erst innerhalb der nächsten drei Monate aufnehmen werden. Arbeitssuchende und sonstigen Nichterwerbstätige werden auf der Basis des Labour-Force-Konzepts der ILO nach den Kriterien Arbeitswunsch, Arbeitssuche und Verfügbarkeit differenziert (EF 38).

Aktiv arbeitssuchende Nichterwerbstätige sind der Gruppe der sehr arbeitsmarktnahen Nichterwerbstätigen zuzuordnen, sie stehen dem Arbeitsmarkt aber nicht innerhalb zwei Wochen zur Verfügung. Sofort verfügbare Nichterwerbstätige mit Arbeitswunsch, aber keiner aktiven Suche, rechnen zur zweiten, weniger arbeitsmarktnahen und als entmutigt eingestuften Gruppe. Beiden Gruppen haben gemein, dass sie im Mikrozensus die Stille Reserve im engeren Sinn abbilden. Nichterwerbstätige ohne Arbeitswunsch und keiner Beziehung zum Arbeitsmarkt bilden die Gruppe der sonstigen Nichterwerbstätigen.

Familienstand (EF 49), Haupteinkommensbezieher des Haushaltes (EF 740) und dessen berufliche Stellung (EF 736): Der MZ unterscheidet beim Familienstand in verheiratet, in eingetragenen Lebenspartnerschaft lebend, ledig oder verwitwet. In der Analyse wird kategorisiert nach verheiratet/eingetragene Lebenspartnerschaft und in nicht fest gebunden.

Zu den Ehepaaren gehören nur verheiratet zusammen lebende Personen, die als Paar, ggf. mit Kindern in einer Familie zusammenleben. Hält sich ein Ehegatte zum Zeitpunkt der Erhebung außerhalb des Haushaltes auf und erteilt der befragte Ehegatte für ihn keinerlei Angaben, so gelten die Ehepartner zwar als verheiratet, aber getrennt lebend.

Personen in Privathaushalten am Haupt- oder Nebenwohnsitz können allein (Einpersonenhaushalt) oder zusammen mit anderen Personen (Mehrpersonenhaushalt) als Wirtschaftsgemeinschaft leben. Die Haushaltsgröße entspricht der Zahl der gemeinsam wirtschaftenden Personen. Haushalte mit mehreren Wohnsitzen (Hauptwohnsitz, ein bis mehrere Nebenwohnsitze) werden mehrfach gezählt. Die Zuordnung der Haushalte nach Haupt- und Nebenwohnsitz erfolgt ab Mikrozensus 2005 über den Haupteinkommensbezieher (EF 740) des Haushalts, dessen berufliche Stellung kann über die Variable EF 736 abgefragt werden.

Geringfügig Beschäftigte und Nichterwerbstätige haben häufig keine eigenständige Alterssicherung, weshalb die Antworten zum Rentenversicherungsstatus unter **EF 391 (Rentenversicherung: pflichtversichert in der Berichtswoche)** und unter **EF392 (Rentenversicherung: nicht pflicht-, aber freiwillig in der Berichtswoche versichert)** ausgewertet wurden. 2011 wurden beide Fragen unter EF 391 zusammengefasst.

Geringfügig Erwerbstätige und Nichterwerbstätige sind bezüglich des Lebensunterhalts i.d.R. auf andere angewiesen (**Überwiegender Lebensunterhalt EF 401**) Als Beiträge zum Lebensunterhalt werden betrachtet: Erwerbs- bzw. Berufstätigkeit, Arbeitslosengeld I (ALG I), Rente, Pension, durch Einkünfte der Eltern, des Ehe- oder Lebenspartners oder anderer Angehöriger, durch eigenes Vermögen, Immobilien- und andere Kapitalanlagen, Altenteil, durch öffentliche Leistungen (Hilfe zum Lebensunterhalt, Altersgrundsicherung, bei Erwerbsminderung, Hilfen in besonderen Lebenslagen, Leistungen nach Hartz IV/BAföG, Vorruhestandsgeld, Pflegeversicherung, Asylbewerberleistungen, Elterngeld u.a.m.).

Staatsangehörigkeit (EF 368): Hier liegen drei Kategorien vor (deutsch, deutsch mit weiterer Staatsangehörigkeit, ausschließlich ausländische Staatsangehörigkeit), die in deutsche/deutsche und weitere Staatsbürgerschaft und ausschließlich ausländische Staatsbürgerschaft zusammengefasst wurden.

Haushalte mit Kindern (EF 669) und Personen über 65 Jahre (EF 702):

Es gelten die MZ-Definitionen für Haushalt und Kinder. Dabei werden als Paarhaushalte Ehepaare, Lebensgemeinschaften und eingetragene Lebenspartnerschaften ohne Kinder angesehen. Hierzu zählen auch Paare, deren Kinder die Herkunftsfamilie schon verlassen haben und Paare, deren Kinder noch im gemeinsamen Haushalt leben, dort aber bereits eigene Kinder versorgen, nicht mehr ledig sind oder mit dem Partner in einer Lebensgemeinschaft leben. Zudem werden Fragen zum Lebensformenkonzept erhoben (Eltern-Kind-Gemeinschaften, Lebensgemeinschaften), welches der Analyse auf Grund der speziellen Konstellationen nicht zugrunde gelegt wurde.

Kinder sind ledige Personen ohne Lebenspartner und ohne eigene Kinder im Haushalt, die mit mindestens einem Elternteil in einer Familie zusammenleben, im MZ zählen auch Stief-, Adoptiv- und Pflegekinder dazu hinzu. Eine Altersgrenze für die Zählung als Kind besteht nicht. Verheiratete Kinder bzw. Kinder in einer Partnerschaft, die gemeinsam mit den Eltern in einem Haushalt leben und selbst eigene Kinder versorgen, zählen als eigene Familie.

Variable EF 669 beinhaltet die Zahl der Kinder ohne Altersbegrenzung, Variable EF 702 die Zahl der Personen über 65 Jahren im Haushalt. Beide Variablen wurden entsprechend kategorisiert.

Höhe des Haushaltsnettoeinkommens im letzten Monat (EF 437): Für die Untersuchungen wurde nicht das persönliche Einkommen des Haupteinkommensbeziehers ermittelt, da dies etwa durch Gütertrennung u.a. nicht unbedingt der Gemeinschaft zur Verfügung stehen muss. Stattdessen wurde das Haushaltsnettoeinkommen gewählt, da dies der Betrag ist, den alle gemeinsam erwirtschaften und der allen im Haushalt lebenden Personen, ohne Rücksicht auf die Verteilungshöhe, zur Verfügung stehen müsste.

Für das Haushaltsnettoeinkommen wird für jeden Haushalt die Höhe seines Nettoeinkommens im letzten Monat vor der Befragung erhoben. Zum Einkommen zählen der Lohn/das Gehalt, Gratifikationen, Unternehmenseinkünfte, Kindergeld, ALG I/II, Sozialgeld, Ruhegelder/Vorruhestandsgeld, Vermögen, Erträge aus Vermietung/Verpachtung, Unterhaltsgeld, Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung, Elterngeld, Unterstützungen wie BAföG, Stipendien, Leistungen der Pflegeversicherung, Asylbewerberleistungen, Pflegegeld für Pflegekinder, Zuschüsse zu Vermögenswirksamem Sparen, Vorschüsse, Werkswohnungsmieten u.ä. Beträge, Sachbezüge sind anzugeben. Vom Einkommen subtrahiert werden Lohn- und Kirchensteuer, Sozialversicherungsbeiträge und weitere Pflichtabgaben. Selbständige Landwirte brauchen keine Angaben zur Höhe des Haushaltseinkommens machen.

➤ **Erwerbsindikatoren:**

Stellung im Beruf (EF 93 Stellung letzte Erwerbstätigkeit, 117 – Stellung im aktuellen Beruf):

Hier unterscheidet der MZ nach Selbständigen ohne bzw. mit Beschäftigten, unbezahlt mithelfenden Familienangehörigen, Beamten, Richtern, Angestellten, Arbeitern, kaufmännischen/technischen/gewerblichen Auszubildenden, Zeit-/Berufssoldaten, Grundwehrdienstleistenden und Zivildienstleistenden. Im Gegensatz zur Bildungsstatistik werden Praktikanten und Volontäre im MZ bei den Auszubildenden miterfasst.

Der zuletzt ausgeübte Beruf wird unter EF 94, der derzeitiger Beruf unter EF119 jeweils nach KldB92 erhoben.

EF 105 erfasst die **Wirtschaftszweige der Betriebe** nach WZ08 bezüglich der letzten und unter EF 137 jene der aktuellen Erwerbstätigkeit.

Eine **frühere Erwerbstätigkeit** wird unter EF 83 erhoben, eine Erwerbstätigkeit in der Berichtswoche unter EF 84. EF 84 erfasst Erwerbstätige, Nichterwerbstätige, Selbständige, mithelfende Familienangehörige mit unterschiedlichen Abwesenheitszeiten vom Arbeitsplatz u. ggf. Anspruch auf Entgeltfortzahlung sowie Nichterwerbstätige ohne Arbeitsplatzbindung.

EF 85 erfasst die **Gründe einer Erwerbsunterbrechung** (Berichtswoche).

EF 124 erhebt Fragen zur **Art des Arbeitsvertrages**, EF 126 zu den **Befristungsgründen der Erwerbstätigkeit**.

Des Weiteren wird bei Erwerbstätigen nach den Gründen für eine **Teilzeittätigkeit** (EF 130), den **normalerweise geleisteten Arbeitsstunden/Woche** (EF 131), den **Wunsch nach mehr Arbeitsstunden** (EF 132), der **Arbeitsuche nach einer anderen bzw. weiteren Tätigkeit** in den letzten vier Wochen (EF 223) und den **Grund der Arbeitsuche** (EF 224) gefragt.

Bei Nichterwerbstätigen werden Fragen zu den **Nichterwerbstätigkeitsgründen (EF 233)**, bei Nichterwerbstätigen ohne Arbeitssuche **zum Wunsch nach einer Erwerbstätigkeit (EF 235) erhoben**.

Die Verfügbarkeit für eine Arbeitsstelle innerhalb zwei Wochen (EF 276) wurde für Erwerbs- wie Nichterwerbstätige mit Arbeitsmarktnähe ausgewertet.

Für **geringfügige Beschäftigungsmöglichkeiten** wie kurzfristige Beschäftigungen, Ein-Euro-Jobs und 400 Euro-Jobs wurde EF 81 (2008) und EF 160 (2011) ausgewählt. Vom MZ 2008 zum MZ 2011 gab es Veränderungen der Fragebogenstruktur, daher wurde geprüft, welche Fragen in Bezug auf Inhalt und Auswahlsatz kongruent waren. EF 81 und EF 160 erfüllten die Bedingungen für den Vergleich.

➤ **Bildungsindikatoren:**

Hier wurden folgende Indikatoren gewählt und ausgewertet:

Besuch einer allgemeinbildenden Schule im letzten Jahr (EF 288);

der **höchste allgemeine Schulabschluss (EF 310)** mit den Antwortmöglichkeiten Hauptschulabschluss, Abschluss nach höchstens sieben Jahren Schulbesuch, Polytechnische Oberschule der ehemaligen DDR mit Abschluss Klasse 8/9 bzw. 10, Realschulabschluss/Mittlere Reife oder gleichwertiger Abschluss, Fachhochschulreife, allgemeine und fachgebundene Hochschulreife;

der **höchste berufliche Abschluss (EF 312)** mit folgenden Antwortmöglichkeiten: Anlernausbildung, berufliches Praktikum, Berufsvorbereitungsjahr, Abschluss einer Lehre/Berufsausbildung, Berufsfachschul-/Kollegs schulabschluss, Abschluss einer 1- jährigen Schule des Gesundheitswesens, Meister-/Technikerausbildungsabschluss oder gleichwertiger Fachschulabschluss, Abschluss einer Zwei-/ Dreijährigen Schule des Gesundheitswesens, Fachakademieabschluss, Fachschulabschluss der ehemaligen DDR, Verwaltungsfachhochschul-, Fachhochschulabschluss (Diplom, Bachelor, Master, Ingenieurschulabschluss), Abschluss einer Universität, wissenschaftlichen Hochschule, Kunsthochschule, Promotion, Vorbereitungsdienst für den mittleren Dienst in der öffentlichen Verwaltung und Abschluss einer Berufsakademie;

die genaue Bezeichnung der **gewählten Hauptfachrichtung (EF313)** und ein **weiterer beruflicher Abschluss (EF 315)** sowie Fragen zur **Teilnahme an allgemeinen und beruflichen Weiterbildungen im letzten Jahr (EF 323)** erhoben (vgl. STAT. ÄMTER D. BUNDES U. D. LÄNDER 2008/2011: MZ-Erläuterungen; Fragebogen und Schlüsselverzeichnisse MZ 2008/2011).

ANHANG III

TABELLEN UND GRAFIKEN DER ANALYSE

Abb./ Tab.nr.	Name der Abbildung/Tabelle/Grafik	Mikrozensus-Tabelle Dateikürzel
Abb. 4	Bevölkerung in Baden-Württemberg 2008/2011 nach Erwerbsstatus, Geschlecht und Altersgruppen in Prozent	2008/2011 A 593
Abb. 5:	Nichterwerbstätigkeitsgründe 18-bis 59-jähriger Männer und Frauen in Baden-Württemberg 2008/2011 nach Altersgruppen in Prozent	2008/2011 A 233
Abb. 6	Gründe für Teilzeiterwerbstätigkeit 18- bis 59-jähriger Männer und Frauen in Baden-Württemberg 2011 nach Altersgruppen in Prozent	2008/2011 A Tab. 130
Abb. 7	Wochenarbeitszeit 18-bis 59-jähriger erwerbs- und nichterwerbstätiger Frauen mit Erwerbstätigkeit innerhalb der Kreistypen in Baden-Württemberg 2008/2011 in Prozent	2008/2011 B 131
Abb. 8	Staatsangehörigkeit 18- bis 59-jähriger Frauen nach Erwerbsstatus innerhalb aggregierter Kreistypen Baden-Württembergs 2008/2011 in Prozent	2008/2011 B 368
Abb. 9	Erwerbs- und Nichterwerbstätigenquoten nach Altersgruppen und Raumkategorien in Baden-Württemberg 2008/2011 in Prozent	2008/2011 C 29-44-593
Abb. 10	Nichterwerbstätigkeitsgründe 18- bis 59-jähriger Frauen nach Altersgruppen in Baden-Württemberg 2008/2011 in Prozent	2008/2011 C 233
Abb. 11	Teilzeiterwerbstätigkeitsgründe bei 18- bis 59-jährigen Frauen nach Altersgruppen in Baden-Württemberg 2008/2011 in Prozent	2008/2011 C 130
Abb. 12	Staatsangehörigkeit Erwerbs- und Nichterwerbstätiger nach Altersgruppen in Agglomerations- und verstädterten Räumen Baden-Württembergs 2008/2011 in Prozent	2008/2011 C 368
Abb. 13	Beruflicher Status des Haupteinkommensbeziehers bei erwerbs- und nichterwerbstätigen Frauen nach Altersgruppen in Agglomerations- und verstädterten Räumen Baden-Württembergs 2008/2011 in Prozent	2008/2011 C 740
Abb. 14	Haushaltsnettoeinkommen im Vormonat der Erhebung bei Erwerbs- und Nichterwerbstätigen nach Altersgruppen in verstädterten und Agglomerationsräumen in Baden-Württemberg 2008/2011 in Prozent	2008/2011 C 437
Abb. 15	Einkünfte erwerbs- und nichterwerbstätigen Frauen nach Altersgruppen in Agglomerations- und verstädterten Räumen Baden-Württembergs 2008/2011 in Prozent	2008/2011 C 401
Abb. 16	Versichertenanteil in der gesetzlichen Rentenversicherung (Berichtswoche) bei Erwerbs- und Nichterwerbstätigen nach Altersgruppen in verstädterten und Agglomerationsräumen Baden-Württembergs 2008/2011 in Prozent	2008/2011 C 391
Abb. 17	Familienstand: In fester Partnerschaft lebende/verheiratete erwerbs- und nichterwerbstätige Frauen nach Altersgruppen in Agglomerations- und verstädterten Räumen Baden-Württembergs 2008/2011 in Prozent	2008/2011 C 49
Ab. 18	Kinder pro Haushalt bei Erwerbs- und Nichterwerbstätigen. Frauen nach Altersgruppen in Agglomerations- und verstädterten Räumen Baden-Württembergs 2008/2011 in Prozent	2008/2011 C 669
Abb. 19	Haushaltsnettoeinkommen (Vormonat d. Befragung) und Kinderzahl/Haushalt bei erwerbs- und nichterwerbstätigen Frauen in Baden-Württemberg 2008/2011 in Prozent	2008/2011 C 437-669
Abb. 20	Höchster allgemeiner Schulabschluss bei erwerbs- und nichterwerbstätigen Frauen nach Altersgruppen in Agglomerations- und verstädterten Räumen Baden-Württembergs 2008/2011 in Prozent	2008/2011 C 310
Abb. 21	Höchster beruflicher Abschluss Erwerbs- und Nichterwerbstätiger nach Altersgruppen in Agglomerations- und verstädterten Räumen Baden-Württembergs 2008/2011 in Prozent	2008/2011 C 312
Abb. 22	Hauptfachrichtung des höchsten Ausbildungs-/Studienabschlusses Erwerbs- und Nichterwerbstätiger nach Altersgruppen in Baden-Württemberg 2008/2011 in Prozent	2008/2011 C 313-44
Abb. 23	Hauptfachrichtung des höchsten Ausbildungs-/Studienabschlusses und frühere berufliche Stellung bei Nichterwerbstätigen in Baden-Württemberg 2008/2011 in Prozent	2008/2011 C 313-93
Abb. 24	Frühere Erwerbsbeteiligung bei Nichterwerbstätigen nach Altersgruppen in Agglomerations- u. verstädterten Räumen Baden-Württembergs 2008/2011 in Prozent	2008/2011 C 83

Abb. 25	Erwerbstätigkeit in der Berichtswoche bei Erwerbs- und Nichterwerbstätigen nach Altersgruppen in Baden-Württembergs 2008/2011 in Prozent	2008/2011 C 84
Abb. 26	Berufe (gegenwärtige Tätigkeit) erwerbs- und nichterwerbstätiger Frauen in Baden-Württemberg 2008/2011 in Prozent	2008/2011 C 119-137 inkl. Legende
Abb. 27	Früher ausgeübter Beruf bei heute Nichterwerbstätigen in Baden-Württemberg 2008/2011 in Prozent	2008/2011 C 94-105 inkl. Legenden
Abb. 28	Art des Arbeitsvertrags bei erwerbs- und nichterwerbstätigen Frauen nach Altersgruppen in Agglomerations- und verstärkten Räumen Baden-Württembergs 2008/2011 in Prozent	2008/2011 C 124
Abb. 29	Geringfügige Beschäftigung bei Erwerbs- und Nichterwerbstätigen in Agglomerations- und verstärkten Räumen Baden-Württembergs 2008/2011 in Prozent	2008 C 81 und 2011 C 160
Abb. 30	Aktuelle berufliche Stellung Erwerbs- und Nichterwerbstätiger nach Altersgruppen in Agglomerations- und verstärkten Räumen Baden-Württembergs 2008/2011 in Prozent	2008/2011 C 117-593
Tab. 8	Bevölkerung nach Geschlecht, Altersgruppen und Erwerbsstatus in Agglomerations- und Verdichtungsräumen Baden-Württembergs 2008/2011 in Prozent	2008/2011 A 593
Tab. 9	Staatsangehörigkeit Frauen mit Erwerbstätigkeit in Baden-Württemberg und Untersuchungsgruppe 2008/2011	2008/2011 C 368
Tab. 10	Erwerbsstatus der Haupteinkommensbezieher im Haushalt 2008/2011	2008/2011 C 736
o. Tab.	Zahl der Personen über 65 Jahre im Haushalt	2008/2011 C 702
Tab. 11	Haushaltsnettoeinkommen (Vormonat d. Befragung) und Personen über 65 Jahre in den Haushalten Erwerbs- und Nichterwerbstätiger in Baden-Württemberg 2008/2011 in Prozent	2008/2011 C 437-702
o. Tab.	Schulische und berufliche Ausbildung und Studium in den vergangenen 12 Monaten Weiterer Berufsabschluss	2008/2011 C 288 2008/2011 C 315
Tab. 12	Hauptfachrichtung bei Erwerbs- und Nichterwerbstätigen nach beruflicher Stellung in Baden-Württemberg 2010/2011 in Prozent	2008/2011 C 313-117
Tab. 13	Teilnahme an Lehrveranstaltungen der beruflichen und allgemeinen Weiterbildung bei Erwerbs- und Nichterwerbstätigen nach Altersgruppen in Agglomerations- und verstärkten Räumen Baden-Württembergs 2008/2011 in Prozent	2008/2011 C 323
Tab. 14	Weiterbildungs-, Abitur- und FH-/Universitätsabschlussquoten bei Erwerbs- und Nichterwerbstätigen mit und ohne Kinder oder Personen über 65 Jahren im Haushalt in Baden-Württemberg 2008/2011	2008/2011 C 310-669/-702; C-312 (3Gr)-669/-702; C-323-669/-702
Tab. 15	Erworbenes Humankapital und Haushaltsnettoeinkommen (Monat vor der Erhebung) bei erwerbs- und nichterwerbstätigen Frauen in Baden-Württemberg 2008/2011 in Prozent	2008/2011 C 437-310/-312/ -323
Tab. 16	Spezifisches Humankapital der Interviewpartnerinnen, Tätigkeiten in Zeiträumen beruflicher Unterbrechung(en), Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen	Interviewergebnisse
Tab. 17	Berufliche Stellung in der letzten Tätigkeit nach Altersgruppen bei Nichterwerbstätigen in Baden-Württemberg 2008/2011 in Prozent	2008/2011 C 93
o. Tab.	Gründe der Nichtarbeit in der Woche vor der Befragung	2008/2011 C 85
Tab. 18	Erwerbstyp von nichterwerbstätigen Frauen in Baden-Württemberg 2008/2011 nach dem Labour-Force-Konzept der ILO	2008/2011 C 38
Tab. 19	Wunsch nach mehr Arbeitsstunden bei erwerbs- und nichterwerbstätigen Frauen in Baden-Württemberg 2008/2011	2008/2011 C 132
o. Tab.	Suche nach anderer/weiterer Erwerbstätigkeit in den letzten vier Wochen Grund der Arbeitssuche Wunsch nach Erwerbstätigkeit bei Nichterwerbstätigen Verfügbarkeit für eine neue Arbeitsstelle innerhalb von zwei Wochen	2008/2011 C 223 2008/2011 C 224 2008/2011 C 235 2011 C 276, 2008 C 236
Tab. 20	Befristungsgründe bei Erwerbs- und Nichterwerbstätigen nach Altersgruppen in Baden-Württemberg 2008/2011 in Prozent	2008/2011 C 126
Tab. 21	Aktuelle berufliche Stellung bei Erwerbs- und Nichterwerbstätigen nach allgemeiner und beruflicher Bildungsquote und nach Weiterbildungsquote Baden-Württemberg 2008/2011	2008/2011 C 117-310/-312/ -323

Tabellenwerke 2008/2011 A, 2008/2011 B, 2008/2011 C

auf elektronischem Datenträger vorliegend

ANHANG IV

LISTE DER INTERVIEWTEILNEHMERINNEN

Nachname anonymisiert	Alter	Landkreis	Interview am:	Dauer (reine Interviewzeit)	Aufnahmeform
Frau B.	26 J.	Lkr. Stuttgart	24.03.2016	27 Minuten	Audioaufnahme
Frau B.	46 J.	Lkr. Calw	03.08.2015	51 Minuten	Audioaufnahme (3 IP)
Frau E.	56 J.	Lkr. Böblingen	29.07.2016	42 Minuten	Audioaufnahme
Frau G.	25 J.	Lkr. Calw	23.07.2015	40 Minuten	Mitschrift
Frau G.	39 J.	Lkr. Böblingen	19.07.2016	58 Minuten	Audioaufnahme
Frau H.	26 J.	Lkr. Tübingen	07.10.2015	37 Minuten	Audioaufnahme
Frau H.	34 J.	Lkr. Böblingen	27.05.2016	34 Minuten	Audioaufnahme
Frau K.	21 J.	Lkr. Böblingen	08.09.2015	90 Minuten	Mitschrift (2 IP)
Frau K.	25 J.	Lkr. Böblingen	25.07.2016	30 Minuten	Mitschrift
Frau K.	50 J.	Lkr. Böblingen	08.09.2015	90 Minuten	Mitschrift (2 IP)
Frau K.	45 J.	Lkr. Calw	01.08.2015	45 Minuten	Mitschrift
Frau L.	52 J.	Lkr. Calw	03.08.2015	51 Minuten	Audioaufnahme (3 IP)
Frau L.	54 J.	Lkr. Freudenstadt	28.09.2016	90 Minuten	Audioaufnahme (2 IP)
Frau M.	31 J.	Lkr. Tübingen	05.08.2015	60 Minuten	Mitschrift
Frau O.	43 J.	Lkr. Göppingen	29.12.2015	41 Minuten	Audioaufnahme
Frau P.	50 J.	Lkr. Calw	03.08.2015	51 Minuten	Audioaufnahme (3 IP)
Frau R.	39 J.	Lkr. Böblingen	28.07.2016	90 Minuten	Audioaufnahme
Frau S.	57 J.	Lkr. Böblingen	03.06.2016	60 Minuten	Mitschrift
Frau Sch.	58 J.	Lkr. Freudenstadt	28.09.2016	90 Minuten	Audioaufnahme (2 IP)
Frau W.	27 J.	Lkr. Böblingen	15.01.2016	30 Minuten	Audioaufnahme
Frau W.	29 J.	Lkr. Calw	15.12.2015	60 Minuten	Mitschrift

Legende: Lkr. = Landkreis, IP = Interviewpartner

Hinweis: Interviewlänge von Gesprächsbereitschaft der Frauen stark abhängig, daher variierend

**Sozioökonomische Parameter und Kernaussagen
auf elektronischem Datenträger vorliegend
(Anonymisierte Daten)**

ANHANG V

QUALITATIVE METHODIK: DAS EXPERTENINTERVIEW

Vorstellung des Forschungsprojektes und Einladung zur Teilnahme

EBERHARD KARLS
UNIVERSITÄT
TÜBINGEN



Mathematisch-
Naturwissenschaftliche
Fakultät

Forschungsprojekt am Lehrstuhl für Wirtschaftsgeographie Prof. Dr. Sebastian Kinder
Projektleitung: Prof. Dr. Sebastian Kinder, Dagmar M. Götz, Diplom-Geographin
Geographisches Institut, Rümelinstr. 19-23, 72070 Tübingen. Tel. 07071 29-78938 o. 07051 13784

*Nichterwerbstätige Frauen: Moderne Dienstleister in der stillen Reserve des Arbeitsmarkts.
Das Humankapital nichterwerbstätiger Frauen und seine Bewertung für den Arbeitsmarkt und die Sozialpolitik*

Liebe Interviewteilnehmerinnen,

im Rahmen des Forschungsprojektes werden nichterwerbstätige Frauen und Frauen mit einer sozialversicherungsfreien Beschäftigung unter 15 Arbeitsstunden/Woche in Baden-Württemberg nach den Gründen ihrer Nichterwerbstätigkeit bzw. ihrer sozialversicherungsfreien Beschäftigung und ihrer beruflichen wie persönlichen Situation befragt. In der Regel betrachten sich die Frauen als Hausfrauen, da ihre Hauptarbeitsbereiche in der Haushaltsführung und der Familienversorgung liegen.

Die Studie hat folgende Ziele:

- Erfassung der beruflich erworbenen Kenntnisse
- Erfassung der privat und durch Haushalts-/Familienarbeiten erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten
- Erfassung der Einschätzung Ihrer beruflichen Chancen auf dem Arbeitsmarkt, auch im Zusammenhang mit dem Zeitraum vor und nach der Wirtschaftskrise 2009/2010, sowie Ihrer persönlichen Möglichkeiten ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis (Arbeitsort, Kinderbetreuung, familiäre Unterstützung etc.) einzugehen.
- Erfassung Ihrer zukünftigen Berufswünsche, benötigte Dienste für Haushalt und Familie;
- Erfassung Ihrer persönlichen Situation und Vorstellungen bezüglich einer eigenständigen finanziellen Absicherung etwa durch Entlohnung/Versicherungsleistungen.

Mit Ihrer Teilnahme an diesem Interview ermöglichen Sie tiefere Einblicke in die erbrachte Arbeitsleistung und -qualität für Haushalt und Familie. Berufliche Kenntnisse und privat hinzugewonnene Fähigkeiten bilden ein größeres Leistungsspektrum ab, als von der Wirtschaft gemeinhin anerkannt. Dieses Gesamtpotenzial könnte in Bezug auf den Fachkräftemangel und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie von großem Interesse werden und wirtschafts- und sozialpolitische Impulse zur Neubewertung von Haushalts- und Familiendienstleistungen setzen.

Angesprochen sind alle erwerbsfähigen Frauen im Alter von 18 und 59 Jahren, die nicht arbeitslos gemeldet sind. Ihre Teilnahme ist freiwillig und anonym! Gerne würde ich das Gespräch anonymisiert auf Tonträger aufzeichnen. Bitte geben Sie den Interviewern den ausgefüllten Kurzfragebogen nach Abschluss des Interviews mit.

Zur Vereinbarung eines Termins und Treffpunktes für das Gespräch bitte ich Sie, meiner Vertrauensperson bzw. meinen Interviewern Ihre Kontaktdaten mitzuteilen.

Bei entsprechendem Einvernehmen sind auch Gruppengespräche mit 2-3 Frauen möglich. Anbei finden Sie den Kurzfragebogen und Informationen zum Interview. Für weitere Fragen und Anregungen stehe ich auch telefonisch gerne zur Verfügung.

Es grüßt Sie herzlich
Dagmar M. Götz


Möchten Sie am Forschungsprojekt teilnehmen? Dann nennen Sie mir doch bitte zur Kontaktaufnahme Ihre Telefonnummer und Adresse _____

ANHANG V

QUALITATIVE METHODIK: DAS EXPERTENINTERVIEW

Kurzfragebogen vor dem Experteninterview

EBERHARD KARLS
**UNIVERSITÄT
TÜBINGEN**



**Mathematisch-
Naturwissenschaftliche
Fakultät**

Forschungsprojekt am Lehrstuhl für Wirtschaftsgeographie Prof. Dr. Sebastian Kinder
 Projektleitung: Prof. D. Sebastian Kinder, Dagmar M. Götz, Diplom-Geographin
 Geographisches Institut, Rümelinstr. 19-23, 72070 Tübingen. Tel. 07071 29-78938 u. 07051 13784

*Nichterwerbstätige Frauen: Moderne Dienstleister in der stillen Reserve des Arbeitsmarkts.
 Das Humankapital nichterwerbstätiger Frauen und seine Bewertung für den Arbeitsmarkt und die Sozialpolitik*

- *Kurzfragebogen* -

Einige Angaben zu Ihrer Person und zu der aktuellen Lebenssituation

Sie sind: Hausfrau Derzeit in Elternzeit für __Monate Schülerin Auszubildende/
 Studentin und wohnen in PLZ _____ Staatsangehörigkeit _____
 Erlerner Beruf/Abgeschl. Studium (Genaue Bezeichnung) _____

Familienstand: Verheiratet/eingetragene Lebenspartnerschaft ledig
 Nichteheleliche Lebensgemeinschaft verwitwet geschieden

Hauptverdiener in der Familie: Ehemann/Partner Andere (Eltern, Verwandte, etc.)

Berufliche Stellung des Hauptverdieners: Selbständig/Freiberufler Beamter
 Angestellter Arbeitnehmer Andere Stellung, nämlich: _____

Wie alt sind Sie? __Jahre. Wie viele Personen zählt ihr Haushalt? _____
 Wie viele Kinder (bis unter 27 Jahre) leben im Haushalt? __Alter: _____
 Wie viele Personen über 65 Jahre leben in Ihrem Haushalt? _____

Bitte notieren Sie Ihre täglichen Sorgearbeiten inkl. Essens-/Ruhepausen und ggf. Ausübung
 einer Erwerbstätigkeit unter 15 Arbeitsstd./Woche in Stichworten:

Skizzierung des Tagesablaufs während einer normalen Woche							
Uhrzeit	Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag	Samstag	Sonntag
6.00-8.00							
8.01-10.00							
10.01-12.00							
12.01-14.00							
14.01-16.00							
16.01-18.00							
18.00-20.00							
20.01-22.00							

Ggf. Rückseite verwenden – Danke.

ANHANG V

QUALITATIVE METHODIK: DAS EXPERTENINTERVIEW

Erläuterungen zum Interviewablauf und den Einstiegsfragen

EBERHARD KARLS
UNIVERSITÄT
TÜBINGEN



Mathematisch-
Naturwissenschaftliche
Fakultät

Forschungsprojekt am Lehrstuhl für Wirtschaftsgeographie Prof. Dr. Sebastian Kinder
Projektleitung: Prof. Dr. Sebastian Kinder, Dagmar M. Götz, Diplom-Geographin
Geographisches Institut, Rümelinstr. 19-23, 72070 Tübingen. Tel. 07071 29-78938 u. 07051 13784

*Nichterwerbstätige Frauen: Moderne Dienstleister in der stillen Reserve des Arbeitsmarkts.
Das Humankapital nichterwerbstätiger Frauen und seine Bewertung für den Arbeitsmarkt und die Sozialpolitik*

- Information zum Interviewablauf (Gesprächsleitfaden) -

Während des Interviews werde ich bzw. Ihr Interviewer verschiedene Fragen zu den unten beschriebenen Themenbereichen ansprechen. Bitte berichten Sie frei und ungezwungen.

1) FAMILIE UND AKTUELLE LEBENSITUATION

- 1.1) Angaben zu Ihrer Person und zu der aktuellen Lebenssituation - (s.o., bitte ausfüllen)
- 1.2) Gründe für Ihre derzeitige Nichterwerbstätigkeit/sozialversicherungsfreie Tätigkeit
Z. B. Familie, Betreuungs-/Arbeitsmöglichkeiten, Lage des Wohnortes, soziale Beziehungen, kulturelle Einstellungen usw.
- 1.3) Sorgearbeiten im Haushalt, Pflege, Kindererziehung
Benötigte Zeit/Tag, mit/ohne Hilfe, Versorgung durch andere (Sie sind z. B. Schülerin)

2) AUSBILDUNG, BERUF, TÄTIGKEITEN, BERUFLICHE PERSPEKTIVEN

- 2.1) Schulabschluss, Berufswahl und erlernter Beruf, Zufriedenheit
- 2.2) Arbeitsmarktchancen Ihres Berufes, Wiedereinstiegschancen, weitere Berufsabschlüsse
- 2.3) Wie lange waren Sie vor der jetzigen Unterbrechung berufstätig?
- 2.4) Genaue Berufsbezeichnung u. Branche, Arbeitsstd./Woche
- 2.5) Grund der Beendigung des letzten Arbeitsverhältnisses?
- 2.6) Wie lange sind Sie seither Hausfrau?
- 2.7) Erwerbswunsch, Erwerbsaufnahme, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen
Erwerbstätigkeit im erlernten Beruf /in anderer Branche, Zeitpunkt der Erwerbsaufnahme, Erreichbarkeit eines Arbeitsplatzes, Arbeitsplatzsuche und gewünschter Arbeitszeitumfang
Sind berufliche oder/und private Bildungsmaßnahmen geplant? Elternzeit/Arbeitsaufnahme.

3) VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF: ZUFRIEDENHEIT MIT BETREUUNGSEINRICHTUNGEN UND FAMILIENPOLITISCHEN LEISTUNGEN

- 3.1) Zufriedenheit mit Angeboten der Kinder-/Jugendlichenbetreuung/Pflege
(z. B. Kindergarten, KiTa auch für unter 3-Jährige, Hausaufgabenbetreuung, Pflegeangebote, Vereine). Welche Angebote fehlen? Längere Elternzeit?
- 3.2) Haus- und Familienarbeiten: Anerkennung als Beruf mit eigener Absicherung?
- 3.3) Unter welchen Gesichtspunkten sind für Sie Familie und Beruf vereinbar?

ANHANG V

QUALITATIVE METHODIK: DAS EXPERTENINTERVIEW

Gesprächsleitfaden für den Interviewer

EBERHARD KARLS
UNIVERSITÄT
TÜBINGEN



Mathematisch-
Naturwissenschaftliche
Fakultät

Forschungsprojekt am Lehrstuhl für Wirtschaftsgeographie Prof. Dr. Sebastian Kinder
Projektleitung: Dagmar Michaela Götz, Diplom-Geographin
Geographisches Institut, Rümelinstr. 19-23, 72070 Tübingen. Tel. 07071 2978938 u. 07051 13784

*Nichterwerbstätige Frauen: Moderne Dienstleister in der stillen Reserve des Arbeitsmarkts.
Das Humankapital nichterwerbstätiger Frauen und seine Bewertung für den Arbeitsmarkt und die Sozialpolitik*

Leitfadengestütztes Experteninterview – Gesprächsleitfaden –

1) FAMILIE UND AKTUELLE LEBENSITUATION

- 1.1) Angaben zu Ihrer Person und zu der aktuellen Lebenssituation (s. Kontaktformular)
- 1.2) Gründe für Ihre derzeitige Nichterwerbstätigkeit
- 1.3) Sorgearbeiten im Haushalt, Pflege, Kindererziehung
Bezugnahme auf ausgefülltes Zeitschema: Was ist besonders zeit- und arbeitsintensiv?

2) AUSBILDUNG, BERUF, TÄTIGKEITEN, BERUFLICHE PERSPEKTIVEN

- 2.1) Welchen höchsten Schulabschluss haben Sie gemacht?
- 2.2) Zuerst erlernter Beruf/abgeschlossenes Studium (Berufsbezeichnung): _____
Wie ist die Teilnehmerin zu ihrer Berufswahl gekommen/Zufriedenheit?
- 2.3) Wie lange waren Sie vor der jetzigen Unterbrechung berufstätig? _____
Berufsbezeichnung/Branche: _____ Arbeitsstd./Woche: _____
- 2.4) Beendigung des Arbeitsverhältnisses: Gründe
- 2.5) Bei NE: Wie lange sind Sie seither Hausfrau?
- 2.6) Ist ein beruflicher Wiedereinstieg geplant? Erwerbswunsch ja – nein. Erwerbsaufnahme:
Erwerbstätigkeit im erlernten Beruf /in anderer Branche, Zeitpunkt der Erwerbsaufnahme,
Erreichbarkeit eines Arbeitsplatzes, Arbeitsplatzsuche und gewünschter Arbeitszeitumfang
Sind berufliche oder/und private Bildungsmaßnahmen geplant? Elternzeit/Arbeitsaufnahme.
Stichwort „Traum-Arbeitsplatz“ – wie sähe er aus?
- 2.7) Bei ERW: Gründe für die jetzige sozialversicherungsfreie Beschäftigung

3) VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF: ZUFRIEDENHEIT MIT BETREUUNGSEINRICHTUNGEN UND FAMILIENPOLITISCHEN LEISTUNGEN

- 3.1) Zufriedenheit mit genutzten Angeboten der Kinder-/Jugendlichenbetreuung/Pflege u.
andere Angebote (Musikschule, Sportverein..).Welche Angebote vermissen Sie?
(z. B. Kindergarten, KiTa auch für unter 3-Jährige, Hausaufgabenbetreuung,
Pflegeangebote, Vereine).
- 3.2) Sie sind momentan in Elternzeit: Werden Sie an Ihren Arbeitsplatz zurückkehren?
Würden Sie eine längere Elternzeit auch ohne finanziellen Anreiz befürworten?
- 3.3) Seit August 2013 besteht ein Rechtsanspruch auf einen Krippenplatz für Kinder ab
dem 2. Lebensjahr, bei Erziehung zu Hause soll dem Erziehenden ein Betreuungsgeld
gewährt werden. Wie haben bzw. werden Sie sich entscheiden?
- 3.4) Hausfrauen verrichten ihre Arbeit zumeist unentgeltlich und sind deshalb nicht
sozialversicherungspflichtig (z. B. Kranken-/ Rentenversicherungsbeiträge).
Wie stehen Sie grundsätzlich zu einer Anerkennung der Haus- und Familienarbeiten einer Hausfrau als eigenständigem Beruf mit eigener Absicherung?
- 3.5) Unter welchen Bedingungen sind Familie und Beruf Ihrer Ansicht nach vereinbar?