Beate Ludwig

Die Frauen in der „Stillen Reserve" und der Arbeitsmarkt

1. Einleitung

Neben den „sichtbaren" Arbeitslosen von zur Zeit rund 4,6 Millionen Menschen in Deutschland gibt es eine große Anzahl weiterer Personen, die zwar an der Aufnahme einer Erwerbsarbeit interessiert sind, die aber nicht in den offiziellen Arbeitslosenstatistiken auftauchen, diese werden als „Stille Reserve" bezeichnet. Ihr Umfang wird auf ca. 2 Millionen Personen geschätzt. Hierzu gehören u.a. neben Personen in „Warteschleifen" des Bildungssystems vor allem Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit unterbrochen bzw. aufgegeben haben, um sich der Erziehung und Pflege ihrer Kinder zu widmen, oftmals aber nach dieser „Familienphase" wieder ins Berufsleben zurückkehren möchten.

In der Vergangenheit fand die „Stille Reserve" allerdings sowohl in den Arbeitsmarkttheorien als auch in der Arbeitsmarktpolitik wenig Beachtung. Frauen in der „Stillen Reserve" wurden oftmals als „Verfügungsmasse" des Arbeitsmarktes gesehen, die je nach Konjunkturlage aktiviert wurde oder nicht. Es gab immer wieder Versuche, Frauen zu einer Rückkehr in den Beruf zu bewegen, wenn Arbeitskräfte gesucht wurden. In Zeiten angespannter Arbeitsmarktlagen wurde den Frauen nahe gelegt, ihre Erwerbstätigkeit aufzugeben und sich der Kindererziehung zu widmen. Heutzutage verweisen Frauen zu Recht auf ihre gute Ausbildung und ihren Anspruch auf gleichberechtigte Teilhabe an der Erwerbsarbeit. Vor dem Hintergrund des wegen der demografischen Entwicklung zu erwartenden deutlichen Rückgangs des heimischen Erwerbspersonenpotenzials und des heute schon in einigen Branchen festzustellenden Fachkräftemangels sowie im Kontext einer sich wandelnden Gesellschaft mit völlig neuen Verläufen von Lebens- und Erwerbsbiografien, die geprägt sind von Dis-Kontinuität, und verbunden mit der Diskussion über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, gewinnt dieser Anspruch eine neue Aktualität.

Die Erwerbsbeteiligung der Frauen in Deutschland ist während der letzten Jahrzehnte kontinuierlich gestiegen, dies ist vor allem auf eine Umverteilung des Arbeitsvolumens zurückzuführen. So wurde die Teilzeitbeschäftigung stark ausgeweitet und immer mehr Mütter gehen arbeiten. Auch aufgrund ihrer immer besser werdenden Qualifikation stieg die Erwerbsbeteiligung von Frauen.

Die Arbeitsmarktkonferenz Niederrhein erteilte der Universität Duisburg-Essen den Auftrag, ein Zielgruppenmonitoring über die so genannte „Stille Reserve" in den Kreisen Kleve und Wesel durchzuführen. Auf der Grundlage empirischer Daten über die Quantität und die Qualität der Zielgruppe sollten Handlungsempfehlungen für eine Integration dieser Gruppe in den Arbeitsmarkt entwickelt werden. Von August 2001 bis März 2003 habe ich diese Studie an der Universität Duisburg-Essen, am Lehrstuhl von Prof. Dr. Rolf Dobischat, erstellt.

Zielgruppe meiner Studie waren Frauen, die z.B. aufgrund der ungünstigen Arbeitsmarktlage die Arbeitssuche aufgegeben haben und ihre Familienphase verlängern, weil sie annehmen, schlechte Chancen für eine Wiederaufnahme einer Erwerbstätigkeit zu haben. Auch Frauen, die unter anderen Rahmenbedingungen, wie z.B. einem größeren Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen oder bei einem verbesserten Angebot an institutionellen Möglichkeiten der Kinderbetreuung, dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stünden, spielten für meine Untersuchung eine wichtige Rolle.

2. Methode

Die vorliegende Studie geht zum einen der Frage nach, welche Potenziale in der so genannten „Stille Reserve" vorhanden sind und wie diese für den Arbeitsmarkt nutzbar gemacht und in eine regionale arbeitsmarktpolitische Strategie eingebunden werden können, zum anderen sollten eventuell vorhandene Qualifizierungsbedarfe aufgezeigt werden.

So wurde für die Kreise Kleve und Wesel zunächst eine umfassende Bestandsaufnahme vorgenommen, um eine interpretierbare Datenmenge zu erhalten, aus denen entsprechende Handlungsempfehlungen abgeleitet und entwickelt werden können. Hierzu wurde ein umfangreicher Fragebogen mit 86 Fragen erstellt. Die Fragen umfassten folgende Bereiche: Biografische Daten (Wohnort, Alter, Familienstand, Lebenssituation, Migrationshintergründe); Schulabschlüsse; Berufsausbildun-

gen und Berufserfahrungen; Dauer der Familienphase und Gründe dafür; Anzahl und Alter sowie Betreuungssituation der Kinder; Höhe und Art des Familieneinkommens; Erwerbswünsche (Gründe, Arbeitszeiten, bevorzugte Branchen und Tätigkeiten, Verdienst, Fahrzeiten, Bewerbungschancen); Unterstützung durch die Familie; Bereitschaft zur Qualifizierung (Inhalte, Umfang, Zeiten, Fahrzeiten, Kostenbeteiligung, Informationswege, Inanspruchnahme von Beratungsstellen); ehrenamtliche Tätigkeiten; erworbene Kompetenzen aus Familienarbeit, Ehrenamt und Hobby; Fremdsprachen- und Computerkenntnisse; Mobilität (Führerschein, benutzte Verkehrsmittel, Umzugsbereitschaft).

Es sollten vor allem Frauen erreicht werden, die nicht bereits in den Statistiken des Arbeits- oder Sozialamtes erfasst sind. Somit wurden die Fragebögen an solchen Orten verteilt, an denen wir unsere Zielgruppe vermuteten: Kindergärten, Schulen, Volkshochschulen, Familienbildungsstätten, Gleichstellungsstellen, Regionalstellen Frau und Beruf, kirchliche Frauengruppen, Landfrauenverbände usw.. Die Ergebnisse der Fragebogenauswertung wurden ergänzt durch 20 leitfragengestützte Interviews.

3. Ergebnisse

423 Frauen haben einen ausgefüllten Fragebogen zurückgesandt, so dass wir über eine aussagekräftige Datenmenge verfügten. Darüber hinaus lieferten rund die Hälfte der Frauen mehr oder weniger umfangreiche Kommentarbögen mit, in denen sie über die standardisierten Fragebogenantworten hinaus viele interessante Kommentare und Hinweise gaben zu ihrer Lebenssituation sowie zu ihren Qualifizierungs- und Erwerbswünschen. Vor allem die Problematik der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurde vielfach ausführlich dargestellt und spielte auch in den Interviews eine zentrale Rolle.

Biografische Daten: Wie die Auswertung zeigt, haben wir vor allem „typische" Vertreterinnen der „Stillen Reserve" erreicht. Das Alter der meisten Frauen liegt zwischen 30 und 44 Jahren, 92% sind verheiratet und 99% haben Kinder, der Durchschnitt liegt bei 2,2 Kindern und somit deutlich über dem bundesdeutschen Mittel von 1,7 Kindern. 83% der Befragten haben ihre Berufstätigkeit wegen der Betreuung der Kinder unterbrochen bzw. abgebrochen, und das, obwohl sie über gute bis sehr gute Schul- und Berufsausbildungen und teilweise langjährige Berufserfahrung verfügen.

Beruflicher Wiedereinstieg: Da bei Frauen, die zur „Stillen Reserve" gehören, nicht von einem grundsätzlichen Interesse an einer Arbeitsaufnahme ausgegangen werden kann, überrascht es durchaus, dass 91% angeben, wieder berufstätig werden zu wollen. Die große Arbeitsmarktnähe der von uns befragten Frauen zeigt sich auch daran, dass mehr als die Hälfte von ihnen innerhalb eines Jahres wieder einer Erwerbsarbeit nachgehen möchte. 53% der Befragten könnten innerhalb von 4 Wochen eine Stelle antreten, wenn ihnen diese angeboten würde.

Der gewünschte Zeitpunkt der Berufsrückkehr ist allerdings stark abhängig von der Anzahl der Kinder und vom Alter des jüngsten Kindes. So zeigt sich, dass vor allem diejenigen Mütter eine möglichst baldige Erwerbsaufnahme anstreben, die relativ wenige Kinder haben und dass dieser Anteil mit zunehmendem Alter des jüngsten Kindes steigt. Hauptgrund für den Wunsch nach einem beruflichen Wiedereinstieg ist neben dem Geld verdienen die Chance, eigene Kenntnisse und Fähigkeiten einsetzen zu können, dies gilt über alle Berufe hinweg.

Nicht verwunderlich angesichts der familiären Situation ist die Tatsache, dass nahezu alle der Befragten eine Teilzeitarbeit suchen, nämlich 96%. Hierbei gibt es durchaus eine große Bandbreite bei der gewünschten Stundenanzahl pro Woche, aber die klassische „halbe Stelle" mit knapp 20 Stunden Arbeitszeit pro Woche genießt bei 69% eindeutig Präferenz. 17% der Frauen würden eine geringfügige Beschäftigung annehmen. Auch nicht überraschend ist, dass 79% der Befragten eine Arbeitszeit im Vormittagsbereich wünschen. Diese Ergebnisse stimmen mit Befunden bundesweiter Untersuchungen über die Arbeitszeitwünsche von Müttern überein.

Auf die Frage nach den bevorzugten Branchen und Beschäftigungsfeldern für die künftige Berufstätigkeit fällt auf, dass völlig unabhängig vom Ausbildungsberuf eine Tätigkeit in den Feldern Gesundheit/Soziales sowie Bildung/Erziehung als erstrebenswert angesehen wird. Dies ist zunächst einmal positiv, denn aus den Erhebungen des regionalen Arbeitsmarktmonitorings wissen wir, dass gerade im Gesundheits- und Pflegebereich Personal gesucht wird und auch angesichts der Ergebnisse der PISA-Studie erfreut uns das rege Interesse an Tätigkeiten in Bildung und Erziehung. Wir müssen aber auch sehen, dass die Finanzierung dieser Felder in Zeiten knapper werdender öffentlicher Mittel nur bedingt ausbaufähig sein wird und nicht mit eklatanten Beschäftigungszuwächsen (verbunden mit adäquater Vergütung) zu rechnen sein wird.

Immer häufiger wird auch versucht, solche Aufgaben in das freiwillige bürgerliche Engagement von Ehrenamtlichen zu geben.

Qualifizierung: Rund die Hälfte der Frauen verfügt bereits über Erfahrungen mit allgemeiner oder beruflicher Weiterbildung und wir finden eine hohe Bereitschaft zur weiteren Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen vor, um die persönlichen beruflichen Chancen zu verbessern. Gewünscht werden überwiegend kurzzeitige Maßnahmen mit einer Dauer von bis zu maximal 6 Monaten, die in Teilzeit-Form am Vormittag oder per Tele-Lernen stattfinden sollten. Inhaltliche Schwerpunkte sollten neben der Vermittlung von EDV-Kenntnissen vor allem berufsbezogene Themen sein. Für eine qualitativ gute Weiterbildung wäre eine Vielzahl der Befragten auch bereit, sich an den Kosten zu beteiligen.

Kinderbetreuung: Eine verlässliche institutionelle Kinderbetreuung für Kinder jeden Alters ist Grundvoraussetzung für die Berufstätigkeit von Müttern. Denn während es auf die Erwerbstätigkeit von Männern kaum einen Einfluss hat, ob sie Väter sind oder nicht, stellt sich die Situation bei Frauen völlig anders dar. Somit gewinnt dieses Thema auch einen zentralen Stellenwert in den Ausführungen der Frauen bezüglich der Rahmenbedingungen für einen erfolgreichen beruflichen Neuanfang, rund die Hälfte würde eine zusätzliche institutionelle Kinderbetreuung benötigen. Dass diese oft besser ist als ihr Ruf, belegen verschiedene Untersuchungen über den Nutzen von institutioneller Kinderbetreuung.

Kompetenzen: Während der „Familienphase" können Frauen durch die Arbeit in der Familie oder durch ein Ehrenamt, in dem sich mit 58% überdurchschnittlich viele der von uns Befragten engagieren, sowie ggf. durch ein Hobby zusätzliche Kompetenzen erwerben. Diese können für einen beruflichen Wiedereinstieg hilfreich sein, gerade angesichts der zunehmenden Bedeutung der so genannten „Schlüsselqualifikationen" bei Personalauswahlverfahren. Insgesamt benennen die Befragten rund 260 verschiedene Kompetenzbegriffe, wobei es sich dabei vor allem „Management-Fähigkeiten" wie Organisieren, Flexibilität, Kreativität, Zeitmanagement sowie Teamfähigkeit handelt, aber auch hauswirtschaftliche und erzieherische Fachkenntnisse werden hervorgehoben.

4. Handlungsempfehlungen

Arbeitsmarkt- und Familienpolitik: Im Hinblick auf unsere Befunde über die von uns untersuchte Teilgruppe am Arbeitsmarkt, der „Stillen Reserve", fordern wir einen Paradigmenwechsel in der Politik. Vor dem Hintergrund der Diskussionen um die Auflösung der so genannten „Normalerwerbsbiografien" darf das Bild des lebenslang in Vollzeit im erlernten Beruf Beschäftigten nicht länger das Maß aller arbeitsmarktpolitischen Strategien sein. Zunehmend müssen Menschen sich wechselnden Anforderungen stellen, Neues lernen und verschiedene Lebensbereiche erfolgreich miteinander kombinieren. Dies muss sich in einem neuen Leitbild spiegeln und stärker als bisher Berücksichtigung bei der Planung und Gestaltung von Arbeitsmarkt- und Familienpolitik finden. Frauen verkörpern dieses neue Leitbild bereits und können als „Pionierinnen einer neuen Lebens- und Arbeitskultur" bezeichnet werden.

Berufswahlorientierung und Lebensplanung: Schon in der Schule sollten sich die SchülerInnen nicht nur mit Berufswahlorientierung allgemein auseinandersetzen, sondern sie sollten sich unter fachpädagogischer Anleitung mit dem geschlechtsspezifischen Ansatz innerhalb der Berufswahlorientierung und Lebensplanung befassen. Durch die Wahl des Berufes werden nicht nur grundlegende Weichen für die spätere Berufstätigkeit gestellt, sondern die gesamte Lebens- und Familienplanung wird, zumindest bei Mädchen, stark von dieser Entscheidung beeinflusst.

Information und Beratung: Das Informations- und Beratungsangebot zu allen Fragen des beruflichen (Wieder-)Einstiegs muss ausgebaut und qualitativ verbessert werden, hier haben sich bei unserer Untersuchung große Defizite gezeigt.

Qualifizierung: Zum einen muss es nach wie vor darum gehen, Menschen arbeitsmarktkonform zu qualifizieren, das heißt, ihnen Wissen und Fähigkeiten zu vermitteln, die aktuell am Arbeitsmarkt benötigt werden. Hierzu gehören zunehmend auch die so genannten „soft skills", für deren Erlernung und Zertifizierung Methoden entwickelt werden müssen. Zum anderen sollten die bereits vorhandenen individuellen Kompetenzen, auch die außerberuflich, z.B. durch Familienarbeit oder Ehrenamt, erworbenen, bei der Konzipierung von Qualifizierungsmaßnahmen stärker berücksichtigt werden.

Wie auch bei der Erwerbsarbeit müssen die Zeiten von Maßnahmen den Erfordernissen der Menschen und der Familien angepasst werden. Vor al-

lem sollten künftig verstärkt Maßnahmen in Teilzeit-Form angeboten werden. Eine Verkürzung des Maßnahmeumfangs, z.B. weniger Unterrichtsstunden pro Woche oder kürzere Dauer des Lehrgangs, kann gelingen, wenn die individuellen Voraussetzungen intensiver überprüft werden und informell erworbene Kompetenzen höher als bisher bewertet werden. Auch modulare Unterrichtsformen können dies unterstützen. Arbeitgeber müssen zu einer stärkeren Verantwortung für die Qualifizierung ihrer MitarbeiterInnen herangezogen werden.

Berufszugänge: In Deutschland ist, anders als in vielen anderen Ländern, der Zugang zu Berufen nur mit entsprechender formaler fachlicher Qualifikation möglich. Außerberuflich erworbene Kompetenzen oder Berufserfahrungen, die zwar einschlägig aber ohne einen entsprechenden formalen Abschluss erworben wurden, werden nicht bzw. kaum anerkannt. Die Möglichkeiten für einen fachfremden Berufeinstieg durch Anerkennung nicht-zertifizierter Kenntnisse und Fähigkeiten sollten systematisch überprüft und ausgebaut werden.

Erwerbstätigkeit: Es gilt, Teilzeitarbeit auszubauen und zwar sowohl für Frauen als auch für Männer. Quer durch alle Branchen und Hierarchieebenen muss über die Teilung von Aufgaben und Arbeitsbreichen nachgedacht werden. Auch die Chancen zur Flexibilisierung von Arbeitszeiten sind noch lange nicht ausgeschöpft, die Einführung von Arbeitszeitkonten sei als ein Beispiel zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie genannt. Dies könnte auch durch den Ausbau von Telearbeitsplätzen unterstützt werden. Daneben sind weitere Anreize zu schaffen, um die Selbstständigkeit zu fördern. Gerade für Berufsrückkehrerinnen mit einem familiären Hintergrund, der auch eine gewisse finanzielle Absicherung bietet, kann dies ein möglicher Weg zur erfolgreichen Rückkehr ins Erwerbsleben sein.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie muss für Männer und Frauen verbessert werden. Dies kann u.a. geschehen durch die Ausnutzung aller Möglichkeiten, die das Elternzeitgesetz bereits bietet.

Darüber hinaus muss die institutionelle Kinderbetreuung quantitativ und qualitativ ausgebaut werden, hierbei spielt zum einen die Über-Mittag-Betreuung und die flexible Nutzung von Kinderbetreuungseinrichtungen eine zentrale Rolle. Kinder, Mütter, ErzieherInnen und LehrerInnen dürfen nicht länger in einer „Halbtagswelt" leben. Der Anteil männlicher Erzieher in diesen Einrichtungen muss erhöht werden, um den Kindern bereits im frühen Alter verschiedene Vorbilder und Rollenmuster aufzeigen zu können. Neben der institutionellen Kinderbetreuung sollte auch die Betreuung durch Tageseltern, au-pair-Personen etc. ausgebaut werden.

Fazit

Wir haben mit den Ergebnissen unserer Untersuchung dargelegt, dass es ein großes Potenzial an gut ausgebildeten und qualifizierten Frauen in der so genannten „Stillen Reserve" gibt. Die heimische Wirtschaft wird aufgrund der demografischen Entwicklung zunehmend auf dieses Potenzial angewiesen sein. Es müssen Rahmenbedingungen geschaffen werden, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Väter und Mütter ermöglichen. Frauen der „Stillen Reserve" dürfen nicht länger als „Verfügungsmasse" des Arbeitsmarktes gesehen werden. Es muss eine gleichberechtigte Teilhabe von Männern und Frauen sowohl an der Erwerbs- als auch an der Familienarbeit geben. Nur so kann Zukunft gelingen. Dass viele unserer Empfehlungen angesichts der derzeitigen Arbeitsmarktlage und der finanziellen Situation eher mittel- oder gar langfristig greifen werden, sollte die verantwortlichen AkteurInnen nicht davon abhalten, die erforderlichen Schritte beherzt anzugehen: Potenziale erkennen - Visionen entwickeln - Zukunft gestalten.

Literatur

Beckmann, Petra (2002): Zwischen Wunsch und Wirklichkeit – Tatsächliche und gewünschte Arbeitszeitmodelle von Frauen mit Kindern liegen immer noch weit auseinander. In: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hg.): Werkstattbericht 12/2002. Nürnberg

Fuchs, Johann (1998): Das Konzept der Stillen Reserve des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. In: Schupp, Jürgen; Büchel, Felix; Diewald, Martin; Habich, Roland (Hg.): Arbeitsmarktstatistik zwischen Realität und Fiktion. Berlin, S. 235 - 254

Fuchs, Johann; Thon, Manfred (2001): Wie viel Potenzial steckt in den heimischen Personalreserven? In: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hg.): Kurzbericht 15/2001. Nürnberg

Hans-Böckler-Stiftung (2000) (Hg.): WSI-FrauenDatenReport. Berlin

Holst, Elke (2000): Die Stille Reserve am Arbeitsmarkt: Größe – Zusammensetzung – Verhalten. Berlin

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2002) (Hg.): Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: Arbeitsmarktchancen für Frauen. Nürnberg

Kettschau, Irmhild (1998): Patch-Work-Biografien – Modelle für lebenslanges Lernen? In: Ministerium für Kultur, Jugend, Familie und Frauen des Landes Rheinland-Pfalz (Hg.): Kompetenzen von Frauen. Mainz (vergriffen)

Sozialdepartement der Stadt Zürich (2001) (Hg.): Kindertagesstätten zahlen sich aus. Zürich

Stiegler, Barbara (1992): Vom gesellschaftlichen Umgang mit den Qualifikationen von Frauen – eine Kritik des herrschenden Qualifikationskonzepts (hg. von der Friedrich-Ebert-Stiftung). Bonn

Stiegler, Barbara (1999): Die verborgenen Schätze der Frauen – über die Aufwertung der Qualifikation aus der Familienarbeit in der Erwerbsarbeit" (hg. von der Friedrich-Ebert-Stiftung). Bonn

Kontakt und Information:

Beate Ludwig, M.A.
Universität Duisburg-Essen,
Standort Duisburg
Fakultät 1, Erziehungswissenschaft
Fachgebiet Wirtschaftspädagogik
47048 Duisburg
Tel: 0203/379-3959
e-mail: b.ludwig@uni-duisburg.de
http://www.uni-duisburg.de/FB2/Wirtschaft/Lehrstuhl.html
http://www.stillereserve.de

DuEPublico

Duisburg-Essen Publications online

UNIVERSITÄT DUISBURG ESSEN

Offen im Denken

ub universitäts bibliothek

Dieser Text wird über DuEPublico, dem Dokumenten- und Publikationsserver der Universität Duisburg-Essen, zur Verfügung gestellt. Die hier veröffentlichte Version der E-Publikation kann von einer eventuell ebenfalls veröffentlichten Verlagsversion abweichen.

DOI: 10.17185/duepublico/73200
URN: urn:nbn:de:hbz:464-20201029-170858-5

Dieses Werk kann unter einer Creative Commons Namensnennung 4.0 Lizenz (CC BY 4.0) genutzt werden.