

Kontinuität und Unterbruch

Wovon hängt es ab, ob Frauen in der Schweiz kontinuierlich erwerbstätig bleiben? Und weshalb suchen bestimmte Arbeitnehmerinnen nach einem Unterbruch wieder eine Stelle, während andere dem Berufsleben für immer den Rücken zukehren? Ein aktuelle soziologische Studie ist diesen Fragen auf den Grund gegangen.

VON IRENE KRIESI, STEFAN SACCHI
UND MARLIS BUCHMANN

In der Schweiz sind immer mehr Frauen erwerbstätig. Seit Anfang der 1970er-Jahre ist die weibliche Erwerbsquote von 33 auf 45 Prozent im Jahr 2000 angestiegen. Trotz dieser Zunahme sind Frauen nach wie vor weitaus schwächer ins Erwerbsleben integriert als Männer. Deren Erwerbsquote liegt mit 62 Prozent immer noch deutlich höher (siehe Grafik 1, Seite rechts). Zudem geht die überwiegende Mehrheit der erwerbstätigen Männer, aber weniger als die Hälfte der Frauen einer Vollzeitbeschäftigung nach. Vergleicht man die Schweiz mit anderen westlichen Industrieländern, zeigt sich, dass der Anteil der erwerbstätigen Frauen bei uns eher tief liegt.

Kommt hinzu, dass Schweizerinnen auch wesentlich seltener Vollzeit arbeiten als Frauen in anderen Ländern. Dies hat erhebliche Konsequenzen für die Stellung von Frauen in der Gesellschaft sowie im Arbeitsmarkt. Erstens stellt die Integration ins Erwerbsleben eine gesellschaftspolitisch wichtige Dimension sozialer Ungleichheit dar. Nicht erwerbstätig zu sein, bedeutet neben dem Ausschluss aus einem zentralen Lebensbereich auch eine finanzielle Abhängigkeit sowie ein tiefes gesellschaftliches Prestige. Zweitens sind Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitarbeit mitverantwortlich für die tieferen Löhne und Berufspositionen sowie die geringen Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen.

Vor diesem Hintergrund haben wir empirisch untersucht, wovon es abhängt, ob Schweizerinnen kontinuierlich erwerbstätig bleiben oder ob sie ihre Erwerbsarbeit für mindestens

ein Jahr unterbrechen. Zudem wollten wir wissen, warum sich ein Teil der «Unterbrecherinnen» später wieder eine Stelle sucht, andere ihre Erwerbskarriere aber ganz aufgeben, ohne jemals wieder in den Arbeitsmarkt zurückzukehren. Als Datengrundlage hat die Berufsverlaufsstudie von Marlis Buchmann und Stefan Sacchi gedient, welche die Berufs- und Familienlaufbahnen von zwei Generationen von Schweizerinnen und Schweizern mit den Geburtsjahrgängen 1949 bis 1951 beziehungsweise 1959 bis 1961 retrospektiv erfasst. Anhand dieser für die deutschsprachige Schweiz repräsentativen Daten haben wir die Bedeutung der Familienkonstellation, der Ausbildung, des Einkommens, der Bedingungen des Arbeitsmarktes sowie der Generationszugehörigkeit für Erwerbsunterbrechungen und Wiedereintritte mittels Ereignisanalysen statistisch untersucht.

Bildung, Familie, Finanzen

Aus der Forschung ist bekannt, dass die Familiensituation sowie individuelle Merkmale wie die Bildung und die finanzielle Lage einen bedeutenden Einfluss darauf haben, ob Frauen ihre Berufstätigkeit unterbrechen und später eventuell wieder einsteigen. Dies zeigt sich auch in unseren Ergebnissen. Vor allem die Familiensituation spielt, wie erwartet, eine herausragende Rolle und leistet mit 65 beziehungsweise 54 Prozent den grössten Beitrag an die Erklärung von Erwerbsunterbrechungen und Wiedereintritten (siehe Grafik 2). Das heisst, dass Frauen in der Schweiz oft unterbrechen, weil sie heiraten oder ein Kind erwarten.

Bei verheirateten Müttern wird die Wahrscheinlichkeit eines Wiedereinstiegs ins Erwerbsleben erst wieder grösser, wenn die Kinder aus dem Schulalter herausgewachsen sind. Diese Zusammenhänge lassen sich in allen westlichen Industrieländern beobachten, wobei die Erwerbsquote von Frauen mit kleineren Kindern in der Schweiz besonders tief liegt. Ein wichtiger Grund dafür ist in den geschlechtsspezifischen Rollenvorstellungen von der (häuslichen) Arbeitsteilung zu suchen. In der Schweiz sind diese noch vergleichsweise traditionell.

Kinderbetreuung und Hausarbeit werden noch von vielen Schweizern und Schweizerinnen als wichtigster Aufgabenbereich von Müttern erachtet. Damit einher geht ein Mangel an

Dr. Marlis Buchmann ist ordentliche Professorin für Soziologie an der Universität und der ETH Zürich. Lic. phil. Irène Kriesi ist Assistentin am Soziologischen Seminar der Universität und Dr. Stefan Sacchi wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Professur für Soziologie der ETH Zürich.

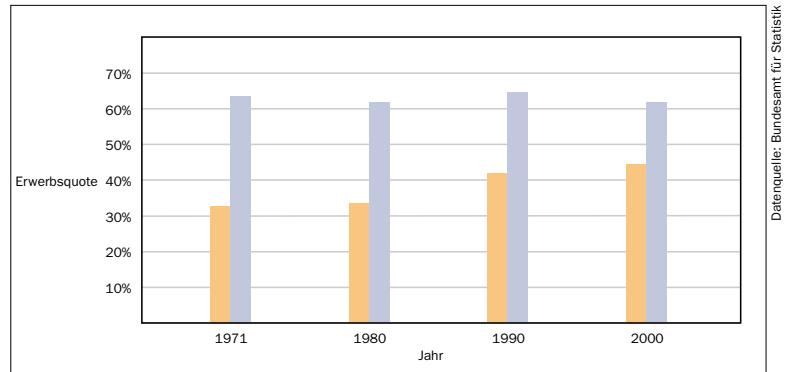
Kinderkrippen und Tagesstätten, wodurch sich die Vereinbarung von Familie und Beruf für Mütter schwierig gestaltet. Eine weitere Ursache für die geringe Erwerbsbeteiligung von verheirateten Frauen und Müttern ist im Lohnbereich zu suchen. Die im internationalen Vergleich recht hohen durchschnittlichen Löhne ermöglichen es Frauen mit einem vollzeiterwerbstätigen Partner überhaupt erst, ihre Erwerbsarbeit zu unterbrechen.

Unsere Ergebnisse zeigen umgekehrt aber auch, dass gerade Frauen mit schlechtem Verdienst weniger Möglichkeiten haben, ihre Berufstätigkeit vorübergehend zu unterbrechen, weil der normalerweise ebenfalls unterdurchschnittliche Lohn des Partners nicht als Hauheinkommen ausreicht. Und auch im Falle einer Unterbrechung sind sie aus finanziellen Gründen schneller gezwungen, wieder eine Stelle zu suchen. Verglichen mit anderen Einflussfaktoren spielt die Höhe des Einkommens für die Arbeitsmarktintegration von Schweizerinnen allerdings eine eher geringe Rolle.

Eine grössere Bedeutung kommt hingegen der Ausbildung zu: Je gebildeter Schweizerinnen sind, um so eher bleiben sie kontinuierlich erwerbstätig. Und soweit Frauen mit hohem Bildungsniveau dennoch unterbrechen, steigen sie schneller und häufiger wieder ein. Erklären lässt sich dies damit, dass Frauen mit tertiärer Berufsbildung oder Hochschulabschluss Zugang zu qualifizierteren, interessanteren und befriedigenderen Tätigkeiten haben. Neben der daran geknüpften intrinsischen Erwerbsmotivation riskieren Frauen mit guter Ausbildung zudem, durch ein längeres Aussetzen aus dem Erwerbsleben den Anschluss an die fachliche Entwicklung in ihrem Beruf zu verlieren, sodass sie nach einer längeren Unterbrechung kaum noch mit einer gleichwertigen Stelle im angestammten Bereich rechnen können.

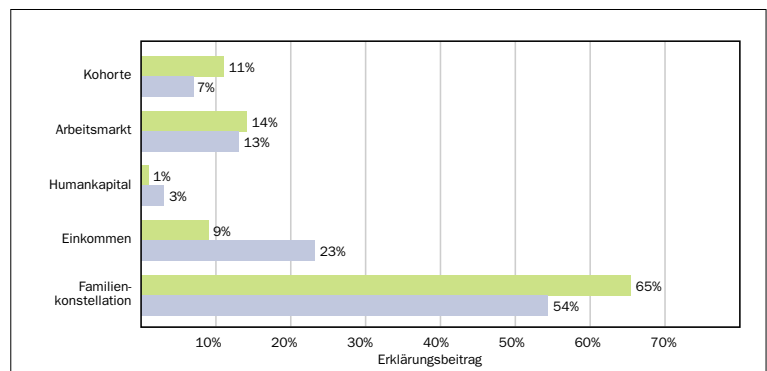
Arbeitsmarkt-Kontext wichtig

Bisherige Untersuchungen zur weiblichen Erwerbsbeteiligung haben sich fast ausschliesslich mit der Bedeutung individueller Merkmale befasst. Dabei wird übersehen, dass auch die Möglichkeiten, die der Arbeitsmarkt bietet, darüber mitbestimmen, ob Frauen auch nach der Gründung einer Familie kontinuierlich erwerbstätig bleiben können oder ob sie – freiwillig oder gezwungenermassen – dem Erwerbsleben den Rücken kehren. Wir sind davon ausgegangen, dass die Bedingungen für eine Vereinbarung von Familie und Beruf und damit für eine kontinuierliche Beschäftigung je nach Beruf, Branche, Art des Unternehmens sowie je



Grafik 1: Erwerbsquote der ständigen Wohnbevölkerung der Schweiz nach Geschlecht, 1971–2001.

■ Frauen ■ Männer



Grafik 2: Neben der Familienkonstellation leisten Merkmale des Arbeitsmarktes einen wichtigen Beitrag zur Erklärung von Erwerbsunterbrechungen und Wiedereintritte ins Erwerbsleben.

■ Erwerbsunterbrechungen ■ Wiedereintritte

nach der Position innerhalb des Betriebs unterschiedlich günstig sind. Wie aus Grafik 2 ersichtlich wird, leisten Merkmale des Arbeitsmarktes einen wichtigen Beitrag zur Erklärung von Erwerbsunterbrechungen und Wiedereinstiegen.

Grosse Bedeutung kommt dabei der Qualität des Stellenangebotes für Frauen mit unterschiedlichen Berufsausbildungen zu. Erstens erleichtern jene Ausbildungen, die Zugang zu einem grossen Angebot an Teilzeitstellen eröffnen, Frauen eine kontinuierliche Erwerbstätigkeit. Betrachten wir verschiedene Berufsausbildungen im Einzelnen, so unterbrechen beispielsweise kaufmännische Angestellte besonders selten. Sie kehren nach einer Unterbrechung auch öfter wieder ins Erwerbsleben zurück. Dies hängt mit der grossen Verbreitung flexibler Arbeitszeiten sowie dem speziell für Frauen grossen Stellenangebot in diesem Arbeitsmarktbereich zusammen. Auf der anderen Seite bieten technische Berufe sowie Verkaufsbereufe unterdurchschnittliche Möglichkeiten für eine kontinuierliche Berufstätigkeit.

Frauen mit technischen Berufen unterbrechen zwar nicht besonders oft, sie steigen aber nach einer Unterbrechung nur selten wieder ins Erwerbsleben ein. Erklärt werden kann dies mit dem schnellen qualifikatorischen Wandel in technischen Berufen, welcher dazu führt, dass Frauen nach einer Erwerbspause schnell den Anschluss verlieren und im gelernten Beruf keine gleichwertige Stelle mehr finden. Auch Verkäuferinnen kehren nach einer Erwerbsunterbrechung eher selten wieder in den Arbeitsmarkt zurück. Die oft monotone, körperlich anstrengende und schlecht bezahlte Arbeit macht einen Wiedereinstieg im Verkauf verständlicherweise nicht besonders attraktiv.

Anspruchsvoller Job – grosse Bindung

Seitens des betrieblichen Umfeldes haben wir untersucht, inwieweit die Arbeitsmarkteinbindung von Frauen von der Stellung im Unternehmen sowie von der Betriebsgrösse abhängt. Dabei hat sich gezeigt, dass Frauen in höheren beruflichen Positionen erheblich seltener Erwerbspausen einlegen. Zudem nehmen sie wesentlich häufiger und schneller wieder eine Berufstätigkeit auf. Stellen mit Prestige und Verantwortung, welche meistens auch interessante Tätigkeiten sowie eine autonome Arbeitszeitgestaltung beinhalten, binden Frauen somit besonders stark ans Berufsleben.

Interessanterweise wirkt sich auch die Grösse eines Unternehmens auf die Erwerbskontinuität aus, und zwar auf die Wahrscheinlichkeit eines Wiedereinstiegs: Frauen, die vor der Unterbrechung in einem mittelgrossen Betrieb mit zwischen 50 und 100 Beschäftigten gearbeitet haben, nehmen zu einem späteren Zeitpunkt besonders oft wieder eine Berufstätigkeit auf. Dieser auf den ersten Blick eher überraschende Befund dürfte zum einen damit zusammenhängen, dass eine Beschäftigung in einem mittleren Betrieb dank einer vielfältigeren Tätigkeit, höheren Anforderungen und besseren betrieblichen Weiterbildungsmöglichkeiten mehr zur Pflege und Erweiterung der individuellen Qualifikationen beiträgt als eine Tätigkeit in einem Kleinbetrieb. Dies erleichtert entsprechend einen späteren Wiedereinstieg.

Verglichen mit Grossunternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten haben mittlere Betriebe zum anderen auch eine weniger institutionalisierte, stärker auf persönlichen Beziehungen beruhende Personalrekrutierung, welche die – aufgrund der wesentlich geringeren Einarbeitungskosten lohnende – Wiedereinstellung von erfahrenen ehemaligen Mitarbeiterinnen besonders begünstigen dürfte.

Schliesslich spiegeln sich im Erklärungsbeitrag der Kohortenzugehörigkeit (siehe Grafik 2) längerfristige Veränderungen von weiblichen Erwerbsverläufen. Frauen der jüngeren Kohorte (Jahrgänge 1959–61) haben ihre Erwerbstätigkeit deutlich seltener unterbrochen. Zugleich steigen sie häufiger und schneller wieder ein als die zehn Jahre ältere, um 1950 geborene Kohorte. Diese Generationsunterschiede tragen immerhin 7 Prozent zur Erklärung der Erwerbsunterbrechungen und sogar 11 Prozent zur Erklärung der Wiedereinstiege bei. Dies deutet darauf hin, dass eine eigene Berufstätigkeit zu einem immer wichtigeren Bestandteil weiblicher Lebensläufe wird. Eine Ursache dafür ist wohl in den zunehmend weniger traditionellen Einstellungen zu Geschlechterrollen und häuslicher Arbeitsteilung von jüngeren Frauen und Männern zu suchen.

Einstellungswandel erforderlich

Ungeachtet dieser Entwicklung unterscheidet sich die Arbeitsmarktintegration zwischen den Geschlechtern auch in der jüngeren Generation zu Ungunsten der Frauen. Vor dem Hintergrund der anfangs erwähnten gesellschaftlichen Konsequenzen – tiefere Löhne und Berufspositionen, tiefes Prestige, (finanzielle) Abhängigkeit – kann eine über das Rechtliche hinausgehende Gleichstellung von Männern und Frauen nur erreicht werden, wenn sich deren Erwerbsverläufe in quantitativer und qualitativer Hinsicht angleichen.

Dies setzt – neben der vermehrten Schaffung von ausserfamiliären Kinderbetreuungsmöglichkeiten – einen Einstellungswandel voraus, welcher bei Frauen zu einer Einforderung des Rechts auf eine eigene, nicht nur marginale Erwerbsarbeit führt, bei den Männern hingegen zu einer grösseren Bereitschaft zur Reduktion der Arbeitszeit und einer stärkeren Beteiligung an Hausarbeit und Kinderbetreuung. Seitens der Unternehmen müssten Arbeitsabläufe und Stellenprofile stärker unter dem Gesichtspunkt ihrer Vereinbarkeit mit familiären Aufgaben gestaltet werden, sodass Arbeitsbelastung und zeitliche Anforderungen auch bei qualifizierten Tätigkeiten und in Führungspositionen mit familiären Verpflichtungen vereinbar sind. Diese gesellschaftspolitischen Forderungen sind keineswegs neu, aber nach wie vor sehr aktuell.

LITERATUR

Buchmann, M. / Kriesi, I. / Pfeifer, A. / Sacchi, S.: Halb drinnen – halb draussen. Analysen zur Arbeitsmarktintegration von Frauen in der Schweiz, Chur/Zürich 2002

llllllllll

llllllllll

llllllllll