

Der Beruf und die Dauer von Erwerbsunterbrechungen

„Berufsrückkehrerinnen: Die Potenziale nicht erwerbstätiger Frauen für den Arbeitsmarkt“ – Zusammenfassung der Ergebnisse

Jutta Allmendinger, Marina Hennig und Stefan Stuth
Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB)

Familien- und Erwerbstätigkeit miteinander zu verbinden ist eine schwierige Aufgabe. Dies gilt insbesondere für Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit für die Familie unterbrochen haben und nun wieder in das Erwerbsleben zurückkehren möchten. Oft fehlen die Rahmenbedingungen: qualitativ hochwertige Bildungsangebote für Kinder, Angebote für Pflegebedürftige, Freiheitsgrade in der Gestaltung der Arbeitszeit. Diese Faktoren sind bekannt, an ihren Ursachen wird gearbeitet.

Die Dauer der Unterbrechung der Erwerbstätigkeit hängt aber auch vom Beruf selbst ab, ein Zusammenhang, der bislang nicht beachtet wurde. Hierauf verweist eine aktuelle Studie des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung, beauftragt vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. In dieser Untersuchung werden 111 Berufe näher betrachtet. Die Frage lautet: Welche Eigenschaften von Berufen haben welche Auswirkungen auf die Dauer der Erwerbsunterbrechung? Welche Gründe spielen hierfür eine Rolle? Was kann getan werden, um Frauen bessere Einstiegsbedingungen zu ermöglichen?

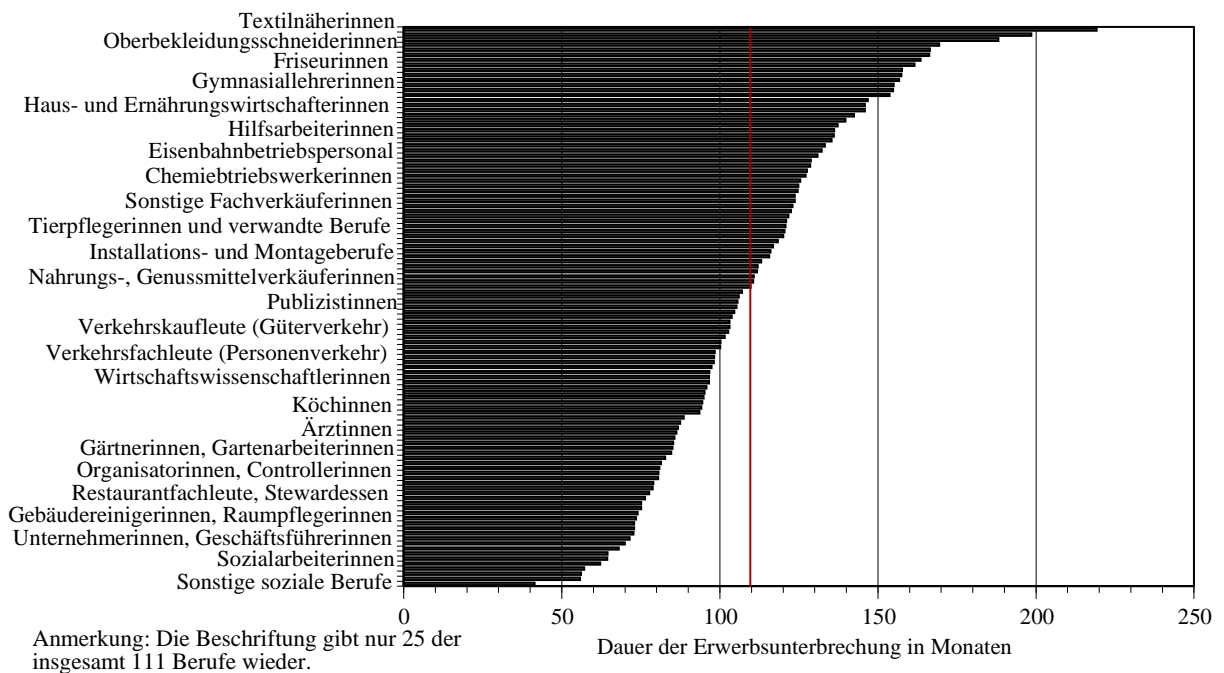
Bearbeitet werden diese Fragen auf Grundlage des Mikrozensus 2006. Untersucht werden die 111 von Frauen am häufigsten ausgeübten Berufe. In diesen arbeiten 90 Prozent aller erwerbstätigen Frauen, in dem Datensatz entspricht dies 100.000 Frauen.

Der Beruf hat eine entscheidende Bedeutung für die Dauer der Erwerbsunterbrechung

Die Daten zeigen, wie stark die Dauer der Erwerbsunterbrechung von zuletzt ausgeübten Beruf abhängt (Abbildung). War eine Frau vor der Unterbrechung als Friseurin tätig, nahm

sie erst nach durchschnittlich 170 Monaten bzw. 14 Jahren wieder eine Beschäftigung auf. War eine Frau dagegen in sozialen bzw. sozialpflegerischen Berufen tätig, betrug die Unterbrechung im Schnitt nur 60 Monate oder 5 Jahre.

Abbildung: Die Streuung der Dauer der Erwerbsunterbrechungen von Frauen im Alter von 25 bis unter 60 Jahren in Deutschland, differenziert nach zuletzt ausgeübtem Beruf, 2006



Quelle: Mikrozensus 2006; eigene Berechnungen

Die Dauer der Erwerbsunterbrechung wird bestimmt durch die für die jeweiligen Berufe typischen Arbeitsbedingungen, Arbeitszeiten, Arbeitsverträge und Qualifikationen

Betrachtet man Kernelemente der 111 untersuchten Berufe, so ergeben sich fünf Merkmale, welche die Dauer von Erwerbsunterbrechungen bestimmen: Arbeitsbedingungen, Arbeitszeiten, Wochenendarbeit, Arbeitsverträge und Zugänglichkeit für unterschiedliche Eingangsqualifikationen.

Arbeitsbedingungen

Ungünstige Arbeitsbedingungen verzögern den Wiedereintritt. Das zeigt sich insbesondere an Berufen von Gebäudereinigerinnen, Nahrungs- und Genussmittelverkäuferinnen und Köchinnen. In diesen Berufen arbeiten viele Arbeiterinnen. Der Grund: Die Tätigkeiten, die Arbeiterinnen ausführen, sind häufig mit einer anhaltenden starken Verausgabung und körperlichen Belastungen verbunden, die über einen längeren Zeitraum zu physischem und psychischem Verschleiß führen. Auch sind die Tätigkeiten oft so stark zerlegt, dass sie äußerst monoton sind. Sie erfordern weder berufs- noch betriebsspezifische Ausbildungen und sind damit oft mit sehr geringer Entlohnung, lückenhafter sozialer Absicherung und fehlenden Aufstiegsmöglichkeiten verbunden. Oft wollen Frauen nicht mehr in eine solche Beschäftigung zurückkehren. Häufig kann physischer und psychischer Verschleiß eine Rückkehr ins Erwerbsleben aber auch unmöglich machen.

In diese Kategorie fallen allerdings auch Berufe, in denen viele Un- und Angelernte tätig sind, ebenso Berufe mit vielen geringfügig Beschäftigten. Hier sehen wir trotz ähnlicher Berufsinhalte ein anderes Muster; die Erwerbsunterbrechungen sind kurz. Zwar werden diese Frauen häufig arbeitslos, die Unterbrechungen sind aber kurz, da Frauen – getrieben von existentieller Not – relativ schnell wieder einen weiteren „schlechten Job“ finden.

Bestimmte Berufe sind nur über einen begrenzten Zeitraum auszuüben. Daher müssen wir mit Weiterbildung und beruflicher Neuorientierung reagieren. Nur so ermöglichen wir kontinuierliche Erwerbsbiographien und vermeiden Frühverrentung, in den meisten Fällen wohl auch Altersarmut. Lange Unterbrechungen aufgrund physischer und psychischer Nöte sollten wir den Frauen nicht zumuten. Eine schnelle Rückkehr aufgrund purer ökonomischer Not kann ebenso kein Ziel sein. Zu reagieren ist mit systematischer Bildung und Weiterbildung.

Zeitliche Vereinbarkeit

Insbesondere Vielarbeit verhindert eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Unter Vielarbeit fallen Berufe mit mehr als 46 Wochenstunden regelmäßig geleisteter Arbeitszeit, ohne dass sie als Überstunden gewertet würden. Beispiele für solche Berufe sind Hilfsarbeiterinnen, Friseurinnen und Einzelhandelskauffrauen. Je höher der Anteil der

Vielarbeiterinnen in den Berufen ist, desto später kehren Frauen in das Erwerbsleben zurück.

Hier bedarf es eines grundlegenden Umdenkens: weg von der Anwesenheitsmentalität hin zu ergebnisorientierten Arbeiten. Die Anwesenheitspflicht muss durch Produktivitätsvorgaben abgelöst werden, in deren Rahmen sich die Arbeitnehmerinnen ihre Zeit einteilen können. Der Gesetzgeber hat hier die Möglichkeit, Good-Practice-Modelle zu fördern.

Wochenend- und Feiertagsarbeit

Hohe Anteile von Wochenend- und Feiertagsarbeiterinnen finden sich bei den Nahrungs- und Genussmittelverkäuferinnen, Krankenschwestern, Restaurantfachleuten und Stewardessen. Bei Wochenend- und Feiertagsarbeit können Frauen ihre Arbeitszeiten, die oft besser bezahlt sind, flexibel einteilen. Wochenend- und Feiertagsarbeit ermöglicht die Teilung von Kindererziehungszeiten mit dem Partner. Entsprechend fällt die Dauer von Erwerbsunterbrechungen umso kürzer aus, je höher der Anteil der am Wochenende und an Feiertagen arbeitenden Frauen in den Berufen ist.

Arbeitsverträge

Je höher der Anteil von befristet Beschäftigten in den Berufen ist, desto schneller kehren Frauen in das Erwerbsleben zurück. Herausragende Beispiele solcher Berufsgruppen sind Ärztinnen und Sozialarbeiterinnen.

Befristete Arbeitsverträge geben den Arbeitgebern die Chance, die Fähigkeiten der Arbeitnehmer zunächst zu prüfen, um sie bei Erfüllung ihrer Erwartungen fest anzustellen oder ohne größere Kosten wieder entlassen zu können. Dies betrifft hauptsächlich Akademikerinnen, für die eine befristete Beschäftigung eine Integrationsmöglichkeit darstellt. Allerdings besteht die Gefahr, dass die Risiken des Arbeitgebers zu hoher Unsicherheit der Arbeitnehmerinnen führen. Politisch ist darauf zu achten, dass sich Phasen befristeter Erwerbsarbeit nicht über lange Zeiträume erstrecken und Planungssicherheit gegeben wird.

Zugänglichkeit

Eine Gruppe von Berufen ist nicht an bestimmte Abschlüsse oder Zertifikate gebunden. In diesen Berufen arbeiten Frauen aus unterschiedlichen Disziplinen und mit unterschiedlich hohem Bildungsstand. Meist ist der Frauenanteil in diesen Berufen ausge-

sprochen niedrig. Beispiele sind Unternehmerinnen, Geschäftsführerinnen, aber auch Installations- und Montageberufe. Solche Berufe stehen für niedrige Zugangsschwellen, entsprechend kehren Frauen schneller in das Erwerbsleben zurück. Der relativ einfache Zugang ergibt sich aus der Art der Besetzung offener Stellen. Arbeitgeber stellen Arbeitnehmer aufgrund ihrer Arbeitsergebnisse ein. Sie orientieren sich an messbaren Kompetenzen und nicht an Bildungsabschlüssen.

Die zweite Gruppe von Berufen, die sich in der Rubrik „Zugänglichkeit“ findet, umfasst typische Frauenberufe. Ein hoher Frauenanteil in den Berufen bedeutet auch längere Erwerbsunterbrechungen. In solchen Berufe herrschen oft Arbeitsbedingungen, die mit hohem physischen und psychischen Druck und mit Belastungen verbunden sind, die spezifisch für personenbezogene Dienstleistungsberufe sind. Von den untersuchten 111 Berufen sind 75 Prozent Dienstleistungsberufe, die besondere Anforderungen an die Kommunikationsfähigkeiten der Frauen stellen. Insbesondere pflegende, betreuende und erzieherische Berufe gehen mit einer hohen Verantwortung für das menschliche Leben sowie das physische, mentale, soziale und ökonomische Wohlbefinden der betreuten Personen einher. Zusätzlich sind personenbezogene Dienstleistungen mit einem eher niedrigen gesellschaftlichen Ansehen verbunden. Berufe mit hohen Frauenanteilen besitzen zumeist nur flache Hierarchien und wenige Aufstiegsmöglichkeiten.

Aus diesem Ergebnis kann man zwei Folgerungen ziehen. Zum einen bestätigt sich die bereits formulierte These, dass wir deutlich mehr für Weiterbildungen und berufliche Neuorientierungen tun müssen. Ein Leben lang in physisch und psychisch aufreibenden Berufen zu arbeiten, ist schlicht unmöglich. Zum zweiten wäre zu überlegen, wie eine Öffnung von Berufen aussehen könnte, wie berufsspezifische Zertifikate übersetzt werden könnten in berufsspezifische Eignungen, die dann neue Beschäftigungsmöglichkeiten eröffnen.

Der Beruf – eine vernachlässigte Kategorie

Insgesamt zeigte die Analyse deutlich, dass Berufe als solche viel stärker in den Blick genommen werden müssen. Das Erwerbspotential von Frauen kann dann besser und nachhaltiger genutzt werden. Dafür brauchen wir jedoch ein neues Selbstverständnis von Berufen. Bereits Max Weber beschrieb Beruflichkeit als „Grundlage einer kontinuierlichen Versorgungs- oder Erwerbchance“, sicherlich aber nicht als lebenslange Festlegung auf ein und denselben Beruf.