

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

24. April 2002

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

I. Berichtsauftrag

II. Ergebnisse des wissenschaftlichen Berichts

III. Stellungnahme der Bundesregierung zum wissenschaftlichen Bericht

Anhang

Anhang I. Stellungnahmen der Tarifpartner

Anhang II. Stellungnahmen der Bundesländer

Anhang III. Wissenschaftlicher Bericht im Auftrag der Bundesregierung –
(Kurzfassung)

I. Berichtsauftrag

Am 30. Juni 1999 stimmte der Deutsche Bundestag in Zusammenhang mit der Kenntnisnahme des 11. Berichts der Bundesregierung über Art, den Umfang und den Erfolg der von ihr oder den Länderregierungen vorgenommenen Beanstandungen betreffend die Anwendung des Artikels 141 (früher 119) EG-Vertrag über gleiches Entgelt für Männer und Frauen – „Leichtlohngruppen“ – (BT-D 14/227 vom 11. Dezember 1998) einer Beschlussempfehlung des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung zu, in der die Bundesregierung aufgefordert wird, im Jahr 2001 erstmals einen umfassenden Bericht über die Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern vorzulegen.

Ausgangspunkt war die Feststellung, dass der Deutsche Bundestag „den Bericht in der vorliegenden Form kaum für geeignet (hält), die geschlechterbezogene Lohnungleichheit wiederzugeben“.

Die Bundesregierung wurde aufgefordert, den Bericht von seinem Untersuchungsansatz her zu erweitern und umfassende Aussagen über die Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern in Deutschland zu machen.

Der Bundestagsbeschluss vom 30. Juni 1999 sieht vor, dass dabei die geschlechtsspezifische Verteilung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen, der Aufstiegschancen und des Lohn- und Gehaltsniveaus von Frauen und Männern, einschließlich des Vergleichs zwischen den verschiedenen Sektoren der Wirtschaft darzulegen sind.

Darüber hinaus sollen die wesentlichen Ursachen der mittelbaren und unmittelbaren Entgeltdiskriminierung geschlechtsbezogen herausgearbeitet und dokumentiert werden. Dies bezieht sich auch auf verwendete Arbeitsbewertungsverfahren, Eingruppierungen, Geldbetragszuordnungen, den Zulagenbereich sowie Tarifverträge. Die erforderlichen Statistiken und wissenschaftlichen Untersuchungen sollen ausgewertet und zusätzliche Datenanalysen durchgeführt werden.

In etwa zeitgleich zum o.g. Beschluss des Deutschen Bundestages, am 23. Juni 1999, verabschiedete das Bundeskabinett das Programm "Frau und Beruf" der Bundesregierung, in dessen Rahmen ein umfassender Bericht zur Lohngleichheit und zur ökonomischen Situation von Frauen vorgelegt werden soll.

Zur Umsetzung des umfangreichen Berichtsauftrags beauftragte das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend als Ergebnis einer öffentlichen Ausschreibung ein wis-

senschaftliches Team unter Leitung des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) in der Hans Böckler Stiftung. Das WSI-Team erhielt den Auftrag, die vom Deutschen Bundestag angeforderten Daten und Informationen wissenschaftlich fundiert und systematisch zu erfassen und zu dokumentieren.

Das WSI hat vereinbarungsgemäß im Juli 2001 seinen Bericht vorgelegt, gegliedert in die drei Teile Kurzfassung, Textband und Materialband. Der Bericht beschreibt die berufliche Situation von Frauen im Vergleich zu Männern und nennt die wesentlichen Fakten. Er analysiert des Weiteren die Ursachen der Geschlechterdifferenzen bei Beruf und Einkommen.

Der vorliegende Bericht versteht sich als ein Expertenbericht, den die Bundesregierung in der Verantwortung des wissenschaftlichen Teams verbleibend dem Deutschen Bundestag zur Information vorlegt. In ihrer Stellungnahme wertet die Bundesregierung den Bericht.

In der Berichtsvorlage der Bundesregierung enthalten sind außerdem die Stellungnahmen der in Lohnfragen in erster Linie angesprochenen Tarifpartner und wegen der allgemeinen gleichstellungspolitischen Bedeutung Stellungnahmen der Bundesländer, die sich dazu geäußert haben.

II. Ergebnisse des wissenschaftlichen Berichts

Aus Sicht der Bundesregierung sind folgende zentrale Ergebnisse des Berichts des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) hervorzuheben:

Frauen haben bei der **beruflichen Bildung** gegenüber Männern aufgeholt. Auf der Basis einer besseren schulischen und beruflichen Bildung hat sich die Erwerbsorientierung von Frauen, insbesondere von Müttern, deutlich erhöht. Allerdings sind junge Frauen weiterhin bei der betrieblichen Ausbildung und in den technikorientierten Berufen unterrepräsentiert.

Die **Erwerbsorientierung** westdeutscher Frauen ist in den neunziger Jahren weiter angestiegen und hat im Jahr 2000 ihren bisherigen Höchststand erreicht (Erwerbsquote: 62,1 %). Die Erwerbsquote ostdeutscher Frauen ist hingegen in den neunziger Jahren gefallen, liegt mit 72,2 % jedoch immer noch deutlich über der Erwerbsquote von westdeutschen Frauen.

Ein immer größerer Teil der Frauen ist in **Teilzeit** beschäftigt (Teilzeitquote unter westdeutschen Frauen 42 %, unter ostdeutschen 23 %). Bei insgesamt gesunkenem volkswirtschaftlichem Arbeitsvolumen ging die steigende Einbeziehung von Frauen in den Arbeitsmarkt teilweise mit einer Umverteilung von Arbeit unter Frauen einher.

Frauen sind immer noch sehr viel seltener als gleich qualifizierte Männer in leitenden Positionen bzw. höheren Hierarchieebenen in den Betrieben zu finden. Im Westen Deutschlands waren im Jahr 2000 nahezu doppelt so viele Männer wie Frauen in **Führungspositionen** tätig: 20,3 % der Männer, aber nur 10,5 % der Frauen. Im Osten lagen die Anteile auf niedrigerem Niveau wesentlich dichter beieinander: 14,4 % der Männer, 12 % der Frauen. In der Altersgruppe der unter 30-jährigen sind Frauen und Männer gleich stark als Führungskräfte vertreten. Mit zunehmendem Alter der Männer steigt ihr Anteil in leitender Position. Bei den Frauen geht der Anteil an Führungspositionen mit zunehmendem Alter dagegen zurück. Familiär bedingte Unterbrechungen dürften hierfür ein wichtiger Grund sein.

1997 lag das Jahresbruttoeinkommen einer abhängig vollzeitbeschäftigten Frau in Deutschland durchschnittlich bei knapp 44.900 DM, dasjenige eines Mannes bei 59.000 DM. Frauen erreichen damit im Durchschnitt 75,8 % des durchschnittlichen Jahresbruttoeinkommens der Männer. Die **Einkommensunterschiede** zwischen Frauen und Männern sind in den alten Bundesländern wesentlich größer: Während in Westdeutschland eine Frau knapp 75 % des durchschnittlichen Einkommens eines Mannes erzielt, sind es in Ostdeutschland knapp 94 %.

* 1997 ist das aktuellste Erhebungsjahr der IAB-Beschäftigtenstichprobe, die hier zugrunde liegt und im Vergleich zu anderen Statistiken die größte Erfassungsgenauigkeit aufweist.

Bei längerfristiger Betrachtung zeigt sich eine Angleichung der Einkommen der Frauen an die der Männer. Allerdings geht diese nur langsam voran. Westdeutsche Frauen konnten im Zeitraum von 20 Jahren knapp 3 Prozentpunkte aufholen, für ostdeutsche Frauen verbesserte sich der Abstand in den 90er Jahren um fast 2 Prozentpunkte.

Je höher das Ausbildungsniveau, umso größer fällt der geschlechtsspezifische Einkommensabstand aus. Mit zunehmender Qualifikation steigt das Einkommen bei Frauen und bei Männern an. Allerdings führt ein höherer Bildungsabschluss bei Frauen nicht zu einem gleich hohen Einkommen wie bei Männern. Im Westen erreichen Frauen (Vollzeit) mit Universitätsabschluss 72 % (Ost: 89 %) des Einkommens von Männern mit vergleichbarem Bildungsniveau, mit Fachhochschulabschluss 69 % (Ost: 85 %) und ohne Ausbildung 82 % (Ost: 92 %).

Die Erwerbstätigkeit von Frauen konzentriert sich vorwiegend auf Wirtschaftszweige mit geringem Verdienstniveau sowie auf Klein- und Mittelbetriebe, in denen durchschnittlich weniger verdient wird.

Junge Frauen (20 bis 24 Jahre) verdienen mit 95 % in Westdeutschland bzw. 99 % in Ostdeutschland fast annähernd so viel wie die gleichaltrigen Männer, wogegen ältere Frauen (60 Jahre und älter) noch nicht einmal 66 % in Westdeutschland bzw. 77 % in Ostdeutschland des Einkommens ihrer männlichen Altersgenossen erreichen.

Die gestiegene Erwerbsbeteiligung von Frauen wird bisher nicht von einer paritätischen **Aufteilung der Familienarbeit** zwischen Frauen und Männern begleitet. Die geschlechtsspezifische familiäre Arbeitsteilung führt auch zu deutlich unterschiedlichen Erwerbsverläufen im Laufe des Lebens. Männer sind unabhängig von der Familienform fast immer vollzeiterwerbstätig, während Frauen mit (Ehe)Partner sehr häufig in Teilzeit oder zeitweise gar nicht erwerbstätig sind. Diese Muster sind in Westdeutschland wesentlich stärker ausgeprägt als in Ostdeutschland.

Die über das Leben **kumulierten Erwerbszeiten und Erwerbseinkommen** von Frauen sind deutlich geringer als diejenigen von Männern. Das kumulierte Erwerbseinkommen von Frauen (Geburtsjahrgänge 1936-1955) beträgt deshalb im Durchschnitt nur 42 % des Männereinkommens.

Als Folge der unterschiedlichen Erwerbsbiographie erreichen die **eigenständigen Altersrenten** von Frauen im Osten heute nur ca. 60 %, im Westen sogar weniger als 50 % der Männerrenten.

Der Bericht analysiert die vielfältigen Ursachen der Geschlechterdifferenzen in der Erwerbsarbeit und beim Einkommen. Tradierte Leitbilder über Geschlechterrollen und über das Zusammenleben von Männern und Frauen („Zuverdienerin/Ernährermodell“), die geschlechtsspezifische familiäre Arbeitsteilung, das Berufswahlverhalten von Frauen und Männern, aber auch die Ausgestaltung des Normalarbeitsverhältnisses, das betriebliche Einstellungsverhalten und die betriebliche Organisation werden in diesem Zusammenhang genannt.

Defizite bei den Öffnungszeiten von Betreuungseinrichtungen und der Flexibilität der Kinderbetreuung werden als eindeutiges Erschwernis für die Erwerbstätigkeit von Müttern herausgestellt. Besondere Probleme werden im mangelnden Angebot an Mittags- bzw. Ganztags- sowie in der Ferienbetreuung von Grundschulkindern und darüber hinaus in dem im europäischen Vergleich besonders niedrigen Betreuungsgrad der Kinder unter 3 Jahren vor allem in Westdeutschland (5,5 % im Jahr 2000) gesehen.

Im Bereich der Einkommensbesteuerung wird das Ehegattensplitting analysiert. Der Bericht bezieht darüber hinaus Stellung zur Ausgestaltung abgeleiteter Sicherungsansprüche und zu möglichen Auswirkungen auf das Erwerbsverhalten von Frauen.

Entgelttarifverträge werden kritisch analysiert. Nach Auffassung der Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen gehen einzelne Tarifverträge nicht mit europäischen und deutschen Rechtsnormen zur Entgeltgleichheit konform. Viele Tarifverträge verstießen u.a. gegen die verbindliche Richtlinie 75/117/EWG von 1975, die vorschreibt, dass Eingruppierungssysteme dieselben Kriterien verwenden müssen. Die gängige Praxis, einzelne Kriterien nur für bestimmte Entgeltgruppen oder Beschäftigtenbereiche vorzusehen (z.B. Verantwortung nur für höhere Gruppen, physische Anforderungen nur für den Arbeiterbereich) wird als nicht zulässig angesehen.

Der Bericht vertritt die Auffassung, dass bei der Arbeitsbewertung oftmals Anforderungen fehlen, die für frauendominierte Tätigkeiten typisch sind. Bei Bürotätigkeiten (z.B. von Sekretärinnen, Schreibkräften) werden in der Regel Anforderungen an organisatorische Fähigkeiten, an Kooperations- und Kommunikationsfähigkeit nicht bewertet und nicht entlohnt. Bei Pflegetätigkeiten (AltenpflegerIn, KrankenpflegerIn) z. B. fehlen nach Ansicht der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler Anforderungen an das Einfühlungsvermögen und an die Muskelkraft.

Nach Auffassung der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ist die Mehrzahl der Tarifverträge nicht hinreichend transparent. Beschäftigte könnten meist selbst nicht überprüfen, wie ihre

Entgelthöhe begründet ist und worauf Entgeltunterschiede zwischen verschiedenen gleichwertigen Tätigkeiten von Frauen und Männern beruhen. Diese Mängel würden insbesondere durch Arbeitsbewertungsverfahren verursacht, die alle Anforderungen summarisch (pauschal) bewerten. Analytische Verfahren bieten nach Meinung der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler für die Entgeltgleichheit bessere Voraussetzungen als summarische Verfahren, da sie einheitliche Kriterien verwenden und ihre Bewertungslogik offen legen würden. Beispielhaft werden Konzepte für eine diskriminierungsfreie(re) Arbeitsbewertung dargestellt, wie sie in anderen Ländern bereits entwickelt wurden und angewendet werden (z.B. Großbritannien, Schweiz, nordische Länder).

III. Stellungnahme der Bundesregierung zum wissenschaftlichen Bericht

Die Bundesregierung sieht sich in ihrer Haltung bestätigt, die Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt auch weiterhin in das Zentrum ihrer Gesellschaftspolitik zu stellen. Die Ausbildungschancen junger Frauen müssen insbesondere in den zukunftsorientierten Berufen der Informationsgesellschaft weiter verbessert werden. Arbeitsplatzchancen und berufliche Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen sind zu erweitern. Frauen und Männer müssen gleichermaßen die Möglichkeit haben, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren.

Für die Bundesregierung von zentraler Bedeutung sind folgende Handlungsfelder:

1. Aus- und Weiterbildung

Eine moderne, umfassende und langfristig verwertbare Berufsausbildung ist für die Berufs- und Erwerbschancen von Frauen eine wichtige Voraussetzung. Eine abgeschlossene Berufsausbildung bietet die besten Chancen für einen erfolgreichen Einstieg in das Berufsleben. Gleichzeitig entwickelt sie die Motivation von Mädchen und Frauen weiter, neue Anforderungen zu erkennen und Weiterbildungsmöglichkeiten aktiv in allen Phasen des Berufslebens zu nutzen.

Die Chancen von jungen Frauen und Männern, eine qualifizierte Berufsausbildung zu beginnen und erfolgreich abzuschließen, sind in etwa gleich. Bei der Beteiligung an den verschiedenen Angeboten zur beruflichen Erstausbildung gibt es jedoch erhebliche geschlechtsspezifische Unterschiede, wie z. B. die fortdauernde Unterrepräsentanz junger Frauen in der dualen Ausbildung und in den technikorientierten Ausbildungen und Studiengängen.

Die starke Orientierung von Mädchen und Frauen auf die Dienstleistungsberufe ist mit Blick auf die Entwicklung von Wirtschafts- und Beschäftigungsstrukturen nicht negativ zu bewerten. Ziel muss es aber sein, dass Berufsentscheidungen bewusster, vorurteilsfrei und auf einer breiteren Informationsgrundlage erfolgen können.

Die Berufsorientierung ist ein längerfristiger Prozess, der noch früher und gezielter unterstützt werden sollte. So ist z. B. im Unterricht dem Infragestellen tradierter Rollenbilder einschließlich der Verbesserung von Schul- und Unterrichtsmaterialien besondere Aufmerksamkeit zu widmen.

Berufsberatung, Schulen, Betriebe und Kammern sollten ihre Zusammenarbeit zur Heranführung junger Frauen an zukunftsorientierte und für sie eher untypische Berufe weiter verbessern. Die Bundesregierung fördert dieses Anliegen durch verschiedene Projekte und Aktionen wie z. B. den im April 2002 bundesweit stattfindenden „Girls‘ Day – Mädchen-Zukunftstag“ und das Bundesausbildungsprojekt IDEE-IT. Beide Maßnahmen werden gemeinsam mit Schulen, der Wirtschaft - und hier insbesondere der Initiative D21 - durchgeführt.

Die Bundesregierung unterstützt das Engagement und die Bereitschaft der Bundesanstalt für Arbeit, innovative Wege bei der Berufsorientierung junger Frauen zu entwickeln und durchzuführen. Die Berufsberatung der Arbeitsämter enthält eine Fülle von unterschiedlichen Angeboten und Maßnahmen zur Überwindung geschlechtsspezifischer Zugangsbarrieren zum Ausbildungsmarkt. Im Rahmen der Berufsorientierung wird die Thematik der beruflichen Vielfalt und der beruflichen Angebote gerade in Bezug auf Alternativen bei der Berufswahl von jungen Frauen durch entsprechende curriculare Lernziele behandelt. Bei allen berufsorientierenden Veranstaltungen wird den jungen Menschen deutlich gemacht, dass eine Ausbildungs- und Berufswahl nicht ausschließlich nach geschlechtsspezifischen Entscheidungskriterien erfolgen sollte.

Die Selbstinformationseinrichtungen der Arbeitsämter - Berufsinformationszentren (BIZ) - bieten darüber hinaus speziell für junge Frauen vielfältige Informationsmöglichkeiten an.

Die aktuellen Kommunikationsmöglichkeiten, die insbesondere das Internet bietet, werden dabei zunehmend genutzt.

In individuellen Beratungsgesprächen werden junge Frauen über die Vielfalt der beruflichen Angebote objektiv und umfassend informiert.

In Zusammenarbeit mit den Beauftragten für Frauenbelange bei den Arbeitsämtern und den Gleichstellungsbeauftragten wurden zur Erweiterung der beruflichen Perspektiven bei jungen Frauen vielfältige regionale Berufswahl- und Berufsfindungsangebote entwickelt.

Bei der Vermittlung freier Ausbildungsstellen wird die Frage nach alternativen Berufen, außerhalb der frauentypischen Angebote, angesprochen. Gleichzeitig werden Ausbildungsbetriebe motiviert, bei der Einstellung in traditionellen „Männerberufen“ auch jungen Frauen eine qualifizierte Ausbildung zu ermöglichen. Es ist festzustellen, dass die Bereitschaft hierfür auf Seiten der Betriebe deutlich zugenommen hat.

Für die Ausbildung junger Frauen in neuen zukunftssicheren und attraktiven Berufen ist bedeutsam, dass die Wirtschaft im Rahmen des Sofortprogramms zur Deckung des IT-Fachkräftebedarfs zugesagt hat, bis zum Jahr 2003 60.000 Ausbildungsplätze im IT-Bereich anzubieten.

In diesem Zusammenhang bekräftigt die Bundesregierung ihr Ziel, bis zum Ende des Jahres 2005 den Anteil der Frauen an den Auszubildenden in den IT- und Medienberufen und ihren Anteil in den Informatikstudiengängen auf 40 % zu erhöhen.

Die Bundesregierung hat eine Vielzahl von Maßnahmen eingeleitet, um den Frauenanteil auch in den technischen und naturwissenschaftlichen Studiengängen zu steigern. Sie reichen von Motivationskampagnen bis zum Aufbau neuer reformierter Studiengänge und -abschlüsse. Ergänzende Mentoring-Programme zielen auf eine persönliche Begleitung beim Übergang von der Schule zur Hochschule und darauf, schon während des Studiums unter fachkundiger Beratung eine weitere Karriere planen zu können.

Mit den Sozialpartnern ist vereinbart, vor allem in den Bereichen Gesundheit, Transport-Verkehr und Logistik sowie Umwelt neue Ausbildungsberufe zu schaffen. Dabei handelt es sich überwiegend um Dienstleistungsbereiche mit schon bislang guten Beschäftigungschancen für Frauen.

Entscheidend für eine chancengleiche Beteiligung am Erwerbsleben und für die Motivation der Frauen, erwerbstätig zu sein, ist, dass die gewählte Berufsausbildung in sichere Beschäftigung führt und berufliche Entwicklungschancen eröffnet, die denen von Männern entsprechen.

Für junge Frauen und einen wachsenden Anteil junger Männer ist die Frage der Vereinbarkeit von Ausbildung und Beruf mit Familienverantwortung von zentraler Bedeutung. Ausbildung sollte deshalb auch Beratung und Wissensvermittlung über berufliche Entwicklungsmöglichkeiten während Phasen der Familienverantwortung beinhalten. Hier gilt es zusammen mit den Sozialpartnern zu prüfen, ob die Information darüber zum verpflichtenden Bestandteil der Ausbildung werden kann.

Gesellschaftlicher und ökonomischer Wandel machen kontinuierliches berufliches Lernen notwendig. Ziel muss es sein, einerseits die mit Berufsunterbrechung und Teilzeitarbeit vielfach zu beobachtenden Einschränkungen der beruflichen Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten auszugleichen und andererseits den damit verbundenen Kompetenzerwerb, wie z. B. die in der Familie erworbenen sozialen Kompetenzen für betriebliche Belange zu nutzen.

Insbesondere auch für Frauen und Männer in der Familienphase sollten die durch die neuen Technologien eröffneten Möglichkeiten für Weiterbildung stärker nutzbar gemacht werden. Die

Bundesregierung fördert dazu neue Formen des Telelernens, z. B. im Rahmen des Programms Neue Medien in der Bildung.

2. Förderung im Beruf

Die Gleichstellungspolitik der Bundesregierung zielt darauf ab, die geschlechtsspezifische Teilung des Arbeitsmarktes zu überwinden und die Chancen von Frauen im Arbeitsleben durch verschiedene Maßnahmen und Programme nachhaltig zu verbessern. Die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen ist ein wichtiges arbeitsmarktpolitisches Ziel. Nach den Daten des Mikrozensus hat sich die Zahl der erwerbstätigen Frauen von 1997 bis 2000 um rund 670.000 auf nunmehr 15.924.000 erhöht (Männer: +131.000 auf 20.680.000). Damit ist die Zahl der Erwerbstätigen insgesamt von 1997-2000 um rund 800.000 Personen gestiegen. Gleichzeitig verringerte sich die jahresdurchschnittliche Zahl der arbeitslosen Frauen von 1997 bis 2000 um rund 206.000 auf 1.788.000 (Männer: -289.000 auf 2.053.000).

Die europäische Beschäftigungsstrategie und die Beschäftigungspolitik der Bundesrepublik Deutschland betrachten und betreiben die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern als Querschnittsaufgabe. Das heißt, es geht darum, den Aspekt der Chancengleichheit in alle politischen Konzepte und Maßnahmen, Strategien und Methoden einzubringen (Gender-Mainstreaming). Ausgangspunkt und Grundlage dafür sind die Beschäftigungspolitischen Leitlinien der Europäischen Union, die zum einen eine Verstärkung der gezielten Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern vorsehen und zum anderen eine systematische Verankerung des Gender-Mainstreaming-Prinzips.

Kernstück des 1999 von der Bundesregierung aufgelegten Programms „Frau und Beruf“ ist die Integration der Gleichstellungspolitik in alle Politikbereiche im Sinne des Gender-Mainstreaming. In der Geschäftsordnung der Bundesregierung wurde der Gender-Mainstreaming-Grundsatz als durchgängiges Leitprinzip verankert. Eine interministerielle Arbeitsgruppe entwickelt anhand ausgewählter Projekte konkrete Strategien zur Umsetzung des Konzepts und lässt Schulungskonzepte erarbeiten und durchführen.

Die Bundesregierung hat auch die übrigen Maßnahmen des Programms „Frau und Beruf“ in dieser Legislaturperiode erfolgreich umgesetzt oder auf den Weg gebracht:

Besondere Akzente setzt die Bundesregierung bei der Aus- und Weiterbildung von Frauen für die zukunftsorientierten Berufe der Informationsgesellschaft. Zahlreiche neue Projekte zielen

darauf ab, die Ausbildungs- und Beschäftigungschancen von Frauen im IT-Bereich zu verbessern (siehe oben).

Die am 1. Januar 2001 in Kraft getretene Reform des Bundeserziehungsgeldgesetzes (Elternzeitgesetz) verbessert die Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie für Mütter und Väter.

Das seit dem 1. Januar 2001 geltende Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge gibt Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Unternehmen mit mehr als 15 Beschäftigten einen Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit.

Im Bereich der Arbeitsförderung wurden bereits mit dem am 1. August 1999 in Kraft getretenen 2. Änderungsgesetz zum SGB III erhebliche Verbesserungen für Frauen erreicht. Weitere frauenpolitisch relevante Verbesserungen des Arbeitsförderungsrechts hat das Job-AQTIV-Gesetz geschaffen (vgl. unten).

Bei der Altersteilzeit ist eine Gleichstellung von Teilzeitbeschäftigten mit Vollzeitbeschäftigten vorgenommen worden.

Neue Projekte und Programme sowie die Reform des Hochschulrahmengesetzes unterstützen den Prozess, den Anteil von Frauen in Forschung und Lehre zu erhöhen – z. B. durch die Einführung der Juniorprofessuren.

Mit dem neuen Gesetz zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes (Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz/DGleiG) – einem weiteren Kernstück des Programms „Frau und Beruf“ – wird der Gleichstellung für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes des Bundes mehr Nachdruck verliehen und eine größere Rechts- und Anwendungssicherheit geschaffen. Mit diesem Gesetz kommt der öffentliche Dienst als Arbeitgeber zugleich seiner Vorbildfunktion in Sachen Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben nach. Das am 5. Dezember 2001 in Kraft getretene Gesetz beinhaltet u.a.:

- einen auf die Bundesverwaltung in Privatrechtsform erweiterten, und vertraglich auch auf zu privatisierende Bundesunternehmen und institutionelle Leistungsempfänger des Bundes auszudehnenden Anwendungsbereich
- die einzelfallbezogene Quote
- umfangreiche Rechte der Gleichstellungsbeauftragten
- das explizite und konkretisierte Verbot auch mittelbarer Diskriminierung
- Vorgaben für effektivere Gleichstellungspläne auch in Zeiten von Personal- und Stellenabbau sowie
- verbesserte Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit.

Als wichtiges Controlling-Instrument wird es weiterhin Gleichstellungsberichte der Bundesregierung an den Deutschen Bundestag geben, die insbesondere auch vorbildhafte Gleichstellungs-

maßnahmen in der Bundesverwaltung hervorheben und zur Nachahmung empfehlen. Die neue Wahlverordnung für die Gleichstellungsbeauftragten ist am 13. Dezember 2001 in Kraft getreten.

Für den Bereich der Privatwirtschaft haben die Bundesregierung und die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft am 2. Juli 2001 eine Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit in der Privatwirtschaft abgeschlossen. Ziel der Vereinbarung ist es, durch aktive betriebliche Fördermaßnahmen die beruflichen Chancen von Frauen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nachhaltig zu verbessern.

Die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft bekennen sich dazu, für die Chancengleichheit von Frauen im Beruf und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für beide Geschlechter einzutreten. Sie bestätigen, dass es noch erheblicher Anstrengungen bedarf, bis Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit in der Unternehmenskultur in Deutschland verankert sind. In der Vereinbarung haben sie deshalb zugesagt, ihren Mitgliedern betriebliche Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie der Familienfreundlichkeit zu empfehlen.

Betriebliche Maßnahmen sind abhängig von Situation, Größe, Branche und Struktur der Unternehmen und der Arbeitnehmerschaft. Geeignete Maßnahmen im Sinne der Vereinbarung können z. B. sein:

- Verankerung von Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit als Unternehmensphilosophie
- Förderung der Chancengleichheit und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf als ausdrückliche Aufgaben für Beschäftigte mit Leitungsfunktion
- Erhöhung des Anteil von Frauen in Führungspositionen
- Bereitstellung von Angeboten, um mehr junge Frauen für zukunftsorientierte Ausbildungen und Studiengänge zu gewinnen und ihnen nach Abschluss der Ausbildung berufliche Perspektiven zu eröffnen
- Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mütter und Väter, z.B. durch flexible Arbeitszeiten und Arbeitsformen, Gleitzeitarbeit, Einführung von Arbeitszeitkonten, Sabbat-Jahren, Telearbeit, Job-Sharing sowie Unterstützung bei der Kinderbetreuung
- Flexible Gestaltung der Familienphase
- Formulierung verbindlicher Zielsetzungen zur Verwirklichung der Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit in den Betrieben und entsprechende Dokumentation; die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Betrieben sind daran zu beteiligen.

Mit der Vereinbarung wird ein modernes Konzept zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft umgesetzt, das auf die Eigeninitiative der Wirtschaft setzt. Es gibt große Handlungsspielräume, da auf die jeweiligen Gegebenheiten vor Ort zugeschnittene Konzepte und Maßnahmen entwickelt werden können. Die Umsetzung wird von der hochrangigen Gruppe 'Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit in der Wirtschaft' aus Politik und Wirtschaftsverbänden begleitet. Die Gruppe hat ihre Arbeit aufgenommen und ist dabei, eine Bestandsaufnahme zur Situation von Frauen in den Unternehmen zu erstellen. Sie wird erstmals Ende 2003, danach alle zwei Jahre die Umsetzung der Vereinbarung und die erzielten Fortschritte in den Unternehmen bilanzieren.

Die Bundesregierung und die Wirtschaftsverbände sind sich darin einig, dass neben betrieblichen Maßnahmen der Ausbau einer flächendeckenden Kinderbetreuungsstruktur und ein bedarfsgerechtes Angebot an Ganztagschulen erforderlich sind.

Damit in Zukunft das beschäftigungspolitische Potenzial von Frauen besser genutzt werden kann, hat das Job-AQTIV-Gesetz, das am 1. Januar 2002 in Kraft getreten ist, den Doppelsatz von Gender Mainstreaming und speziellen Frauenfördermaßnahmen im Arbeitsförderungsrecht verankert. Darüber hinaus wurden weitere Verbesserungen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf vorgenommen.

Die frauenpolitisch relevanten Maßnahmen des Job-AQTIV-Gesetzes im Detail:

- Gender Mainstreaming

Die Gleichstellung von Frauen und Männern wurde als Querschnittsaufgabe des Arbeitsförderungsrechts verankert.

- Frauenförderung

Die Beteiligung von Frauen an den Leistungen der aktiven Arbeitsförderung soll mindestens dem Frauenanteil an den Arbeitslosen und der relativen Betroffenheit von Frauen durch Arbeitslosigkeit entsprechen. Eine überproportionale Frauenförderung kann bis zur Herstellung der völligen Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt gerechtfertigt sein.

Von der Erhöhung der 5 %-Ausnahmequote zur Förderung von Nichtleistungsempfängern durch Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen auf 10 % profitieren Frauen, die wegen der Anrechnung von Einkommen des Partners keinen Anspruch auf Arbeitslosenhilfe haben.

- Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Durch eine eigenständige Vorschrift über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurde klargestellt, dass sich diese Aufgabe an beide Geschlechter richtet und die Arbeitsmarktpolitik dazu so weit wie möglich einen Beitrag leisten soll.

Die soziale Sicherung bei Arbeitslosigkeit wird für Personen, die nach einer versicherungspflichtigen Beschäftigung Kinder erziehen, erweitert: Der Erwerb eines Anspruchs auf Arbeitslosengeld wird dadurch erleichtert werden, dass Zeiten des Bezuges von Mutterschaftsgeld (d.h. die letzten sechs Wochen vor und regelmäßig die ersten acht Wochen nach der Entbindung) sowie der Betreuung und Erziehung eines Kindes unter drei Jahren ab dem Jahr 2003 in die Versicherungspflicht zur Bundesanstalt für Arbeit einbezogen werden.

Die Erstattungsbeiträge für Kinderbetreuungskosten bei einer Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Aus- und Weiterbildung sowie Trainingsmaßnahmen wurden von bisher 120 DM monatlich je Kind auf 130 Euro (250 DM) angehoben.

Die Möglichkeiten des Bezugs von Teilunterhaltsgeld und der Förderung von Teilzeitweiterbildung wurden erweitert, so dass eine flexible Auswahl geeigneter Weiterbildungsformen möglich ist.

Es wurde klargestellt, dass eine Eingliederungsvereinbarung für Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer auch die Teilnahme an Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen vorsehen kann, wenn sie zwar aktuell keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld oder –hilfe haben, aber früher mindestens ein Jahr versicherungspflichtig beschäftigt waren.

Die Bundesregierung begrüßt es, dass es auch auf der Ebene der Europäischen Union weitere Initiativen zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben gibt. Die Bundesregierung unterstützt die Richtlinie zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsausbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen, die zurzeit in Brüssel beraten wird. Der Richtlinienentwurf betont u.a., dass keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts beim Arbeitsentgelt nach der Maßgabe der Richtlinie 75/117/EWG erfolgen darf. Er beinhaltet vor allem die folgenden Punkte:

- Definition der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung und der sexuellen Belästigung
- Zulassung von Ausnahmen vom Gleichbehandlungsgrundsatz (wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung)
- Betonung der aktiven Berücksichtigung des Gleichstellungsziels (Gender Mainstreaming)
- Verstärkung des Rechtsschutzes (u.a. Verpflichtung zur Organisation nationaler Stellen für die Durchsetzung der Chancengleichheit, Sanktionsregelungen)
- Rückkehrrecht an einen gleichwertigen Arbeitsplatz nach dem Mutterschutz
- Berechtigung zur Ergreifung positiver Maßnahmen i.S.d. Art. 141 Abs. 4 EGV.

3. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Geschlechterdifferenzen und Benachteiligungen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt stehen in engem Zusammenhang mit der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung in der Familie. In dem vorliegenden Bericht wird dargestellt, dass diese Arbeitsteilung in der Familie ein großes Beharrungsvermögen hat. Benachteiligungen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt ergeben sich daneben vor allem aufgrund unzureichender Kinderbetreuungsangebote insbesondere in den westlichen Bundesländern und eines Mangels an familienfreundlichen Arbeitszeitregelungen. Für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt sind die Überwindung tradierter Rollenbilder und die Verbesserung der konkreten Bedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf von zentraler Bedeutung.

Die Bundesregierung hat dazu in dieser Legislaturperiode eine Reihe bedeutender politischer Maßnahmen auf den Weg gebracht.

Insbesondere das neue Bundeserziehungsgeldgesetz, das zum 01. Januar 2001 in Kraft getreten ist, trägt zur besseren Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit bei. Um verstärkt auch Vätern die Möglichkeit zu eröffnen, sich an der Kinderbetreuung zu beteiligen, sind für ab 1. Januar 2001 geborene Kinder verbesserte Freistellungsregelungen getroffen worden. Der Begriff des Erziehungsurlaubs wurde durch die treffendere Bezeichnung „Elternzeit“ ersetzt. Eltern können nun den Anspruch auf eine dreijährige Elternzeit ganz oder zeitweise auch gemeinsam zu nutzen. Es wird ein grundsätzlicher Anspruch auf Teilzeitarbeit während der Elternzeit gegenüber dem Arbeitgeber eingeführt. Der zulässige Umfang der Teilzeitarbeit während der Elternzeit wird für jeden Elternteil von 19 auf 30 Wochenstunden angehoben. Die Eltern können somit nach dem neuen Recht während der gemeinsamen Elternzeit zusammen bis zu 60 Stunden (30+30) in der Woche erwerbstätig sein. Ein weiterer wichtiger Fortschritt ist die mit Zustimmung des Arbeitgebers mögliche Übertragbarkeit von bis zu einem Jahr der Elternzeit auf den Zeitraum zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes. Damit werden die beruflichen Gestaltungsmöglichkeiten der Eltern erheblich erweitert und die rechtlichen Voraussetzungen für eine stärkere Beteiligung der Väter an der Kindererziehung geschaffen.

Wie der Bericht zeigt, ist die Arbeitszeitgestaltung ein wichtiger Faktor zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und damit auch für die Förderung von Frauen in der Arbeitswelt. Insbesondere flexible Arbeitszeitformen bieten die Chance, die verschiedenen Lebensbereiche besser miteinander zu vereinbaren. Auch der Abbau von Überstunden leistet nicht nur einen Beitrag zur Beschäftigungssicherung und zur Erleichterung von Neueinstellungen, sondern wirkt sich auch positiv auf die Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Verpflichtungen aus.

Die Gestaltung der Arbeitszeit ist eines der im Rahmen des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit behandelten Themen. Die Bündnispartner sind bei ihren Spitzentreffen mehrfach für eine differenzierte und flexibilisierte Arbeitszeitpolitik und den beschäftigungswirksamen Abbau von Überstunden eingetreten. Sie haben insbesondere die Tarif- bzw. Betriebsparteien aufgefordert, alle vorhandenen Instrumente zu nutzen, um in den kommenden Jahren einen Überstundenabbau zu erreichen, z.B. durch Neueinstellungen, eine flexibilisierte Arbeitszeitpolitik, vor allem durch tarifliche Vereinbarung von Arbeitszeitkorridoren, Jahresarbeitszeiten und die Schaffung von Jahres-, Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten, investive Arbeitszeitpolitik, den verstärkten Einsatz von Teilzeitbeschäftigten und die gezielte Nutzung befristeter Arbeitsverträge. Die Bündnispartner setzen sich in diesem Zusammenhang ausdrücklich für eine familiengerechte Arbeitszeitgestaltung ein mit dem Ziel, insbesondere auch Männern die Entscheidung zu erleichtern, eine stärkere Rolle bei der Kindererziehung zu übernehmen.

Für viele Frauen und Männer ist die Möglichkeit, Teilzeit zu arbeiten, eine wichtige Hilfe bei der Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Deshalb ist das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge, das ebenfalls am 1. Januar 2001 in Kraft getreten ist, ein wesentlicher Fortschritt. Der im Gesetz geregelte Anspruch auf Teilzeitarbeit gilt auch bei qualifizierten Tätigkeiten und in Führungspositionen. Für Teilzeitarbeit gelten dieselben arbeitsrechtlichen Schutzvorschriften wie für Vollzeitarbeit. Mit dem Gesetz wurden wichtige Weichen gestellt, damit Teilzeitarbeit auch für Männer attraktiv wird.

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz hat darüber hinaus die Rechte der befristet Beschäftigten gestärkt. Insbesondere wurden Regelungen getroffen, die deren Chancen auf einen unbefristeten Arbeitsplatz verbessern (Verpflichtung des Arbeitgebers, befristet Beschäftigte über unbefristete Arbeitsplätze im Betrieb oder Unternehmen zu informieren, Recht befristet Beschäftigter auf Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen). Das Teilzeit- und Befristungsgesetz hat die Regelung zur sachgrundlosen Befristung eines Arbeitsverhältnisses bis zur Dauer von zwei Jahren als Dauerregelung ausgestaltet. Auch ein kürzer befristeter Arbeitsvertrag kann bis zu dieser Gesamtdauer höchstens dreimal verlängert werden. Die Beschränkung der sachgrundlosen Befristung auf Neueinstellungen verhindert Kettenbefristungen, die bisher durch die Kombination von Befristungen mit und ohne Sachgrund möglich waren. Die Bundesregierung wertet vor diesem Hintergrund befristete Arbeitsverhältnisse nicht als unsichere Beschäftigung. Etwa in der Hälfte aller Fälle sind sie für die betreffenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine Brücke zu unbefristeter Beschäftigung. Im Übrigen ist darauf hinzuweisen,

dass im Durchschnitt die Befristungsquote bei Frauen nicht wesentlich höher als bei Männern ist.

Für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mütter und Väter ist das Angebot einer umfassenden Kinderbetreuung unerlässlich. In den westlichen Bundesländern bleibt das Angebot an Kinderbetreuung für Kinder unter drei Jahren sowie an Ganztagsplätzen für Kinder im Kindergartenalter und Hortplätzen für Schulkinder weit hinter der Nachfrage zurück. Die Bundesregierung will in der Kinderbetreuung gemeinsam mit den Ländern und Kommunen deutliche Verbesserungen erzielen.

Der Bund hat mit dem Zweiten Familienförderungsgesetz zum 1. Januar 2002 eine Regelung eingeführt, nach der für Kinder unter 14 Jahren ein Abzug für nachgewiesene erwerbsbedingte Kinderbetreuungskosten bis zu einer Höhe von 1500 Euro zugelassen wird, soweit diese einen Anrechnungsbetrag von 1.548 Euro je Kind übersteigen. Durch seine höhere Beteiligung an den Kosten der Kindergelderhöhung hat der Bund die Länder entlastet. Dadurch werden die Länder in die Lage versetzt, mehr Mittel für Kinderbetreuungseinrichtungen einzusetzen. Darüber hinaus setzt sich die Bundesregierung dafür ein, dass auch Betriebe prüfen, ob sie ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Unterstützung bei der Kinderbetreuung gewähren können.

Es gibt eine neue Generation von aktiven Vätern, die sich stärker in der Erziehung ihrer Kinder engagieren möchte. Diese jungen Männer wollen sich nicht nur auf die Erwerbsarbeit und die finanzielle Versorgung der Familie reduzieren lassen. Sie wollen aus der Nebenrolle in ihren Familien heraus und wünschen sich eine intensivere Beziehung zu ihren Kindern.

Wer eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf erreichen will, muss in der Arbeitswelt ansetzen. Nach wie vor brauchen Väter Mut, wenn sie sich wirklich partnerschaftlich in der Kindererziehung und Hausarbeit engagieren wollen. Sie können bei ihrem Arbeitgeber oder ihren Bekannten auf Unverständnis und Vorbehalte stoßen. Deshalb führt die Bundesregierung die Kampagne „Mehr Spielraum für Väter“ durch. Die Kampagne unterstützt Männer, die sich mehr Zeit für ihre Familie nehmen wollen und informiert über die gesetzlichen Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Gemeinsam mit Unternehmen wird für ein neues Leitbild von Männern und Vätern in unserer Gesellschaft geworben.

4. Steuerliche Rahmenbedingungen und soziale Sicherung

Bereits unmittelbar nach Übernahme der Regierungsverantwortung hat die neue Bundesregierung deutlich gemacht, dass sie in der Entlastung von Familien – insbesondere mit geringen oder mittleren Einkommen – einen wichtigen steuerpolitischen Schwerpunkt setzt. Der im April

2001 veröffentlichte erste Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung hat die Defizite in der Politik der Vorgängerregierung noch einmal deutlich werden lassen. Steuerentlastungsgesetz 1999, Steuerentlastungsgesetz 1999/2000/2002, die Steuerreform 2000 und die Familienförderungsgesetze sind Meilensteine auf dem Weg zu einem gerechten und familienfreundlichen Steuersystem. Dabei kommt insbesondere die Absenkung der Steuersätze und die Anhebung des Grundfreibetrages Familien mit geringem und mittlerem Einkommen zugute. Ein grundlegender Schritt wurde u.a. durch das Zweite Gesetz zur Familienförderung getan, indem nachgewiesene Betreuungskosten wegen Erwerbstätigkeit erstmals bei allen Familien steuerlich zum Abzug zugelassen werden.

Die Ergebnisse des wissenschaftlichen Berichts ermutigen zu einer konsequenten Weiterentwicklung dieser Politik. Dazu gehört auch eine kritische Überprüfung der relevanten **steuerlichen Rahmenbedingungen** für die wünschenswerte stärkere Erwerbsbeteiligung von Frauen. In derartige Überlegungen ist eine Umgestaltung - nicht Abschaffung - des Ehegattensplittings einzubeziehen. Im Hinblick auf die – zumindest tendenziell – negative Anreizwirkung des Ehegattensplittings für die Erwerbstätigkeit von Ehefrauen sind Veränderungen zu erwägen, durch die diese abgemildert werden könnten. Ob und inwieweit eine Umgestaltung des Ehegattensplittings dazu geeignet ist, bedarf einer eingehenden Prüfung. Hierbei ist zu beachten, dass für die Besteuerung von Eheleuten besondere verfassungsrechtliche Vorgaben gelten, die u.a. nicht gestatten, Ehegatten steuerlich schlechter zu stellen, als unverheiratet Zusammenlebende. Darüber hinaus sind die wechselseitigen Unterhaltsverpflichtungen der Eheleute steuerlich zu berücksichtigen. Bei Einverdiener-Ehen mit Kindern müsste im Bereich der geringen und mittleren Einkommen eine Schlechterstellung vermieden werden. Wichtigste Voraussetzung für eine signifikant höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen mit Kindern ist im Übrigen nach wie vor ein adäquates und bezahlbares Angebot für eine möglichst ganztägige Kinderbetreuung, das derzeit weitgehend fehlt. Die Bundesregierung plant daher, in der nächsten Legislaturperiode den Familienleistungsausgleich weiter auszubauen und gemeinsam mit Ländern und Kommunen deutliche Verbesserungen in der Kinderbetreuung zu erzielen. Überdies ist heute bereits absehbar, dass die in 2003 und 2005 weiter sinkenden Steuersätze und die schon tendenziell zunehmende Erwerbstätigkeit der Frauen künftig den Steuervorteil des Ehegattensplittings nachhaltig reduzieren werden.

Im Bereich der **sozialen Sicherung** analysiert der Bericht u. a. die Hinterbliebenenversorgung in der gesetzlichen Rentenversicherung und kommt zu dem Schluss, dass auch hier Hemmnisse für eine höhere Erwerbsbeteiligung liegen. Zwar sei durch die Reformen dieser Legislaturperiode eine gewisse Modifizierung erfolgt, das Modell der „modernisierten Versorgerehe“ werde

aber weiterhin gestützt und führe zu Fehlanreizen hinsichtlich der Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt.

Hierzu ist aus Sicht der Bundesregierung anzumerken, dass gerade mit der Rentenstrukturreform 2001 (Altersvermögensergänzungsgesetz und Altersvermögensgesetz) durch die neu eingeführte Höherbewertung der Rentenanwartschaften während der bis zur Vollendung des 10. Lebensjahres eines Kindes dauernden Kinderberücksichtigungszeit ein wichtiger zusätzlicher Anreiz geschaffen wurde, spätestens nach dem Ablauf der dreijährigen Kindererziehungszeit ins Erwerbsleben zurückzukehren. Mit diesem neuen Instrument wird für Frauen, die Familie und Erwerbsarbeit miteinander verbinden, ein Ausgleich in der Rente geschaffen. Die angestrebte eigenständige soziale Sicherung von Frauen ist aber in erster Linie durch die Ausübung einer Erwerbstätigkeit zu erreichen. Deshalb unterstützt die Bundesregierung die Erwerbstätigkeit von Frauen mit den Maßnahmen des Programms „Frau und Beruf“. Eine weiter zunehmende Erwerbstätigkeit von Frauen wird die eigenständigen Rentenanwartschaften von Frauen verbessern, wodurch sich langfristig auch der Stellenwert der Hinterbliebenenversorgung verändern wird.

Seit dem 1. Januar 2002 gibt es die Möglichkeit des Rentensplittings unter Ehegatten. Diese Regelung gilt für Ehen, die ab dem 1. Januar 2002 geschlossen werden und für solche, die am 31. Dezember 2001 bestehen und in denen beide Ehegatten nach dem 1. Januar 1962 geboren wurden.

Die gemeinsamen Anwartschaften aus der Ehezeit können auf Antrag beider Ehegatten partnerschaftlich aufgeteilt werden. Beide erhalten dann aus der Ehezeit gleich hohe Rentenansprüche. Der Ehegatte, dem Anwartschaften des anderen Ehegatten übertragen werden, erwirbt damit (wie beim Versorgungsausgleich im Scheidungsfall) eigenständige Anwartschaften, die im Hinterbliebenenfall bei eigenem Einkommen nicht gemindert werden und die auch bei Wiederheirat erhalten bleiben. Die Entscheidung für das Rentensplitting können die Ehepartner dann treffen, wenn der zweite Partner in Rente geht („zweiter Rentenfall“).

Dass bei der Rentenreform das System der Hinterbliebenenversorgung nicht grundsätzlich in Frage gestellt wurde, entspricht den derzeit bestehenden gesellschaftlichen Realitäten. Auch heute noch gehen vielfach nicht beide Elternteile einer Ganztagsbeschäftigung nach, häufig wegen mangelnder externer Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Je nach Kinderzahl und der Möglichkeit, familiäre oder sonstige Unterstützung (durch Großeltern, Nachbarn, Bekannte oder Tagesmütter) in Anspruch nehmen zu können, gestaltet sich oft schon die Aufnahme einer Teilzeitarbeit als problematisch. Das Sozialversicherungsrecht muss dieser Lebenswirklichkeit Rechnung tragen, um eine angemessene Alterssicherung von Familien gewährleisten zu kön-

nen. Das von der Bundesregierung und mehreren Landesregierungen verfolgte Ziel des Ausbaus der Kinderbetreuungsangebote ist am ehesten geeignet, zu einer höheren Erwerbsbeteiligung von Frauen zu führen. Ob für die hiervon profitierende Frauengeneration eine Hinterbliebenenversorgung in der heutigen Form noch erforderlich sein wird, bleibt abzuwarten. Auf absehbare Zeit würden jedoch weitere einschränkende Maßnahmen viele Witwen empfindlich treffen. Diese Tatsache wird bei künftigen Überlegungen des Gesetzgebers angemessen zu berücksichtigen sein.

Die Frage der gerechten Behandlung von Männern und Frauen durch die Tarifgestaltung einer **privaten Altersvorsorge** war sowohl im Rahmen der öffentlichen Anhörungen wie im Gesetzgebungsverfahren zum Altersvermögensgesetz ein wichtiger Prüfgegenstand. Zunächst ist festzustellen, dass Männer und Frauen in der Gesamtbetrachtung nicht unterschiedlich behandelt werden. Die Belastung in der Ansparphase - 4 % des individuellen Einkommens abzüglich der Förderung - ist für beide Geschlechter gleich hoch. Da die durchschnittliche Lebenserwartung der Frauen wesentlich höher ist als die der Männer, sind die insgesamt im Auszahlungszeitraum erzielten Leistungen für Frauen und Männer ebenfalls gleich hoch. Da für Frauen und Männer ein gleich hoher Kapitalbetrag angesammelt worden ist, dieser bei Frauen jedoch einen längeren Zeitraum abdecken muss, ist die monatliche Leistung folgerichtig geringer. Da die private Altersvorsorge freiwillig ist und verschiedene Anlagemöglichkeiten angeboten werden, können Männer und Frauen frei entscheiden, ob sie ein Versicherungsprodukt wählen oder ein Investment- oder Banksparprodukt, das kein Langlebkeitsrisiko abdeckt, und somit den geschlechtsdifferenzierten Tarifen der Rentenversicherer ausweichen.

Die neue staatliche Förderung soll aber nicht nur dem Aufbau der privaten zusätzlichen Altersvorsorge dienen, sondern vor allem dem weiteren Ausbau der betrieblichen Altersversorgung. Mit den neuen Fördermöglichkeiten durch das Altersvermögensgesetz und der Schaffung des neuen Durchführungsweges der Pensionsfonds ist der Startschuss für den flächendeckenden Ausbau der betrieblichen Altersvorsorge gegeben worden. Da bei der betrieblichen Altersversorgung kollektive Verträge mit den Betrieben - auf der Grundlage ihrer Betriebsstruktur - abgeschlossen werden, gibt es innerhalb eines Betriebes keine unterschiedlichen Kalkulationen für Männer und Frauen, so dass hier faktisch Uni-Sex-Tarife bestehen.

Bei der Beurteilung der Förderung der zusätzlichen Altersvorsorge muss auch gesehen werden, dass sie viele Vorteile gerade für Frauen bietet. Zunächst haben nicht berufstätige Frauen während der Kindererziehungszeiten einen eigenen Anspruch auf Förderung. Aber auch außerhalb der Kindererziehungszeiten erhalten sie, ohne einen Eigenbeitrag leisten zu müssen, die volle Zulage, wenn ihr Ehepartner seinen Mindesteigenbeitrag auf einen geförderten Altersvorsorge-

vertrag einzahlt. Wird keine gegenteilige Regelung getroffen, stehen der Frau automatisch auch die Kinderzulagen zu. Die nicht berufstätige Ehefrau hat also die Möglichkeit, schon alleine über die Zulagenförderung (in der Endstufe ab 2008 sind das jährlich 154 Euro und 185 Euro für jedes berücksichtigungsfähige Kind) eine vom Ehepartner unabhängige Altersvorsorge aufzubauen.

Der Bericht stellt dar, von den Regelungen der **geringfügigen Beschäftigung** gingen auch nach der Reform von 1999 negative Anreizwirkungen aus, die für viele Beschäftigte – überwiegend Frauen und dabei mehrheitlich verheiratete Frauen – gering entlohnte und sozial schlecht abgesicherte Jobs attraktiv machen würden. Die Bundesregierung teilt diese Auffassung nicht. Mit Inkrafttreten der Neuregelung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse sind diese Beschäftigungsverhältnisse erstmals in den Schutz der Sozialversicherung einbezogen. Mit Ausnahme der kurzfristig Beschäftigten (Saisonarbeitskräfte) erwirbt jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer vom ersten verdienten Euro an Rentenansprüche und kann sich gegen Invalidität absichern. Die Neuregelung der geringfügigen Beschäftigung war geboten, weil immer mehr Arbeitgeber sozialversicherungspflichtige Vollzeit- oder Teilzeitarbeitsplätze in geringfügige Beschäftigungsverhältnisse umgewandelt haben. Die Neuregelung hatte zum Ziel, die fortschreitende Erosion des Normalarbeitsverhältnisses und damit verbunden der Finanzgrundlagen der Sozialversicherung zu stoppen und gleichzeitig die sozialversicherungsrechtliche Absicherung der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu stärken. Diese Ziele sind erreicht worden.

5. Bewertung von Arbeit

Nicht zuletzt aufgrund der eindeutigen Rechtslage sind unmittelbare Lohndiskriminierungen heute so gut wie nicht mehr festzustellen. Dennoch bestehen nach wie vor Unterschiede zwischen den durchschnittlichen Arbeitsentgelten von Frauen und Männern. Ursächlich hierfür sind häufig strukturelle Bedingungen, wie z. B. die Konzentration von Frauen auf bestimmte Berufe und Wirtschaftszweige, was sich für Frauen nachteilig auswirken kann.

Die Bundesregierung hat keine unmittelbare Regelungsmöglichkeit in Lohnfragen. Dies ist Sache der Tarifpartner. Gleichwohl will die Bundesregierung den ihr möglichen Beitrag zum Abbau von Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern leisten. In dem bestehenden Rahmen wirkt die Bundesregierung aktiv darauf hin, dass der Grundsatz „Gleiches Entgelt für Männer

und Frauen“ nicht nur bei gleicher, sondern auch bei gleichwertiger Arbeit angewandt wird (Art. 141 EGV). Auf dieses Ziel hat sie sich im Programm „Frau und Beruf“ festgelegt.

Die Bundesregierung unterstützt die Aufklärung von Sachverhalten und Fragen im Bereich der Bewertung von Arbeit durch verschiedene Projekte und Initiativen.

Im Rahmen des 4. EU-Aktionsprogramms zur Chancengleichheit gibt es in Deutschland zwei mit EU-Mitteln geförderte Projekte, die sich mit dem Thema „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ beschäftigen und dabei internationale Bezüge herstellen:

Das Projekt „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit – Strategien und Instrumente im Dialog zwischen Deutschland, Italien, Österreich und Ungarn“ hat einen Austausch zum Thema „Einkommens- und Lohngestaltung auf betrieblicher Ebene – im Kontext von Restrukturierungsprozessen und -strategien – Chancen für Frauen“ mit gewerkschaftlichen Akteurinnen und Akteuren der beteiligten Länder sowie eine Fachkonferenz „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ ermöglicht, die im Frühjahr 2001 in Budapest stattgefunden hat.

Ziel des kürzlich abgeschlossenen Projekts „Umsetzung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit durch diskriminierungsfreie(re) Arbeitsbewertung an Hochschulen“ war es, durch vergleichende Tätigkeitsanalysen Hinweise für notwendige Korrekturen der Tarifverträge des öffentlichen Dienstes sowie konzeptionelle Grundlagen für eine rechtskonforme Entwicklung eines diskriminierungsfreien Arbeitsbewertungsverfahrens zu erbringen. Einbezogen waren Wissenschaftlerinnen aus Österreich und Großbritannien.

Ein im Rahmen des 5. EU-Aktionsprogramms zur Chancengleichheit gefördertes Projekt führt vergleichende Analysen von geltenden Entgelttarifverträgen im Einzelhandel in Deutschland, Großbritannien und Österreich durch. Zielgruppen des Projekts sind in erster Linie die verantwortlichen Akteurinnen und Akteure in der Tarifpolitik. Die Untersuchungsergebnisse sollen u.a. dazu dienen, Erkenntnisdefizite hinsichtlich der Verknüpfung von Gender Mainstreaming mit dem Thema Entgeltgleichheit in der Tarifpolitik zu formulieren.

Aufgrund der Ergebnisse vorliegender Gutachten und Projekte (u.a. das Gutachten der Gewerkschaft ver.di zum Thema gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit) kommen die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes zu dem Ergebnis, dass die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes ggf. mittelbare Diskriminierungspotenziale enthalten könnten. Die Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes teilen diese Meinung nicht. Sie überprüfen jedoch im Dialog mit den Gewerkschaften die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes. Im Laufe des Jahres 2002 werden die

Tarifvertragsparteien Gespräche zur Modernisierung des Bundes-Angestellentarifvertrags aufnehmen und mit dem Thema „mittelbare Diskriminierung“ zusammenhängende Fragen miteinbeziehen. Das Bundesministerium des Innern hat diese Aktion als Pilotprojekt „Gender Mainstreaming in den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes“ in der Interministeriellen Arbeitsgruppe der Bundesregierung „Gender Mainstreaming“ angemeldet.

Im Anschluss an die Vorlage des Berichts zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern wird die Bundesregierung vom 17. bis 19. Juni 2002 eine internationale Konferenz zum Thema „Equal Pay“ durchführen. Ziel der Konferenz ist es, neue und vorbildliche Vorgehensweisen bei der Lohnbewertung mit anderen Ländern auszutauschen, voneinander zu lernen und zu profitieren. Die Konferenz wird von der EU-Kommission im Rahmen des 5. Aktionsprogramms für Chancengleichheit gefördert.

Die Bundesregierung hält es für zwingend geboten, die Vorgaben des europäischen und deutschen Rechts für die Tarifvertragsgestaltung in Deutschland möglichst differenziert zu betrachten und keine voreiligen Schlüsse auf angebliche Rechtswidrigkeit von Tarifverträgen zu ziehen. Angebot und Nachfrage nach bestimmten Arbeitskräften haben in der Vergangenheit zu einer Vergütungsstruktur geführt, die sich nur aus der jeweils spezifischen Situation auf dem Arbeitsmarkt erklären und begründen lässt.

Durch einseitige Betrachtungen werden Hintergründe der gegenwärtigen Ausgestaltung der Tarifverträge und Vergütungsordnungen des öffentlichen Dienstes völlig ausgeblendet, ohne die deren Aufbau und Ausdifferenzierung nicht beurteilt werden kann.

Das im wissenschaftlichen Bericht hervorgehobene Arbeitsbewertungssystem nach Katsch und Baitsch wird als Lösungsweg für eine diskriminierungsfreiere Arbeitsbewertung dargestellt, wobei nicht darauf eingegangen wird, warum dieses Verfahren beispielsweise in der Metall- und Elektroindustrie auf wenig Akzeptanz gestoßen ist.

Bei der erhobenen Forderung nach Umgestaltung der Entgeltsysteme ist darauf hinzuweisen, dass mit diesem analytischen Bewertungsverfahren nicht zwangsläufig eine höhere Eingruppierung typischer Frauenberufe einhergeht. Aus Sicht der Bundesregierung wird ein analytisches Bewertungssystem nicht zu einer pauschalen Anhebung der Vergütung für bestimmte Tätigkeiten führen. Das vorgeschlagene System kann zwar zu Korrekturen mal bei einer überwiegend von Männern, mal bei einer überwiegend von Frauen ausgeübten Tätigkeit führen. Dabei sind jedoch sowohl Neubewertungen nach oben wie nach unten möglich.

6. Monitoring/Statistik

Der vorliegende wissenschaftliche Bericht enthält eine Reihe von Vorschlägen für eine verbesserte systematische Beobachtung der Entwicklung der Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern. Die konkreten Empfehlungen beziehen sich u.a. auch auf die amtliche Statistik.

Aus Sicht der Bundesregierung bietet die amtliche Statistik in Deutschland eine breite Palette an Informationen über alle Bereiche unserer Gesellschaft, wobei sie der Stellung der Frau in Gesellschaft, Beruf und Familie besondere Aufmerksamkeit widmet.

In zahlreichen Erhebungen werden personenbezogene Merkmale nach dem Geschlecht getrennt erfragt, insbesondere in den Bevölkerungs- und Erwerbstätigkeitsstatistiken. So werden beispielsweise im Mikrozensus die Stellung im Beruf, die Arbeitszeit, das Nettoeinkommen und der Wirtschaftsbereich jeweils getrennt nach dem Geschlecht dargestellt. Aber auch in den Bereichen Bildung, Gesundheit und soziale Sicherung sowie in den Personalstatistiken, Lohnstatistiken oder der Einkommens- und Verbrauchsstichprobe (EVS) ist eine Gliederung nach Geschlecht üblich. Einen umfassenden Überblick gibt die 1998 erschienene Querschnittsveröffentlichung „Im Blickpunkt: Frauen in Deutschland“. Darin sind aktuelle Ergebnisse aus dem Bereich der amtlichen Statistik zusammengestellt, welche die Situation der Frau in unserer Gesellschaft beschreiben.

Bei den Bundesstatistiken, insbesondere im Wirtschaftsbereich, bei denen keine Untergliederung von personenbezogenen Angaben nach Geschlecht (z.B. Beschäftigtenangaben) vorgesehen ist, liegt dies darin begründet, dass diese Informationen bislang nicht oder nur selten nachgefragt wurden oder entsprechende Angaben bereits aus anderen Quellen (z.B. Mikrozensus, Beschäftigtenstatistik) verfügbar sind.

Einige der für die Einkommens- und Verbrauchsstichprobe 2003 geforderten Ergänzungen können teilweise ohne größere Erweiterung der Erhebungsgrundlagen vorgenommen werden bzw. sind bei der Konzipierung der Erhebung für 2003 vorgesehen

Im Übrigen hat die Bundesregierung der Bundesstatistik seit Jahren eine Beschränkung auf das absolut Notwendige aufgegeben und für die Finanzierung der Bundesstatistiken das sog. Omnibusprinzip eingeführt, wonach die Kosten für neue und erweiterte Statistiken durch Wegfall oder Reduzierung vorhandener Statistiken auszubringen sind. Gleichzeitig ist festzustellen, dass einige der im Bericht entwickelten Vorschläge, wie z. B. ein integriertes Informationssy-

stem, das die personenbezogene Erhebung und Verknüpfung von Daten fordert, an die Grenzen des Rechts der informationellen Selbstbestimmung stoßen.

Die Bundesregierung hält es für wichtig, die statistischen Erhebungsinstrumente in Zusammenhang mit der Beobachtung der Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt auch in Zukunft sorgfältig zu überprüfen und dort, wo nötig und möglich, zu konkreten Veränderungen bei der Erhebung und Auswertung von Daten zu kommen.

Die Bundesregierung beteiligt sich außerdem aktiv an den Verhandlungen auf EU-Ebene zur Entwicklung geeigneter Indikatoren zu den Ursachen des geschlechtsspezifischen Lohngefälles und zur Überwachung von Fortschritten, die in den Mitgliedstaaten bei der Verringerung dieses Gefälles erzielt werden.

A N H A N G

Anhang I. Stellungnahmen der Tarifpartner

Stellungnahme der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)

10. Dezember 2001

Im Rahmen des Programms „Frau und Beruf“ und nach dem entsprechenden Bundestagsbeschluss vom 30.06.1999 wurde vom BMFSFJ ein Bericht zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern in Auftrag gegeben.

Federführendes Institut bei der Erstellung des Berichtes war das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans Böckler Stiftung (HBS)

Es handelt sich um eine erste Stellungnahme, die sich aufgrund der Kurzfristigkeit des Abgabetermins auf die wichtigsten Aspekte des 300 S. umfassenden Berichtes konzentriert. Wir behalten uns vor, zu einzelnen Punkten des Berichts auch zu einem späteren Zeitpunkt der politischen Diskussion detailliert Stellung zu beziehen.

Die Stellungnahme bezieht sich auf den Textband sowie auf die 27-seitige Kurzfassung des Berichts, in der zentrale Aussagen des Gesamtberichts zusammengefasst wurden. Diese Kurzfassung führt dabei zu einer vereinfachten Darstellung, die nicht die weitaus komplexeren und differenzierteren tatsächlichen Zusammenhänge wiedergeben kann.

Bereits in der Zielsetzung wird deutlich, dass es nicht um eine möglichst neutrale sachliche Analyse der Berufs- und Einkommenssituation geht, sondern um die Bestätigung „deutlich schlechterer Verdienst- und Aufstiegschancen“ und der „andauernden Ungleichheit von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt“. Diese Vorwegnahme vermuteter Ergebnisse bereits in der Zielsetzung musste zwangsläufig zu einem in weiten Teilen einseitigen und defizitorientierten Bericht führen.

Der hier vorgelegte Bericht ist in seinem wissenschaftlichen Wert als zweifelhaft einzustufen. Er zeichnet sich dadurch aus, dass er in weiten Teilen einseitig und zum Teil ungenau formuliert ist.

Es werden Tätigkeiten in ihrer Einkommenshöhe miteinander verglichen ohne eine Begründung hinsichtlich der Vergleichbarkeit der Tätigkeit. Dies wäre gerade im Hinblick auf die von der EU für einen Vergleich geforderte „gleichwertige Arbeit“ nötig gewesen (vgl. Ausführungen zu Kapitel 6). Aufgrund dieser angeblichen Vergleiche werden dann Schlüsse auf eine mögliche Diskriminierung von Frauen in ihrer Einkommenssituation gezogen. Dies ist selektiv und hat nichts mit einer wissenschaftlichen Betrachtungsweise zu tun.

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände wendet sich entschieden gegen die Behauptung, dass im Tarifvertragssystem eine Diskriminierung gegenüber Frauen vorhanden ist.

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände weist an dieser Stelle ausdrücklich auf andere Studien hin, die zu deutlich anderen Ergebnissen kommen. Hier zu nennen ist insbesondere die vom Institut der Deutschen Wirtschaft durchgeführte Untersuchung „Einkommen und Lohndiskriminierung von Frauen, Trends und Bestimmungsfaktoren“. Sie kommt zu dem Schluss: „**Eine direkte Lohndiskriminierung der Frauen ist empirisch nicht nachzuweisen**“.

Die Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände unterstreicht ausdrücklich das Ergebnis des Berichtes, dass die **Defizite in der öffentlichen Kinderbetreuung nach wie vor das Hauptproblem für die Erwerbstätigkeit von Frauen** mit Kindern darstellen. Das gleiche gilt wie der Bericht richtig feststellt für Ganztags- oder auch Ferienbetreuungsangebote für Schulkinder, sowie flexiblere ausgedehntere Öffnungszeiten bei bestehenden Betreuungsangeboten. Das belegen sowohl innerdeutsche (Ost-West) als auch europäische Vergleiche. Nur eine gut organisierte ausreichende staatliche Betreuung erhöht die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und führt langfristig zu einer höheren Erwerbsbeteiligung von Frauen. Hier müssen die notwendigen Weichen richtig gestellt werden, um Frauen und Männern mit Familie den Weg zur Erwerbstätigkeit noch besser zu ermöglichen.

Deutlich zu unterstreichen sind die eindeutig positiven Entwicklungen und Trends z.B. beim Qualifikationsniveau, bei der Erwerbsquote und beim Einkommen. Die Argumentation des Berichtes geht oft von der Vergangenheit aus und thematisiert breit die damals bestehenden Defizite, ohne die bereits eingetretenen positiven Veränderungen zu berücksichtigen. Sie werden nicht ihrer Bedeutung entsprechend dargelegt.

Diese Ergebnisse und Aussagen gehen in dem sehr unausgewogen gestalteten Bericht völlig unter. Sie führen neben der teilweise unsachlichen, verzerrten und widersprüchlichen Darstellung und Interpretation von Fakten dazu, dass der Bericht unser Erachtens nur sehr bedingt als Diskussionsgrundlage dienen kann.

Im Folgenden nehmen wir zu einzelnen Punkten des Berichts Stellung.

TEIL I: BESTANDSAUFNAHME

Kapitel 1: Die berufliche Situation von Frauen und Männern

In seinem ersten Teil (Kapitel 1-3) fasst der Bericht statistische Daten aus verschiedensten Quellen zusammen. Die Datensammlung kann als umfassend bezeichnet werden und speist sich aus öffentlich zugänglichen Statistiken von Institutionen wie des Statistischen Bundesamtes, der BAA oder des IAB. Aber auch „weitere Untersuchungen“ anderer Quellen gehen in die Auswertung ein, die weniger objektiv und damit mindestens hinterfragbar sind. Entscheidend ist jedoch, wie der Bericht mit dem Datenmaterial umgeht. Hier verlässt der Bericht bereits bei der Bestandsaufnahme, eine objektive Betrachtungsweise.

Die Argumentation erschließt sich meistens aus der Vergangenheitsperspektive und mit einer überholten Ausgangslage als Basis.

Die in diesem Zeitraum eindeutigen positiven Trends und Entwicklungen bei der Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern werden nur knapp erwähnt. Sie werden jedoch nicht ihrer Bedeutung entsprechend gewürdigt. Dagegen werden festgestellte Unterschiede oder Benachteiligungen zwischen Männern und Frauen detailliert analysiert und überbewertet.

An diesen Stellen ist der Bericht völlig unausgewogen und verliert an Glaubwürdigkeit.

Kapitel 2: Einkommen aus der Arbeitsmarktperspektive

Geschickt wechselt der Bericht zwischen unterschiedlichen Beschäftigungsgruppen, um sich auf die jeweils zur Zielsetzung - andauernde Ungleichheiten zu bestätigen - passenden Daten zu konzentrieren. Der Bruttostundenlohn bei teilzeitbeschäftigten Frauen liegt im Schnitt 16,8 % höher als bei Männern (Quelle: Einkommen und Lohndiskriminierung von Frauen, Trends und Bestimmungsfaktoren, Institut der deutschen Wirtschaft, 2001). In der Kurzfassung des vorliegenden Berichts werden jedoch ausschließlich die (im Vergleich zu Männern niedrigeren) Löh-

ne von Arbeiterinnen verglichen. **Durch diese für den Charakter des Berichts beispielhafte selektive Darstellung der Gesamtsituation wird zwar der fragwürdigen Zielsetzung (s.o.) entsprochen. Eine objektive glaubwürdige Argumentation sieht jedoch anders aus.**

Gleiches gilt z.B. für die Behauptung : „Der Einkommensabstand verringerte sich im Westen im Zeitraum von 1977 bis 1997 um lediglich 2,8 Prozentpunkte“. Die Studie des Institutes der Deutschen Wirtschaft stellt für den Zeitraum von 1984 bis 1999 eine Verringerung um fast 10 %punkte fest. Hier müssen mindestens große Fragezeichen hinter die Ergebnisse des Ministeriums-Berichtes gesetzt werden.

An dieser Stelle verweisen wir noch einmal ausdrücklich auf die Studie des IW zum Thema Fraueneinkommen, die zum Ergebnis hat, dass keine systematische Benachteiligung der weiblichen Beschäftigten nachzuweisen ist.

Diese Aussage wird auch durch den vorliegenden Bericht bestätigt, wenn er zum Ergebnis kommt, dass junge Frauen mit 95% bzw. 99% fast annähernd soviel verdienen wie gleichaltrige Männer. Diese Daten bestätigen auch die These, dass Chancengleichheit heute schon nahezu verwirklicht ist und Unterschiede vor allem ältere Beschäftigtenjahrgänge betreffen und vergangenheitsorientierte Ursachen (schlechtere Ausbildung etc.) haben. Der Bericht widerspricht sich zudem selbst eklatant, wenn er später zu dem Ergebnis kommt, dass sich „die genannten (schlechteren a.d.V.) Einkommensrelationen auch für jüngere Frauen weder wesentlich geändert haben noch ändern werden.“

Ungenauigkeiten zeigen sich auch in der Bewertung der die Bedeutung von Haustarifverträgen. Deren Zahl ist in den letzten Jahren von rd. 2550 auf 6415 im Jahre 2000 angestiegen (BMA, Tarifliche Arbeitsbedingungen im Jahre 2000). Mittlerweile ist rund jeder zehnte Arbeitnehmer von einem Haustarifvertrag erfasst, Tendenz steigend. Aus welchen Gründen dies nur eine geringe Zahl sein soll, ist nicht ersichtlich.(S. 38)

Die Heranziehung der sogenannten Leichtlohngruppen (S.41) als Diskriminierungsgrund ist angesichts der veränderten Verteilung innerhalb dieser Gruppen und der geringen gesamtwirtschaftlichen Bedeutung dieser Gruppen nicht akzeptabel (vgl. Bericht der Bundesregierung betreffend der Anwendung von Art. 141 EG-Vertrag, BT-Drs. 14/227).

Als sachlich falsch ist die Behauptung zu werten, dass Einstiegsentgelte bei Männern vereinzelt bei gleichwertiger Tätigkeit, denn nur da wäre ein Vergleich zulässig, über 1100,- DM höher wären (S. 41). Hier wurde selektiv ohne eine sachliche Begründung die unterste Gehaltsstufe

im Einzelhandel mit dem Lohn eines Bauarbeiters verglichen und nicht mit der untersten Gehaltsstufe für Angestellte im Baugewerbe, sofern dies überhaupt eine gleichwertige Tätigkeit darstellen würde. Dann wäre der Unterschied nicht 1100,- DM, sondern lediglich etwa 150,- DM. In der untersten Lohnstufe verdient der Mitarbeiter im Einzelhandel bei entsprechender Betriebszugehörigkeit mehr als der in dieser Lohnstufe beschäftigte Mitarbeiter im Bau. Dies wird im Bericht nicht erwähnt, was wiederum die einseitige Darstellung dokumentiert.

Sätze wie „aber auch in männerdominierten Steinkohlebergbau werden einfache, häufig von Frauen ausgeübte Angestelltentätigkeiten mit 2124,- DM relativ schlecht entlohnt.“ (S. 42) fördern zudem nicht gerade das Verständnis. Es ist hinzuzufügen, dass der „männerdominierte“ Arbeiterbereich im Steinkohlebergbau mit 2519,-DM entlohnt wird und ein Angestellter in der untersten Gehaltsgruppe bis zu 2734,-DM verdienen kann. Auch hier werden Fakten einseitig dargestellt.

Hinsichtlich der Kritik zu den Altersabschlägen – ein unüblicher Begriff - (S. 45) ist festzustellen, dass davon alle Mitarbeiter gleichermaßen betroffen sind, da es sich um eine Differenzierung nach Alter handelt, die deshalb keine geschlechtsspezifischen Auswirkungen hat. Es gilt also für jüngere Frauen und jüngere Männer in gleichem Umfang (vgl. die Situation im Öffentlichen Dienst).

Kapitel 3: Erwerbskonstellationen und –einkommen aus der Haushaltsperspektive

Zu diesem Kapitel werden wir bei Bedarf näher Stellung nehmen.

TEIL II: URSACHENANALYSE

Kapitel 4: Geschlechtshierarchische Arbeitsteilung in Familie und Gesellschaft

Dieses Kapitel zeichnet sich ebenfalls durch Rückgewandtheit aus, wenn es von der geschlechtshierarchischen Arbeitsteilung spricht und dem „Modell des männlichen Familienernähers, das allenfalls zuverdienende Frauen kennt und akzeptiert.“

Auch hierzu werden wir bei Bedarf Stellung nehmen.

Kapitel 5: Geschlechtsspezifische Spaltungen auf dem Arbeitsmarkt und in Betrieben

Der vorletzte Abschnitt zum Thema Landesgleichstellungsgesetze, die in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des EuGH unter bestimmten Voraussetzungen eine bevorzugte Einstellung und Beförderung von gleichqualifizierten Frauen im Öffentlichen Dienst vorsehen, sollte folgende Klarstellung erhalten:

Nach Ansicht des EuGH ist ein verbindlicher Frauenförderplan nur dann zulässig, wenn bei der gleichen Qualifikation zweier Stellenbewerber keine strikte Bevorzugung der Frau erfolgt, sondern eine Einzelfallabwägung unter Berücksichtigung aller die Personen der Bewerber betreffenden Kriterien vorzunehmen ist.

Unsachlich geht der Bericht auch mit „geschlechtsspezifischen Spaltungen“ am Arbeitsmarkt um. Hier verlässt er auch weitestgehend die offiziellen Statistiken und beruft sich auf weniger objektive Einzeluntersuchungen. Im Kapitel 8 räumt der Bericht sogar explizit ein, dass „eine befriedigende Informationsquelle vom Ende der allgemeinen Bildung bis zum Einstieg in den Erwerbsarbeitsmarkt fehlt“. Trotzdem geht der Bericht von ungleichen Rahmenbedingungen und Zukunftsperspektiven aufgrund der Struktur des Berufsbildungssystems aus. Dies ist genauso abwegig wie die nicht haltbare Unterstellung, dass Betriebe den Zugang von Frauen insbesondere zu hochtechnisierten Bereichen blockieren oder erschweren.

Das Gegenteil ist der Fall: Viele Betriebe unternehmen die unterschiedlichsten Anstrengungen, um gerade Mädchen für technische Berufe zu begeistern und den Anteil von jungen Frauen in technischen Berufe zu erhöhen. Die Behauptung, dass junge Frauen „im Verlauf der Konfrontation mit den Bedingungen und Möglichkeiten...auf die typischen Frauenberufe zurückgeworfen“ werden, trifft nicht auf die technischen Berufe zu, da – leider – nur sehr wenige Mädchen überhaupt beabsichtigen, eine Ausbildung in diesen Bereichen ins Auge zu fassen. Um eine differenziertere Berufswahl der Mädchen zu fördern, engagieren sich Unternehmen und Verbände mit vielfältigen entsprechenden Aktivitäten. Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände ist unter anderem Aktionspartner des Girls´ Days 2002. **Die Berufswahl junger Frauen ist heutzutage vor allem ein gesellschaftliches Problem.**

Es ist nicht nachvollziehbar, wie Frauen mittelbar dadurch benachteiligt werden sollen, dass Teilzeitbeschäftigte bei gesetzlichen Schwellenwerten (z. B. im Kündigungsschutzgesetz) nur anteilig zählen. Zum einen werden alle Beschäftigte eines Unternehmens, bei denen eine bestimmte Arbeitnehmerzahl nicht erreicht wird, von den gesetzlichen Regelungen ausgeschlossen. Schon daher liegt keine Benachteiligung oder gar Diskriminierung von Frauen vor. Zum anderen ist eine derartige These mit dem Ziel, die Teilzeitarbeit zu fördern, nicht zu vereinbaren. Anstelle der Schaffung eines Rechtsanspruchs auf Teilzeit sollte die freiwillige Förderung dieser Beschäftigungsart dadurch vorangetrieben werden, dass Teilzeitarbeitskräfte bei allen

gesetzlichen Schwellenwerten nur noch anteilig berücksichtigt werden. Auf diesem Wege würden Arbeitgeber, die viele Teilzeitkräfte beschäftigen, nicht länger gegenüber Arbeitgebern mit überwiegend Vollzeitbeschäftigten benachteiligt.

Ebenso wenig trifft es zu, dass die Ermöglichung der Ausübung eines atypischen Arbeitsverhältnisses einer mittelbaren Diskriminierung von Frauen gleich kommt. Insgesamt arbeiten mehr Männer als Frauen z.B. in befristeten Beschäftigungsverhältnissen.

Die Entwicklung von Teilzeitarbeitsverhältnissen korrespondiert außerdem mit den Flexibilisierungswünschen vor allem von Frauen, die einen Vollzeitarbeitsplatz z.B. wegen mangelnder Betreuungsmöglichkeiten für ihre Kinder nicht ausüben können. Insofern stellt es keine Benachteiligung von Frauen dar, sondern ermöglicht diesen oftmals erst, einer Beschäftigung nachzukommen.

Kapitel 6: Diskriminierung beim Arbeitsentgelt

Die Aussagen, die im Kapitel 6 gemacht werden, gehen fehl. Sie wurden aufgrund einer rechtlich grob fehlerhaften Analyse getroffen. Dies gilt insbesondere hinsichtlich der angeblichen europarechtlichen Rechtswidrigkeit von Tarifverträgen im Hinblick auf die Richtlinie 75/117/EWG.

Die Richtlinie 75/117/EWG ergänzt den Art. 141 EG-Vertrag. Danach verlangt der Wortlaut von Art. 141 EGV die Gleichheit des Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit. Erst dann, wenn eine Vergleichbarkeit vorliegt, kann eine Diskriminierung auftreten. Die dazu gemachten Ausführungen (S. 186f.) sind unzureichend, da sie keinerlei Maßstab für eine gleichwertige Tätigkeit festsetzen, mit dem man den Ansatz einer möglichen Diskriminierung hätte verfolgen können. Mit dem Begriff der gleichwertigen Arbeit setzt sich der Bericht somit nicht auseinander. Es werden dennoch aber „gleichwertige“ Tätigkeiten in ihrer Entgelthöhe verglichen. So das Beispiel aus der Druckindustrie, in der die Anforderungen an eine Schreibkraft mit den Anforderungen eines Lagerarbeiters verglichen wurden (S. 167f.). Ausgehend von dieser rechtlichen Lücke werden die Ansätze, die in Kapitel 6 gewählt wurden, entkräftet.

Der Bericht bleibt auch die Antwort schuldig, wie man bei nicht gleichwertiger Arbeit gleiche Kriterien für die Bewertung anwenden soll. Eine Tätigkeitsbeschreibung, aufgrund deren die Eingruppierung erfolgt, muss sich an den konkreten Tätigkeiten orientieren.

Diskriminierend wären unterschiedliche Kriterien bei gleichwertiger Tätigkeit. Inwieweit diese Diskriminierung im deutschen Tarifsystem vorliegt, konnte der Bericht nicht darlegen. Dies gilt

insbesondere auch für das Beispiel aus der Metallindustrie (S. 170ff.) und dem Beispiel aus dem Tarifbereich Papier, Pappe und Kunststoff (S. 185).

Auch die einseitig positive Beurteilung von analytischen Arbeitsbewertungsverfahren (S.181, 198) verkennt die Praxis in den Betrieben. Die Anwendung analytischer Verfahren ist im Gegensatz zum summarischen Verfahren in erheblichem Maße verwaltungsaufwendig und mit unverhältnismäßig hohen Kosten verbunden. Auch ist die Veranlassung einer Arbeitsbewertungskommission aus diesen Gründen zurückzuweisen. Eine Einführung eines analytischen Systems kann überdies nur auf freiwilliger Basis erfolgen.

Die Feststellung hinsichtlich der Entgeltkurve (S.186, 198) ist fehlerhaft. Die Untersuchung vergleicht die absoluten Erhöhungen und nicht die prozentualen. Nur die prozentuale Gegenüberstellung vermag jedoch die tatsächlichen Verdienstrelationen auszudrücken. Vergleicht man die prozentualen Anstiege, dann liegen im Tarifbeispiel die Steigerungsraten (S. 186) in der untersten Gruppe bei insgesamt über 30% und in der obersten Gruppe bei knapp 13%. Daraus wird nicht ersichtlich, inwiefern eine Diskriminierung der unteren Gehaltsgruppen vorliegen soll.

Kapitel 7: Steuern, Sozialversicherung

Neben den betrieblichen und Arbeitsmarktaspekten beschäftigt sich der Bericht auch mit Sozialversicherungs- und Steueraspekten.

Die uneingeschränkte Beitragsfreiheit von nicht erwerbstätigen Ehepartnern lässt sich künftig nicht aufrecht erhalten. Die hierdurch verursachten – politisch motivierten Kosten – gehen zu Lasten der Solidargemeinschaft, wie auch im Bericht zutreffend ausgeführt wurde. Zur Vermeidung einer noch höheren Beitragsbelastung der beitragspflichtigen Versicherten und ihrer Arbeitgeber sowie zur Verhinderung von Negativanreizen ist es erforderlich, die Beitragsbemessung zu überprüfen. Jedenfalls in den Fällen, in denen der nicht erwerbstätige Ehepartner keine Kinder erzieht oder Angehörige pflegt, sollte eine Überprüfung der Beitragsbemessung erfolgen. Hier sollte zumindest ein Pauschalbetrag berechnet werden, soweit das Haushaltseinkommen über der Beitragsbemessungsgrenze liegt. Das ist zugleich Voraussetzung zur Schaffung von Beitragsgerechtigkeit, denn nach geltendem Recht werden – bei gleichem Haushaltseinkommen (z. B. 10.000 DM) Haushalte mit zwei Verdienern (2 mal 5000 DM) höher belastet als Einverdienerhaushalte (z. B. 1 mal 10.000 DM).

Im Bericht wird zutreffend ausgeführt, dass der bisherige Umfang der Hinterbliebenenabsicherung im Hinblick auf die Unterhaltersatzfunktion der Hinterbliebenenrenten bei weitem über

das sozialpolitisch erforderliche Maß hinausging. Die im Rahmen der Rentenreform 2001 vorgenommenen Leistungskürzungen, die aber durch andere Neuregelungen im Hinterbliebenenrecht sogar überkompensiert wurden, gehen grundsätzlich in die richtige Richtung. Dies gilt insbesondere für die Absenkung des Leistungsniveaus auf 55 vH der Versichertenrente, die zeitliche Befristung des Anspruchs auf Hinterbliebenenrente bei Bezug einer sog. kleinen Witwenrente sowie die Anrechnung aller Einkommensarten auf die Hinterbliebenenrente. Die Hinterbliebenenversorgung ist auf ihre ursprüngliche Aufgabe – die Versorgung von Hinterbliebenen ohne oder mit nicht ausreichendem eigenen Einkommen – zurückzuführen, zumal die Frauenerwerbsquote und damit die Zahl von Frauen mit eigenen Rentenanwartschaften deutlich zugenommen hat und künftig – nicht zuletzt bedingt durch die demographische Entwicklung – weiter steigen wird.

Zutreffend wird ausgeführt, dass dem Äquivalenzprinzip in den deutschen Sozialversicherungssystemen eine wichtige Rolle zukommt.

Eine Verbesserung der eigenständigen sozialen Sicherung der Frau durch eine Aufweichung des Äquivalenzprinzips lehnen wir dementsprechend ab.

Dieses würde nur zu Negativanreizen und zu Beitragssatzsteigerungen bzw. noch höheren Personalzusatzkosten führen (siehe Ausführungen im Bericht unter 7.3.2). Gleiches gilt für eine etwaige Ausdehnung des Sicherungsumfanges bei geringfügig Beschäftigten.

Zur Aufwertung der – wie im Bericht festgestellt – im Vergleich zur Alterssicherung der Männer deutlich niedrigeren Rentenanwartschaften von Frauen sollte keine nochmalige Ausweitung des Leistungsumfanges der gesetzlichen Rentenversicherung erfolgen. Das widerspräche dem Äquivalenzprinzip und wäre kosten- und beitragsatzsteigernd.

Ziel muss es vielmehr sein, durch eine Verbesserung der ökonomischen und sozialen Rahmenbedingungen (Senkung der Abgabenbelastung, Ausbau der Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Setzung von Anreizen u.a.) die Erwerbsquote von Frauen zu erhöhen.

Bereits mit der Rentenreform 2001 wurden erhebliche Leistungsausweitungen in Form neuer Umverteilungen – wie die Gewährung zusätzlicher Entgeltpunkte für Pflege, die rentenrechtliche Aufwertung von Teilzeitarbeit während der Kindererziehung sowie die Einräumung höherer Freibeträge bei der Einkommensanrechnung in Abhängigkeit von der Kinderzahl – vorgenommen. Diese sind aus rein sozialpolitischer Sicht durchaus nachvollziehbar.

Jedoch dürfen diese Leistungsausweitungen entgegen der Regelungen im AvmEG nicht zu Lasten der Beitragszahler gehen. Die Förderung der Familie ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe und daher aus Steuermitteln zu finanzieren. Bei einer Aufgabenübertragung auf die

Rentenversicherungsträger ist eine volle Kostenkompensation aus dem allgemeinen Steueraufkommen erforderlich.

Mit der Einführung des Rentensplittings unter Ehegatten besteht für Ehepartner, deren Erwerbsbiographien z.B. aus familiären Gründen Lücken aufweisen, nunmehr die Möglichkeit, anstelle eines abgeleiteten Anspruchs im Rahmen der Hinterbliebenenrente einen eigenen Leistungsanspruch zu erwerben. Dies trägt zu einer Stärkung der eigenen Alterssicherung der Frau bei, ohne den Leistungsumfang der gesetzlichen Rentenversicherung zu erweitern bzw. die Sozialabgabenlast der Arbeitnehmer und Betriebe noch weiter in die Höhe zu treiben.

Die betriebliche Altersvorsorge bietet auch für Frauen eine attraktive Möglichkeit, für das Alter vorzusorgen. Die Chance, eine Anwartschaft auf Leistungen der betrieblichen Altersvorsorge aufzubauen, wurde im Zuge der Rentenreform 2001 verbessert. Dabei zielte insbesondere die Verkürzung der Unverfallbarkeitsfristen darauf ab, die eigenständige Alterssicherung der Frauen zu stärken. Mit dem Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung für die rentenversicherungspflichtigen Arbeitnehmer obliegt es nunmehr den Arbeitnehmerinnen zu entscheiden, ob eine betriebliche Altersvorsorge durchgeführt werden soll. Die im Bericht aufgeführten branchenspezifischen Unterschiede im Hinblick auf die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge werden daher in Zukunft an Bedeutung verlieren. Da der Anspruch auf Entgeltumwandlung bei Verzicht auf die Versicherungsfreiheit im übrigen auch bei einer geringfügigen Beschäftigung besteht, haben auch Frauen jenseits eines Normalarbeitsverhältnisses die Chance, eine Anwartschaft aufzubauen. Zudem trägt die Möglichkeit der neuen steuerlichen Förderung dazu bei, dass eine ins Gewicht fallende Anwartschaft aufgebaut werden kann.

Die mit der Rentenreform 2001 eingeführte Förderung der privaten Vorsorge kann zu einer Stärkung der eigenständigen Alterssicherung beitragen. Insbesondere die Konstituierung eines abgeleiteten Anspruchs auf Zulagenförderung von Ehepartnern der dem Adressatenkreis angehörenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie die Kinderzulage sind geeignete Instrumente. Unisex-Tarife als Fördervoraussetzung würden hingegen zum einen die Regeldichte nochmals erhöhen und zum anderen zu einem Kostenanstieg zu Lasten aller Vorsorgenden führen.

Kapitel 8: Lücken der Statistik - Bedarfe eines Monitoring

Der Bericht geht im Kapitel 8 zu Recht auf die Defizite der vorhandenen Statistiken ein, die auch die Aussagekraft und Qualität des vorliegenden Berichts entsprechend beeinträchtigen.

Die Forderungen nach weiteren integrierten Informationssystemen, statistischen Ämtern der Sozialversicherung oder die Forderung nach sechs weiteren regelmäßigen Befragungen/Erhebungen sind abzulehnen. Insbesondere die angesprochenen Informationspflichten führen nur zu mehr Bürokratie und letztendlich mehr Kosten. Es bleibt jedoch völlig offen, welchem Ziel dieses Monitoring dienen soll. Denn es wird nicht ersichtlich, wie durch übertriebenes Monitoring die berufliche Situation von Frauen und Männern beeinflusst werden kann.

Die vorgeschlagenen Kennzahlen lehnen wir in der vorgeschlagenen Form ebenfalls ab. Solange unter anderem Führungspositionen nicht hinreichend definiert sind, leistungsabhängige Einkommensbestandteile keine Rolle spielen und eine Differenzierung nach Alterskohorten nicht Bestandteil solcher Kennzahlen sind, sind sie nicht hinreichend aussagekräftig.

Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB)

Dezember 2001

I. Bemerkungen zum Bericht

1. Allgemeine Einführung: 'Männer und Frauen sind gleichberechtigt.'

'Männer und Frauen sind gleichberechtigt.' Dieses noch immer nicht eingelöste Verfassungspostulat und -recht nach Artikel 3 des Grundgesetzes muss dringend umfassend verwirklicht werden. Die Verfassungsreform hat den staatlichen Handlungsauftrag noch ausdrücklich bekräftigt¹.

Insbesondere die Entwicklungen im Bereich der Europäischen Gemeinschaft haben zu wichtigen Fortschritten geführt. Bis in die allerletzte Zeit reichen die Impulse, die Gleichheit bei den Arbeitsbedingungen und vor allem beim Arbeitsentgelt herzustellen. So sei daran erinnert, dass Organe der Gemeinschaft durch eine Vielzahl von Maßnahmen diesen Prozess gefördert haben, zuletzt z.B.

- die Kommission mit der Vorlage des geänderten Vorschlags zur Gleichbehandlungsrichtlinie 76/207/EWG²,
- das Parlament mit seinem Bericht 'über gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit'³,
- der Ministerrat mit dem Beschluss zu den Indikatoren zur Beurteilung der Entgeltgleichheit und zu Gender Mainstreaming⁴,
- der Gerichtshof mit der Entscheidung zur Diskriminierung bei Beamtenpensionen⁵:

Auch die Bundesregierung hat eine Vielzahl von positiven Maßnahmen ergriffen, die u.a.

¹ 'Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.' Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG

² 'Geänderter Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsausbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen' vom 07.06.2001 (KOM (2001) 321 endg.)

³ Bericht Smet vom 13.07.2001 (A5-0275/2001)

⁴ Sitzung des Rates Beschäftigung und soziale Angelegenheiten vom 03.12.2001

⁵ Urteil vom 29.11.2001 in der Rechtssache *Griesmar* (Rs. C-366/99); diese auf den ersten Blick möglicherweise negativ erscheinende Entscheidung macht allerdings sehr deutlich, dass die Bevorzugung von Frauen bei einer Pension wegen Kindererziehung eine unzulässige Diskriminierung der Männer darstellt, weil sich diese Maßnahme darauf beschränkt 'den Beamtinnen, die Mütter sind, zum Zeitpunkt ihrer Versetzung in den Ruhestand eine Verbesserung beim Dienstalalter zu gewähren, *ohne den Schwierigkeiten abzuweichen, auf die sie während ihrer beruflichen Laufbahn stoßen können.*' (Rn. 65)

- zur Verabschiedung von wichtigen Gesetzen (Teilzeit- und Befristungsgesetz, Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz) und
- zur Erstellung und Umsetzung wichtiger Programme (insbesondere 'Frau und Beruf') geführt haben.

Trotzdem stellen sich die grundlegenden Probleme weiterhin:

- Das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen ist - nach dem Bericht erreicht im Jahr 1997 in Westdeutschland eine abhängig beschäftigte und vollerwerbstätige Frau durchschnittlich nur knapp 75% des Jahresbruttoeinkommens eines abhängig beschäftigten voll-erwerbstätigen Mannes, in Ostdeutschland knapp 94 % - dramatisch groß.
- Das Angebot an pädagogisch qualifizierten Ganztageseinrichtungen für Kinder und Jugendliche vom Krippenbereich über den vorschulischen bis hin zum Hortbereich ist mehr als unzureichend.

Diese beiden Punkte waren auch Anlass für die Kommission in ihrer „Empfehlung zur Empfehlung des Rates der Kommission der Europäischen Gemeinschaften zur Durchführung der Beschäftigungspolitik der Mitgliedstaaten“ vom 12.09.2001⁶ für Deutschland unter dem Punkt „Defizite in der Beschäftigungsleistung“ auf „eines der höchsten geschlechtsspezifischen Lohngefälle in der EU und relativ wenig Kinderbetreuungseinrichtungen“ besonders hinzuweisen und Deutschland deshalb verstärkt zu konkreten Abhilfemaßnahmen aufzufordern.

2. Bemerkungen zum Bericht

a) Allgemeine Bemerkungen

Der Bericht 'zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern' in der Bundesrepublik vom Juli 2001 hat seinen Vorläufer in den bisherigen Berichten der Bundesregierung zur Umsetzung des Artikels 119 des EG-Vertrags, bei denen die Thematik der sog. 'Leichtlohngruppen' im Vordergrund stand. Der Bundestag hat bei seiner Beschlussfassung zum letzten Bericht deutlich gemacht, dass ein grundsätzlich erweiterter Ansatz zur Berufs- und Einkommenssituation von Männern und Frauen erforderlich ist und hat dafür auch konkrete Vorgaben beschlossen⁷. Dem ist die Bundesregierung durch die Vergabe eines entsprechenden Auftrags nachgekommen. Das Produkt liegt nun in Form des Berichts vor.

Es handelt sich um eine umfassende Bestandsaufnahme der Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern in der Bundesrepublik. Für die dabei beschriebenen Ungleichheiten werden die Ursachen gründlich analysiert. Ein Schwerpunkt liegt dabei insgesamt auf der Entgeltgleichheit.

⁶ KOM(2001) 512 endgültig (S. 10)

⁷ BT-Drs. 14/1290 v. 23.06.1999

Mit der zeitlichen Vorgabe des Bundestags, diesen Bericht im Jahr 2001 vorzulegen, wurde ein günstiger Zeitpunkt gewählt: Die aktuelle Diskussionen in den verschiedensten Bereichen wie EG-Rechtssetzung und -umsetzung, Gleichstellung in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst erhalten damit eine wichtige Grundlage.

b) Bemerkungen zu einzelnen Punkten

In Kapitel 2 werden auf der Grundlage fundierter empirischer Daten die Unterschiede in den Erwerbseinkommen von abhängig beschäftigten Männern und Frauen anschaulich benannt sowie die wichtigsten Ursachen für diese Unterschiede aufgezeigt. Die umfassende Erläuterung der Bedeutung der Tarifverträge, die Berücksichtigung der zeitlichen Entwicklung seit 1977 sowie der auch nach der Vereinigung bestehenden Ost-West-Unterschiede und die Aufschlüsselung nach Strukturmerkmalen wie Wirtschaftszweig, Betriebsgrößen, Berufs- und Tätigkeitsgruppen, Qualifikation, Alter, Dauer der Unternehmenszugehörigkeit etc. tragen dazu bei, dass ein gründlicher und umfassender Eindruck von den Unterschieden, der zeitlichen Entwicklung und den Ursachen der Einkommensunterschiede vermittelt wird.

In dem vorliegenden Kapitel wird jedoch insgesamt von einer Verbesserung der Einkommenslage von Frauen und Männern ausgegangen. Bestimmte Daten zur allgemeinen Einkommensentwicklung stimmen nicht in allen Punkten mit neulich erschienenen Studien⁸ überein. Ursachen dafür sind offenbar unterschiedliche Analyseeinheiten und Datenquellen⁹. Trotzdem sind die grundsätzlichen Trendaussagen dieselben.

Ausgehend von der Feststellung, dass die Bruttojahreseinkommen von Frauen und Männern in den letzten Jahren insgesamt gestiegen sind, stellt sich weiterhin die Frage, ob dieser Trend für alle zutrifft oder ob sich je nach Geschlecht / Qualifikation / Alter / Ost-West und anderen Unterscheidungskriterien möglicherweise differenziertere Entwicklungen abzeichnen. Zwar wird im ersten Teil über die Tarifeinkommen auf eine durch das Tarifsysteem bedingte Homogenität der Einkommen hingewiesen (d.h. eine gewisse Homogenität in den einzelnen Branchen). Über die branchenspezifische Betrachtung der Einkommensstreuung hinaus sollte jedoch das Einkommensgefüge insgesamt betrachtet werden. So wird die Ausweitung des Dienstleistungssektors und die Ausweitung der geringfügigen Beschäftigungen und der Teilzeitarbeit das Einkommensgefüge insgesamt beeinflusst haben. Damit stellt sich die Frage, wie sich die branchenübergreifende Streuung der Einkommen über die Zeit betrachtet entwickelt hat.

Auffallend sind beachtliche Ost-West-Unterschiede bei den Einkommensrelationen zwischen den Geschlechtern. Die Differenzen zwischen den Einkommen von Frauen und Männern sind in den neuen Bundesländern - bei wesentlich niedrigerem Entgeltniveau - weitaus geringer als in

⁸ wie dem WSI-FrauenDatenReport und dem Armutsbericht der Hans-Böckler-Stiftung, des DGB und des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes

⁹ Haushaltsnettoeinkommen vs. individuelles Bruttoeinkommen und Verdienststatistik des Statistischen Bundesamtes vs. SOEP

den alten. Eine Ursache dafür ist die unterschiedliche Qualifikationsstruktur, wie etwa der höhere Anteil von Facharbeiterinnen im Osten. Sobald auch in Ostdeutschland in Top-Positionen ähnlich hohe Spitzengehälter wie in Westdeutschland erzielt werden können, wird sich das Lohngefälle ähnlich (negativ) entwickeln, da voraussichtlich auch hier die Frauen von diesen Spitzeneinkommen weitgehend ausgeschlossen sein werden.

In Kapitel 3 ist zutreffend bemerkt, dass die insbesondere in Westdeutschland zunehmend anzutreffende Paar-Konstellation des vollzeittätigen Mannes und der teilzeittätigen Frau als „modifiziertes Versorger-Modell“ zu verstehen ist. Teilzeitarbeit hat aber nicht nur dazu beigetragen, dass eine hierarchische Arbeitsteilung in den Partnerschaften bestehen bleibt, sondern hat auch zu einer weiteren Segmentierung des Arbeitsmarktes in Teilzeittätigkeiten für Frauen und Vollzeitstätigkeiten für Männer beigetragen.

Mit einer Verkürzung der Regelarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten und einer breiteren Streuung von Teilzeitbeschäftigungen (die im übrigen den Bedürfnissen der Beschäftigten entgegen kommen würde) würde das Teilzeit-Spektrum sehr viel breiter und damit attraktiver werden als die bisher übliche klassische Halbtagsbeschäftigung mit 20 Stunden. Die gesetzliche Neuregelungen zur Elternzeit und das Teilzeit- und Befristungsgesetz eröffnen gute Möglichkeiten für eine Erweiterung des Spektrums an Lage und Umfang der Teilzeitarbeit.

c) Weiterentwicklungen

Der Bericht musste sich in machen Punkten aus zeitlichen und quantitativen Gründen beschränken. Bei weiteren Berichten sollte deshalb auch

- die Situation von Beamtinnen und Beamten untersucht,
- die Erwerbseinkommen von abhängig Beschäftigten den Erwerbseinkommen aus selbständiger Arbeit von Männern und Frauen gegenübergestellt,
- der zunehmende Anteil der "working poor", also der trotz Erwerbstätigkeit von Armut Betroffenen analysiert und
- insgesamt die deutsche mit der internationalen und/oder der europäischen Situation verglichen

werden.

Die weiteren Berichte sollten in regelmäßigen Abständen erstellt werden und auf jeden Fall keinen längeren Zeitraum als jeweils drei Jahre umfassen.

3. Zusammenfassende Bewertung

Der DGB begrüßt den Bericht ausdrücklich und stimmt ihm grundsätzlich zu.

In seinem Teil I werden umfassend Aspekte berücksichtigt, die die Struktur der Einkommens- und Berufssituationen von Männern und Frauen bedingen. Auf der Grundlage fundierter empirischer Daten werden die Unterschiede in den Erwerbseinkommen und der beruflichen Situation

von Männern und Frauen anschaulich benannt. Im Teil II werden über die empirischen Bestandsaufnahmen hinaus die Ursachen von sozialer und ökonomischer Ungleichheit zwischen den Geschlechtern thematisiert.

Der Bericht stellt einen erheblichen Fortschritt gegenüber den früheren Berichten der Bundesregierung zum Thema dar. Erstmals wird der gesamte Lebenszusammenhang von Frauen und die sich wechselseitig beeinflussenden vielfältigen Regelungsbereiche (Ausbildung, Kinderbetreuung, Steuer- und Sozialversicherungssystem) in den Blick genommen.

Ebenso wird endlich die bislang völlig vernachlässigte mittelbare Diskriminierung in die Untersuchung einbezogen, so daß diese heute viel stärker die Arbeits- und Einkommenssituation von Frauen beeinflussenden Diskriminierungsmechanismen aufgedeckt und hoffentlich bald zum 'Allgemeingut' werden.

II. Schlussfolgerungen aus dem Bericht

Der Bericht enthält bisher keine Schlussfolgerungen. Sie sollen von der Bundesregierung, den Sozialpartnern und den Ländern - jeweils aus ihrer Sicht - beschrieben werden.

Im folgenden werden vier Schwerpunktbereiche behandelt; sie enthalten jeweils Forderungen an den Staat (Bundesregierung bzw. Gesetzgeber); die ersten drei Schwerpunkte sprechen auch die Tarifvertragsparteien an und richten sich an den Staat als Arbeitgeber (öffentlicher Dienst). Dabei werden nicht alle Forderungen, die der DGB bisher zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen erhoben hat, hier noch einmal ausführlich wiederholt¹⁰. Auch insoweit erfolgt eine Konzentration auf die wesentlichen angesprochenen Fragen.

1. Entgeltgleichheit

Im Bereich der Entgeltgleichheit besteht der stärkste Handlungsdruck. Dies gilt einmal, weil die Bundesrepublik seit langem durch ihre internationalen¹¹, vor allem aber EG-Normen¹² zur Umsetzung dieses Prinzips verpflichtet ist. Zum anderen ist immer noch eine dramatische Ungleichheit festzustellen.

Entgeltgleichheit ist die zwingende ökonomische Voraussetzung dafür, dass sich die traditionellen Geschlechterleitbilder tatsächlich in Richtung auf gleichberechtigte Partnerschaft mit eigenständigem und existenzsicherndem Einkommen gerade auch für Frauen entwickeln können. Solange die Gruppe der Frauen für gleichwertige Arbeit weniger verdient als die Gruppe der Männer, wird die Zuweisung der Familienarbeit an Frauen so begriffen, als handele es sich um

¹⁰ z.B. 'Eckpunkte zu einem Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft' vom 30.03.1999 (DGB-Bundesfrauenausschuss) und Erklärung des DGB-Bundesvorstandes vom 05.09.2000

¹¹ z.B. Übereinkommen Nr. 100 der Internationalen Arbeitsorganisation zur Entgeltgleichheit oder Art. 4 Abs. 3 der Europäischen Sozialcharta

¹² Art. 141 EG (früher Art. 119 EGV), Lohngleichheitsrichtlinie 75/117/EWG

ein 'Naturgesetz'. In Wahrheit liegen die Ursachen gerade in den gesellschaftlichen Verhältnissen, insbesondere in den Verdienststrukturen, die es ökonomisch sinnvoll erscheinen lassen, wenn die Frauen mit dem durchschnittlich geringeren Einkommen weiterhin die private Erziehungs-, Pflege- und andere Reproduktionsarbeit übernehmen.

a) Maßnahmen auf staatlicher Ebene: Durchsetzung der Entgeltgleichheit umfassend sicherstellen

Um Entgeltgleichheit endlich erreichen zu können, reicht das bisher bestehende individuelle Recht auf Entgeltgleichheit gegenüber den Arbeitgebern offensichtlich nicht aus. Deshalb müssen wirksame strukturelle Durchsetzungsrechte geschaffen werden:

- Ein Entgeltgleichheitsgesetz als Verfahrensgesetz, das die Tarifautonomie nicht einschränkt und das höherrangige Recht, z. B. das EG-Recht, umsetzt, ist erforderlich: in allen Beschäftigungsbereichen sind die Entgeltstrukturen (einschließlich der betrieblichen Ebene) zu erfassen und zu analysieren. Dann sind konkrete Maßnahmen zur Beseitigung von festgestellten Diskriminierungen vorzusehen. Schließlich sind auch laufende Überprüfungen notwendig.
- Wesentliche Durchsetzungsinstrumente sind gesetzlich zu verankern wie insbesondere:
- ein Verbandsklagerecht der Gewerkschaften¹³,
- das Knüpfen der Vergabe öffentlicher Aufträge an die Einhaltung der Entgeltgleichheit,
- Ausbau der Mitbestimmungsrechte Betriebs- und Personalräte, um insbesondere präventiv wirken zu können,
- der wirksame Ausbau des Maßregelungsverbots im Fall der individuellen Durchsetzung¹⁴. Diese Rechte sollen jedoch nicht auf die Herstellung der Entgeltgleichheit beschränken, sondern auch die Einhaltung anderer gesetzlicher Mindestbedingungen umfassen.
- Unabhängig von gesetzlichen Regelungen sind erhebliche Mittel für die verstärkte Aufklärung u.a. anhand von Handlungsanleitungen (wie z.B. Weiterentwicklung und Konkretisierung des Handbuchs der Kommission zur Entgeltgleichheit) vorzusehen.

¹³ hier sei noch einmal einerseits an das Programm "Frau und Beruf" erinnert, in dem ausdrücklich auf das Verbandsklagerecht hingewiesen wird: Die Bundesregierung plant "zu prüfen, ob die Tarifautonomie durch ein Verbandsklagerecht gestärkt werden kann;" und die Koalitionsvereinbarung, andererseits an den Beschluss des DGB-Bundesvorstandes vom 07.09.1999 (Ziff. 1: Mit dem Verbandsklagerecht soll der angekündigte oder durchgeführte Gesetzes- oder Tarifverstoß des einzelnen Arbeitgebers durch die Gewerkschaften oder Arbeitgeberverbände geahndet werden können. Es soll insbesondere die kollektive Vorgehensweise der Arbeitgeber durch kollektive Maßnahmen, wie z. B. allgemeine Vertragsgestaltungen und/oder Einheitsregelungen, die gegen den Tarifvertrag oder zwingende gesetzliche Arbeitsbedingungen gerichtet sind, unterbunden werden können.)

¹⁴ u.a. Umkehr der Beweislast im Fall einer Maßregelung (§ 612a BGB)

b) Maßnahmen der Tarifvertragsparteien: Rechtspflicht der Arbeitgeber umsetzen

Grundsätzlich haben zunächst die Arbeitgeber die Rechtspflicht, die - auch mittelbaren - Diskriminierungen in Tarifverträgen durch konkrete Angebote diskriminierungsfreier Bestimmungen zu beseitigen. Ein Warten auf Gerichtsentscheidungen vergrößert nur den Rechtsverstoß.

Bei den Gewerkschaften wird auf verschiedene Weise dazu beigetragen, diesen Prozess zu beschleunigen:

- verschiedene Untersuchungen und Gutachten zur Entgeltsituation,
- konkrete Konzepte zu diskriminierungsfreien Entgelttarifverträgen (z.B. ABAKABA¹⁵, MEDEA¹⁶),
- Beschlüsse der Entscheidungsgremien und
- Aufklärung in der Mitgliedschaft.

c) Maßnahmen des Staats als Arbeitgeber: Vorbildfunktion wahrnehmen

Die Vorbildfunktion des Staats als Arbeitgeber muss weiterentwickelt werden. Auch in Zeiten knapper Mittel sind die öffentlichen Arbeitgeber aufgefordert, die Tarifverträge auf Entgeltdiskriminierung hin zu analysieren und diese tatsächlich zu beseitigen.

2. Berufliche Situation

Im Bericht wird an vielen Stellen deutlich, dass nur durch eine grundsätzliche Änderung der beruflichen Situation (begonnen bei Zugang zu Ausbildung und Beschäftigung einschließlich der Problematik der Befristung/Entfristung von Arbeitsverhältnissen, über die Arbeitsbedingungen und den Aufstieg bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses) eine Gleichstellung tatsächlich erreicht werden kann.

a) Maßnahmen auf staatlicher Ebene: tatsächliche Gleichstellung herstellen

Aus der Sicht des DGB ist es vor allem erforderlich,

- ein Gleichstellungsgesetz für die private Wirtschaft (einschließlich Sanktionen) zu verabschieden,
- die Mitbestimmungsrechte der Betriebs- und Personalräte auf die Maßnahmen zur Gleichstellung zu erweitern,
- die Gleichbehandlungsrichtlinie 76/207/EWG auf der Grundlage der anderen Gleichbehandlungsrichtlinien aus dem Jahr 2000¹⁷ über den EG-Ministerrat weiterzuentwickeln und

¹⁵ Abkürzung für 'Analytische Bewertung von Arbeitstätigkeiten nach Katz und Baitsch' (s. S. 181 ff. des Berichts)

¹⁶ Abkürzung für 'Metall- und Elektroindustrielle Diskriminierungsfreie EU-rechtskonforme Arbeitsbewertung' (s. S. 183)

¹⁷ Richtlinie 2000/43/EG (Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft), Richtlinie 2000/78/EG (Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die

sie dann möglichst bald innerstaatlich einschließlich wirksamer Durchsetzungsinstrumente (z. B. unabhängige Gleichbehandlungsstelle) umzusetzen,

- geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um das Berufswahlspektrum von jungen Frauen zu erweitern (bzw. das vorher breiter angelegte Berufswahlspektrum von Mädchen zu erhalten) u.a. mit dem Ziel, Frauen stärker in das duale Ausbildungssystem zu integrieren.

b) Maßnahmen der Tarifvertragsparteien:

Hier kann - wie auch der Bericht hervorhebt - auf verschiedene positive Beispiele von Tarifverträgen verwiesen werden, die Chancengleichheit im Betrieb zum Thema haben. Es liegt vorrangig an den Arbeitgeber(verbände)n, stärker die Rechtspflichten zur Gleichbehandlung zu beachten. Unabhängig davon sollten sie auch die Chancen einer aktiven betrieblichen Gleichstellungspolitik für die Unternehmensentwicklung und -darstellung erkennen.

c) Maßnahmen des Staats als Arbeitgeber

Nach der Verabschiedung des Gleichstellungsdurchsetzungsgesetzes auf Bundesebene muss das Gesetz jetzt wirksam umgesetzt werden. Entsprechende Regelungen sind auch auf Länderebene erforderlich.

Außerdem sollten die in manchen Bereichen erfolgreich initiierten Mentoring-Projekte für Frauen ausgebaut und umfassend eingeführt werden.

3. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

a) Maßnahmen auf staatlicher Ebene: insbesondere Ganztageseinrichtungen für Kinder und Jugendliche

Mit höchster Priorität sind - über den bisherigen Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz hinaus - Ganztagesangebote für Kinder aller Altersstufen in angemessener Zahl und pädagogisch guter Qualität zu gewährleisten. Insbesondere für Kinder unter drei Jahren und für Schulkinder stehen in den alten Bundesländern kaum Betreuungskapazitäten und noch weniger pädagogisch qualifizierte Angebote zur Verfügung.

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz ist dahingehend zu ändern, dass der Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit nicht mehr von der Beschäftigtenzahl (z.Zt. 15 Beschäftigte) abhängig gemacht wird.

Um den Anschluss an die internationale Entwicklung zu erhalten, sollten die einschlägigen Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation ratifiziert werden¹⁸.

Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf [Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Ausrichtung]

¹⁸ zunächst Nr. 156 (Vereinbarkeit von Familie und Beruf), aber auch die für die Vereinbarkeit wichtigen

b) Maßnahmen der Tarifvertragsparteien: bessere Regelung von Arbeitsorganisation und Arbeitszeit

Die Arbeitgeber sollten eine Arbeitsorganisation realisieren, die

- die Voraussetzung für gewünschte Verringerung (und ggf. spätere Erhöhung) der wöchentlichen Arbeitszeit nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz bietet
- eine flexible Lage der Arbeitszeit im Interesse der Vereinbarung von Familie und Beruf ermöglicht.

und konkrete Angebote zum Abschluss entsprechender Tarifverträge unterbreiten.

c) Staat als Arbeitgeber: Modelle entwickeln und umsetzen

Der Staat hat - nicht nur aufgrund der Förderpflicht nach Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG - hier eine besondere Handlungsverpflichtung: er hat es in der Hand, durch konkrete Angebote die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Alltag des öffentlichen Dienstes auch tatsächlich zu ermöglichen.

4. Einkommen

Der Tendenz zu '630-DM-Jobs' für Frauen anstelle 'regulärer' Teilzeitbeschäftigung ist durch eine deutliche Herabsenkung der 'Geringfügigkeitsgrenze' und der Förderung von freiwilliger Teilzeitarbeit durch finanzielle Anreize zur Schaffung entsprechender Stellen und finanzieller Ausgleichszahlungen bei familienbedingter Reduzierung der Arbeitszeit zu begegnen.

Zunächst muss im Bereich der Sozialversicherung die eigenständige und armutsvermeidende Absicherung der Frauen möglichst weitgehend gewährleistet werden. Dazu bedarf eines strukturellen Umbaus, der jedoch nicht zu materiellem Abbau von Leistungen missbraucht werden darf.

Aus Sicht des DGB ist das Ehegattensplitting ungerecht und unzeitgemäß; es ist deshalb - schrittweise - zurückzuführen; die entsprechenden Steuermehreinnahmen sind für familienpolitische Maßnahmen (insbesondere für den Familienlastenausgleich und für Ganztageseinrichtungen) zu verwenden.

III. Zusammenfassung

Der DGB begrüßt diesen wichtigen Bericht. Der DGB fordert, dass die zentralen Erkenntnisse des Berichts zur Grundlage des Handelns der politischen Akteure werden und insbesondere die Bundesregierung dazu veranlassen, in den jeweiligen Regelungsfeldern wie dem Arbeitsrechts-, Sozialversicherungs- und Steuersystem (sowie besonders auch in seiner Vorbildfunktion im

öffentlichen Dienst) die entsprechenden Regelungen zu schaffen und deren Durchsetzung sicherzustellen, um Diskriminierungen schnell zu identifizieren, wirksam abzubauen und neue zu vermeiden (Gender Mainstreaming).

Der Bericht ist in regelmäßigen Abständen - unter Berücksichtigung der o.a. Punkte sowie unter ausdrücklicher Bewertung der jeweils in den Zwischenräumen ergriffenen Maßnahmen - fortzuschreiben.

Anhang II. Stellungnahmen der Bundesländer

Dezember 2001

Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen

- Leitstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern -

Der übermittelte wissenschaftliche Bericht, der auf einem mehrjährigen Forschungsprojekt basiert, konnte schon wegen der Kürze der Zeit inhaltlich nur eingeschränkt geprüft werden. Insbesondere ausgehend von der übersandten Kurzfassung teilen wir zu dem im Auftrag des BMFSFJ erstellten Bericht mit:

- ◆ Die in der Kurzfassung aufgeführten Datenquellen (z.B. Mikrozensus, Arbeitslosenstatistik, IAB-Beschäftigtenstichprobe, Einkommens- und Verbrauchsstichprobe) sind geeignet, eine Vielzahl differenzierter Aussagen zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt hinsichtlich Qualifikationsstruktur, Erwerbsbeteiligung, Aufstiegschancen sowie Lohn- und Gehaltsniveau zu treffen.
- ◆ Dem Auftrag entsprechend (Kabinettsbeschluss vom 23. Juni 1999, Bundestagsbeschluss vom 30. Juni 1999) ist Inhalt des Berichts eine Bestandsaufnahme zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern sowie eine Analyse der Verursachungszusammenhänge der aktuellen Berufs- und Lebenslagen von Frauen und Männern. Damit gibt der Bericht keine Antwort auf einige für die künftige Ausrichtung der Frauenpolitik wichtige Fragen, wie zum Beispiel:
 - Welchen Einfluss hatten frauenpolitische und andere Maßnahmen/Initiativen der vergangenen 10 bis 20 Jahre auf die Berufs- und Einkommenssituation von Frauen?
 - In welchen Bereichen konnten konkrete Verbesserungen erreicht werden?
 - Welche Maßnahmen/Initiativen für eine tatsächliche Gleichberechtigung und Chancengleichheit erscheinen der Expertengruppe sinn- und wirkungsvoll?
 - Welche Ansatzpunkte für Gender Mainstreaming werden gesehen?
- ◆ Die Ausführungen im Kapitel 7 „(Fehl-)Anreiz und strukturelle Benachteiligungen für Frauen im Steuer- und Sozialsystem“ sind einseitig, insbesondere was das Ehegattensplitting angeht. Der Bericht legt einen Paradigmenwechsel nahe und stellt das bisherige Ehegattensplitting in

Frage.

Bayern tritt dafür ein, das Ehegattensplitting weder einzuschränken noch abzuschaffen, sondern es in seiner jetzigen Ausgestaltung beizubehalten.

Es gilt wie vor die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 03.11.1982:

Ehegattensplitting ist keine beliebig veränderbare Steuervergünstigung, sondern eine am Schutzgebot des Art. 6 Abs. 1 Grundgesetz orientierte, sachgerechte und dem Leistungsfähigkeitsprinzip entsprechende Form der Besteuerung.

Die Ehe ist Grundlage und Kern der Familie. Eine finanzielle Schwächung der Ehe wäre gleichbedeutend mit einer finanziellen Schwächung der Familie und damit ein Verstoß gegen das Grundgesetz. Der Zweck des Ehegattensplittings, die Institution der Ehe zu fördern, ist legitim. Die Ehe ist die von der Rechtsordnung privilegierte Lebensgemeinschaft, in der die Lebenspartner füreinander verbindlich Verantwortung übernehmen. Dass die gesellschaftliche Akzeptanz auch von Familien ohne Trauschein größer geworden ist, rechtfertigt keineswegs die Abschaffung des Ehegattensplittings. Das Leitbild der Ehe und Familie, die nach Art. 6 Grundgesetz unter dem besonderen Schutz des Staates stehen, ist die Gemeinschaft verheirateter Eltern mit ihren Kindern.

Eine Einschränkung bzw. Abschaffung des Ehegattensplittings würde gedanklich voraussetzen, dass es keine Erwerbs- und Wirtschaftsgemeinschaft in der Ehe mit entsprechenden gegenseitigen Unterhaltsverpflichtungen mehr gibt. Das wird weder der Realität noch der Rechtslage gerecht.

- ◆ Die Vorschläge zur Erweiterung der amtlichen Statistik (Kapitel 8) sind sicherlich dazu geeignet, vorhandene Datenlücken zu schließen und von einer eher punktuellen Betrachtung der Berufs- und Einkommenssituation zu einer Lebenslaufanalyse überzugehen. Jedoch stellt sich u.E. neben Fragen zur Umsetzbarkeit (z.B. weitreichende Informationspflichten für Bildungseinrichtungen und Arbeitgeber, umfassende Befragungen) auch die nach dem tatsächlichen Mehrwert für politische Entscheidungsträger.

Freie Hansestadt Bremen

Der Senator für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales

Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau

Wir bedanken uns für die Übersendung des umfangreichen Berichts über die Berufs- und Einkommenssituation von Männern und Frauen. Wir begrüßen die ausführliche Untersuchung der Ursachen sowie die Vorlage des Materialbandes mit den vielen Übersichten. Die Ergebnisse stimmen mit unseren Beobachtungen und Analysen überein.

Wir unterstützen ferner die Empfehlung, zusätzliche Daten über die Inanspruchnahme von Erziehungszeiten (Elternzeit, Austritt aus dem Arbeitsmarkt, Wechsel von Vollzeit- und Teilzeit) zu erheben. Die längerfristigen Vorschläge hinsichtlich von Informationssystemen, Forschungsaktivitäten sowie einer Ausweitung der amtlichen Statistik bedürfen noch der weiteren Diskussion. Ansonsten wird von einer besonderen Stellungnahme aus der Sicht des Landes Bremen abgesehen.

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern

Zu Kapitel 1; 2; 4 und 5

Der Bericht greift mit seinen statistischen Ost-West-Differenzierungen die vorhandenen Unterschiede auf und arbeitet in seinen Bewertungen die Kernpunkte heraus.

Der Bericht nimmt allerdings in einzelnen Zusammenhängen keinen Bezug auf die Einkommenssituation, die sich aus der öffentlich geförderten Beschäftigung ergibt. Einflussfaktoren ergeben sich z. B. aus der Tatsache, dass diese Beschäftigungsverhältnisse zum großen Teil nicht in Vollzeit erfolgen. Darüber hinaus sind z. B. aufgrund der Tätigkeitsbewertungen auch hier erhebliche geschlechtsspezifische Unterschiede zu konstatieren.

Da z. B. in den Erwerbsquoten und Erwerbstätigenquoten sowie bei den Erwerbspersonen und den Erwerbstätigen auch öffentlich geförderte Beschäftigte enthalten sind, sollte der Bericht entweder themenbezogen Bezug nehmen oder allgemeine Aussagen machen, die verdeutlichen, dass sich auch vor diesem Hintergrund Unterschiede ergeben und woraus sie resultieren.

Ministerium für Arbeit, Frauen, Gesundheit und Soziales des Landes Sachsen-Anhalt

Sachsen-Anhalt begrüßt es außerordentlich, dass die Bundesregierung den Beschluss des Bundestags vom Juni 1999 zum Anlass genommen hat, um ein fundiertes wissenschaftliches Gutachten in Auftrag zu geben.

Damit liegt zum ersten Mal eine tiefgründige und differenzierte Analyse und Bewertung von Unterschieden in der Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland vor. Die Aussagekraft wird verstärkt durch die Disaggregation nach weiteren soziodemographischen Variablen wie Ost-/West-Unterschiede, Alter, Qualifikation und Haushaltsperspektive.

Der Bericht stellt eine qualifizierte Grundlage für die Politiksteuerung nach dem Gender Mainstreaming-Grundsatz dar, da die Datenbewertung mit einer Analyse der Ursachen insbesondere für geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede und berufliche Zugangs- und Aufstiegsmöglichkeiten verbunden wurde.

Auf der Basis der Datenbewertung und Ursachen-Analyse gibt der Bericht darüber hinaus Empfehlungen, mit welchen Maßnahmen die Chancengleichheit von Frauen und Männern in den einzelnen Bereichen gefördert werden kann. U. a. werden Empfehlungen für eine schrittweise Weiterentwicklung der geschlechterdifferenzierten Datenbasis auf der Grundlage der vorhandenen Datensysteme präsentiert. Der Bericht stellte neue Konzepte für die diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung vor und unterbreitet Reformvorschläge für das Sozialversicherungs- und Steuersystem.

Es wäre daher wünschenswert, wenn die Bundesregierung in ihrer Stellungnahme zur Sinnhaftigkeit und Umsetzbarkeit der einzelnen Empfehlungen Position bezieht und darüber hinaus in einen Dialog mit den Ländern eintritt.

Anhang III. Wissenschaftlicher Bericht im Auftrag der Bundesregierung

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.¹⁹

¹⁹ 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 Berichtes.

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?

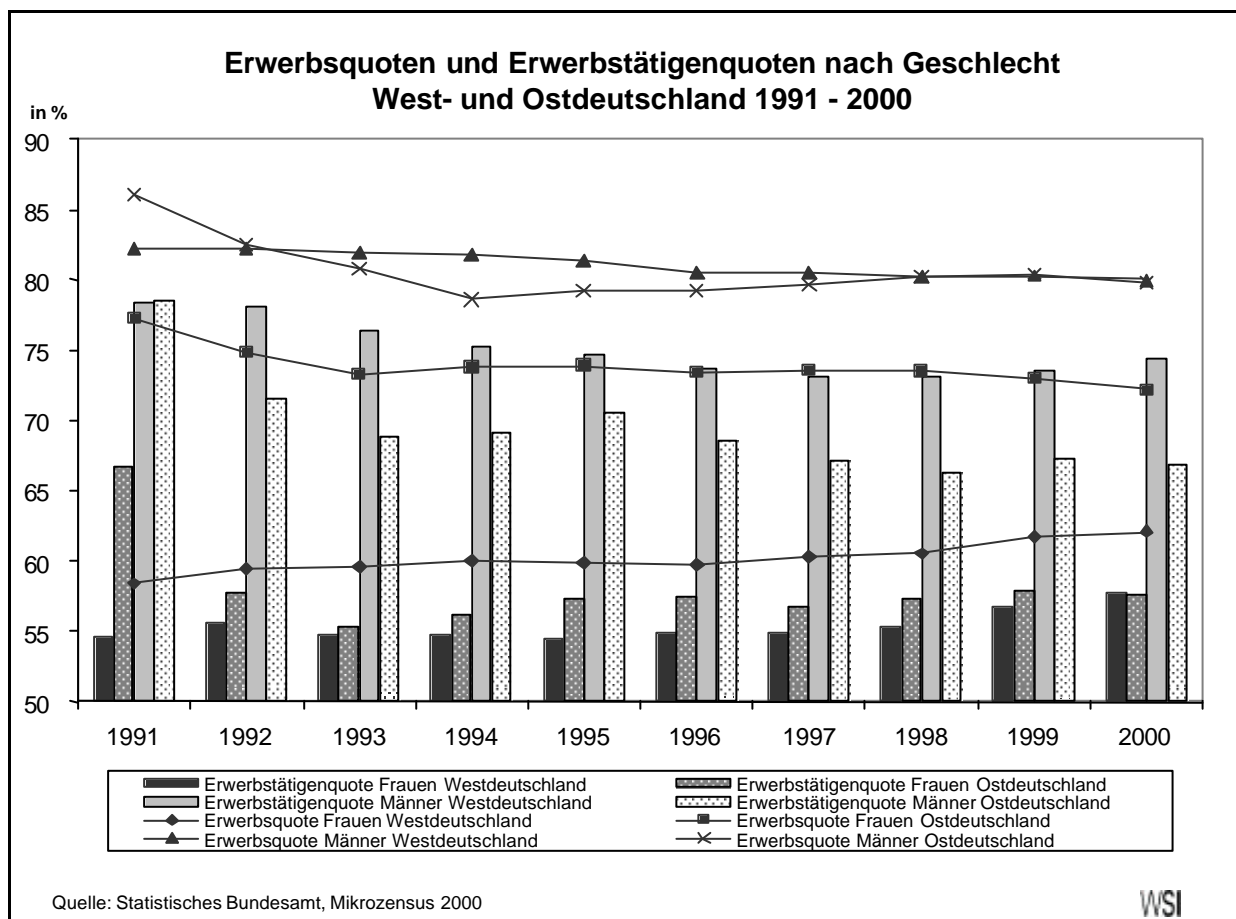
(1) Zunächst ist festzuhalten: Vor allem die jungen Frauen haben von der **Bildungsexpansion** profitiert und mittlerweile die gleichaltrigen Männer bei den Schul- und Berufsabschlüssen überholt. So konnten Schülerinnen, die im Jahr 2000 eine allgemeinbildende Schule beendet haben, im Durchschnitt einen 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. Während für Männer die **Karrierechancen** bislang mit zunehmenden Alter stiegen, nahmen sie für Frauen ab. 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 vergleichs-

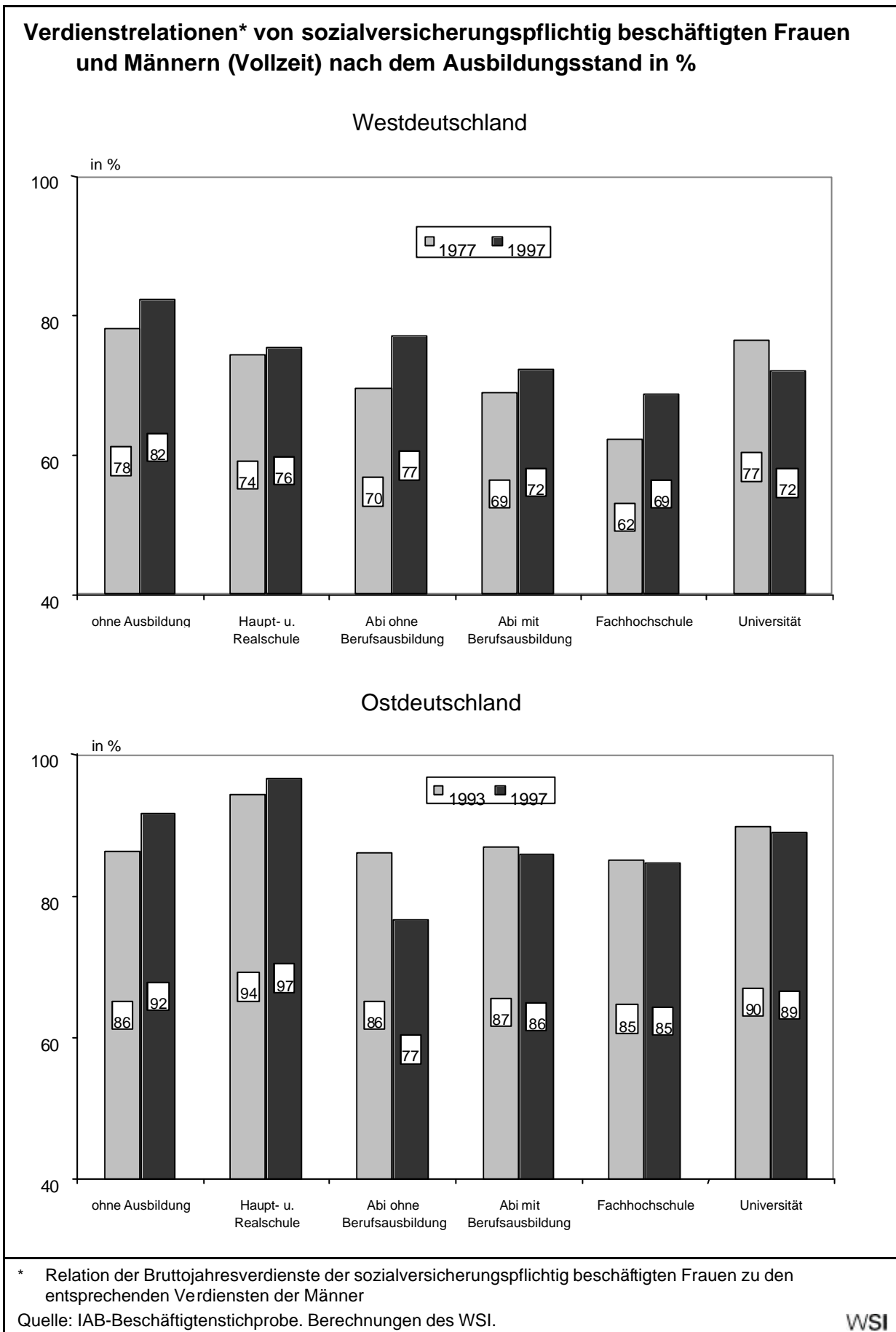
weise niedrig, die in Männerbranchen dagegen vergleichsweise hoch. Außerdem spielen Zulagen bei den Männerverdiensten eine größere Rolle als bei den Frauenverdiensten. Mehr Männer als Frauen erhalten Zulagen und diese machen bei ihnen einen größeren Teil des Einkommens aus.

(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 Verdienstrelation (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 Paarbeziehungen 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

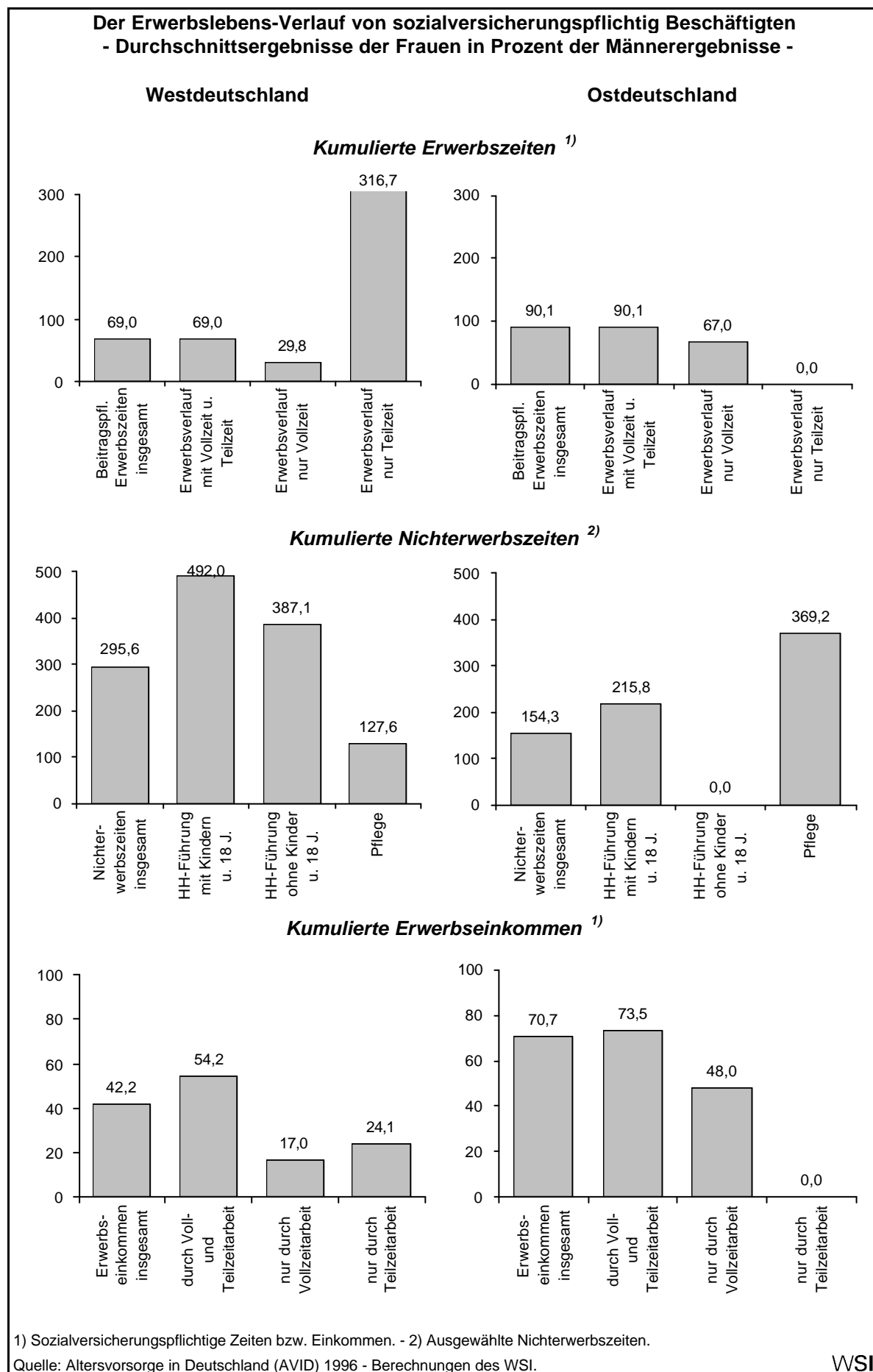
Erwerbstätigkeit und die Erwerbseinkommen außerordentlich stark und ist damit neben dem Arbeitsmarktgeschehen ebenfalls verantwortlich für die vorfindbaren Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern. Männer im erwerbsfähigen Alter sind unabhängig von ihrer Familienkonstellation fast immer vollzeiterwerbstätig 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. Zeitannteile 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?

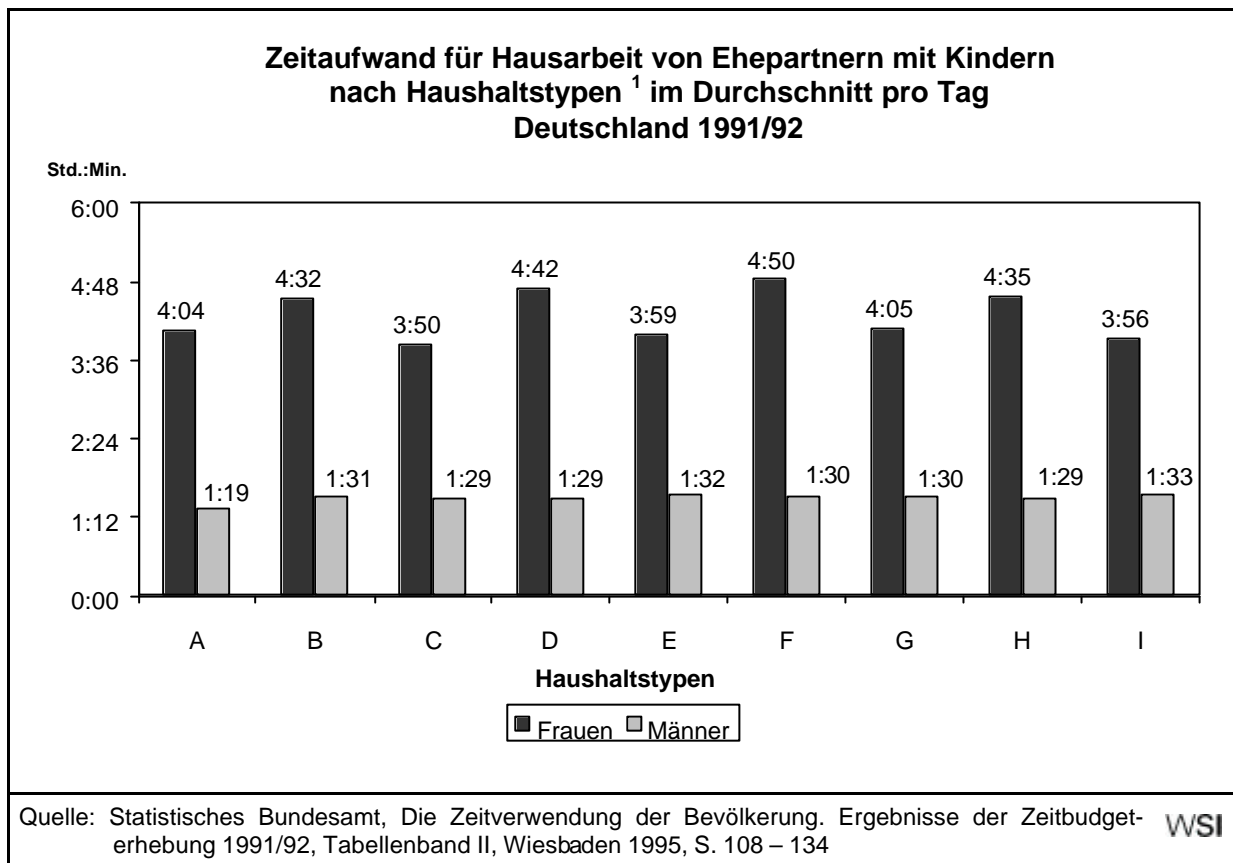
Die im ersten Teil dargestellten Daten und Fakten zur Erwerbs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern werden unter Rückgriff auf zahlreiche Forschungsergebnisse aufgegriffen und in ihrem Entstehungszusammenhang betrachtet.

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 ver-

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-ab- schluss	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 Versorgungerehe“ gestützt, für das eine im europäischen Vergleich mäßige Frauenerwerbstätigkeit charakteristisch ist.

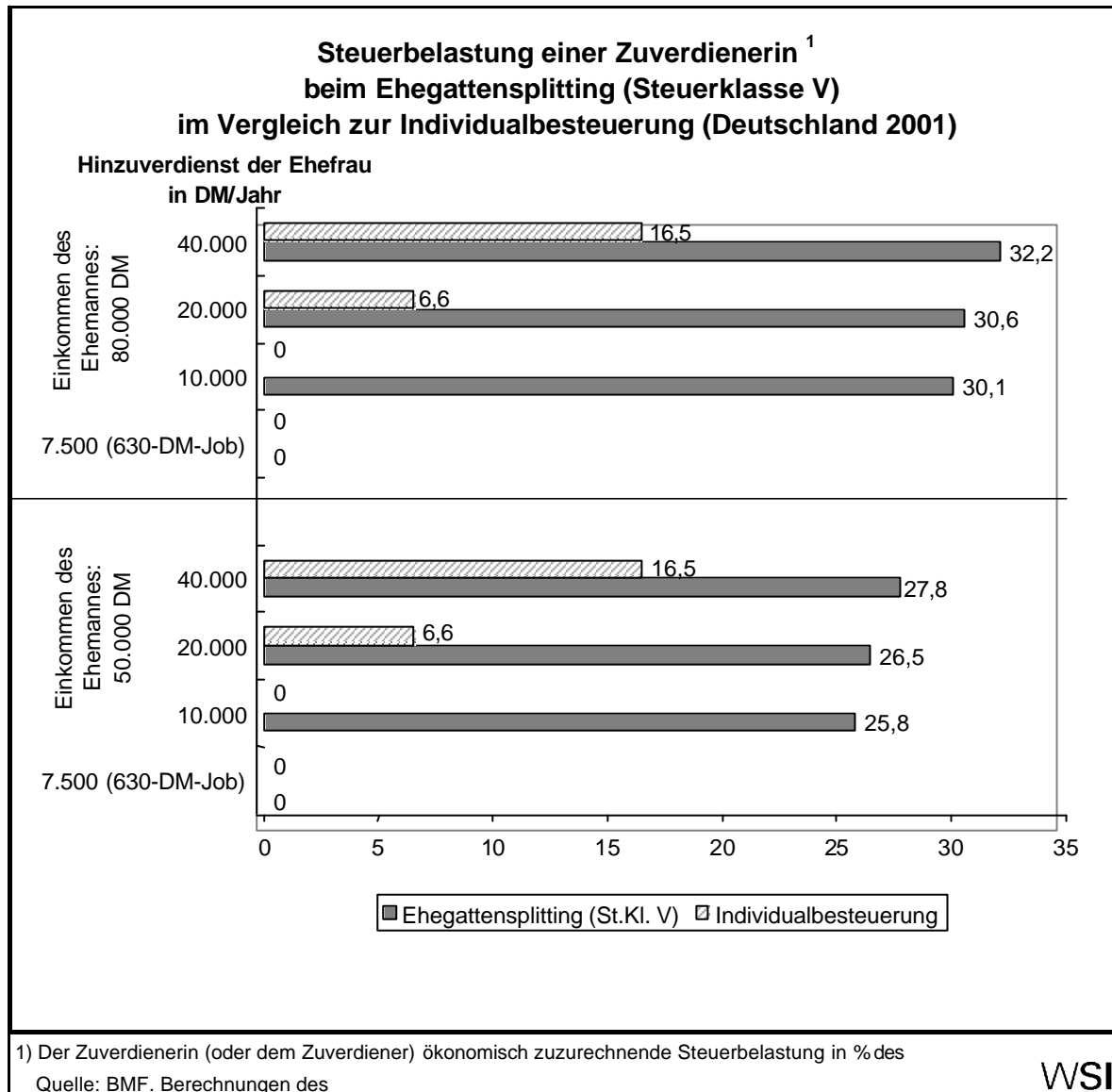
(2) Im Bereich der Einkommensbesteuerung erweist sich vor allem das **Ehegattensplitting** als Hemmnis für eine Ausdehnung des Arbeitsangebots verheirateter Frauen, da der Splittingvorteil umso größer ist, je ungleicher die Erwirtschaftung des Einkommens durch die Ehepartner ausfällt. Am höchsten ist 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 Siche-**

rungsansprüche, vor allem der beitragsfreien Mitversicherung in der Gesetzlichen Kranken

Schaubild 5

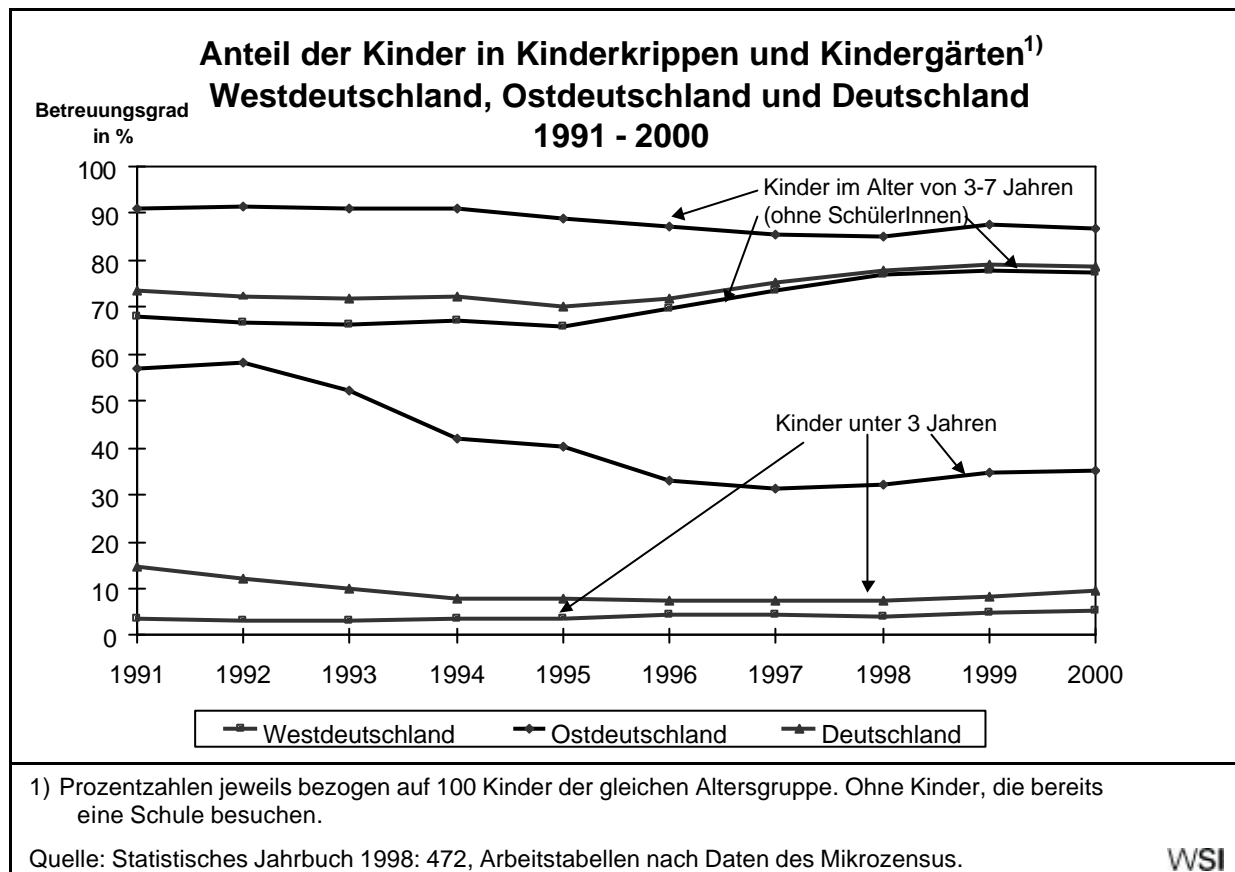


kasse sowie der Hinterbliebenenrenten in der Gesetzlichen Rentenversicherung. Beide Regelungsbereiche haben derzeit für Frauen im Westen eine erheblich höhere Bedeutung als für Frauen im Osten.

(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 Erwerbs-

tätigkeit. 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 Siche-**

rung 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 und bei der Arbeitslosenhilfe** 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-WechslerInnen 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 Haushaltspositionen 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

6.1 Grundlagen

- 6.1.1 Mittelbare Entgeltdiskriminierung
- 6.1.2 Basis der Analyse: Rechtliche Vorgaben zur Entgeltgleichheit
- 6.1.3 Zusammensetzung der Arbeitsentgelte

6.2 Diskriminierungsproblematik bei tariflichen Grundentgelten

- 6.2.1 Arbeitsbewertung als mögliche Ursache von Entgeltdiskriminierung
 - 6.2.1.1 Nichtbewertung von Anforderungen
 - 6.2.1.2 Anwendung uneinheitlicher Bewertungsmaßstäbe
 - 6.2.1.3 Doppel- oder Mehrfachbewertung durch sich überschneidende Kriterien
 - 6.2.1.4 Diskriminierende Interpretation von Kriterien
 - 6.2.1.5 Mangelnde Durchschaubarkeit und Überprüfbarkeit
 - 6.2.1.6 Betriebliche Umsetzung von Entgeltregelungen am Beispiel ausgewählter Unternehmen
- 6.2.2 Diskriminierungsfreie(re) Arbeitsbewertung – neue Konzepte und praxisorientierte Projekte
 - 6.2.2.1 ABAKABA: Ein neues Konzept diskriminierungsfreier(er) Arbeitsbewertung
 - 6.2.2.2 Initiativen zur Einführung diskriminierungsfreier(er) Arbeitsbewertung in der Bundesrepublik
- 6.2.3 Weitere entgeltpolitische Entscheidungen als Diskriminierungsquellen beim Grundentgelt
 - 6.2.3.1 Aufsplittung von Entgeltsystemen
 - 6.2.3.2 Festlegung von Verdienstrelationen
 - 6.2.3.3 Differenzierung der Entgelte nach Berufs- bzw. Tätigkeitsjahren
 - 6.2.3.4 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

Textband und **Materialband** des wissenschaftlichen Berichts sind als Anlagen 1 und 2 beigelegt.