GENDER OPEN REPOSITORIUM

Entwicklung des Arbeitsmarktes unter geschlechtsspezifischen Aspekten : mit einem Exkurs zu Frauenerwerbstätigkeit und Digitalisierung

Baethge, Martin; Beathge-Kinsky, Volker

2017

https://doi.org/10.25595/1361

Veröffentlichungsversion / published version
Working Paper

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Baethge, Martin; Beathge-Kinsky, Volker: *Entwicklung des Arbeitsmarktes unter geschlechtsspezifischen Aspekten : mit einem Exkurs zu Frauenerwerbstätigkeit und Digitalisierung*. Berlin: Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V., Geschäftsstelle Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, 2017. DOI: https://doi.org/10.25595/1361.

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY 4.0 Lizenz (Namensnennung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu dieser Lizenz finden Sie hier:

https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de

Terms of use:

This document is made available under a CC BY 4.0 License (Attribution). For more information see:

https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.en

GenderOpen – Repositorium für die Geschlechterforschung: www.genderopen.de

FREIE UNIVERSITÄT BERLIN

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN

Martin Baethge, Volker Baethge-Kinsky

Entwicklung des Arbeitsmarktes unter geschlechtsspezifischen Aspekten

mit einem Exkurs zu Frauenerwerbstätigkeit und Digitalisierung

Expertise für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung

gleichstellungsbericht.de

Entwicklung des Arbeitsmarktes unter geschlechtsspezifischen Aspekten

– mit einem Exkurs zu Frauenerwerbstätigkeit und Digitalisierung –

Expertise im Rahmen des Zweiten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung

Martin Baethge/Volker Baethge-Kinsky

Göttingen, im April 2017

Inhalt

		Seite
1.	**Konzept der Expertise**	**1**
2.	**Erwerbstätigkeit und Erwerbslosigkeit**	**3**
	2.1 Erwerbstätigkeit und Erwerbsquote	3
	2.2 Erwerbslosigkeit	8
	2.3 Struktur und Entwicklung geschlechtsspezifischer Beschäftigung nach Wirtschaftszweigen und Berufsfeldern	10
	2.4 Projektion Erwerbstätigenentwicklung bis 2030	15
	2.5 Resümee	21
3.	**Beschäftigungsverhältnisse weiblicher Erwerbsarbeit**	**24**
	3.1. Beschäftigungsformen	24
	3.2. Einkommen	29
4.	**Dienstleistungstätigkeiten als interaktive Arbeit und das Problem ihrer Arbeitsmarktregulation**	**33**
	4.1 Sektoraler Strukturwandel und Interaktionsarbeit als neuer dominanter Typus von Erwerbsarbeit	33
	4.2 Arbeits- und Qualifikationsstruktur interaktiver Arbeit	35
	4.3 Berufliches Profil, Qualifizierungs- und Professionalisierungsstrategien	39
	4.4 Arbeits- und Arbeitsmarktregulation	40
5.	**Exkurs: Frauenerwerbstätigkeit und Digitalisierung am Beispiel personenbezogener Dienstleistungen**	**46**
	5.1 Zur Substitutionalisierbarkeit menschlicher Arbeitskraft durch Digitalisierung in großen Berufsfeldern weiblicher Erwerbsarbeit	46
	5.2 Digitalisierung im Handel	49
	5.3 Digitalisierung in der Pflegearbeit	53
6.	**Fazit**	**58**
Literatur		**60**
Anhang		**61**

1. Das Konzept der Expertise

Die Anzeichen mehren sich, dass Beschäftigung und Arbeitsmärkte von frühindustrialisierten Gesellschaften wie Deutschland in den nächsten Jahrzehnten zunehmend von Arbeiten geprägt sein werden, die traditionell mehrheitlich als weibliche Beschäftigungsdomänen konnotiert sind. Zugrunde liegen dieser Entwicklung langfristig wirkende und miteinander verknüpfte Veränderungsprozesse des sektoralen Strukturwandels in Wirtschaft und Beschäftigung, der gesellschaftlichen Lebens- und Haushaltsformen sowie der Bildungsexpansion. Der langfristige Entwicklungszusammenhang von sektoralem Strukturwandel, Veränderung der Berufsprofile in Richtung auf erhöhte kognitive und kommunikative Kompetenzen und Anstieg des durchschnittlichen Wissens- und Qualifikationsniveaus von Schulabsolventinnen und -absolventen hat bereits jetzt die Position weiblicher Erwerbspersonen im Beschäftigungssystem gestärkt und wird dies in Zukunft noch mehr tun – ohne dass sich damit allerdings die vielfältigen in der Vergangenheit aufgebauten geschlechtsspezifischen Ungleichheiten im Beschäftigungssystem zu Ungunsten der Frauen automatisch auflösten. Politisches Handeln zur Herstellung von gleichen Bedingungen und Entwicklungschancen in der Erwerbstätigkeit für Frauen bleibt also aktuell. Es könnte aus einem doppelten Grund Rückenwind erhalten: zum einen aus den benannten und weiter laufenden Tendenzen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Wandels. Zum anderen weil es sich angesichts der demografischen Entwicklung und der bereits sichtbaren Fachkräfteengpässe immer mehr verbietet, das weibliche Arbeitskräftepotential nicht voll zur Entfaltung kommen zu lassen.

Die widersprüchliche Dynamik von struktureller Begünstigung und institutioneller Benachteiligung weiblicher Erwerbstätigkeit und Arbeitsmarktteilhabe wird in der Expertise anhand einerseits von quantitativen Daten zur bisherigen Entwicklung der Erwerbsarbeit nach Geschlechterdifferenzen, Beschäftigungsformen, berufs- und qualifikationsstrukturellen Merkmalen sowie Projektionen zur Entwicklung des Beschäftigungssystems bis 2030 erörtert (Kapitel 2) und auf die fortbestehenden Ungleichheiten in den Beschäftigungsverhältnissen von Frauen hin analysiert (Kapitel 3). Andererseits werden zur genaueren Bestimmung der Mikrostruktur der Tätigkeiten, Berufsprofile und Arbeitssituationen in den quantitativ stärksten weiblichen Beschäftigungsfeldern qualitative Studien herangezogen (Kapitel 4). Der Schwerpunkt liegt dabei auf den personenbezogenen Dienstleistungstätigkeiten, die das Hauptfeld qualifizierter weiblicher Erwerbsarbeit bilden. Für die Analyse der Bedeutung der Digitalisierung für die (zumeist von Frauen ausgeübten) personenbezogenen Dienstleistungstätigkeiten werden in einem Exkurs zwei Beschäftigungsfelder, in denen weibliche Arbeitskräfte dominieren – Einzelhandel und Pflegedienste – in monografischer Form herangezogen (Kapitel 5), da eine flächendeckende Analyse der Digitalisierung weiblicher

Beschäftigung den Rahmen einer zeitlich eng begrenzten Expertise gesprengt hätte. Hier bleibt viel Forschungsarbeit.

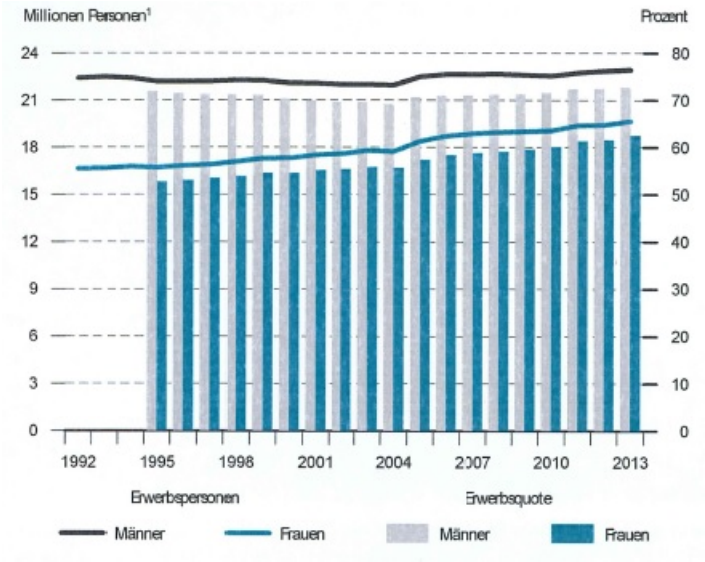
Für die quantitative Analyse werden – je nach Fragestellung – unterschiedliche Datenquellen herangezogen, deren Begrifflichkeiten nicht unmittelbar miteinander kompatibel sind. Aus dem Argumentationskontext wird ihr spezifischer Bedeutungsgehalt einsichtig und lassen sich auch mögliche Diskrepanzen in Daten an ihrem Aussagewert einschätzen.

2. Erwerbstätigkeit und Erwerbslosigkeit

2.1 Erwerbstätigkeit und Erwerbsquote

In mittelfristiger Perspektive hat sich im Rahmen der Ausdehnung des Beschäftigungsvolumens der deutschen Wirtschaft die Erwerbsquote, d. h. der Anteil der Erwerbstätigen oder Arbeitssuchenden an der gleichaltrigen Bevölkerung (hier der Personen im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 74 Jahre), insgesamt auf 68 Prozent 2013 (Brenke 2015: 77) erhöht. Die Bewegung der Erwerbsquote verlief für Männer und Frauen innerhalb der Gesamttendenz zum Anstieg unterschiedlich: Bei den Männern sank die Erwerbsquote zwischen 1995 und 2004 leicht um 4 Prozentpunkte, um dann bis 2013 wieder auf 73 Prozent anzusteigen. Die Erwerbsquote der Frauen stieg dagegen in dem 20-Jahreszeitraum kontinuierlich um etwa 10 Prozentpunkte auf knapp 63 Prozent 2013 an (vgl. Abbildung 1). Der Anstieg der Beschäftigung in der Bundesrepublik ist damit im Wesentlichen dem Anstieg der Erwerbsbeteiligung der Frauen zu verdanken. Die Erhöhung der Erwerbsquote verbindet sich vor allem bei den Frauen auch mit einem starken Anstieg der Zahl von Erwerbspersonen und Erwerbstätigen.

Abbildung 1: Erwerbspersonen und Erwerbsquoten nach Geschlecht



1) Im Alter von 15 bis 74 Jahren.
Quellen: Eurostat (Mikrozensus); Berechnungen des DIW Berlin, aus: Brenke 2015: 76.

Betrachtet man als weitere Einflussfaktoren für die Erwerbsbeteiligung die Merkmale Alter und Ausbildungsstand, so zeigt die Analyse ihres Zusammenhangs von Brenke (2015: 76ff), dass das Ausbildungsniveau im letzten Jahrzehnt das Erwerbsverhalten zwar stärker beeinflusst als die Veränderung der Altersstruktur. Das heißt aber nicht,

Tabelle 1: Erwerbsquoten nach Geschlecht, Alter und Berufsausbildung (in Prozent)

	Frauen			Männer		
	1993	2003	2013	1993	2003	2013
15 bis 24 Jahre						
ohne Berufsausbildung[1]	38,8	32,4	36,5	48,9	40,3	47,1
Lehre, Fachschule[2]	64,9	67,0	56,6	65,7	71,6	57,5
Hochschulabschluss[3]	76,5	82,6	68,7	73,0	80,5	64,2
Insgesamt	54,0	46,7	48,7	58,4	52,2	52,9
25 bis 29 Jahre						
ohne Berufsausbildung[1]	53,6	50,0	51,8	90,6	86,1	82,8
Lehre, Fachschule[2]	74,0	77,0	80,5	83,6	82,7	86,5
Hochschulabschluss[3]	85,4	88,0	88,1	92,2	93,0	90,9
Insgesamt	72,8	74,5	79,2	85,8	85,0	87,0
30 bis 34 Jahre						
ohne Berufsausbildung[1]	57,7	56,4	54,2	91,9	90,9	84,1
Lehre, Fachschule[2]	70,8	79,9	82,3	95,0	94,8	94,3
Hochschulabschluss[3]	84,1	87,3	87,4	97,1	97,4	96,7
Insgesamt	71,4	77,7	80,3	95,2	95,0	93,8
35 bis 39 Jahre						
ohne Berufsausbildung[1]	61,5	64,7	59,6	92,5	89,9	85,7
Lehre, Fachschule[2]	74,0	80,7	83,6	96,6	96,4	95,5
Hochschulabschluss[3]	83,6	86,4	85,7	97,3	98,2	98,1
Insgesamt	73,9	79,5	80,7	96,4	96,2	95,0
40 bis 44 Jahre						
ohne Berufsausbildung[1]	62,8	68,8	65,4	93,1	88,9	85,7
Lehre, Fachschule[2]	76,9	83,5	87,0	96,6	95,0	95,3
Hochschulabschluss[3]	87,0	88,7	90,2	98,0	98,1	98,2
Insgesamt	75,7	82,2	84,7	96,7	95,2	95,0
45 bis 49 Jahre						
ohne Berufsausbildung[1]	60,5	68,9	67,8	91,3	88,5	83,0
Lehre, Fachschule[2]	75,2	82,6	87,4	95,4	94,2	93,6
Hochschulabschluss[3]	86,8	89,3	91,2	97,9	97,0	97,9
Insgesamt	73,1	81,6	85,5	95,7	94,4	93,8
50 bis 54 Jahre						
ohne Berufsausbildung[1]	55,6	60,2	65,7	87,3	83,1	80,1
Lehre, Fachschule[2]	69,4	76,9	83,6	91,7	90,0	90,9
Hochschulabschluss[3]	82,9	88,4	90,3	96,7	95,4	96,5
Insgesamt	66,4	75,2	82,3	92,5	90,8	91,4
55 bis 59 Jahre						
ohne Berufsausbildung[1]	36,1	46,7	58,0	66,2	68,4	73,3
Lehre, Fachschule[2]	43,6	60,5	75,0	68,2	76,3	84,6
Hochschulabschluss[3]	59,7	77,2	87,0	80,0	88,0	92,3
Insgesamt	41,5	59,4	74,8	70,8	78,9	85,8
60 bis 64 Jahre						
ohne Berufsausbildung[1]	8,9	13,9	34,6	26,1	26,6	49,4
Lehre, Fachschule[2]	8,6	17,4	44,4	24,2	30,0	58,2
Hochschulabschluss[3]	20,8	29,4	60,4	44,5	49,7	71,9
Insgesamt	9,4	17,7	45,4	29,2	35,2	61,7
65 bis 74 Jahre						
ohne Berufsausbildung[1]	2,3	2,4	4,6	6,1	4,0	6,9
Lehre, Fachschule[2]	2,4	2,9	6,5	4,1	3,9	9,4
Hochschulabschluss[3]	5,2	5,5	9,2	9,4	9,7	17,1
Insgesamt	2,5	2,9	6,3	5,7	5,4	11,6
15 bis 74 Jahre						
ohne Berufsausbildung[1]	34,4	33,7	41,3	61,3	52,5	61,9
Lehre, Fachschule[2]	58,5	62,3	64,8	73,6	71,7	73,0
Hochschulabschluss[3]	75,9	76,5	76,6	82,0	78,9	78,7
Insgesamt	52,6	55,9	62,5	73,3	69,5	72,8

1 ISCDED 0 bis 2.
2 ISCED 3 bis 4 (einschließlich Hochschulreife).
3 ISCED 5 bis 6 (einschließlich Meister).

Quellen: Eurostat (Mikrozensus); Berechnungen des DIW Berlin.

1) ISCDED 0 bis 2.
2) ISCED 3 bis 4 (einschließlich Hochschulreife).
3) ISCED 5 bis 6 (einschließlich Meister).
Quellen: Eurostat (Mikrozensus); Berechnungen des DIW Berlin, aus: Brenke 2015. 77.

dass das Alter überhaupt keine Rolle spielte, diese aber ist gegenüber früheren Zeiten eingeschränkt: zum einen lässt die sogenannte Familienphase immer weniger Frauen aus dem Erwerbsleben aussteigen. Zum anderen sind zwischen 2003 und 2013 die Erwerbsquoten der Altersgruppen ab dem 50. Lebensjahr bei beiden Geschlechtern überproportional stark gestiegen, bei den Frauen jedoch noch stärker als bei den Männern (vgl. Tabelle 1). Insbesondere bei den 55- bis 59- und den 60- bis 64 Jährigen zeigt die

weibliche Erwerbsquote Steigerungsraten von über 30 Prozentpunkten. Bei den Männern sind die Steigerungsraten etwas niedriger.

Allerdings hat die Annäherung in der Erwerbsbeteiligung zwischen den Geschlechtern offensichtlich eine Grenze in der familialen Arbeitsteilung bei der Erziehung. Die Erwerbstätigkeit von Müttern in Familien mit jüngstem Kind unter 18 Jahren ist im Jahr 2014 20 Prozentpunkte niedriger als die der Väter und die Quote der Nichterwerbspersonen ist bei Müttern um 20 Prozentpunkte größer als die der Väter (24 % zu 4 %), auch die Quote der vorübergehend Beurlaubten ist bei den Müttern höher als bei den Vätern. Dieses Muster innerfamilialer Arbeitsteilung hat sich in Westdeutschland deutlich stärker erhalten als im Osten (vgl. Tabelle 2). Der Vergleich zwischen Frauen mit Kind(ern) unter 18 Jahren und Frauen ohne Kinder zeigt, dass bei letzteren der Anteil der Nichterwerbspersonen noch signifikant größer als bei ersteren ist (Tabelle 3A im Anhang). Offensichtlich bestimmt nicht allein das Vorhandensein jüngerer Kinder die Erwerbsabstinenz bei Frauen.

Tabelle 2: Väter und Mütter mit jüngstem Kind unter 18 Jahren im Jahr 2014 nach Erwerbsstatus und Region (in %)

Erwerbsstatus	Deutschland			Westdeutschland			Ostdeutschland		
	Insgesamt	Väter	Mütter	Insgesamt	Väter	Mütter	Insgesamt	Väter	Mütter
	in %			in %			in %		
Insgesamt	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Erwerbstätige	81,1	92,2	71,9	81,0	92,7	71,0	81,9	92,7	75,9
Aktiv Erwerbstätige	70,7	83,4	60,1	70,6	83,8	59,4	71,4	83,8	63,4
Vollzeit	45,8	78,8	18,2	44,6	79,5	15,0	51,1	79,5	32,3
Teilzeit	25,0	4,6	42,0	26,0	4,3	44,4	20,3	4,3	31,2
Vorübergehend Beurlaubte	10,4	8,7	11,8	10,4	8,9	11,6	10,5	8,9	12,4
Erwerbslose	3,6	3,4	3,7	3,0	3,0	3,1	6,1	3,0	6,7
Nichterwerbspersonen	15,3	4,5	24,4	16,0	4,4	25,9	12,0	4,4	17,4

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus (Fachserie 1, Reihe 3, Abschnitt 6.2); eigene Berechnungen.

Sind Frauen alleinerziehend, sinkt die Erwerbstätigkeit noch weiter auf unter 65 % und steigt die Quote der Nichterwerbspersonen auf annähernd 30 % (Statistisches Bundesamt, Fachserie 1, Reihe 3, 2014).

Wieweit sich aus dem starken Anstieg der Erwerbsbeteiligung insbesondere älterer weiblicher Arbeitskräfte auch neue Anforderungen an die betriebliche Arbeitsgestaltung und Arbeitseinsatzpolitik ergeben, ist ebenso im Auge zu behalten wie die Frage danach, wie die inzwischen mehrheitlich durchgesetzte weibliche Erwerbsbeteiligung in

den mittleren Jahrgängen ohne Doppelbelastung der Frauen durch Erwerbs- und Familienarbeit oder Verzicht auf Erwerbstätigkeit gestaltet werden kann:

Die qualifikationsspezifischen Erwerbsquoten sind wegen der stärkeren Partizipation der Frauen an der Bildungsexpansion von besonderem Interesse. Bei ihnen zeigen sich beträchtliche Differenzen nach Altersgruppen und Geschlecht. Bei den Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung liegt die Erwerbsquote der Frauen in den Altersgruppen bis zum 40. Lebensjahr um zwischen 25 und über 30 Prozentpunkte unter der männlichen Erwerbsquote (vgl. Tabelle 1). Bei den älteren Gruppen (ab 45 Jahre) steigt die Erwerbsquote der Frauen ohne Berufsausbildung relativ stärker an als die entsprechende Quote der Männer, ohne sich dieser aber anzugleichen (Tabelle 1).

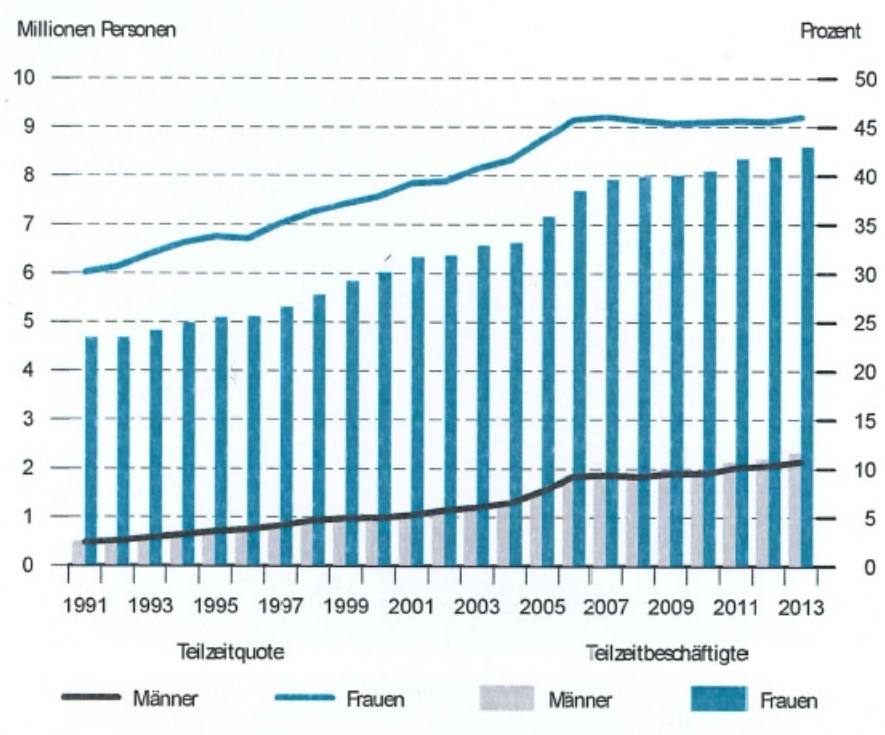
Bei den beiden anderen Qualifikationsniveaus, mit abgeschlossener Berufsausbildung und mit (Fach-)Hochschulabschluss, nähern sich die Erwerbsquoten der Geschlechter in diesen Altersgruppen zunehmend an, da bei den Frauen die Erwerbsbeteiligung in diesen Qualifikationsgruppen im letzten Jahrzehnt deutlich angestiegen ist (um 10 Prozentpunkte oder mehr), während sie bei den Männern stagnierte oder leicht rückläufig war. Bei den Altersgruppen über 40 Jahre setzte sich bei den beiden Qualifikationsgruppen mit abgeschlossener Ausbildung oder Hochschulzertifikat die Angleichung der Erwerbsquoten zwischen den Geschlechtern fort. Bei den qualifizierten Frauen erreichten die Erwerbsquoten im Alter bis 60 Werte zwischen 75 und 90 Prozent und liegen damit weit über der durchschnittlichen Frauenerwerbsquote von 63 Prozent. In Alter von 60-64 Jahren geht die Erwerbsquote bei den Frauen wie Männern deutlich zurück.

Zwei Schlussfolgerungen lassen sich schon hier ziehen: Zum einen ist unter der Voraussetzung, dass das hohe Bildungsinteresse der weiblichen Jugendlichen anhält oder noch weiter steigt, damit zu rechnen, dass auch die Erwerbsquote der Frauen weiter steigen wird. Zum anderen ist die berufliche Qualifizierung vor allem auf der mittleren Ebene, aber auch über das Hochschulstudium, für das bisher weniger Frauen ihre Studienberechtigung einsetzen als Männer (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2016: 126) weiter zu fördern.

Die Zahl der Erwerbspersonen und die Erwerbsquote nach Geschlecht sagen noch nichts über das Ausmaß der geleisteten Arbeit nach Zeiten aus, das aber sowohl für das Einkommensniveau als auch für die beruflichen Entfaltungschancen eine wichtige Größe darstellt. Die Verteilung von Voll- und Teilzeitarbeit und die Volumina, die sich für Frauen und Männer jeweils mit Teil- und Vollzeitarbeit verbinden, geben über dieses Ausmaß Auskunft. Die An-

näherungen der Frauen an die Männer in der Erwerbsbeteiligung verdeckt, dass sich diese nicht mit einer analogen Entwicklung beim geleisteten Arbeitsvolumen verbindet. Nach Brenke (2015: 81f) arbeiten Frauen im Durchschnitt 2013 30,1 Stunden pro Woche, Männer 39,5 Stunden. Die Differenz resultiert vor allem aus der höchst ungleichen Verteilung der Teilzeitbeschäftigung zwischen den Geschlechtern (vgl. Abbildung 2). Während 2013 fast die Hälfte aller erwerbstätigen Frauen in Teilzeit beschäftigt war, gingen nur etwa 11 Prozent der Männer einer Teilzeitbeschäftigung nach, was nach Fratzscher (2016: 182) ein im internationalen Vergleich ungewöhnlich niedrigen Wert darstellt. In den letzten zwanzig Jahren stieg die Teilzeitquote bei den Frauen um über 15 Prozentpunkte, bei den Männern, von einem sehr viel niedrigerem Ausgangsniveau ausgehend, nur um etwa acht Prozentpunkte (vgl. Abbildung 2). Selbst bei Vollzeittätigkeiten arbeiten Männer im Durchschnitt erheblich länger als Frauen, auch wenn seit 2006 die durchschnittliche Wochenarbeitszeit der vollzeitarbeitenden Männer etwas gesunken ist (vgl. Brenke 2015: 81).

Abbildung 2: Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung nach dem Geschlecht



Quellen: Eurostat (Mikrozensus); Berechnungen des DIW Berlin, aus: Brenke 2015: 82.

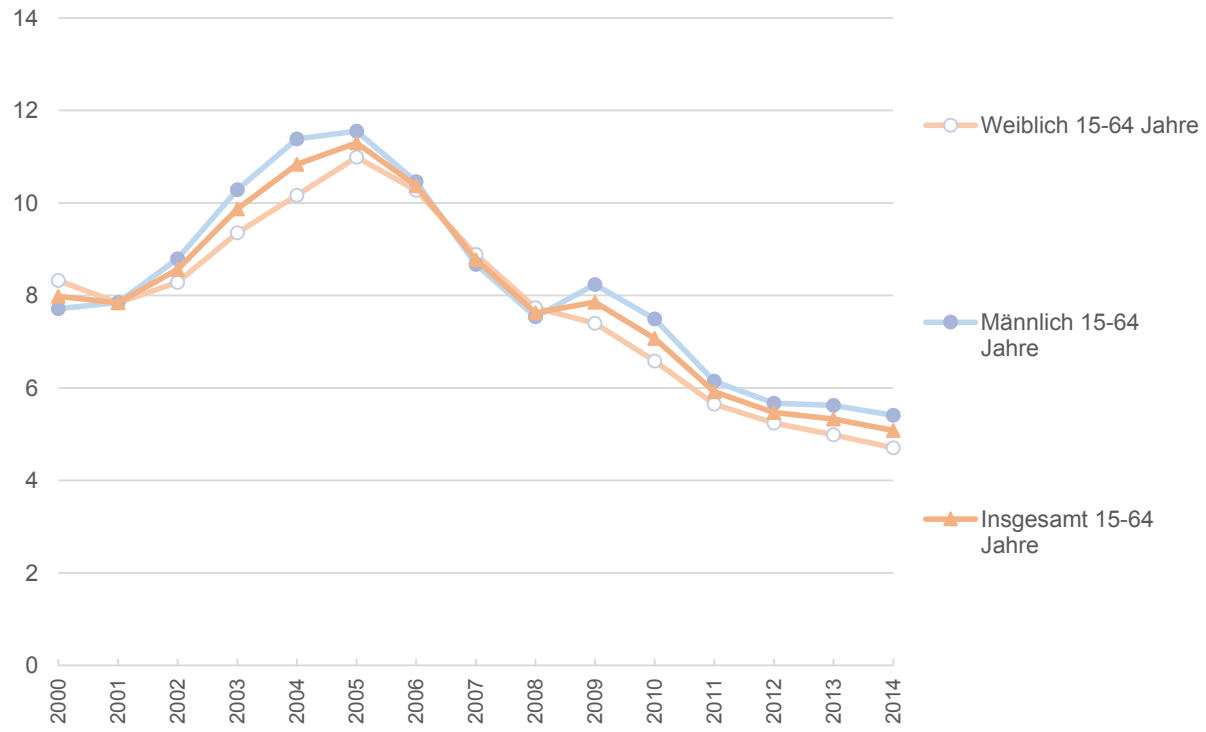
In Anbetracht der bisherigen Muster des Zusammenhangs zwischen Teilzeitarbeit und beruflichen Aufstiegspositionen oder besonders verantwortungsvollen Tätigkeiten bedeutet die geschlechtsspezifische Verteilung der Teilzeitarbeit, dass Frauen auch aktuell noch trotz eines im Durchschnitt besseren Qualifikationsniveaus in ihren beruflichen Entwicklungsperspektiven gegenüber Männern benachteiligt sind. Selbst wenn man voraussetzt, dass ein beträchtlicher Anteil der Teilzeitarbeit von Frauen freiwillig

ist, erscheinen die damit oft verbundenen beruflichen Restriktionen für Frauen weder sozial vertretbar noch ökonomisch sinnvoll. Etliche Unternehmen haben begriffen, welche ökonomischen Nachteile unzulänglicher Potentialausschöpfung sie sich durch die traditionellen Karrieremuster einhandeln. Dass sich mit dieser Einsicht aber bereits ein neues Karrieremanagement in der privaten Wirtschaft wie im öffentlichen Dienst etabliert hätte, kann man nicht sagen. Hier bleibt ein beträchtlicher Klärungs- und Regulierungsbedarf. Klärungsbedarf insofern, als es sinnvoll ist herauszuarbeiten, wo günstigere und wo weniger günstige Bedingungen für neue – teilzeitbezogene – Karrieremuster bestehen und wie sie nutzbar sind. Regulierungsbedarf insofern, als davon auszugehen ist, dass sich neue Karrieremuster nicht automatisch durchsetzen und politischer Anreize oder politischen Drucks zu ihrer breitflächigen Realisierung bedürfen.

2.2 Erwerbslosigkeit

Die trotz fortbestehender Ungleichheitsmomente gestärkte Position der Frauen am Arbeitsmarkt wird nicht zuletzt durch die Entwicklung der Erwerbslosigkeit dokumentiert. War die allgemeine Erwerbslosenquote (15-64 Jahre) am Beginn dieses Jahrhunderts bei den Frauen noch etwas höher als bei den Männern, so verschiebt sich diese Relation im letzten Jahrzehnt zunehmend zu Ungunsten der Männer (Abbildung 3). Gemessen an der Erwerbslosenquote insgesamt scheint es kaum eine Benachteiligung der Frauen zu geben.

Abbildung 3: Erwerbslosenquoten 2000 bis 2014 nach Geschlecht (in %)

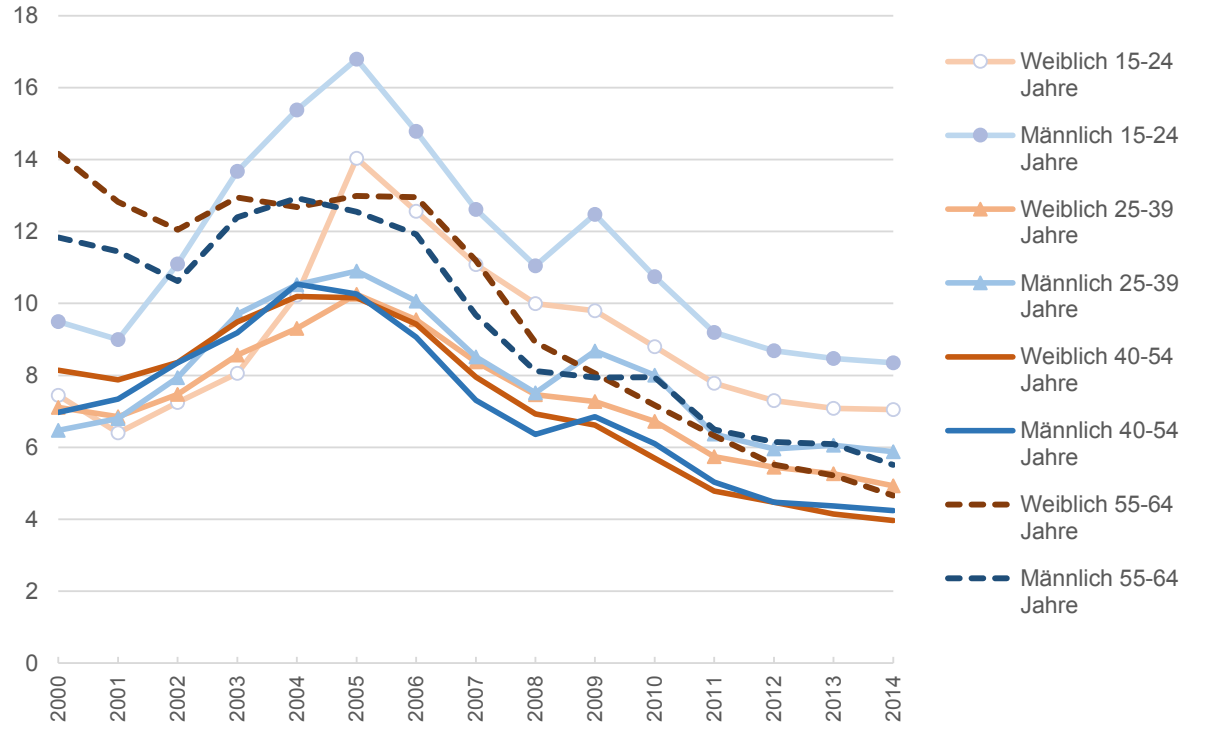


Quelle: Eurostat, Arbeitskräfteerhebung (Stand: 24.02.2016), eigene Berechnungen; vgl. Tabelle 1A im Anhang

Das Bild ist allerdings nach Altersgruppen zu differenzieren. Bei den jüngeren Altersgruppen (15-24 Jahre) sind die Männer seit 2000 durchgängig deutlich – zwischen ein und fünf Prozentpunkte – stärker von Erwerbslosigkeit betroffen als die Frauen. Offensichtlich haben junge Männer im Übergang von der Schule in Ausbildung und Arbeitsmarkt größere Schwierigkeiten zu überwinden als die gleichaltrigen Frauen. Diese Annahme wird durch die vorliegenden Analysen zu den Übergangsproblemen von der Schule in eine voll qualifizierende Ausbildung bestätigt, nach denen männliche Schulabsolventen vor allem wegen ihrer im Durchschnitt niedrigeren Schulzertifikate etwa drei Fünftel, weibliche zwei Fünftel der Population des Übergangssektors stellen (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2014 und 2016, jeweils Abschnitt E1).

Umgekehrt sieht es bei den ältesten Gruppen der 55-64 Jährigen aus. Bei ihnen weisen bis 2009 Frauen die etwas höheren Erwerbslosenquoten auf. Ab 2010 gleichen sich die Quoten an, es zeigen sich in den letzten Jahren sogar etwas niedrigere Erwerbslosenquoten bei den Frauen (Abbildung 4 und Tabelle 1). Hier dürfte sich die starke Expansion der personenbezogenen Dienstleistungstätigkeiten zu Gunsten der Frauen auswirken, da diese schwerpunktmäßig von Frauen wahrgenommen werden.

Abbildung 4: Erwerbslosenquoten 2000 bis 2014 nach Altersgruppen und Geschlecht (in %)

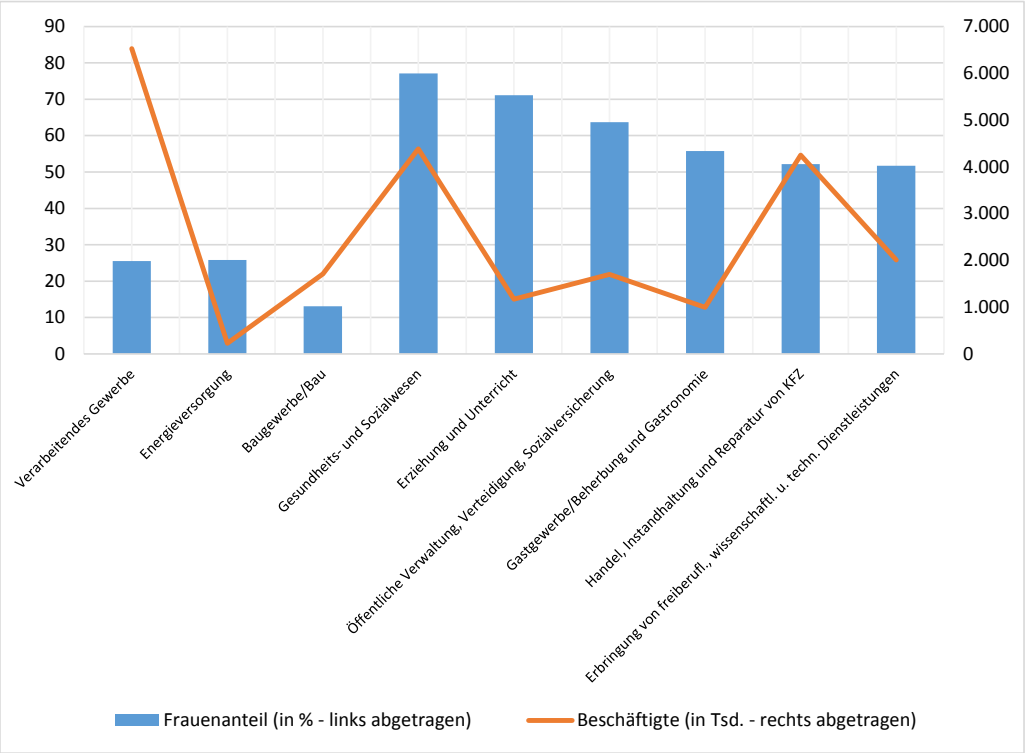


Quelle: Eurostat, Arbeitskräfteerhebung (Stand: 24.02.2016), eigene Berechnungen; vgl. Tabelle 1A im Anhang

2.3 Struktur und Entwicklung geschlechtsspezifischer Beschäftigung nach Wirtschaftszweigen und Berufsfeldern

Die Entwicklung der Beschäftigung nach Geschlecht wird im Folgenden in zwei Schritten und mit zwei verschiedenen Datenquellen erörtert: Im ersten Zugriff geht es um die aktuelle Struktur und Entwicklung nach Wirtschaftszweigen, die auf Grundlage der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit dargestellt wird, d. h. es gehen die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, nicht aber Beamte und Selbständige ein. Im zweiten Schritt wird auf die erwartbare Entwicklung im nächsten Jahrzehnt (bis 2030) eingegangen; diese Darstellung basiert auf den Daten des QuBe-Projekts von BIBB und IAB, das seit 2010 Projektionen zu Angebot und Nachfrage nach Arbeitskräften vorlegt (vgl. Helmrich/Zika 2010) und alle Erwerbstätigen und Erwerbspersonen mit einbezieht.

Abbildung 5: Frauenanteil an sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in ausgewählten großen Industrie- und Dienstleistungs-Wirtschaftszweigen 2015



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen

Die Struktur und Entwicklung der Beschäftigung folgt auch in jüngster Zeit dem traditionellen Zuordnungsmustern von Männern und Frauen zu Wirtschaftszweigen und Berufsfeldern. Danach verteilt sich 2015 die Gesamtheit der fast 31 Millionen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten zu 53,6 Prozent auf Männer und 46,4 Prozent auf Frauen, wobei im primären (Land-/Forstwirtschaft) und sekundären (Industrie) Sektor (inklusive Baugewerbe) die Männer quantitativ dominieren, in den meisten Wirtschaftszweigen des tertiären Sektors (Dienst-

leistungen) die Frauen.

Dass auch 2015 im primären und sekundären Sektor schwerpunktmäßig Männer beschäftigt werden, heißt im Umkehrschluss nicht, dass die Mehrheit der sozialversicherungspflichtigen männlichen Beschäftigten in diesen beiden Sektoren arbeitete. Auch bei den Männern arbeitet die Mehrheit von 57 Prozent inzwischen in Dienstleistungsbranchen. Bei den sozialversicherungspflichtigen weiblichen Beschäftigten bedeutet ihre Konzentration in Dienstleistungsbranchen auch nicht, dass sie in den beiden ersten Sektoren nicht vertreten wären: in Land- und Forstwirtschaft ist 2015 ein Drittel der Beschäftigten weiblich, im verarbeitenden Gewerbe und der Energieversorgung jeweils gut ein Viertel (vgl. Tabelle 3), wobei sie in den letzten beiden Wirtschaftszweigen höhere Zugewinne verzeichnen als die männlichen Beschäftigten. Bei diesen Verteilungen ist im Auge zu behalten, dass sich in den Wirtschaftszweigen des primären und sekundären Sektors zwischen 2013 und 2015 eine eher geringe positive Beschäftigungsdynamik entfaltet hat: In einem Teil ist das Beschäftigungsvolumen rückläufig (Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden; Energieversorgung), ein anderer Teil weist relativ geringe Zuwächse auf.

In der Mehrheit der Wirtschaftszweige des tertiären Sektors findet sich ein anderes Bild. Mit Blick auf die sozialversicherungspflichtigen männlichen und weiblichen Beschäftigtenquoten wird man drei Wirtschaftszweiggruppen unterscheiden müssen (vgl. Tabelle 3):

- solche Wirtschaftszweige, in denen Männer 2015 ein deutliches Übergewicht haben. Zu ihnen gehören Verkehr und Lagerei (75% männliche Beschäftigte), Information und Kommunikation 66%; Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen[1] 59%. Bei diesen Wirtschaftszweigen haben gewerblich-technische oder informationstechnische Qualifikationen ein hohes Gewicht.

- Wirtschaftszweige, deren Beschäftigungsstruktur 2015 eindeutig von weiblichen Beschäftigten dominiert werden; das Gesundheits- und Sozialwesen (77% weibliche Beschäftigte), Erziehung und Unterricht (71%)[2]; Erbringung von sonstigen Dienstleistungen (69%); Öffentliche Verwaltung/Verteidigung/Sozialversicherung (64%); Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (56%) und Gastgewerbe/ Beherbergung und Gastronomie (56%). Diese Wirtschaftszweige repräsentieren etwa ein Drittel (ca. 10 Millionen) der Gesamtbeschäftigten. Sie umfassen zum einen einen Großteil personenbezogener, zum anderen größere Bereiche kaufmännischer Dienstleistungen.

1 Dieser Wirtschaftszweig umfasst vor allem unternehmensbezogene Dienstleistungen.

2 Hier sind nicht die verbeamteten Lehrkräfte enthalten, bei denen in den allgemeinbildenden Schulen Frauen auch die überwiegende Mehrheit stellen.

Tabelle 3: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen und Geschlecht 2008 und 2015*

Wirtschaftszweig	Insgesamt			Männer			Frauen		
	2008	2015	Entwicklung 2008/2015 in %	Entwicklung 2008/2015 in %	Quote 2008 in %	Quote 2015 in%	Entwicklung 2008/2015 in %	Quote 2008 in %	Quote 2015 in%
Insgesamt	27.695.398	30.771.297	11,1	8,4	55,0	53,6	14,4	45,0	46,4
Land-, Forstwirtschaft, Fischerei	215.523	247.511	14,8	15,9	67,2	67,8	12,7	32,8	32,2
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	95.623	75.278	-21,3	-23,3	90,6	88,3	-1,4	9,4	11,7
Verarbeitendes Gewerbe	6.528.254	6.666.072	2,1	1,6	74,9	74,5	3,6	25,1	25,5
Energieversorgung	232.863	226.890	-2,6	-5,3	76,3	74,2	6,1	23,7	25,8
Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen	217.250	234.386	7,9	7,4	81,5	81,1	10,0	18,5	18,9
Baugewerbe/Bau	1.568.711	1.711.520	9,1	8,8	87,1	86,9	11,2	12,9	13,1
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	3.990.658	4.252.249	6,6	4,2	48,8	47,8	8,8	51,2	52,2
Verkehr und Lagerei	1.417.250	1.608.171	13,5	14,3	74,6	75,1	11,1	25,4	24,9
Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie	794.952	994.369	25,1	30,3	42,4	44,2	21,2	57,6	55,8
Information und Kommunikation	831.335	943.304	13,5	17,1	63,7	65,7	7,2	36,3	34,3
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	991.010	999.240	0,8	0,4	44,1	43,9	1,2	55,9	56,1
Grundstücks- und Wohnungswesen	215.150	239.520	11,3	8,8	49,8	48,7	13,8	50,2	51,3
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	1.507.906	2.005.767	33,0	36,0	47,2	48,3	30,4	52,8	51,7
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	1.765.077	2.169.987	22,9	22,1	59,1	58,7	24,1	40,9	41,3
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	1.647.135	1.698.240	3,1	-3,3	38,7	36,3	7,1	61,3	63,7
Erziehung und Unterricht	1.027.208	1.169.872	13,9	0,0	32,9	28,9	20,7	67,1	71,1
Gesundheits- und Sozialwesen	3.554.191	4.384.688	23,4	21,0	23,3	22,9	24,1	76,7	77,1
Kunst, Unterhaltung und Erholung	217.706	267.342	22,8	19,8	48,8	47,6	25,7	51,2	52,4
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	801.114	805.391	0,5	-6,3	33,7	31,5	4,0	66,3	68,5
Private Haushalte	34.963	46.945	34,3	45,3	12,7	13,7	32,7	87,3	86,3
Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	27.285	19.263	-29,4	-31,5	63,3	61,4	-25,7	36,7	38,6
Keine Zuordnung möglich	14.234	5.292	-62,8	-66,6	57,3	51,5	-57,7	42,7	48,5

* Stichtag 30.6.
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

- Schließlich existiert eine dritte Gruppe von Wirtschaftszweigen, deren Beschäftigtenstruktur etwa zu gleichen Anteilen von weiblichen und männlichen Arbeitskräften bestimmt wird. Hierzu zählt als größter Wirtschaftszweig unter den Dienstleistungsfeldern nach dem Gesundheits- und Sozialwesen der Bereich Handel/Instandhaltung/ Reparatur von Kraftfahrzeugen (52% weibliche Beschäftigte 2015), Grundstücks- und Wohnungswesen (51% weibliche Beschäftigte); Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (52% weibliche Beschäftigte), Kunst/Unterhaltung/Erholung (52% weibliche Beschäftigte). Bei diesen ca. 6,8 Millionen Beschäftigungsverhältnissen findet man sowohl gewerblich-technisch als auch kaufmännisch und kommunikativ bestimmte Arbeiten, die bei einzelnen Tätigkeiten auch zusammen auftreten können.

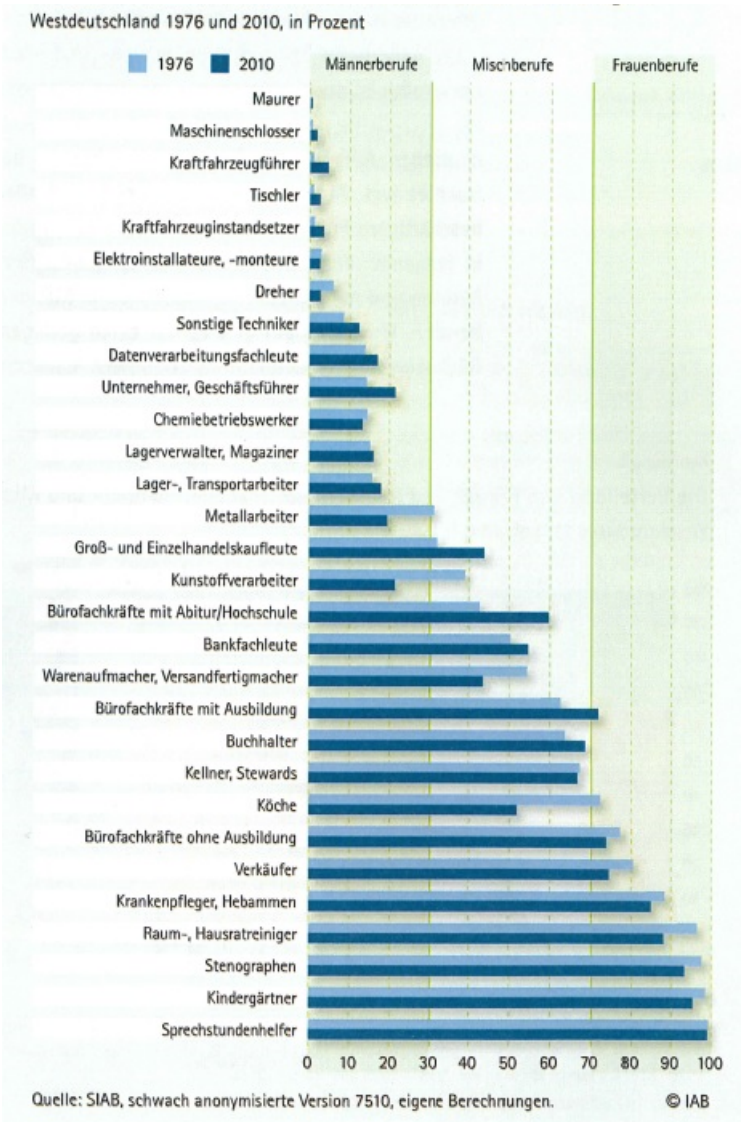
Die Dynamik der Beschäftigungsentwicklung in den Dienstleistungs-Wirtschaftszweigen ist in der jüngsten Vergangenheit (2008-2015) recht unterschiedlich. Lässt man die kleineren Wirtschaftszweige wie Private Haushalte einmal außer Acht, so weisen die Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (+33%), das Hotel- und Gaststättengewerbe (+25%), das Gesundheits- und Sozialwesen (+23%) und Kunst/Unterhaltung und Erholung die größten Zuwachsraten in der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung auf. In allen vier Wirtschaftszweigen stellen Frauen die Mehrheit der Beschäftigten. In der Beschäftigungsexpansion dieser Wirtschaftszweige, die durchgängig mindestens doppelt so stark ist, wie das durchschnittliche Beschäftigungswachstum im Betrachtungszeitraum, kann man einen wichtigen strukturellen Grund für die skizzierte Erhöhung der Erwerbsquote der Frauen (s.o.) sehen.

Selbst wenn man in Rechnung stellt, dass in einigen Dienstleistungs-Wirtschaftszweigen wie z. B. Hotel- und Gaststättengewerbe oder Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen in jüngster Zeit die Männerquote etwas gewachsen (zwei bzw. ein Prozentpunkte) und die Frauenquote entsprechend zurückgegangen ist (vgl. Tabelle 3), werden diese Wirtschaftszweige ebenso wenig in Zukunft zu „Männer-Domänen“ werden, wie die Wirtschaftszweige des sekundären Sektors, in denen – von einem vergleichbar niedrigem Niveau ausgehend – die Frauenquote zwischen 2008 und 2015 etwas angezogen hat (z. B. in der Energieversorgung oder im Bergbau/ Gewinnung von Steinen und Erden), zu Domänen weiblicher Erwerbstätigkeit werden.

Zieht man statt der Wirtschaftszweigsystematik die Verteilung der Beschäftigten auf Berufe/ Berufsgruppen heran und erweitert den Betrachtungszeitraum nach hinten bis Mitte der 1970er Jahre, dann zeigt sich die außerordentlich stabile Geschlechtsspezifik des deutschen

Beschäftigungssystems. Die klassischen Frauenberufe, in denen Frauen schon 1976 70 % und mehr der Beschäftigten stellten, bleiben auch 2010 mit ähnlich hohen Anteilen Frauendomänen, in denen sich der Männeranteil nur geringfügig erhöht hat. Ähnlich verhält es sich mit den klassischen Männerdomänen, in ihnen können Frauen nur bei wenig Berufen ihren Anteil geringfügig zwischen 1976 und 2010 steigern (etwa bei Datenverarbeitungsfachleuten oder Unternehmer/Geschäftsführer). Bei den Berufen, in denen traditionell beide Geschlechter größere Anteile besetzt haben, können Frauen ihre Position am ehesten in den qualifizierteren kaufmännischen und Verwaltungsberufen begrenzt ausbauen (vgl. Abbildung 6).

Abbildung 6: Frauenanteile in den 30 Berufen mit den meisten Beschäftigten



Aus: Hausmann, Ann-Christin; Kleinert, Corinna (2014): Berufliche Segregation auf dem Arbeitsmarkt: Männer- und Frauendomänen kaum verändert. (IAB-Kurzbericht, 09/2014), Nürnberg: S. 3

Man kann die sehr hohe Stabilität der Geschlechtsspezifik der Berufsstruktur in Deutschland mit Blick auf die Frauenerwerbstätigkeit in zwei Perspektiven ausdeuten:

- Zum einen behalten Frauen ihre Domänen in den Berufsfeldern (vornehmlich des Dienstleistungsbereichs), die mehrheitlich in den letzten Dekaden expandiert sind bzw. in nur begrenztem Ausmaß Arbeitsplatzverluste erfahren haben, während die hauptsächlichen Männerdomänen in den gewerblich-technischen Berufen von starken Rückläufigkeiten betroffen waren.
- Zum anderen waren die Frauen damit aber auch auf Berufe/Berufsfelder festgelegt, die im Vergleich mit den gewerblich-technischen Berufen auf jeweils gleichem Qualifikationsniveau schlechter bezahlt wurden – und größtenteils immer noch werden.

Man muss allerdings im Auge behalten, dass bei den 30 quantitativ bedeutendsten Berufen in Abbildung 6 viele Managementberufe und Führungskräfte nicht enthalten sind. In ihnen aber sind Frauen stark unterrepräsentiert, womit Deutschland auch im internationalen Vergleich noch deutlich unter dem OECD-Durchschnitt liegt (Fratzscher 2016: 182ff.).

Die große Konstanz geschlechtsspezifischer Beschäftigungsmuster über die Zeit kommt aktuell den Beschäftigungsperspektiven auf dem Arbeitsmarkt zwar zugute, aber um den Preis von im Durchschnitt geringerem Einkommen und weniger Aufstiegschancen. Zudem könnte sie aufgrund der mangelnden Flexibilität in der geschlechtstypischen Zuweisung zu Berufen auf mittlere Sicht zu einem Problem des Arbeitsmarktes werden, vor allem für die Wirtschaftszweige des tertiären Sektors, möglicherweise auch für qualifiziertere Berufsfelder des sekundären Sektors.

2.4 Projektion Erwerbstätigenentwicklung bis 2030

Ob der in der Beschäftigungsanalyse nach Wirtschaftszweigen und Berufen sichtbar gewordene Trend zur Dienstleistungsbeschäftigung anhalten und für welchen Bereich ein Mehr oder ein Weniger an Gewicht gewinnen wird, ist im Weiteren zu klären. Dazu bedarf es eines Wandels der Datengrundlage und damit auch der Nomenklatur, weil die u.E. tragfähigste Projektion der Beschäftigung bis 2030 vom QuBe-Projekt von Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung (BIBB) und Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) vorgelegt worden ist. Das QuBe-Projekt stellt auf Erwerbstätigkeit insgesamt unter Einschluss von Selbständigen und Beamten ab. Die Anschlussfähigkeit an die bisherige Argumentationslinie ist mit diesem Wechsel der Datengrundlage nicht grundlegend in Frage gestellt, allenfalls im Sinne statistischer Fortschreibung eingeschränkt. Da es in unserem Zusammenhang vordringlich um die zu erwartende Entwicklung der Erwerbstätigkeit nach Berufsgruppen geht und nicht vordringlich (wie dem QuBe-Projekt) um Angebots-Nachfrage-Relationen im Sinne von Arbeitskräfte-Engpässen oder –Überhängen in der Zukunft, kann die Schwachstelle,

dass das QuBe-Projekt seine Projektion[3] nicht nach Geschlecht differenziert ausweist, dadurch ausgeglichen werden, dass man die Geschlechterverteilung in den Berufsfeldern (vgl. Abbildung 6) im Auge behält und in der Interpretation berücksichtigt.

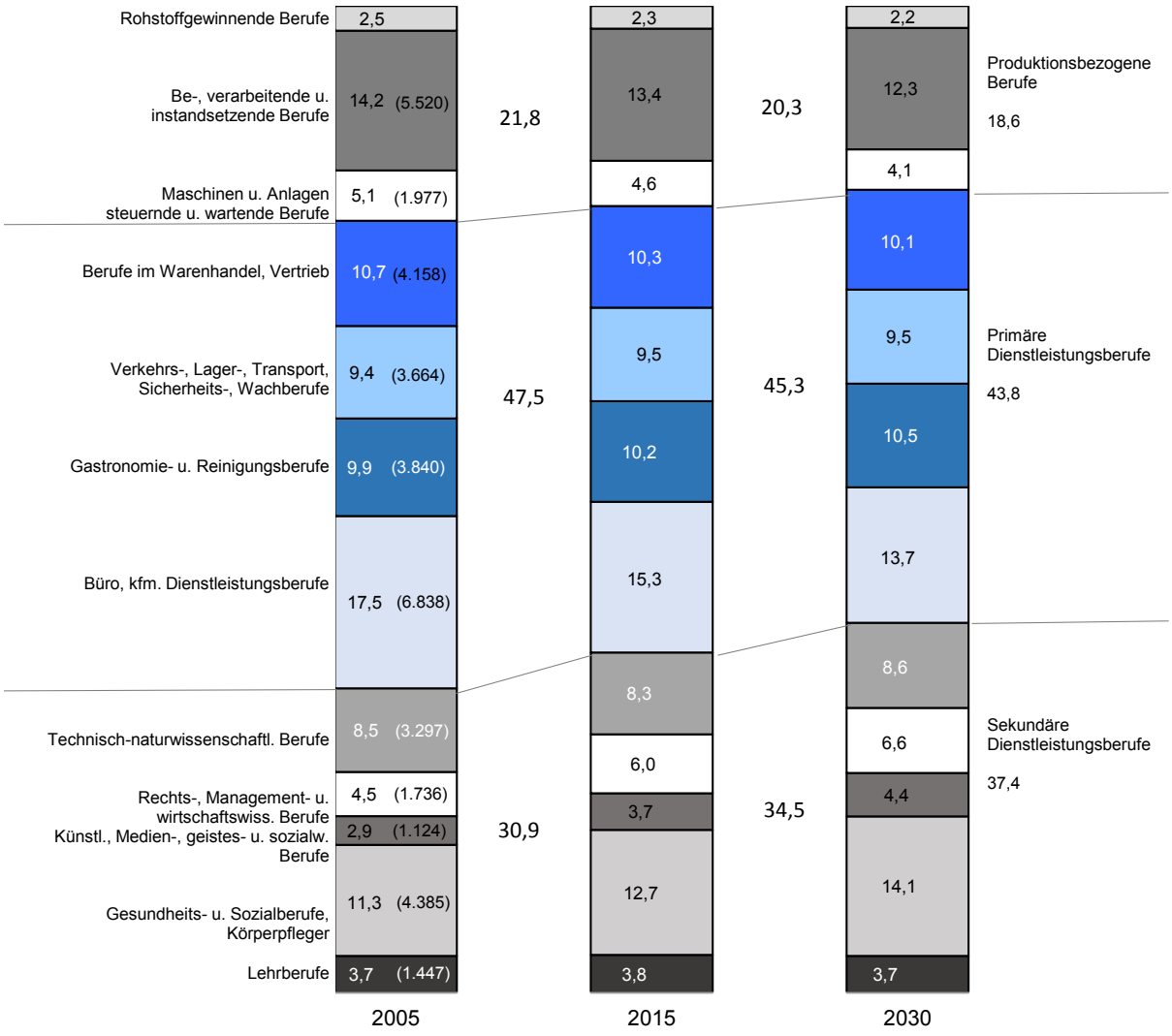
Die Entwicklung der Arbeitskräfte nach Berufsfeldern bis 2030 zeigt in der Projektion eine analoge Richtung, wie sie bereits bei der Betrachtung der Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen für die jüngste Vergangenheit (vgl. Tabelle 2) sichtbar geworden war: die produktionsbezogenen Berufe bei der Rohstoffgewinnung, den be-, verarbeitenden und instandsetzenden Tätigkeiten sowie den Maschinen und Anlagen steuernden und wartenden Arbeiten gehen erheblich zurück, ihr Anteil an den Erwerbstätigen insgesamt verringert sich zwischen 2005 und 2030 um 3,2 Prozentpunkte (vgl. Abbildung 7). An den Erwerbstätigen werden die in den produktionsbezogenen Berufshauptfeldern tätigen Arbeitskräfte 2030 voraussichtlich nur noch einen Anteil von knapp 19 Prozent stellen.

Im Gegensatz zur Rückläufigkeit der Mehrheit von Berufen des primären und sekundären Sektors ist die Entwicklung des Arbeitskräftebedarfs im Dienstleistungssektor polarisiert. Man kann diese Polarisierung in der Tendenz als eine zwischen den unmittelbar markt- und

[3] Das QuBe-Projekt von BIBB und IAB erarbeitet seit 2010 in Kooperation mit dem Fraunhofer Institut für Angewandte Informationstechnik (FIT) und der Gesellschaft für wirtschaftliche Strukturforschung mbH (GWS) koordinierte Angebots-Nachfrage-Projektionen des Arbeitskräfte- und Qualifikationsbedarfs in der Zukunft (2025 bzw. 2030) auf Basis von 12 Berufshauptfeldern und vier Qualifikationsstufen. Im Ausgangsmodell von 2010 sind auf der Grundlage der Mikrozensus-Daten aus mehreren Jahren sowohl der Bestand an Erwerbstätigen nach ausgeübtem Beruf und Branchenzugehörigkeit als auch die Erwerbspersonen nach Qualifikationsniveau, Alter und Geschlecht aufbereitet worden (vgl. Helmrich/Zika 2010 ; Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010, S. 159 ff.). Die Arbeitskräftebedarfsprojektion wird mit Hilfe des IAB/INFORGE-Modells vorgenommen – einem makroökonometrischen Input/Output-Modell, das 59 Wirtschaftszweige, 49 Gütergruppen und 43 Verwendungsarten unterscheidet. Die Arbeitsnachfrage wird auf Stundenbasis modellendogen bestimmt, d. h. es wird zunächst das für die Wertschöpfung erforderliche Arbeitsvolumen in Stunden unter Einbezug aller Voll- und Teilzeitarbeit bestimmt und danach die Aufteilung auf Personen nach der in den Referenzjahren durchschnittlichen Arbeitszeit eines bzw. einer Erwerbstätigen durchgeführt. Die so konstruierten Durchschnittsarbeitskräfte sind nicht identisch mit den empirischen Erwerbstätigen, die im Mikrozensus ausgewiesen werden. (Deswegen weichen auch die in Abbildung 6 und 7 aufgeführten Zahlen von den realen Zahlen der amtlichen Statistik ab. Der Vorteil dieser Projektionsmethode für den Arbeitskräftebedarf liegt u.E. darin, dass alle geleistete Arbeit, auch die geringfügige, berücksichtigt ist. Ein möglicher Nachteil für die tatsächlich benötigten Arbeitskräfte kann darin liegen, dass die Arbeitszeitpräferenzen von Erwerbstätigen sich wandeln und zu wenig berücksichtigt sind.) Zudem wurde auf eine empirisch ermittelte Flexibilitätsmatrix zurückgegriffen, mit der Aussagen darüber gemacht werden können, wie oft Erwerbstätige in ihrem erlernten Beruf tätig sind oder in einen anderen wechseln. Die Flexibilität ist von Beruf zu Beruf unterschiedlich groß. Die Berücksichtigung der Flexibilität ermöglicht genauere berufsspezifische Projektionen der Nachfrage.
In der zweiten und dritten Welle des QuBe-Projekts (2012 und 2014) wurden weitere Merkmale in die Projektion eingeführt, z. B. die Bereitschaft von Personen mehr Stunden als aktuell zu arbeiten (2. Welle) oder die Berücksichtigung von berufsfeld- und qualifikationsspezifischen Löhnen, mit der eine bessere Interaktionsanalyse zwischen Angebot und Nachfrage ermöglicht wird. Zudem wird eine andere Zuwanderungsdynamik angenommen und ab 2020 eine Nettozuwanderung von 200.000 Personen statt bis dato 100.000 unterstellt.
Die hier verwendeten Daten stammen aus der dritten Welle und unterscheiden sich von den früheren Projektionen, mit denen noch der nationale Bildungsbericht 2010 gearbeitet hat.

unternehmensbezogenen kaufmännischen und verwaltenden Tätigkeiten (vor allem auf der mittleren Qualifikationsebene) und dem großen Sektor personenbezogener Dienstleistungen, die nicht unmittelbar auf Markt- und Unternehmensfunktionen bezogen sind, charakterisieren: Die Tätigkeiten im Warenhandel und Vertrieb werden ebenso an Gewicht verlieren wie der große Sektor der Büro- und kaufmännischen Dienstleistungstätigkeiten. Beide Berufshauptfelder verlieren sowohl absolut als auch relativ in ihrem Anteil an den Gesamterwerbstätigen an Gewicht. Hier schlägt sich die zunehmende ökonomische Rationalisierung und die Digitalisierung vor allem bei den Büro- und Verwaltungstätigkeiten nieder, während bei den Tätigkeiten im Warenhandel die Digitalisierung vor allem über die Veränderung der Vertriebsformen in Richtung Internethandel läuft und das Gesicht des Handels recht grundlegend verändert und weiter verändern wird (vgl. Kapitel 5).

Abbildung 7: Erwerbstätige 2005, 2015 und 2030 nach Berufshauptfeldern



Quelle: Berechnungen der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen, 3. Welle; vgl. Tabelle 2A im Anhang

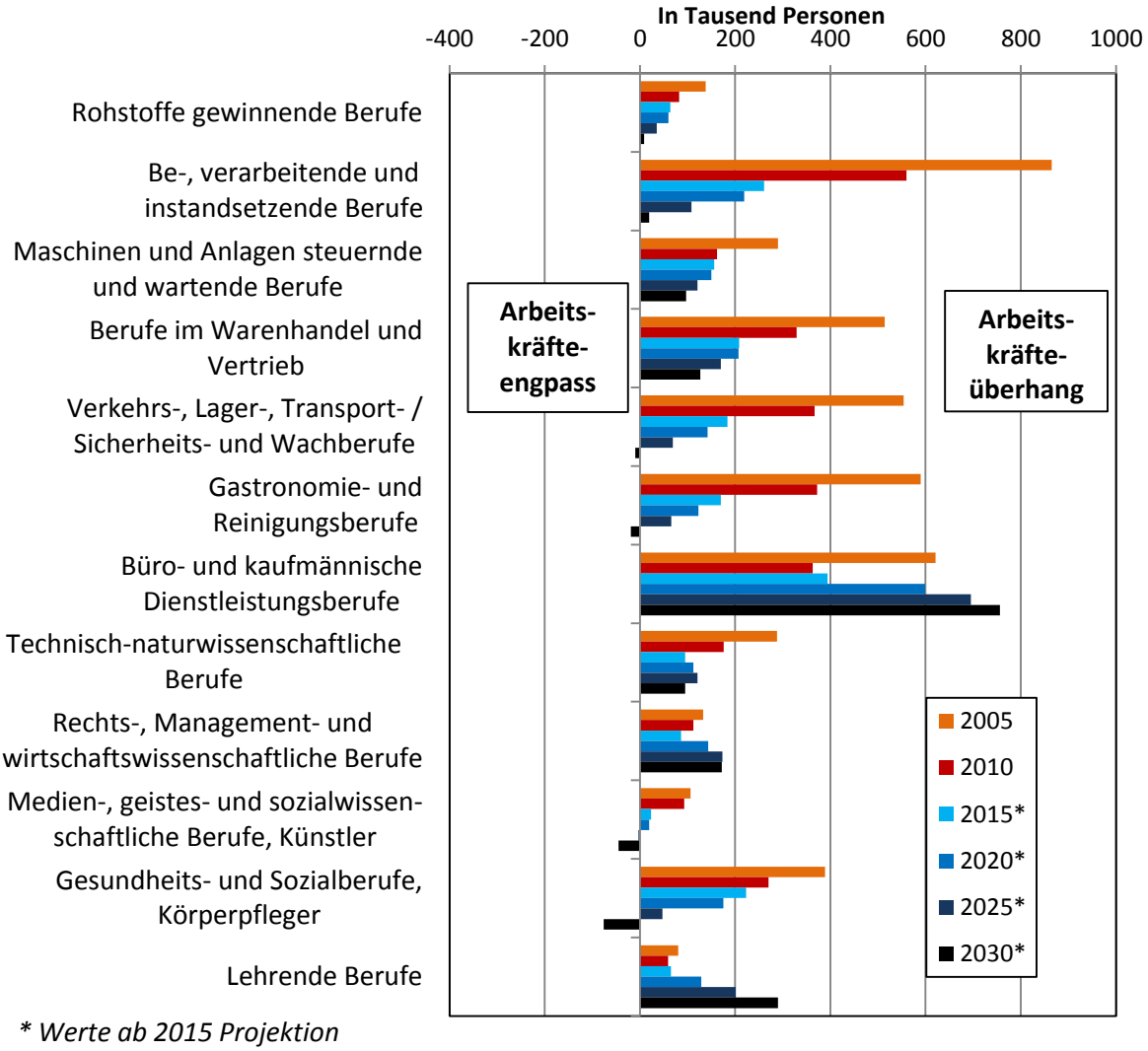
Die stärkste Expansion ist in den personenbezogenen Dienstleistungen zu erwarten, und zwar in den beiden – mit Blick auf die bisherige Personalstruktur (vgl. Baethge 2011: 450) – Varianten von eher geringen bis mittelqualifizierten und eher mittel- bis hochqualifizierten Tätigkeiten. Für die erste Variante stehen die Berufe des Beherbergungsgewerbes und der Gastronomie, für die bis 2030 ein Anstieg der Erwerbstätigenzahl um ca. 10 Prozent erwartet wird. Die zweite Variante umfasst die Gesamtheit der Tätigkeiten in Bildung und Erziehung sowie der Gesundheits- und Sozialberufe und der Körperpflege. Zusammen werden sie nach der QuBe-Projektion 2030 den mit Abstand größten Berufsbereich darstellen, in dem zwischen ein Drittel und ein Viertel der Erwerbstätigen arbeiten wird (Abbildung 7). Da dieser Bereich personenbezogener Dienstleistungstätigkeiten sehr heterogen ist, ist bei Aussagen über die Qualifikationsstruktur Vorsicht geboten. Als vorläufige Annäherung kann man davon ausgehen, dass etwa ein Drittel der Berufe eine akademische, die anderen zwei Drittel eine berufliche Fachausbildung voraussetzen. Zum ersten Drittel zählen die approbierten Gesundheitsberufe und die überwiegende Zahl der Lehrtätigkeiten. Den Rest, in dem nur ein kleiner Anteil geringqualifizierter Arbeitskräfte zu finden ist, bilden die Gesundheitsberufe ohne Approbation, die Mehrheit der Pflege- und der größte Teil der Erzieher-/Erzieherinnenberufe in der frühkindlichen Bildung und Betreuung. Wenn die Bestrebungen, einen Teil der Pflege- und Gesundheitsberufe ohne Approbation sowie die Erziehungsberufe auf Hochschulniveau anzuheben – wie in anderen europäischen Ländern - erfolgreich sein sollten, werden sich die Relationen zwischen den Qualifikationsniveaus der Erwerbstätigen in den personenbezogenen Dienstleistungen erheblich zugunsten des Hochschulniveaus verschieben.

Als ein drittes Berufssegment sind die technisch-naturwissenschaftlichen Berufe in Forschung und Entwicklung, Kommunikation und Beratung sowie die Rechts-Management- und wirtschaftswissenschaftlichen Berufe zu nennen. Sie haben lange Zeit im Zentrum der politischen Debatten über zu befürchtende Fachkräfteengpässe im Gefolge der demografischen Entwicklung gestanden. Die neueste QuBe-Projektion bestätigt die früheren Befunde, nach denen nicht diese, sondern eher die Gesundheits- und Sozialberufe in Engpässe geraten können (vgl. Abbildung 8).

Ein Vergleich zwischen Erwerbstätigen (Bedarf) und Erwerbspersonen (Angebot) zeigt, dass in der Projektion bis 2030 sich mit Ausnahme der kaufmännischen und verwaltenden Büroberufe die gegenwärtig noch beträchtlichen Angebotsüberhänge reduzieren werden, ohne dass es aber zahlenmäßig durchgängig zu gravierenden Engpässen kommen wird. Solche zeichnen sich für etwa die Hälfte der Berufsfelder ab: vor allem für die Gesundheits- und Pflegeberufe, für die Medien-, geistes- und sozialwissenschaftlichen sowie die Gastrono-

mie- und Reinigungsberufe. Jedoch wird man auch dort, wo Angebot und Nachfrage im Gesamtaggregat in etwa ausgeglichen sind, bereits von partiellen Engpasssituationen ausgehen müssen, da die regionale Flexibilität nicht als unbegrenzt angesehen werden kann. Diese Situation gilt auch für die drei produktionsbezogenen Berufsfelder, ferner für die Verkehrs-, Lager-, Transport-/ Sicherheits- und Wachberufe, schließlich für technisch-naturwissenschaftliche Berufe (vgl. Abbildung 8). Umgekehrt bleiben starke Angebotsüberhänge in den Berufen des Warenhandels und Vertriebs und der Büro- und kaufmännischen Dienstleistungsberufe, die beide Berufsfelder mit überproportional hohen Frauenanteilen an den Erwerbstätigen sind.

Abbildung 8: Differenz von Erwerbstätigen und Erwerbspersonen (unter Berücksichtigung der beruflichen Flexibilität) nach Berufshauptfeldern (BHF) von 2005 bis 2030 in 1000 Personen



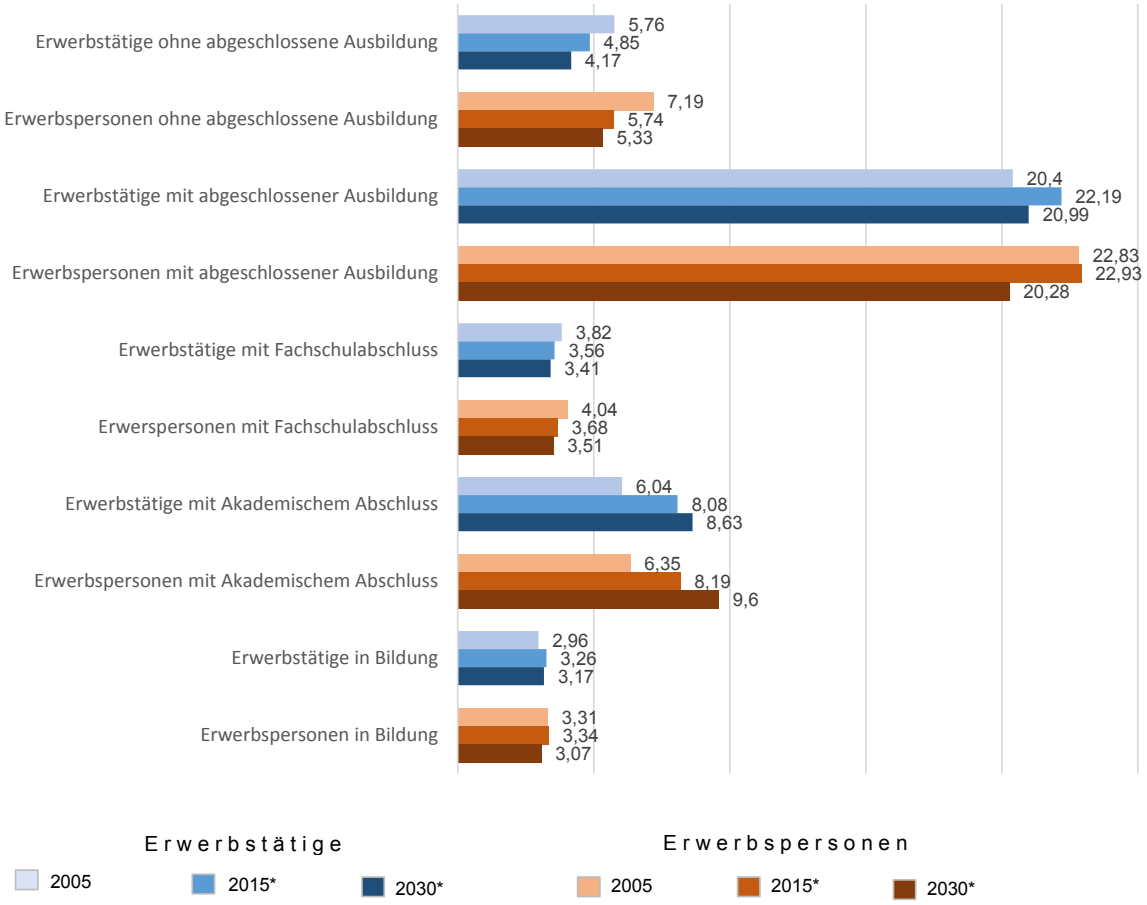
** Werte ab 2015 Projektion*

Quelle: Mikrozensus und Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung des Statistischen Bundesamtes, Berechnungen des QuBe-Projektes, 3. Welle

Die Projektion der Erwerbstätigkeit nach Berufsfeldern ist um eine Betrachtung der erwartba-

ren Qualifikationsstruktur zu ergänzen, da Qualifikationen als limitierender Faktor für die Beschäftigungsentwicklung gelten. Die QuBe-Projektion unterscheidet vier Qualifikationsstufen nach der (alten) ISCED-Systematik: Personen ohne eine formale Qualifikation (ISCED 1, 2, 3A), Personen mit einer Fachausbildung (ISCED 3B, 4), Personen mit einer Meister-, Techniker-, Fachschulqualifikation (ISCED 5B) und Personen mit einem Hochschulabschluss (ISCED 5A, 6); ergänzt werden diese vier Qualifikationsstufen durch Erwerbstätige und -personen in Bildung.

Abbildung 9: Erwerbstätige und Erwerbspersonen nach Qualifikationsniveau von 2005 bis 2030 in Millionen Personen



* Werte ab 2015 sind Projektionswerte aus Berechnungen des QuBe-Projekts, 3. Welle.
Quelle: Mikrozensus und volkswirtschaftliche Gesamtrechnung des Statistischen Bundesamtes, Berechnungen des QuBe-Projektes, 3. Welle.

In der Perspektive bis 2030 wird sichtbar, dass der Bedarf an Geringqualifizierten stark (um 28%) zurückgeht und um über eine Million unter dem Angebot bleibt, obwohl auch dieses um 26% abnimmt (vgl. Abbildung 9). Der Bedarf an Erwerbstätigen mit abgeschlossener Berufsausbildung bleibt in etwa konstant, während das Angebot ceteris paribus um 10 Prozent zurückgeht. Hier wird eine rechnerische Unterdeckung prognostiziert, die deswegen bedeutsam erscheint, weil das Fachkräftesegment auch 2030 noch den größten Sektor der Er-

werbstätigkeit abgibt, in dem mehr als die Hälfte aller Erwerbstätigen in Deutschland ihre Arbeit finden wird. Im dritten Qualifikationssegment, dem mit Fachschulniveau, ist in der Nachfrage wie im Angebot mit leichten Rückgängen zu rechnen, so dass sich die Angebots-Nachfrage-Relation wenig verändert. Für dieses Segment ist allerdings besonders zweifelhaft, ob nicht Struktureffekte des Qualifikationsangebots im Hochschulbereich und mögliche Anhebungen heutiger Fachschulabschlüsse auf Hochschulniveau eine andere Angebots- und Nachfragesituation schaffen werden. Das einzige Qualifikationssegment, das verglichen mit 2015 sowohl auf Nachfrage- als auch auf der Angebotsseite eine Expansion erfährt, ist der Berufssektor mit Hochschulabsolventen. Während die Nachfrageprojektion 7 Prozent mehr Erwerbstätige mit Hochschulzertifikat voraussieht, wächst die Angebotsseite rechnerisch im gleichen Zeitraum um 17 Prozent.

Aus der Qualifikationsprojektion kann man eindeutig den weiteren Bedeutungsverlust un- oder geringqualifizierter Arbeit herauslesen. Weiterhin scheint gesichert, dass nach der jüngsten Entwicklung der Expansion der Studierendenzahlen und der Rückläufigkeit der Zahlen in der dualen Ausbildung (vgl. Autorengruppe Bildungsbericht 2014 und 2016) mittelfristig nicht mit Engpässen im Akademikersektor zu rechnen ist, eher einzelne Engpässe bei den beruflichen Fachkräften zu erwarten sind. Solche Voraussagen stehen allerdings unter dem Vorbehalt, dass die starke Expansion des Hochschulstudiums mit hoher Wahrscheinlichkeit auch Anpassungsreaktionen auf dem Arbeitsmarkt in der Personalrekrutierung der Unternehmen nach sich ziehen werden und das Potential der Hochschulabsolventinnen und -absolventen genutzt wird. Es gibt in der Vergangenheit kaum Anhaltspunkte dafür, dass dieses nicht geschieht. Insofern geht auch alles Reden von Überakademisierung oder „Akademisierungswahn“ an der Realität des Arbeitsmarktes vorbei. Da die Frauen mittlerweile die Mehrheit der Studierenden stellen, scheint diese Entwicklung mittel- und langfristig zu ihren Gunsten zu verlaufen.

2.5 Resümee

Zieht man aus der tatsächlichen und projizierten Entwicklung der Erwerbsarbeit ein Fazit unter geschlechtsspezifischen Aspekten vor dem Hintergrund der bis heute sehr stabilen Geschlechtsstereotype in der Zuordnung von Männern und Frauen zu Berufssegmenten, dann drängt sich die Schlussfolgerung auf, dass die Erwerbsentwicklung in den Berufsfeldern ebenso wie in der Qualifikation die Arbeitsmarktposition der Frauen gestärkt hat und weiter stärken wird – allerdings nicht überall und widerspruchsfrei und auch nicht im Sinne einer linearen Fortschreibung.

Die größte Rückläufigkeit der Erwerbstätigkeit findet sich in der industriellen Produktion, die trotz ihrer starken Stellung in der deutschen Volkswirtschaft in Bezug auf ihren Beitrag zur Bruttowertschöpfung durch technische Rationalisierung, Produktivitätssteigerungen und Verlagerung von Produktionsstätten in den letzten Jahrzehnten mehrere Millionen Arbeitsplätze verloren hat (vgl. Baethge/Wolter 2015: 105).[4] Die überwiegende Mehrheit dieser Arbeitsplätze waren von Männern besetzt. Die Mehrheit der Arbeitsplätze in den wachsenden Dienstleistungsbranchen aber werden von Frauen wahrgenommen, insbesondere in den großen Berufsfeldern personenbezogener Dienstleistungen (Gesundheits- und Pflegedienste, Erziehung und Bildung, Beherbergungs- und Gastgewerbe). Vielfach handelt es sich bei letzteren Berufsfeldern um externalisierte Funktionen von Privathaushalten (vgl. Häussermann/Siebel 2012). Es ist nicht ersichtlich, dass diese Dynamik erlahmt, sie erhält durch die zunehmende Alterung der Gesellschaft und den Anstieg der Erwerbsbeteiligung der Frauen eher Rückenwind.

Ein vergleichender Blick auf die unterschiedlichen Entwicklungsbedingungen der Arbeitsprozesse von industrieller Produktion und personenbezogenen Dienstleistungen kann sichtbar machen, dass den bisherigen Trends in beiden Beschäftigungssektoren ein gewisses Maß an Stabilität zukommt: Die industrielle Produktionsarbeit war über das ganze letzte Jahrhundert kontinuierlich von technischen und arbeitsorganisatorischen Rationalisierungsprozessen (Mechanisierung, Automatisierung, Computerisierung bis zur Digitalisierung heute) geprägt (vgl. Kern/Schumann 1970 und 1984; Schumann 2015), deren arbeitssparende Effekte bis in die 1970er Jahre hinein durch Expansion der Wertschöpfung und Arbeitszeitverkürzung kompensiert werden konnten; dies war in den Folgejahrzehnten nicht mehr der Fall. Möglich war und ist die Kontinuität der Rationalisierung durch den Charakter der Arbeit als technisch vermittelte Be- und Verarbeitung von Materialien und Gegenständen (vgl. Abschnitt 4). Im Gegensatz dazu sind personenbezogene Dienstleistungen vom Charakter ihrer Tätigkeit her als unmittelbare Interaktion mit Personen zwar nicht prinzipiell technisierungs- und rationalisierungsresistent, der technischen und organisatorischen Rationalisierung sind aber Grenzen gesetzt (vgl. Abschnitt 4), die dazu führen, dass ein Volumenswachstum der Aufgaben in der Regel mit einem Mehr an Personal verbunden ist, ohne dass man genau voraussagen könnte, wie groß dieses Mehr ist.

Für den anderen großen Bereich weiblicher Erwerbstätigkeit, die kaufmännischen und verwaltenden Tätigkeiten gilt das Prinzip der Rationalisierungsresistenz nicht. Nicht erst die letz-

[4] Ein Teil der Arbeitsplätze wurde durch outsourcing von Funktionen in den Dienstleistungssektor, etwa in den Bereich unternehmensbezogener Dienste, verlagert.

ten Jahrzehnte mit der zunehmenden Computerisierung und Digitalisierung dieser Tätigkeiten haben dies klar gemacht. Erste Rationalisierungsschübe in der Büroarbeit brachte bereits die Erfindung von Schreib- und Kalkulationsmaschine. Im Einzelhandel hat die Einführung der Selbstbedienung wahrscheinlich größere Personaleinsparungseffekte gezeitigt als irgendwelche Technisierung. Beide Berufsfelder aber sind in Gegenwart und Zukunft verstärkter Rationalisierung durch fortschreitende Digitalisierung ausgesetzt, wodurch diese Felder weiblicher Erwerbsarbeit auch weiter schrumpfen werden (vgl. Abbildung 7).

Selbst innerhalb der traditionell weiblich konnotierten Berufsfelder wird es insofern zu Umschichtungen von kaufmännischen und verwaltenden zu personenbezogenen Dienstleistungstätigkeiten kommen müssen. Die damit verbundenen beruflichen Umorientierungen stellen für Berufsausbildung und (frühzeitige) Berufsorientierung eine ernsthafte Aufgabe dar. Sie betrifft nicht nur Umschichtungen innerhalb der Dienstleistungsbereiche zu personenbezogenen Dienstleistungstätigkeiten, sondern verstärkt auch zu Forschung und Entwicklung, die man sowohl dem tertiären wie dem sekundären Sektor zurechnen kann. Die Differenzierung der Beschäftigung in Sektoren wird vom Inhalt der Tätigkeiten her ohnehin immer fragwürdiger.

Angesichts der bereits abgelaufenen und in der gleichen Richtung weiterhin erwartbaren Verschiebungen in der berufs- und qualifikationsspezifischen Beschäftigung, die die Arbeitsmarktchancen für qualifiziertes weibliches Arbeitskraftpotential stärken, erscheint es geboten, Mädchen und junge Frauen weiterhin dazu zu ermuntern, die Hochschulberechtigung zu erwerben und vor allem auch in ein Studium umzusetzen; insbesondere in den Studienangeboten für Gesundheitsdienst-, Lehr- und Sozialberufe sowie in technisch-naturwissenschaftlichen Disziplinen.

3. Die Beschäftigungsverhältnisse weiblicher Erwerbsarbeit

Bis hierher sind nur quantitative Entwicklungen der Erwerbsarbeit nach sektoralen und berufsstrukturellen Merkmalen dargestellt, die über das Berufsfeld hinaus noch keinen Einblick in die Qualität dieser Arbeiten für die Frauen vermitteln. Das zentrale Ergebnis dieses Analyseschritts, dass die sektoralen und berufsstrukturellen Verschiebungen zugunsten weiblicher Erwerbsbeteiligung und – trotz Fortbestehens von Ungleichheiten - zur Stärkung der Frauen am Arbeitsmarkt führen, bezeichnet zunächst nur ein Potential. Wie weit und in welchen Formen sich dieses Potential im Arbeitsalltag der Arbeitskräfte entfalten kann, ist von den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen abhängig, unter denen die Arbeit ausgeübt wird. Auf sie wird im folgenden Kapitel unter den beiden zentralen Merkmalen der Zeit und des Einkommens eingegangen.

3.1 Beschäftigungsformen

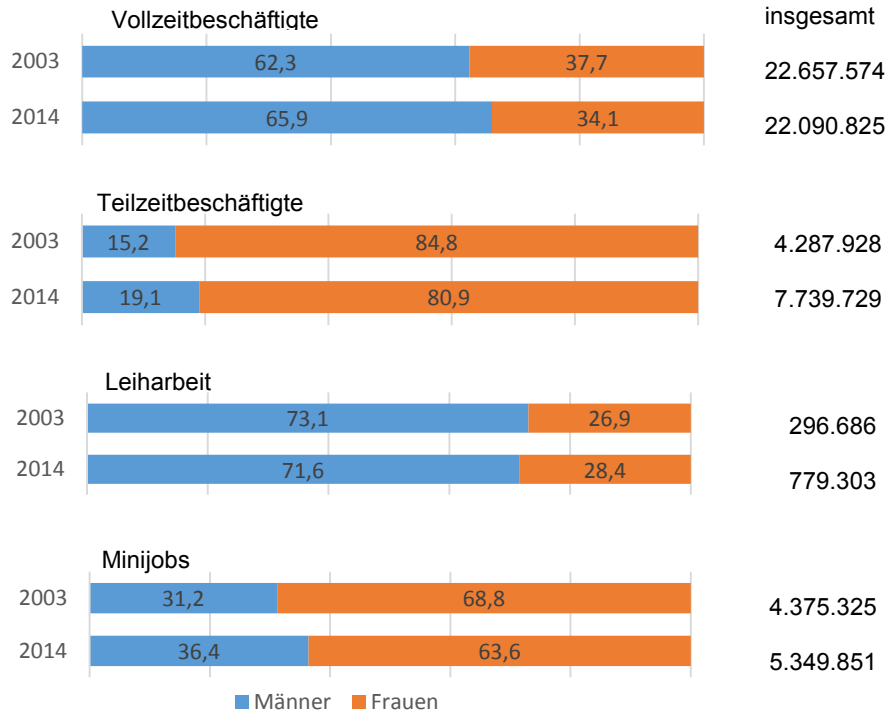
In der Kategorie der Beschäftigungsform werden Vertragsarten nach Maßgabe der zeitlichen Dauer der Nutzung bzw. zur Verfügungstellung der Arbeitskraft unterschieden; mit der Nutzungsdauer verbindet sich aber nicht zwingend auch ein Mehr oder Weniger an Stabilität des Arbeitsverhältnisses. Zudem kommt der Zeitstruktur der Beschäftigung auch bei der Festlegung arbeitsmarkt- und sozialpolitischer Leistungen, z. B. bei Arbeitslosengeld und Rente, eine hohe Bedeutung zu (Anderson 2015).

Die Standardbeschäftigung in Deutschland war während der Dominanz der industriellen Produktion das „Normalarbeitsverhältnis“ der Vollzeit arbeitenden, zumeist männlichen Arbeitskraft, die zugleich als Haupternährer der Familie angesehen wurde. Die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses ist seit langem ein Hauptthema der Arbeitsmarkttheorie, da mit dem sektoralen Wandel zur Dienstleistungsökonomie und der zunehmenden Erwerbsbeteiligung von Frauen andere Zeitformen an Gewicht gewonnen haben, ohne dass dadurch aber die normative Kraft des Normalarbeitsverhältnisses gebrochen worden wäre. Dies stellt eines der großen Probleme der Sozialpolitik angesichts der Ausweitung von – freiwilliger wie unfreiwilliger Teilzeitarbeit –, geringfügiger und/oder befristeter Beschäftigung dar. Im Folgenden unterscheiden wir vier Beschäftigungsformen: Vollzeitbeschäftigung, Teilzeitbeschäftigung, Leiharbeit und Minijobs.[5]

[5] Im Gegensatz zu anderen Beiträgen stellen wir nicht auf die Kategorie „atypische Beschäftigung“ ab, in die auch die Teilzeitbeschäftigung subsumiert wird, da wir bestimmte Formen von Teilzeitarbeit durchaus als „Vorbote eines neuen Normalarbeitsverhältnisses für Männer und

Die allgemeine Ausweitung der Beschäftigung in Deutschland im letzten Jahrzehnt (2003 bis 2014) um 13,4% verteilt sich höchst ungleich auf die verschiedenen Beschäftigungsformen: die Vollzeitbeschäftigung ging insgesamt um 2,5 Prozent zurück, allerdings mit ungleichen Entwicklungen zwischen Männern (+3,1%) und Frauen -11,8%). Demgegenüber stiegen die sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung um 81 Prozent (Männer 127%, Frauen 72%), die Leiharbeit um 163 (Männer 157%, Frauen 178%) und die Minijobs um 22 Prozent (Männer 43%, Frauen 13%) (vgl. Abbildung 10 und Tabelle 4). Man mag den absoluten Rückgang der Vollzeiterwerbstätigkeit als weniger gravierend ansehen, als die breite Diskursrhetorik über die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses vermuten lassen könnte. Aber in toto hat sich die gesamte Beschäftigungsexpansion in Nicht-Vollzeitbeschäftigung des klassischen Typs[6] vollzogen. Die über vier Millionen neuer Beschäftigungsverhältnisse verteilen sich mit knapp 3,5 Millionen auf Teilzeitbeschäftigung, der Rest auf Minijobs und auf Leiharbeit, von der nicht genau gesagt werden kann, zu welchem Anteil sie als Voll- und als Teilzeit geleistet wird, erfahrungsgemäß mehrheitlich als Vollzeitbeschäftigung.

Abbildung 10: Sozialversicherungspflichtige und geringfügige Beschäftigung (ausschließlich Minijobs) 2003 und 2014 – Anteile Männer und Frauen



Quelle: WSI, Datenbank atypischer Beschäftigung; eigene Berechnungen; vgl. Tabelle 4

Frauen mit flexiblen Lebensarbeitszeiten und Arbeitszeitoptionen“ (Bosch/Weinkopf 2011, S. 440) ansehen.

6 Leiharbeit kann in Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung ausgeübt werden, ist aber in der Regel keine unbefristete Arbeit.

Tabelle 4: Sozialversicherungspflichtige und geringfügige Beschäftigung (ausschließliche Beschäftigung in Minijobs) 2003 bis 2014

	2003	2008[1)]	Entwicklung 2003/2008 in %	2014[2)]	Entwicklung 2008/2014 in %	Entwicklung 2003/2014 in %
Männer und Frauen						
Beschäftigte insgesamt	31.330.011	32.788.733[3)]	4,7	35.524.356	8,3	13,4
dar. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte -VZ	22.657.574	22.030.201	-2,8	22.090.825	0,3	-2,5
dar. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte -TZ	4.287.928	5.330.918	24,3	7.739.729	45,2	80,5
dar. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte -Leiharbeit	296.686	706.609	138,2	779.303	10,3	162,7
dar. Minijobs (ausschließlich)	4.375.325	5.331.190	21,8	5.349.851	0,4	22,3
darunter Männer						
Beschäftigte insgesamt	16.139.941	16.774.589	3,9	18.189.688	8,4	12,7
dar. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte -VZ	14.116.383	14.087.047	-0,2	14.558.411	3,3	3,1
dar. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte -TZ	652.035	940.241	44,2	1.478.486	57,2	126,7
dar. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte -Leiharbeit	216.906	512.108	136,1	557.823	8,9	157,2
dar. Minijobs (ausschließlich)	1.366.565	1.786.605	30,7	1.948.867	9,1	42,6
darunter Frauen						
Beschäftigte insgesamt	15.190.070	16.014.144	5,4	17.334.668	8,2	14,1
dar. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte -VZ	8.541.191	7.943.154	-7,0	7.532.414	-5,2	-11,8
dar. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte -TZ	3.635.893	4.390.677	20,8	6.261.243	42,6	72,2
dar. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte -Leiharbeit	79.780	194.501	143,8	221.480	13,9	177,6
dar. Minijobs (ausschließlich)	3.008.760	3.544.585	17,8	3.400.984	-4,1	13,0

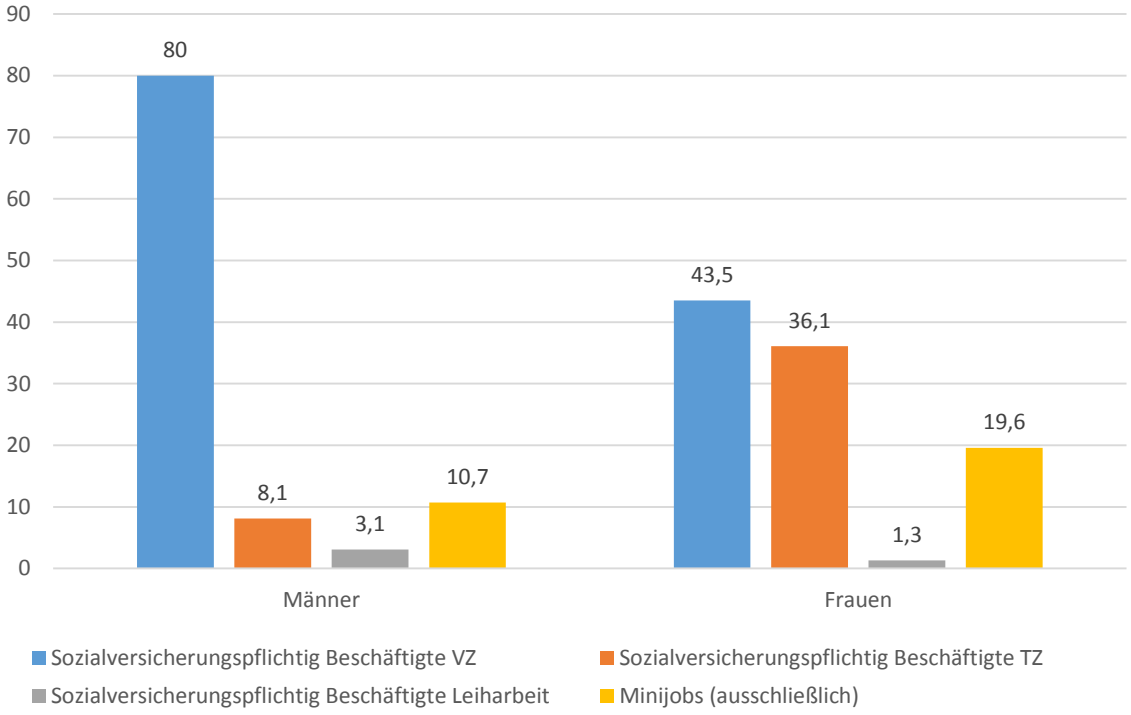
1) Die Daten ab dem Jahr 2008 geben den revidierten Datenstand bei Geringfügiger Beschäftigung sowie Sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung wieder. Neben einer genaueren Erfassung der geringfügigen Beschäftigung wurden bei der Sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung auch die Heimbevölkerung berücksichtigt (Arbeit in Behindertenwerkstätten).
2) Teilzeitbeschäftigungen werden durch die BA ab dem Jahr 2012 genauer erfasst, wodurch die Daten ab 2012 nur begrenzt mit vorherigen Jahren vergleichbar sind. Der Stichtag des Jahres 2012 ist abweichend von den anderen Jahren der 31.12.2012. Die Umstellungseffekte ab dem Jahr 2012 werden in einem Methodenbericht der BA beschrieben.
3) Zahlen korrigiert
Quelle: WSI, Datenbank atypische Beschäftigung, eigene Berechnungen

Die Beschäftigungsformen verteilen sich höchst unterschiedlich auf die Geschlechter nach einem Muster, das sich im letzten Jahrzehnt als ungemein stabil erwiesen hat (vgl. Abbildung 10): Die Vollzeitbeschäftigung ist zu zwei Dritteln Männer- und nur zu einem Drittel Frauenarbeit. Noch extremer stellt sich die Verteilung der Teilzeitarbeit dar – jetzt nur in umgekehrter Richtung. Über vier Fünftel der Teilzeitbeschäftigten sind Frauen, knapp ein Fünftel Männer. Eine ähnliche Relation weisen die Minijobs auf, die zu zwei Dritteln von Frauen und einem Drittel von Männern wahrgenommen werden. Bei der Leiharbeit verkehrt sich das Geschlechterverhältnis wiederum; drei Viertel der in Leiharbeit Beschäftigten sind Männer, etwa ein Viertel Frauen. Die relativ geringen Bewegungen zwischen 2003 und 2014 weichen dieses Verteilungsmuster kaum auf: Der männliche Anteil steigt bei den Vollzeitbeschäftigten noch um fast vier Prozentpunkte an, ebenso bei der Teilzeitbeschäftigung auf dem niedrigen Niveau von zwischen 15 und 20 Prozent. Dass die Leiharbeit trotz ihrer beträchtlichen Expansion in der Geschlechterzuordnung fast unverändert als männliche Domäne fungiert, ist darauf zurückzuführen, dass Leiharbeit besonders stark in der industriellen Produktion zur Abfederung von Konjunkturschwankungen eingesetzt wird.

Stärker noch als bei den Anteilen an den Beschäftigungsformen wird die Geschlechtertypik der Beschäftigungsverhältnisse sichtbar, wenn man sie auf die jeweilige Gesamtbeschäftigung der Geschlechter quotiert. Dann zeigt sich, dass 2014 bei den Männern mehr als drei Viertel, bei den Frauen noch nicht einmal die Hälfte (43%) in Vollzeit beschäftigt sind. In sozialversicherungspflichtiger Teilzeit arbeitet noch nicht einmal jeder zehnte Mann, aber mehr als ein Drittel der Frauen (36%) (vgl. Abbildung 11).

Was die Dynamik der Beschäftigungsformen steuert – wieweit sie mehr von individuellen Präferenzen der Beschäftigten, wie weit von den von der Arbeitskräftenachfrage ausgehenden strukturellen Bedingungen geprägt werden, kann im Augenblick nicht entschieden werden. Dafür, dass strukturelle Bedingungen für das Angebot an Teilzeit- und Leiharbeit sowie Minijobs eine bedeutende Rolle spielen, sprechen die großen Differenzen in den Anteilen dieser Beschäftigungsformen nach Wirtschaftszweigen. Bisherige Untersuchungen zeigen, dass unterschiedliche Formen atypischer Beschäftigung und Teilzeitarbeit sich in bestimmten Wirtschaftszweigen ballen. Zu ihnen gehören an vorderster Stelle die Wirtschaftszweige Grundstücke und Wohnungswesen, Vermietung; Handel, Instandhaltung und Reparatur; das Gastgewerbe und die Erbringung von sonstigen öffentlichen und privaten Dienstleistungen (vgl. Baethge 2015: 194); Bosch/Weinkopf 2011: 441).

Abbildung 11: Beschäftigungsformen nach Männern und Frauen 2003 und 2014 (in % der jeweiligen Gesamtbeschäftigten)



Quelle: WSI, Datenbank atypische ‚Beschäftigung, eigene Berechnungen
(Vgl. Fußnoten Tabelle 4)

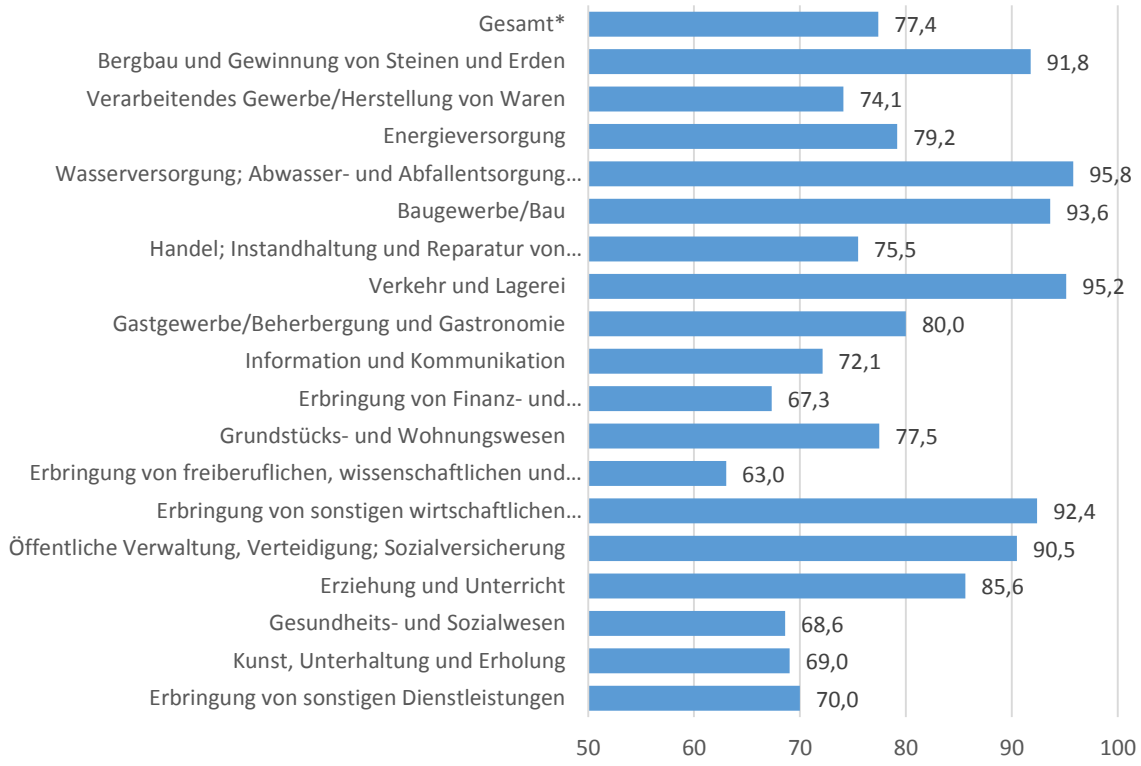
Die aufgeführten Wirtschaftszweige beschäftigen überwiegend weibliche Arbeitskräfte mit mittleren und geringen Qualifikationen. Es ist durchaus denkbar, dass sich hier subjektive Beschäftigungspräferenzen mit Unternehmensinteressen bis zu einem gewissen Grad treffen. Solange aber keine gesicherten Daten darüber vorliegen, wie weit Teilzeitarbeit freiwillig und wieweit aus Arbeitsmangel eingegangen wird und wieweit Minijobs als Ergänzung zu anderen Einkommensquellen und wieweit aus Notsituationen wahrgenommen werden, muss man mit Interpretationen über Ursachen zurückhaltend sein.

Wo immer auch die Ursachen für die extreme Ungleichverteilung der zeitlichen Beschäftigungsformen zwischen den Geschlechtern liegen: im Ergebnis bedeutet das starke Übergewicht von erwerbstätigen Frauen in der Teilzeitarbeit und bei den Minijobs und ihre deutliche Unterrepräsentanz in der Vollzeitarbeit für sie ein Weniger an materieller Selbständigkeit, sozialer Handlungsfähigkeit im Vergleich mit Männern; vor allem aber auch Benachteiligung in beruflichen Entwicklungs- und Aufstiegschancen, da diese noch immer stärker mit Vollzeitarbeitsverhältnissen gekoppelt sind. Soweit die Ungleichverteilung in familialen Arbeitsteilungsmustern begründet ist, liegen die Hebel zur Veränderung nicht allein in den ökonomischen Standards betrieblicher Beschäftigungspolitik, sondern in der Aufhebung traditioneller familialer Verhaltensmuster.

3.2 Einkommen[7]

In den öffentlichen Debatten über Gleichstellung von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt spielt das Einkommen eine zentrale Rolle. Die Differenz in dem durchschnittlichen jährlichen Bruttoverdienst von 23% zu Lasten der Frauen ist einer der Angelpunkte in den politischen Diskussionen über die Benachteiligung von Frauen im Erwerbsleben. Die Durchschnittsdifferenz deckt mehr oder weniger große Unterschiede von Männern und Frauen bei den jährlichen Bruttoverdiensten in den verschiedenen Wirtschaftszweigen, deren gemeinsamer Nenner immer das geringere Durchschnittseinkommen der Frauen ist (Abbildung 12).

Abbildung 12: Durchschnittliche jährliche Bruttoverdienste von Frauen und Männern für Vollzeit nach Wirtschaftszweigen 2011 (Anteil des weiblichen Verdienstes am männlichen)



* ohne Land-/Forstwirtschaft/Fischerei, öffentliche Verwaltung/Verteidigung/Sozialversicherung, Privathaushalte, exterritoriale Organisationen.
Quelle: Eurostat, Ergebnisse Gehaltsstrukturerhebung; eigene Berechnungen; vgl. Tabelle 5

Nach Wirtschaftszweigen betrachtet treten bei den Einkommensunterschieden zwischen Frauen und Männern Differenzen auf, die von 37% bei der Erbringung von freiberuflichen,

[7] Da noch keine neue Gehaltsstrukturerhebung von Eurostat vorliegt, müssen wir uns auf die Erhebung von 2011 stützen. Es gibt aber Anhaltspunkte dafür, dass sich trotz leichter Erhöhung der Einkommen an den Geschlechterdifferenzen, die wir in relativen Größen abbilden, nichts Grundlegendes geändert hat. Sollten bis zur endgültigen Version noch neue Daten erschlossen werden können, werden sie ergänzt.

wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen im ungünstigsten Fall bis zu 4% in der Wasserversorgung, Abwasser- und Abfallentsorgung im günstigsten Fall, d. h. der geringsten Differenz des jährlichen Durchschnittsverdienstes von weiblichen gegenüber männlichen Beschäftigten reicht. Relativ günstige Relationen, die unter 10% Differenz zum männlichen Einkommen liegen, finden sich noch im Bergbau, im Baugewerbe, in Verkehr und Lagerei, in der öffentlichen Verwaltung und bei der Erbringung sonstiger wirtschaftlicher Dienstleistungen (vgl. Abbildung 12). Überdurchschnittlich starke Einkommensdifferenzen von 30% niedrigerem Durchschnittsverdienst im Vergleich mit Männern zeigen sich im Gesundheits- und Sozialwesen, im Bereich Kunst, Unterhaltung und bei der Erbringung von sonstigen Dienstleistungen.

Zwischen den beiden Gehaltsstrukturerhebungen von 2006 und 2011 hat sich die Durchschnittsdifferenz insgesamt nur geringfügig um noch nicht einmal einen Prozentpunkt zugunsten der Frauen verschoben (von 76,6% auf 77,4%) (vgl. Tabelle 5). Den größten Abbau von Einkommensunterschieden kann man für die Wirtschaftszweige Wasserversorgung/Abwasser- und Abfallentsorgung sowie Verkehr und Lagerei konstatieren: In diesen Wirtschaftszweigen hat sich die Einkommensschere um etwa fünf Prozentpunkte geschlossen, in den anderen Wirtschaftszweigen mit positiver Entwicklung liegen die Differenzen deutlich niedriger (vgl. Tabelle 5).

Bei der Teilzeitbeschäftigung, die zu über vier Fünftel Domäne weiblicher Beschäftigter ist, sind die Einkommensdifferenzen im Durchschnitt zwar deutlich geringer, die Einkommensspreizung zwischen den Wirtschaftsbereichen aber sehr viel größer. Vor allem aber schlagen die Einkommensdifferenzen im Gegensatz zur Vollzeitarbeit in knapp der Hälfte der Wirtschaftszweige zugunsten der Frauen aus, besonders deutlich beim Wohnungswesen und Grundstücke, Handel und Instandhaltung, Erziehung und Unterricht und im Beherbergungs- und Gastgewerbe. Es scheint so zu sein, dass positive Verdienstdifferenzen in der Teilzeitarbeit für Frauen vor allem in solchen Wirtschaftsbereichen auftauchen, in denen sie an den Beschäftigten insgesamt die deutliche Mehrheit stellen (vgl. Tabelle 3 und Abbildung 5). Umgekehrt scheint eine negative Verdienstdifferenz für Frauen bei Teilzeitarbeit eher mit Wirtschaftszweigen verbunden zu sein, in denen der Frauenanteil an den Beschäftigten insgesamt relativ gering ist: Im Bergabu, im Verarbeitenden Gewerbe und der Energieversorgung (vgl. Tabelle 3), was umgekehrt heißt, dass Teilzeit arbeitende Männer hier einen beträchtlichen Einkommensvorteil haben. Eine Ausnahme davon bildet das Baugewerbe, in dem sich eine positive Vierdienstdifferenz (114% in 2011) mit einem sehr niedrigen Frauenanteil an den Beschäftigten verbindet. Anders als bei den Vollzeitarbeits-Durchschnittsverdiensten verringern sich die Verdienstdifferenzen bei der Teilzeitarbeit zwischen den beiden

Gehaltsstrukturerhebungen zwischen Frauen und Männern in fast allen Wirtschaftszweigen.

Tabelle 5: Durchschnittliche jährliche Bruttoverdienste 2006 und 2011 nach Wirtschaftszweig, Geschlecht und Vollzeit/Teilzeit

Wirtschaftszweig	Jährlicher Durchschnittsverdienst (in Euro)						Verhältnis Frauen- zu Männerverdienst in (%)	
	Männer und Frauen		Männer		Frauen			
	2006	2011	2006	2011	2006	2011	2006	2011
in Vollzeitbeschäftigung								
Gesamt[1)]	38.862	42.900	41.877	46.100	32.067	35.700	76,6	77,4
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	40.841	48.400	40.835	48.700	40.928	44.700	100,2	91,8
Verarbeitendes Gewerbe/Herstellung von Waren	40.558	45.600	42.869	47.900	30.886	35.500	72,0	74,1
Energieversorgung	49.701	58.600	51.765	61.000	39.897	48.300	77,1	79,2
Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen	34.854	37.900	35.349	38.100	31.918	36.500	90,3	95,8
Baugewerbe/Bau	30.604	34.400	30.756	34.500	28.375	32.300	92,3	93,6
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	36.571	38.500	39.556	41.600	30.161	31.400	76,2	75,5
Verkehr und Lagerei	32.323	34.800	33.082	35.100	29.501	33.400	89,2	95,2
Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie	21.314	22.900	23.955	25.500	18.846	20.400	78,7	80,0
Information und Kommunikation	52.588	58.800	57.029	63.500	41.814	45.800	73,3	72,1
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	52.717	61.100	61.352	71.000	41.597	47.800	67,8	67,3
Grundstücks- und Wohnungswesen	40.891	46.200	44.368	51.100	35.703	39.600	80,5	77,5
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	49.182	55.200	57.721	64.100	35.778	40.400	62,0	63,0
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	24.810	27.000	25.389	27.600	23.430	25.500	92,3	92,4
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	:	38.600	:	40.000	:	36.200		90,5
Erziehung und Unterricht	42.190	44.100	46.683	48.000	38.041	41.100	81,5	85,6
Gesundheits- und Sozialwesen	35.314	39.900	44.264	50.300	30.754	34.500	69,5	68,6
Kunst, Unterhaltung und Erholung	35.111	40.600	39.419	46.500	29.201	32.100	74,1	69,0
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	35.759	39.200	43.131	46.400	28.842	32.500	66,9	70,0
in Teilzeitbeschäftigung								
Gesamt[1)]	15.908	18.000	16.917	18.900	15.605	17.700	92,2	93,7
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	18.046	23.100	20.217	26.200	16.327	18.500	80,8	70,6
Verarbeitendes Gewerbe/Herstellung von Waren	17.744	22.000	24.141	29.300	14.435	17.700	59,8	60,4
Energieversorgung	31.192	38.000	38.205	46.300	24.412	29.400	63,9	63,5
Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen	16.892	19.900	17.851	20.800	16.098	19.100	90,2	91,8
Baugewerbe/Bau	10.371	11.300	10.139	10.400	10.517	11.900	103,7	114,4
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	12.517	13.800	11.171	12.100	12.793	14.200	114,5	117,4
Verkehr und Lagerei	11.678	14.500	11.208	13.400	12.127	15.500	108,2	115,7
Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie	7.975	8.600	7.400	7.700	8.199	9.000	110,8	116,9
Information und Kommunikation	18.126	23.700	20.132	25.500	17.144	22.800	85,2	89,4
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	23.670	29.200	34.145	41.400	21.821	26.900	63,9	65,0
Grundstücks- und Wohnungswesen	13.561	16.500	10.454	13.000	15.215	18.300	145,5	140,8
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	16.659	20.000	17.503	21.100	16.376	19.600	93,6	92,9
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	7.318	9.000	7.256	9.200	7.339	8.900	101,1	96,7
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung		24.100		25.200		23.800		94,4
Erziehung und Unterricht	23.306	23.000	21.989	19.200	23.649	24.200	107,5	126,0
Gesundheits- und Sozialwesen	17.516	19.400	17.913	19.300	17.466	19.400	97,5	100,5
Kunst, Unterhaltung und Erholung	11.172	12.300	10.904	11.300	11.300	12.900	103,6	114,2
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	15.782	16.300	16.947	15.400	15.491	16.500	91,4	107,1

1) ohne Land-/Forstwirtschaft/Fischerei, öffentliche Verwaltung/Verteidigung/Sozialversicherung, Privathaushalte, exterritoriale Organisationen.
Quelle: Eurostat, Ergebnisse Gehaltsstrukturerhebung, eigene Berechnungen

Die nach Wirtschaftszweigen disaggregierten geschlechtsspezifischen Einkommensdifferenzen verraten einiges über die mögliche Dynamik ihres Zustandekommens. Besonders deutlich lässt sich das an den Differenzen im Teilzeitbereich zeigen. Wo die Beschäftigtenanteile von Frauen oder vice versa von Männern in Teilzeit im Wirtschaftszweig besonders groß

sind, schlägt die Verdienstdifferenz zugunsten des Mehrheitsgeschlechts aus. Hieraus könnte man schließen, dass in diesen Wirtschaftszweigen Teilzeitbeschäftigte auch in die besser bezahlten – in der Regel strategisch wichtigeren – Berufspositionen eines Unternehmens gelangen. Übertragen auf Vollzeitbeschäftigung würde das bedeuten, dass sich auch dort geschlechtsspezifische Einkommensdifferenzen eher aus Positionsdifferenzen zwischen Männern und Frauen als aus ungleicher Bezahlung für gleiche Arbeit ergeben.

Das präzise Maß für geschlechtsspezifische Einkommensdiskriminierung sind nicht die jährlichen Bruttodurchschnittsverdienste, sondern der bereinigte Gender Pay Gap, der den „Unterschied im Bruttostundenlohn zwischen Männern und Frauen, der nicht durch unterschiedliche Tätigkeiten, Fähigkeiten oder Qualifikationen zu erklären ist“ bezeichnet (Fratzscher 2016: 184f.). Dieser Unterschied ist vor allem bei Berufen der höheren Einkommensklassen zu Ungunsten der Frauen groß, während er im unteren Einkommensbereich kaum zu Buche schlägt (vgl. Fratzscher 2016: 185). Gartner (2016) hat die Lohnunterschiede von Männern und Frauen bei unterschiedlichen Vorbedingungen analysiert und kommt zu dem Ergebnis: Die allgemeine Differenz (22% 2014) reduziert sich bei gleicher Qualifikation und gleichem Alter auf 17% (2010); bei gleichem Beruf, gleichem Betrieb, gleichem Alter und gleicher Qualifikation auf 12% (Gartner 2016: 4). Würde man weitere Faktoren wie Tätigkeit und regionale Effekte einbeziehen, würde die Verdienstdifferenz auf unter 10% fallen (ebenda).

Die Differenz zwischen unbereinigten und bereinigten Verdienstunterschieden wie auch die Unterschiede der jährlichen Bruttoverdienste zwischen den Geschlechtern bei Teilzeitarbeit verweisen darauf, dass der Hebel zum Abbau der Einkommensdifferenzen zwischen Männern und Frauen und zur Gleichstellung der Frauen ein doppelter ist: Zum einen Kontrolle, dass der Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ eingehalten und vor allem in den höheren Einkommensklassen durchgesetzt wird. Zum anderen aber darauf hinzuwirken, dass Frauen gleichberechtigt in die besser bezahlten betrieblichen Aufstiegspositionen kommen. Angesichts des durchschnittlich gestiegenen Qualifikationsniveaus weiblicher Erwerbspersonen sind Barrieren dafür noch weniger als schon in der Vergangenheit legitimierbar.

4. Dienstleistungstätigkeiten als interaktive Arbeit und das Problem ihrer Arbeitsmarktregulation

4.1 Sektoraler Strukturwandel und Interaktionsarbeit als neuer dominanter Typus von Erwerbsarbeit

Man kann die Nachhaltigkeit der Ausweitung weiblicher Erwerbsbeteiligung und die Verschiebungen der relativen Gewichte zwischen Männern und Frauen im Erwerbssystem kaum angemessen abschätzen, wenn man sich nicht bewusst macht, dass sich mit dem, was in der Arbeitsmarkttheorie als sektoraler Strukturwandel von der industriellen Produktions- zur Dienstleistungsökonomie kategorisiert wird, langsam und kontinuierlich ein grundlegender Wandel im Kern der Erwerbstätigkeit, in der konkreten alltäglichen Arbeit, vollzieht. Man muss in unserem Zusammenhang nicht die weitreichenden Annahmen der frühen Theoretiker der Dienstleistungsgesellschaft über gesellschaftlichen Fortschritt oder eine „tertiäre Zivilisation“ (Fourastié 1952; Bell 1978; Gershuny 1981; zusammenfassend Häussermann/ Siebel 2015) bemühen, auch wenn vieles von dem, was sie ausführen, den Hintergrund für die hier behandelte Fragestellung abgibt, ohne von ihnen aber in der Begrifflichkeit der konkreten Arbeit thematisiert worden zu sein.

Die These von einem epochalen Wandel der konkreten Arbeit besagt, dass die sektoralen Strukturverschiebungen sich darin äußern, dass der dominante Typ der Arbeit, der in der Phase der Industrieproduktion in der technisch vermittelten Herstellungsarbeit von materiellen Gütern bestand, in der Dienstleistungsökonomie von interaktiver Arbeit zwischen Personen abgelöst wird. Dominanter Typ von Arbeit heißt nicht, dass alle Dienstleistungstätigkeiten von ihm durchgängig und in immer gleicher Weise bestimmt wären. Aber er bedeutet, dass in der konkreten alltäglichen Arbeit andere Handlungsabläufe und –logiken prägend sind als in industrieller Herstellungsarbeit. Damit gewinnen auch andere Qualifikationen und Verhaltensweisen der Arbeitskräfte zur Bewältigung ihrer Aufgaben an Gewicht. Da auf Grundlage der konkreten Arbeitsvollzüge auch die Regulationen des Arbeitsverhältnisses in Bezug auf Aufgabenfestlegung, Leistungserbringung und -entlohnung mit geprägt sind, stehen mit dem Wandel des dominanten Arbeitstypus auch die Formen der Arbeitsregulation und Interessenwahrnehmung der Arbeit zur Diskussion.

Im Zusammenhang einer Expertise zu Arbeitsmarkt und Erwerbstätigkeit unter geschlechtsspezifischen Aspekten gewinnt die These vom epochalen Wandel des dominanten Arbeitstypus eine grundlegende Bedeutung. Industriearbeit war über ein Jahrhundert als historische Form vor allem männliche Arbeit und als solche auch in ihren institutionellen gesellschaftlichen Regelungen (Normalarbeitsverhältnis, Familienernährer, Zeitorganisation u. a.) konzi-

piert. Interaktionsarbeit im Dienstleistungssektor stellt sich – empirisch gesehen (nicht naturgegeben) – schwerpunktmäßig als weibliche Erwerbsarbeit dar und ist in die historisch entstandenen weiblichen Sozialisations- und Lebenszusammenhänge eingebettet. Das macht zum einen ihre Stärke, zum anderen ihre Schwäche aus. Ihre Stärke insofern, als Frauen bisher in der Regel eine höhere Affinität zu zentralen Inhalten personenbezogener Dienstleistungsarbeit, die ja häufig externalisierte Privat- und Hausarbeit ist, haben als Männer. Ihre Schwäche, weil die institutionellen Formen der Erwerbsarbeit auf diese Lebenszusammenhänge nicht ausgelegt sind und die Tätigkeiten auch wegen ihrer strukturellen Herkunft (Privat-, Hausarbeit) oft nicht die ihnen gebührende gesellschaftliche Wertschätzung erfahren.

Idealtypisch lässt sich der Typus interaktive Arbeit von dem dominanten Arbeitstyp industrieller Arbeit in etwa wie folgt abgrenzen: Wie man als das Gemeinsame von nach Branchen und Produktbereichen inhaltlich unterschiedlichen Industrietätigkeiten die technische Auseinandersetzung mit Gegenständen verstehen kann, so lässt sich als Gemeinsames für sehr unterschiedliche Arten von (personenbezogenen) Dienstleistungstätigkeiten[8] die unmittelbare – bisweilen auch mittelbare – Interaktion von Personen begreifen.

Wo immer sie auch ausgeübt werden: fast überall sind Dienstleistungstätigkeiten *interaktive Arbeit*. Das heißt eine Arbeit, die unmittelbar bedürfnisbezogen auf ein konkretes Gegenüber gerichtet ist, dessen Wille die Richtschnur für das Arbeitshandeln abgibt (bzw. abgeben sollte), selbst wenn der Wille oder das Bedürfnis nicht in präzisen Anweisungen artikuliert

[8] Es ist gewagt, bei dem hohen Grad funktionaler Heterogenität bei Dienstleistungstätigkeiten einen Arbeitstypus als deren gemeinsamen Kern definieren zu wollen. Das ist mit der Kategorie Interaktionsarbeit auch nicht intendiert, mit ihr soll die Unterschiedlichkeit der Dienstleistungstätigkeiten nicht eliminiert werden. Sie dient zunächst nur der idealtypischen Abgrenzung gegenüber industrieller Herstellungsarbeit. Sie kennt viele unterschiedliche Ausprägungen und Intensitätsgrade. An einer funktionalen Typologie von Dienstleistungstätigkeiten lässt sich deutlich machen, wie weit und in welcher Weise Interaktionsarbeit zum jeweiligen Kern der Tätigkeiten zu rechnen ist.

1. *Personenbezogene/soziale* Dienstleistungen stellen den Bereich dar, in dem Interaktivität zum fachlichen Kern der Arbeit zählt. Dieses mit über 10 Mill. Erwerbstätigen 2015 (vgl. Abbildung 6) größte Berufsfeld umfasst alle pflegerischen erzieherischen und Gesundheitsdienstberufe sowie Hotel- und Gaststätten- und Reinigungsberufe.
2. *Markt vermittelnde/distributive* Dienstleistungstätigkeiten mit ihren gut 4 Mill. Erwerbstätigen repräsentieren über den für sie konstitutiven Kundenkontakt ebenfalls ein Feld mit starken Anteilen von Interaktivität.
3. Selbst bei dem quantitativ relativ kleinen Berufsfeld der *staatlichen Ordnungs- und Sicherheitsdienstleistungen* spielt Interaktivität eine beträchtliche Rolle.

Bei den beiden unternehmensbezogenen Dienstleistungsfeldern gehört Interaktionsarbeit zum Alltag, aber nicht zum fachlichen Kern der Tätigkeiten. Dies gilt für

4. *Unternehmens- bzw. produktionsbezogene* Dienstleistungen, die zur Aufrechterhaltung der Produktion wichtig sind wie Forschung und Entwicklung, Datenverarbeitung und andere technische Dienste sowie Marketing.
5. *Verwaltungs- und Organisationsdienstleistungen* zur Aufrechterhaltung der internen Abläufe von Unternehmen und Organisationen.

Zur Systematik des Dienstleistungsfeldes vgl. Baethge 2012, S. 84 f.

werden kann. Das Bedürfnis des Gegenüber – handele es sich um einen Kunden im Warenaustausch, um einen Klienten im Beratungs- oder Betreuungsgeschäft oder einen Patienten im Pflege- und Gesundheitswesen – zu präzisieren und gemeinsam Wege zu seiner Befriedigung zu erarbeiten, macht den Kern der Interaktivität von Dienstleistungsarbeit aus. Das Gegenüber ist nicht nur Adressat, sondern zugleich Mitproduzent der Tätigkeit (vgl. schon früh Badura/ Gross 1976 und Gross 1983); hierin liegt ein fundamentaler Unterschied zur Industriearbeit, in der Interaktion bzw. Kommunikation Mittel zum Zweck war (und ist), während sie hier wesentlicher Inhalt ist. Man sollte beide Modi der Interaktion bei Arbeitsprozessen analytisch unterscheiden, auch wenn sie in der Realität oft – vor allem bei Dienstleistungsarbeit – in engem Bezug zueinander stehen: Interaktion als *Kooperation mit Arbeitskollegen und Vorgesetzten zur Produktherstellung* und Interaktion als *Kommunikation mit Kunden oder Klienten als Form der unmittelbaren Bearbeitung von Bedürfnissen*.[9]

4.2 Arbeits- und Qualifikationsstruktur interaktiver Arbeit

Die Handlungsstruktur interaktiver Arbeit lässt sich idealtypisch entlang der arbeitssoziologischen Kategorien *Zielperspektive, Arbeitsinhalt, Leistungstyp, individuelle Handlungsregulation im Arbeitsprozess, externe Steuerung der Handlungssituation beschreiben:*

– Die *Zielperspektive* individueller Bedürfnisbefriedigung von Kunden/Klienten/Patienten ist in der Regel in organisationell definierten Kontexten zu realisieren, muss gleichwohl oft unter der Bedingung von Unbestimmtheit in Bezug auf das konkrete Bedürfnis des Interaktionspartners erreicht werden.

– Den dominanten *Arbeitsinhalt* als thematisch zentrierte Kommunikation zu definieren, besagt, dass es nicht abstrakt um Kommunikation geht, sondern diese immer auf ein Thema bezogen ist und von Berufs-(Themen)feld zu Berufsfeld wechselt. Weil die Kommunikation immer auf Inhalte und Interessen von Kunden und Klienten bezogen ist, wurzeln die erforderlichen skills der Dienstleister auch in berufsfachlichen Kompetenzen, erschöpfen sich nicht in Kommunikationstechniken.

– *Leistungstyp bzw. Leistungsprofil* dieses Arbeitstypus besteht größten Teil aus situationenbezogenen Interpretations- und Entscheidungsleistungen, die gegebenenfalls mit praktischen, auch technischen Interventionen verknüpft sein können – z. B. in der Pflege, bei Gesundheitsdiensten, in der Erziehung. Interpretations- und Entscheidungshandeln

[9] Der Absatz und die folgenden beiden Seiten sind stark angelehnt an Baethge 2012, S. 7-10.

zeigen unmittelbar in der Situation Wirkung, müssen dem Adressaten/Koproduzenten der Dienstleistung vermittelt, unter Umständen revidiert werden. Die Rekursivität des Arbeitshandelns setzt hohe Anforderungen an Antizipationsfähigkeit und kommunikative Sensibilität voraus.

– In Bezug auf die *individuelle Handlungsregulation* verlangt ein solches Leistungsprofil dem Dienstleister ein hohes Maß an Selbstorganisation, Selbstreflexion und Selbstkontrolle im konkreten Arbeitsprozess ab. Zu Selbstkontrolle und Selbstreflexion gehört nicht zuletzt die Kontrolle der eigenen Gefühle und Stimmungen (Böhle/Glaser 2006).[10] Diese Art der Selbstregulation ist nicht allein als individuelles Verhaltenspostulat zu begreifen. Ohne institutionelle Hilfestellungen stehen die Dienstleister in der Gefahr permanenter Selbstüberforderung und Verunsicherung, die sich beide fast unausweichlich negativ auf die Dienstleistungsqualität auswirken – sei es in Form von Überinvolvement oder Ungeduld und Bevormundung des Gegenüber, sei es in Form von Resignation.

– Bezogen auf die Steuerung der Arbeitssituation bei interaktiver Arbeit durch das betriebliche Management ist immer wieder betont worden, dass ihrer Standardisierbarkeit bei den Angeboten und der Rationalisierbarkeit der Arbeitsabläufe Grenzen gesetzt seien (vgl. Böhle/Glaser 2006; Oberbeck 2001). Dies heißt weder Verzicht auf Standards noch auf Technisierung. Nur stehen beide unter anderen Bedingungen als in der industriellen Produktion und sind vorsichtig von den Zielen her zu handhaben. Auf die mit Missachtung von Standardisierungsgrenzen möglicherweise einhergehende ökonomische Dysfunktionalität hat Oberbeck mit dem Beispiel hoher Stornoraten bei Versicherungsverträgen im Kreditgewerbe hingewiesen (Oberbeck 2001).

Mit dem Hinweis auf *betriebliche Steuerungsformen* interaktiver Dienstleistungsarbeit ist die bisher in der arbeitsprozesslichen Argumentation noch ausgesparte Seite, die *systemische Einbindung der Arbeit*, angesprochen. Wie alle Erwerbsarbeit aber ist auch der Typus interaktive Arbeit in die institutionellen Ordnungen eingebunden, in denen sich die Wirtschaft einer Gesellschaft bewegt, ob sie beispielsweise mehr privat organisiert ist und auf Wettbewerbsmärkten operiert oder sich mehr in politisch definierten, idealiter am Gemeinwohl orientierten Institutionen oder irgendwo dazwischen bewegt.

Die Doppelperspektive von Arbeitsprozess (Interaktivität) und systemischer Einbindung generiert ein permanentes Spannungsverhältnis, das auf die alltägliche Arbeitsgestaltung ein-

[10] Mangelnde Selbstkontrolle kann zu beträchtlichen Störungen und Abbrüchen der Kommunikation führen: Ein falsches Wort im Kindergarten, eine Unaufmerksamkeit in der Pflege, eine unangemessene Belehrungsattitude im Kundengespräch – die Folgen kann sich jeder schnell ausmalen.

wirkt. Dass Interaktivität nur begrenzt technisierbar, rationalisierbar und standardisierbar ist und deswegen für die economies of scale Barrieren in der Marktverfassung eines nicht anonymen Marktes liegen, hindert nicht, dass von den Dienstleistungsunternehmen – übrigens privaten wie öffentlichen – Anstrengungen unternommen werden, die arbeitsprozesslich gesetzten Begrenzungen in allen Dimensionen (Technisierung, Standardisierung, Rationalisierung) zu durchbrechen. Hieraus resultieren nicht allein Arbeitskonflikte, sondern auch Auseinandersetzungen über die Qualität von Dienstleistungen, in denen oft institutionelle Interessen mit professionellen Verhaltensstandards kollidieren.

Wie gezeigt, repräsentieren die Felder, in denen interaktive Dienstleistungsarbeit eine – oft zentrale – Rolle spielt, ein heterogenes Spektrum an Tätigkeiten. Diese bewegen sich auch nicht nur auf einem Qualifikationsniveau, sondern reichen von geringqualifizierter Arbeit z. B. im Reinigungsgewerbe bis hin zur hochqualifizierten Tätigkeit von z. B. Ärzten. Auch wenn nicht zu übersehen ist, dass die Mehrheit der Tätigkeiten auf dem Niveau einer Berufsausbildung oder eines Studiums angesiedelt ist, bleibt die Perspektive der Geringqualifizierten im Auge zu behalten, da in dem Maße, in dem ihre Arbeit mit Kundenkontakt verbunden ist, auch bei ihnen Qualifikationsanforderungen interaktiver Arbeit relevant sind.

Unter der Kautele doppelter Heterogenität, der der funktionalen Inhalte und des Qualifikationsniveaus, mag es gestattet sein, zentrale funktionsübergreifende Qualifikationsdimensionen interaktiver Arbeit zu benennen – wiederum zunächst nur, um den Unterschied zur Industriearbeit idealtypisch sichtbar zu machen. Es lassen sich drei übergreifende Basisqualifikationen bzw. –kompetenzen benennen, in die auf der Ebene der Performanz jeweils kodifizierte Wissens- und informelle Erfahrungskomponenten eingehen:

– *Kommunikationsfähigkeit/Sozialkompetenz*: Kommunikationsfähigkeit lässt sich als das Vermögen verstehen, in je spezifischen Situationen mit anderen eine zielgerichtete Interaktion aufzubauen, zu gestalten und zu einem Ergebnis zu führen. Ob diese Definition mit dem oft eher unspezifisch verwendeten Begriff der Sozialkompetenz oder „sozialer Kompetenzen“ (vgl. Dietzen u. a. 2016: 226f.) identisch ist, muss an dieser Stelle nicht geklärt werden und ist von eher akademischem Interesse. Wichtig ist hier, dass man Kommunikation als inhaltlichen Kern der Interaktion begreift. Dies bedeutet auch, dass „unter sozial kompetenten Verhalten je nach Kontext und Situation sehr unterschiedliches verstanden werden (kann)“ (Dietzen u. a.: 227). Soziale Kompetenz bezieht sich damit nicht wie in der industriellen Produktionsarbeit vorrangig auf die Kooperation mit Kollegen und Vorgesetzten in der gemeinsamen Bearbeitung einer Aufgabe oder eines Gegenstands, in der Kommunikation Mittel zum Zweck ist (dieser Typ Kommunikation

kommt bei interaktiver Arbeit selbstverständlich auch vor, ist aber nicht für sie spezifisch). Hier richtet sich Kommunikation auf ein Gegenüber als Kunden/Klienten/Patienten, dessen bzw. deren Problem gemeinsam zu bearbeiten ist (Ko-Prozent/-in). Weil dieser Bearbeitung ein konkretes Problem zugrunde liegt, verbindet sich Kommunikationsfähigkeit mit spezifischen inhaltlichen Kompetenzen und ist keine losgelöste, nur formale Kategorie.

– *Wissen/Problemlösefähigkeit*: Wo immer interaktive Arbeit stattfindet – ob in Kindertagesstätten, in der Kundenberatung einer Bank oder in der Pflege alter Menschen: Voraussetzung für ihre erfolgreiche Gestaltung sind immer gründliche Kenntnisse über das jeweilige Handlungsfeld. Dabei ist nicht allein deklaratives Faktenwissen gefragt, entscheidend ist die analytische Fähigkeit, Wissen situationsspezifisch zu aktivieren, auf das anstehende Problem anwenden und Zusammenhänge analysieren zu können. Die in Situationen unauflösbare Verbindung von deklarativen (Fakten), proceduralem und strategischem Wissen[11] impliziert, dass es sich immer um die Kombination von theoretischen (gelernten) und in Arbeitserfahrungen angeeignetem Wissen handelt. Insofern bleibt Erfahrungslernen ein unverzichtbarer Bestandteil der Qualifikation (vgl. Böhle 2011). Die Kombination von explizitem (theoretischen) und impliziten (Erfahrungs-)Wissen ist für die Ausbildungsorganisation der Fachkräfte bedeutsam, lässt sich aber nicht mit einem schlichten Entweder-Oder von Hochschul- oder (dual organisierter) Berufsausbildung auflösen. Beide Ausbildungsformen erscheinen möglich, wenn sie die Komplexität der Wissensbestände vermitteln können.

– *Reflexivität*: Man kann darüber streiten, ob es sich bei der hier avisierten Fähigkeit um einen Bestandteil von Kommunikationsfähigkeit oder eine eigenständige Kompetenz, um eine Wissensgröße oder eine Disposition handelt. Reflexivität meint die mehrfach gerichtete interne Selbstkontrolle des eigenen Handelns in Interaktionssituationen. Sie kann sich auf die eingesetzten Instrumente und Verfahren richten, ob diese für die anstehende Problemlösung angemessen oder suboptimal sind. Vor allem aber muss sie sich auf die Wirkung des eigenen Verhaltens auf das Gegenüber im Sinne von Affektkontrolle, die auch die non-verbalen Verhaltensäußerungen mit betrifft, beziehen (vgl. Böhle/Glaser 2006). (Periodische Supervision kann hierfür eine wichtige Hilfestellung bieten.)

Die hier theoretisch aus der Arbeitsstruktur interaktiver Tätigkeiten abgeleiteten zentralen Basisqualifikationen sind empirisch vielfach und hinreichend bestätigt (Dietzen u. a. 2016).

[11] Zur Differenzierung der Wissensformen vgl. Baethge, M./Achtenhagen, F. u. a. 2006: 39f..

An einer international vergleichenden Studie wird das beispielhaft sichtbar. Eine internationale Expertinnen- und Expertengruppe hat für die „social and health care Berufe“ den sehr engen Zusammenhang zwischen Wissens- und Kommunikationskompetenzen hervorgehoben, der bei den Gesundheitsdienst- und Pflegeberufen, die man als Kernberufsgruppe für interaktive Arbeit ansehen kann, als Voraussetzung für ihre Arbeit gegeben sein muss. Die Wissensqualifikationen umfassen ein breites Spektrum an Inhalten: hohes medizinisches und pflegerisches Wissen für inter- und intradisziplinäre Kooperation, institutionelles Regelwissen und Problemanalyse- und Entscheidungsfähigkeit. Technisches Wissen spielt allenfalls eine untergeordnete Rolle. Entscheidend ist, dass die Fachkräfte mit ihrem Wissen situationsspezifisch umgehen können und auch wissen, wo sie in unklaren Fällen gegebenenfalls ihr Wissen ergänzen können. Kommunikative Kompetenz und Reflexivität sieht die Expertengruppe in wenigstens drei Kommunikationsarenen gefordert: in der Kommunikation mit Patienten, mit Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzten und schließlich mit Ämtern oder auch anderen Dienstleistungseinrichtungen (vgl. Baethge/Arends 2009: 95ff.; für andere Dienstleistungsfelder vgl. Hall 2007).

4.3 Berufliches Profil, Qualifizierungs- und Professionalisierungsstrategien

Was für die komplexen personenbezogenen Dienstleistungstätigkeiten – als Inbegriff interaktiver Arbeit – angemessene Professionalisierungsstrategien sein könnten, darüber laufen nicht nur in Deutschland intensive wissenschaftliche und politische Debatten. Einer ihrer Angelpunkte betrifft die Frage, ob etwa Erzieherinnen- und Krankenpfleger/-innenberufe akademisiert werden oder auf Ebene berufsfachlicher Ausbildungen weiter ausgebildet werden sollten (vgl. u. a. Berth/Diller/Nürnberg/Rauschenbach 2013). Vor der Entscheidung über den Ort der Ausbildung sollte man sich allerdings über das berufliche Profil dieser Tätigkeiten verständigen, in das nicht allein die Qualifikation, sondern auch das berufliche Selbstverständnis bzw. die berufliche Identität eingeht.

Bei der Konstruktion eines *beruflichen Profils* kann man wiederum nur auf einer relativ abstrakten Ebene idealtypisch in dem Sinne vorgehen, dass man aus der Vielzahl funktional unterschiedlicher personenbezogener Dienstleistungstätigkeiten die zentralen gemeinsamen Merkmale herauszudestillieren versucht. Auf der Ebene der Arbeitsprozesse ist all diesen Tätigkeiten gemeinsam, dass sie sich durch eigenständige und verantwortliche Interpretationsleistungen von Patientenproblemen, durch Selbstverantwortung für situative Entscheidungen und Reflexion auf die Konsequenzen des eigenen Tuns für Patienten oder Klienten auszeichnen. Diesen arbeitsprozesslichen Merkmalen eignet nicht zuletzt wegen des hohen

Gewichts von Selbstverantwortlichkeit eine gewisse Affinität zum klassischen Profil professioneller Arbeit (vgl. Dewe/Otto 2011: 1130). Bestärkt wird die Affinität dadurch, dass für die Bewältigung solcher Aufgaben hohe bis mittlere Fachkompetenzen und Verhaltensdispositionen der Bereitschaft zu Verantwortungsübernahme und Selbstkontrolle sowie eine Orientierung an allgemeinen, organisationsübergreifenden Werten beruflichen Handels erforderlich sind, die man als Kern eines Berufsethos ansehen kann. Auch der Verweis auf ein Berufsethos hat Affinität zur herkömmlichen Professionstheorie.

Berufsethos muss zwar vom einzelnen gelebt werden, wurzelt aber in Gruppenerfahrungen gleicher Tätigkeiten. Durch sie gewinnt es die relativ dauerhafte und situationsübergreifende Bindung an die spezifische Tätigkeit und ihre Verhaltensnormen, die jene berufliche Identität ausmacht, die durch Außenwahrnehmung und –anerkennung zur sozialen Identität einer Gruppe wird und auf sie in- und außerhalb der Arbeit stabilisierend wirkt.

Aus der idealtypischen Skizze des beruflichen Profils personenbezogener Dienstleistungstätigkeit lässt sich kein eindeutiger Richtungsentscheid für den Ort der Ausbildung späterer Arbeitskräfte – Hochschule oder fachschulische Ausbildung – gewinnen. Die hohen Wissensqualifikationen und das starke Ausmaß individuellen Reflexionsvermögens scheinen auf den ersten Blick eher für Hochschulausbildung zu sprechen. Auf der anderen Seite haben das große Gewicht von Erfahrungswissen und die Praxisbindung kommunikativer Sensibilität und Kompetenz Affinität zu stärker arbeitsnahen Ausbildungsgängen. Die Affinität der Qualifikationsdimensionen zu beiden Orten könnte dafür sprechen, sich nicht vor eine Entscheidung gestellt zu sehen, sondern die Stärken beider Orte in einem Ausbildungskonzept fruchtbar zu machen, das verstärkt flexible Übergänge zwischen den beiden Ausbildungssystemen ermöglicht. Damit kann auch an bereits existierende Ausbildungsmodelle – etwa bei dualen Studiengängen - angeknüpft werden.

4.4 Arbeits- und Arbeitsmarktregulation

Aus der Skizze des Professionsprofils bleiben noch zwei Fragen offen: Da berufliche Identität nicht vom Katheder in der Ausbildung verordnet werden kann, sondern in der Berufspraxis durch Erfahrung von Anerkennung und Diskursen unter den Berufstätigen entsteht, stellt sich die Frage, wie Anerkennung und Diskurse sicher gestellt werden können. Zum anderen ist die Frage zu klären, wer unvermeidliche Arbeits- und Berufskonflikte regulieren und wer die

Arbeits- und Berufsinteressen der personenbezogenen Dienstleister/-innen vertreten kann. Mit den beiden Fragen ist der Blick auf die Arbeits- und Arbeitsmarktregulation gerichtet.

Auch wenn personenbezogene Dienstleistungstätigkeiten von ihren Arbeitsanforderungen und ihrem professionellen Zuschnitt stark auf Selbständigkeit in der Durchführung und individuelle Verantwortlichkeit ausgerichtet sind, entsprechen sie von ihrer institutionellen Einbettung her nicht dem Typ selbständiger Tätigkeit, die den klassischen Professionen (Ärzte, Rechtsanwälte u. a.) und den ihnen folgenden beruflichen Organisationsformen zugrunde liegen. Sie sind bis auf wenige Ausnahmen als abhängige Beschäftigung in privatwirtschaftlichen oder öffentlichen Unternehmen organisiert und unterliegen deren Organisationsprinzipien und wirtschaftlichen Interessen. Insofern erscheinen auch die Organisationsformen der Professionen für die Wahrnehmung beruflicher Interessen (Kammern, Berufsverbände) wenig geeignet für Interessenwahrnehmung und Arbeitsregulation der hier angesprochenen Dienstleistungstätigkeiten.

Auf der Suche nach geeigneten Regulationsformen ist davon auszugehen, dass die personenbezogenen Dienstleistungen in die institutionellen Ordnungen eingebunden sind, in denen sich private Betriebe, staatliche oder als Freie Träger organisierte Beschäftiger bewegen. Die Regulation abhängiger Beschäftigung ist bis heute in ihren Basisprinzipien weitgehend unabhängig davon, ob sie in privaten oder öffentlich kontrollierten Betrieben stattfindet, von dem Muster industrieller Arbeit geprägt. Sei es das Arbeitszeitregime, seien es Tarifverträge oder Arbeitsschutz oder auch Leistungsfestlegung und -bewertung: überall wird man auf die Spuren industrialistischer Ordnungen stoßen. Auch wenn sie in vielen Dienstleistungsfeldern modifiziert werden, bleibt diskussionswürdig, wie weit sie passen, wie weit sie die Lebenssituationen von Frauen als Hauptbeschäftigtengruppe dieser Tätigkeitsfelder aufgreifen und wie weit auch andere Regulationsformen für die unterschiedlichen Arten interaktiver Arbeit entwickelt werden müssen. Dass es solcher Formen bedarf, ist leicht einsichtig zu machen:

– Zwar ist richtig, was in theoretischen Beiträgen zur Interaktionsarbeit betont wird, dass interaktive Arbeit „durch die betriebliche Herrschaft nur begrenzt organisierbar ist“ (Dunkel/Weihrich 2010: 177). Das allerdings verhindert nicht, dass die institutionell verankerten betrieblichen Steuerungsformen und -parameter die Gestaltung der Arbeit prägen. Ob man an einzelbetriebliche Kostenkalküle bei technischer Rationalisierung oder Pensumsvorgaben bei personenbezogenen Dienstleistungen, oder an fiskalische Zwänge bei der Bestimmung von Gruppengrößen in Kindertagesstätten oder an knapp bemessene Betreuungsrelationen in der Pflege denkt: Die Qualität der Arbeit, die Handlungs-

spielräume der Beschäftigten und die Intensität ihrer Arbeit ist tangiert, und damit auch die Qualität der Dienstleistung für Patienten/Klienten/Kunden.

– Unabhängig von der geschlechtlichen Zuordnung bringt der Typus interaktive Arbeit schwer lösbare Probleme der Leistungsbewertung mit sich, weil in den seltensten Fällen das Arbeitsergebnis der entsprechenden Tätigkeiten in objektiven Größen messbar ist. Weder sind Entwicklungsfortschritte bei Kleinkindern in Kitas noch Befindlichkeitsverbesserungen von Patienten in Kliniken oder Altenpflegeeinrichtungen eindeutig dem individuellen Arbeitseinsatz einer Erzieherin oder eines Kranken-/Altenpflegers oder –pflegerin zuzuschreiben. Die mangelnde Messbarkeit der Arbeitsleistung mag ein Grund dafür sein, dass die personenbezogenen Dienstleistungen in der Vergangenheit im Entgelt chronisch unterbewertet worden sind. Das traditionelle Problem der Leistungsbewertung scheint durch die arbeitsanalytischen Verfahren aus dem industriellen Bereich nicht lösbar, zumal sie auch im gewerblichen Bereich zunehmend obsolet geworden sind.

– Eine weitere Spannung zwischen individueller Berufsausübung und institutionellen Vorgaben betrifft die Zeitorganisation und das Verhältnis von Berufs- und Privatarbeit. Da die überwiegende Mehrheit der Beschäftigungsverhältnisse bei den personenbezogenen Dienstleistungen von Frauen wahrgenommen wird, entsteht vor dem Hintergrund der familiären Arbeitsteilungsstereotype leicht ein Konflikt zwischen den Arbeitszeitanforderungen der Dienstleistungsorganisation und privaten Zeiterfordernissen. Die für viele personenbezogene Dienstleistungen konstitutive Entgrenzung von Arbeitszeit in Form von Schicht- und Nachtarbeit wie auch von unvorhersehbarer Verfügbarkeit über vertraglich vereinbarte Zeiten hinaus kann schnell mit familiären Verpflichtungen kollidieren (vgl. Baethge 2013: 114ff.).

Das industrialistische Regulationsinstrumentarium ist auf die Steuerung der hier skizzierten Probleme und Konflikte nur begrenzt geeicht, und auch die Gewerkschaften tun sich – bei allen Bemühungen – schwer, professionelle Bedürfnisse und Standards von Arbeitskräften in personenbezogenen Dienstleistungsfeldern mit den traditionellen Interessenvertretungsmustern und –instrumenten zur Deckung zu bringen. Dennoch sind sie für personenbezogene Dienstleister/-innen unerlässlich und haben allemal eine bessere Durchsetzungsprognose als Berufsverbände oder Kammern. Als abhängig Beschäftigte brauchen die Dienstleistungsbeschäftigten unabdingbar berufliche Organisationsformen, die professionelle Standards in Betrieben über Instrumente von Tarif- und Rahmentarifverträgen durchsetzen und ihre Einhaltung verbindlich kontrollieren können. Berufsverbände können das nicht leisten. Aber auch Gewerkschaften können die Entwicklung und Sicherung professioneller Standards in der Arbeit nur leisten, wenn sie ihre Politik nicht allein in der Arbeitskraftperspektive, die alle

abhängig Beschäftigten verbindet, auf Arbeitsbedingungen richten, sondern die spezifischen Bedürfnisse der unterschiedlichen Berufsgruppen ernst nehmen und einem umfassenden Professionalisierungskonzept folgen, das auch die Verbindung von professionellem Zuschnitt der Dienstleistungsarbeit und Dienstleistungsqualität für Kunden/Klienten vor der Öffentlichkeit sichtbar machen kann.

Die Option für gewerkschaftliche Interessenorganisation bedeutet, nicht ihre tradierten Formen und Parameter des bargaining – z. B. in der Tarifpolitik – unverändert im Verhältnis 1 zu 1 auf Dienstleistungsarbeit zu übertragen. Der anderen Tätigkeitsstruktur interaktiver Dienstleistungsarbeit entsprechend erfordert ein angemessenes Konzept von Tarifpolitik auch spezifische Parameter und Verhandlungsformen. In der Tradition der Industriearbeit ist Tarifpolitik im Kern zuerst auf eine quantitative Verbesserung der Arbeitsbedingungen für die abhängig Beschäftigten vor allem in den Dimensionen Arbeitslohn und –zeit ausgerichtet, erst dann auf Optimierung der Prozessqualität von Arbeit, die in ihrer Entwicklung in der Industrie auch immer sehr stark von technischen Neuerungen bestimmt war.

Auch für interaktive Dienstleistungsarbeit bleiben die allgemeinen Arbeitsbedingungen von Arbeitslohn und –zeit zentral, erhalten aber in der gegenwärtigen historischen Situation über das aller abhängigen Beschäftigung Gemeinsame hinaus besondere Akzente: Das Eintreten für eine Verbesserung des Entgelts für personenbezogene Dienstleistungstätigkeit erscheint schon allein deswegen erforderlich, um die Gleichwertigkeit der Arbeit mit und an Menschen mit der technischen Herstellungsarbeit von Gütern durchzusetzen und den darin Beschäftigten einen gleichen Anteil am Produktivitätsfortschritt zu sichern. Was als Anspruch selbstverständlich klingt, ist allerdings vor dem Hintergrund von Grundsätzen der Entgeltpolitik, z. B. dass sie leistungsgerecht sein soll, in der Politik nicht so selbstverständlich auch für personenbezogene Dienstleistungsarbeit durchzusetzen. Wie wird hier Leistung definiert und rechtlich relevant gemessen? In der Tradition industrieller Arbeit schien das über Output- und Produktivitätsgrößen pro Zeiteinheit und Arbeitskräfteeinsatz vergleichsweise einfach nachweisbar. Was in der Altenpflege oder Kinderbetreuung als berechenbare Leistung und gegebenenfalls auch Leistungssteigerung ausweisbar ist, erscheint schon sehr viel schwieriger, wenn man nicht nur die mit der entsprechenden Arbeit verbrachten Stunden aufzählen will. (In der Debatte um zeitlich normierte Größen für einzelne Pflegeleistungen ist dieses Problem bis heute virulent.) Eine Entgeltpolitik im Bereich personenbezogener Dienstleistungsarbeit muss u. E. schwerpunktmäßig auf summarische Bewertungskriterien wie erforderliche Kompetenzen, Verantwortlichkeit u. a. abstellen.

Eine ähnliche Begründung wie bei der Entgeltpolitik liegt auch der Zeitpolitik zugrunde, soweit sie auf allgemeine Arbeitszeitverkürzung zielt. Darüber hinaus aber stellt sich der Zeit-

politik als Bestandteil der Tarifpolitik die Aufgabe, die Bedürfnisse von Beschäftigten mit denen von Klienten/Patienten und den Zeitordnungen der Beschäftigungsorganisationen in Übereinstimmung zu bringen, ohne dass materielle Nachteile für Beschäftigte oder Einbußen in der Dienstleistungsqualität für Klienten/Patienten entstehen. Solange der überwiegende Teil der Beschäftigten in den personenbezogenen Dienstleistungsfeldern Frauen bleiben (vgl. Abbildung 6) und sich die innerfamilialen Arbeitsteilungsmuster nicht substantiell ändern – und für beide Bedingungen lassen sich keine durchschlagenden Wandlungen erkennen –, hängt an einer erfolgreichen Zeitpolitik auch zu einem großen Teil die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für viele Frauen – und in Zukunft auch für Männer.

Interessenpolitik zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen ist die eine Seite, in der es – mit den skizzierten beruflichen Sonderakzenten – ein hohes Maß an Übereinstimmung zwischen den Gewerkschaften der unterschiedlichen Berufsfelder und Wirtschaftszweige gibt. Bei interaktiver Arbeit in den personenbezogenen Dienstleistungsfeldern aber treten Anforderungen an eine qualitative, auf den Arbeitsprozess selbst gerichtete Interessenpolitik neben die quantitative Tarifpolitik, wie sie mit ähnlich starkem Gewicht für die Industriearbeit kaum nachweisbar ist. Wo die Interaktion mit Klienten/Patienten den Kern der Arbeitsleistung ausmacht, ist die Gestaltung des Interaktionsprozesses der Dreh- und Angelpunkt für Arbeitsleistung und Erfolg. Formen arbeitsplatznaher Mitbestimmung und Handlungsautonomie erscheinen hier fundamental. Im industriellen Produktionsbetrieb mit seinen zumeist technisch geprägten Prozessabläufen mag es für das Funktionieren der Anlage und das Ergebnis nachrangig sein, ob ein Arbeiter mürrisch oder mit begrenzter innerer Beteiligung an seiner Maschine steht. Bei interaktiver Arbeit ist es das nicht. Hinzukommt, dass diese Arbeit in der Regel in Klein-, Kleinst- und Mittelbetrieben bzw. Organisationen durchgeführt wird, in denen es institutionalisierte Interessenvertretungen oft nicht gibt. Hier über Politik oder (gewerkschaftliche) Interessenorganisationen zu verbindlichen Regelungen zu kommen, die den Dienstleistenden substantielle Mitgestaltungsmöglichkeiten für die Interaktion sichern, erscheint notwendig. In vielen Bereichen beispielsweise der (Alten-)Pflege scheint das heute nicht der Fall zu sein, sondern scheinen Handlungsspielräume durch Organisationsregeln und –vorgaben eher restringiert (vgl. Baethge-Kinsky/Baethge/Lischewski 2016: 276). Bei der institutionellen Heterogenität der Träger im Bereich personenbezogener Dienstleistungen gibt es zur Lösung dieses Problems kaum ein Patentrezept. Aber Politik und Interessenorganisationen sind gefordert, sich seiner anzunehmen.

Der Kampf um die Gleichstellung der Frauen im Erwerbsleben ist zugleich immer auch der Kampf um die gesellschaftliche und ökonomische Gleichbewertung von Dienstleistungsarbeit – vor allem der personenbezogenen Dienstleistungen – mit industrieller Produktionsarbeit. Dass es den Kampf um Gleichbewertung unterschiedlicher Ar-

beitstypen überhaupt gibt, hat viel mit dem spezifischen, industrielastigen Wachstumspfad Deutschlands und der relativ späten Kommodifizierung und Kommerzialisierung des größten Teils personenbezogener Dienstleistungen zu tun. Zur Erreichung von Gleichstellung der expandierenden Dienstleistungsbeschäftigung von Frauen sind auch Formen der Interessenvertretung zu finden, die die Konflikte zwischen professionellen Tätigkeitszuschnitten und oft restriktiven betrieblichen Steuerungsformen von Arbeit unter Berücksichtigung der Dienstleistungsqualität für die Nutzerinnen und Nutzer lösen können.

5. Exkurs: Frauenerwerbstätigkeit und Digitalisierung am Beispiel personenbezogener Dienstleistungen

5.1 Zur Substitutionalisierbarkeit menschlicher Arbeitskraft durch Digitalisierung in großen Berufsfeldern weiblicher Erwerbsarbeit

Die jüngste Diskussion über Industrie 4.0, deren technologischer Bezugspunkt „die Vernetzung der virtuellen Computerwelt mit der physischen Welt der Dinge durch den Einsatz von cyberphysischen Systemen (CPS)“ (Hirsch-Kreinsen 2016: 5) von Arbeitsprozessen ist, hat in Deutschland zu einer breiten öffentlichen Debatte über einen neuen Schub der Digitalisierung der Arbeitswelt insgesamt geführt. Auch wenn der Ausgangspunkt der Debatte – Industrie 4.0 – nur einen begrenzten Ausschnitt der Volkswirtschaft betrifft, sind daran schnell alte und periodisch wiederkehrende Vorstellungen über eine weitreichende Substitution menschlicher Arbeitskraft durch Technik, in diesem Fall durch computergesteuerte Arbeitsinstrumente, wieder belebt worden. Projektionen von der Art, dass beispielsweise in den USA die Hälfte der Beschäftigten in den nächsten beiden Jahrzehnten durch Digitalisierung ersetzt werden könnte (Frey/Ocborne 2013, ähnlich Brynjolfsson/McAfee 2014, World Economic Forum 2016), können nur verstören und Befürchtungen wecken. Gegen solche Visionen lässt sich mit Dengler/Matthes auf die Geschichte technischer Neuerungen verweisen, dass bisher „der technologische Fortschritt immer mehr neue Arbeitsplätze geschaffen (hat) als durch ihn verloren gegangen sind“ (Dengler/Matthes 2015: 2).

Es ist gegen solche technologischen Visionen der Arbeitsmarktentwicklung seit langem angeführt worden, dass sie in der Regel am technologisch Machbaren orientiert seien und außer Betracht ließen, ob das technologisch Mögliche auch ökonomisch rational und sozial vertretbar sei (vgl. auch Dengler/Matthes 2015: 2). Hinzu kommt, dass technische Innovationen zeitversetzt zumeist mit einer Ausweitung des Angebots an Waren und Dienstleistungen, mithin neuen Arbeitsmöglichkeiten, verbunden waren und technologisch induzierte Produktivitätssteigerungen in ihren arbeitssparenden Effekten auf lange Sicht durch Arbeitszeitverkürzung begrenzt wurden.

Selbst wenn die Arbeitsmarktwirkungen fortschreitender Digitalisierung in der jüngsten Vergangenheit gerade in Deutschland weniger dramatisch ausgefallen sind, als die technologischen Visionen nahe gelegt hätten, besteht genügend Grund, sich genauer der Frage anzunehmen, welche Wirkungen die Digitalisierung für die in dieser Expertise im Zentrum stehende Frauenerwerbstätigkeit im Dienstleistungsbereich entfaltet oder entfalten könnte und wie weit die hier vertretene These einer relativen Rationalisierungs- und Technisierungsresistenz

des Tätigkeitstypus interaktive Arbeit aufrecht erhalten werden kann. Es geht dabei nicht allein um quantitative Beschäftigungseffekte, sondern um die Veränderung der Arbeitsprozesse und Arbeitsbedingungen. Die weitere Analyse orientiert sich nicht an dem engen *Digitalisierungsbegriff in der Industrie 4.0-Debatte (Einsatz von CPS)*, sondern an einem weiteren Begriff, der die *elektronische Steuerung und Gestaltung von Arbeitsprozessen* meint.

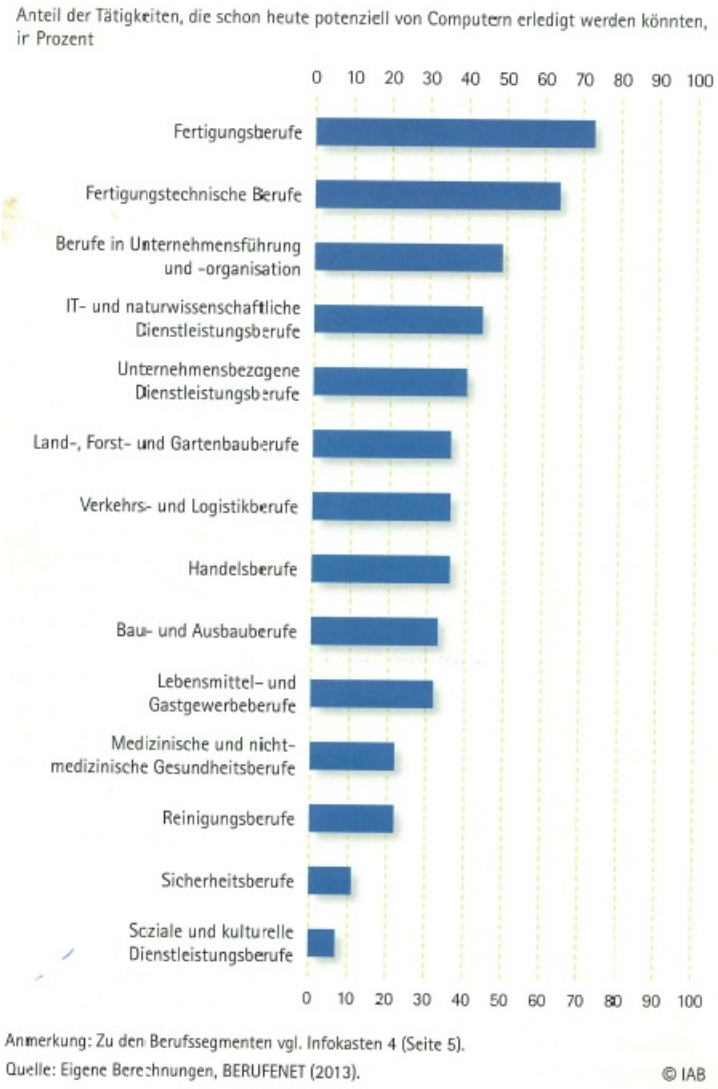
Die Prüfung der aufgeworfenen Fragen kann im begrenzten Rahmen der Expertise nur beispielhaft und auf zentrale Aspekte konzentriert vorgenommen werden. Eine umfassende Abhandlung würde ein eigenes Projekt/Gutachten erfordern. Deswegen werden in diesem Kapitel exemplarisch zwei kurze Monografien zur Digitalisierung im Einzelhandel und in der Altenpflege präsentiert, die für das breite Spektrum der weiblichen Beschäftigung in personenbezogenen Dienstleistungen stehen können und unterschiedliche Wirkungslinien der Digitalisierung markieren: der Einzelhandel mehr in Richtung Rationalisierung, neue Vertriebsformen und Personalabbau; die Altenpflege für eine begrenzte Tiefe der Digitalisierung im Kern der Tätigkeiten, aber als Kommunikations- und möglicherweise auch verstärktes Kontrollmedium.

Eine erste Annäherung an die Wirkungsweise der Digitalisierung ermöglicht die Substitutionalisierungsanalyse von Dengler/Matthes (2015). Die Autorinnen konfrontieren die Behauptung der allgemeinen These der technologischen Vision, dass bis zur Hälfte der Beschäftigten in absehbarer Zeit durch computergesteuerte Maschinen ersetzt werden könnten, mit einer nach Berufssegmenten disaggregierten Analyse des Substitutionalisierbarkeitspotentials von Berufstätigkeiten. Dabei gehen sie davon aus, dass die technische Ersetzbarkeit je nach Komplexität und Qualifikationsanforderungsniveau von Tätigkeiten variiert; zum Beispiel einfache Jedermannstätigkeiten ein sehr viel höheres Substitutionalisierungspotential aufweisen als hoch komplexe Akademikertätigkeiten. Den Nachweis führen sie dadurch, dass sie für jede Berufstätigkeit zunächst die konstitutiven Kernanforderungen identifizieren und fragen, wie viel von diesen digitalisierbar sein können.

Schon mit dem methodischen Vorgehen ist eine erste wichtige Kritik der allgemein auf die digitale Ersetzung der ganzen Berufstätigkeit zielenden Substitutionsthese gegeben: Außer bei extrem einfachen Tätigkeiten werden nicht ganze Berufe digitalisiert, sondern immer nur mehr oder weniger große Teile (Kernanforderungen) von ihnen. Allein dies schon schränkt die Reichweite der Digitalisierung in ihrem quantitativen Beschäftigungseffekt ein. Man kann daraus folgern: je geringer das Substitutionalisierungspotential einer Berufstätigkeit ist, desto geringer die Gefahr, dass sie in ihrem ganzen Inhalt der Digitalisierung zum Opfer fällt. Umgekehrt ist die Gefahr umso größer, je höher das Substitutionalisierungspotential ist.

Die berufsspezifische Substitutionalisierungsanalyse zeigt dann die unterschiedlichen Potentiale nach Berufssegmenten auf. Die sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufe und die medizinischen und nicht-medizinischen Gesundheitsberufe rangieren mit einem Substituierbarkeitspotential von unter 10 % und ca. 20 % am unteren Ende der Skala, und selbst die Handelsberufe bleiben unter 40 %, während die Fertigungsberufe die Spitze der Skala mit 70 % und mehr bilden (vgl. Abbildung 13). Man kann diese Befunde als eine erste Bestätigung für die These von der relativ begrenzten technischen Ersetzbarkeit des Menschen in spezifischen personenbezogenen Dienstleistungstätigkeiten ansehen, die den (vor allem weiblichen) Erwerbstätigen in diesen Beschäftigungsfeldern eine relative Sicherheit vor technisch induziertem Arbeitsplatzabbau sichern könnte.

Abbildung 13: Substituierbarkeitspotentiale durch Digitalisierung nach Berufssegmenten



Aus: Dengler/Matthes 2015, S. 4

Mit der Substitutionalisierungsanalyse ist nur ein Aspekt der Digitalisierung, nämlich derjenige ihrer quantitativen Beschäftigungswirkung, angesprochen. Mit ihr ist noch nichts über die qualitativen Wirkungen auf die inhaltlichen Tätigkeitsprofile, die Arbeitsbedingungen und auf die Durchführung der Arbeitsprozesse gesagt, die den Arbeitsalltag der Beschäftigten prägen.

Da Digitalisierung kein über alle Wirtschaftszweige und Berufsfelder hinaus einheitliches Konzept darstellt, ist für jeweilige Berufsfelder auszuweisen, wie sich in ihnen Digitalisierung der Arbeit ausprägt. Ansatzweise wird das im Folgenden exemplarisch für die Berufsfelder des (Einzel-)Handels und der Altenpflege dargestellt.

5.2 Digitalisierung im Handel

Die Digitalisierung im (Einzel-)Handel vollzieht sich weitgehend in den Bahnen, in denen sich Rationalisierung und Technikeinsatz in diesem Wirtschaftsbereich seit über 50 Jahren wesentlich bewegt haben und in deren Zentrum die Ausdifferenzierung der Vertriebsformen und die Verstärkung von Selbstbedienung im stationären Einzelhandel standen. Was gegenwärtig an Digitalisierung im Einzelhandel zu beobachten ist, schafft eine ungewöhnliche Diskrepanz zwischen externen Wirkungen auf die Einzelhandelskultur und internen Effekten auf die Situation der Beschäftigten: In der Linie (externer) Differenzierung der Vertriebsformen führt Digitalisierung den Siegeszug von e-commerce und Internethandel herauf, mit dem sich für die Verbraucher Hoffnungen auf größere Auswahl zwischen Waren und kostengünstigeres Einkaufen als im stationären Einzelhandel auf der einen und Befürchtungen auf weiteren Niedergang des innerstädtischen Einzelhandels auf der anderen Seite verbinden, wobei letztere Entwicklung durch den Ausbau von Kaufparks und shopping-center an den Stadträndern als Vertriebsform vermutlich bisher nachhaltiger beeinträchtigt waren als durch Internethandel. Gegenüber der innovativen Ausweitung des Online-Handels mit all seinen Begleiterscheinungen steht eine bemerkenswerte Konstanz der betrieblichen Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitssituationen mit all ihren sozialen Ungleichheiten (vgl. Voss-Dahm 2009), auf die noch einzugehen ist.[12]

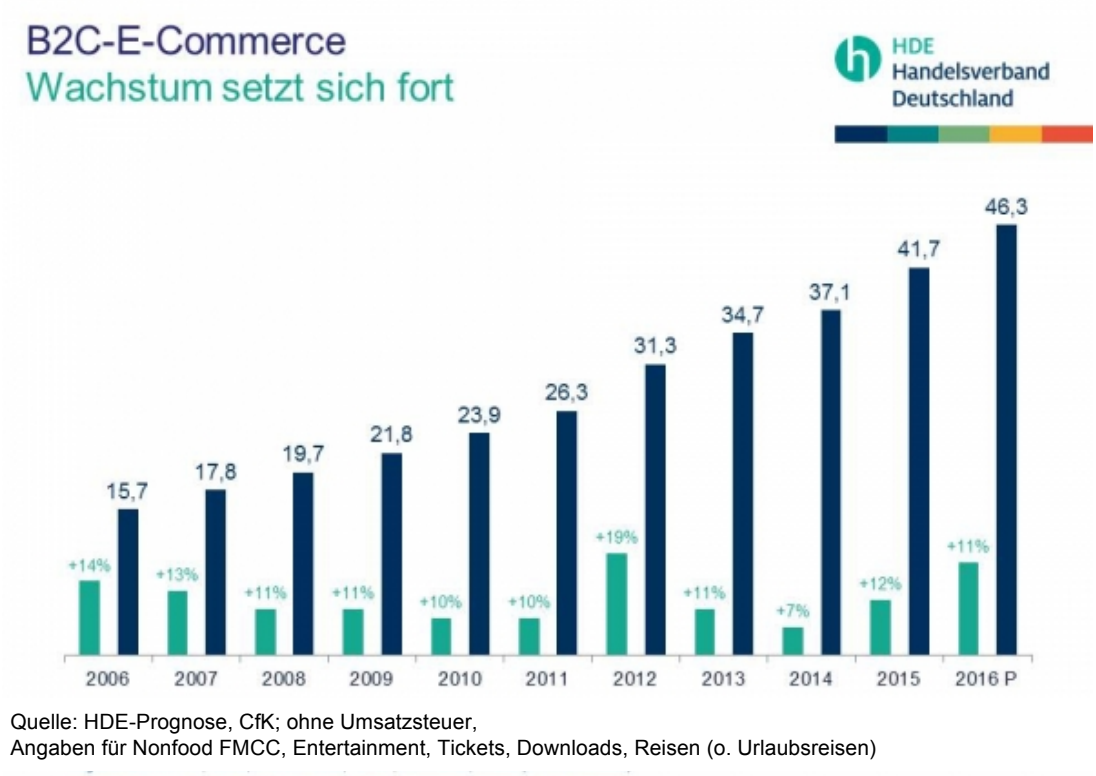
Der Umsatz des Online-Handels hat sich im letzten Jahrzehnt (2006-2015) annähernd verdreifacht, wobei die jährlichen Wachstumsraten nicht linear verlaufen (Abbildung 14). Die Hauptsortimentsbereiche liegen im CE/Elektrobereich, bei Fashion und Accessoires, Freizeit

[12] Auf institutionelle Verknüpfungen von stationären und Online-Handel kann im Rahmen der Expertise nicht eingegangen werden.

und Hobby, Büro und Schreibwaren; in diesen Sortimentsbereichen hat der Online-Handel im Oktober 2014 annähernd 20 % des Gesamtumsatzes erreicht. Bei Schmuck/Uhren sowie Gesundheit/Wellness, Wohnen/Einrichten erreicht der Umsatz die 10 %-Marke bzw. nähert sich ihr an (vgl. HDE, Online Umsatz nach Sortiment).[13]

Unter Gesichtspunkten von Qualifikation und Beschäftigung schafft der Online-Handel allenfalls im oberen Qualifikationsbereich von Einkauf, Disposition und IT-Qualifikationen eine Konkurrenz zum stationären Einzelhandel, kaum aber beim Verkaufspersonal. Es entsteht ein eigenes Segment von Personal, dessen quantitative Schwerpunkte in Logistik, Lager und Verpackung liegen. Dies aber sind zumeist gering qualifizierte Bereiche, in denen nicht klassische Verkaufskompetenzen der Kundenberatung oder Warenkunde gefordert sind.

Abbildung 14: Entwicklung der E-Commerce-Umsätze 2006-2015 (in Mrd. € und jährl. Steigerungsraten)



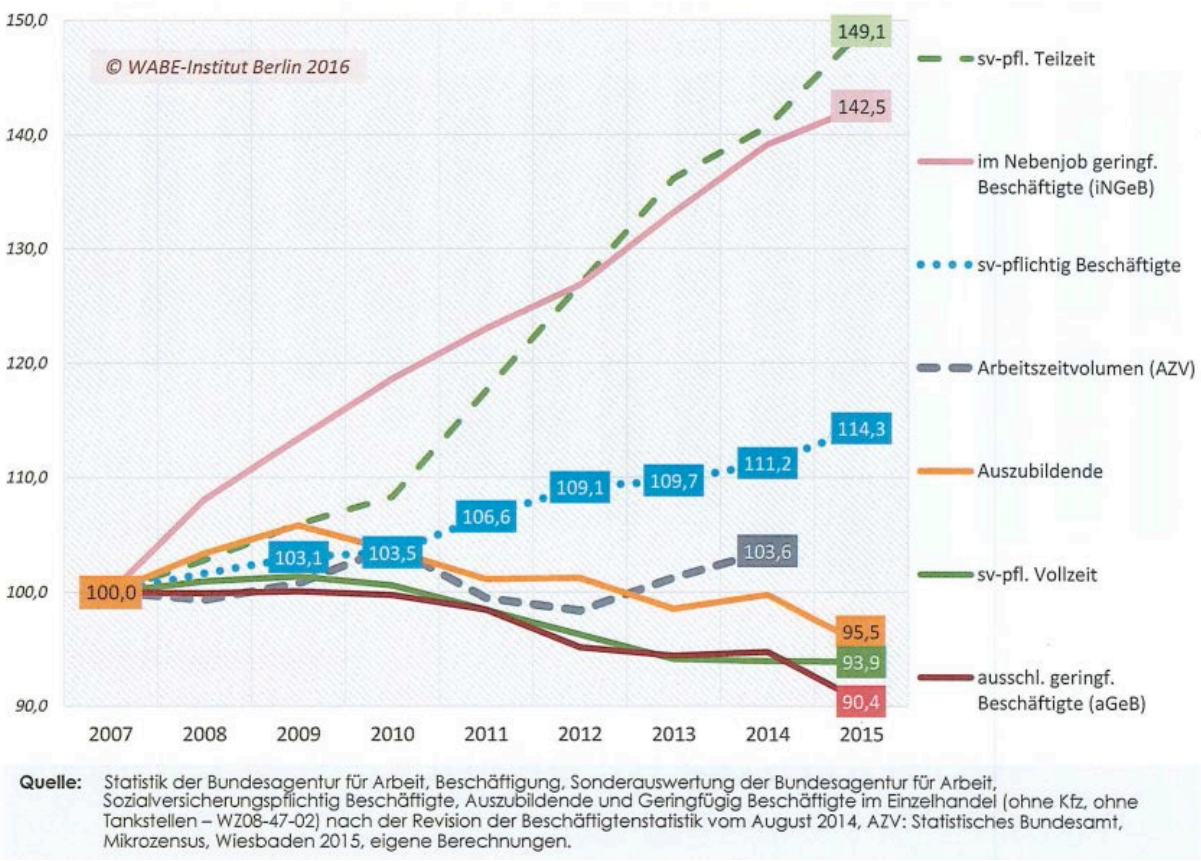
Quelle: HDE-Prognose, CfK; ohne Umsatzsteuer,
Angaben für Nonfood FMCC, Entertainment, Tickets, Downloads, Reisen (o. Urlaubsreisen)

Bezogen auf Beschäftigungseffekte wäre zu erwarten, dass die beträchtliche Expansion des Online-Handels das Beschäftigungsvolumen des Einzelhandels reduziert. Misst man das Beschäftigungsvolumen an den beschäftigten Personen, so wird die Annahme durch die Entwicklung im letzten Jahrzehnt (2007-2015) nicht bestätigt. Die Zahl der im Einzelhandel in unterschiedlichen Beschäftigungsformen arbeitenden Personen steigt zwischen 2007 und 2015 von 2.841,5 auf 3.089,3 Mio. bzw. um 8 % (ver.di/Wabe-Institut 2016, Abbildung 18).

[13] http://www.einzelhandel.de/index.php/presse/zahlenfaktengrafiken/L..., zuletzt abgerufen 27.05.2016

Selbst das Arbeitszeitvolumen steigt in diesem Zeitraum um ca. 4 %. Die Steigerungen liegen etwas unterhalb der Umsatzentwicklung (+ 13 % - unter Einschluss e-commerce).

Abbildung 15: Beschäftigtenentwicklung nach Zeitkategorien im Einzelhandel



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigung, Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit, Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, Auszubildende und Geringfügig Beschäftigte im Einzelhandel (ohne Kfz, ohne Tankstellen – WZ08-47-02) nach der Revision der Beschäftigtenstatistik vom August 2014, AZV: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, Wiesbaden 2015, eigene Berechnungen.

Quelle: ver.di/Branchendaten Einzelhandel 2016.

Die Beschäftigungsentwicklung ist allerdings von einer Umschichtung im Gewicht der einzelnen Beschäftigungsformen geprägt: Den höchsten Zuwachs weisen die sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung mit 49 % und die im Nebenjob geringfügig Beschäftigten mit 43 % auf. Auch wenn die Vollzeitbeschäftigung um sechs Prozent zurückgeht, steigt die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung insgesamt um 14 % an. In Richtung auf etwas stabilere Beschäftigungsverhältnisse lässt sich auch die Reduzierung der ausschließlich geringfügigen Beschäftigung deuten. Auf der anderen Seite ist der Zuwachs von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung nicht mit einem Anstieg der Zahl der Auszubildenden verbunden, sie nehmen um fünf Prozent ab (vgl. Abbildung 15). Letzteres lässt sich als Hinweis deuten, dass der Bedarf an berufsfachlicher Kompetenz nicht gestiegen ist. Allerdings kann sich hier auch bereits eine demografisch bedingte Lücke in der Ausbildungsplatznachfrage äußern. Eine Entscheidung darüber, was den Rückgang an Auszubildenden verursacht, würde genauere Recherchen nach Branchen und Regionen erforderlich machen, die im Rahmen der hier vorgelegten Expertise nicht möglich waren.

Was sich in der Substitutionalisierungsanalyse bereits andeutete, scheint sich hier zu bestätigen: Die Digitalisierung des Handels in Form starker Ausweitung des Online-Handels scheint bisher die Beschäftigung nicht gravierend zu verringern. Insgesamt könnte es sogar zu einer Ausweitung der Beschäftigung geführt haben, wenn man die neu in den Online-Firmen entstandenen Arbeitsplätze im Lager, Versand und Logistik hinzurechnet, die statistisch aber zum Teil anderen Branchen zugeschlagen sind.

Die Beschäftigungsstabilität über das letzte Jahrzehnt hinweg lässt sich als vorläufiger Hinweis darauf verstehen, dass auch die Digitalisierung innerhalb des stationären Einzelhandels zu keinem dramatischen Personalabbau geführt hat, da sonst rückläufige Personalzahlen auftauchen müssten. Der Sachverhalt ist nicht überraschend. Die Geschichte der Rationalisierung und Ökonomisierung im Einzelhandel ist gekennzeichnet durch organisatorische Veränderungen zum einen der Vertriebsformen, zum anderen – damit oft auch zusammenhängend – der Ausweitung und Ausdifferenzierung der Selbstbedienung. IuK-Technik und in jüngster Zeit Digitalisierung waren und sind konzentriert auf die Perfektionierung von Warenwirtschaftssystemen zur Optimierung von Disposition und Einkauf (vgl. Baethge/Oberbeck 1986, Glaubitz 2001, Voss-Dahm 2009) und sind im Verkauf lokalisiert bei den Kassen sowie im Wareneingang. Das Scanning bildet hier die bislang letzte Stufe.

Veränderungen in den Arbeitssituationen des Personals im Verkauf, das den Großteil der Beschäftigten im Einzelhandel ausmacht, lassen sich nicht eindeutig der Technik zuschreiben. Sie sind immer doppelt auf organisatorische Ausdifferenzierung der längst in allen Einzelhandelssparten unterschiedlich stark durchgesetzten Selbstbedienung und auf die elektronische Erfassung des Verkaufs an der Kasse zu beziehen. Voss-Dahm hat in der letzten größeren empirischen Einzelhandelsstudie, deren Ergebnisse bis heute als gültig angesehen werden können, diesen Prozess als „kontraktive Rationalisierung“ klassifiziert (Voss-Dahm 2009: 144ff.). Dass sie damit eine Kategorie aufgreift, die Engler bereits 1984 auf die technische und organisatorische Rationalisierung im Einzelhandel angewandt hat, kann als weiteres Indiz für die relative Stabilität der Berufssituationen der Beschäftigten gelten. Kontraktive Rationalisierung zielt auf den Sachverhalt, dass unter Rückgriff auf die elektronische Erfassung des Verkaufs das Management genauere Analysen der Kundenströme vornehmen und die gewonnenen Daten zu einer frequenzorientierten Personalbemessung und –einsatzplanung nutzen kann. Damit können die Beschäftigten unter verstärkten Zeitdruck geraten, und kann es zur Ausdünnung des Personalbestands kommen. Der starke Ausbau der Teilzeitarbeit (vgl. Abbildung 15) könnte auf diese Art der Rationalisierung zurückzuführen sein.

Auf der anderen Seite lässt sich das digitale Steuerungspotential auch zu einer stärker bedürfnisgerechten Gestaltung von Arbeitszeiten und Personaleinsatz nutzen. Dies erscheint für die überwiegend weiblichen Beschäftigten zur besseren Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familie besonders relevant. Die Flexibilitätsspielräume in der Zeitgestaltung, die sich eröffnen, für die Beschäftigten auszuschöpfen, ist eine wichtige Aufgabe der betrieblichen Interessenorganisation, sollte aber auch Perspektive eines aufgeklärten Managements sein.

Der berufliche Kern kaufmännischer Beschäftigung wird im Arbeitsalltag zwar häufig durch die Verrichtung einfacher Tätigkeiten wie das Auffüllen von Regalen, Transport von Waren und Säuberung von Theken nicht abgerufen, aber scheint bisher nicht grundsätzlich in Frage gestellt zu werden (Voss-Dahm: 145ff.). Reste von Kundenberatung bleiben offensichtlich selbst bei den am weitesten fortgeschrittenen Selbstbedienungskonzepten weiter bestehen. Da die Arbeitsorganisation im Verkauf keiner zwingenden Sachlogik folgt, sondern gestaltungsoffen ist, bleibt auch hier ein wichtiges politisches Feld für betriebliche Interessenorganisation, das auch die Aus- und Weiterbildung tangiert.

5.3 Digitalisierung in der Pflegearbeit

Pflegetätigkeiten können als Inbegriff interaktiver Arbeit in den personenbezogenen Dienstleistungen verstanden werden, in die in neuerer Zeit verstärkt elektronische Technik Eingang findet - wenn auch nicht im Sinne des Ersatzes menschlicher Arbeitskraft (Dengler/Matthes 2015: 30). Die Analyse von Dengler/Matthes, die den Pflegeberufen ein extrem niedriges Substitutionalisierungspotential attestieren, wird man als ersten Anhaltspunkt dafür werten können, dass Digitalisierung für beide Hauptgruppen im Pflegebereich – Helfer/innen und Pflegefachkräfte - zu keiner substanziellen Verringerung des Aufgabenspektrums führt, das bisher den Tätigkeitskern ihrer Arbeit ausgemacht hat, nämlich die Pflege, Betreuung und Beratung hilfsbedürftiger, häufig älterer Menschen. Dieser Befund heißt allerdings nicht, dass die Digitalisierung nicht gravierend in den Arbeitsalltag von Pflegekräften eingriffe und keine neuen Anforderungen mit sich brächte. Sie tut das in vielfältiger Weise[14]:

– Digitalisierung und intelligente Technik wie E-Health, technische Assistenzsysteme, Telematik, Telecare und medizintechnische Innovationen lassen zum einen zunehmend die

[14] Die folgenden Ausführungen stützen sich im Wesentlichen auf Hielscher 2014 sowie Hielscher u. a. 2015.

Grenzen zwischen klinischer und nicht-klinischer, zwischen stationärer und ambulanter Pflege verwischen, wie beispielsweise die Entwicklung der außerklinischen, teils ambulanten, teils stationären Pflege zeigt. In der Folge verschwimmen auch die in der Vergangenheit noch vorhandenen Grenzen zwischen den fachlichen Aufgaben- und Kompetenzschwerpunkten von Fachkräften der Gesundheits-und Krankenpflege (medizinische Assistenz) und denen der Altenpflege (Betreuung und Pflege).

– Diese Formen der Digitalisierung prägen zunehmend den Arbeitsalltag von Pflegepersonal, unabhängig davon, in welcher Art von Einrichtung (Klinik, ambulante oder stationäre Pflegeeinrichtung) oder in welcher Abteilung der Einrichtung jemand arbeitet. Hierzu zählt die Fernüberwachung des Gesundheitszustandes ambulanter Patienten (Monitoring von Vitalwerten) oder des Bewegungsverhaltens dementer oder psychisch kranker Personen (mittels Personenortungs- und Weglaufschutzsystemen) ebenso wie eine EDV-gestützte Pflegedokumentation, die in der stationären und ambulanten Pflege per Eingabe über Terminals, häufig auch über mobile Endgeräte (Tablet, Smartphone) erfolgt. Besonders, aber nicht nur in der ambulanten Pflege dienen solche mobilen Endgeräte darüber hinaus auch der Kommunikation zwischen Pflegeinsatzleitung und Pflegekräften zur Übermittlung von aktualisierten Einsatzplanungen und als Mittel für die Dokumentation aktueller Pflegezustände (z. B. als Grundlage für die Übergabe von Patienten bei einem anstehenden Schichtwechsel).

Digitale Technologien in der Pflege haben ein erhebliches Potenzial zur Verbesserung der Qualität des Pflegeprozesses und zur Erleichterung der Pflegearbeit: Ersteres, weil sie den Bedürfnissen von Pflegebedürftigen nach mehr selbstbestimmten Leben entgegenkommen können (beispielsweise durch die Möglichkeit häuslicher statt stationärer Pflege oder durch Eröffnung von größeren Spielräumen für die eigenständige, durch Assistenzsysteme abgesicherte Gestaltung des Alltags). Letzteres, weil Monitoring- oder Assistenzsysteme das Pflegepersonal von der Anforderung permanenter Beobachtung kritischer Fälle entlasten kann. Zudem können elektronische Dokumentationssysteme den aufgrund umfassenderer gesetzlicher (z. B. Pflegeneuausrichtungsgesetz von 2013) und untergesetzlicher (z. B. des Medizinischen Dienstes der Krankenkassen) Vorgaben zur Abbildung von Pflegeprozessen und -handlungen und zur Abrechnung von Leistungen gestiegenen Aufwand minimieren helfen und damit tendenziell Freiräume dafür schaffen, sich dem Kern der eigenen Arbeit, der Kommunikation und Interaktion mit Pflegebedürftigen und der Durchführung essenzieller Pflegehandlungen zuzuwenden.
Umgekehrt bergen – das zeigen die empirischen Untersuchungsfälle deutlich – die digitalen Technologien auch ein erhebliches *Standardisierungs- und Kontrollpotenzial und -problem*:

– So werden - je nach informationstechnischer Auslegung - Assistenzsysteme schnell zur „Zwangsjacke“ der mehr oder minder rigiden Überwachung und Steuerung des Verhaltens von Pflegebedürftigen (Beispiel: Personenortungssysteme), bei der das häufig bewusste „Abreißen“ der Funkarmbänder oder Bauchgurte (mit dem GPS) durch die Pflegebedürftigen vom Pflegepersonal unterbunden oder korrigiert werden muss. Auch wenn viele Pflegekräfte in diesem Fall mit Blick auf die angespannte Personalsituation und eine ansonsten drohende „Fixierung“ (am Bett) weglaufgefährdeter Personen diese technologische Lösung als „alternativlos“ beschreiben und lieber die positiven Effekte – die spürbare Entlastung von der Sorge um die Pflegebedürftigen und das Entfallen aufwändiger, manchmal sogar panischer (Such-)Aktionen - hervorheben, ist ihre kritische Einstellung nicht zu übersehen, die zum Teil etwas mit mangelndem Vertrauen in die Technik (Funktionsfähigkeit) zu tun hat, zum Teil aber auch darin begründet sein dürfte, dass hier eine Technologie den Konflikt zwischen dem Primat weitgehender individueller Selbstbestimmung der Pflegebedürftigen und der Fürsorgeverpflichtung der Einrichtung und seines Personals standardisiert regelt, ohne die situative Angemessenheit der Intervention zu berücksichtigen (Hielscher u. a. 2015: 109f.). Insbesondere ältere, meist weibliche Pflegekräfte („Frauen über 40“) stehen den Monitoring- und Assistenzsystemen auch deshalb kritisch gegenüber, weil sie befürchten, dass dadurch der Kern ihres Arbeitsethos und ihrer Berufsidentität, die sich auf den unmittelbaren Kontakt mit dem zu Pflegenden und seinen Bedürfnissen gründet, angegriffen wird. Weiterhin scheint eine Rolle zu spielen, dass der Einsatz solcher Systeme nicht nur heftige Konflikte mit den Pflegebedürftigen, sondern auch mit deren Angehörigen provozieren kann. Auf diese Weise kann die oben beschriebene potenzielle Entlastungswirkung schnell ins Gegenteil umschlagen und durch die psychische Belastung bei Konflikten konterkariert werden, in denen das Pflegepersonal eine Position vertreten muss, die es selbst nicht voll teilt („müssen wir das dem armen Menschen wirklich antun?“).

– Was die Steuerung und Kontrolle der Arbeit anbelangt, bergen das größte Unsicherheitspotential die zunehmend von ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen eingesetzten *elektronischen Systeme der Pflegedokumentation.* Je nach Auslegung erlauben sie eine detaillierten Steuerung und Kontrolle des Arbeitshandelns. Dies hängt zum einen eng damit zusammen, dass alle diese Systeme so ausgelegt sind, dass sie nicht nur Angaben zu Pflegediagnostik und Risikosassessment, zu Pflegezielen und –planung der einzelnen durchzuführenden Maßnahmen, Vitalwerte und Zustandsbeschreibungen enthalten, die den Gesundheitszustand dokumentieren und die Wirksamkeit der Maßnahmen dokumentieren, sondern gleichzeitig (im Sinne des Leistungsnachweises) der

Leistungsabrechnung mit den Kassen dienen. Typischerweise erledigen die Pflegekräfte die Dokumentation der einzelnen beim Patienten erfolgten Pflegeschritte während oder direkt nach Durchführung der Pflege. Die entsprechenden Daten werden dann an den zentralen Rechner der Pflegeeinrichtung übermittelt, so dass das Leitungspersonal jederzeit Vergleiche von geplanten und gemeldeten Leistungen, von gemeldeten Einsatzbeginn und -ende (bei ambulanter Pflege) vornehmen kann. Selbst wenn die Meldung verspätet erfolgt, ist eine genaue mitarbeiterbezogene Leistungskontrolle möglich („wir haben hier praktisch den gläsernen Menschen", Einrichtungsleiter). Wenn gleichzeitig vorzugsweise in mobilen Endgeräten installierte „Assistenz-funktionen" (z. B. Erinnerungssignal für den baldigen Ablauf der gebuchten Pflegeleistung) zum Einsatz kommen, setzt das die Pflegekräfte zusätzlich unter erheblichen Zeit- und Rechtfertigungsdruck gegenüber Vorgesetzten (Hielscher u. a. 2015: 70ff.). Dass dies unter anderem auch zur Arbeitsverdichtung führen kann, weil die Systeme nicht nur disziplinierend wirken (z. B. Verzicht auf zwischenzeitliche private Besorgungsgänge), sondern auch eine zeitaktuelle Steuerung des Arbeitseinsatzes insbesondere im Bereich der ambulanten Pflege ermöglichen, liegt auf der Hand.

Zusammengefasst: Digitalisierung ist im Hinblick auf die Qualität des Pflegeprozesses und in ihren Wirkungen auf den Arbeitsprozess als ambivalent einzuschätzen: Die möglichen Pole sind Stärkung oder Schwächung der Pflegequalität, Belastungsreduktion und Stärkung der Kernfunktion des pflegerischen Handelns, des individuell angemessenen Umgangs mit den Bedürfnissen der Pflegebedürftigen, oder verschärfter Zeitdruck, Rückgang an Spielräumen zur Belastungsreduktion wie auch Tendenzen zu einer immer mehr nur anlassbezogenen Pflegekraft-Patienten-Interaktion.

In welche Richtung die Entwicklung weiter verlaufen wird, hängt wesentlich von der Ausgestaltung betrieblicher Digitalisierungskonzepte in zwei Perspektiven ab: dass zum einen die überbetriebliche Entwicklung von digitalen Dokumentations,- Monitoring- und Assistenzsystemen weniger von der Zielsetzung des technisch Machbaren als des technisch Sinnvollen her betrieben wird, d. h. sich an der Qualität des Pflegeprozesses als interaktivem Prozess, in dem die Bedürfnisse des Pflegebedürftigen im Vordergrund stehen, orientiert. Und dass zum anderen der Einsatz der digitalen Hilfsmittel im Alltag nicht situationsunabhängigen Standards folgt, sondern in der situativen Beurteilungskompetenz der Pflegekräfte bleibt und an die spezifischen individuellen Bedürfnisse adaptiert werden kann.

Vor dem Hintergrund, dass es sich einerseits beim Pflegepersonal um überwiegend weibliches, manchmal auch älteres Personal mit einer vergleichsweise eher geringen

Technikaffinität handelt, andererseits ambulante und stationäre Pflegeeinrichtungen eher Klein- und Mittelbetriebe sind, in denen meist eine Interessenvertretung fehlt, die den konkreten Technikeinsatz begleiten und kontrollieren könnte, sollten folgende Aspekte in der Weiterentwicklung der Digitalisierung Berücksichtigung finden:

- **Die öffentliche Diskussion über Digitalisierung in der Pflege ist - trotz aller Kostenproblematik - verstärkt unter dem Qualitätsaspekt zu führen.**

- **Gerade weil in Klein- und Mittelbetrieben institutionalisierte Interessenvertretung häufig fehlt, müssen Voraussetzungen für die kompetente Partizipation der Mitarbeiter/innen bei der Einführung solcher Technologien geschaffen werden (die vorliegenden Befunde zeigen, dass „unterstützende" Technikkonzepte vor allem bei Mitarbeiterbeteiligung realisiert wurden).**

- **Allein schon deswegen sind Grundkompetenzen im Sinne von „digital literacy" als unhintergehbarer Bestandteil des Qualifikationsprofils von Pflegekräften anzusehen, die als solche in der Erstausbildung, aber auch in der Weiterbildung zu realisieren sind. Inhaltlich ist dabei mehr gemeint als die Vermittlung eines selbstverständlichen Umgangs mit digitaler Technologie (mobile Endgeräte, Internet etc.), nämlich ein umfassender Einblick in die Informations- Steuerungs- und Kontrollpotenziale digitaler Technologie und die Möglichkeiten ihres bedürfnisgerechten Einsatzes.**

- **Schließlich ist insbesondere für die Erstausbildung zu überlegen, wie Pflegekräfte darauf vorbereitet werden können, dass digitale Technologie einen selbstverständlichen, unterstützenden Bestandteil der Pflegearbeit darstellt, in der sie nicht die bislang regelmäßig wiederkehrende direkte Kommunikation mit Patienten, in der Bedürfnisse in Gesprächen erkundet und Entscheidungen über Interventionen erörtert und getroffen werden, ersetzt, sondern – auf der Grundlage von digital vermittelter indirekter Kommunikation – erlaubt, direkte Interaktion in längeren Intervallen stattfinden zu lassen. Dies modifiziert und verstärkt auf der Seite der Arbeitsanforderungen nicht nur Interpretations- und Bewertungsleistungen über den damit angezeigten Zustand des Patienten und die Entscheidung, welche Interventionen angezeigt sind. Es bringt die Pflegekräfte immer wieder auch in den Konflikt zwischen internalisiertem Berufsethos und pragmatischem Vertrauen in die Technik.**

6. Fazit

Der hypothetische Ausgangspunkt der Expertise, dass die Beschäftigung und Arbeitsmärkte von Gesellschaften wie Deutschland in Zukunft zunehmend von Arbeiten geprägt sein würden, die traditionell eher als weibliche Beschäftigungsdomänen angesehen wurden, hat sich in der Analyse der Beschäftigungsstrukturentwicklung nach Sektoren und Berufsfeldern bestätigt. In einer historisch weit gesteckten Perspektive könnte man sagen: War das 20. Jahrhundert von männerdominierter Industriearbeit geprägt, so wird das 21. Jahrhundert zunehmend von traditionell weiblich konnotierter Beschäftigung bestimmt sein. Allerdings ist der damit angesprochene sektorale und berufsstrukturelle Beschäftigungswandel so tiefgreifend, dass die traditionellen Zuweisungen von Erwerbstätigkeiten zu Geschlechtern selbst immer mehr erodieren werden und die Geschlechterstereotype auf dem Arbeitsmarkt und in seinen Regulationen unter dem Druck des Beschäftigungswandels zunehmend dysfunktional und zur Auflösung tendieren werden.

Da dieser Prozess aber nicht als ökonomischer Selbstläufer zu verstehen ist und nicht in einem überschaubaren Zeithorizont vonstatten gehen wird, ist Politik gefordert, ihn zu gestalten, und sind die heute ihm entgegenwirkenden institutionell verankerten Regelungen von geschlechtsspezifischer Ungleichheit (weiter) abzubauen. Nach der hier vorgelegten Analyse betrifft das vor allem die folgenden Aspekte:

- Neuverteilung von Voll- und Teilzeitarbeit zwischen den Geschlechtern, was zum einen besser bedürfnisorientierte betriebliche Zeitarrangements, zum anderen andere Formen der familialen Arbeitsteilung in den Haushalten erforderlich macht.
- Verbesserung der Zugangswege für Frauen zu den qualifizierteren betrieblichen Beschäftigungs- und zu entscheidungsrelevanten Aufstiegspositionen in der betrieblichen Hierarchie. Nur auf diesem Weg erscheint auch das in den letzten Jahrzehnten überdurchschnittlich angestiegene Qualifikationsniveau der Frauen ökonomisch angemessen genutzt werden zu können.
- Der Abbau von nach wie vor bestehenden durchschnittlichen Einkommensnachteilen der Frauen scheint an drei Bedingungen geknüpft zu sein: Zum einen an die konsequente Kontrolle des Grundsatzes „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“; zum anderen an eine generelle Höherbewertung der personenbezogenen Dienstleistungstätigkeiten, die bis auf weiteres zum überwiegenden Teil von Frauen wahrgenommen werden; und schließlich an die (vorgenannte) stärkere Öffnung betrieblicher Spitzenpositionen für Frauen.
- Da die Digitalisierung auch zunehmend die heute dominant weiblichen Beschäftigungsfelder durchdringt – nicht im Sinne von Substitution, sondern von Gestaltungs-, Steue-

rungs- und Kontrollinstrumenten -, gewinnt eine Stärkung der naturwissenschaftlich-technischen Bildung für Frauen ein zunehmendes Gewicht für ihre selbständige und selbstbewusste Mitgestaltung ihrer Arbeit und ihrer beruflichen Perspektiven. Das hat zunächst wenig mit der alten Forderung nach „Frauen in Männerberufen“ zu tun, könnte aber den Nebeneffekt haben, dass Frauen damit auch dafür neue Grundqualifikationen erwerben. Vor allem aber erscheint eine solche Bildung (u. a. digital literacy) die Voraussetzung für ihre Selbstbehauptung und Kontrolle gegenüber oft technologisch begründeten „Sachzwängen“ der Beschäftigungsorganisationen.

– Da der berufsstrukturelle und technologische Strukturwandel längst auch Domänen traditionell weiblicher Beschäftigung erfasst hat (z. B. bei kaufmännischen und verwaltenden Tätigkeiten), erscheint eine Verstärkung der Berufsorientierung bei Berufseinsteigerinnen und –wechslerinnen in Richtung der zukunftsträchtigen Berufe in Forschung und Entwicklung und in sozialen und personenbezogenen Dienstleistungen sinnvoll.
– Auf der institutionellen Ebene bleibt ein ungelöstes Problem, wie für die neuen Bereiche interaktiver Arbeit in personenbezogenen Dienstleistungstätigkeiten Formen der Professionalisierung und Interessenregulierung entwickelt werden können, die dem spezifischen Charakter der Tätigkeiten (selbständige situative Interpretations- und Interventionsleistungen), den Bedürfnissen ihrer Adressaten nach Dienstleistungsqualität und den materiellen Beschäftigteninteressen gerecht werden.

Literatur

Anderson, Karen (2016): The politics of incremental change: institutional change in old-age pensions and health care in Germany, pp. 113-131.

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (div. Jahre): Bildung in Deutschland, Bielefeld (2008, 2010, 2012, 2014).

Badura, Bernhard/Gross, Peter (1976): Sozialpolitische Perspektiven, München.

Baethge, Martin (2011) Qualifikation, Kompetenzentwicklung und Professionalisierung im Dienstleistungssektor. In: WSI-Mitteilungen 9/2011, S. 447-455.

Baethge, Martin (2012): Kompetenzentwicklung und Beruflichkeit – auf dem Weg zur Professionalisierung der Dienstleistungsarbeit. In: Reichwald, Ralf/Frenz, Martin u. a., Zukunftsfeld Dienstleistungsarbeit, Wiesbaden, S. 81-102.

Baethge, Martin (2013): Professionalisierungspfade bei personenbezogenen Dienstleistungen. In: Berth, Felix/Diller, Angelika u. a., a.a.O., S. 101-129.

Baethge, Martin (2015): Beschäftigung und Arbeit in der nachindustriellen Gesellschaft. In: Otto, Hans Uwe/Thiersch, Hans (Hrsg.), Handbuch Soziale Arbeit, 5. Erweiterte Auflage, München/ Basel, S. 187-205.

Baethge, Martin/Achtenhagen, Frank/Arends, Lena/Babic, Edvin/ Baethge-Kinsky, Volker/ Weber, Susanne (2006): Berufsbildungs-PISA. Machbarkeitsstudie. Stuttgart

Baethge, Martin/Arends, Lena (2009): Feasibility Study VET-LSA. A comparative analysis of occupational profiles and VET programmes in 8 European countries – international report.

Baethge, Martin/Oberbeck, Herbert (1986): Zukunft der Angestellten. Neue Technologien und berufliche Perspektiven in Büro und Verwaltung, Frankfurt/New York.

Baethge, Martin/Wolter, Andrä (2015): the German skill formation model in transition: from dual system of VET to higher education? In: Journal of Labour Market Research, 48, 97-112.

Bell, Daniel (1973): Die nachindustrielle Gesellschaft. Frankfurt.

Berth, Felix/Diller, Angelika/Nürnberg, Carola/Rauschenbach, Thomas (Hrsg.) (2013): Gleich und doch nicht gleich. Der Deutsche Qualifikationsrahmen und seine Folgen für frühpädagogische Ausbildungen. München.

Bieber, Daniel/Schwarz, Kathleen (Hrsg.) (2011). Mit AAL-Dienstleistungen altern. Nutzerbedarfsanalysen im Kontext des Ambient Assistant Living. Saarbrücken.

Böhle, Fritz (2011): Interaktionsarbeit als wichtige Arbeitstätigkeit im Dienstleistungssektor. In: WSI-Mitteilungen 9/2011, S. 56-61.

Böhle, Fritz/Glaser, Jürgen (2006): Arbeit in der Intraktion – Interaktion als Arbeit. Arbeitsorganisation und Interaktionsarbeit in der Dienstleistung. Wiesbaden.

Böhle, Fritz/Voß, Günter/Wachtler, Günther (2010): Handbuch Arbeitssoziologie, Wiesbaden.

Bosch, Gerhard/Weinkopf, Claudia (2011): Arbeitsverhältnisse im Dienstleistungssektor. In: WSI-Mitteilungen 9/2011, S. 439-446.

Breisig, Thomas/König, Susanne./Rehling, Mette/Ebeling, Michael (2010): „Sie müssen es nicht verstehen. Sie müssen es nur verkaufen!“ Vertriebssteuerung in Banken. Berlin.

Brenke, Karl (2015): Wachsende Bedeutung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt. In: DIW Wochenberichte Nr. 5, S. 75-86.

Brynjolfsson, Erik/McAfee, Andrew (2014): The Second Machine Age: Work Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies. New York (W. W. Norton & Company).

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2013): Arbeitsmarktprognose 2030. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Bonn.

Dewe, Bernd/Otto, Hans-Uwe (2011): Professionalität. In: Otto, Hans-Uwe/Thiersch, Hans. (Hrsg.) Handbuch für Soziale Arbeit, München, S. 1131-1142.

Dewe, Bernd/Otto, Hans-Uwe (2011): Professionalität. In: Otto, Hans-Uwe./Thiersch, Hans (Hrsg.) Handbuch für Soziale Arbeit, München, S. 1143-1153.

Dietzen, Agnes/Tschöpe, Tanja/Monnier, Moana/Srbeny, Christian (2016): Berufsspezifische Messung sozialer Kompetenzen auf der Basis eines Situational-Judgement-Tests bei Medizinischen Fachangestellten. In: Beck, Klaus/Landenberger, Margarethe/Oser, Fritz (Hrsg.) Technologiebasierte Kompetenzmessung in der beruflichen Bildung, Bielefeld

2016, S. 225-242.
Döring, Ottmar/Wittmann, Eveline/Weyland, Ulrike/Nauerth, Annette/Hartig, Johannes/ Kaspar, Roman/Möllers, Michaele/Rechenbach, Simone/Simon, Julia/Worofka, Iberé/ Kraus, Kristina (2016): Technologiebasierte Messung von beruflichen Kompetenzen für die Pflege älterer Menschen: berufsfachliche Kompetenzen, allgemeine Kompetenzen und Kontextfaktoren (TEMA). In: Beck, Klaus/Landenberger, Margarethe/Oser, Fritz (Hrsg.): Technologiebasierte Kompetenzmessung in der beruflichen Bildung. Ergebnisse aus der BMBF-Förderinitiative ASCOT, S. 243- 264
Dunkel, Wolfgang/Weihrich, Margit. (2010): Arbeit als Interaktion. In: Böhle, Fritz/Voß, Günter/Wachtler, Günther (Hrsg.), Handbuch Arbeitssoziologie, S. 177-200, Wiesbaden.
Engfer, Uwe (1984): Rationalisierungsstrategien im Einzelhandel. Widersprüche der Organisation von Dienstleistungsarbeit. Frankfurt/M, New York.
Fourastié, Jean (1952): Le grand espoir du XXme siede, Paris (deutsch: Die große Hoffnung des 20. Jahrhunderts, Köln 1954).
Fratzscher, Marcel (2016): Verteilungskampf. Warum Deutschland immer ungleicher wird. München
Frey, Carl Benedikt/Osborne, Michael A. (2013): The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerization? Oxford UK (University of Oxford).
Frey, Carl Benedikt/Osborne, Michael A. (2013): The future of employment. How susceptible are jobs to computerization? Oxford
Gershuny, Jonathan (1981): Die Ökonomie der nachindustriellen Gesellschaft. Produktion und Verbrauch von Dienstleistungen, Frankfurt.
Glaubitz, Jürgen (2001): Hoffnungsträger oder Sorgenkind: Konzentration und Beschäftigung im Einzelhandel. In: Baethge, Martin/Wilkens, Ingrid, Die große Hoffnung für das 21. Jahrhundert? Opladen, S. 181-206.
Gross, Peter (1983): Die Verheißung der Dienstleistungsgesellschaft. Soziale Befreiung oder Sozialherrschaft? Opladen.
Hall, Anja (2007): Tätigkeiten, berufliche Anforderungen und Qualifikationsniveau in Dienstleistungsberufen. In: Walden, Günter (Hrsg.): Qualifizierungsentwicklung im Dienstleistungsbereich, Sonn, S. 153-208.
Hausmann, Ann-Christin/Kleinert, Corinna (2014): Berufliche Segregation auf dem Arbeitsmarkt: Männer- und Frauendomänen kaum verändert (IAB-Kurzbericht 09/2014)
Häussermann, Hartmut/Siebel, Walter (2011): Theorien der Dienstleistungsgesellschaft. In: Evers, Adalbert/Henze, Rolf G./Olk, Thomas (Hrsg.), Handbuch Soziale Dienste, Wiesbaden, S. 62-75.
Helmrich, Robert/Zika, Gerd. (Hrsg.) (2010): Beruf und Qualifikation in der Zukunft. Bonn.
Hielscher, Volker/Nock, Lucas/Kirchen-Peters, Sabine (2015): Technikeinsatz in der Altenpflege. Potenziale und Probleme in empirischer Perspektive. Baden-Baden.
Hielscher, Volker (unter Mitarbeit von Niklas Richter) (2014): Technikeinsatz und Arbeit in der Altenpflege. Ergebnisse einer internationalen Literaturrecherche. iso-Report Nr-.1. Saarbrücken.
Oberbeck, Herbert (2001): Zum Verhältnis von Dienstleistungsqualität und Dienstleistungsbeschäftigung. In: Baethge, Martin/Wilkens, Ingrid, (Hrsg.), Die große Hoffnung für das 21. Jahrhundert? Opladen, S. 71-84.
Voss-Dahm, Dorothea (2009): Über die Stabilität sozialer Ungleichheit im Betrieb. Verkaufsarbeit im Einzelhandel. Berlin.
Ver.di/Wabe-Institut (2016): Branchendaten Einzelhandel, Berlin.
World Economic Forum (2016). The Future of Jobs. Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution.

Anhang

Tabelle 1A: Erwerbslosenquoten 2000 bis 2014 nach Altersgruppen und Geschlecht (in %)

Jahr	Insgesamt (15-64 Jahre)	Davon im Alter von … Jahren			
		15-24	25-39	40-54	55-64
	in %				
Männlich					
2000	7,7	9,5	6,5	7,0	11,8
2001	7,8	9,0	6,8	7,3	11,4
2002	8,8	11,1	7,9	8,4	10,6
2003	10,3	13,7	9,7	9,2	12,4
2004	11,4	15,4	10,5	10,5	12,9
2005	11,6	16,8	10,9	10,3	12,6
2006	10,5	14,8	10,1	9,1	11,9
2007	8,7	12,6	8,5	7,3	9,7
2008	7,5	11,0	7,5	6,4	8,1
2009	8,2	12,5	8,7	6,9	7,9
2010	7,5	10,7	8,0	6,1	7,9
2011	6,1	9,2	6,4	5,0	6,5
2012	5,7	8,7	6,0	4,5	6,1
2013	5,6	8,5	6,1	4,4	6,1
2014	5,4	8,3	5,9	4,2	5,5
Weiblich					
2000	8,3	7,4	7,1	8,1	14,2
2001	7,8	6,4	6,9	7,9	12,8
2002	8,3	7,2	7,5	8,4	12,1
2003	9,4	8,1	8,6	9,5	12,9
2004	10,2	10,2	9,3	10,2	12,7
2005	11,0	14,0	10,3	10,2	13,0
2006	10,3	12,6	9,6	9,4	13,0
2007	8,9	11,1	8,4	8,0	11,2
2008	7,7	10,0	7,5	6,9	8,9
2009	7,4	9,8	7,3	6,6	8,1
2010	6,6	8,8	6,7	5,7	7,2
2011	5,7	7,8	5,7	4,8	6,3
2012	5,2	7,3	5,4	4,5	5,5
2013	5,0	7,1	5,3	4,1	5,2
2014	4,7	7,1	4,9	4,0	4,7

Quelle: Eurostat, Arbeitskräfteerhebung (Stand: 24.02.2016), eigene Berechnungen

Tabelle 2A: Erwerbstätige 2005, 2015, 2025 und 2030 nach Berufshauptfeldern

Berufshauptfeld	Jahr							
	2005		2015		2025		2030	
	in Tsd.	in %	in Tsd.	in %	in Tsd.	in %	in Tsd.	in %
Insgesamt	38.966	100,0	41.915	100,0	41.070	100,0	40.349	100,0
dar. Be-, verarbeitende und instandsetzende Berufe	5.520	14,2	5.605	13,4	5.187	12,6	4.950	12,3
dar. Berufe im Warenhandel, Vertrieb	4.158	10,7	4.331	10,3	4.186	10,2	4.085	10,1
dar. Büro-, Kaufm. Dienstleistungsberufe	6.838	17,5	6.399	15,3	5.852	14,2	5.547	13,7
dar. Gastronomie- und Reinigungsberufe	3.840	9,9	4.274	10,2	4.279	10,4	4.229	10,5
dar. Gesundheits- und Sozialberufe, Körperpfleger	4.385	11,3	5.339	12,7	5.583	13,6	5.679	14,1
dar. Lehrende Berufe	1.447	3,7	1.588	3,8	1.546	3,8	1.500	3,7
dar. Maschinen und Anlagen steuernde und wartende Berufe	1.977	5,1	1.916	4,6	1.761	4,3	1.674	4,1
dar. Medien-, Geistes- u. Sozialwiss., Künstlerische Berufe	1.124	2,9	1.547	3,7	1.721	4,2	1.792	4,4
Berufe	1.736	4,5	2.501	6,0	2.634	6,4	2.679	6,6
dar. Rohstoffe gewinnende Berufe	980	2,5	979	2,3	928	2,3	898	2,2
dar. Technisch-Naturwissenschaftliche Berufe	3.297	8,5	3.463	8,3	3.488	8,5	3.464	8,6
dar. Verkehrs-, Lager-, Transport, Sicherheits-, Wachberufe	3.664	9,4	3.973	9,5	3.905	9,5	3.852	9,5

Quelle: Berechnungen der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen, 3.Welle.

Tabelle 3A: Bevölkerung im Alter von 15 bis unter 65 Jahren 2014 nach Vorhandensein von Kindern unter 18 Jahren, Erwerbsstatus, Region und Geschlecht (in %)

Erwerbsstatus	Deutschland			Westdeutschland			Ostdeutschland		
	Insge-samt	Männ-lich	Weib-lich	Insge-samt	Männ-lich	Weib-lich	Insge-samt	Männ-lich	Weib-lich
	in %								
Insgesamt									
Insgesamt	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Erwerbspersonen	77,5	82,2	72,8	77,1	82,3	71,9	79,1	81,8	76,3
Erwerbstätige	73,6	77,8	69,4	73,8	78,5	69,0	72,7	74,7	70,5
Erwerbslose	3,9	4,4	3,4	3,3	3,8	2,9	6,4	7,1	5,8
Nichterwerbspersonen	22,5	17,8	27,2	22,9	17,7	28,1	20,9	18,2	23,7
Eltern mit jüngstem Kind unter 18 Jahren									
Insgesamt	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Erwerbspersonen	84,7	95,5	75,6	84,0	95,6	74,1	88,0	95,0	82,6
Erwerbstätige	81,1	92,2	71,9	81,0	92,7	71,0	81,9	89,6	75,9
Erwerbslose	3,6	3,4	3,7	3,0	3,0	3,1	6,1	5,2	6,7
Nichterwerbspersonen	15,3	4,5	24,4	16,0	4,4	25,9	12,0	5,0	17,4
Übrige 15- bis unter 65-Jährige Bevölkerung									
Insgesamt	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Erwerbspersonen	74,8	77,8	71,6	74,4	77,7	71,0	76,1	78,2	73,7
Erwerbstätige	70,7	73,0	68,3	71,0	73,6	68,2	69,6	70,6	68,3
Erwerbslose	4,1	4,8	3,3	3,4	4,1	2,8	6,6	7,6	5,4
Nichterwerbspersonen	25,2	22,2	28,4	25,6	22,3	29,0	23,9	21,8	26,3

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, eigene Berechnungen auf Basis von Fachserie 1, Reihe 3, Abschnitt 6.2 und Fachserie 1, Reihe 4.1.1 Tab. 4.5.1 und 4.7)

Impressum

Martin Baethge, Volker Baethge-Kinsky
Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen e.V. (SOFI)

Dieses Dokument wurde im Auftrag der Sachverständigenkommission für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung erstellt. Der Inhalt des Dokuments wird vollständig von den Autorinnen und Autoren verantwortet und spiegelt nicht notwendigerweise die Position der Sachverständigenkommission wider.

Herausgeberin
Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V.
Geschäftsstelle Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung
Dr. Regina Frey (Leitung)
Brachvogelstraße 1, 10961 Berlin
www.gleichstellungsbericht.de

Stand: April 2017
Erscheinungsjahr: 2017

Zitierhinweis
Baethge, Martin / Baethge-Kinsky, Volker (2017): Entwicklung des Arbeitsmarktes unter geschlechtsspezifischen Aspekten – mit einem Exkurs zu Frauenerwerbstätigkeit und Digitalisierung. Expertise im Rahmen des Zweiten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung, www.gleichstellungsbericht.de.

Umschlagsgestaltung
lilienfeld visuelles gestalten, Berlin | www.lilien-feld.de