



**Diskussionsbeiträge
aus dem Fachgebiet Volkswirtschaftslehre
an der HWP**

[ISSN-Nr. aller Beiträge: **1613-9208**]

[URL: http://www.hwp-hamburg.de/fach/fq_vwl/DP_VWL/dp_vwl.htm]

Prof. Dr. Ulla Knapp

Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik

[12/2004]

Unmittelbar einsichtig ist, dass die Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik neben der Sozialpolitik für Frauen das wichtigste wirtschaftspolitische Handlungsfeld darstellt, denn wo – wenn nicht hier – sollten berufliche Gleichstellung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie für beide Geschlechter vorangetrieben werden? Eigentlich haben sich die europäischen Regierungen auch – einmal ganz abgesehen vom Frauenfördergebot der Verfassung und von Vorschriften einfacher Gesetze (wie des SGB III) – darauf verständigt, die Arbeitslosigkeit, insbesondere von Frauen, zu bekämpfen, die Beschäftigungsquote von Frauen zu erhöhen und geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede zu verringern.

Die politische Praxis sieht allerdings häufig anders aus, zumal die zuständige wissenschaftliche Disziplin, die Volkswirtschaftslehre, der Gender-Problematik mit großer Ignoranz begegnet. Der folgende Beitrag befasst sich mit der Frage, welche Geschlechterpolitik, manchmal explizit, meist aber implizit oder unbewusst, mit den arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischen Konzeptionen verfolgt wird, die in der volkswirtschaftlichen Diskussion vertreten werden und die in der wirtschaftspolitischen Praxis relevant sind, und wie diese aus gleichstellungspolitischer Sicht zu bewerten sind.

Dazu werden – da sie in der Literatur nicht einheitlich verwendet werden – in Kap. I zunächst die Begriffe *Beschäftigungspolitik* und *Arbeitsmarktpolitik* definiert. In Kap. II werden die *kontroversen beschäftigungstheoretischen Paradigmata* – das keynesianische und das neoklassische – sowie die zugehörigen beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitischen Konzepte vorgestellt; gefragt wird auch, welche Paradigmenwechsel in den letzten vier Jahrzehnten in der politischen Praxis vollzogen wurden.

Die folgenden zwei Kapitel befassen sich mit den *geschlechter- und gleichstellungspolitischen Aspekten* der vorgestellten Konzepte:

- Im (makroökonomischen) Kap. III. setze ich mich mit den geschlechterpolitischen Implikationen der anhaltenden Massenerwerbslosigkeit (III.1) und der beiden vorgestellten *beschäftigungspolitischen* Konzepte (III.2) auseinander. Letztere vernachlässigen Fragen der Angebotssteuerung, obwohl diese in der Praxis eine zentrale Rolle spielen. In Kap. III.3 wird deshalb der Zusammenhang zwischen der politischen Beeinflussung des Frauenerwerbsangebots und dem Beschäftigungsziel ausführlich diskutiert.

- Eine zentrale Rolle in der politischen Praxis spielt auch die *Arbeitsmarktpolitik* (i.e.S.) der Bundesanstalt für Arbeit (heute ‚Arbeitsagentur‘). In Kap. IV werden ihre Ziele, Instrumente und Auswirkungen vor und nach dem durch die Hartz-Gesetze herbeigeführten Paradigmenwechsel aus gleichstellungspolitischer Sicht analysiert.

Abschließend wird kurz auf Instrumente der Arbeitsmarktpolitik i.w.S. eingegangen, mit denen die geschlechtshierarchische Strukturierung des Arbeitsmarktes beeinflusst werden kann. Dabei konzentriere ich mich auf ein Instrument, mit dem die Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen beeinflusst werden können, nämlich auf das der *arbeitsrechtlichen Anti-Diskriminierungs- und Gleichstellungspolitik*.

I. Begriffsbestimmungen: Beschäftigungspolitik und Arbeitsmarktpolitik

(Staatliche) *Beschäftigungspolitik* versucht, Arbeitsangebot und -nachfrage auf makroökonomischer Ebene so zu beeinflussen, dass niveaubedingte Arbeitslosigkeit¹ und – derzeit weniger relevant – Arbeitskräfteknappheiten vermieden werden. Beschäftigungspolitik orientiert sich an gesamtwirtschaftlichen Zielen (Beschäftigung und Arbeitslosigkeit, Wachstum, Inflationsbekämpfung); sie setzt grundsätzlich an Niveaugrößen – wie dem Lohnniveau, den gesamtwirtschaftlichen Nachfrageaggregaten, der Geldmenge, dem Zinsniveau – an. Im Vergleich zur Begrenzung des Arbeitsangebots gilt dabei unter Ökonomen Wachstumsförderung häufig als überlegene Strategie.

Die zentralen Instrumente der Beschäftigungspolitik sind die Geld- und Währungspolitik, die Fiskalpolitik, die Lohnpolitik, die Arbeitszeitpolitik und die *Arbeitsmarktpolitik im engeren Sinne*. Unter letzterer wird hier die staatliche Arbeitsmarktpolitik verstanden, die im Rahmen des AFG bzw. des SGB III von der Bundesanstalt für Arbeit (heute: Bundesagentur für Arbeit) oder – ergänzend – der EU sowie Bund und Ländern umgesetzt wird. Sie dient vor allem der existenziellen Absicherung der Arbeitslosen (passive Arbeitsmarktpolitik) und der aktiven Arbeitsförderung (z.B. durch Vermittlung, Qualifizierungsmaßnahmen, Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen). Arbeitsmarktpolitik i.e.S. flankiert die anderen beschäftigungspolitischen Maßnahmen. Sie stellt das wichtigste Instrument zur Bekämpfung von mismatch-Arbeitslosigkeit dar. Ihr Beitrag zur Schaffung neuer Stellen ist demgegenüber begrenzt. Die Frage, was das richtige Konzept der Arbeitsmarktpolitik i.e.S. sei (z.B. wie hoch die Arbeitslosenunterstützung ausfallen soll), wird in der VWL ebenso kontrovers diskutiert wie die nach der wirksamsten Beschäftigungspolitik (s. dazu unten Kap. II).

Neben dem engen gibt es – wie zu erwarten – auch einen *weiten Begriff der Arbeitsmarktpolitik*; danach ist sie „... die Summe aller Regelungen, Einrichtungen und Aktivitäten, welche die generellen Beziehungen zwischen Angebot und Nachfrage auf den externen und betriebsinternen Arbeitsmärkten und zwischen ihnen beeinflussen soll“ (Mertens/Kühl; zitiert nach Kromphardt 1992: S. 224). In Abgrenzung zu den anderen Instrumenten der Beschäftigungspolitik setzen die Instrumente hier direkt an Umfang und Qualität von Arbeitsnachfrage und -angebot bzw. den Lohnstrukturen an (die Beeinflussung des Lohnniveaus ist demgegenüber dem Bereich der makroökonomischen Beschäftigungspolitik zuzurechnen).

In diesem weiten Sinne umfasst Arbeitsmarktpolitik – ohne Anspruch auf Vollständigkeit – die gesamte Arbeitsmarktpolitik i.e.S. (s.u.), Teile der Strukturpolitik (Technologiepolitik,

¹ Niveaubedingte Arbeitslosigkeit liegt vor, wenn das gesamtwirtschaftliche Angebot an Arbeitskräften die gesamtwirtschaftliche Nachfrage übertrifft; bei struktureller oder mismatch-Arbeitslosigkeit passen – bei gleichen Niveaus – Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt in ihren Strukturen (z.B. nach Qualifikation oder Regionen) nicht zueinander (Kromphardt 1998).

Regionalpolitik, Existenzgründungsförderung), das berufliche Aus- und Weiterbildungssystem, Regelungen der Arbeitsbeziehungen (Tarifsystem, Rolle der Gewerkschaften, Mitbestimmung und Betriebs-/Personalräte, gesetzliche Mindestlöhne), die betriebliche Altersversorgung und Gesundheitspolitik, die Schwerbehinderten-, Frühverrentungs- und Migrationspolitik, die Regulierung und Förderung von selbständiger Tätigkeit (und der von sog. mithelfenden Familienangehörigen), die u.a. tarifliche Lohnstrukturpolitik, die Arbeitnehmerüberlassung, atypische oder ungeschützte Beschäftigungsverhältnisse, Arbeitszeitpolitik, Erziehungsurlaubsregelungen, den Kündigungs-, Schwangeren- und Mutter- sowie Arbeitsschutz und die gesamte Anti-Diskriminierungs- und Gleichstellungspolitik (vgl. z.B. Bäcker u.a. 2000; Keller 1997).

Es ist offensichtlich, dass diese Bereiche in einem Kurzbeitrag nicht angemessen auf ihre gleichstellungspolitische Ausgestaltung hin analysiert werden können. Im Folgenden beschränke ich mich auf zwei wichtige Aspekte der Arbeitsmarktpolitik: erstens auf die Arbeitsmarktpolitik i.e.S. (Kap. IV), zweitens auf die arbeitsrechtliche Anti-Diskriminierungs- und Gleichstellungspolitik (Kap. V).

II. Beschäftigungspolitische Konzepte und Praxis

Die wichtigsten innerhalb der VWL vertretenen beschäftigungspolitischen Konzepte – das keynesianische und das neoklassische (oder neoliberale) – geben kontroverse politische Empfehlungen² und müssen daher auch in gleichstellungspolitischer Sicht differenziert analysiert werden.

Nach Auffassung der herrschenden, neoklassisch fundierten Schule werden Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt über das Reallohniveau³ koordiniert. Dauerhafte Arbeitslosigkeit kann in neoklassisch fundierten Ansätzen nur dann entstehen, wenn das Reallohniveau nach unten starr ist, konkret: arbeitsmarktpolitische Institutionen existieren, durch die Lohnuntergrenzen fixiert werden. Den Kern neoklassisch fundierter beschäftigungspolitischer Konzepte bilden deshalb Forderungen, solche Institutionen abzuschaffen oder auszuhöhlen; dazu gehören die Absenkung sozialpolitisch verankerter Lohnuntergrenzen (z.B. Arbeitslosenunterstützung, Sozialhilfe), die Aushöhlung von Tarifverträgen und Mitbestimmung, der Abbau von Kündigungsschutzregelungen, Arbeitszeitverlängerungen ohne Lohnausgleich, die Umverteilung von Kosten der sozialen Sicherung zu Gunsten der Arbeitgeber u.ä.m.

Das beschäftigungspolitische Gesamtkonzept ist arbeitsteilig strukturiert: die Lohnpolitik ist zuständig für das Beschäftigungsziel, die Geldpolitik der Europäischen Zentralbank für das sehr strikt formulierte Ziel der Geldwertstabilität und die Finanzpolitik für die Förderung des Wirtschaftswachstums (das hier vor allem durch Budgetausgleich und Staatsausgabensenkung zustande kommt). Arbeitsmarktpolitik soll – soweit es um passive Maßnahmen geht – möglichst zurückgefahren werden (Dauer und Höhe der Arbeitslosenunterstützung verringern; workfare statt welfare). Aktive Arbeitsförderung ist auf Vermittlung und allenfalls marktnahe und kurze Qualifizierungsmaßnahmen zu konzentrieren.

² Vgl. dazu z.B. Heine / Herr 1999; Bofinger 2003 und 2004; Kromphardt 1998; Grunert 2003; Müller 2004; Sinn u.a. 2002.

³ In den letzten Jahrzehnten ist allerdings – ausgehend von den Arbeiten Gary S. Beckers – eine neoklassische Theorie des Geschlechterverhältnisses entwickelt worden, in deren Rahmen das Frauenerwerbsangebot nicht nur über den Lohnsatz koordiniert wird (vgl. z.B. Albelda u.a. 2001, Blau u.a. 2002; Ferber 1998; Jacobsen 1998). Zu den gleichstellungs- und beschäftigungspolitischen Implikationen vgl. unten Kap. III.3.

Aus keynesianischer Sicht leitet sich die Nachfrage nach Arbeitskräften demgegenüber entsprechend der Hierarchie der Märkte aus der gesamtwirtschaftlichen Nachfrage nach Gütern und Diensten einschließlich der Bedingungen an den Kreditmärkten ab. Unterhalb einer Reallohnobergrenze, die sich aus der Arbeitsproduktivität und der Preispolitik der Unternehmen ergibt, ist die Beschäftigung deshalb eine unabhängig vom Reallohniveau vorgegebene Größe. Das Arbeitsangebot reagiert – je nach betrachteter Gruppe (Frauen, MigrantInnen, Männer) – sehr unterschiedlich auf das Reallohniveau, so dass es ebenfalls als exogene Größe eingeführt wird. Vollbeschäftigung wird sich daher in diesem Modell nur zufällig ergeben; Angebot und Nachfrage werden nicht über das Reallohniveau koordiniert.

Im keynesianischen Paradigma ist staatliche Beschäftigungspolitik unverzichtbar für die wirtschaftliche (und politische) Stabilität. Gefordert wird ein koordinierter Einsatz aller beschäftigungspolitischen Instrumente: geld-, fiskal- und außenwirtschaftliche Maßnahmen zielen auf die Ausweitung der Nachfrage an den Gütermärkten; die Lohnpolitik soll verteilungsneutral gestaltet werden, um so die Geldwertstabilität von der Kostenseite her abzusichern; Arbeitszeitverkürzungen entschärfen das Beschäftigungsproblem durch Angebotsbeschränkung.

Lohnniveausenkungen in der Krise werden als gefährlich eingestuft: Sie können Deflationsprozesse einleiten und die Beschäftigungssituation weiter verschlechtern. Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik sind daher wichtige flankierende Instrumente der Beschäftigungspolitik: durch Lohnersatzleistungen werden Masseneinkommen und Konsumgüternachfrage in der Krise stabilisiert; durch aktive Arbeitsmarktpolitik werden Zeiten der Nicht-Beschäftigung zudem produktiv (durch Qualifizierung, Training, strukturpolitisch sinnvolle Arbeiten) überbrückt. Abgesehen von der Arbeitszeitpolitik (s.o.), macht das keynesianische Paradigma keine Aussagen zur Steuerung des Arbeitsangebots.

Seit dem Ende der keynesianischen Ära Anfang der 80er Jahre des vorigen Jahrhunderts wird die deutsche und auch die europäische ‚beschäftigungspolitische‘ Praxis neoklassisch fundiert. Auf europäischer Ebene ist diese Ausrichtung durch die Maastricht-Kriterien und die einseitige und strikte Orientierung der Geldpolitik am Ziel der Geldwertstabilität besiegelt worden. Aus keynesianischer Sicht stellt diese Wirtschaftspolitik eine wesentliche Ursache für die anhaltende und steigende Massenerwerbslosigkeit in Deutschland und Europa dar.

Demgegenüber ist die Arbeitsmarktpolitik in Deutschland, gerade im Zeichen der Transformation der DDR, bis vor kurzem eher keynesianisch geprägt gewesen. Trotz aller Kürzungen fungierten Arbeitslosengeld und -hilfe als wichtige automatische Stabilisatoren und viele Arbeitslose wurden, zumal in Ostdeutschland, durch aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen ‚aufgefangen‘. Diese waren allerdings weder auf europäischer⁴ noch auf nationaler Ebene in ein keynesianisches beschäftigungspolitisches Konzept eingebunden. Die Arbeitsplätze, zu denen sie Brücken bauen sollten, entstanden vor allem deshalb nicht. Dies führte letztlich aber nicht zu einer Korrektur der Geld- und Fiskalpolitik, sondern zu der durch die Hartz-Gesetze implementierten neoklassischen Wende in der Arbeitsmarktpolitik.

⁴ Zwar gibt es nach Auffassung einiger Autoren auf europäischer Ebene durchaus einen makroökonomischen Handlungsspielraum, auch existiert seit 1999 der sog. Makro-Dialog und schließlich ist das Stabilitätsgesetz niemals außer Kraft gesetzt worden, gleichwohl wird die europäische Beschäftigungspolitik faktisch von dem oben beschriebenen neoliberalen stabilitätspolitischen Konzept geleitet (Müller 2004). Zum arbeitsmarktpolitischen Konzept der EU vgl. Kap. IV.

Übersicht 1: Beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitische Konzepte

<i>Neoklassisch fundierte Konzepte</i>	<i>Keynesianismus</i>
<p><i>Staatseingriffe sind unnötig</i>, weil der private Sektor von sich aus zu Vollbeschäftigung tendiert. Wenn nicht, liegt das daran, dass Staat und/oder Gewerkschaften sich marktwidrig verhalten.</p> <p><i>Arbeitsteilung:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Lohnpolitik der Gewerkschaften / Tarifparteien, das Arbeitsrecht und die Sozialpolitik sind verantwortlich für das Beschäftigungsziel. Marktwidrige Lohnuntergrenzen müssen beseitigt oder beschränkt werden. • Die staatliche Finanzpolitik ist verantwortlich für das Wachstumsziel (Rückzug des Staates, Steuersenkungen, investitionsfreundliches Klima), • Die Europäische Zentralbank widmet sich ausschließlich der Inflationsbekämpfung, die eine hohe Priorität unter den stabilitätspolitischen Zielen genießt. • <i>Arbeitsmarktpolitik</i> ist weitgehend überflüssig bzw. schädlich, soweit sie Lohnuntergrenzen setzt. Sie soll sich auf Vermittlung und Training konzentrieren und Arbeitslose auch durch Absenkung von Lohnersatzleistungen zur Arbeitsaufnahme aktivieren (workfare statt welfare). Die Abschaffung der Lohnuntergrenzen führt zu mehr Niedriglohnbeschäftigung. • Das <i>Arbeitsangebot</i> ergibt sich aus individuellen Präferenzen, soll also politisch nicht gesteuert werden; vor allem soll es nicht durch Lohnuntergrenzen beschränkt werden. Arbeitszeitverkürzungen, insbesondere generelle, werden abgelehnt. Andererseits beruht auch restriktive Angebotssteuerung auf dem neoklassischen Ansatz. 	<p>Nachfrageerwartungen, nicht das Reallohniveau, leiten Investitionsplanung und Angebotsentscheidungen am Gütermarkt; Schwankungen der Investitionsgüternachfrage erzeugen kumulative Auf-/Abschwungprozesse (immanente Instabilität des privaten Sektors). <i>Deshalb ist staatliche Stabilisierungspolitik nötig.</i></p> <p><i>Koordinierung:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Durch antizyklische Geld- und Fiskalpolitik soll die Güternachfrage stabilisiert und ausgeweitet werden. Abgestimmtes Verhalten aller politisch Verantwortlichen ist notwendig, insbesondere trägt die Geldpolitik auch beschäftigungspolitische Verantwortung. • Lohnsenkungen sind i.a. kein Mittel der Beschäftigungsförderung. • <i>Arbeitsmarktpolitik</i> bietet wichtige ‚automatische Stabilisatoren‘ (der Massenkaufkraft), dient der Bekämpfung struktureller Arbeitslosigkeit und der produktiven Überbrückung von Nicht-Beschäftigungszeiten. • Die <i>Steuerung des Arbeitsangebots</i> wird nicht thematisiert. Allerdings werden individuelle und vor allem generelle Arbeitszeitverkürzungen überwiegend befürwortet.
<p><i>Gesetzliche Grundlagen:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Stabilitätsgesetz 1967 • Arbeitsförderungsgesetz 1969 / SGB III 1997 	<p style="text-align: center;"><i>Rechtliche Grundlagen</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Maastricht-Kriterien 1992/ Stabilitäts- und Wachstumspakt 1997 • Hartz-Gesetze 2003-2005

Parallel zu diesem vor gut zwei Jahrzehnten eingeleiteten Paradigmenwechsel hat die beschäftigungspolitische Praxis in Deutschland durchweg versucht, – quasi außerhalb der wirtschaftstheoretischen Diskussion – Arbeitslosigkeit durch Angebotssteuerung einzudämmen: Durch die Förderung des vorzeitigen Ausscheidens aus dem Erwerbsleben, restriktive Zuwanderungspolitik und die Schaffung ungünstiger Rahmenbedingungen für die Frauenerwerbstätigkeit sollte die Steigerung des Erwerbsangebots in Grenzen gehalten werden.

Im folgenden Kapitel III. werden die geschlechterpolitischen Aspekte der *beschäftigungspolitischen* Theorie und Praxis diskutiert.

III. Beschäftigungspolitik und Geschlechterpolitik

1. Gleichstellungspolitische Auswirkungen anhaltend hoher Arbeitslosigkeit

Der weitgehende Verzicht auf eine aktive, keynesianisch angeleitete Beschäftigungspolitik führte in den vergangenen Jahrzehnten zu kontinuierlich ansteigenden Arbeitslosenzahlen. Aus gleichstellungspolitischer Sicht wirft dies eine ganze Reihe schwerwiegender Probleme auf:

1. Unmittelbar negativ betroffen sind logischerweise arbeitslose Frauen. Zwar weisen Frauen mittlerweile keine höheren Arbeitslosenquoten mehr auf als Männer, allerdings dürften sie – so etwa wenn sie als Berufsrückkehrerinnen, verheiratete Arbeitslosenhilfeempfängerinnen oder nach ungeschützter Beschäftigung keinen Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung (mehr) haben - in der Stillen Reserve überrepräsentiert sein (vgl. im einzelnen Kapitel IV und Holst 2000).
2. Arbeitslosigkeit verschiebt die Machtverhältnisse in Ökonomie und Politik zu Lasten von Frauen. Einerseits sind nicht-verteilungsneutrale Lohnveränderungen und mehr Lohnspreizung leichter durchsetzbar, arbeits- und sozialrechtliche Schutzbestimmungen werden abgebaut; beides trifft Frauen in der BRD überproportional. Andererseits lassen sich gleichstellungspolitische Reformvorhaben – wie etwa der Ausbau des öffentlichen Sektors (Kinderbetreuungseinrichtungen, Pflege, Bildung), arbeitsrechtliche Gleichstellungsgesetze, geschützte Teilzeitarbeit u.ä.m. – schwerer (in der BRD: überhaupt nicht mehr) durchsetzen als in Vollbeschäftigungszeiten, u.a. weil sie ‚als nicht mehr finanzierbar‘ erscheinen.
3. Anhaltende Massenarbeitslosigkeit gefährdet die gesellschaftliche und politische Stabilität, wenn sie – wie in der BRD – durch eine Revolution von oben zu Sozialabbau und gesellschaftlicher Spaltung genutzt wird.

2. Gleichstellungspolitische Implikationen der kontroversen beschäftigungspolitischen Konzepte

Die beschäftigungstheoretische und -politische Kontroverse wird weitestgehend ohne Rücksicht auf Gender-Fragen geführt. Auch feministische Ökonominnen haben zu diesem Themenfeld noch nicht allzu viele Forschungsergebnisse vorgelegt. Im Folgenden sollen deshalb zunächst nur einige Hinweise und Ideen vorgestellt werden:

1. Unter der Überschrift ‚Macroeconomics‘ werden in der gender-ökonomischen Literatur überwiegend die Auswirkungen der neoliberal orientierten Stabilisierungsprogramme der Weltbank und des IWF auf die weibliche Bevölkerung ausgewählter Entwicklungsländer untersucht (Aerni/Lewis 1995).
2. Vor allem Rubery u.a. (1997; 1999; 2003) und Blau u.a. (2002) haben herausgearbeitet, dass eine neoklassisch fundierte Beschäftigungspolitik mehr Lohnstrukturdifferenzierung,

Beschäftigungsverluste des öffentlichen Sektors und mehr ungeschützte Beschäftigungsverhältnisse zur Folge hat. Mittelbar führen diese Prozesse c.p. zu einer Zunahme der gender pay gap da Frauen in den meisten Ländern in den negativ betroffenen Niedriglohnsegmenten überrepräsentiert sind (vgl. auch unten Kap. V). Aus neoliberaler Sicht wird allerdings eingewandt, dass Frauen bei Abbau von Wettbewerbsbeschränkungen bessere Chancen hätten, ihre (den Männern mittlerweile häufig bereits überlegenen) Qualifikationen zu verwerten.

3. Gleichstellungspolitische Ziele spielten in der Vergangenheit in keynesianischen Beschäftigungsprogrammen kaum eine Rolle. Für die Zukunft (so vorhanden) muss keynesianische Beschäftigungspolitik darauf achten, wie das Geschlechterverhältnis durch die Struktur der öffentlichen Einnahmen und Ausgaben beeinflusst wird, z.B. muss zukunftsorientierte Beschäftigung auch in Branchen mit hohem Frauenanteil gefördert werden, Zuwendungen sind mit gleichstellungspolitischen Auflagen und Anreizen zu vergeben etc. (Knapp/Weg 1995). Ein Planungs- und Kontrollverfahren dazu ist das ‚gender sensitive budgeting‘ (Elson 2002).

3. Frauenerwerbsangebot und Beschäftigungspolitik

Relevanz der Fragestellung

Obwohl die restriktive Steuerung des Erwerbsangebots, u.a. von Frauen, in der beschäftigungspolitischen Praxis der BRD (West) eine zentrale Rolle spielte und immer noch spielt⁵, wird es in der wirtschaftswissenschaftlichen Debatte allenfalls implizit und am Rande thematisiert (vgl. hier und im folgenden Knapp 2002). Dies ist sachlich nicht zu begründen: Auf der einen Seite werfen Veränderungen auf der Angebotsseite des makroökonomischen Arbeitsmarktes selbstverständlich auch beschäftigungspolitische Probleme auf; auf der anderen Seite beeinflussen – u.a. makroökonomische – Arbeitsmarktgegebenheiten, wie etwa die Höhe der Arbeitslosigkeit⁶, das Ausmaß geschlechtsspezifischer Diskriminierung⁷ oder auch Arbeitszeitregelungen, die Höhe der Frauenerwerbsquote.

Thema dieses Abschnitts ist daher die Frage, ob und wie in den Konzepten und in der Praxis der Beschäftigungspolitik – häufig unbewusst und/oder unausgesprochen – das Frauenerwerbsangebot theoretisch konstruiert und mit beschäftigungspolitischen Zielen verknüpft wird; anders formuliert geht es also um die makroökonomische Koordinierung von Geschlechterpolitik und Beschäftigungspolitik.

⁵ Dabei bildeten neben Frühverrentungen die Eindämmung von Migration und Frauenerwerbsbeteiligung die wesentlichen Strategien.

⁶ In der Arbeitmarkttheorie ist aber unklar, ob sich diese Abhängigkeit als positiver (additional worker Effekt: Je höher die Arbeitslosigkeit, umso größer das aus ökonomischer Not geborene Frauenerwerbsangebot) oder als negativer (discouraged worker Effekt : Je höher die Arbeitslosigkeit, umso mehr Frauen ziehen sich enttäuscht vom Arbeitsmarkt zurück) Zusammenhang darstellt. Cornetz vermutete noch 1986, dass sich beide Effekte in konjunktureller Sicht ausgleichen (Cornetz 1986). Mittlerweile lässt sich ein discouraged worker effect für Deutschland nicht mehr nachweisen (Holst 2000).

⁷ Die negative Reaktion des Frauenerwerbsangebots auf Lohndiskriminierung bezeichnet man auch als indirekte Diskriminierung.

Empirischer Befund

Dass das Frauenerwerbsangebot keine beschäftigungspolitisch zu vernachlässigende Größe ist, die in den Datenkranz verbannt oder als irregulärer ‚Schock‘ konzipiert werden könnte, ergibt sich empirisch zunächst aus ihrer hohen und systematischen Variabilität:

- Zwischen den Industrienationen unterscheiden sich sowohl die Frauenerwerbsquoten als auch die Teilzeitquoten ganz erheblich. In den USA und in den skandinavischen Ländern belief sich die Frauenerwerbsquote 2003 auf 70-80 %, wobei Frauen in den USA und in Finnland i.d.R. vollzeiterwerbstätig sind, während Italien und Spanien mit 45-55 % sehr niedrige Partizipationsraten aufwiesen (OECD 2004). In der BRD betrug die Frauenerwerbsquote 2003 nach OECD-Daten 64,5 %, die Teilzeitquote 36,3 %⁸. Diese Unterschiede sind erklärungsbedürftig, und sie verlangen Anpassungen bei der Beschäftigung.
- Dies gilt umso mehr, als die Frauenerwerbsquoten zwar in den letzten 50 Jahren in allen westlichen Industrieländern zugenommen haben, dies allerdings in sehr unterschiedlichem Ausmaß: Spitzenreiter sind hier wiederum Schweden und die USA mit einem Anstieg von ca. 30 Prozentpunkten; die BRD (West) liegt mit ca. 15 Prozentpunkten im Mittelfeld.⁹

Theoretische Deutung und politische Instrumentalisierung des Frauenerwerbsangebots im neoklassischen Paradigma

Im neoklassischen Paradigma der *new home economics* wird versucht, den oben referierten empirischen Befund im Rahmen eines um die Haushaltsproduktion erweiterten Wahlhandlungsmodells zu erklären (vgl. z.B. Jacobsen 1998; Blau u.a. 2002). Danach nimmt das Erwerbsangebot (verheirateter) Frauen dann zu, wenn ihr Reallohnsatz im Vergleich zu dem des Ehemannes und dem Wert ihrer Haushaltsproduktion steigt, wobei – empirisch – die Einflussgröße ‚Lohn des Mannes‘ an Bedeutung verloren hat. Aus dieser Sicht werden Faktoren wie die gestiegene Nachfrage nach Frauenerwerbsarbeit (Tertiarisierung), das steigende Qualifikationsniveau von Frauen, die rückläufige Kinderzahl sowie mehr Substitutionsmöglichkeiten für private Haushaltsproduktion (Industriegüter, wie z.B. Haushaltsgeräte, Fertignahrung; private und öffentliche Dienste) verantwortlich für die zunehmende Erwerbsarbeit verheirateter Frauen gemacht.¹⁰

Die Defizite dieses Ansatzes liegen u.a.¹¹ darin, dass er erstens veränderte (kollektive) Präferenzen von Frauen (und Menschen generell) nicht erklären kann. Zweitens steht er der Durchsetzung unterschiedlicher institutioneller Gegebenheiten, die die Frauenerwerbsbeteiligung beeinflussen (z.B. Kinderbetreuungsinfrastruktur, Bildungswesen, Institutionen der Lohnfindung, Anti-

⁸ Nach der deutschen Erwerbsstatistik betrug die Frauenerwerbsquote 2003 in Westdeutschland 64,5 % und in Ostdeutschland 73,2 %. Bei den Teilzeitquoten sind die Angaben auf Grund unterschiedlicher Erfassungskonzepte noch größer: so weist die EU für 2003 eine Teilzeitquote von 40,4 % aus, während diese bei den sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen nur bei ca. 30 % liegt (Arbeitsmarktbericht 2003).- Für eingehendere empirische Analysen vgl. Rubery/Smith/Fagan 1999; Rubery/Smith/Fagan/Grimshaw 1998; Blau u.a. 2002; Jacobsen 1998.

⁹ In den osteuropäischen Ländern sind Frauen in den 70er und 80er Jahren ebenso wie Männer vollzeitig in den Erwerbsprozess integriert worden. Seit dem Zusammenbruch des Sowjetsystems entwickeln sich die Erwerbsquoten, als Ausdruck zunehmender versteckter Arbeitslosigkeit, rückläufig (Pascall/Manning 2000).

¹⁰ In den USA spielen darüber hinaus sinkende Reallöhne von Geringqualifizierten und seit Mitte der 90er Jahre auch die Absenkung bzw. Abschaffung der Sozialhilfe eine Rolle (vgl. zur weiteren Diskussion unten und für die BRD Kap. 4.2 sowie Blau u.a. 2002).

¹¹ Hinzu tritt die lange Liste kritischer Einwendungen gegen das einfache neoklassischen Arbeitsmarktmodell, die aus keynesianischer Sicht und der der neuen und alten Institutionenökonomik vorgebracht werden können (vgl. z.B. Nelson u.a. 2003; Schönig 2001).

Diskriminierungsgesetze, Einkommensbesteuerung, Sozialpolitik etc.), weitgehend sprachlos gegenüber.

In beschäftigungspolitischer Sicht wurden und werden aus dem neoklassischen Paradigma zwei entgegengesetzte geschlechterpolitische Forderungen abgeleitet, die eine grundsätzliche Ambivalenz zwischen der Funktionalisierung der Frau als Erwerbsarbeitskraft einerseits und als Gebärende, Mutter und Hausfrau andererseits zum Ausdruck bringen:¹²

Im Zentrum des *wirtschaftsliberalen Denkens* steht die Idee, dass weibliche und männliche Individuen ihre Existenz grundsätzlich durch Lohnarbeit sichern. Politische Schranken der Frauenerwerbsbeteiligung, wie etwa tarifliche oder sozialpolitische Lohnuntergrenzen, müssen daher abgebaut werden (vgl. auch Fußnote 10). Insbesondere im Niedriglohnbereich muss durch die Abschaffung oder doch zumindest Absenkung der Sozialhilfe das Erwerbsangebot erhöht werden (was in diesem Segment vorwiegend Frauen, insbesondere alleinerziehende, trifft). Im übrigen wird die Erwerbsentscheidung (und damit spiegelbildlich: Umfang und Qualität der Haushaltsproduktion) – entsprechend dem Subsidiaritätsprinzip – den Familien überlassen. Das beschäftigungspolitische Credo dieser Sichtweise lautet, dass bei nach unten flexiblen Löhnen hinreichend zusätzliche Arbeitsplätze für die zunehmende Zahl der Erwerbssuchenden entstehen würden. Frauen/Mütter, die weder Erwerbsarbeit noch Unterhalt in ihrer Familie finden, gehen leer aus; auf (sozial-)politische Solidarität können sie nicht zählen.

Demgegenüber ist sich die *konservativ-liberale Deutung der Neoklassik* des Problems bewusst, dass mit der unregulierten Einbeziehung von Frauen in den Erwerbsarbeitsmarkt zum einen fraglich wird, ob sie noch bereit und in der Lage sind, ihren Pflichten in der Haushaltsproduktion nachzukommen; zum anderen drückt das zusätzliche Frauenerwerbsangebot auf die Löhne der männlichen Ernährer und führt (auch im neoklassischen Denkgebäude), falls die Löhne nach unten nicht flexibel genug sind, zu Arbeitslosigkeit. Hinter beiden Befürchtungen steht die noch größere, dass Frauenerwerbsarbeit die Geschlechterhierarchie gefährden könnte.

Die geschlechterpolitische Konsequenz formuliert Alfred Marshall, der Vater der Lehrbuchneoklassik, so: Mütter sollten – wenn möglich – nicht erwerbstätig sein, denn „... (it) tempts them to neglect their duty of building a true home, and investing their efforts in the personal capital of their children's character and abilities“; falls eine Erwerbsaufnahme unumgänglich sei, müsse zumindest der (Mindest-)lohn für Frauen unter dem der Männer liegen. Auch Edgeworth lehnt Frauenerwerbstätigkeit vehement ab, denn sie bedeute „... depression or debacle of industry“, a „debacle, ultimately ruinous alike to wealth and family life“ (zitiert nach Pujol 2003).

Eine ähnliche geschlechterpolitische Rhetorik findet sich im frühen proletarischen Antifeminismus der Arbeiterbewegung¹³ ebenso wieder wie in der beschäftigungspolitischen Praxis der Bundesrepublik. Hier wird zwar nur selten offen gefordert, das Frauenerwerbsangebot einzudämmen¹⁴ (zumal dies der EU-Vorgabe, die Frauenbeschäftigungsquote zu erhöhen,

¹² Die Option, Erwerbs- und Hausarbeitskraft der Frau gleichermaßen maximal auszuschöpfen, existiert im neoklassischen Denkgebäude nicht, weil dies eine umfassende staatliche Sozialpolitik wie etwa in den sowjetischen Systemen voraussetzen würde.

¹³ Zu den Auseinandersetzungen innerhalb der deutschen Arbeiterbewegung, bei der sich – zumindest programmatisch – letztlich Clara Zetkin und ihre proletarische Frauenemanzipationstheorie durchsetzten, vgl. z.B. Knapp 1986, Band II.

¹⁴ Beispiele für derartige Forderungen waren/sind der Ruf des sächsischen Ministerpräsidenten Biedenkopf nach mehr ehrenamtlicher Arbeit von Frauen, um so der Massenerwerbslosigkeit im Osten Herr zu werden, die Aussage des damaligen Staatssekretärs im Finanzministerium Zitzelsberger, man könne das Ehegattensplitting nicht kappen, denn damit würden die Frauen 'auf den Arbeitsmarkt gedrängt' (Informationen für die Frau, Sonderheft 1999) oder auch die Forderung von Bundeswirtschaftsminister Clement im Zusammenhang mit den Hartz-Gesetzen: „Die Ehefrauen gut verdienender Angestellter oder Beamter akzeptieren einen Minijob oder müssen aus der Arbeitsvermittlung ausscheiden“ (Informationen für die Frau, Heft 5/2004:15).

widersprüche). Dafür zielt die geschlechterpolitische Praxis umso eindeutiger darauf, die Frauenerwerbsquote nach oben zu begrenzen: mit Hilfe der im neoklassischen Modell genannten ökonomischen incentives wird vor allem Müttererwerbstätigkeit wirtschaftlich bestraft und - so zumindest der Wunsch - zurückgedrängt. Zu diesen politisch gesetzten Anreizen gehören: eine hohe Grenzabgabenbelastung ihres Einkommens, wenn Frauen nach einer Ausstiegsphase wieder erwerbstätig werden (Ehegattensplitting, ehestandsabhängige soziale Sicherung); eine unzureichende Kinder- und Altenbetreuungsinfrastruktur; lange und schlecht abgesicherte Erziehungszeiten sowie eine hohe Akzeptanz gegenüber Frauendiskriminierung und Arbeitslosigkeit (vgl. Schratzenstaller 2002; Thenner 2002).

Die Wirksamkeit dieser beschäftigungspolitischen Strategie ist allerdings aufgrund ihrer theoretischen Mängel (s.o.) recht zweifelhaft: Zum einen fügt sich das Erwerbsverhalten von Frauen nicht umstandslos den Modellannahmen. Mögliche Widersprüche zwischen Orientierungen und Interessen von Frauen einerseits und den politischen und gesellschaftlichen Verhältnissen (,incentives') andererseits sowie deren Entstehung und Wandel werden im neoklassischen Ansatz nicht thematisiert. Bereits die Frauenpolitik der NS-Zeit belegt, dass das Frauenerwerbsangebot nur in engen Grenzen steuerbar ist.¹⁵ Umso stärker gilt dies heute, da Frauen viel mehr Optionen haben und sich ihrer Präferenzen eher bewusst werden können als früher. Insbesondere müssen sie sich den sozialen und wirtschaftlichen Risiken der Abhängigkeit vom Vater ihrer Kinder nicht mehr aussetzen, sondern können der ökonomischen Bestrafung der Mutterschaft entgehen, indem sie keine Mütter mehr werden.¹⁶

Zum anderen lassen die Versuche, das Frauenerwerbsangebot einzudämmen, eine angemessene beschäftigungstheoretische Fundierung vermissen. Unterstellt wird, dass rückläufige Entwicklungen auf der Angebotsseite des Arbeitsmarktes (wenn es denn gelänge, sie durchzusetzen) ohne Einfluss auf die Beschäftigung und die gesamtwirtschaftliche Nachfrage nach Gütern und Diensten blieben. Richtig ist aber, dass die Eindämmungsstrategie die positiven Beschäftigungseffekte, die eine zunehmende Frauenerwerbstätigkeit mit sich brächte, ,verschenkt'; dazu gehören etwa die steigende Nachfrage nach Konsumgütern, insbesondere nach haushaltsnahen Diensten, Haushaltsgeräten und anderen Substitutionsgütern für die Haushaltsproduktion, sowie der Ausbau der öffentlichen Dienste (vor allem Kinderbetreuung, Bildungswesen; Altenpflege).

Insgesamt steht also hinter der konservativen, am Leitbild der Versorgerehe orientierten Geschlechterpolitik der BRD auch der Wunsch, das Beschäftigungsproblem durch eine Verringerung des Erwerbsangebots zu lindern. Diese aus der neoklassischen Arbeitsangebotstheorie abgeleitete Strategie misslingt allerdings: Sie führt – bei gleichwohl mäßig ansteigenden Frauenerwerbsquoten – zu Geburtenrückgang und Wachstumsverlusten.

¹⁵ Selbst unter diesem diktatorischen und frauenverachtenden Regime ist es nur ansatzweise gelungen, das Frauenerwerbsangebot entsprechend den wechselnden Zielen zu steuern. So etwa konnten zwar viele qualifizierte Frauen aus ihren Positionen verdrängt werden, an der Höhe der Frauenerwerbsquote änderte das jedoch wenig. Im Krieg – als an sich die massenhafte Mobilisierung für die Kriegsproduktion anstand – konnten nur relativ wenig deutsche Mittelschichtfrauen tatsächlich zur Erwerbsaufnahme gedrängt werden; im wesentlichen griff man auf Zwangsarbeiter/innen, KZ-Häftlinge und Kriegsgefangene zurück (Gerber 1996).

¹⁶ Im Modell von Notburga Ott wird die aus ungleichen innerehelichen Machtverhältnissen resultierende Instabilität der Versorgerehe spieltheoretisch modelliert (Ott 1997). Diese Instabilität nimmt – so N. Ott – zu, weil die Haushaltsproduktion der Frau ökonomisch an Wert verloren habe. Dagegen ist m.E. die These zu setzen, dass Frauen sich nicht freiwillig in die Versorgerehe geschickt haben, so dass diese im Laufe des 20. Jahrhunderts in dem Maße, wie Frauen mehr Handlungsmöglichkeiten eröffnet wurden (vor allem Geburtenverhütungstechniken; Bildungsoffensive) bzw. sie sich diese erkämpft haben, ihren Modellcharakter einbüßte (vgl. z.B. auch Beck-Gernsheim 1986). Ökonomisch kann im übrigen die zentrale Ursache jeder Haushaltsproduktion – die Existenz von Kindern und anderen Pflegebedürftigen – nicht befriedigend erklärt werden; entsprechende Präferenzen, sei es von Männern oder Frauen, sind völlig unwirtschaftlich.

Theorie des Geschlechterkontrakts, Frauenerwerbsangebot und Beschäftigung

Eine angemessenere Erklärung weiblicher Erwerbsmuster als die neoklassische Theorie bietet die sozialökonomisch-feministische Theorie des internationalen Vergleichs von Geschlechterkontrakten.¹⁷ Wie Hausarbeit und Kindererziehung/Versorgung Pflegebedürftiger gesellschaftlich organisiert werden, die damit einhergehende geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und die Wertung der jeweiligen (weiblichen bzw. männlichen) Sphären sowie die soziale Konstruktion von Vaterschaft, Mutterschaft und Kindheit machen das jeweilige nationale Gender-Arrangement aus. Es ergibt sich aus gesellschaftlichen Aushandlungen und Kämpfen, die zu einem Kompromiss zwischen den mit unterschiedlicher Macht ausgestatteten Akteuren (Kapital-Arbeit / Geschlechterkontrakt) führen; dieser wird in normativen Vorstellungen und politischen Regelungen tradiert. Geschlechterkontrakte wandeln sich, wenn die (mit Handlungsmacht ausgestatteten) Erwartungen an die Geschlechterordnung (Geschlechterkultur) der gesellschaftlichen Wirklichkeit widersprechen. Das nationale Gender-Arrangement entscheidet im Verein mit dem nationalen Wohlfahrtsregime vor allem über die Entwicklung der jeweiligen Frauenerwerbsbiografien und -quoten, stellt also, ökonomisch gesprochen, eine Theorie des Frauenerwerbsangebots dar.

Einen Überblick über die wichtigsten nationalen Geschlechtermodelle gibt die nachfolgende Übersicht 2.

Übersicht 2: Sozialökonomische Erklärung des Frauenerwerbsangebots

Geschlechtermodell	Prototyp	Frauenerwerbsquote	Erwerbsbiografie / Müttererwerbstätigkeit
Versorgerehe (Male breadwinner – female home carer)	Nahezu alle entwickelten Industrieländer bis in die 60er Jahre des 20. Jahrhunderts	Niedrig (Deutschland z.B. 50 %); primär familienintegrierte Erwerbsarbeit von verheirateten Frauen, außerhäusliche Erwerbsarbeit primär von ledigen Frauen	Alternativrollenmodell niedrige Müttererwerbstätigkeit
Modernisierte Versorgerehe (Male breadwinner – female part-time carer)	BRD beginnend mit den 60er Jahren des vorigen Jahrhunderts	Mittel Anstieg von 1960 knapp 50 % auf 2003 knapp 65 % bei einer Teilzeitquote von gut 36 % Wie Versorgerehe + zunehmende Erwerbsintegration von verheirateten Frauen / Müttern in geschützter und geringfügiger Teilzeitarbeit	Diskontinuierliche Erwerbstätigkeit mit mehr oder weniger langen Ausstiegs- und Teilzeitphasen, teils abgesichert (über gesetzlichen Erziehungsurlaub / Elternzeit), überwiegend aber nicht geschützt (= sog. 3-Phasen-Modell mit dem Problem der nicht garantierten Berufsrückkehr nach einer ‚Familienphase‘))
Zwei-Verdiener Familien + öffentliche soziale Dienste (dual breadwinner / carer - state carer)	Schweden beginnend mit den 50er Jahren des vorigen Jahrhunderts	Hoch Unabhängig von Krisen nahezu kontinuierlicher Anstieg von 1960 ca. 50 % auf 2003 knapp 78 %; anfangs relativ hohe, mittlerweile rückläufige Teilzeitquote (2003 knapp 21 %)	Kontinuierlich Müttererwerbstätigkeit, insbesondere bei kleinen Kindern, häufig in Teilzeit Geschützte Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitarbeit
Zwei-Verdiener-Familie + wirtschaftsliberales Wohlfahrtsmodell (= minimale Sozialpolitik für Bedürftige / Subsidiaritätsprinzip)	USA beginnend mit den 60er Jahren des vorigen Jahrhunderts	Hoch Anstieg von 1960 gut 40 % auf 2003 ca. 70 %; niedrige Teilzeitquote (2003 knapp 19 %)	Kontinuierlich Keine gesetzlichen Mutterschutz- und Erziehungsurlaubsregelungen Kaum Teilzeitarbeit

¹⁷ Vgl. hier und im Folgenden Esping-Andersen 1990; Pfau-Effinger 2000; Langan / Ostner 1991; Dingeldey 2000.

Geschlechterpolitische Maßnahmen, die das jeweilige Erwerbsmuster flankieren
Benachteiligung von Frauen in der schulischen und beruflichen Aus- und Weiterbildung eingeschränkte Geburtenkontrolle Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen ist Privat-(Frauen-)sache Abgeleitete soziale Sicherung von Frauen und Kindern / Ehegattensplitting Z.T. offene Lohndiskriminierung und Erwerbsverbote
Zunehmend gleichberechtigte Einbeziehung von Frauen in die Qualifizierungssysteme Weitgehende Geburtenkontrolle Langsamer Ausbau der öffentlichen Kinderbetreuung in Teilzeitform; keine Ganztagschulen Soziale Sicherung / Besteuerung wie oben formale Gleichberechtigung am Arbeitsmarkt
Gleichberechtigung von Frauen in den Qualifizierungssystemen; aktive berufliche Gleichstellungspolitik Weitgehende Geburtenkontrolle Sehr gut ausgebaute öffentliche Betreuungseinrichtungen / Ganztagschulen Individualisierte soziale Sicherung und Besteuerung Niedrige gender pay gap
Kinderbetreuung, Pflege, Bildung und Versicherungen sind weitestgehend über Märkte organisiert durchgreifende affirmative action und Anti-Diskriminierungspolitik, als Folge: zunehmend gleiche Humankapitalausstattung (Zugang zu Bildungseinrichtungen) von Männern und Frauen und abnehmende gender pay gap Ökonomischer Zwang: Frauenerwerbstätigkeit ist wegen sinkender Reallöhne und zwecks Finanzierung der Kinderbetreuung und -ausbildung nötig; zusätzlicher Schub in den 90er Jahren durch die Sozialhilfereform (TANF)

Deutlich werden folgende Leistungen des sozialökonomisch-feministischen Paradigmas:

- In der zweiten und der vierten Zeile findet man den oben schon ansatzweise beschriebenen wirtschaftsliberalen und den konservativ-liberalen Prototyp von Geschlechterverhältnissen und Wohlfahrtsstaat. Anders als dort werden die größeren Handlungsoptionen von Frauen und der Einfluss von Frauenbewegung und Frauenpolitik auf den Gender-Kontrakt deutlich. Er zeigt sich in den USA z.B. an der ausgebauten Anti-Diskriminierungs-Gesetzgebung, mit der die (wettbewerbswidrige) Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt und in den Qualifizierungssystemen bekämpft wird. Im konservativen Modell der BRD-West drückt sich der Widerspruch zwischen Erwerbswünschen von Müttern, Beschäftigungsproblemen sowie konservativer Geschlechter- und Sozialpolitik im Konstrukt geringfügiger und sozialversicherungspflichtiger Teilzeitarbeit aus.
- Zweitens können im Rahmen von Geschlechterkontrakten Konflikte, historische Aushandlungsprozesse, Veränderungen und Blockaden thematisiert werden. Der Geschlechterkontrakt der BRD etwa hat – nach dem Beitritt der DDR verschärft – zunehmend an Unterstützung verloren. Für die Zukunft stellt sich die Frage, ob und wie der Konflikt zwischen konservativer, zum großen Teil noch an der Versorgerehe alten Typs orientierter Geschlechterpolitik und der Geschlechterkultur (also dem Interesse vieler Frauen an gleichberechtigter Erwerbstätigkeit) gelöst oder bearbeitet wird. Einen stabilen Konsens zu erzielen setzt voraus, mit Frauen als Bürgerinnen jenseits der prinzipiell ambivalenten Versuche, ihre Arbeitskraft politisch zu funktionalisieren¹⁸, in eine gesellschaftliche Debatte über die Zukunft des Geschlechterverhältnisses einzutreten.
- Oben wurde bereits darauf hingewiesen, dass die Angebotsseite des Arbeitsmarktes in der keynesianischen Beschäftigungstheorie und -politik nicht thematisiert wird. In Gestalt des Modells ‚dual earner / carer Familien in sozialdemokratischen Wohlfahrtsstaaten‘ zeigt sich

¹⁸ Gemeint ist sowohl die Funktionalisierung der Hausarbeitskraft der Frau für den Erhalt des Humankapitals als auch die ihrer Erwerbsarbeitskraft für die Bekämpfung von Arbeitslosigkeit bzw. Arbeitskräftemangel.

aber, wie eine Verbindung von Keynesianismus und Feminismus aussehen könnte. Im zum Beispiel in Schweden (aber auch in anderen skandinavischen Ländern) ausgehandelten Geschlechter- und Wohlfahrtskontrakt kommt Fraueninteressen ein sehr viel höheres Gewicht zu als anderswo. Zugleich wird die hohe Frauenerwerbsbeteiligung, die sich daraus ergibt, durch eine keynesianische Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik abgesichert; ein hoher Zentralisierungsgrad der Lohnaushandlungen, also wenig Lohnspreizung, bürgt für relativ geringe geschlechtsspezifische Lohnunterschiede ebenso wie für eine nachfragefördernd hohe Konsumquote. Für die demokratische Fundierung, also Stabilität des Kontrakts spricht die Tatsache, dass es als Ergebnis der Beschäftigungskrise der 90er Jahre weder zur nachhaltigen Verdrängung von Frauen vom Arbeitsmarkt noch zu durchgreifenden Verschlechterungen der sie betreffenden Sozialpolitik gekommen ist. In ähnlicher Weise könnte man den Zusammenhang zwischen (negativer) Reallohnentwicklung in den USA, steigender Frauenerwerbsquote und positiver Beschäftigungsentwicklung im Kontext sozial- und beschäftigungspolitischer Strategien für die USA (und andere Länder) untersuchen.

Die Theorie des Geschlechterkontrakts krankt daran, dass ökonomische Variable, die das Frauenerwerbsangebot beeinflussen, im Unterschied zu sozialen und politischen weitgehend ausgeblendet werden. Dies betrifft etwa Lohnhöhe und -struktur sowie Wirtschaftswachstum, Beschäftigung und Arbeitslosigkeit. Abgesehen von dem weiten Gebiet, das mit der Theorie für historische und empirische Forschungsfragen abgesteckt ist, stellt sich damit auch die eher theoretische nach der makroökonomischen Koordination von Wohlfahrts-, Beschäftigungs- und Gender-Regimen. Hier müsste m.E. zukünftig ein Schwerpunkt der sozialökonomischen Gender-Forschung liegen.

IV. Arbeitsmarktpolitik i.e.S.

Anders als in der beschäftigungspolitischen Kontroverse sind gleichstellungspolitische Fragen in der Arbeitsmarktpolitik i.e.S.¹⁹ schon seit langem diskutiert worden. Vor allem in den 90er Jahren gelang es, einige gleichstellungspolitische Regelungen in die Arbeitsmarktpolitik zu integrieren.

Eine Vorreiterrolle spielte dabei die gleichstellungspolitische Ausrichtung der Arbeitsmarkt- und Strukturpolitik der Europäischen Union, insbesondere des Regional- und Sozialfonds. 1997 wurde die Chancengleichheit von Männern und Frauen als einer von vier Aktionsschwerpunkten in die sog. ‚Beschäftigungspolitischen Leitlinien‘ aufgenommen (Maier 2002; Tischer 2002), wobei der Begriff ‚beschäftigungspolitisch‘ irreführend ist, da es hier ausschließlich um eine primär neoklassisch orientierte Arbeitsmarktpolitik geht.²⁰

1999 schließlich verpflichtete sich die Gemeinschaft im Amsterdamer Vertrag rechtlich zum gender mainstreaming (vgl. z.B. Stiegler 2003); darunter wird die „... (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung der Entscheidungsprozesse mit dem Ziel (verstanden), dass die an politischer Gestaltung beteiligten Akteure und Akteurinnen den Blickwinkel der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Ebenen einnehmen“ (Tondorf 2001: 272), so etwa in ihrer Strukturpolitik und der nationalen Arbeitsmarktpolitik.

¹⁹ Zu Regelungen, Konzepten, theoretischer Fundierung und Evaluation der Arbeitsmarktpolitik vgl. Schmid u.a. 1997 und das umfassende Informationsangebot des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (<http://www.iab.de>)

²⁰ Weitere Schwerpunkte bildeten neben der Förderung der Chancengleichheit die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit (der Erwerbsbevölkerung), die Entwicklung des Unternehmergeistes sowie die Förderung der Anpassungsfähigkeit der Unternehmen und ihrer Beschäftigten.

Als gesamtwirtschaftlicher Indikator stand zunächst die Erhöhung der Frauenbeschäftigungsquote²¹ im Mittelpunkt, im Juni 2003 einigte man sich aber darüber hinaus auf das Ziel, bis 2010 eine deutliche Verringerung der Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen herbei zu führen.²² Gender Mainstreaming ist mit dem Job-AQTIV-Gesetz auch als gleichstellungspolitisches Verfahren in der deutschen Arbeitsmarktpolitik adaptiert worden (Tischer 2002).

Im Folgenden wird zunächst die Arbeitsmarktpolitik bis 2002 darauf hin analysiert, inwieweit gleichstellungspolitische Ziele umgesetzt wurden. Dabei wird sich die Darstellung auf grundlegende Trends und Verhältnisse beschränken.

1. Arbeitsmarktpolitik i.e.S. bis 2002

Ebenso wie andere Bereiche der Sozialpolitik spiegelt die *passive Arbeitsmarktpolitik* sowohl das deutsche Wohlfahrtsregime wider, das primär auf Sozialversicherungen aufbaut, als auch das nationale geschlechterpolitische Leitbild der Versorgerehe. Passive Arbeitsmarktpolitik – also die soziale Sicherung Arbeitsloser durch Arbeitslosenunterstützung – umfasste daran anknüpfend bisher eine Versicherungsleistung – das Arbeitslosengeld (ALG) – und für Langzeitarbeitslose die prozentual niedrigere Arbeitslosenhilfe (ALHi), die allerdings nur bei Bedürftigkeit gezahlt wurde.

Beide Arten von Leistungen bieten für Frauen nur eine Sicherung ‚zweiter Klasse‘: Die Versicherungsleistung spiegelt Höhe und Kontinuität des Erwerbseinkommens wider, sichert also Frauen im Vergleich zu Männern – wenn überhaupt²³ – schlechter ab, weil sie im Schnitt weniger verdienen und ihre Erwerbsbiografien häufig Teilzeitphasen und Erwerbsunterbrechungen aufweisen; im übrigen knüpft das ALG am Nettoeinkommen an, das aufgrund des Ehegattensplittings, welches Einkommen innerhalb der Ehe i.d.R. von der Frau zum Mann hin umverteilt, bei verheirateten Frauen besonders niedrig ist.

Wie Tab. 1 zeigt, betrug die durchschnittliche Höhe des Arbeitslosengeldes im September 2003 bei Frauen nur etwa zwei Drittel des männlichen Niveaus, bei der Arbeitslosenhilfe knapp drei Viertel; im Osten lagen die Transferzahlungen an Frauen etwa 20 % unter denen der Männer. Vor allem verheiratete Frauen haben deutlich niedrigere Ansprüche auf Arbeitslosengeld und -hilfe als Männer (vgl. Arbeitsmarktbericht 2001: 87).

Tabelle 1: Durchschnittsbeträge von Arbeitslosengeld und Arbeitslosenhilfe
(Monatsbeträge in Euro jeweils Ende September 2003)

Früheres Bundesgebiet				Neue Bundesländer			
Arbeitslosengeld		Arbeitslosenhilfe		Arbeitslosengeld		Arbeitslosenhilfe	
Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
901	603	601	441	724	601	526	422

²¹ Gegen diesen Indikator ist vor allem einzuwenden, dass hier jede Erwerbstätige unabhängig vom Umfang ihrer Beschäftigung gleich gewertet wird, so dass etwa selbst in den Niederlanden, die in Vollzeitäquivalenten gerechnet eine der niedrigsten Frauenerwerbsquoten in Europa aufweisen, der Zielwert von 60 % übertroffen wird.

²² Zu den Auseinandersetzungen um die Formulierung dieses Ziels vgl. Rubery u.a. 2003. Die politischen Maßnahmen zur Verringerung der Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen werden in Kap. V vorgestellt.

²³ Frauen waren auch in der Vergangenheit überdurchschnittlich in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen vertreten, die nicht in die Arbeitslosenversicherung einbezogen sind.

Bei der Arbeitslosenhilfe führt die Bedürftigkeitsprüfung vor allem bei arbeitslosen verheirateten Frauen zur Kürzung bzw. zum Wegfall des Anspruchs. So etwa stellten schon in den 80er Jahren Frauen drei Viertel derjenigen, deren Antrag auf Arbeitslosenhilfe wegen fehlender Bedürftigkeit abgelehnt wurde (Klammer u.a. 2000: 285). Vor allem Frauen aus dem früheren Bundesgebiet sind bei den Arbeitslosen ohne Anspruch auf Geldleistungen deutlich überrepräsentiert (vgl. ebda.: 289; Arbeitsmarktbericht 2003).

Die Absicherung von Frauen bei Arbeitslosigkeit ist also unbefriedigend geblieben, obwohl die Ansprüche von Frauen auf Arbeitslosenunterstützung sich im Zuge der arbeitsmarktpolitischen Reformen vor ‚Hartz‘ überwiegend verbessert hatten. So sind aufgrund des Job Aktiv-Gesetzes (2001) Frauen bis zum dritten Lebensjahr ihres Kindes arbeitslosenversichert. Generell werden Ansprüche aus der Arbeitslosenversicherung durch einjährige Beitragszahlungen erworben, die vor Hartz III innerhalb einer dreijährigen Rahmenfrist geleistet werden mussten. Diese Rahmenfrist verlängerte sich vor Hartz III um Zeiten der Pflege eines/einer Angehörigen (vgl. BMFSFJ 2003).

Dessen ungeachtet hatten und haben viele Frauen nach wie vor keinen Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung (und lassen sich damit vermutlich auch seltener als Arbeitslose registrieren): so etwa Frauen mit langen Unterbrechungszeiten und Frauen aus Beschäftigungsverhältnissen, die nicht der Arbeitslosenversicherungspflicht (z.B. geringfügige Beschäftigung, Selbständige) unterliegen.²⁴

In der *aktiven Arbeitsmarktpolitik* waren Frauen lange Zeit deutlich unterrepräsentiert (vgl. Klammer u.a. 2000: 278 f). Ein Grund dafür ist, dass die Arbeitsverwaltung entweder aus rechtlichen oder finanziellen Gründen LeistungsempfängerInnen bevorzugt in Maßnahmen vermittelte (und Frauen in dieser Gruppe unterdurchschnittlich vertreten sind, s.o.).

Außerdem waren die Maßnahmen häufig nicht an die Lebenssituation von Menschen, die Kinder oder Pflegebedürftige versorgen, angepasst.

Auch hier haben GleichstellungspolitikerInnen in den letzten zwei Jahrzehnten eine Vielzahl an frauenfördernden Maßnahmen durchgesetzt (Tischer 2002):

- *Ziele und Maßnahmen:* Im AFG und später im SGB III ist eine Quotierungsregelung verankert worden, der zufolge Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Arbeitslosen bzw. ihrer Arbeitslosenquote gefördert werden sollen (zur Indikatorendiskussion vgl. Parsch-Haertel 2002). Die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurden als durchgängige Prinzipien in den Zielen der Arbeitsförderung verankert. Zudem wurde festgelegt, dass BerufsrückkehrerInnen besonders zu fördern seien; bei Qualifizierungsmaßnahmen trägt die Arbeitsverwaltung auch die Kinderbetreuungskosten; Vermittlungsaufträge müssen geschlechtsneutral entgegengenommen werden.
- *Umsetzung/Projekte:* Vor allem durch die Zusammenarbeit von Arbeitsverwaltung, Strukturpolitik und Gleichstellungsbeauftragten auf kommunaler und Landesebene sind viele Projekte ins Leben gerufen worden, die durch die zeitliche Ausgestaltung, Ortsnähe und sektorale Struktur Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen gezielt für Frauen anbieten (vgl. z.B. Knapp/Weg 1995).
- *Controlling:* Innerhalb der Arbeitsverwaltung ist ein Netz von hauptamtlichen Beauftragten für die Chancengleichheit am Arbeitsmarkt installiert worden; die Arbeitsförderungsdaten müssen geschlechtsspezifisch ausgewertet werden, so dass ein Controlling der Vorgaben möglich wird; in den Selbstverwaltungsgremien sollen Frauen angemessen beteiligt werden.

²⁴ Zum Frauenanteil in der sog. Stillen Reserve vgl. Holst 2000

Die Frage, wie erfolgreich diese Neuregelungen waren, kann nur ansatzweise beantwortet werden. Evaluationsstudien zur aktiven Arbeitsmarktpolitik kommen generell zu höchst unterschiedlichen Ergebnissen, geschlechtsspezifische Unterschiede sind dabei noch zu wenig untersucht. Gleichwohl kann als Fazit festgehalten werden, dass Frauen bei vielen Maßnahmen, insbesondere Weiterbildungsmaßnahmen, im Osten auch Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, aufgeholt haben und inzwischen sogar überrepräsentiert sind. Allerdings hat sich der Aufholprozess „... vor allem in betriebsfernen Bereichen vollzogen ..., während Frauen in betriebsnahen Maßnahmen nach wie vor unterrepräsentiert sind“ (Klammer u.a. 2000: 281; ähnlich Müller/Kurtz 2002: 217). Häufig sind aber gerade bei den betriebsnahen Maßnahmen, bei denen die Teilnahmeentscheidung nicht allein bei den Arbeitsämtern, sondern vor allem bei den Arbeitgebern liegt, die Integrationschancen besser. Beispiele für den relativ geringen Frauenanteil in diesen Maßnahmen sind Eingliederungszuschüsse, aber auch das Überbrückungsgeld (allerdings hat sich bei den Eingliederungszuschüssen der Frauenanteil bis 2003 deutlich erhöht, vgl. Tab. 2)

Tabelle 2: Frauenanteile in Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik in %

Maßnahme*	1998	2001	2003
Alle Maßnahmen	--	***	42,4
Trainingsmaßnahmen	--	45	46,0
Förderung der beruflichen Weiterbildung	49	48,5	52,0
Mobilitätshilfen	32,1	36,2	33,9
Eingliederungszuschüsse	36,4	41,4	43,9
Einstellungszuschüsse bei Neugründungen	33,3	35,2	o.A.
Ich-AG	--	--	40,6
Überbrückungsgeld	26,4	28,9	29,4
Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen	50,9	45,4	47,5
Strukturanpassungsmaßnahmen allg.	40,7	41,4	47,7
Arbeitslosenanteil**	42,3	42,8	44,1

2. Arbeitsmarktpolitik seit 2003

2.1 Die Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz I-IV)

Die sogenannten Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt umfassen die folgenden arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen (vgl. Übersicht 3; BMWA 2003, 2004 und 2004/2; Steffen 2004; Bäcker/Koch 2004, Knapp 2004):

Übersicht 3: Hartz I-IV

2003: Hartz I und II

- Leistungskürzungen (Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe, Unterhaltsgeld)
- Verschärfte Zumutbarkeitsregelungen
- Einführung von Vermittlungsgutscheinen
- Reorganisation der Weiterbildung, Einführung von Gutscheinen
- Einrichtung von PersonalServiceAgenturen (PSA) und Ausweitung von Leiharbeit
- Ich-AG und Aufweichung der Regelungen zur Scheinselbständigkeit
- Mini- und Midi-Jobs mit Sonderregelungen in Privathaushalten
- Ausweitung der Befristungsmöglichkeiten und Lohnsubventionen für ältere Arbeitslose

2004: Hartz III

- Neustrukturierung der Bundesanstalt für Arbeit
- Neuregelungen zu Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung (insbesondere auch für Berufsrückkehrerinnen relevant)

2005: Hartz IV

- Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe zum Arbeitslosengeld II (ALG II)

Mit den obigen Gesetzen wird innerhalb der deutschen Arbeitsmarktpolitik eine Wende hin zum neoliberalen Konzept vollzogen (vgl. oben Übersicht 1): Auf der einen Seite sollen ArbeitsanbieterInnen durch Leistungskürzungen und verschärfte Sanktionen zur Arbeitsaufnahme motiviert werden, auf der anderen Seite sollen durch niedrigere Löhne mehr Arbeitsplätze im Niedriglohnsegment entstehen, die die generell mit dem Verdikt der geringen Qualifikation belegten Arbeitslosen dann besetzen können (vgl. Sinn u.a. 2002). Zu dieser Politik für niedrigere Löhne und eine größere Lohnspreizung gehören Kürzungen bei der Arbeitslosenunterstützung, stärkere Sanktionen gegen Arbeitslose und erheblich verschärfte Zumutbarkeitsbedingungen sowie die Förderung von Arbeitsverhältnissen im Niedriglohnsegment (insbesondere Mini- und Midi-Jobs, sog. Ich-AGs, Leiharbeit (PSA), Kombi-Löhne (derzeit für ältere Arbeitnehmer und ALGII-BezieherInnen) und Arbeitsgelegenheiten (sog. 1-Euro-Jobs) für ALGII-EmpfängerInnen).

Aus Sicht der keynesianischen Beschäftigungstheorie ist – wie im II. Kapitel ausgeführt – diese Lohnsenkungsstrategie, auch in ihrer Zuspitzung auf den Niedriglohnbereich, kontraproduktiv. Sie unterhöhlt die Stabilisierungsfunktion der passiven Arbeitsmarktpolitik. Die aktive Arbeitsmarktpolitik verschiebt sich zum Niedriglohnsegment hin, was im wesentlichen zur Verdrängung schon vorhandener oder neu entstehender regulärer Arbeitsplätze führen dürfte. Makroökonomisch betrachtet, haben Transfer- und Lohnkürzungen sowie fiskalische Einsparungen in Krisenzeiten negative Einkommens- und Beschäftigungseffekte, zumal mittelfristig die Ausbreitung von Niedriglöhnen und der Wegfall arbeitsrechtlicher Sicherungen das gesamte Tariflohniveau ins Rutschen bringen könnten (vgl. z.B. Trube/Wohlfahrt 2003; Bäcker 2003; Memorandum 2004; Müller 2004). Die Arbeitsplätze, für die die Arbeitslosen ‚aktiviert‘ werden sollen, existieren nicht und werden – so die keynesianische Position – auf Grund von Lohnsenkungsstrategien auch nicht entstehen.

2.2 Auswirkungen der Reformen auf Frauenbeschäftigung und geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede

Aus frauenpolitischer Sicht bildet die Förderung eines Niedriglohnsegments den negativen Kern der sog. arbeitsmarktpolitischen Reformen (Bäcker 2003; Bäcker/Koch 2003):

- Vor allem sozialversicherungspflichtige Teilzeittätigkeiten von Frauen, etwa in Büros, Handel und Gastgewerbe, bei den sozialen Diensten und generell im öffentlichen Dienst, dürften noch verstärkt durch Niedriglohnbeschäftigung, etwa Mini- und Midi- sowie 1€-Jobs, ersetzt werden.
- Bei den sozialen Dienstleistungen steht zu befürchten, dass die hier vorhandenen Bedürfnisse und Bedarfe, die allerdings durch die öffentliche Hand organisiert und finanziert werden müssten, restriktiv und qualitativ minderwertig abgedeckt werden. Damit fallen sie als Wachstums- und Beschäftigungsmotor aus. Von hier aus kann der langfristige Anstieg der Frauenerwerbsquote also nicht beschäftigungspolitisch abgesichert werden (vgl. oben, Kap. III.3).
- Die Qualität der sozialen Dienste lässt sich nicht sichern, wenn die Löhne hier abgesenkt werden. Nötig wäre für die (überwiegend weiblichen) Beschäftigten und die (überwiegend weiblichen) KlientInnen in diesem Bereich ganz im Gegenteil eine Aufwertung und Professionalisierung, für den Sektor insgesamt Ausbau und bessere finanzielle Ausstattung.
- In Deutschland stellen Frauen bislang die große Mehrheit der Beschäftigten im Niedriglohnsegment (BMFSFJ 2002). In der neoklassischen VWL werden dazu diametral entgegengesetzte Positionen vertreten: In der beschäftigungspolitischen Rhetorik wird behauptet, die Löhne im Niedriglohnsegment, also vor allem die Frauenlöhne, müssten sinken, um so hinreichende Anreize für eine Arbeitsaufnahme und -schaffung zu setzen. Genau die gegenteilige Forderung lässt sich aus der neoklassischen Theorie der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede ableiten: Eine große Vielzahl von humankapitaltheoretisch angeleiteten Untersuchungen hat ergeben, dass niedrige Frauenlöhne zu einem großen Teil Ausdruck von Diskriminierung sind (vgl. Albelda u.a. 2001; Holzer/Neumark 2000; v. Kulmitz 2001; Lorenz 1988; Hübler 2004); diese abzubauen, ist eine paradigmengreifende Forderung der VWL (und des GG). Ziel müsste es daher sein, die Frauenlöhne in diesem Bereich zu erhöhen, nicht sie zu senken. Dass dieses neoklassische Argument in der Diskussion um den Niedriglohnsektor so gut wie keine Rolle spielt, zeigt nicht nur, wie widersprüchlich die Argumentation der neoklassisch fundierten Arbeitsmarkttheorie ist, sondern auch, wie beliebig die dazu gehörige Politikberatung sich jeweils des Arguments bedient, das zu ihren politischen Zielen passt.
- Die geschlechtsspezifischen Verdienstunterschiede werden – wenn der Niedriglohnsektor ausgebaut wird – vermutlich zunehmen. Dieser Effekt tritt nur dann nicht ein, wenn sich der Männeranteil in diesem Segment durch die Hartz-Gesetze kräftig erhöhen würde. Letzteres ist kaum zu erwarten: Zwar stellen die PSAs weit überwiegend eine Männerdomäne dar und auch bei den Existenzgründungen aus der Arbeitslosigkeit (Überbrückungsgeld, Ich-AG) sind Männer überrepräsentiert. Diese Beschäftigungsformen werden allerdings – sowohl was den Umfang, als auch was die Zunahme angeht – deutlich von der ‚Frauendomäne‘ Mini-Jobs übertroffen.

2.3 Auswirkungen der Reformen auf die finanzielle Situation von arbeitslosen Frauen

Abgesehen von schon vor der Zusammenlegung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe vorgenommenen Kürzungen der Arbeitslosenunterstützung, wird die finanzielle Situation weiblicher Langzeitarbeitsloser vor allem durch Hartz IV beeinflusst. Dieses Gesetz sieht im

wesentlichen vor, dass die Arbeitslosenhilfe abgeschafft, bei Langzeitarbeitslosigkeit ein Transfer etwa in Höhe der aktuellen Sozialhilfe (ALG II) gezahlt und die Bedürftigkeitsprüfung erheblich verschärft wird. Dies dürfte folgende Auswirkungen haben:

- Bei den derzeitigen ArbeitslosenhilfeempfängerInnen werden auf die Dauer (d.h. nach Auslaufen des auf zwei Jahre befristeten Zuschlags) die allermeisten Einkommenseinbußen hinnehmen müssen, weil die Arbeitslosenhilfe weit überwiegend über dem Sozialhilfeniveau liegt. Deutlich und sofort verlieren werden die, die aktuell relativ hohe Ansprüche haben, also generell Männer, aber auch viele ostdeutsche Frauen. Für ArbeitslosenhilfebezieherInnen, die schon vor Hartz IV aufstockende Sozialhilfe bezogen, ändert sich die finanzielle Situation kaum.
- Gravierende Nachteile müssen wegen der schärferen Bedürftigkeitsprüfung viele Langzeitarbeitslose (weit überwiegend Frauen) hinnehmen, die mit einem Partner zusammenleben; schätzungsweise 28 % aller Arbeitslosenhilfe-Empfängerinnen werden ihren Anspruch vollständig verlieren.²⁵
- Während die ehemaligen Arbeitslosenhilfebezieherinnen durch die Reform überwiegend verlieren, ändert sich an der finanziellen Situation erwerbsfähiger Sozialhilfeempfängerinnen, die nun ALG II beziehen werden, wenig. Positiv zu vermerken ist, dass sie – anders als Sozialhilfeempfängerinnen – renten-, kranken- und pflegeversichert sind.

Insgesamt steigen durch die Hartz-Gesetze die Chancen, dass Frauen keinen Anspruch mehr auf Arbeitslosengeld haben. Dies betrifft erstens die oben schon genannte Gruppe der Langzeitarbeitslosen, die an der Bedürftigkeitsprüfung scheitern, zweitens sind Mütter nur noch bis zum vollendeten vierten Lebensjahr ihres Kindes (früher: bis zum fünften) versichert, drittens verlängert sich die Rahmenfrist nicht mehr um Zeiten der Pflege von Angehörigen.

2.4 Gleichstellungspolitische Auswirkungen der Reformen auf die aktive Arbeitsförderung

Durch die Reformen erhalten erwerbsfähige Sozialhilfeempfängerinnen erstmals Zugang zu allen Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung (Ermessensleistung), wozu auch die für eine Vermittlung erforderliche Kinderbetreuung gehören kann. Allerdings ist die Umsetzung dieser Ansprüche nicht unbedingt gesichert (s.u.).

Die Rechte anderer Gruppen verschlechtern sich durch die Reformen allerdings: Berufsrückkehrerinnen haben keinen Rechtsanspruch auf arbeitsmarktpolitische Förderung mehr; der Zugang von ALG II Bezieherinnen ist nur als Kann-Leistung formuliert.

In der praktischen Umsetzung könnten sich deutlichere Verschlechterungen für Frauen ergeben als in rechtlicher Hinsicht: Generell liegt es für die unter Sparzwang stehende Arbeitsverwaltung nahe, die Arbeitslosen ohne Leistungsbezug und ohne Rechtsanspruch auf Förderung stärker aus den arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen auszugrenzen als jetzt schon, denn sie muss für jeden ALG I-Bezieher, den sie nicht vermitteln kann, einen Aussteuerungsbetrag an den Bund zahlen. Da sich in Zukunft mehr arbeitslose Frauen in dieser Gruppe wiederfinden werden (s.o.), dürften sie auch vermehrt aus der aktiven Arbeitsförderung ausgegrenzt werden.

²⁵ Diese Schätzung hat das BMWA in der BT-Drs. 15/1279 vorgelegt; mittlerweile ist der Vermögensfreibetrag angehoben worden; dies dürfte dazu führen, dass der Anteil derer, die ihren Anspruch auf ALG II völlig verlieren, unter den dort genannten Werten liegen wird (vgl. Rudolph 2004).

Verstärkt werden dürfte dieses ‚Creaming‘ in der Arbeitsförderung durch den Abbau traditioneller Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik und die Neu-Organisation der beruflichen Weiterbildung (Knapp 2004; Degen u.a. 2003; Bruttel 2003). Mit marktgängigen Zielgruppen, wie etwa Männern unter 35, können die neuen, erhöhten Eingliederungsziele und kostengünstigere Kurse leichter verwirklicht werden als mit z.B. Berufsrückkehrerinnen, die überdies auf wohnortnahe, leicht erreichbare Teilzeit-Angebote angewiesen sind. Zu evaluieren sein wird in Zukunft auch, wie sich die Umstrukturierung der Maßnahmen weg von ABM und Weiterbildung hin zu Trainingsmaßnahmen auf arbeitslose Frauen und vor allem Berufsrückkehrerinnen auswirkt, zumal sich ohnehin einige teure Instrumente wie PSA und Überbrückungsgeld weit überwiegend an Männer wenden.

Für ALGII-BezieherInnen steht zu befürchten, dass Langzeitarbeitslose in Zukunft weniger gefördert, als vielmehr nur gefordert werden. Dafür spricht etwa, dass ihnen jede legale Arbeit zuzumuten ist, dass die Arbeitsverwaltung bis auf Weiteres nicht über das für die intensive Betreuung von Langzeitarbeitslosen notwendige Personal verfügt und dass in der öffentlichen Diskussion sog. 1€-Jobs, vor allem im Bereich der Kinderbetreuung und Altenpflege, in den Mittelpunkt der Arbeitsförderung gerückt sind.

Insgesamt dürfte der Paradigmenwechsel in der Arbeitsmarktpolitik Wachstum und Beschäftigung schädigen, eine zukunftsorientierte geschlechtergerechte Dienstleistungspolitik in noch weitere Ferne rücken und die Verdienstunterschiede generell und vermutlich auch zwischen den Geschlechtern auseinander driften lassen. Wie stark sich darüber hinaus die Situation von Frauen in der aktiven und passiven Arbeitsförderung verschlechtert, muss in der weiteren Umsetzung aus frauenpolitischer Sicht eingehend beobachtet und evaluiert werden.

V. Arbeitsmarktstruktur: Politik für mehr Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern

In der Volkswirtschaftslehre spielen Fragen, die die Struktur des Arbeitsmarktes betreffen, - wie etwa die Segmentierung nach Branchen, Betriebsgrößen, Qualifikation und Berufen oder die Erklärung von Lohnstrukturen – im Vergleich zu mikro- und makroökonomischen eine untergeordnete Rolle. Für die Erklärung geschlechtsspezifischer Arbeitsplatz- und Lohnstrukturierung gilt dies verschärft, vor allem in Deutschland. Die fruchtbare arbeitsmarktstrukturtheoretische Kontroverse der 70er Jahre (Doeringer/Piore 1971), die in Deutschland allerdings fast nie auf Unterschiede zwischen den Geschlechtern bezogen wurde, ist gründlich aus dem z.B. in Lehrbüchern tradierten Erkenntniskanon der VWL getilgt und der soziologischen Arbeitsmarktforschung überantwortet worden (Franz 2003; vgl. aber Sesselmaier/Blauermel 1998). Demgegenüber werden in der US-amerikanischen Ökonomik die Ursachen von gender pay gap und Arbeitsmarktsegmentierung sowie die Effizienz gleichstellungspolitischer Maßnahmen lebhaft diskutiert, in Lehrbüchern ebenso wie in Fachzeitschriften (vgl. Blau u.a. 2002; Jacobsen 1998; Albelda u.a. 2001; Holzer/Neumark 2000 sowie die Zeitschrift *Feminist Economics*).

Im folgenden beschränke ich mich darauf, aus diesem weiten Feld die volkswirtschaftliche Erklärung des gender pay gap und daraus folgende arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen für mehr Lohngleichheit abzuleiten:

Volkswirtschaftliche Untersuchungen des gender pay gap (zum deskriptiv empirischen Befund für die BRD vgl. Ziegler in diesem Band), beinhalten weit überwiegend regressionsanalytische Analysen auf der Basis humankapitaltheoretischer Ansätze (Hübler 2003; Weichselbaumer, Winter-Ebmer 2003). Sie ergeben, dass nur ein Bruchteil des gesamten Verdienstunterschiedes auf die

Ausstattungsvariable (Unterschiede in der Humankapitalausstattung der Geschlechter, d.h. schulische und berufliche Bildung sowie Berufserfahrung) zurückgeführt werden kann (in der Untersuchung von v. Kulmitz (2001) z.B. unter 20 %²⁶). Die Qualifizierungspolitik hat also für die berufliche Gleichstellung an Bedeutung verloren. Wichtig ist aber nach wie vor eine Politik, durch die die ‚weibliche Erwerbsbiografie‘ verstetigt, abgesichert und auch für Männer zu einem normalen Modell gemacht wird (Beblo/Wolf 2000).

Der restliche Anteil ist darauf zurückzuführen, dass Frauen beim Zugang zu Arbeitsplätzen und Weiterbildung – sei es bei Einstellungen oder bei beruflichem Aufstieg – aus welchen Gründen auch immer auf Grund ihres Geschlechts benachteiligt werden, ihre Beschäftigtenstruktur also hinter ihrem Humankapitalpotenzial zurückbleibt (*Arbeitsplatzdiskriminierung*). Aber auch, wenn Frauen ihren Begabungen, ihren Fähigkeiten und ihrem Entwicklungspotenzial entsprechend Zugang zu Qualifikations- und Arbeitsplätzen haben, werden sie häufig dadurch diskriminiert, dass ihre Arbeit(sbereiche) bei gleichen oder gleichwertigen Leistungen niedriger bewertet werden als die männlicher Kollegen (*Bewertungsdiskriminierung*).

Das zentrale Instrument zur Bekämpfung von *Arbeitsplatzdiskriminierung* ist die Durchsetzung gezielter Anti-Diskriminierungs- und Gleichstellungsmaßnahmen auf betrieblicher Ebene. Anders als in den USA wird dabei in der BRD auf freiwilliges Handeln der Betriebe, vor allem in der Privatwirtschaft gesetzt. Während seit Ende der 70er Jahre in vielen Bundesländern Gleichstellungsgesetze erlassen wurden, durch die die Position von Frauen im öffentlichen Bereich verbessert werden soll, wird Gleichstellungspolitik in privaten Unternehmen allenfalls durch Betriebs- oder Tarifvereinbarungen oder kleinere finanzielle Anreize (z.B. Wettbewerbe, Zuschüsse zur Ausbildung von Mädchen in Männerberufen etc.) gefördert. Auch die Verankerung von Gleichstellungszielen in der öffentlichen Vergabe von Zuwendungen und Aufträgen konnte nicht durchgesetzt werden.

Daran wird sich auch künftig nichts ändern. An Stelle eines angekündigten Gleichstellungsgesetzes für die Privatwirtschaft hat die Bundesregierung im Juli 2001 mit Wirtschaftsverbänden eine Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft getroffen. Deren Wirksamkeit ist mittlerweile mit negativem Ergebnis, aber ohne weitere Konsequenzen überprüft worden (Krell/Ortlieb 2004; Möller/Allmendinger 2003). Danach ist nur etwa die Hälfte aller (befragten) Unternehmen über die Vereinbarung informiert und nur ein Viertel führt nach Geschlecht getrennte Statistiken. Etwa betriebene Frauenfördermaßnahmen beschränken sich auf die Bereiche Gleitzeit / Arbeitszeitkonten, Verankerung des Ziels ‚Förderung der Chancengleichheit‘ in der Unternehmensphilosophie sowie Unterstützungsangebote während der Elternzeit. Die Förderung des beruflichen Aufstiegs von Frauen ist ein Randthema (vgl. zu ähnlichen Ergebnissen für die 80er und 90er Jahre Knapp/Weg 1995).

Die Landesgleichstellungsgesetze für den jeweiligen öffentlichen Bereich, die teilweise schon länger in Kraft sind, sind bislang noch nicht evaluiert worden, insbesondere fehlt eine genauere Kontrolle, inwieweit sie (unter den heutigen politischen Bedingungen: noch) beachtet werden. Vor

²⁶ Mit Daten der Lohn- und Gehaltsstrukturerhebung 1990 findet v. Kulmitz, dass bei vollzeitbeschäftigten Angestellten (Arbeiterinnen) 64,3 % (41,3 %) durch die von ihr verwendeten exogenen Variablen ‚erklärt‘ werden können. Die wichtigste Rolle spielen dabei – neben den oben genannten (Alter, Ausbildung, Unternehmenszugehörigkeitsdauer: insgesamt knapp 20 % für Angestellte und ca. 10 % für Arbeiterinnen – die Leistungsgruppe mit 35,3 % (bzw. 23,8 %) und der Wirtschaftszweig mit 8 % (12,9 %) (vgl. zu ähnlichen Ergebnissen Lorenz 1988). Im übrigen liefern die humankapitaltheoretischen Studien zum Ausmaß der Diskriminierung unterschiedliche Ergebnisse, einmal weil sie die Ausstattungsvariable unterschiedlich abgrenzen (viele Studien beziehen hier – m.E. zu Unrecht – die geschlechtsspezifische Branchen- und Berufsstruktur ein), dann aber auch aufgrund von Messfehlern und Methodenproblemen (vgl. im einzelnen Albelda u.a. 2001; Holzer/Neumark 2000, Hübler 2003).

diesem Hintergrund bleiben gender-mainstreaming-Projekte in den jeweiligen Verwaltungen oder Betrieben heute die einzigen Handlungsmöglichkeiten.

Demgegenüber ist das ausgebaute Anti-Diskriminierungs- und affirmative-action-Recht in den USA umfassend und methodisch anspruchsvoll aus ökonomischer Sicht evaluiert worden. In einem aktuellen Review-Artikel kommen Holzer und Neumark (2000:559) zu dem Schluss, dass „... affirmative action offers significant redistribution towards women and minorities, with relatively small efficiency consequences“ (und zwar sowohl negativer wie positiver Art!).

Politische Maßnahmen zur Bekämpfung von *Bewertungsdiskriminierung* (comparable worth / geschlechterneutrale Arbeitsbewertungsverfahren) werden im Beitrag von Ziegler / Klammer in diesem Band abgehandelt.

Abgesehen von den genannten Einflussfaktoren, hängt die Höhe des geschlechtsspezifischen Verdienstunterschieds in dynamischer Sicht (oder im Vergleich zu anderen Ländern) auch davon ab, wie hoch die ‚Strafe‘, also der Lohnabschlag ist, den ArbeitnehmerInnen dafür hinnehmen müssen, dass sie in schlecht bezahlten Branchen, Berufen, Leistungsgruppen etc. tätig sind (Blau u.a. 2002). Da (und solange) Frauen in diesen relativ geringer entlohnten Segmenten überrepräsentiert sind, ist die gender pay gap in Ländern (oder in Perioden), in denen die allgemeine Lohnspreizung nach Branchen etc. groß ist (oder wächst), vergleichsweise hoch.

Eine detaillierte Auseinandersetzung mit der Frage, wie sich die allgemeine Lohnspreizung in den letzten Jahren in der BRD entwickelt hat, welchen Beitrag sie zum gender pay gap leistet und mit Hilfe welcher Politik mehr Lohnspreizung verhindert werden kann, würde die Reichweite dieses Beitrags sprengen. Im Allgemeinen fällt die Lohnstrukturdifferenzierung dann geringer aus, wenn durch Gesetze oder Tarifverträge Lohnuntergrenzen im Lohngefüge verankert werden.²⁷ Konterkariert wird dies z.B. durch die Zunahme von Segmenten, in denen Löhne eher dezentral ausgehandelt werden (z.B. durch abnehmendes Gewicht des öffentlichen Dienstes, Zunahme von ungeschützten und illegalen Arbeitsverhältnissen) (vgl. ausführlich Rubery u.a. 2003; vgl. auch die Ausführungen zum arbeitsmarktpolitischen Paradigmenwechsel in Kapitel IV). Frauen müssen also in Zeiten, in denen die Lohnspreizung zunimmt, quasi „gegen den Strom schwimmen“, wenn sie ihren Lohnabstand zu den Männern verkleinern wollen.

Auf gesamtwirtschaftlicher Ebene wirken zunehmende Arbeitsmarktkonkurrenz und die Politik zum Ausbau eines Niedriglohnsektors auf eine Ausweitung des gender pay gap hin – zumindest so lange der Frauenanteil hier nicht sinkt. Andererseits ist aber auch denkbar, dass Frauen – ähnlich wie in den USA – durch Ausbau ihres schulischen Qualifikationsvorsprungs gegenüber den Männern und weiter verstetigte Erwerbsbiografien einen Ausgleich schaffen. Eine Verringerung der Diskriminierungskomponente halte ich angesichts der Arbeitsmarkt- und der politischen Lage nicht für wahrscheinlich.

Ausblick

Überblicksartikel enden häufig mit einer Liste von Forschungsdesiderata, vor allem wenn das bearbeitete Gebiet von der zuständigen Fachwissenschaft so stiefmütterlich behandelt wird wie die gender economics. Trotzdem werde ich aus Effizienzgründen keine derartige Liste präsentieren. Welchen Themen die ökonomische Forschung sich zukünftig widmen wird, ergibt sich aus der kaufkräftigen Nachfrage danach und dem vorhandenen Personal. Dass dabei angesichts der

²⁷ Dies gilt allerdings nur, wenn diese nicht selbst diskriminierend formuliert sind!

zunehmenden Verflachung und Vereinseitigung des ökonomischen Denkens gerade die Frauenfragen begünstigt würden, ist nicht zu erwarten.

Der Forschungsgegenstand selbst – die Geschlechterverhältnisse – wird sich im übrigen kaum im emanzipatorischen Sinne ändern. Die aktuelle Geschlechterpolitik in Deutschland orientiert sich – was die Unterschicht angeht – am US-amerikanischen Modell. Die US-amerikanische arbeitsrechtliche Gleichstellungspolitik allerdings wird nicht kopiert, ebenso wenig wie die dort teilweise praktizierte keynesianische Beschäftigungspolitik. Ziel ist die Förderung der Frauenerwerbstätigkeit in armen Familien, um Sozialausgaben einzusparen. Die Entwicklung eines Geschlechterkontrakts, in dem gleiche wirtschaftliche und soziale Rechte von Männern und Frauen angestrebt werden, steht nicht auf der politischen Tagesordnung.

Literatur

- Albelda**, Randy / **Drago**, Robert / **Shulman**, Steven (2001): Unlevel Playing Fields. Understanding Wage Inequality and Discrimination, Cambridge Ma.: Dollars & Sense
- Aerni**, April Laskey / **Lewis**, Margaret (1999): Macroeconomics, in: Peterson, Janice / Lewis, Margaret: The Elgar Companion to Feminist Economics, Cheltenham / Northampton: Edward Elgar, S. 522-527
- Anker**, Richard (1998): Gender and Jobs: Sex Segregation of Occupations in the World, International Labour Organization 1998
- Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik** (2004): Memorandum 2004, Beschäftigung, Solidarität und Gerechtigkeit – Reform statt Gegenreform, Köln
- BA** (Bundesanstalt für Arbeit): Arbeitsmarkt 2001, 2002, 2003, Sondernummern der Amtlichen Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, im Internet unter www.sozialpolitik-aktuell.de
- Bach**, Stefan / **Schupp**, Jürgen (2003): Beschäftigung im Niedriglohnbereich; in: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (Hg.): Vierteljahreshefte für Wirtschaftsforschung, 72. Jg.(2003) Heft 1, S. 5-9
- Bäcker**, Gerhard (2003): Weniger Sozialstaat = mehr Beschäftigung? Anmerkungen zu einer aktuellen Debatte, in: WSI-Mitteilungen 5/2003, S. 300-305
- Bäcker**, Gerhard / **Koch**, Angelika (2003): Mini- und Midi-Jobs als Niedrigeinkommensstrategie in der Arbeitsmarktpolitik: "Erfolgsstory" oder Festschreibung des geschlechtsspezifisch segregierten Arbeitsmarktes? WSI Diskussionspapier Nr. 117, August
- Bäcker**, Gerhard / **Koch**, Angelika: Absicherung bei Langzeitarbeitslosigkeit: Zentrale Unterschiede zwischen zukünftigem ALG II, bisheriger Arbeitslosenhilfe und bisheriger Sozialhilfe (Rechtsstand 01.01.2004), Universität Duisburg-Essen, im Internet unter www.sozialpolitik-aktuell.de
- Bäcker**, Gerhard / **Bispinck**, Reinhard / **Hofemann**, Klaus / **Naegele**, Gerhard (2000): Sozialpolitik und soziale Lage in Deutschland, 2 Bände, Opladen
- Beblo**, Miriam / **Wolf**, Elke (2000): How much does a year off cost? Estimating the wage effects of employment breaks and part-time periods, ZEW discussion paper No. 0069, Mannheim 2000
- Beck-Gernsheim**, Elisabeth: Vom „Dasein für andere“ zum „Anspruch auf ein eigenes Stück Leben“. Individualisierungsprozesse im weiblichen Lebenszusammenhang, in: Soziale Welt, Heft 3, 1983, S. 307-340
- Blau**, Francine / **Ferber**, Marianne / **Winkler**, Anne (2002): The Economics of Women, Men and Work, 4. Aufl., Upper Saddle Hill: Prentice Hall
- BMFSJ** (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) (2002): Materialien zur Gleichstellungspolitik 85/2002. Bericht zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern, Verf.: WSI / INIFES / Forschungsgruppe Tondorf, Düsseldorf, Stadtbergen, Berlin
- BMWA** (Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit) (2003): Informationsblatt über die wesentlichen Inhalte des Dritten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, Stand: Dezember 2003

- BMWA** (Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit) (2004): Informationsblatt über die wesentlichen Inhalte des Vierten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Arbeitslosengeld II), Stand: Januar 2004
- BMWA** (Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit) (2004/2): Erste Basisinformationen zur Grundsicherung für Arbeitsuchende, Berlin, August 2004, im Internet unter www.bmwa-bund.de
- Bofinger**, Peter (2003): Grundzüge der Volkswirtschaftslehre. Eine Einführung in die Wissenschaft von Märkten, München
- Bofinger**, Peter (2004): Wir sind besser, als wir glauben. Wohlstand für alle. München u.a.
- Bothfeld**, Silke / **Gronbach**, Sigrid (2002): Autonomie und Wahlfreiheit – neue Leitbilder für die Arbeitsmarktpolitik? In: WSI-Mitteilungen 4/2002, S. 220-226
- Bruttel**, Oliver (2003): Eine erste Analyse des „Bildungsgutscheins“, in: Wirtschaftsdienst, Heft 9, S. 613-620
- Cornetz**, Wolfgang (1986): Theorie und Empirie des Arbeitskraftangebots. Über die Bestimmungsgründe und den Wandel des geschlechtsspezifischen Erwerbsverhaltens, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 3, S. 422-438
- Degen**, Christel / **Fuchsloch**, Christine / **Kirschner**, Karin (2003): Geschlechtergerechte Arbeitsmarktreformen? Frankfurter Rundschau vom 26.11.2003
- Dingeldey**, Irene (Hg.) (2000): Erwerbstätigkeit und Familie in Steuer- und Sozialversicherungssystemen, Opladen
- Deutscher Frauenrat** (Hg.): Informationen für die Frau. Informationsdienst des deutschen Frauenrates – Lobby der Frauen, verschiedene Ausgaben
- Doeringer**, P.B. / **Piore**, M. (1971): Internal Labor Markets and Manpower Analysis, Lexington
- Elson**, Diane 2002: Macroeconomics and Macroeconomics Policy from a Gender Perspektive, Öffentliche Anhörung der Enquete-Kommission des Deutschen Bundestags ‚Globalisierung der Weltwirtschaft‘
- Esping-Andersen**, Gosta (1990): The Three Worlds of Welfare Capitalism, Cambridge
- European Commission** (GD V) (1997): Women and the labour market: State of the art review, coordinated by Janneke Plantenga and Jill Rubery
- Ferber**, Marianne (ed.) (1998): Women in the Labor Market, Vol 1+2, The International Library of Critical Writings in Economics 90, Cheltenham, Northampton
- Franz**, Wolfgang (1999/2003): Arbeitsmarktökonomik, 4. Auflage, Berlin u.a. 1999, 5. Aufl. 2003
- Gerber**, Pia (1996): Erwerbsbeteiligung von deutschen und ausländischen Frauen 1933-1945 in Deutschland. Frankfurt/M. u.a.
- Grunert**, Günter (2003): Lohnniveau und Beschäftigung, in: WSI-Mitteilungen 6/2003, S. 353-359
- Heine**, Michael / **Herr**, Hansjörg (1999): Volkswirtschaftslehre, München/Wien
- Holst**, Elke (2000): Die Stille Reserve am Arbeitsmarkt, Berlin
- Holzer**, Harry / **Neumark**, David (2000): Assessing Affirmative Action, in: Journal of Economic Literature, Vol. XXXVIII (Sept.); S. 483-568.
- Hoppe**, Hella (2002): Feministische Ökonomik. Gender in Wirtschaftstheorien und ihren Methoden. Diss., Berlin
- Hübler**, Olaf (2003): Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 4/2003, S. 539-559
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung**: Chronik der Arbeitsmarktpolitik, laufend unter www.iab.de und in den Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
- Jacobsen**, Joyce P. (1998): The Economics of Gender. 2. Aufl., Cambridge/Mass., Oxford: Blackwell
- Keller**, Berndt (1997): Einführung in die Arbeitspolitik. Arbeitsbeziehungen und Arbeitsmärkte in Sozialwissenschaftlicher Perspektive, 5. Aufl., München/Wien
- Klammer**, Ute / **Klenner**, Christina / **Ochs**, Christiane / **Radke**, Petra / **Ziegler**, Astrid (2000): WSI-Frauen-Datenreport 2000 (mit CD-ROM), Berlin, edition sigma
- Knapp**, Ulla (1986): Frauenarbeit in Deutschland, Band 1 und 2, 2. Aufl., München
- Knapp**, Ulla / **Weg**, Marianne (1995): Arbeit teilen – schaffen – neugestalten. FrauenBeschäftigungsprogramm, Pfaffenweiler 1995

- Knapp**, Ulla (2002): Arbeitslosigkeit und (Frauen-)Erwerbsangebot – Eine andere Sicht des Beschäftigungsproblems, in: Maier / Fiedler (2002) S. 11-60
- Knapp**, Ulla (2002): Wer zahlt für die Kinder? Sozialstaat, Kinder und Familie. In: BAG kommunaler Frauenbüros, Frauen 2002, Berlin, S. 51-67
- Knapp**, Ulla (2004): Die neuen Gesetze am Arbeitsmarkt aus frauenpolitischer Sicht, discussion paper des Fachgebiets Volkswirtschaftslehre der Hamburger Universität für Wirtschaft und Politik, ISSN 1613-9208, im Internet unter http://www.hwp-hamburg.de/fach/fg_vwl/DP_VWL/dp_vwl.htm
- Krell**, Gertraude / **Ortlieb**, R. (2004): Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft, in: DGB; Abteilung Gleichstellungs- und Frauenpolitik: Positionen + Hintergründe, Nr. 2, Febr. 2004, Berlin
- Kromphardt**, Jürgen (1992): Plädoyer gegen die Reduzierung von Beschäftigungspolitik auf Arbeitsmarktpolitik, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 3, S. 221-231
- Kromphardt**, Jürgen (1998): Arbeitslosigkeit und Inflation, Göttingen, 2. Auflage
- Kulmitz**, Leontine v. (2001): Lohndiskriminierung von Frauen. Eine Analyse mit der Gehalts- und Lohnstrukturerhebung 1990, in: Wirtschaft und Statistik 5/2001, S. 406-416
- Langan**, Mary / **Ostner**, Ilona (1991): Geschlechterpolitik im Wohlfahrtsstaat: Aspekte im internationalen Vergleich. In: Kritische Justiz, 1991, S. 302-317
- Lorenz**, Wilhelm. (1988): Geschlechtsspezifische Einkommensdifferenzen und Diskriminierung. Diss. Hannover
- Maier**, Friederike (2002): Gleichstellungspolitische Fortschritte durch Europäische Beschäftigungsstrategie und Gender Mainstreaming, in: Maier / Fiedler 2002, S. 61-88
- Maier**, Friederike / **Fiedler**, Angela (Hg.) (2002): Gender Matters. Feministische Analysen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik, Berlin
- Möller**, Iris / **Allmendinger**, Jutta (2003): Frauenförderung: Betriebe könnten noch mehr für die Chancengleichheit tun, IAB Kurzbericht 12/2003
- Müller**, Albrecht (2004): Die Reformlüge, München 2004
- Müller**, Petra / **Kurtz**, Beate (2002): Aktive Arbeitsmarktpolitik und Gender Mainstreaming. Strukturen von Teilnahme und Verbleib bei ausgewählten Instrumenten der Bundesanstalt für Arbeit, in: Engelbrech, Gerhard (Hg.): Arbeitsmarktchancen für Frauen. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 258, Nürnberg 2002, S. 207-260
- Goodwin**, Neva / **Nelson**, Julie / **Ackerman**, Frank / **Weisskopf**, Thomas (2003): Microeconomcis in Conctext, preliminary edition, Boston / New York: Houghton Mifflin
- OECD** (2004): OECD Employment Outlook 2004, Paris
- Ostner**, Ilona (1979): Beruf und Hausarbeit. Die Arbeit der Frau in unserer Gesellschaft. Frankfurt/M
- Ott**, Notburga (1997): Beruf, Kind und Familie - ein Spannungsfeld aus ökonomischer Sicht, in: Behning, Ute (Hg.): Das Private ist politisch, Berlin, S. 41-66
- Parsch-Haertel**, Ingrid (2002): Auswirkungen der neuen Förderquote Frauen, ibv Nr. 13 vom 27. März 2002, Nürnberg, S. 1145-1165
- Pascall**, Gillian / **Manning**, Nick (2000): Gender and social policy: comparing welfare states in Central and Eastern Europe and the former Soviet Union, in: Journal of European Social Policy, S.240-266
- Pfau-Effinger**, Birgit (2000): Kultur und Frauenerwerbstätigkeit in Europa. Theorie und Empirie des internationalen Vergleichs, Opladen
- Pujol**, Michelle A. (2003): Into the margin! In: Barker, Drucilla / Kuiper, Edith: Toward a Feminist Philosophy of Economics. London: Routledge, S. 21-37
- Rubery**, Jill / **Smith**, Mark / **Fagan**, Colette (1999): Women's Employment in Europe, Trends and Prospects, London and New York: Routledge
- Rubery**, Jill / **Smith**, Mark / **Fagan**, Colette / **Grimshaw**, Damian (1997): Women and European Employment, London and New York: Routledge
- Rubery**, Jill / **Grimshaw**, Damian / **Figueiredo**, Hugo (2003) 'The gender pay gap and gender mainstreaming pay policy: synthesis report of gender pay equality in EU member states'. Report for the Equal Opportunities Unit in the European Commission

- Rudolph**, Helmut (2004): Arbeitsmarkt-Reformen 2005. Aktualisierte Schätzungen zum Start von ALG II. IAB-Kurzbericht Nr. 11 vom 23.11.2004
- Schmid**, Günther (2002): Förderung der Gleichstellung der Geschlechter durch Übergangsarbeitsmärkte, in: Gottschall, Karin / Pfau-Effinger, Birgit (Hg.): Zukunft der Arbeit und Geschlecht. Opladen 2002, S. 281-308
- Schmid**, Günter / **O'Reilly**, Jacqueline / **Schömann**, Klaus (1997): International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation, Cheltenham/Northampton
- Schönig**, Werner: Rationale Sozialpolitik. Die Produktion von Sicherheit und Gerechtigkeit in modernen Gesellschaften und ihre Implikationen für die ökonomische Theorie der Sozialpolitik. Berlin 2001
- Schratzestaller**, Margit (2002): Steuer- und transferpolitische Aspekte aktueller Familienpolitik. In: Friederike Maier und Angela Fiedler. Gender Matters: Feministische Analysen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik, Berlin, S. 181-210
- Sesselmaier**, Werner / **Blauermel**, Gregor (1998): Arbeitmarkttheorien – Ein Überblick, Heidelberg, 2. Aufl.
- Sinn**, Hans-Werner / **Holzner**, Christian / **Meister**, Wolfgang / **Ochel**, Wolfgang / **Werding**, Martin (2002): Aktivierende Sozialhilfe – Ein Weg zu mehr Beschäftigung und Wachstum, in: Ifo-Schnelldienst 55, Sonderausgabe 9/2002
- Steffen**, Johannes (2004): Übersicht über die Hartz-Gesetzgebung, Arbeitnehmerkammer Bremen, im Internet unter www.arbeitnehmerkammer.de
- Sozialpolitik aktuell**: Neuregelungen zur Arbeitsförderung laufend unter www.sozialpolitik-aktuell.de (s. Bäcker u.a.)
- Stiegler**, Barbara (2003): Gender Mainstreaming – Postmoderner Schmusekurs oder geschlechterpolitische Chance? Argumente zur Diskussion. Herausgegeben vom Wirtschafts- und sozialpolitischen Forschungs- und Beratungszentrum der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abteilung Arbeit und Sozialpolitik
- Thenner**, M. (2002): Familienpolitik als Politik zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Geldwerte Leistungen, zeitwerte Anrechte, familienunterstützende Infrastruktur und ihre Auswirkungen auf das Familienverhalten. In: Dingeldey 2000, Opladen, S. 95-129
- Tischer**, Ute (2002): Ziel: Gleichstellung von Frauen und Männern am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, in: ibv Nr. 13 vom 27. März, Nürnberg, S. 1132-1142
- Tondorf**, Karin (2001): Gender Mainstreaming – verbindliches Leitprinzip für Politik und Verwaltung, in: WSI-Mitteilungen 4/2001, S.271-277
- Trube**, Achim / **Wohlfahrt**, Norbert (2003): Prämissen und Folgen des Hartz-Konzeptes, in: WSI-Mitteilungen 2/2003, S.118-123
- Weichselbaumer**, Doris / **Winter-Ebmer**, Rudolf (2003): The Effects of Competition and Equal Treatment Laws on The Gender Wage Differential, CEPR Discussion Paper No. 4015