

**Bericht
zur Berufs- und Einkommenssituation von
Frauen und Männern**

**im Auftrag des
Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend**

- Kurzfassung -

**erstellt von der Bietergemeinschaft
WSI in der HBS, INIFES, Forschungsgruppe Tondorf**

**Juli 2001
Düsseldorf, Stadtbergen, Berlin**

Bericht im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend erstellt von der **Bietergemeinschaft**

- Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) in der Hans Böckler Stiftung (HBS), Düsseldorf – federführend -,
- INIFES – Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie, Stadtbergen
- Forschungsgruppe Tondorf, Berlin

Projektteam:

Dr. Reinhard Bispinck, Marlies Dorsch-Schweizer, Dr. Felicitas Hillmann, Dr. Ute Klammer, Dr. Christina Klenner, Dr. Claus Schäfer, Dr. Achim Truger, Dr. Astrid Ziegler (alle WSI in der HBS),
Tatjana Fuchs, Dr. Ernst Kistler (beide INIFES),
Dr. Karin Tondorf, Andrea-Hilla Carl, Anna Krehnke (alle Forschungsgruppe Tondorf)

Projektleitung: Dr. Christina Klenner (WSI in der HBS), Dr. Claus Schäfer (WSI in der HBS)

Das Projektteam dankt für **Zuarbeit, Anregung und Unterstützung**, ohne die der Bericht nicht zustande gekommen wäre

- insbesondere Dr. Irene Becker (Universität Frankfurt/Main), Anette Haas und Iris Möller (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg - IAB) und weiteren MitarbeiterInnen des IAB für zahlreiche empirische Berechnungen;
- Prof. Dr. Gertraude Krell (Freie Universität Berlin), Andreas Huber und Dorit Sing (beide INIFES) sowie Christiane Ochs (WSI in der HBS) und Dr. Anni Weiler, Göttingen, für ihre Beteiligung bei der Projektvorbereitung;
- dem Projektbeirat für seine kritische und produktive Projektbegleitung:
Dr. Sabine Bechtold (Statistisches Bundesamt, Wiesbaden), Gisela Breil (Deutscher Gewerkschaftsbund, Bundesvorstand Berlin), Gerhard Engelbrech (Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, Nürnberg), Karl-Josef Keller (Landesvereinigung der Arbeitgeberverbände Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf - für die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände), Beate Hesse (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Bonn), Dr. Katrin Menzel (Konrad-Adenauer-Stiftung, St. Augustin), Dr. Barbara Stiegler (Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn);
- für ihre hilfreichen Hinweise in der Endphase:
Prof. Dr. Jutta Allmendinger (Universität München), Dr. Karin Schulze Buschoff (Deutscher Gewerkschaftsbund, Bundesvorstand Berlin), Dr. Irene Dingeldey (Universität Bremen), Prof. Dr. Ute Gerhard (Universität Frankfurt/Main), Anette Haas (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg), Prof. Dr. Gertraude Krell (Freie Universität Berlin), Prof. Dr. Friederike Maier (Fachhochschule für Wirtschaft Berlin), Prof. Dr. Anita B. Pfaff (INIFES, Stadtbergen), Christiane Ochs (WSI in der HBS), Prof. Dr. Brigitte Stolz-Willig (Fachhochschule Frankfurt/Main);
- für ihre umfangreichen Arbeiten bei Organisation und technischer Fertigstellung:
Helga Faasch, Wally Hengsberger, Ingrid Kaiser, Ingrid Krippes, Claudia Müller-Dzanko, Inge Reuter (alle WSI in der HBS);
- sowie zahlreichen anderen KollegInnen aus der Wissenschaft für Rat und Hilfe.

Eventuell verbliebene Fehler und Unzulänglichkeiten gehen zu Lasten der Bietergemeinschaft.

ÜBERSICHT ÜBER DIE DREI BERICHTSTEILE

Kurzfassung

Textband

Teil I Bestandsaufnahme

1. Die berufliche Situation von Frauen und Männern
2. Einkommen von Frauen und Männern aus der Arbeitsmarktperspektive
3. Erwerbskonstellationen und –einkommen aus der Haushaltsperspektive

Teil II Ursachenanalyse

4. Geschlechtshierarchische Arbeitsteilung in Familie und Gesellschaft
5. Geschlechtsspezifische Spaltungsprozesse am Arbeitsmarkt und in der betrieblichen Organisation
6. Ursachenanalyse potenzieller Diskriminierung beim Arbeitsentgelt
7. (Fehl-)Anreize und strukturelle Benachteiligungen für Frauen im Steuer- und Sozialsystem
8. Lücken der Statistik – Bedarfe eines Monitoring

Materialband

mit weiteren empirischen Informationen und Verzeichnissen über Tabellen, Schaubilder, Übersichten, Literatur sowie genutzte Datenquellen

Zielsetzung und Aufbau des Berichts

Bis heute ist die **Gleichstellung von Frauen und Männern** auf dem Arbeitsmarkt in vielen Bereichen **noch nicht erreicht**. Dies betrifft insbesondere die Verdienst- und Aufstiegschancen von Frauen, die nach wie vor deutlich schlechter sind als die der Männer. Neben Angleichungsprozessen hat es in Deutschland durchaus auch neue Differenzierungen (auch zwischen Frauen) gegeben. Der vorliegende Bericht gibt über diese Entwicklungen zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern detailliert Auskunft, er analysiert die Ursachen und gibt Hinweise auf konkrete Handlungsmöglichkeiten. Der Bericht soll dazu beitragen, die Öffentlichkeit für die andauernde Chancenungleichheit von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt zu sensibilisieren und zielgerichtete Maßnahmen dagegen vorzubereiten.

Grundlage für diesen Bericht ist der **Beschluss des Deutschen Bundestages** vom 30. Juni 1999 auf der Basis eines Entschließungsantrages des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Er fordert, den bisher regelmäßig erarbeiteten Bericht der Bundesregierung über die so genannten Leichtlohngruppen zu einer umfassenden Analyse der Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern zu erweitern. Die frühere Form der Berichterstattung wurde als unzureichend angesehen, da sie sich nur auf einen Aspekt der ungleichen Entlohnung bezog und damit die ungleiche Entlohnung der Geschlechter auf anderen Tätigkeits- und Qualifikationsebenen ausgeblendet wurde. Die Verankerung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung im Arbeitsmarkt wie auch die gesellschaftliche Organisation der Verteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit blieben durch den eingeschränkten Zuschnitt bisheriger Berichte außerhalb des Blickfeldes. Der Bundestagsbeschluss sieht demgegenüber vor, dass in dem neuen Bericht auch die geschlechtsspezifische Verteilung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen, von Aufstiegschancen und insbesondere das Lohn- und Gehaltsniveau und die Einkommensdifferenzierung von Frauen und Männern sowie die angewandten Arbeitsbewertungsverfahren behandelt werden sollen.

Der Bericht gliedert sich deshalb in zwei Teile: Im **Teil I** (Kapitel 1 – 3) wird eine empirische **Bestandsaufnahme auf Basis vorhandener Datensätze** geleistet. Die Analyse auf Basis amtlicher Statistiken wie zum Beispiel des Mikrozensus, der Arbeitslosenstatistik oder der Gehalts- und Lohnstrukturerhebung wurde durch die Auswertung weiterer repräsentativer Datensätze ergänzt, die zum Teil erstmals unter den hier interessierenden Fragestellungen ausgewertet wurden und teilweise erheblich aussagekräftigere Analysen zulassen, wie z.B. die IAB-Beschäftigtenstichprobe, die Einkommens- und Verbrauchsstichprobe (EVS) sowie weitere Untersuchungen.¹

¹ Die IAB-Beschäftigtenstichprobe enthält individuelle Einkommensdaten der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in *allen* Beschäftigungsbereichen, darunter auch zu dem für die Frauen-

Teil II des Berichtes (Kapitel 4 - 8) geht auf den **Verursachungszusammenhang der aktuellen Berufs- und Lebenslagen von Frauen und Männern** ein und stützt sich dabei insbesondere auf aktuelle Forschungsergebnisse zu den verschiedenen Dimensionen der beruflichen und gesellschaftlichen Situation von Frauen und zu den Geschlechterverhältnissen. Dargestellt werden die Befunde, die im Kontext der Untersuchungsaufgaben zentral sind, etwa zu den geschlechtsspezifischen Verdienstunterschieden, der Segregation des Arbeitsmarktes, den Diskriminierungspotenzialen von Einkommensfindungsverfahren oder den sozialpolitischen Rahmenbedingungen.

Da sich zehn Jahre nach der deutschen Vereinigung auch weiterhin unterschiedliche Entwicklungen in **West- und Ostdeutschland** in den Einkommen und auf dem Arbeitsmarkt beobachten lassen, präsentiert der vorliegende Bericht die Daten nicht nur jeweils nach Geschlecht differenziert, sondern soweit möglich auch gesondert für Ostdeutschland und Westdeutschland.

Aufgrund der Informationsfülle musste zwangsläufig eine **Auswahl** getroffen werden. Bestimmte empirische Befunde, die im Bericht angesprochen, aber nicht detailliert behandelt werden können, werden im Materialband dokumentiert. Dort finden sich auch eine Übersicht der unterschiedlichen Datenquellen, die für den Bericht herangezogen wurden, sowie die Verzeichnisse für Tabellen, Grafiken, Übersichten und Literatur des Textbandes. Die nachstehende Zusammenfassung folgt der inhaltlichen Gliederung des Berichts.

Teil I

Kapitel 1: Die berufliche Situation von Frauen und Männern

In welchem Maße sind Frauen und Männer in den Arbeitsmarkt integriert? Wer hat welche beruflichen Positionen inne, und welche Unterschiede in welchen Bereichen des Arbeitsmarktes lassen sich für die beiden Geschlechter nachweisen?

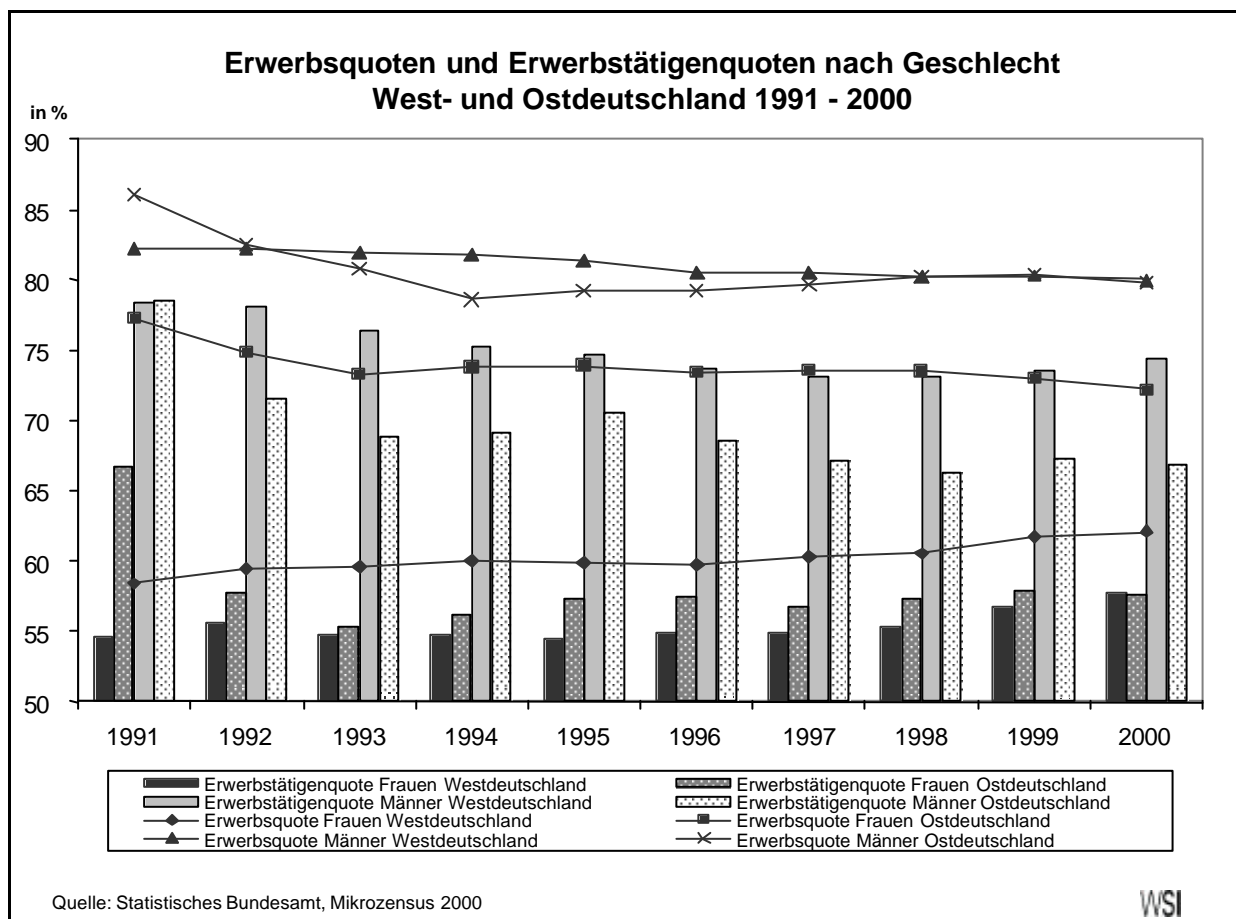
(1) Zunächst ist festzuhalten: Vor allem die jungen Frauen haben von der **Bildungsexpansion** profitiert und mittlerweile die gleichaltrigen Männer bei den Schul- und Berufsabschlüssen überholt. So konnten Schülerinnen, die im Jahr 2000 eine allgemeinbildende Schule beendet haben, im Durchschnitt einen höheren Bildungsabschluss als gleichaltrige Schüler vorweisen: 27 % der Schülerinnen gegenüber 21 % der Schüler verfügten über die Hochschulreife. In der beruflichen Bildung haben die Frauen gegenüber den Männern ebenfalls aufgeholt. Allerdings finden Frau-

beschäftigung so wichtigen Bereich des Öffentlichen Dienstes (ohne BeamtInnen). Die Einkommens- und Verbrauchsstichprobe (EVS) lässt differenzierte haushaltsbezogene Auswertungen von Beschäftigungs- und Einkommenssituationen zu. Die beiden zentralen Untersuchungen zum Alterseinkommen enthalten vielfältige zeitpunktbezogene Informationen zur Kombination und Verteilung von Alterseinkommen (ASID) bzw. lebensverlaufsbezogene kumulative Einkommensaussagen und (Vor-)aus-Berechnungen zum Alterseinkommen (AVID). Zu nennen sind ferner die BIBB-IAB- Berufsverlaufsuntersuchung, die IAB-Befragung zum Erziehungsurlaub und einige andere mehr.

en auch heute noch seltener einen betrieblichen Ausbildungsplatz und münden in ein engeres Spektrum von Ausbildungsberufen, unter denen kein einziger technischer Beruf ist. Das gestiegene Bildungsniveau der Frauen setzt sich am Arbeitsmarkt noch keineswegs voll um.

(2) Die **Erwerbsbeteiligung** von Frauen hat im langfristigen Trend deutlich **zugenommen**, Frauen stellen mit rund 43 % einen beträchtlichen Teil der Erwerbstätigen in Deutschland. Es gibt jedoch Unterschiede zwischen West und Ost: Während im Westen die Frauenerwerbsquote weiter zunahm, hat sich im Osten in den 90er Jahren die Arbeitsmarktlage für Frauen ausgehend von einem erheblich höheren Niveau der Erwerbsbeteiligung drastisch verschlechtert. Die im Vergleich zu Frauen beträchtlich höheren Erwerbsquoten von Männern sind in den 90er in beiden Landesteilen zurückgegangen, im Osten stärker als Westen.

Schaubild 1



(3) Die Zunahme der Zahl erwerbstätiger Frauen ging - bei einem in den 90er Jahren insgesamt sinkenden Erwerbsarbeitsvolumen - mit einer **Umverteilung des Arbeitszeitvolumens unter Frauen** einher. Frauen sind in steigendem Maße in Teilzeit beschäftigt, aber relativ weniger in Vollzeit. Ihre Teilzeitquote beträgt 42 % im Westen, 23 % im Osten Deutschlands. Teilzeitbeschäftigung von Männern spielt mit unter 5 % nach wie vor eine marginale Rolle.

(4) Frauen weisen **eine weniger stabile Integration in den Erwerbsarbeitsmarkt** als Männer auf. Für Frauen sind die Übergänge von der Ausbildung in den Arbeitsmarkt und aus der Arbeitslosigkeit zurück in die Beschäftigung immer noch problematischer als für Männer. Ein zusätzliches Risiko stellt die familienbedingte Erwerbsunterbrechung dar, die nach wie vor fast ausschließlich eine Sache der Frauen ist.

(5) Der weit überwiegende Teil der erwerbstätigen Frauen in Deutschland ist **abhängig beschäftigt**. Selbständig sind gut 6 % der erwerbstätigen Frauen im Osten und 6,5 % im Westen. Frauen sind überwiegend als Angestellte tätig (West: 63 %, Ost: 67 %); Männer sind häufiger noch als Arbeiter beschäftigt (West: 40 %, Ost: 54 %); der Angestelltenanteil unter den Männern (West: 38 %, Ost: 30 %) ist deutlich geringer als unter den Frauen. Im längerfristigen Trend ist vor allem der Anteil der mithelfenden Familienangehörigen sowie der Arbeiterinnen unter den erwerbstätigen Frauen gesunken. **Atypische Beschäftigungsverhältnisse** haben in den vergangenen Jahren deutlich zugenommen. Insbesondere die so genannten geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse sind mit 71 % Frauenanteil eine Frauendomäne und finden sich zu 89 % in Westdeutschland.

(6) Die Frauenanteile sind im **Dienstleistungsbereich** stetig gestiegen, während sie in den übrigen Wirtschaftsbereichen abnehmen. Frauen arbeiten überwiegend in den primären Dienstleistungsberufen und in Büroberufen, d.h. in Bereichen mit teilweise stagnierenden oder rückläufigen Beschäftigungsperspektiven. Frauen sind immer noch sehr viel seltener als gleich qualifizierte Männer in leitenden Positionen bzw. höheren Hierarchieebenen in den Betrieben zu finden. Dabei gilt, je älter die Männer, umso größer die **Karrierechancen**. Dieses trifft auch für Frauen in Ostdeutschland –jedoch auf einem niedrigeren Niveau – zu, während in Westdeutschland der Anteil der Frauen in Führungsfunktionen unter den älteren Jahrgängen abnimmt. Um den Arbeitsmarkteinstieg überhaupt zu bewältigen, sind Frauen häufiger als Männer auf Positionen verwiesen, die unterhalb ihrer Qualifikation liegen.

(7) Die **Erwerbsmuster und -verläufe** von Frauen in **West- und Ostdeutschland** unterscheiden sich deutlich. Insgesamt sind die Erwerbsverläufe der Frauen in Ostdeutschland eher mit denen der ostdeutschen Männer vergleichbar als mit denen der Frauen im Westdeutschland. Die Erwerbsquote von ostdeutschen Frauen liegt mit 72 % deutlich über der Quote der westdeutschen Frauen von 62 %. Im Vergleich zu ihren westdeutschen Kolleginnen sind ostdeutsche Frauen deutlich häufiger vollzeitbeschäftigt (77 % zu 58 %), auch dann, wenn Kinder zu versorgen sind. In Ostdeutschland sind in 72 % der Familien mit Kindern beide Partner erwerbstätig, in Westdeutschland ist dies nur in 58 % aller Familien mit Kindern der Fall.

(8) Frauen sind von registrierter **Arbeitslosigkeit** und nicht realisierten Erwerbswünschen überdurchschnittlich betroffen. An den 3,9 Millionen Arbeitslosen in Deutschland (2000) waren

Frauen mit rund 47 % gemessen an ihrem Anteil an den Erwerbstätigen überproportional beteiligt. Der Frauenanteil an den registrierten Arbeitslosen sowie an der so genannten „Stillen Reserve“ liegt höher als der Frauenanteil an den Erwerbstätigen; in Ostdeutschland ist der Frauenanteil an der registrierten Arbeitslosigkeit mit fast 52 % besonders hoch. Frauen sind in der Regel länger arbeitslos als Männer und finden insgesamt seltener aus der Arbeitslosigkeit in den Arbeitsmarkt zurück. Frauen in Ostdeutschland sind besonders betroffen; sie sind durchschnittlich 4,2 Monate länger arbeitslos als Männer in Ostdeutschland. Das bedeutet, dass das qualifizierte Arbeitskraftpotenzial von Frauen auch bei der quantitativen Erwerbsbeteiligung trotz wachsender Erwerbsquoten bei weitem nicht ausgeschöpft wird.

Kapitel 2: Einkommen von Frauen und Männern aus der Arbeitsmarktperspektive

Wie fällt die erwerbsbedingte Einkommenssituation von Frauen und Männern aus? Wer verdient, mit welchem beruflichen und schulischen Hintergrund, in welchen Bereichen, wie viel?

(1) Die **Erwerbseinkommen** der Mehrheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland werden **in Tarifverträgen geregelt**. In Westdeutschland erfassen diese rund drei Viertel der Beschäftigten, in Ostdeutschland mehr als die Hälfte. Sie regeln die Grundvergütung sowie zusätzliche Vergütungskomponenten für ganze Branchen oder auch einzelne Unternehmen, differenziert nach verschiedenen Kriterien wie Qualifikation, Tätigkeitsanforderungen, Leistungsgrad, Berufs- und Betriebszugehörigkeit, besonderen Belastungen usw. Daraus ergibt sich ein vielschichtiges Bild der Tariflandschaft und damit auch der Tarifeinkommen: Es gibt relativ gut bezahlte „Männerbranchen“ (z.B. Chemie, Bau, Druck) und schlechter bezahlte „Frauenbranchen“ (z.B. Hotel und Gaststätten, Bekleidung, Nahrungsmittel). Niedriglohntätigkeiten finden sich überdurchschnittlich in stark mit Frauen besetzten Berufen (z.B. Friseurin, Floristin, Verkäuferin), hoch bezahlte Tätigkeiten dagegen häufiger in männerdominierten Berufen (z.B. Techniker, Ingenieure, Piloten). Die Einkommensdifferenzierung der Tarifvergütungen setzt sich bei den Effektivemkommen fort.

(2) Zwischen Frauen und Männern gibt es nach wie vor **große Einkommensunterschiede**. Das durchschnittliche Einkommen von Frauen mit Vollzeittätigkeit liegt erheblich unter dem der Männer. So erreichte 1997 in Westdeutschland eine abhängig beschäftigte Frau durchschnittlich knapp 75 % des Jahresbruttoeinkommens eines Mannes, in Ostdeutschland knapp 94 %. In der zeitlichen Betrachtung ist für West- und Ostdeutschland eine leichte Annäherung der durchschnittlichen Vollzeit-Verdienste der Frauen an die durchschnittlichen Vollzeit-Verdienste der Männer festzustellen. Der Einkommensabstand verringerte sich im Westen im Zeitraum von 20 Jahren zwischen 1977 und 1997 um lediglich 2,8 Prozentpunkte, im Osten in den 90er Jahren um 1,9 Prozentpunkte.

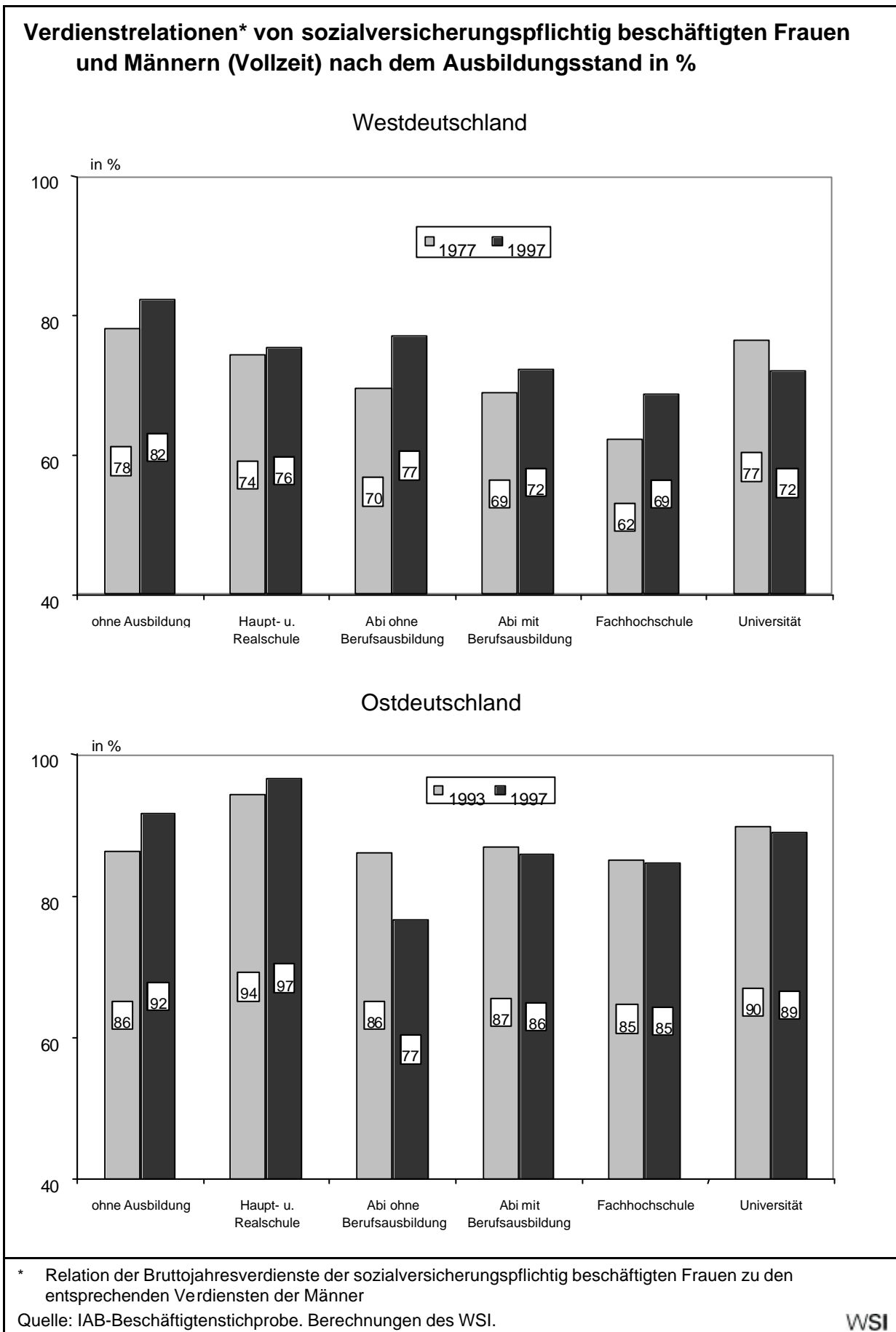
(3) Die Erwerbstätigkeit von Frauen konzentriert sich vorwiegend auf **Wirtschaftszweige** mit geringen Verdienstmöglichkeiten. Die Verdienste in typischen Frauenbranchen sind vergleichsweise niedrig, die in Männerbranchen dagegen vergleichsweise hoch. Außerdem spielen Zulagen bei den Männerverdiensten eine größere Rolle als bei den Frauenverdiensten. Mehr Männer als Frauen erhalten Zulagen und diese machen bei ihnen einen größeren Teil des Einkommens aus.

(4) Neben Unterschieden in der Höhe des Tarifeinkommens in Männer- und Frauenbranchen tragen auch bestimmte strukturelle Merkmale, wie z.B. **Berufs- und Tätigkeitspositionen**, dazu bei, dass die Einkommen von Frauen geringer ausfallen. So kommt in Westdeutschland 1997 eine Meisterin nur auf knapp 57 % des Einkommens ihres männlichen Kollegen; eine westdeutsche Nichtfacharbeiterin auf fast 75 %. In Ostdeutschland entwickeln sich (mit Ausnahme der einfachen und qualifizierten Berufe im ArbeiterInnenbereich) die Einkommen von Frauen und Männern sogar wieder auseinander. Allerdings ist dort - auf niedrigerem Einkommensniveau - der Einkommensabstand der Geschlechter nicht so groß wie im Westen.

(5) Da Frauen in der Regel eine kürzere **Dauer der Unternehmenszugehörigkeit** aufweisen, wirkt sich dies auf das gesamte Berufsleben aus und schlägt sich in einem größer werdenden Einkommensabstand im Laufe des Erwerbslebens zwischen Frauen und Männern nieder. Mit der **Größe des Unternehmens** steigt - absolut betrachtet - der durchschnittliche Verdienst sowohl der weiblichen wie auch der männlichen Beschäftigten an.

(6) Je höher das **Ausbildungsniveau**, umso größer fällt der **geschlechtsspezifische Einkommensabstand** aus. Zwar steigt mit zunehmender Qualifikation das Einkommen bei Frauen und bei Männern an, aber wie der Geschlechtervergleich zeigt, führt eine hohe Ausbildung bei Frauen nicht automatisch auch zu einem gleich hohen Einkommen wie bei Männern. Die geschlechtsspezifische Verdienstreue (Vollzeit) liegt in Westdeutschland beim Fachhochschulabschluss bei 69 % gegenüber 82 % bei Beschäftigten ohne Ausbildung. D.h. Qualifikationsanstrengungen, Übernahme von Verantwortung usw. zahlen sich für Frauen im Westen relativ weniger aus als für Männer. Ebenso gilt, je älter die Frauen sind, desto größer ist zudem der Abstand zum durchschnittlichen Einkommen der gleichaltrigen Männer. Junge Frauen (20 bis 24 Jahre) verdienen mit 95 % (West) bzw. 99 % (Ost) fast annähernd so viel wie die gleichaltrigen Männer, wogegen ältere Frauen (60 Jahre und älter) noch nicht einmal 66 % (West) bzw. 77 % (Ost) des Einkommens ihrer Altersgenossen erreichen.

Schaubild 2



(7) Darüber hinaus gibt es Unterschiede bei den Stundenlöhnen von teilzeitbeschäftigten Frauen und Männern gegenüber Vollzeitbeschäftigten. So kam eine teilzeitbeschäftigte Arbeiterin 1995 im Westen auf einen durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von 18,16 DM, eine vollzeitbeschäftigte Arbeiterin dagegen auf 19,66 DM. Bei den teilzeitbeschäftigten Arbeitern beträgt der durchschnittliche Stundenlohn im Westen 24,15 DM und bei vollzeitbeschäftigten Arbeitern 26,04 DM. Auch im Teilzeitbereich bestehen Einkommensdifferenzen der Geschlechter. Westdeutsche teilzeitbeschäftigte Arbeiterinnen kommen lediglich auf 75 % des Bruttostundenverdienstes der teilzeitbeschäftigten Arbeiter, ostdeutsche teilzeitbeschäftigte Arbeiterinnen erzielen knapp 82 % des Arbeiterstundenlohnes.

(8) Trotz nach wie vor bestehender eklatanter Unterschiede ist eine **langsame Annäherung der Einkommen** erkennbar. Im Detail zeichnen sich aber je nach Qualifikation, Branche, Tarifbindung recht unterschiedliche und teilweise gegensätzliche Entwicklungen ab. Mit ansteigendem Einkommen sind die Einkommensdifferenzen zwischen Frauen und Männern in vielen Bereichen am größten, und diese sind im Zeitverlauf sogar noch größer geworden. Auch kommt es häufig zu einer Kumulation verschiedener Faktoren, die die Verdienstposition der Frauen schwächen, so z.B. bei älteren Arbeitnehmerinnen mit einfacher Dienstleistungstätigkeit in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie.

(9) Auffallend sind auch beachtliche **Ost-West-Unterschiede** bei den Einkommen der Geschlechter. Die absolute und relative Differenzen zwischen den Einkommen von Frauen und Männern sind in Ostdeutschland weitaus geringer als in Westdeutschland. Zu beachten sind vor allem die niedrigere Einkommenshöhe in Ostdeutschland aber auch eine unterschiedliche Qualifikationsstruktur der Beschäftigten, etwa der höhere Anteil von Facharbeiterinnen im Osten. Auch die durchschnittlich höheren Einkommensdifferenzen bei Teilzeitbeschäftigten schlagen bei einer geringeren Verbreitung der Teilzeitarbeit im Osten weniger zu Buche.

Kapitel 3: Erwerbskonstellationen und –einkommen aus der Haushaltsperspektive

Wie entwickeln sich Erwerbstätigkeit und Erwerbseinkommen von Frauen und Männern, wenn man zugleich ihre jeweilige Haushaltssituation in den Blick nimmt? Wie unterscheidet sich die Berufs- und Einkommenssituation alleinstehender Frauen von solchen, die in Partnerschaften leben? Wie sieht es bei Frauen und Männern mit Kindern aus? Welche Entwicklungen zeigen sich bei den verschiedenen Gruppen in einer kumulativen, den ganzen Erwerbs- und Lebensverlauf umfassenden Betrachtung?

Die Analyse von Erwerbstätigkeit und Erwerbseinkommen aus der "lebensweltlichen" Sicht des privaten Haushaltszusammenhangs zeigt auf der Basis von aktuellen Daten in einer **zeitpunktbezogenen** Betrachtung (1998): Die Position von Frauen und Männern im Haushalt prägt die

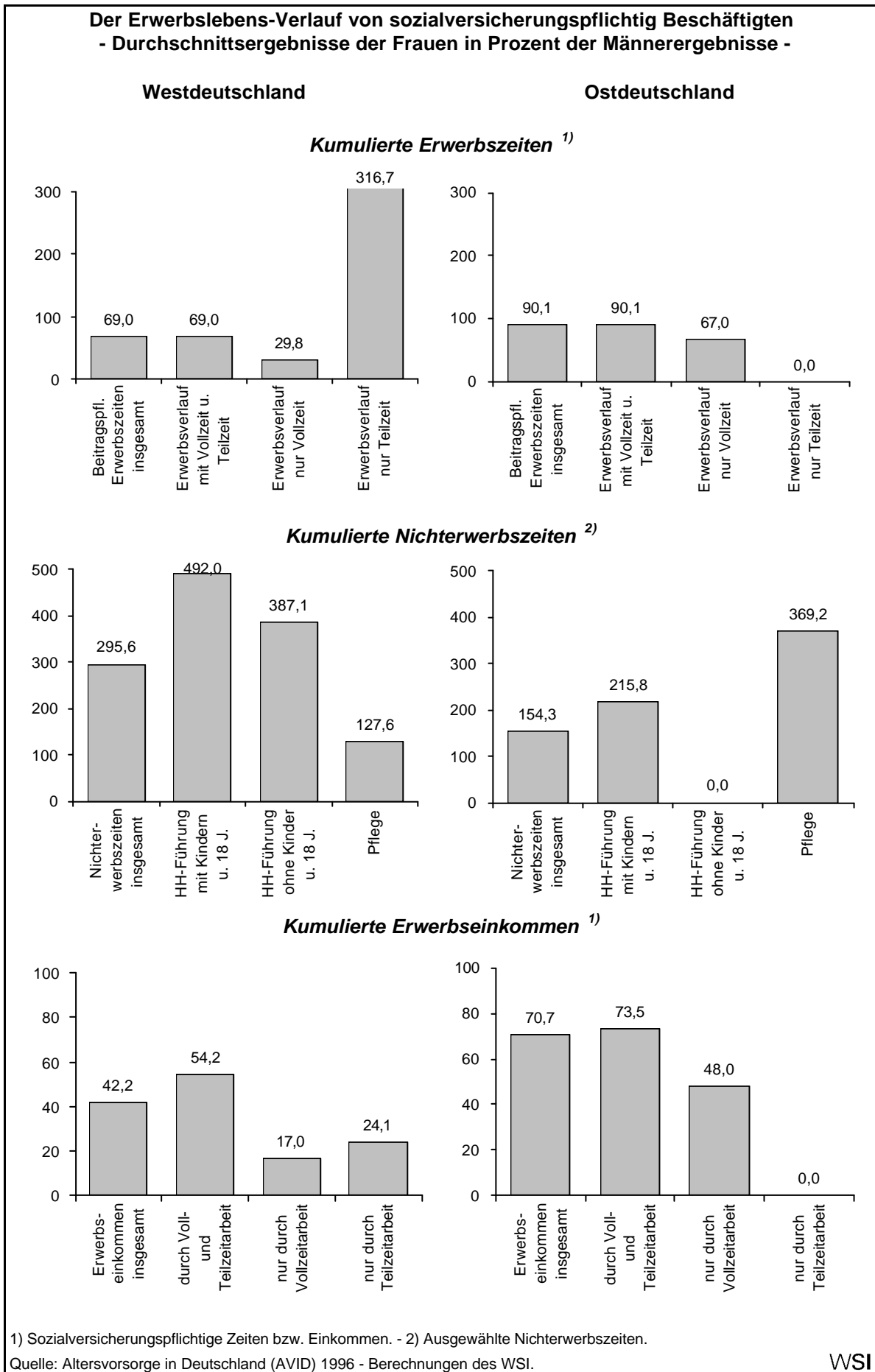
Erwerbstätigkeit und die Erwerbseinkommen außerordentlich stark und ist damit neben dem Arbeitsmarktgeschehen ebenfalls verantwortlich für die vorfindbaren Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern. Männer im erwerbsfähigen Alter sind unabhängig von ihrer Familienkonstellation fast immer vollzeiterwerbstätig in abhängiger oder selbständiger Arbeit. Dagegen sind Frauen, sobald sie sich in einer Paar-Konstellation befinden, sehr häufig in Teilzeit oder gar nicht erwerbstätig. Deshalb ist der Einkommensbeitrag von Frauen aus individueller Erwerbsarbeit zum gemeinsamen Haushaltseinkommen in Paarhaushalten in der Regel deutlich geringer als der von Männern. Diese Muster von Paar- und Erwerbskonstellationen sind in Westdeutschland wesentlich stärker ausgeprägt als in Ostdeutschland.

Sie machen sich noch stärker bemerkbar, wenn man von einer statischen zu einer dynamischen **zeitverlaufsbezogenen** Betrachtung übergeht und die **Lebensperspektive** in den Blick nimmt, die am Beispiel der Geburtsjahrgänge 1936 bis 1955 quantifiziert vorliegt (s. Schaubild 3).

(1) **Männer** verbringen ihre erwerbsfähigen Jahre **fast ausschließlich in** abhängiger oder selbständiger **Vollzeittätigkeit**. **Frauen** dagegen verwenden häufig in der gleichen Zeitspanne viele Jahre bzw. Zeitanteile für **familienbezogene Tätigkeiten** (Haushaltsführung, Kindererziehung, Pflege von Familienmitgliedern). Aus den genannten Gründen sind die über das Leben kumulierten Erwerbszeiten und Erwerbseinkommen von Frauen deutlich geringer als diejenigen von Männern. Bei (ehemals) abhängig beschäftigten Frauen der untersuchten Geburtsjahrgänge 1936 – 1955 sind es beim Erwerbseinkommen im Durchschnitt nur 42 % der Männereinkommen. Auch die zwei Drittel aller (ehemals) abhängig beschäftigten Frauen in Westdeutschland, die ihr Erwerbsleben in der Kombination Vollzeit/Teilzeit verbracht haben, erreichen nur 54 % der durchschnittlichen kumulierten Männereinkommen aus abhängiger Tätigkeit. Für Ostdeutschland sind die Unterschiede nicht so groß angesichts der häufigeren Vollzeiterwerbstätigkeit von Frauen zu DDR-Zeiten und auch heute.

(2) Für **Frauen mit Kindern**, die die größte Gruppe unter allen Frauen ausmachen und zugleich die geringsten kumulierten Erwerbszeiten aufweisen, sind die genannten Relationen im Durchschnitt noch ungünstiger. Aber selbst die kleine Gruppe abhängig beschäftigter Frauen, die in ihrer erwerbsfähigen Zeit nur in Vollzeit tätig war und dort teilweise vergleichbar lange Erwerbsperioden hinter sich gebracht hat wie ebenfalls ausschließlich vollzeiterwerbstätige Männer, verdient im Verlauf ihrer Erwerbskarriere kumuliert deutlich weniger als die männliche Vergleichsgruppe. Je nach Dauer der zurückgelegten Vollzeit-Erwerbsperiode sind diese Fraueneinkommen um 12 bis 29 Prozentpunkte geringer als die vergleichbaren Männereinkommen.

Schaubild 3



(3) Es gibt Anzeichen dafür, dass sich die genannten Zeit- und Einkommensrelationen im Erwerbsverlauf auch für **jüngere Frauen**, deren Erwerbsbiographie zum großen Teil noch in der Zukunft liegt, weder wesentlich geändert haben noch ändern werden. Die neuesten Ergebnisse der statischen Betrachtung am aktuellen Rand für solche Frauen zeigen, dass sie nach wie vor wegen ihrer Kinder dem Arbeitsmarkt vorübergehend ganz oder teilweise fernbleiben, auch wenn das "vorübergehend" tendenziell zeitlich kürzer ausfällt. Männer mit jüngeren Kindern sind dagegen wie früher fast ausschließlich in Vollzeit tätig.

(4) Die **Einkommensunterschiede** zwischen Frauen und Männern in der Erwerbsphase werden im Alter **durch die Alterssicherungssysteme fortgeschrieben**. Gravierende Unterschiede bestehen vor allem bei Betrachtung der eigenständigen (auf Erwerbsarbeit zurückgehenden) Rentenansprüche von Frauen und Männern. In der Gesetzlichen Rentenversicherung erreichen westdeutsche Frauen zur Zeit im Durchschnitt weniger als die Hälfte der durchschnittlichen Männerrenten; diese Relation hat sich in den letzten Jahrzehnten aus Frauensicht kaum verbessert. Auch in den neuen Bundesländern liegen die Frauenrenten im Durchschnitt mehr als ein Drittel unter den Männerrenten.

(5) Während in den neuen Bundesländern die Verbreitung der **betrieblichen Alterssicherung** generell sehr gering ist, verstärkt im Westen die betriebliche Alterssicherung die geschlechtsspezifischen Differenzen im Alter. Jeder zweite Rentner, aber nur jede zehnte Rentnerin, hat dort einen Betriebsrentenanspruch. Zudem liegt die durchschnittliche Betriebsrente von Frauen nur halb so hoch wie die von Männern. Auch bei der **privaten Vorsorge** sind Deckungsgrad und Leistungshöhe bei Frauen deutlich niedriger als bei Männern. Die private Vorsorge von Ehefrauen ist zudem stark von der Vorsorge ihrer Ehemänner abhängig. Die Prägung der individuellen Altersversorgung durch die vorangegangene Erwerbs- und Nicht-Erwerbstätigkeit wird nur im Hinterbliebenenfall relativiert, insofern viele Witwen eine eigenständige Rente mit einer abgeleiteten Witwenrente kumulieren können. Zur Zeit beziehen etwa 30 % der Rentnerinnen in der Gesetzlichen Rentenversicherung mehrere Renten. Das durchschnittliche Nettoeinkommen alleinstehender älterer Männer liegt im Westen dennoch rund 30 % über dem alleinstehender älterer Frauen, im Osten immerhin noch um rund 15 %. Zudem ist zu berücksichtigen, dass Hinterbliebenenrenten nicht den gleichen Rechtscharakter wie eigenständige Renten haben, sondern der Anspruch im Falle einer Wiederheirat entfällt.

(6) **Projektionen für jüngere Altersjahrgänge** machen deutlich, dass die Differenzen bei den eigenständigen Rentenansprüchen von Frauen und Männern auch in den nächsten 20 Jahren aller Voraussicht nach nur wenig schrumpfen werden, und dass die individuellen Rentenansprüche von Frauen vor allem im Westen weiterhin umso niedriger sein werden, je höher die Zahl der Kinder ist.

(7) Im Ergebnis bestätigen die zeitpunktbezogene wie die lebenszyklische Analyse die Existenz struktureller Lücken der Erwerbseinkommen zwischen den Geschlechtern zu Lasten der Frauen. Eine Lücke bleibt auch dann im Verlauf des Erwerbslebens erhalten, wenn ausnahmsweise Frauen wie die allermeisten Männer durchgehend vollzeiterwerbstätig sind. Die meisten Frauen verbringen aber im Gegensatz zu Männern Teile ihrer erwerbsfähigen Zeitspanne für unbezahlte Familientätigkeiten. Dies gilt vor allem für Frauen mit Kindern. Der "Verzicht" von Erwerbseinkommen durch Zeitverwendung für Haushaltsführung, Kindererziehung und Pflege ist bei Frauen stark ausgeprägt, bei Männern dagegen kaum vorhanden. Er erzeugt im Zeitverlauf besonders große Einkommenslücken zu Lasten der Frauen, wenn diese ihre Erwerbstätigkeit zugunsten von Familienarbeit im weitesten Sinne mehrmals unterbrechen.

Teil II

Im zweiten Teil des Berichts geht es um die Analyse der Verursachungszusammenhänge für die Geschlechterdifferenzen und die Benachteiligungen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt. Welches sind die Ursachen für die geschlechtsspezifischen Spaltungsprozesse auf dem Arbeitsmarkt? Warum ergreifen Frauen andere Berufe als Männer? Warum unterscheidet sich die durchschnittliche Dauer der Erwerbstätigkeit von Männern und Frauen, warum unterbrechen Frauen und nicht Männer die Erwerbsarbeit wegen Kindererziehung? Und warum sind Unterschiede (z.B. andere Berufe) mit hierarchischen Effekten (z.B. bezüglich der Einkommen) verknüpft? Wie werden Entgeltstrukturen durch die Arbeitsbewertung beeinflusst? Fungiert die Geschlechtszugehörigkeit als offenes oder verdecktes Kriterium der Entgeltbegründung und –differenzierung? Und schließlich: Welche (Fehl)Anreize ergeben sich für das Arbeitsangebot von Frauen durch das Steuer- und Sozialsystem?

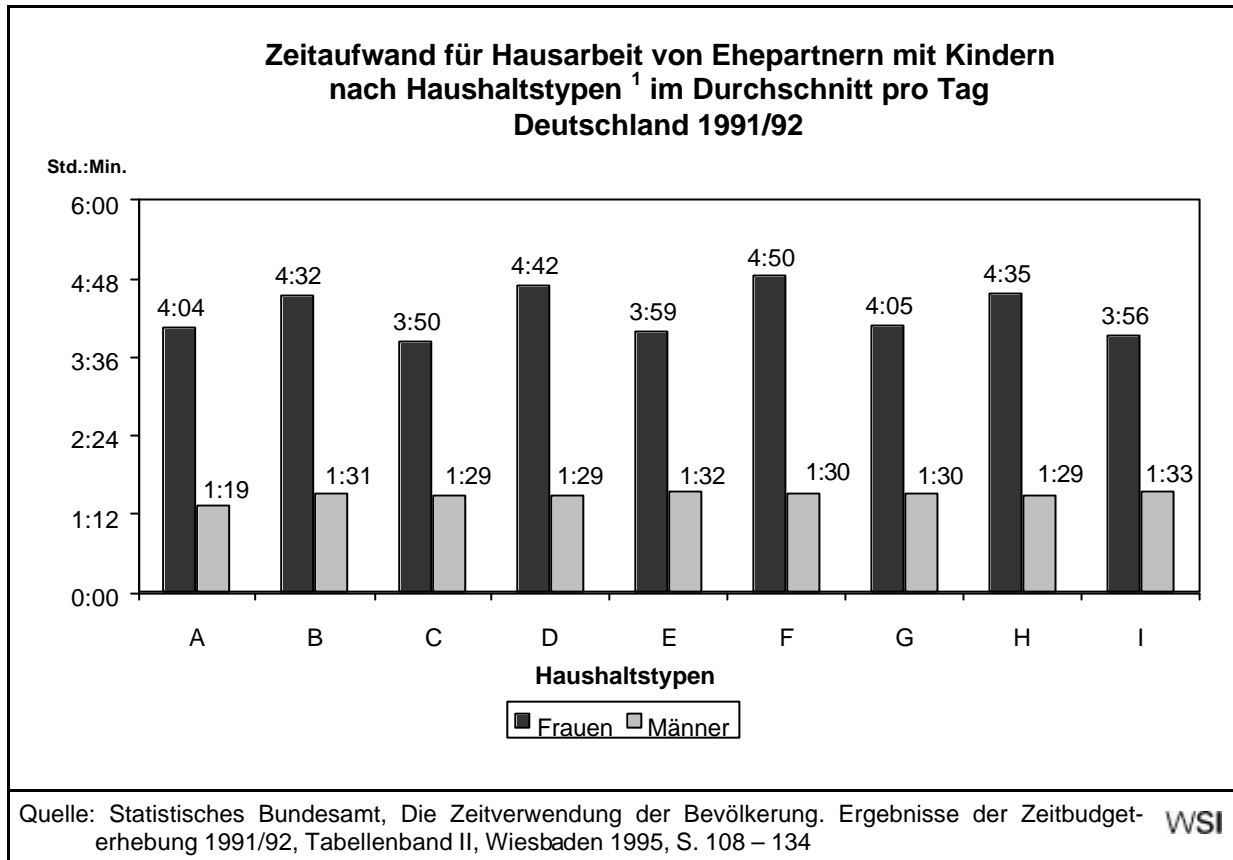
Die im ersten Teil dargestellten Daten und Fakten zur Erwerbs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern werden unter Rückgriff auf zahlreiche Forschungsergebnisse aufgegriffen und in ihrem Entstehungszusammenhang betrachtet.

Kapitel 4: Geschlechtshierarchische Arbeitsteilung in Familie und Gesellschaft

Die **soziale Ungleichheit der Geschlechter** hat weit in die Geschichte zurückreichende Wurzeln und ist tief in der Gesellschaft verankert. Allmähliche rechtliche Gleichstellungsprozesse, die Zunahme der Frauenerwerbsarbeit, aber auch politische und kulturelle Veränderungen waren im 20. Jahrhundert mit weit reichenden Modernisierungen und Verbesserungen für die soziale Lage der Frauen verbunden. Doch bis heute wirken traditionelle Leitbilder und Rollenvorstellungen über die Geschlechter fort und die geschlechtshierarchische Arbeitsteilung erweist sich als zählebig. Das traditionelle Normalarbeitsverhältnis stabilisiert das damit eng verknüpfte

knüpfte Modell des männlichen Familienernährers, das allenfalls zuverdienende Frauen kennt und akzeptiert.

Schaubild 4



Haushaltstypen:

- A: Ehepaar mit 1 Kind unter 6 J. (zusammen);
- B: Ehepaar mit 1 Kind zwischen 6 und 18 J. (zusammen);
- C: darunter Ehepaar mit 1 Kind zwischen 6 und 18 J. - beide erwerbstätig;
- D: Ehepaar mit 2 und mehr Kindern (zusammen);
- E: darunter Ehepaar mit 2 und mehr Kindern - beide erwerbstätig;
- F: Ehepaar mit 2 und mehr Kindern (jüngstes Kind unter 6 J., zusammen);
- G: darunter Ehepaar mit 2 und mehr Kindern (jüngstes Kind unter 6 J.) - beide erwerbstätig;
- H: Ehepaar mit 2 und mehr Kindern (zwischen 6 und 18 Jahren, zusammen);
- I: darunter Ehepaar mit 2 und mehr Kindern (zwischen 6 und 18 J.) - beide erwerbstätig

(1) Die **geschlechtsspezifische familiäre Arbeitsteilung**, nach der Frauen die Hauptverantwortung für Kinderbetreuung und Pflege sowie für die Hausarbeit haben, während Männer durch Erwerbsarbeit den Lebensunterhalt der Familie sichern, hat ein starkes Beharrungsvermögen. Frauen wendeten in den frühen 90er Jahren in Deutschland im Durchschnitt etwa die 2,3-fache Zeit für hauswirtschaftliche Tätigkeiten auf wie Männer, während diese etwa doppelt so lange wie Frauen mit Erwerbsarbeit beschäftigt waren (Zeitbudgeterhebung 1991/92). Die gestiegene Erwerbsbeteiligung von Frauen und ein verändertes Rollenverständnis werden bisher nicht von einer paritätischen Aufteilung der Familienarbeit zwischen Frauen und Männern

begleitet. Väter beteiligten sich unabhängig von der Zahl und dem Alter der Kinder und gleichgültig, ob ihre Partnerinnen erwerbstätig waren oder nicht, durchschnittlich 1½ Stunde pro Tag an der Hausarbeit. Für Mütter liegen die Werte je nach Zahl und Alter der Kinder zwischen knapp 4 Stunden (3:50 Std.) und knapp 5 Stunden (4:50 Std.).

(2) Die geschlechtsspezifische familiäre Arbeitsteilung ist zugleich eine **hierarchische Arbeitsteilung**. Zuständigkeit für die Familienarbeit und tendenziell schlechtere Positionen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt sowie eingeschränkte berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und Verdienstchancen bedingen und verstärken sich wechselseitig. Im innerfamiliären Aushandlungsprozess spielen der geringere Beitrag zum Haushaltseinkommen sowie die eingeschränkten beruflichen Karrieremöglichkeiten von Frauen eine zentrale Rolle.

(3) Das **Normalarbeitsverhältnis** baut auf der Arbeitsteilung der Geschlechter und der Familienform des **Ernährermodells** auf. Die Konzipierung der Männereinkommen als „Familienernährerlöhne“ und der Einkommen der Frauen als „Zuverdienst“ unterstellen und unterstützen diese Familienform ebenso wie die Länge der Normalarbeitszeit, die mit der Sorge für Kinder und Haushalt schwer vereinbar ist. Neben das Alleinernährermodell trat im Westen Deutschlands im Laufe der Zeit die modernisierte Variante: das Zuverdienerin/Ernährermodell. In Ostdeutschland dominiert das Zweiverdienermodell mit Vollzeitarbeit beider Partner.

Für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern am Erwerbsleben steht auf der Tagesordnung, einen **gesellschaftlichen Diskussionsprozess** über ein neues Normalarbeitsverhältnis zu führen, das die gestiegenen Qualifikationen und beruflichen Orientierungen von Frauen sowie die veränderten Familienformen zum Ausgangspunkt nimmt. Ein neu gestaltetes Normalarbeitsverhältnis müsste Frauen wie Männern erlauben, verschiedene Lebensbereiche zu integrieren, ohne dass die traditionelle geschlechtsspezifische Arbeitsteilung vorausgesetzt wird.

(4) **Leitbilder** über Frauen und Männer sowie die **Geschlechterrollen** beeinflussen das Handeln. Dabei wirken traditionelle Leitbilder nach. In den letzten Jahren lässt sich ein Einstellungswandel bei Frauen und Männern zu Gunsten einer stärkeren Partizipation von Frauen und auch von Müttern am Erwerbsleben konstatieren, der sich bei jüngeren Menschen schneller vollzieht und eine Annäherung an das herkömmliche ostdeutsche Geschlechtermodell mit sich bringt. Während Lebensformen und Wertvorstellungen sich in den letzten Jahren erheblich ausdifferenziert haben, gehen zahlreiche Normen und Institutionen nach wie vor überwiegend vom Leitbild des Ernährermodells aus. Sowohl das Normalarbeitsverhältnis als auch die Institutionen des Wohlfahrtsstaates orientieren sich weitgehend an diesem traditionellen Leitbild. Zunehmende Widersprüche zwischen dem in Institutionen geronnenen Leitbild - Ernährermodell,

Normalfamilie - und den von einem wachsenden Teil der Frauen und Männer geteilten, veränderten Leitbildern und realisierten Lebensformen sind nicht zu übersehen.

Kapitel 5: Geschlechtsspezifische Spaltungsprozesse am Arbeitsmarkt und in den betrieblichen Organisationen

Im Kapitel 5 wird die Ursachenanalyse mit Blick auf geschlechtsspezifische Spaltungsprozesse am Arbeitsmarkt und in den betrieblichen Organisationen fortgesetzt. Warum unterscheidet sich das Berufswahlverhalten von Frauen und Männern nach wie vor beträchtlich? Welche Rolle spielen das Einstellungsverhalten der Betriebe sowie Arbeitszeit- und Arbeitsorganisation für die geschlechtsspezifischen Segregationsprozesse?

(1) Trotz der guten schulischen Ausgangsbedingungen der jungen Frauen bleibt der **Arbeitsmarkt auch weiterhin** in Frauen- und Männerberufe sowie in Frauen- und Männerpositionen **gespalten**: Noch immer münden Frauen und Männer in unterschiedliche Berufsfelder ein, wobei sich die von Frauen dominierten Berufe durch erheblich schlechtere Einkommens- und Aufstiegsbedingungen auszeichnen. Darüber hinaus bleiben die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen durch strukturelle Barrieren erschwert. Ein wesentlicher Grund für die Konzentration auf ungleiche Berufe und Berufsfelder ist das unterschiedliche **Berufswahlverhalten** von jungen Frauen und Männern. Dabei zeigt sich, dass insbesondere Eltern, Schule und Berufsberatung den Prozess der Berufsfindung stark - und je nach Geschlecht unterschiedlich - beeinflussen.

(2) Die **Struktur des Berufsbildungssystems** forciert die Konzentration von Männern und Frauen auf unterschiedliche Bereiche und weist diesen einen ungleichen Status zu: während im hoch standardisierten und formalisierten dualen System mehrheitlich männliche Jugendliche ausgebildet werden, finden sich in den berufsqualifizierenden Fachschulen überwiegend weibliche Auszubildende. Letztere sind in weiten Teilen des Dienstleistungsbereiches dominierend und zeichnen sich durch erheblich schlechtere Rahmenbedingungen und Zukunftsperspektiven aus.

(3) Jungen Frauen wird auch durch das **betriebliche Einstellungsverhalten** der Zugang zu männerdominierten Ausbildungsbereichen erschwert: Die Unterstellung von potenzieller Mutterschaft oder Hausfrauenrolle sowie die erwarteten Erwerbsunterbrechungen und Leistungsminderungen blockieren den Einstieg von weiblichen Auszubildenden besonders in hochtechnisierte Bereiche.

(4) Innerhalb der **betrieblichen Organisation** lassen sich Strukturen und Normen identifizieren, die einen wesentlichen Anteil an der Herstellung und Aufrechterhaltung der Geschlechterungleichheit haben. Insbesondere im Rahmen der betrieblichen Arbeitszeit- und Arbeitsorgani-

ganisation werden häufig Anforderungen gestellt, die sich scheinbar neutral auf jederzeit verfügbare Personen beziehen, die keine außerberuflichen Verpflichtungen haben. Dies ist jedoch gerade mit dem Lebensverlauf oder der Lebensplanung vieler Frauen nur schwer in Einklang zu bringen.

(5) Der **Verlust von festgeschriebenen Standards** bzw. Anforderungen sowie von sichernden Regeln und Rahmenbedingungen erweist sich als Mechanismus, der dazu führt, dass es Frauen oftmals nicht gelingt, ihre überdurchschnittlichen Erfolge im allgemeinen Bildungssystem in entsprechende Erwerbsverläufe mit adäquater Beschäftigungs-, Aufstiegs- und Einkommenschancen umzusetzen. So sind Frauen in stärkerem Maße als Männer davon betroffen, dass sie ihre erworbene Qualifikation nicht anwenden können, dass sie unterhalb ihrer Qualifikation erwerbstätig sind.

Tabelle 1

Ausbildungsadäquanz der Erwerbstätigkeit 1995				
	Männer	Frauen	Darunter: Frauen mit Fach- oder Hochschul- abschluss	Gesamt
Westdeutschland				
- ausbildungsadäquat beschäftigt	86,2	81,1	73,6	84,1
- inadäquat beschäftigt (leichte/mittlere Qualifikationsverluste)	6,7	6,1	13,7	6,5
- inadäquat beschäftigt (hohe Qualifikationsverluste)	7,1	12,8	12,7	9,4
Insgesamt	100	100	100	100
Ostdeutschland				
- ausbildungsadäquat beschäftigt	80,6	69,7	63,0	75,7
- inadäquat beschäftigt (leichte/mittlere Qualifikationsverluste)	8,5	13,0	28,6	10,5
- inadäquat beschäftigt (hohe Qualifikationsverluste)	10,9	17,3	8,4	13,8
Insgesamt	100	100	100	100
Quelle: Büchel 1998, S. 118				

Kapitel 6: Ursachenanalyse potenzieller Diskriminierungen beim Arbeitsentgelt

Die Einkommensungleichheit von Frauen und Männern hat, wie gezeigt, vielfältige Ursachen. Eine davon kann in der Diskriminierung durch tariflich und betrieblich regulierte Arbeitsentgelte liegen. Wie wird die Arbeit von Männern, wie die Arbeit von Frauen bewertet? Wie wirken sich anscheinend geschlechtsneutral formulierte Entgeltregelungen auf Frauen und Männer aus? Was unterscheidet unmittelbare von mittelbarer Diskriminierung? Wer bekommt Zulagen und wer nicht? An verschiedenen konkreten Beispielen wird gezeigt, nach welchen Grundsätzen,

Verfahren und Kriterien Tätigkeiten von Frauen und Männern tariflich begründet und differenziert werden.

(1) Die Analyse kommt zu dem Ergebnis, dass zahlreiche **tarifliche und betriebliche Regelungen und Praktiken** zu ungleichen Verdiensten von Frauen und Männern führen, ohne dass sich hierfür eine objektive Begründung erkennen lässt. Es werden vielfältige **Mechanismen potenzieller Diskriminierung** aufgedeckt, die zur Unterbewertung von frauendominierten Tätigkeiten führen, so z.B. die Nichtbewertung von Anforderungen oder Belastungen, die Doppel- und Mehrfachbewertung durch sich überschneidende Kriterien, die diskriminierende Auslegung von Anforderungsmerkmalen und die Anwendung verschiedener Maßstäbe bei der Bewertung vergleichbarer Arbeit von Frauen und Männern.

Übersicht 1

Tarifliche Grundentgelte Mögliche Ursachen von Diskriminierung im Rahmen der Arbeitsbewertung
<ol style="list-style-type: none"> 1. Nichtbewertung von Anforderungen, die an frauendominierten Arbeitsplätzen auftreten, z.B. Körperkraft bei Pflegepersonal (vgl. Abschnitt 6.2.1.1). 2. Verwendung unterschiedlicher Kriterien bei der Bewertung von frauen- und männerdominierten Tätigkeiten (vgl. Abschnitt 6.2.1.2). 3. Doppel- oder Mehrfachbewertung von Kriterien, die ähnliche Sachverhalte erfassen und männerdominierte Gruppen begünstigen (z.B. „Kenntnisse“ und „Denken“) (vgl. Abschnitt 6.2.1.3). 4. Diskriminierende Auslegung von Kriterien oder Verwendung diskriminierungsanfälliger Kriterien, die Frauen und Männer aus gesellschaftlichen oder physischen Gründen (z.B. tradierte familiäre Rollenverteilung oder Körperkraft) in unterschiedlichem Maß erfüllen können (vgl. Abschnitt 6.2.1.4). 5. Eröffnen von Bewertungsspielräumen (z.B. durch summarische Bewertung, vage Formulierungen) und Nutzen dieser Spielräume zuungunsten von „Frauentätigkeiten“ (vgl. Abschnitt 6.2.1.5). 6. Aneinanderbinden von Kriterien, z.B. Bewertung von „besonderer Verantwortung“ nur dann, wenn „gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbständige Leistungen“ erfüllt sind. 7. Unverhältnismäßig hohe Gewichtung von Kriterien, die v.a. auf männerdominierte Tätigkeiten zutreffen (z.B. Muskelkraft). 8. Bewerten von anspruchsvollen Tätigkeitsanteilen erst dann, wenn sie einen bestimmten Zeitan teil erreichen, z.B. zu 50 % Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordern. 9. Verwendung unterschiedlicher Arbeitsbewertungssysteme mit unterschiedlichen Bewertungslogiken seitens derselben Tarifparteien oder desselben Arbeitgebers bzw. derselben Arbeitgeberin (z.B. für ArbeiterInnen und Angestellte, für verschiedene Berufsgruppen) (vgl. Abschnitt 6.2.1.2 und 6.2.2.1). <p>Quelle: Forschungsgruppe Tondorf 2001</p>

(2) Betrachtet man die **Tarifverträge** unter dem Blickwinkel des deutschen, vor allem aber des europäischen Rechts zur Entgeltgleichheit, so sind sie in der Mehrzahl **nicht rechtskonform gestaltet**. Weitgehend unbeachtet bleiben bis heute vor allem die wenig bekannten und in ihrer

Bedeutung vielfach unterschätzten Vorgaben des europäischen Rechts. Zu nennen sind hier insbesondere die für Tarif- und Betriebsparteien verbindlichen Maßstäbe der Richtlinie 75/117/EWG, die u.a. vorschreibt, dass tarifliche und betriebliche Eingruppierungssysteme gemeinsame Kriterien für ArbeitnehmerInnen beiderlei Geschlechts verwenden müssen.

Aus der Rechtsprechung ergeben sich weitere Anforderungen: Entgeltsysteme müssen durchschaubar sein; Eingruppierungssysteme müssen bei Männern und Frauen dieselben Kriterien verwenden, einzelne Kriterien dürfen nicht an bestimmte Beschäftigtengruppen gebunden werden; die Differenzierungskriterien müssen das „Wesen“ der Arbeit widerspiegeln und diskriminierungsfrei ausgelegt werden; sie dürfen nicht so interpretiert werden, dass sie ein Geschlecht begünstigen.

(3) Die Ergebnisse der Ursachenanalyse machen deutlich: Es ist notwendig, sämtliche tariflichen, gesetzlichen und betrieblichen Regelungen einer systematischen **gleichstellungsrechtlichen Prüfung** zu unterziehen und die bestehenden „Einfallstore“ für Diskriminierungen zu schließen. Die rechtlichen Vorgaben zur Entgeltgleichheit können als Kriterien der Prüfung und zugleich als Leitlinien einer Umgestaltung der Entgeltsysteme herangezogen werden.

(4) Positiv bleibt festzuhalten: Neue arbeitswissenschaftlich fundierte Konzepte für **diskriminierungsfreie(re) Systeme der Arbeitsbewertung** sind bereits entwickelt. Dazu zählt beispielsweise das ABAKABA-System (*Analytische Bewertung von Arbeitstätigkeiten nach Katz und BAitsch*), das teilweise schon in gewerkschaftliche Reformüberlegungen und betriebspraxisorientierte wissenschaftliche Projekte einbezogen worden ist. Auf dieser Basis entwickelte beispielsweise die IG Metall das Konzept MEDEA (*Metall- und Elektroindustrielle Diskriminierungsfreie EU-rechtskonforme Arbeitsbewertung*), das in einigen regionalen Tarifbereichen zur Grundlage von Verhandlungen über neue Entgelttarifverträge gemacht wurde.

Kapitel 7: (Fehl-)Anreize und strukturelle Benachteiligungen für Frauen im Steuer- und Sozialsystem

Wie wirkt sich das Steuer- und Sozialsystem auf die unterschiedlichen Lebens- und Erwerbsformen aus? Welche Folgen hat das vorherrschende Geschlechtermodell bzw. die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung für die soziale Sicherung der Frauen? Wie wirken abgeleitete Sicherungsansprüche, wie zum Beispiel die beitragsfreie Mitversicherung in der Gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung oder die Hinterbliebenenrente auf das Arbeitsangebot von Frauen? Welche Zusammenhänge gibt es zwischen der Familienpolitik und dem Erwerbsverhalten von Frauen? Wie wirken sich die starke Erwerbsbindung der sozialen Sicherungssysteme auf die eigenständigen Leistungsansprüche von Frauen in der Arbeitslosen- und in der Rentenversicherung aus?

Die Analyse belegt eindrücklich, dass die Ausgestaltung des **Steuer- und Sozialsystems** für die geringe Teilhabe von Frauen an Erwerbsarbeit und Einkommen von zentraler Bedeutung ist. Der europäische Vergleich zeigt, dass unterschiedliche sozialstaatliche Regelungen mit unterschiedlichen Mustern der Frauenerwerbstätigkeit einhergehen. Deutlich werden verschiedene (Fehl-)Anreize für die Erwerbsbeteiligung von Frauen, die im deutschen Sozialstaatsmodell begründet sind. Untersucht wird, wie sich die Einkommensbesteuerung von Ehepaaren (Ehegattensplitting, Lohnsteuerklassenkombination, Steuerfreistellungen) auf das Arbeitsangebotsverhalten und das persönliche Erwerbseinkommen von (Ehe-)Frauen auswirkt. Ein eigener Abschnitt behandelt den engen Zusammenhang von Familienpolitik und dem Erwerbsangebot von Frauen. Auch Leistungen der Sozialversicherungssysteme werden in Deutschland stärker als in anderen europäischen Ländern aus der Erwerbsarbeit abgeleitet. Die geschlechtsspezifischen Auswirkungen des Steuer- und Sozialsystems lassen sich folgendermaßen zusammenfassen:

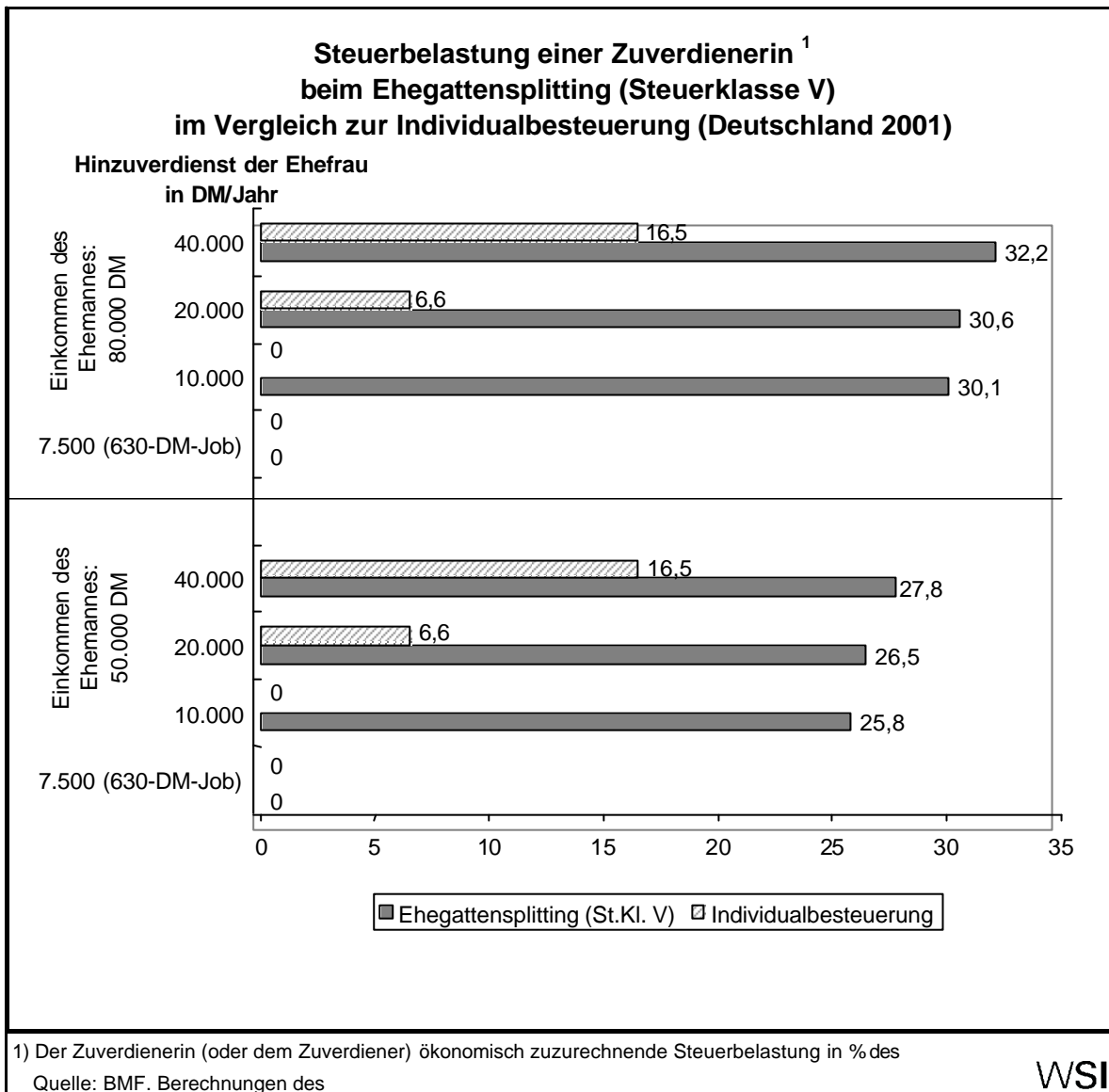
(1) Das existierende Steuer- und Sozialleistungssystem ist nicht neutral gegenüber unterschiedlichen Lebens- und Erwerbsformen, sondern unterstützt einseitig die **Institution der Ehe**, und zwar unabhängig davon, ob Kinder vorhanden sind oder nicht. Eine Reihe von Regelungen beinhalten negative Anreize für das Erwerbsarbeitsangebot von verheirateten Frauen. Auf diese Weise wird in Deutschland ein Modell der „modernisierten Versorgungsehe“ gestützt, für das eine im europäischen Vergleich mäßige Frauenerwerbstätigkeit charakteristisch ist.

(2) Im Bereich der Einkommensbesteuerung erweist sich vor allem das **Ehegattensplitting** als Hemmnis für eine Ausdehnung des Arbeitsangebots verheirateter Frauen, da der Splittingvorteil umso größer ist, je ungleicher die Erwirtschaftung des Einkommens durch die Ehepartner ausfällt. Am höchsten ist er, wenn die Frau (bzw. die zweite Person) nicht oder nur geringfügig erwerbstätig ist. Von einer zusätzlichen Beeinträchtigung des Arbeitsangebotsverhaltens verheirateter Frauen durch die Lohnsteuerklassenkombination III/V ist auszugehen, da die Effekte des Splittings erst durch die hohe zugerechnete Steuerbelastung für die "Frauensteuerklasse" V sichtbar werden.

(3) Auch nach der Neuregelung im Jahre 1999 gehen von der **geringfügigen Beschäftigung** für verheiratete Frauen bei kurzfristiger Betrachtungsweise unvermindert hohe Anreize zur Ausübung dieser mit geringem Einkommen und geringem sozialen Schutz verbundenen Beschäftigungsform aus.

(4) Unterstützt wird die Nichterwerbsarbeit bzw. die eingeschränkte Erwerbsarbeit verheirateter Frauen im Sozialleistungssystem maßgeblich durch die Ausgestaltung **abgeleiteter Sicherungsansprüche**, vor allem der beitragsfreien Mitversicherung in der Gesetzlichen Kranken

Schaubild 5

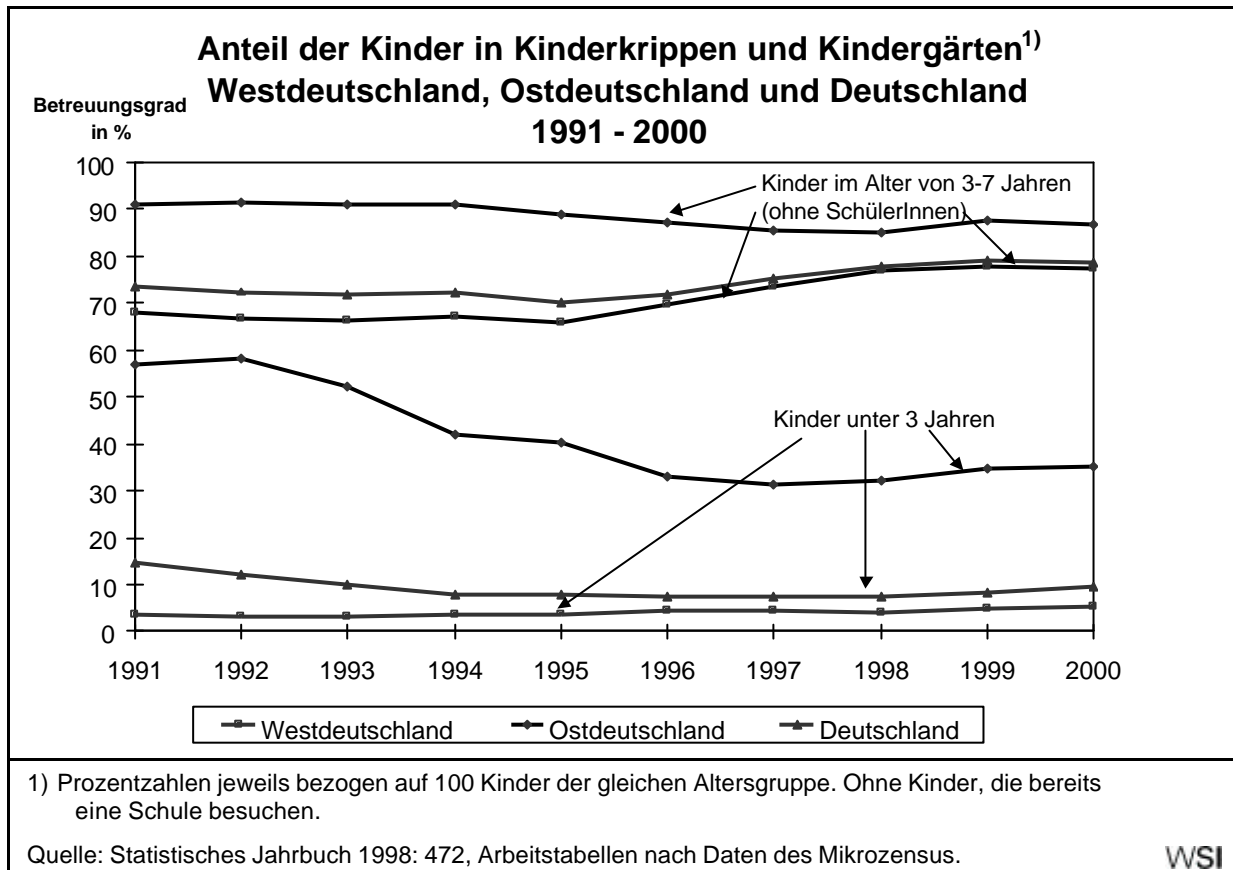


kasse sowie der Hinterbliebenenrenten in der Gesetzlichen Rentenversicherung. Beide Regelungsbereiche haben derzeit für Frauen im Westen eine erheblich höhere Bedeutung als für Frauen im Osten.

(5) Nach der Geburt eines Kindes nehmen über zwei Drittel der vorher erwerbstätigen Frauen in Ost- und Westdeutschland **Erziehungsurlaub** in Anspruch. Drei Jahre später sind bereits 78 % (Ost) bzw. 59 % (West) wieder erwerbstätig, wobei dem überwiegenden Teil von ihnen die Rückkehr auf einen adäquaten Arbeitsplatz gelingt. Mit steigender Dauer des individuellen Erziehungsurlaubs steigen auch die Probleme der Frauen beim Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit. Vor allem im Osten sahen sich Frauen in den letzten Jahren häufig mit dem Problem konfrontiert, dass der Arbeitsplatz nach dem Erziehungsurlaub nicht mehr vorhanden war und sie arbeitslos wurden (16 %). In weniger als 2 % der Fälle wurde der Erziehungsurlaub in den

letzten Jahren von den Vätern genommen. Haupthinderungsgrund für eine stärkere Beteiligung der Väter am Erziehungsurlaub ist nach eigenen Angaben die Höhe des Erziehungsgeldes bzw. der Verlust an (höherem männlichen) Erwerbseinkommen.

Schaubild 6



(6) Defizite in der **öffentlichen Kinderbetreuung** stellen nach wie vor ein Hauptproblem für die Erwerbstätigkeit von Müttern dar. Besonders gering ist im europäischen Vergleich immer noch der Betreuungsgrad der Kinder unter 3 Jahre in Westdeutschland. Er lag im Jahr 2000 gerade einmal bei 5,5 %. Besondere Probleme liegen darüber hinaus im mangelnden Angebot an Mittags- bzw. Ganztags- sowie auch Ferienbetreuung von Grundschulkindern. Eltern vermissen zudem ausgedehntere Öffnungszeiten und flexiblere, auf individuelle Bedürfnisse abgestimmte Betreuungsangebote. „Vereinbarkeitsprobleme“ ergeben sich zunehmend aber auch in der Kombination von Erwerbsarbeit und der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger.

(7) Die durch Besteuerungs- und Sozialleistungssysteme geförderte Beschränkung der Erwerbstätigkeit von (Ehe-)Frauen zieht Defizite im Bereich der **eigenständigen sozialen Sicherung** nach sich. Mit bestimmten Nicht-Normalarbeitsverhältnissen, vor allem der geringfügigen

Beschäftigung, aber z.B. auch befristeten Tätigkeiten, ist immer auch nur ein beschränkter Zugang zu den Systemen der sozialen Sicherung verbunden.

(8) In der **Arbeitslosenversicherung** spiegeln die niedrigeren Lohnersatzleistungen von Frauen zum einen ihre gegenüber Männern niedrigeren Erwerbseinkommen. Eine zusätzliche Benachteiligung erfahren Frauen mit Steuerklasse V jedoch durch die Nettolohnberechnung der Lohnersatzleistungen. Die Bedürftigkeitsprüfung im Haushaltszusammenhang führt nicht nur dazu, dass überproportional viele Frauen keinen Anspruch auf Arbeitslosenhilfe haben, sie beschränkt – trotz einiger inzwischen erfolgter Änderungen im Arbeitsförderungsrecht (SGB III), die vor allem Frauen zugute gekommen sind – auch ihren Zugang zu Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik und damit zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt.

(9) Die erheblichen Differenzen bei den eigenständigen **Alterssicherungsansprüchen** von Frauen und Männern ergeben sich aus der starken Orientierung des deutschen Alterssicherungssystems an der vorherigen Erwerbs- und Einkommensbiographie. Im Westen erreichen heute in Rente gehende Frauen im Durchschnitt nur rund 66 % der Versicherungsjahre von Männern (Zeitfaktor) und 72 % des anrechenbaren Einkommens (Einkommensfaktor). Im Osten spielen zwar die Unterschiede bei den Versicherungszeiten keine wesentliche Rolle, die durchschnittlich eingebrachten Einkommen bleiben mit 78 % des Männerwertes jedoch auch im Osten weit zurück.

Kapitel 8: Lücken der Statistik – Bedarfe eines Monitoring

Der vorliegende Bericht wurde aus der gliedernden Perspektive des Lebensverlaufs von Frauen und Männern geschrieben. Sie ist am besten geeignet, die Unterschiede in den Chancen und Risiken des Erwerbslebens zwischen Frauen und Männern in der Zeitspanne von der allgemeinen Schulbildung bis zur Verrentung zu verdeutlichen. Leider lässt sich dieser informative Ansatz als eine besondere Form von „Längsschnittanalyse“ in der amtlichen Statistik wie in der wissenschaftlichen Forschung nur bedingt abbilden, weil die vorhandenen statistischen Quellen dazu nur unzureichende Informationen bieten. Es werden daher im folgenden Veränderungen und Erweiterungen von amtlicher Statistik wie auch Forschungsaktivitäten vorgeschlagen:

Als **Fernziele** lassen sich insbesondere zwei noch weitgehend zu schaffende Informationssysteme benennen, die viele Aspekte einer Lebenslaufanalyse realisieren könnten.

(1) Ein integriertes System für **Erstbildung, Ausbildung, Weiterbildung** und (zweite oder dritte) **Neuausbildung**, das durch Informationspflichten von allen überbetrieblichen wie betrieblichen Bildungseinrichtungen über die bei ihnen Eingeschriebenen gespeist werden könnte. Hier würden auch vorangegangene frühere wie angestrebte neue Berufstätigkeiten sowie absolvierte Erwerbsunterbrechungen und gegebenenfalls deren Gründe erfasst.

(2) Ein integriertes Informationssystem für **Erwerbs- und Nicht-Erwerbszeiten bzw. „Familienzeiten“** sowie deren Interaktionen, das individuelle Lebensverläufe vor dem Hintergrund von Haushaltstypen und Lebenslagen abbildet. Im Prinzip sind die meisten entsprechenden Informationen zu individuellen Personen und ihrem Haushaltszusammenhang schon in den obligatorischen Meldungen zu allen Sozialversicherungssystemen enthalten. Sie werden in den einzelnen Sozialversicherungszweigen nur völlig unsystematisch erhoben und erst recht nicht zusammengeführt. Ein „statistisches Amt“ der gesamten Sozialversicherungen – wie seit langem in Österreich verwirklicht – könnte diese Aufgabe weitgehend leisten.

Unabhängig davon können und sollten für ein zwischenzeitliches Monitoring folgende schnelle und **praktikable Zwischenschritte** realisiert werden:

(1) Eine regelmäßige prospektive wie retrospektive Befragung jeweils aller **AbgängerInnen** des allgemeinen Bildungssystems wie von ArbeitsmarkteinsteigerInnen über Ausbildungs- und Berufswünsche, erste Berufsrealisierungen und evtl. Umorientierungen bei Qualifikation und Tätigkeiten. Eine regelmäßige Befragung von **Arbeitsmarkt–WiedereinsteigerInnen** sowie von Arbeitsplatz-Wechslern zwischen Vollzeit und Teilzeit soll die Bedingungen und Umstände der Unterbrechung und des Wechsels der Erwerbstätigkeit näher ausleuchten.

(2) Die Einführung von **Stundenangaben für die Erwerbszeiten** abhängig Erwerbstätiger in prozessnotwendige Meldungen wie amtliche Erhebungen. In der „Datenerfassungs- und Übermittlungsverordnung“ (DEÜVO) für Arbeitgebermeldungen an die Sozialversicherung sollten solche Angaben obligatorisch vorgesehen werden und möglichst umgehend auch in die Datenerhebung von IAB-Beschäftigtenstatistik und damit auch IAB-Beschäftigtenstichprobe eingehen.

(3) Die regelmäßige Wiederholung der vom Statistischen Bundesamt bisher 1991/92 erstmalig durchgeführten **Zeitbudgeterhebung** für Personen vor dem Haushaltshintergrund. Die nächste entsprechende Zeitbudgeterhebung steht zwar in 2002 bevor. Zukünftige Zeitintervalle zwischen solchen Erhebungen sollten allerdings kürzer ausfallen. Alternativ ist auch die Einbeziehung entsprechender Fragen in den Mikrozensus alle zwei oder drei Jahre denkbar. Führt (2) zu befriedigenden Ergebnissen, kann (3) unter Umständen zumindest periodisch auf die Zeitverwendung in der Nicht-Erwerbsphäre beschränkt werden.

(4) Die Ergänzung des Befragungsdesigns der nächsten wie der weiteren **Einkommens- und Verbrauchsstichproben (EVS)** ab 2003 zur Erhellung von Zeitverwendung, Arbeitseinkommen und Haushaltszusammenhängen.

(5) Die regelmäßige Wiederholung der hier ebenfalls genutzten **AVID-Erhebung** von 1996 bzw. deren Ergänzung um kumulierte Erwerbs- und Nicht-Erwerbsverläufe von jüngeren Jahrgängen.

Hinweis:

Im folgenden ist zur Information die Gliederung des Berichtes in der Langfassung (Textband) wiedergegeben:

TEIL I BESTANDSAUFNAHME**Kapitel 1: Die berufliche Situation von Frauen und Männern****1.1 Berufliche Qualifikationsstruktur von Frauen und Männern**

- 1.1.1 Allgemeine Schulbildung
- 1.1.2 Berufliche Bildung
- 1.1.3 Hochschulbildung
- 1.1.4 Berufliche Weiterbildung

1.2. Struktur und Entwicklung der Erwerbsbeteiligung

- 1.2.1 Struktur der Erwerbsbeteiligung
 - 1.2.1.1 Entwicklung der Erwerbsbeteiligung
 - 1.2.1.2 Erwerbsbeteiligung nach Altersgruppen
 - 1.2.1.3 Erwerbsbeteiligung nach Familienstand und Kinderzahl
- 1.2.2 Erwerbstätigkeit nach Strukturmerkmalen
 - 1.2.2.1 Stellung im Beruf
 - 1.2.2.2 Atypische Beschäftigungsverhältnisse
 - 1.2.2.3 Erwerbstätigkeit nach Wirtschaftsbereichen und -unterbereichen sowie berufliche Schwerpunkte der Beschäftigung
 - 1.2.2.4 Erwerbstätigkeit nach Betriebsgrößenklassen
 - 1.2.2.5 Erwerbstätigkeit nach Qualifikation
 - 1.2.2.6 Stellung im Betrieb - Frauen und Männer auf verschiedenen Hierarchieebenen
 - 1.2.2.7 Erwerbstätigkeit nach Arbeitszeitumfang

1.3 Arbeitslosigkeit

- 1.3.1 Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung
- 1.3.2 Entwicklung der Arbeitslosigkeit
- 1.3.3 Strukturmerkmale der Arbeitslosigkeit

Kapitel 2: Einkommen von Frauen und Männern aus der Arbeitsmarktperspektive**2.1 Tarifeinkommen****2.2 Entwicklung und Verteilung der Erwerbseinkommen nach Geschlecht****2.3 Einkommen nach Strukturmerkmalen**

- 2.3.1 Berufs- und Tätigkeitsposition
- 2.3.2 Zugehörigkeit nach Wirtschaftsbereichen
- 2.3.3 Betriebsgrößenklassen
- 2.3.4 Qualifikationsniveau
- 2.3.5 Alter
- 2.3.6 Dauer der Unternehmenszugehörigkeit
- 2.3.7 Bedeutung von Zulagen
- 2.3.8 Teilzeit- und Vollzeitarbeit

Kapitel 3: Erwerbskonstellationen und –einkommen aus der Haushaltsperspektive

3.1 Arbeit und Einkommen im Haushaltsverbund

- 3.1.1 Haushalts- und Erwerbskonstellationen
- 3.1.2 Einkommen im Haushaltsverbund
 - 3.1.2.1 Einkommen aus abhängiger Arbeit
 - 3.1.2.2 Sonstige Markteinkommen
 - 3.1.2.3 Einkommen aus Transfers
- 3.1.3 Relative Einkommenspositionen von ArbeitnehmerInnen-Haushalten

3.2 Erwerbs- und Haushaltspeditionen im Lebenszyklus

- 3.2.1 Unterschiede der Geschlechter in der Erwerbsphase
 - 3.2.1.1 Kumulierte Erwerbs- und Nichterwerbszeiten
 - 3.2.1.2 Kumulierte Erwerbseinkommen
- 3.2.2 Einkommen in der Nacherwerbsphase
 - 3.2.2.1 Rentenansprüche von Frauen in der Gesetzlichen Rentenversicherung
 - 3.2.2.2 Betriebliche Alterssicherung
 - 3.2.2.3 Private Vorsorge
 - 3.2.2.4 Gesamtversorgung im Alter

3.3 Einkommens-„Lücken“ und Karriere-„Schleifen“

TEIL II URSACHEN VON SOZIALER UND ÖKONOMISCHER UNGLEICHHEIT DER GESCHLECHTER

Kapitel 4: Geschlechtshierarchische Arbeitsteilung in Familie und Gesellschaft

4.1 Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in der Familie

4.2 Normalarbeitsverhältnis und Familienformel im Wandel

- 4.2.1 Zusammenhang von Normalarbeitsverhältnis, Arbeitsteilung der Geschlechter und Normalfamilie
- 4.2.2 Ausdifferenzierung der Familien- und Lebensformen
- 4.2.3 Teilzeitarbeit - frauenspezifische Abweichung vom Normalarbeitsverhältnis
- 4.2.4 Unterschiedliche Wege der Vereinbarkeit von Beruf und Familie - Differenzierungen unter Frauen
- 4.2.5 Erosionstendenzen des Normalarbeitsverhältnisses

4.3 Traditionelle Leitbilder über Geschlechterrollen im Wandel

- 4.3.1 Die Bedeutung von Leitbildern
- 4.3.2 Veränderungen in den Einstellungen zur Rollenverteilung von Frauen und Männern
- 4.3.3 Gleichzeitigkeit traditioneller und gewandelter Leitbilder

Kapitel 5: Geschlechtsspezifische Spaltungen am Arbeitsmarkt und in der betrieblichen Organisation

5.1 Grundlagen

- 5.1.1 Rechtliche Normen zur Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern
- 5.1.2 Unmittelbare und mittelbare Diskriminierung

5.2 Geschlechtsspezifische Zugangsbarrieren auf dem Arbeitsmarkt

- 5.2.1 Barrieren im Berufsfindungsprozess
- 5.2.2 Barrieren im beruflichen Ausbildungsweg
- 5.2.3 Verfestigungen der horizontalen Segregation nach der Ausbildung

5.3 Vertikale Segregation - Aufstiegs- und Statusbarrieren für Frauen

- 5.3.1 Aufstiegsbarrieren durch den Arbeits- und Ausbildungsmarkt
- 5.3.2 Aufstiegsbarrieren in den betrieblichen Organisationen

Kapitel 6: Ursachenanalyse von Diskriminierungen beim Arbeitsentgelt

5.1 Grundlagen

- 5.1.1 Mittelbare Entgeltdiskriminierung
- 5.1.2 Basis der Analyse: Rechtliche Vorgaben zur Entgeltgleichheit
- 5.1.3 Zusammensetzung der Arbeitsentgelte

5.2 Diskriminierungsproblematik bei tariflichen Grundentgelten

- 5.2.1 Arbeitsbewertung als mögliche Ursache von Entgeltdiskriminierung
 - 5.2.1.1 Nichtbewertung von Anforderungen
 - 5.2.1.2 Anwendung uneinheitlicher Bewertungsmaßstäbe
 - 5.2.1.3 Doppel- oder Mehrfachbewertung durch sich überschneidende Kriterien
 - 5.2.1.4 Diskriminierende Interpretation von Kriterien
 - 5.2.1.5 Mangelnde Durchschaubarkeit und Überprüfbarkeit
 - 5.2.1.6 Betriebliche Umsetzung von Entgeltregelungen am Beispiel ausgewählter Unternehmen
- 5.2.2 Diskriminierungsfreie(re) Arbeitsbewertung – neue Konzepte und praxisorientierte Projekte
 - 5.2.2.1 ABAKABA: Ein neues Konzept diskriminierungsfreier(er) Arbeitsbewertung
 - 5.2.2.2 Initiativen zur Einführung diskriminierungsfreier(er) Arbeitsbewertung in der Bundesrepublik
- 5.2.3 Weitere entgeltpolitische Entscheidungen als Diskriminierungsquellen beim Grundentgelt
 - 5.2.3.1 Aufsplittung von Entgeltsystemen
 - 5.2.3.2 Festlegung von Verdienstrelationen
 - 5.2.3.3 Differenzierung der Entgelte nach Berufs- bzw. Tätigkeitsjahren
 - 5.2.3.4 Strukturveränderungen im Rahmen von Tarifierhöhungen

6.3. Mögliche Diskriminierungen bei weiteren Entgeltbestandteilen

- 6.3.1 Leistungsorientierte Entgelte
- 6.3.2 Weitere Zulagen und Zuschläge
- 6.3.3 Übertarifliche Entgeltbestandteile

6.4 Prinzipien für die zukünftige Umsetzung von Entgeltgleichheit

Kapitel 7: (Fehl-)Anreize und strukturelle Benachteiligungen für Frauen im Steuer- und Sozialsystem

- 7.1. Der Zusammenhang zwischen Frauenerwerbsarbeit und Steuer- bzw. Sozialpolitik**
- 7.2. Auswirkungen der Einkommensbesteuerung von Ehepaaren auf das Arbeitsangebotsverhalten und das persönliche Erwerbseinkommen von (Ehe-)Frauen**
 - 7.2.1 Das Ehegattensplittung
 - 7.2.2 Die Lohnsteuerklassenkombination III/V
 - 7.2.3 Die Sozialversicherungs- und Steuerfreistellung der Einkünfte aus geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen
- 7.3 Negative Arbeitsanreize durch das System abgeleiteter Sozialleistungsansprüche**
 - 7.3.1 Die beitragsfreie Mitversicherung in der Gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung
 - 7.3.2 Die Hinterbliebenensicherung
- 7.4 Zusammenhänge zwischen der Familienpolitik und dem Erwerbsarbeitsangebot von Frauen**
 - 7.4.1 Erziehungsurlaub
 - 7.4.2 Öffentliche Kinderbetreuung
 - 7.4.2.1 Deckungsgrad
 - 7.4.2.2 Kosten
- 7.5 Defizite im Bereich der eigenständigen sozialen Sicherung als Folge des Geschlechtermodells bzw. der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung**
 - 7.5.1 Nicht-Normalarbeitsverhältnisse und soziale Sicherung
 - 7.5.2 Arbeitslosenversicherung / Arbeitslosenhilfe
 - 7.5.3 Alterssicherung

Kapitel 8: Lücken der Statistik – Bedarfe eines Monitoring