

# Vorschläge zur Überwindung der Frauenarbeitslosigkeit

Zur Arbeitsmarktlage der Frauen erklärt die Bundesvorsitzende der CDU-Frauenvereinigung und stellvertretende Vorsitzende der CDU/CSU-Bundestagsfraktion, Dr. Helga Wex: „Gleichberechtigung und Chancengleichheit sind für die Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu Fremdwörtern geworden. Sie erhalten durchschnittlich geringere Löhne als ihre männlichen Kollegen und werden dazu noch eher entlassen. Die Arbeitslosenquote der Frauen liegt nunmehr mit 6 % fast doppelt so hoch wie die für Männer mit 3,1 %. Weit mehr als die Hälfte der Arbeitslosen sind Frauen, obwohl sie insgesamt nur ungefähr ein Drittel der Erwerbstätigen stellen. Die Zahl der männlichen Arbeitslosen war im Oktober 1977 um knapp 2 % niedriger als im Oktober 1976, die Zahl der weiblichen Arbeitslosen hingegen übertrifft jetzt den Vorjahresstand um rund 4 Prozent.“ Dieser alarmierenden Entwicklung gilt es Einhalt zu gebieten. Sonst besteht die Gefahr, daß die in den letzten Jahrzehnten erreichten Verbesserungen auf dem Wege zur Gleichberechtigung von Mann und Frau in der Arbeitswelt wieder rückgängig gemacht werden.

Die Frauenvereinigung der CDU hat als erste politische Kraft in der Bundesrepublik auf die besondere Problematik der Frauenarbeitslosigkeit hingewiesen. Sie hat hierzu zusammen mit den weiblichen Abgeordneten der CDU/CSU-Bundestagsfraktion am 1. Juli 1977 in Bonn eine Anhörung veranstaltet mit dem Ziel, die Erarbeitung eines Grundkonzepts zur Überwindung der Frauenarbeitslosigkeit vorzubereiten. Als vorläufiges Ergebnis dieser Anhörung legt die Bundesvorsitzende der Frauenvereinigung und stellvertretende Vorsitzende der CDU/CSU-Bundestagsfraktion, Dr. Helga Wex, die nachstehende Zwischenbilanz vor. Damit werden bereits im Ansatz Wege dazu aufgezeigt, wie eine Verbesserung der gegenwärtigen Lage kurzfristig zu erreichen ist und wie

die Situation der Frauen auf dem Arbeitsmarkt überdies langfristig stabilisiert werden kann.

Die Zwischenbilanz gliedert sich in zwei Teile. Teil I trägt den Titel „Zur gegenwärtigen Lage und den Gründen der Frauenarbeitslosigkeit“, Teil II den Titel „Möglichkeiten zur Überwindung der Frauenarbeitslosigkeit“. Aus technischen Gründen ist im folgenden nur der II. Teil der Zwischenbilanz wiedergegeben. Zur Verdeutlichung der gegenwärtigen Lage seien jedoch noch einmal die Arbeitslosenzahlen für September 1977 in Erinnerung gerufen. In diesem Monat waren statistisch 911 239 Personen als Arbeitslose registriert, davon 424 233 Männer und 487 006 Frauen — obwohl der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Erwerbstätigen nur rund ein Drittel ausmacht. Offene Stellen gab es im September 1977 insgesamt 236 564, und zwar 150 928 für Männer und 85 636 für Frauen.

## Grundsätzlicher Ausgangspunkt

Frauenarbeitslosigkeit ist wie die Jugendarbeitslosigkeit ein Sonderfall der gesamten Arbeitslosenproblematik. Für beide Sonderfälle gelten zunächst einmal die allgemeinen Leitgedanken, die für die Lösung des Gesamtproblems der Arbeitslosigkeit die ordnungs-politische Richtschnur abgeben.

Es müssen hauptsächlich neue und zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen werden. Gleichzeitig ist der Vernichtung bestehender Arbeitsplätze entgegenzuwirken, ohne hierbei späteren Strukturverzerrungen Vorschub zu leisten.

Die Schaffung zusätzlicher zukunftsträchtiger Arbeitsplätze erfordert ein stetiges qualitatives Wirtschaftswachstum. Dieses kann im privaten und öffentlichen Bereich nur durch eine Ausweitung der Investitionstätigkeit erzielt werden. Folglich sind wirtschafts- und finanzpolitisch vorrangig solche Maßnahmen zu fördern, die eine verstärkte Investitions-tätigkeit bewirken. Vorschläge für solche Maßnahmen hat die CDU in ihrem Programm zur Wiedergewinnung der Vollbeschäftigung vorgelegt.

Andererseits ist nicht zu erkennen, daß infolge der Rationalisierung ein erhöhtes wirtschaftliches Wachstum zum Teil auch mit gleichbleibendem oder gar verringertem Arbeitsvolumen erreicht werden kann. Hier tut sich in der Tat eine neue Verteilungsproblematik auf. Es ist aber ein erheblicher Unterschied, ob Maßnahmen zur Arbeitszeitverkürzung oder zur Umverteilung des Arbeitsvolumens lediglich dazu dienen, ein stagnierendes Wirtschaftswachstum zu kaschieren oder aber ob sie auf dem Hintergrund eines gesicherten Wachstums als flankierende Maßnahmen erwogen werden. Arbeitsbeschaf-fungs- und Arbeitsverteilungsprogramme sind ohne Wirtschaftswachstum bloße Mängel-verwaltung. In jedem Falle ist ein vermehrtes Wirtschaftswachstum der Schlüssel zur Wiederherstellung der Vollbeschäftigung.

## Sondermaßnahmen zur Verminderung der Frauenarbeitslosigkeit

Aus den speziellen Ursachen der Frauenarbeitslosigkeit lassen sich logisch die speziellen Schritte zur Bekämpfung der Frauenarbeitslosigkeit ableiten. Hierbei ist zwischen kurz-

und langfristigen Maßnahmen zu unterscheiden. In diesem Zusammenhang ist darauf zu achten, daß es nicht ausreicht, den arbeitslosen Frauen überhaupt wieder Arbeit zu verschaffen, sondern daß es um mehr geht, nämlich zusätzlich darum, die Gleichberechtigung der Frau auch auf dem Arbeitsmarkt und im Arbeitsleben durchzusetzen. Den Frauen müssen auch in der Praxis die gleichen beruflichen Aufstiegschancen wie den Männern garantiert werden. Arbeitsmarktpolitik und Gesellschaftspolitik sind in einem umfassenden Gesamtkonzept aufeinander abzustimmen.

Im einzelnen bieten sich dazu die nachstehenden Maßnahmen an:

## **1. Verbesserte und breitere Streuung der beruflichen Ausbildung**

a) Es kann als erwiesen gelten, daß eine qualifizierte Ausbildung das Risiko der Arbeitslosigkeit vermindert. Überträgt man nämlich die ausbildungsspezifischen Arbeitslosenquoten bei Männern auf die entsprechenden Beschäftigungsgruppen bei Frauen, unterstellt man also in allen Ausbildungsgruppen bei Frauen die gleiche Arbeitslosigkeit wie bei Männern, dann würde sich z. B. im Mai 1974 bei Frauen eine hypothetische Arbeitslosenquote von 1,9 % ergeben haben, gegenüber 1,4 % bei Männern. Da die Arbeitslosenquote der Frauen zu diesem Zeitpunkt tatsächlich 2,3 % betrug, war seinerzeit — und ist wohl auch heute noch — mehr als die Hälfte der Differenz zwischen der Arbeitslosigkeit von Männern und Frauen auf das im Durchschnitt niedrigere Ausbildungsniveau von Frauen zurückzuführen.

b) Deswegen ist schon bei den Mädchen darauf hinzuwirken, daß sie alle vorhandenen Ausbildungsmöglichkeiten nach Neigung und Fähigkeit ausschöpfen. Es kann nicht hingenommen werden, daß von der Gesellschaft schlechtere Ausbildungschancen für Mädchen — mit dem überholten Vorurteil von der Ehe als Versorgungsinstitut — eher akzeptiert werden als für Jungen. Die Gesellschaft — Eltern, Erzieher und die Mädchen und Frauen selbst — müssen überzeugt werden, daß Bildung eine Investition darstellt, die sich nicht nur intellektuell bereichernd auswirkt, sondern auf dem Arbeitsmarkt auch stets auszahlt.

c) Es ist bezeichnend, daß 87,4 % aller erwerbstätigen Frauen in nur 12 Berufsbereichen beschäftigt sind. Diese Konzentration muß abgebaut werden. Die Zahl dieser „Frauenberufe“ schrumpft und reicht zur Deckung der Nachfrage nicht mehr aus. Deshalb — und auch im Sinne der geschlechtsneutralen Gleichstellung — müssen Frauen verstärkt in qualifizierten, auch gewerblich-technischen Berufen mit großen Zukunftschancen ausgebildet werden.

Auch hier gilt es, Vorurteile zu beseitigen. So hat eine Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung aus dem Jahre 1971 ergeben, daß auch gesellschaftliche Faktoren bei der Untergliederung in sogenannte Männer- und Frauenberufe mitwirken. Es zeigte sich, daß objektiv betrachtet, vom Arbeitsplatz ausgehend, in einer

Reihe von Berufen eine erhebliche Einstiegsmöglichkeit für Frauen besteht. Beispielhaft werden genannt:

Berufsbezeichnung	tatsächlicher Frauenanteil (%)	möglicher Frauenanteil (%)
Fein-, Chirurgie-, Orthopädie-Mechaniker	9	57
Kranmaschinist	2	42
Tank- und Garagenwart	6	59
Triebfahrzeugführer (nicht Eisenbahn)	1	67
Elektromechaniker	10	51
Ingenieur, Techniker des Elektrofaches	7	58
Vermessungstechniker	2	67
Physiker	2	79
Richter	7	99
Arzt	21	94
Hochschullehrer	10	95

Das hier vorhandene Potential muß nutzbar gemacht werden.

- d) Um das berufliche Spektrum für Frauen auszuweiten, sind die arbeitsrechtlichen Beschäftigungsverbote für Frauen zu überprüfen, da sie einer Berufsaufnahme der Frauen in gewerblich-technischen Berufen häufig hinderlich sind.
- e) Getrennte Ausbildungsgänge nur für Jungen oder nur für Mädchen sind aufzuheben. Schon in den Schulen ist dafür Sorge zu tragen, daß es keine unterschiedlichen Fächer gibt, die nach Geschlechtern gesondert sind. So könnten einseitige frühzeitige Weichenstellungen vermieden werden.

## 2. Verbesserung der Berufsberatung

- a) Zur Vorbereitung auf das Berufsleben ist die Berufsberatung in den letzten Schulklassen zu verstärken. Die Möglichkeiten des Berufswahlunterrichts sind zu prüfen. Bis heute gehen die Berufsberatungen in den Schulen leider oft über allgemeine und unverbindliche Hinweise nicht hinaus. Mit der Vermittlung detaillierter Information über die Berufs- und Arbeitswelt sollte aber frühestmöglich begonnen werden. Differenzierte Formen der Berufsberatung sind außerdem ein wichtiger Beitrag dazu, der Konzentration der Berufsziele auf die sogenannten typischen Frauenberufe vorzubeugen.
- b) Die Berufsberatung muß nicht nur qualitativ, sondern auch quantitativ verbessert werden. Kurzfristig ist die Zahl der Ausbildungsberater zu erhöhen. Gleichzeitig sind die Berufsfelder über längere Zeit zu präsentieren, eventuell in einem Berufsgrundschuljahr ohne Anrechnung der Ausbildungszeit. Daneben muß die Arbeitsmarktforschung intensiviert werden.

viert werden, insbesondere soll die Bedarfsermittlung unter Beachtung struktureller Veränderungen verbessert werden.

### **3. Veränderung und Verbesserung der beruflichen Umschulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen**

- a) Die beruflichen Förderungsmaßnahmen nach dem Arbeitsförderungsgesetz (AFG) sind zu sehr auf den Erwerb arbeitsplatz- und betriebsgebundener Qualifikationen abgestellt. Das wirkt sich zum einen mobilitätshemmend aus und hat zum anderen den Nachteil, daß die so erworbenen Qualifikationen bei einem Fortfall des Arbeitsplatzes häufig nicht ausreichen, eine neue Tätigkeit aufzunehmen. Die Förderungsmaßnahmen nach dem AFG sollten daher weniger unmittelbar bedarfsorientiert sein, sondern sich an der Zukunftsträchtigkeit der Arbeitsplätze ausrichten.
- b) Die Einschränkungen der AFG-Förderungen durch das Haushaltsstrukturgesetz haben auf die Umschulungs- und Weiterbildungsbereitschaft der Frauen verheerend gewirkt. So hat die Umstellung der Förderung auf eine darlehensgebundene Finanzierung in bestimmten Fällen viele Frauen davon abgehalten, die Weiterbildungsmaßnahmen in Anspruch zu nehmen, weil sie die damit verbundenen finanziellen Verpflichtungen als zusätzliche familiäre Belastungen nicht in Kauf nehmen wollen. So hat die Bestimmung, daß Weiterbildungsmaßnahmen nur im Zyklus von drei Jahren gefördert werden, sich im Hinblick auf die zumeist phasenhaft verlaufende Berufstätigkeit der Frauen als äußerst negativ erwiesen. Denn die Erwerbstätigkeitsphasen der Frau — die Unterbrechung zur Kindererziehung — stehen selten im Einklang mit dem gesetzlich verankerten Dreijahresrhythmus der Weiterbildungsmaßnahmen. Diese Einschränkungen sind daher rückgängig zu machen.
- c) Bei den Weiterbildungsmaßnahmen sind Ausbildungsvariationen in Lehrgängen für unterschiedliche Altersgruppen vorzusehen. Die Hausfrauenarbeit ist bei der Umschulung und Weiterbildung zu berücksichtigen. Insgesamt sind die AFG-Maßnahmen auch zeitlich und örtlich besser auf die spezifischen Belange der verheirateten Frauen abzustellen. Die berufliche Wiedereingliederung nach familiär bedingten Unterbrechungszeiten ist zu erleichtern.
- d) Da der relative Anteil der Frauen an den Förderungsmaßnahmen nach dem AFG auch schon vor den Einschränkungen durch das Haushaltsstrukturgesetz verhältnismäßig gering war, sind die Frauen unabhängig von den anzustrebenden Verbesserungen prinzipiell dahingehend zu motivieren, vermehrt von den Weiterbildungsmaßnahmen Gebrauch zu machen. Insbesondere sollte die Zeit der Arbeitslosigkeit zum Erwerb einer beruflichen Qualifikation genutzt werden.

### **4. Zusätzliche Schaffung von Teilzeitarbeitsplätzen**

- a) Das Angebot von Teilzeitarbeitsplätzen ist auszuweiten. Alle Untersuchungen und Befragungen zeigen, daß der Wunsch nach einer Teilzeitarbeit bei der Großzahl der

verheirateten Frauen besonders ausgeprägt ist. Der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Arbeitslosen, die ausschließlich Teilzeitarbeit wünschen, betrug 1976 98,4 %. Diesem Wunsche der Frauen nach Teilzeitarbeit gilt es Rechnung zu tragen. Um allerdings durch Teilzeitbeschäftigung das Beschäftigungsrisiko für Frauen nicht zu erhöhen, muß der Teilzeitarbeitsplatz die gleiche tarifliche und soziale Ausgestaltung und Absicherung haben wie der Vollzeitarbeitsplatz.

- b) Die Frage des Kostenaufwandes einerseits und des Kostenvergleichs andererseits im Verhältnis von Teilzeitarbeitsplätzen und Vollzeitarbeitsplätzen bedarf einer Klärung durch die wissenschaftliche Forschung. Es ist durchaus nicht sicher, daß Teilzeitarbeitsplätze im Rahmen organisationeller Umgestaltungen zwangsläufig höhere Kostenbelastungen verursachen als Vollzeitarbeitsplätze. Sollten sich jedoch Mehrkosten für Teilzeitarbeitsplätze generell oder für bestimmte Bereiche als unumgänglich erweisen, muß geprüft werden, inwieweit diese durch finanzielle Anreize für private Arbeitgeber ganz oder teilweise abgedeckt werden können.
- c) Was die öffentlichen Arbeitgeber betrifft, so sollten diese im Rahmen des Vertretbar-  
ren vorbildlich vermehrt Teilzeitarbeitsplätze zur Verfügung stellen, selbst wenn damit höhere Mehrkosten verbunden wären. Diese Mehrkosten können gegebenenfalls durch eine veränderte Prioritätensetzung in der Verwendung der Haushaltsmittel aufgefangen werden.

## 5. Verbesserte Maßnahmen zur Arbeitsvermittlung

- a) Um eine ungerechtfertigte Vorauswahl zu vermeiden, soll bei den Stellenanzeigen in Zeitungen und Zeitschriften in der Regel nicht schon zwischen männlichen und weiblichen Bewerbern unterschieden werden. Die offenen Stellen sollten soweit wie möglich geschlechtsneutral angeboten werden. Insbesondere sind die Arbeitsämter anzuweisen, qualifiziertes Personal geschlechtsneutral anzubieten, selbst wenn die Ausschreibung geschlechtsspezifisch sein sollte. Da die Arbeitsämter aber nur zu etwa 40 % an Arbeitsvermittlungen beteiligt sind, sind vor allem die Arbeitgeberinstitutionen aufgefordert, der Vermittlung weiblicher Arbeitskräfte größere Beachtung zu schenken als bisher.
- b) In den Betrieben sollte generell ein Meldeverfahren freiwerdender und offener Stellen an die Bundesanstalt für Arbeit eingeführt werden. So könnten auch für Frauen sämtliche offenen Stellen besser erfaßt werden.
- c) Bei der Personalbedarfs-, Personalbeschaffungs-, Personaleinsatz- und der Personalentwicklungsplanung ist zu prüfen, inwieweit bisher von männlichen Beschäftigten wahrgenommene Stellen auch von Frauen besetzt werden können. Hier sind nicht zuletzt die Betriebsräte angesprochen, alle im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes gegebenen Mitsprache- und Mitwirkungsmöglichkeiten zur Verbesserung der Chancengleichheit der Frau auf betrieblicher Ebene zu nutzen.

## 6. Maßnahmen zur Erhöhung und Förderung der Mobilität

Frauen haben zur Mobilität ein anderes Verhältnis als Männer. In Arbeitszeit und Arbeitsrhythmus sind sie durch ihre Doppelfunktion in Haushalt und Beruf stärker als Männer eingeschränkt. Das Mobilitätsproblem hindert die Frauen nicht nur daran, einen wünschenswerten Ortswechsel vorzunehmen, sondern beeinträchtigt auch ihren Willen, mittlere Führungspositionen aufrechtzuerhalten oder anzustreben.

- a) Eine Erhöhung der örtlichen Mobilität könnte durch eine Verbesserung der sozialen Infrastruktur erreicht werden. Es ist ein betriebsnahe Kindergartenangebot anzustreben. Die Öffnungszeiten von Kindergärten sind dem 4-Stunden-Rhythmus von Teilzeitarbeitsplätzen anzupassen. Das Ladenschlußgesetz sollte auf die Doppelfunktion der Frau im Haushalt und Beruf Rücksicht nehmen. Gleichzeitig sind Hilfen für die Versorgung der Familie regional auszubauen.
- b) Im Rahmen der Regionalplanung und der regionalen Wirtschaftsförderung ist auf eine breitere Streuung des Arbeitsplatzangebotes und auf eine vermehrte Bereitstellung von Frauenarbeitsplätzen zu achten. Da viele Frauen in mittelständischen Betrieben arbeiten, ist die Ansiedlung solcher Betriebe zu fördern.
- c) Es ist zu prüfen, ob nicht im Zusammenwirken von Arbeitsverwaltung und Presse eine regionale „Arbeitsmarktbörse“ mit täglich verwertbaren Informationen geschaffen werden kann.

## 7. Sonstige flankierende Maßnahmen – Erziehungsgeld

Sozial- und familienpolitische Maßnahmen können eine aktive Beschäftigungspolitik, die über Wachstum zur Vollbeschäftigung führt, nicht ersetzen, sondern nur ergänzen.

So ist die Einführung eines Erziehungsgeldes für die CDU in erster Linie eine familienpolitische Maßnahme, jedoch mit zugleich beschäftigungspolitisch erwünschten Wirkungen. Durch die Gewährung des Erziehungsgeldes soll erreicht werden, daß ein Elternteil bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes auf eine nennenswerte Erwerbstätigkeit im Interesse der Kindererziehung ohne zumutbare materielle Nachteile verzichten kann.

Das Erziehungsgeld wirkt sofort und gezielt auf den Arbeitsmarkt. 50 000 Stellen würden voraussichtlich bei Einführung frei. Wegen dieses Nebeneffektes auf dem Arbeitsmarkt ist der jetzige Zeitpunkt für die Verwirklichung dieser familienpolitischen Maßnahme besonders günstig. Auf keinen Fall aber darf die Einführung eines Erziehungsgeldes als ein „Freikaufen“ der Frauen vom Arbeitsmarkt mißverstanden werden.

# Frau und Gesellschaft

## **Helmut Kohl:**

„Unser Leitbild ist die selbständige, die selbstbewußte Frau. Sie soll in der Gesellschaft Verantwortung tragen in einem Maße, das über das traditionelle Rollenverhalten der Frau weit hinausgeht. Dabei ist es für die Union gleichgültig, ob sie diese Verantwortung in der Familie oder im Beruf oder in beiden Bereichen trägt.“

## **Mannheimer Bundesparteitag 1975, Präambel des Beschlusses zum Thema „Frau und Gesellschaft“:**

Die Frau muß an der Gestaltung unseres politischen und wirtschaftlichen Lebens und aller gesellschaftspolitischen Maßnahmen vollen Anteil haben. Der Frau muß der Platz in unserer Gesellschaft gesichert werden, der sowohl dem Grundsatz der Gleichberechtigung als auch ihrem besonderen Lebenslauf entspricht.

„Leitbild unserer Familienpolitik ist die partnerschaftliche Familie.“

Diese Zielsetzungen des Berliner Programms der CDU werden durch den Beschuß „Frau und Gesellschaft“ konkretisiert. Die CDU bekundet damit ihren Willen, die Normen des Grundgesetzes nach Gleichberechtigung von Mann und Frau und nach Schutz von Ehe und Familie (Art. 3 und 6 GG) im Alltag zu verwirklichen. Die CDU will Antworten geben auf die normativen und strukturellen Veränderungen in der Gesellschaft, um so ein größeres Maß an Freiheit, Gerechtigkeit und Solidarität zu schaffen.

Ein zentraler Gestaltungsgrundsatz ist dabei das Prinzip Partnerschaft. Er muß in Ehe und Familie und in der Arbeitswelt, im gesellschaftlichen und politischen Leben verwirklicht werden.

Die Anwendung des Prinzips Partnerschaft auf die Stellung der Frau in Familie und Gesellschaft ist Teil unserer gesamtgesellschaftlichen Ordnungsvorstellung. Das bedeutet eine langfristige, in die Zukunft reichende gesellschaftsgestaltende Aufgabe. Ihre gesetzgeberische Verwirklichung ist nur möglich auf der Grundlage solider wirtschaftlicher Verhältnisse und ist nur Schritt für Schritt im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten durchsetzbar. Sie muß jedoch schon jetzt in Angriff genommen werden, um den politischen Zielvorstellungen im Berliner Programm der CDU gerecht zu werden.