

Bericht
zur Berufs- und Einkommenssituation von
Frauen und Männern

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

- Textband -

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

INHALTSVERZEICHNIS DES TEXTBANDES

Vorwort.....	IX
---------------------	-----------

TEIL I BESTANDSAUFNAHME**KAPITEL 1: DIE BERUFLICHE SITUATION VON FRAUEN UND MÄNNERN**

Das Wichtigste in Kürze.....	1
Einleitung	2
1.1 Berufliche Qualifikationsstruktur von Frauen und Männern.....	3
1.1.1 Allgemeine Schulbildung	3
1.1.2 Berufliche Bildung	4
1.1.3 Hochschulbildung	6
1.1.4 Berufliche Weiterbildung	6
1.2 Struktur und Entwicklung der Erwerbsbeteiligung.....	7
1.2.1 Struktur der Erwerbsbeteiligung	7
1.2.1.1 Entwicklung der Erwerbsbeteiligung	9
1.2.1.2 Erwerbsbeteiligung nach Altersgruppen.....	10
1.2.1.3 Erwerbsbeteiligung nach Familienstand und Kinderzahl	12
1.2.2 Erwerbstätigkeit nach Strukturmerkmalen	16
1.2.2.1 Stellung im Beruf	16
1.2.2.2 Atypische Beschäftigungsverhältnisse	17
1.2.2.3 Erwerbstätigkeit nach Wirtschaftsbereichen und -unterbereichen sowie berufliche Schwerpunkte der Beschäftigung.....	20
1.2.2.4 Erwerbstätigkeit nach Betriebsgrößenklassen	23
1.2.2.5 Erwerbstätigkeit nach Qualifikation	24
1.2.2.6 Stellung im Betrieb - Frauen und Männer auf verschiedenen Hierarchieebenen	25
1.2.2.7 Erwerbstätigkeit nach Arbeitszeitumfang	26
1.3 Arbeitslosigkeit.....	29
1.3.1 Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung.....	29
1.3.2 Entwicklung der Arbeitslosigkeit	30
1.3.3 Strukturmerkmale der Arbeitslosigkeit	32

KAPITEL 2: EINKOMMEN VON FRAUEN UND MÄNNERN AUS DER ARBEITSMARKTPERSPEKTIVE

Das Wichtigste in Kürze	35
Einleitung	38
2.1 Tarifeinkommen	38
2.2 Entwicklung und Verteilung der Erwerbseinkommen nach Geschlecht	46
2.3 Einkommen nach Strukturmerkmalen	50
2.3.1 Berufs- und Tätigkeitspositionen	52
2.3.2 Zugehörigkeit nach Wirtschaftsbereichen	55
2.3.3 Betriebsgrößenklassen	56
2.3.4 Qualifikationsniveau	60
2.3.5 Alter	62
2.3.6 Dauer der Unternehmenszugehörigkeit	64
2.3.7 Bedeutung von Zulagen	66
2.3.8 Teilzeit- und Vollzeitarbeit	68

KAPITEL 3: ERWERBSKONSTELLATIONEN UND –EINKOMMEN AUS DER HAUSHALTSPERSPEKTIVE

Das Wichtigste in Kürze	71
Einleitung	73
3.1 Arbeit und Einkommen im Haushaltsverbund	74
3.1.1 Haushalts- und Erwerbskonstellationen	75
3.1.2 Einkommen im Haushaltsverbund	80
3.1.2.1 Einkommen aus abhängiger Arbeit	80
3.1.2.2 Sonstige Markteinkommen	84
3.1.2.3 Einkommen aus Transfers	85
3.1.3 Relative Einkommenspositionen von ArbeitnehmerInnen-Haushalten	86

3.2. Erwerbs- und Haushaltspositionen im Lebenszyklus	92
3.2.1 Unterschiede der Geschlechter in der Erwerbsphase	93
3.2.1.1 Kumulierte Erwerbs- und Nichterwerbszeiten	94
3.2.1.2 Kumulierte Erwerbseinkommen	97
3.2.2. Einkommen in der Nacherwerbsphase	102
3.2.2.1 Rentenansprüche von Frauen in der Gesetzlichen Rentenversicherung	103
3.2.2.2 Betriebliche Alterssicherung	106
3.2.2.3 Private Vorsorge	107
3.2.2.4 Gesamtversorgung im Alter	108
3.3 Einkommens-"Lücken" und Karriere-"Schleifen"	109

TEIL II URSACHEN VON SOZIALER UND ÖKONOMISCHER UNGLEICHHEIT DER GESCHLECHTER

Einleitung zu Teil II	113
------------------------------------	------------

KAPITEL 4: GESCHLECHTSHIERARCHISCHE ARBEITSTEILUNG IN FAMILIE UND GESELLSCHAFT

Das Wichtigste in Kürze	115
Einleitung	116
4.1 Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in der Familie	116
4.2 Normalarbeitsverhältnis und Familienformen im Wandel	120
4.2.1 Zusammenhang von Normalarbeitsverhältnis, Arbeitsteilung der Geschlechter und Normalfamilie	120
4.2.2 Ausdifferenzierung der Familien- und Lebensformen	121
4.2.3 Teilzeitarbeit - frauenspezifische Abweichung vom Normalarbeitsverhältnis	123
4.2.4 Unterschiedliche Wege der Vereinbarkeit von Beruf und Familie - Differenzierungen unter Frauen	124
4.2.5 Erosionstendenzen des Normalarbeitsverhältnisses	124

4.3	Traditionelle Leitbilder über Geschlechterrollen im Wandel	126
4.3.1	Die Bedeutung von Leitbildern	126
4.3.2	Veränderungen in den Einstellungen zur Rollenverteilung von Frauen und Männern	127
4.3.3	Gleichzeitigkeit traditioneller und gewandelter Leitbilder	129

KAPITEL 5: GESCHLECHTSSPEZIFISCHE SPALTUNGEN AM ARBEITSMARKT UND IN DER BETRIEBLICHEN ORGANISATION

Das Wichtigste in Kürze	131
Einleitung.....	132
5.1 Grundlagen	132
5.1.1 Rechtliche Normen zur Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern	132
5.1.2 Unmittelbare und mittelbare Diskriminierung	134
5.2 Geschlechtsspezifische Zugangsbarrieren auf dem Arbeitsmarkt	136
5.2.1 Barrieren im Berufsfindungsprozess	137
5.2.2 Barrieren im beruflichen Ausbildungsweg	142
5.2.3 Verfestigungen der horizontalen Segregation nach der Ausbildung ...	146
5.3 Vertikale Segregation - Aufstiegs- und Statusbarrieren für Frauen	147
5.3.1 Aufstiegsbarrieren durch den Arbeits- und Ausbildungsmarkt	147
5.3.2 Aufstiegsbarrieren in den betrieblichen Organisationen	150

Kapitel 6: Ursachenanalyse von Diskriminierungen beim Arbeitsentgelt

Das Wichtigste in Kürze	157
Einleitung.....	158
6.1 Grundlagen	158
6.1.1 Mittelbare Entgeltdiskriminierung	159
6.1.2 Basis der Analyse: Rechtliche Vorgaben zur Entgeltgleichheit.....	160
6.1.3 Zusammensetzung der Arbeitsentgelte.....	162

6.2	Diskriminierungsproblematik bei tariflichen Grundentgelten.....	163
6.2.1	Arbeitsbewertung als mögliche Ursache von Entgelt-diskriminierung.....	165
6.2.1.1	Nichtbewertung von Anforderungen.....	166
6.2.1.2	Anwendung uneinheitlicher Bewertungsmaßstäbe	168
6.2.1.3	Doppel- oder Mehrfachbewertung durch sich überschneidende Kriterien	171
6.2.1.4	Diskriminierende Interpretation von Kriterien	172
6.2.1.5	Mangelnde Durchschaubarkeit und Überprüfbarkeit	174
6.2.1.6	Betriebliche Umsetzung von Entgeltregelungen am Beispiel ausgewählter Unternehmen	174
6.2.2	Diskriminierungsfreie(re) Arbeitsbewertung – neue Konzepte und praxisorientierte Projekte.....	180
6.2.2.1	ABAKABA: Ein neues Konzept diskriminierungsfreier(er) Arbeitsbewertung.....	181
6.2.2.2	Initiativen zur Einführung diskriminierungsfreier(er) Arbeitsbewertung in der Bundesrepublik.....	182
6.2.3	Weitere entgeltpolitische Entscheidungen als Diskriminierungsquellen beim Grundentgelt	184
6.2.3.1	Aufsplittung von Entgeltsystemen.....	184
6.2.3.2	Festlegung von Verdienstrelationen.....	185
6.2.3.3	Differenzierung der Entgelte nach Berufs- bzw. Tätigkeitsjahren	187
6.2.3.4	Strukturveränderungen im Rahmen von Tarifierhöhungen.....	188
6.3	Mögliche Diskriminierungen bei weiteren Entgeltbestandteilen	190
6.3.1	Leistungsorientierte Entgelte	190
6.3.2	Weitere Zulagen und Zuschläge.....	195
6.3.3	Übertarifliche Entgeltbestandteile	196
6.4	Prinzipien für die zukünftige Umsetzung der Entgeltgleichheit	197

KAPITEL 7: (FEHL-)ANREIZE UND STRUKTURELLE BENACHTEILIGUNGEN FÜR FRAUEN IM STEUER- UND SOZIALSYSTEM

Das Wichtigste in Kürze.....	201
Einleitung	203
7.1 Der Zusammenhang zwischen Frauenerwerbsarbeit und Steuer- bzw. Sozialpolitik	203

7.2	Auswirkungen der Einkommensbesteuerung von Ehepaaren auf das Arbeitsangebotsverhalten und das persönliche Erwerbseinkommen von (Ehe-)Frauen	205
7.2.1	Das Ehegattensplitting	205
7.2.2	Die Lohnsteuerklassenkombination III/V	207
7.2.3	Die Sozialversicherungs- und Steuerfreistellung der Einkünfte aus geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen	208
7.3	Negative Arbeitsanreize durch das System abgeleiteter Sozialleistungsansprüche	208
7.3.1	Die beitragsfreie Mitversicherung in der Gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung	208
7.3.2	Die Hinterbliebenensicherung	210
7.4	Zusammenhänge zwischen der Familienpolitik und dem Erwerbsarbeitsangebot von Frauen.....	212
7.4.1	Erziehungsurlaub	213
7.4.2	Öffentliche Kinderbetreuung	216
7.4.2.1	Deckungsgrad	216
7.4.2.2	Kosten.....	218
7.5	Defizite im Bereich der eigenständigen sozialen Sicherung als Folge des Geschlechtermodells bzw. der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung	219
7.5.1	Nicht-Normalarbeitsverhältnisse und soziale Sicherung	220
7.5.2	Arbeitslosenversicherung / Arbeitslosenhilfe	221
7.5.3	Alterssicherung	222

KAPITEL 8: LÜCKEN DER STATISTIK – BEDARFE EINES MONITORING.....	229
--	------------

INHALTSVERZEICHNIS DES MATERIALBANDES

Tabellen und Schaubilder im Materialband zum Textband.....	2
Kapitel 1	2
Kapitel 2	9
Kapitel 3	26
Kapitel 6	63
Kapitel 7	65
Verzeichnis von Tabellen, Schaubildern und Übersichten im Materialband	72
Tabellenverzeichnis des Textbandes	76
Schaubildverzeichnis des Textbandes	80
Übersichtsverzeichnis des Textbandes	82
Literaturverzeichnis des Textbandes	83
Übersicht über die im Bericht verwendeten statistischen Datenquellen und empirischen Erhebungsmethoden.....	105
 Beschlussempfehlung ... des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung vom 23.09.1999 zu einem „Bericht über die Berufs- und Einkommens- situation von Frauen und Männern“ (Bundestagsdrucksache 14/1290).....	 108

Vorwort

Der hier vorgelegte Bericht ist Teil des Programms „Frau und Beruf“. Er soll dazu beitragen, zielgerichtete Maßnahmen gegen nach wie vor andauernde Ungleichheit von Chancen, Positionen und Verdiensten bei Frauen im Beschäftigungssystem vorzubereiten. Bis heute ist die Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt in vielen Bereichen noch fern. Zwar haben Frauen in ihrer beruflichen Qualifikation erheblich im Vergleich zu Männern aufgeholt. Auch haben Frauen in den letzten Jahrzehnten ihre beruflichen Positionen insgesamt verbessern können; Insbesondere sind deutlich mehr Frauen am Arbeitsmarkt überhaupt vertreten. Doch es hat in Deutschland neben Angleichungsprozessen der Geschlechter durchaus auch neue Differenzierungen gegeben, und viele alte Probleme sind noch nicht gelöst.

Über die wichtigsten Entwicklungen gibt dieser Bericht zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern Auskunft. Andere Entwicklungen kann er angesichts seines angestrebten Umfangs nur streifen oder gar nicht berücksichtigen; ausgeklammert werden z.B. die geschlechtsspezifischen Aspekte von Erwerbstätigkeit und Erwerbseinkommen der ausländischen Bevölkerung in Deutschland oder von Zusammenhängen zwischen Erwerbsarbeit und Gesundheit.

Grundlage für diesen Bericht ist der Beschluss des Deutschen Bundestages vom 30. Juni 1999 (Drucksache 14/1290) auf Basis eines Entschließungsantrags des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Danach soll der in der Vergangenheit regelmäßig erarbeitete Einkommensbericht der Bundesregierung, der bislang lediglich die sogenannten Leichtlohngruppen zum Inhalt hatte, zu einer umfassenden Analyse der Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern erweitert werden. Durch den Zuschnitt der bisherigen Berichte blieb die ungleiche Entlohnung der Geschlechter auf vielen Tätigkeits- und Qualifikationsebenen ausgeblendet; ebenso gerieten die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung im Arbeitsmarkt selbst wie auch die gesellschaftliche Organisation von bezahlter Erwerbsarbeit und unbezahlter Arbeit im privaten Haushalt aus dem Blickfeld. Deshalb sollen zukünftig die Verteilung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen sowie von Aufstiegschancen und insbesondere die Verteilung der Arbeitsverdienste auf Frauen und Männer auf breiter Basis behandelt werden.

Die Benachteiligungen von Frauen im Beschäftigungssystem stellen sich bei näherer Betrachtung als komplexes, teilweise widersprüchliches und historisch wie kulturell bedingtes Konglomerat zahlreicher Faktoren heraus. Zur Verdeutlichung dieser Faktoren bedient sich der Bericht einer strukturierenden Gliederung mit zwei Hauptteilen. Teil I leistet eine Bestandsaufnahme der Geschlechterungleichheit auf der Grundlage repräsentativer Sta-

tistiken. In Teil II werden die Ursachen für die soziale und die ökonomische Ungleichheit der Geschlechter analysiert. Soweit notwendig, finden sich in einzelnen Kapiteln Querverweise, da zahlreiche Ungleichheits-Befunde auf eine ganze Fülle untereinander verknüpfter Ursachen zurückzuführen sind. So beeinflussen zum Beispiel Leitbilder über die Rollenverteilung der Geschlechter und daran orientierte sozialstaatliche Regulierungen die Erwerbsorientierung, das Berufswahlverhalten und die Positionierung im privaten Haushalt. Oder geringere Bewertung und niedrigere Bezahlung der Erwerbstätigkeiten von Frauen prägen familiäre Entscheidungen über die Arbeitsteilung in privaten Haushalten.

Die Bestandsaufnahme im Teil I (und den Kapitel 1-3) basiert auf repräsentativen Datensätzen, die von Statistikproduzenten teils regelmäßig, teils einmalig bzw. erstmalig zur Verfügung gestellt werden. Zu ersten gehören z.B. der Mikrozensus, die Arbeitsmarktstatistiken und die Einkommens- und Verbrauchsstichprobe (EVS), die differenzierte individuelle und haushaltsbezogene Auswertungen ermöglichen. Zu den neu verfügbaren Quellen zählen z.B.: die IAB-Beschäftigtenstichprobe, die Angaben zu sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen und Arbeitseinkommen in allen Wirtschaftsbereichen einschließlich des Öffentlichen Dienstes enthält; die Erhebung Alterssicherung in Deutschland (ASID) sowie die Erhebung Altersvorsorge in Deutschland (AVID), die für bestimmte Geburtsjahrgänge lebensverlaufsbezogene Angaben zu kumulierten Erwerbszeiten und Einkommen erlaubt; die BIBB-IAB-Befragung zur Qualifikationsverwertung, die IAB-Befragung zu ErziehungsurlauberInnen und einige andere.

Da sich zehn Jahre nach der deutschen Wiedervereinigung auch weiterhin regional unterschiedliche Entwicklungen bei Erwerbstätigkeit und Erwerbseinkommen beobachten lassen, präsentiert der vorliegende Bericht die Daten nicht nur jeweils nach Geschlecht, sondern - soweit möglich - auch für West- und Ostdeutschland.

Teil II des Berichtes (mit den Kapiteln 4-7) stützt sich auf Forschungsergebnisse zu den verschiedenen Ursachen und Einflussfaktoren der beruflichen und gesellschaftlichen Ungleichheit von Frauen und Männern bzw. der Geschlechterverhältnisse. Der Forschungsstand ist durch zahlreiche, zum Teil hochspezialisierte Teildiskurse gekennzeichnet. Sie wurden für diesen Bericht lediglich im Kontext der zentralen Fragestellungen ausgewertet, etwa zur Segregation des Arbeitsmarktes oder zu Diskriminierungspotenzialen bei der tariflichen und betrieblichen Bewertung bzw. Bezahlung von Erwerbstätigkeiten.

Kapitel 1 des Berichts beginnt mit der schulischen und beruflichen Ausbildung von Frauen und Männern und widmet sich anschließend der Teilnahme beider Geschlechter am Erwerbsleben. In welchem Maße sind Frauen und Männer in den Arbeitsmarkt integriert,

wer hat welche beruflichen Positionen inne, und welche Unterschiede lassen sich für die beiden Geschlechter feststellen?

Kapitel 2 und 3, die die empirische Bestandsaufnahme weiterführen, befassen sich mit den unterschiedlichen Arbeitseinkommen von Frauen und Männern – die sich zum Teil ergeben aus den in Kapitel 1 vorgestellten unterschiedlichen Arbeitsmarktpositionen, aber auch aus der Position der Geschlechter im privaten Haushalt. Dabei werden vornehmlich Einkommen aus abhängiger Arbeit dargestellt, und zwar zu verschiedenen Zeitpunkten bis zum aktuellen Rand der Entwicklung wie auch kumuliert im Rahmen des gesamten Erwerbslebensverlaufs von Frauen und Männern. Eine Reihe statistischer Quellen wurde hierfür erstmals unter geschlechtsspezifischer Perspektive ausgewertet. Eine kurze Darstellung des Bundesministeriums für Arbeit über das vorhandene Ausmaß von Leichtlohngruppen ist im Rahmen der Analyse tariflicher Einkommen in diesen Bericht integriert.

Teil II des Berichts baut als Ursachenanalyse auf den Ergebnissen der Bestandsaufnahme von Teil I auf.

Kapitel 4 behandelt die geschlechtshierarchische Arbeitsteilung in der Familie sowie den beobachtbaren Wandel der Familienformen und des so genannten Normalarbeitsverhältnisses.

Kapitel 5 untersucht die Ursachen für die geschlechtsspezifischen Spaltungsprozesse auf dem Arbeitsmarkt. Es konzentriert sich zum einen auf Erklärungsansätze zu Segmentierung und Segregation des Arbeitsmarktes. Zum anderen analysiert es verschiedene Zugangsbarrieren für Frauen zu bestimmten Arbeitsmarktsegmenten (z.B. Berufsfindungsprozesse, Ausbildungswege) sowie Aufstiegs- und Statusbarrieren in der betrieblichen Organisation.

Kapitel 6 fragt angesichts der Kernaussage von Kapitel 2 und 3 über die ungleichen Erwerbseinkommen der Geschlechter, wie es auf tariflicher und betrieblicher Ebene zu Entgeltdiskriminierung kommen kann und welche Mechanismen hierfür verantwortlich sein könnten. Wie wirken sich etwa scheinbar geschlechtsneutral formulierte Entgeltregelungen auf Frauen und Männer aus? An konkreten Beispielen wird gezeigt, wie unterschiedliche Einkommen für gleichwertige Arbeit durch problematische Bewertungsverfahren mit konstituiert und fortgeschrieben werden.

Kapitel 7 beleuchtet die geschlechtsspezifischen Auswirkungen von steuerlichen und sozialstaatlichen Regelungssystemen. Der europäische Vergleich zeigt, dass unterschiedliche sozialpolitische Regelungen mit verschiedenen Mustern der Frauenerwerbstätigkeit

einhergehen. Deutlich werden so verschiedene (Fehl-)Anreize für die Erwerbsbeteiligung von Frauen, die im deutschen Sozialstaatsmodell und seiner Institutionalisierung begründet sind. Ein eigener Abschnitt behandelt den engen Zusammenhang von Familienpolitik im weiteren Sinn und dem Erwerbsangebot von Frauen.

Kapitel 8 schließlich enthält - außerhalb der Systematik von Teil I und II dieses Berichts - mit Blick auf zukünftige weitere Berichte zur Berufs- und Einkommenssituation einige Hinweise zu derzeitigen Defiziten in der Empirie und ihren Beseitigungsmöglichkeiten zu Gunsten eines Monitoring der Geschlechter bei Erwerbsbeteiligung und Erwerbseinkommen.

Aufgrund der Fülle der Informationen zum Thema musste, wie gesagt, eine Auswahl getroffen werden. Vertiefende Tabellen und Grafiken, die die hier im Textband des Berichts vorgelegte Analyse zusätzlich verständlich machen können, sind zumindest für ausgewählte Aspekte in einem Materialienband dokumentiert. Dort finden sich auch die Verzeichnisse der im Textband enthaltenen Tabellen, Schaubilder und Übersichten; die herangezogene Literatur ist ebenso aufgeführt wie die ausgewerteten Datenquellen. Wegen der Vielzahl an Informationen gibt es zusätzlich auch eine Kurzfassung des Textbandes, die dessen wichtigste Ergebnisse darzustellen versucht.

Der vorliegende Bericht ist das Kooperationsergebnis von mehr als einem Dutzend WissenschaftlerInnen. Unter Federführung des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) in der Hans Böckler Stiftung, Düsseldorf, arbeiteten im Team auch WissenschaftlerInnen des Internationalen Instituts für Empirische Sozialökonomie (INIFES), Stadtbergen, und einer Forschungsgruppe unter der Leitung von Dr. Karin Tondorf, Berlin. Die vorgelegten Ergebnisse werden gemeinsam verantwortet.

Das WSI möchte sich an dieser Stelle für die gute Kooperation in diesem Team bedanken. Das Team insgesamt richtet seinen Dank an den Beirat des Projektes, der die Erstellung des Berichts mit kritischen und konstruktiven Anregungen begleitet hat. Sein Dank gilt ebenso den vielen WissenschaftlerInnen aus verschiedenen Institutionen, die kompetent und engagiert zu Mitarbeit, Beratung und Diskussion bei einzelnen Aspekten und Berichtsteilen bereit waren. Sie sind namentlich alle an anderer Stelle in diesem Bericht hervorgehoben.

Düsseldorf, im August 2001

Für das gesamte Team:

WSI in der Hans Böckler Stiftung

Teil II

Ursachen von sozialer und ökonomischer Ungleichheit der Geschlechter

Einleitung

Teil II des Berichtes dient der Ursachenanalyse der im Teil I aufgezeigten Unterschiede zwischen Frauen und Männern in Deutschland bezüglich ihrer Berufs- und Einkommenssituation. Die Ursachen lassen sich auf verschiedenen Ebenen analysieren. So wird die unterschiedliche Einkommenssituation von Frauen und Männern auf Unterschiede in der Ausbildung, dem Ausbildungsniveau, der Besetzung der Wirtschaftszweige sowie Leistungsgruppen, auf die Art der Tätigkeit sowie das Dienstalter zurückgeführt (Statistisches Bundesamt 1998: 89-92). Doch diese Unterschiede in Ausbildung und Erwerbstätigkeit haben ihrerseits Ursachen. Zu fragen ist: warum ergreifen Frauen andere Berufe als Männer? Warum unterscheidet sich das durchschnittliche Dienstalter 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?

Frauen haben in Bezug auf ihre Bildung noch nie so gute Voraussetzungen gehabt wie heute. Im rechtlichen Sinne sind Männer und Frauen in Deutschland weitgehend gleichgestellt. Die Kapitel 4 bis 7 im Teil II sollen Zusammenhänge aufdecken, die dazu führen, dass dennoch die Erwerbsbeteiligung von Frauen geringer ist als die von Männern, ein großer Teil der Frauen in frauendominierten Branchen und Tätigkeitsbereichen sowie auf unteren und weniger aussichtsreichen Positionen beschäftigt ist und nach wie vor erhebliche Einkommensdifferenzen zwischen Frauen und Männern bestehen.

Zur Analyse der Geschlechterverhältnisse liegen zahlreiche Forschungsergebnisse der historischen, soziologischen, psychologischen, wirtschafts- und politikwissenschaftlichen Forschung vor. Die Frauen- und Geschlechterforschung der letzten Jahrzehnte hat wichtige Grundlagen gelegt. Die Ursachenanalyse im Teil II basiert auf diesen Ergebnissen, kann jedoch wegen der gebotenen Kürze nicht im einzelnen auf die differenzierten Erklärungsansätze und Positionen eingehen (für einen Überblick vgl. u.a. Gottschall 2000).

Das Ursachengefüge der Geschlechterungleichheit ist sehr komplex. 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 Frauen-erwerbsarbeit sowie politische und kulturelle Veränderungen waren im 20. Jahrhundert mit weitreichenden 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.

Erklärungsansätze der Geschlechterungleichheit aus der „Natur der Frau“ heraus spielen heute in der Wissenschaft kaum noch eine Rolle. Wissenschaftliche Erklärungsansätze gehen von einem komplexen Bedingungsgefüge aus ökonomischen, politischen, rechtlichen, familialen Verhältnissen, aus Sprache, moralischen und religiösen Werten, Leitbildern sowie alltagskulturellen Normen als ursächlich für die Reproduktion der Geschlechterverhältnisse aus. In diesem Bedingungsgefüge nehmen Männer und Frauen die (heimlichen) Botschaften, die fast allem anhaften, über das, was „männlich“ und „weiblich“ ist, in ihre eigenen Vorstellungen, Handlungsantriebe und Lebensentscheidungen auf und handeln dementsprechend.

Einen zentralen Stellenwert in diesem Bedingungsgefüge, das zur Reproduktion der Geschlechterverhältnisse führt, nehmen folgende eng miteinander verknüpfte und sich wechselseitig verstärkende Faktoren ein:

- die geschlechtshierarchische Arbeitsteilung in Familie und Gesellschaft
- traditionelle Leitbilder und Rollenvorstellungen über die Geschlechter
- die horizontale und vertikale Segregation des Arbeitsmarktes
- die gesellschaftliche Geringschätzung und Unterbewertung von Frauenarbeit
- rechtliche und institutionelle Rahmenbedingungen des Handelns von Frauen und Männern.

Diese Ursachenkomplexe werden in den folgenden Kapiteln näher analysiert: Im Kapitel 4 werden die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in der Familie, der Zusammenhang zwischen Formen der Arbeit und Familienformen, das Normalarbeitsverhältnis sowie Leitbilder und Vorstellungen über die Geschlechterrollen dargestellt. Kapitel 5 behandelt Erklärungsansätze für die geschlechtsspezifische Berufswahl und die horizontale sowie vertikale Arbeitsmarktsegregation. Diskriminierungsmechanismen beim Entgelt werden unter besonderer Berücksichtigung der Arbeitsbewertung in Kapitel 6 ausführlich analysiert. Die Bedeutung der Gestaltung des deutschen Sozialstaatsmodells, insbesondere der Steuer- und Sozialgesetzgebung, für die bestehenden Geschlechterverhältnisse untersucht Kapitel 7.

Teil I

Bestandsaufnahme

Kapitel 1

Die berufliche Situation von Frauen und Männern

Das Wichtigste in Kürze

- Vor allem die jungen Frauen haben von der Bildungsexpansion profitiert und mittlerweile die gleichaltrigen Männer bei den Schul- und Berufsabschlüssen überholt. Dennoch finden sie seltener einen betrieblichen Ausbildungsplatz und konzentrieren sich stärker auf ein enges Spektrum von Ausbildungsberufen. Unter den von ihnen am häufigsten gewählten Ausbildungsberufen findet sich kein technischer Beruf.
- Frauen stellen mit rund 43 % einen beträchtlichen Teil der Erwerbstätigen in Deutschland. Die Erwerbsbeteiligung von Frauen hat im langfristigen Trend zugenommen, wobei die Entwicklung in West- und Ostdeutschland in den 90er Jahren gegenläufig ist. Während im Westen die Frauenerwerbsquote weiter zunahm, hat sich im Osten die Arbeitsmarktlage für Frauen drastisch verschlechtert. Frauen weisen insgesamt im Erwerbsverlauf eine weniger stabile Integration in den Erwerbsarbeitsmarkt als Männer auf. Ostdeutsche Mütter sind deutlich häufiger als westdeutsche Mütter (vollzeit)erwerbstätig.
- 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 und Männer sind in steigendem Maße in Teilzeit beschäftigt – Frauen jedoch in sehr viel größerem Umfang. Ihre Teilzeitquote beträgt 42 % in Westdeutschland, 23 % in Ostdeutschland. Bei den Männern liegt sie bei insgesamt 5 %.
- Der überwiegende Teil der Erwerbstätigen in Deutschland ist abhängig beschäftigt. 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. In den beiden Landesteilen sind rund 6 % aller erwerbstätigen Frauen selbständig. Dieser Anteil ist bei den westdeutschen Frauen in den letzten Jahren konstant, während er bei den ostdeutschen Frauen gestiegen ist.
- 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.

- Die Frauenanteile haben im Dienstleistungsbereich stetig zugenommen, während sie in den übrigen Wirtschaftsbereichen abnahmen. Frauen arbeiten überwiegend in den primären Dienstleistungsberufen und in Büroberufen, d.h. teilweise in Bereichen mit stagnierenden bzw. rückläufigen Beschäftigungsperspektiven.
- Frauen sind immer noch sehr viel seltener als gleich qualifizierte Männer in leitenden Positionen bzw. auf höheren Hierarchieebenen in den Betrieben zu finden. Männer haben in höherem Alter die besten Karrierechancen. Für Frauen in Ostdeutschland gilt das – auf einem niedrigeren Niveau – ebenfalls, während in Westdeutschland der Anteil von Frauen in Führungspositionen unter den älteren Jahrgängen abnimmt.
- An den 3,9 Millionen Arbeitslosen in Deutschland (2000) waren Frauen mit rund 47 % beteiligt. Damit liegt der Frauenanteil an den registrierten Arbeitslosen höher als der Frauenanteil an den Erwerbstätigen. Auch in der so genannten Stillen Reserve sind Frauen, insbesondere in Westdeutschland, überproportional vertreten. Das bedeutet, dass das qualifizierte Arbeitskraftpotenzial von Frauen, trotz stetig wachsender Erwerbsbeteiligung, bei weitem nicht ausgeschöpft wird. In Ostdeutschland ist der Frauenanteil an der registrierten Arbeitslosigkeit mit fast 52 % besonders hoch.
- Niedrige Qualifikation und höheres Alter sind für Frauen und Männer entscheidende Merkmale der Arbeitslosigkeit. Frauen sind zudem deutlich länger arbeitslos als Männer und finden insgesamt seltener aus der Arbeitslosigkeit in den Arbeitsmarkt zurück.

Einleitung

Frauen und Männer haben heute andere Positionen auf dem Arbeitsmarkt in der Bundesrepublik Deutschland inne als noch vor zehn Jahren. Kapitel 1 gibt einen Überblick über die aktuelle berufliche Situation von Frauen und Männern. Zunächst werden die Bildungsabschlüsse behandelt (1.1). Im folgenden werden die Erwerbsbeteiligung sowie die Strukturen der Erwerbstätigkeit im Vergleich der Geschlechter dargestellt (1.2). Es folgt die Analyse der Arbeitslosigkeit von Frauen und Männern (1.3.) Die drei genannten Themenbereiche greifen ineinander: Eine fundierte Ausbildung schafft erst gute Voraussetzungen für eine Teilnahme am Arbeitsmarkt. Arbeitslosigkeit wiederum steht im Zusammenhang mit der Qualifikation sowie der erreichten Berufs- und Arbeitsmarktposition. Die Eingliederung in den Erwerbsarbeitsmarkt ist für Frauen und Männer sehr bedeutsam. Erwerbsarbeit sichert nicht nur ein Einkommen zum Lebensunterhalt und eröffnet den Zugang zu den sozialen Sicherungssystemen. Sie ist weit mehr als das: sie bedeutet auch persönliche Bestätigung, Anerkennung und soziale Eingebundenheit.

1.1 Berufliche Qualifikationsstruktur von Frauen und Männern

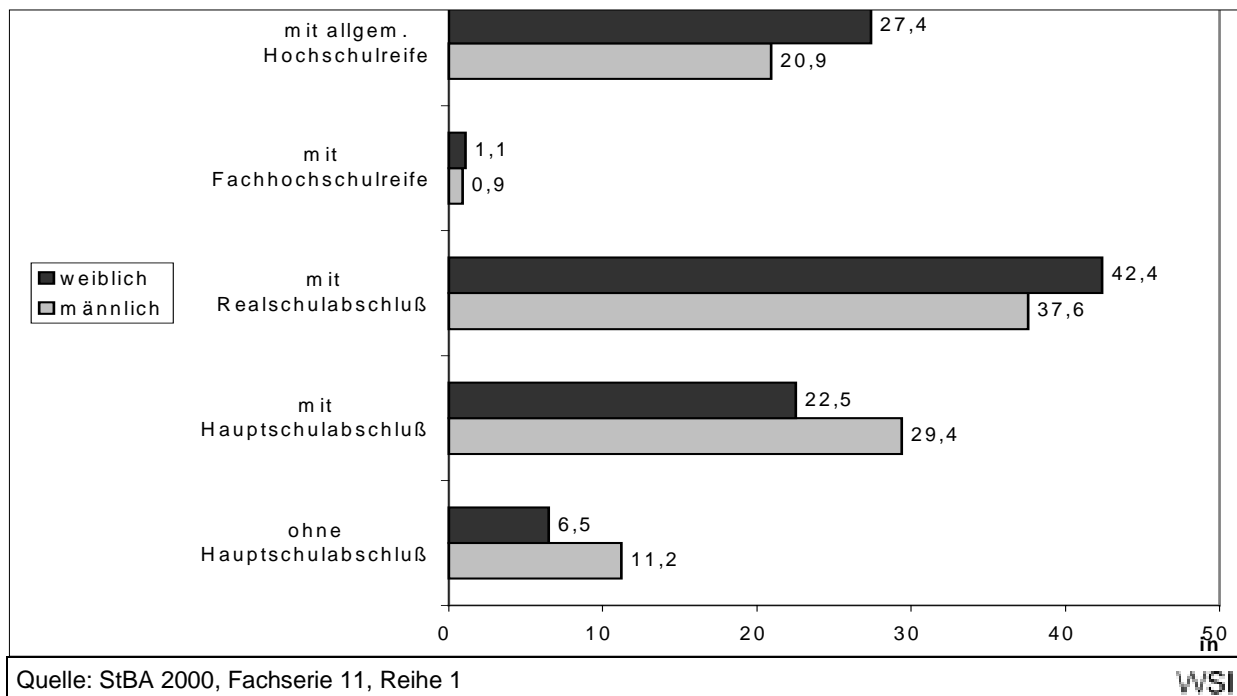
Seit Mitte der 70er Jahre ist der Bildungsstand der Bevölkerung in beiden Teilen Deutschlands deutlich gestiegen. Frauen haben ihre Position in den verschiedenen Bildungsbereichen entscheidend verbessert; bei der Schulbildung haben junge Frauen mittlerweile ein höheres Ausbildungsniveau als ihre männlichen Altersgenossen. Auch in der Berufsbildung haben Frauen bezüglich der Zahl der Abschlüsse enorm aufgeholt. Unterschiede zwischen den Geschlechtern gibt es jedoch bei der Wahl und Belegung von Berufsfeldern und beim Berufsverlauf.

1.1.1 Allgemeine Schulbildung

In Ost- und Westdeutschland ist eine neue Generation von jungen Frauen herangewachsen, die sich - bezogen auf ihre Schulabschlüsse - stärker von ihren Müttern und Großmüttern unterscheidet als von ihren männlichen Altersgenossen. Das ist eine neue Entwicklung. Durchschnittlich, d.h. über alle Altersgruppen hinweg betrachtet, hat die männliche Bevölkerung immer noch höhere Schulabschlüsse als die weibliche Bevölkerung. Gut jeder fünfte Mann besaß 1999 als höchsten Bildungsabschluss eine Fachhoch- bzw. Hochschulreife – bei den Frauen war es dagegen etwa jede sechste (Statistisches Bundesamt 2000a).

Schülerinnen, die im Jahre 2000 eine allgemeinbildende Schule beendet haben, verfügen nunmehr im Durchschnitt über einen höheren Bildungsabschluss als gleichaltrige Schüler: 27 % der weiblichen Schulentlassenen an allgemeinbildenden Schulen haben die Hochschulreife in der Tasche – aber lediglich 21 % der männlichen Schulentlassenen (vgl. Schaubild 1.1). Die Jungen sind gegenüber den Mädchen in ihrem Schulerfolg in den letzten zehn Jahren weiter zurückgefallen. Öfter als Mädchen haben sie keinen Schulabschluss bzw. einen Hauptschulabschluss. Während knapp 30 % der Mädchen 1998/1999 in diese Kategorie fielen (im Vergleich 1991/1992: 30 %) waren es bei den Jungen 1998/1999 knapp 41 % (im Vergleich 1991/1992: 38 %) (vgl. auch Kapitel 5).

Schaubild 1.1

Schulentlassene nach Abschlussarten 1999/2000**1.1.2 Berufliche Bildung**

Frauen haben seit den 70er Jahren auch bei der beruflichen Bildung aufgeholt. Während Mitte der 70er Jahre nur etwas mehr als ein Drittel der Frauen im ehemaligen Bundesgebiet im Alter zwischen 40 und 45 Jahren eine Ausbildung absolviert hatte, waren es 1999 im vereinigten Deutschland in dieser Altersgruppe bereits mehr als die Hälfte (37 % im Jahre 1976 gegenüber 57,6 % im Jahre 1999). Bei den Männern blieb der Anteil derjenigen mit abgeschlossener Berufsausbildung mit circa 55 % über diesen Zeitraum hinweg so gut wie gleich¹. Ein ähnliches Muster von Veränderung bei den Frauen und Konstanz bei den Männern in dieser Altersgruppe zeigt sich bei den Fachschulabschlüssen (Statistisches Bundesamt).

Die Entwicklung bezüglich der Fachhochschulabschlüsse verläuft weitgehend parallel (1976 besaßen 3,1 % der Männer und 0,7 % der Frauen einen solchen; 1999 waren es 6,8 % der Männer und 3,5 % der Frauen).

Bei den Hochschulabschlüssen zeigt sich bei allgemein steigenden Abschlusszahlen mittlerweile ein Trend zu einer sich angleichenden Entwicklung zwischen den Geschlechtern.

¹ Dies hängt auch mit dem durchschnittlich höheren Anteil von Männern in Ostdeutschland in dieser Kategorie zusammen, die in die Bundesdaten Eingang finden (StBA 1999, Fachserie 1,4.1.2). Der Anteil der Männer mit betrieblicher Ausbildung im Westen fiel im genannten Zeitraum leicht (von 57 % 1976 auf 51 % im Jahre 1999).

Mädchen haben heute vor Beginn ihrer beruflichen Entwicklung und bei der Ausbildungsplatzsuche ähnlich differenzierte Berufswünsche wie Jungen (vgl. Kapitel 5.2.2). Im Verlauf der Konfrontation mit den Bedingungen und Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt werden sie dann jedoch offenbar auf die „typischen Frauenberufe“ zurückgeworfen.

Bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz schalten sie öfter als junge Männer das Arbeitsamt ein – trotzdem finden sie seltener einen betrieblichen Ausbildungsplatz im dualen System. Öfter als Jungen münden sie in die angesichts späterer Arbeitsmarktchancen eher nachteilige außerbetriebliche bzw. schulische Ausbildung, gerade in den neuen Ländern (Granato 2000: 92). Dabei sind Mädchen insgesamt eher als Jungen bereit, ihren Wohnort wegen einer Lehrstelle zu wechseln. Insgesamt 28 % der Schülerinnen und 25 % der Schüler im Westen und sogar 59 % der Schülerinnen und 54 % der Schüler im Osten würden für eine Lehrstelle von ihrem Heimatort wegziehen (BMBF 2001).

Letztlich fällt die konkrete Wahl des Ausbildungsberufes bei Mädchen immer noch stärker als bei Jungen auf einige wenige Berufe. Im Jahre 1999 mündeten 54 % aller weiblichen Auszubildenden und 37 % aller männlichen Auszubildenden in die zehn von dem jeweiligen Geschlecht am häufigsten erlernten Ausbildungsberufe. Weibliche Auszubildende sind in den Dienstleistungsberufen sehr stark vertreten; männliche Auszubildende finden sich deutlich stärker in den Fertigungsberufen. Zu den am häufigsten gewählten Ausbildungsberufen der männlichen Auszubildenden gehörten 1999 die Berufe Kfz-Mechaniker, Maler und Lackierer, Tischler, Elektroinstallateur und Kaufmann im Einzelhandel. Dagegen wurden von den weiblichen Auszubildenden 1999 am häufigsten gewählt: Bürokauffrau, Kauffrau im Einzelhandel, Friseurin und Arzthelferin. Unter den zehn von Mädchen am stärksten besetzten Ausbildungsberufen befinden sich neun kaufmännische bzw. Dienstleistungsberufe und nur ein Handwerksberuf und kein einziger technischer Beruf (vgl. Tabelle A.1.1). In den letzten Jahren hat sich die Konzentration auf die „Top-ten-Berufe“ etwas gelockert. Junge Frauen konnten sich allerdings nur begrenzt in „typischen Männerberufen“ etablieren (vgl. Kapitel 5.2.2).

Bei den jüngsten Jahrgängen zeigt sich, dass Mädchen sich stärker als zuvor für die seit 1997 neu geschaffenen Ausbildungsberufe im Medien- und Informationstechnologie-Bereich entscheiden. Doch es zeichnen sich hier erneut geschlechtsspezifische Unterschiede ab. So betrug der Frauenanteil unter den Auszubildenden in der Wachstumsbranche der IT-Berufe 1998 und 1999 konstant 14 % (BMBF 2001). Dagegen stellen die Mädchen mit einem Anteil von 56 % das Gros der Auszubildenden bei den neuen Medienberufen (siehe Tabelle im Anhang A.1.2).

1.1.3 Hochschulbildung

Der Anteil der jungen Frauen an den Studienanfängern und Studienanfängerinnen (= Studierende im ersten Hochschulse semester) hat sich von rund 37 % im Jahre 1975 auf 48,5 % im Jahre 1998 erhöht. Proportional stieg auch die Zahl der Frauen, die ihr Studium abschlossen (Bund-Länder-Kommission 2000). Im Laufe von nur 22 Jahren hat sich der Anteil von Frauen, die pro Jahrgang ein Studium antreten, verdoppelt (von 14,4 % im Jahre 1976 auf 29,4 % im Jahr 1997/1998). Frauen gelingt es dennoch bislang nur langsam, im Hochschulbereich Fuß zu fassen. Gerade noch ein Drittel aller Promovierten und lediglich 15 % aller Habilitierten sind weiblich (im Vergleich 1970: 15 % der Promovierten und 4,5 % der Habilitierten).

Weiterhin beständig sind die geschlechtsspezifischen Verhaltensmuster bezüglich der Wahl des Studienfachs. Der Frauenanteil in den sprach- und kulturwissenschaftlichen Fachbereichen ist sehr hoch (1998/1999: 73 %). In den Naturwissenschaften und in den ingenieurwissenschaftlichen Fächergruppen überwiegt der Männeranteil (1998/1999: 62 % bzw. 79 %)² (Statistisches Bundesamt 2000a).

1.1.4 Berufliche Weiterbildung

Auch bei der beruflichen Weiterbildung bestehen weiter geschlechtsspezifische Unterschiede. Als allgemeiner Trend zeigt sich bei den Erwerbstätigen (ohne Auszubildende) seit 1991 ein deutlicher Rückgang derjenigen, die eine Weiterbildungsmaßnahme durchlaufen (von insgesamt 3,8 Millionen Erwerbstätigen 1991 auf 2,2 Millionen Erwerbstätige im Jahre 2000) (Statistisches Bundesamt 2001b). Tendenziell nehmen Frauen öfter als Männer an allgemeiner Weiterbildung teil; Männer finden sich häufiger in fachlicher und in berufsorientierter Weiterbildung.

Der Zeitaufwand von Frauen für berufliche Weiterbildung lag 1997 bei Frauen in den neuen Bundesländern etwa vier mal so hoch wie bei Frauen in den alten Bundesländern. Bei den Männern liegt er in den neuen Ländern etwa doppelt so hoch (BMBF 2000a: 69). Kinder unter 14 Jahren scheinen für Frauen – nicht aber für Männer – ein „Weiterbildungshindernis“ zu sein (WSI-FrauenDatenReport 2000: 221).

Für viele Frauen kann die Auffrischung der beruflichen Qualifikation besonders wichtig sein. Wenn sie z.B. nach einem längeren beruflichen Aussetzen zugunsten der Familienarbeit in den Arbeitsmarkt zurückkehren wollen, müssen sie ihre Qualifikationen an veränderte Arbeitsrealitäten anpassen (vgl. auch Abschnitt 1.2.2.1 sowie Kapitel 7). Häufig sind die geringer qualifi-

² In einigen Fächern sind die Geschlechterproportionen extrem unausgeglichen: Informatik und Physik haben weniger als 19 % Studienanfängerinnen, in der Elektrotechnik liegt deren Anteil unter 6 %. Umgekehrt sind die Fächer Romanistik, Kunst, Sonderpädagogik, Psychologie und Germanistik mit Frauenanteilen um 80 % und mehr ebenfalls segregiert (StBA, Bildung im Zahlenspiegel 2000).

zierten „Frauenberufe“ gleichzeitig Sackgassenberufe: Der einzige Weg zu einer besseren Arbeitsmarktposition ist dann eine berufliche Neuorientierung in einen anderen Bereich.

In vielen Ausbildungsberufen ist eine berufliche Weiterbildung zum Meistertitel notwendig, um sich selbständig machen zu können bzw. Auszubildende zu beschäftigen. Doch lediglich 11,3 % der Meisterprüfungen im Jahr 1998 wurden von Frauen abgelegt, was auch mit dem tendenziell auf „Männerberufe“ abgestellten dualen System zusammenhängt (vgl. Kapitel 5.2.2). Das 1996 eingeführte Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFGB), das Fachkräften mit abgeschlossener Erstausbildung einen Rechtsanspruch auf staatliche Förderung ihrer Fortbildung erlaubt, erreicht die Frauen allmählich. Ihr Anteil an der Gesamtzahl der Geförderten stieg bis 1998 auf 18,7 % (vgl. BMBF 2000: 181).

1.2 Struktur und Entwicklung der Erwerbsbeteiligung

Die Erwerbsbeteiligung von Frauen hat in Deutschland im langfristigen Trend kontinuierlich zugenommen. Seit der Wiedervereinigung haben ostdeutsche Frauen jedoch gravierende Beschäftigungseinbußen hinnehmen müssen - während sich die Erwerbstätigkeit westdeutscher Frauen erhöht hat. In den folgenden Abschnitten wird diesem Trend einer Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit anhand der vorliegenden statistischen Daten differenziert nachgegangen. Es wird untersucht, wie stabil welche Bevölkerungsgruppen in den Arbeitsmarkt integriert sind und in welchen Beschäftigungsbereichen es die größten Veränderungen gegeben hat. Weiterhin wird untersucht, wie sich die festzustellende Umverteilung des Arbeitszeitvolumens auf Frauen und Männer ausgewirkt hat. Es wird nachgezeichnet, dass die Integration der beiden Geschlechter in die verschiedenen Formen der Erwerbstätigkeit unterschiedlich verläuft und dass auch die Bedeutung, die diese Beschäftigungsverhältnisse im Erwerbsverlauf von Frauen und Männern haben, sehr verschieden ist. Schließlich werden grundlegende Merkmale der Erwerbsituation von Frauen skizziert, die sich auf die Positionierung von Frauen in den Unternehmen und Betrieben beziehen.

1.2.1 Struktur der Erwerbsbeteiligung

Der Frauenanteil an den Erwerbspersonen und an den Erwerbstätigen lag im Jahre 2000 bei 43,7 % bzw. 43,4 % (Statistisches Bundesamt 2001). Prinzipiell lassen sich Struktur und Entwicklung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern an zwei Quoten ablesen: den *Erwerbsquoten* und den *Erwerbstätigenquoten* (siehe Kasten).

Erwerbspersonen umfassen sowohl die Erwerbstätigen als auch die Erwerbslosen.

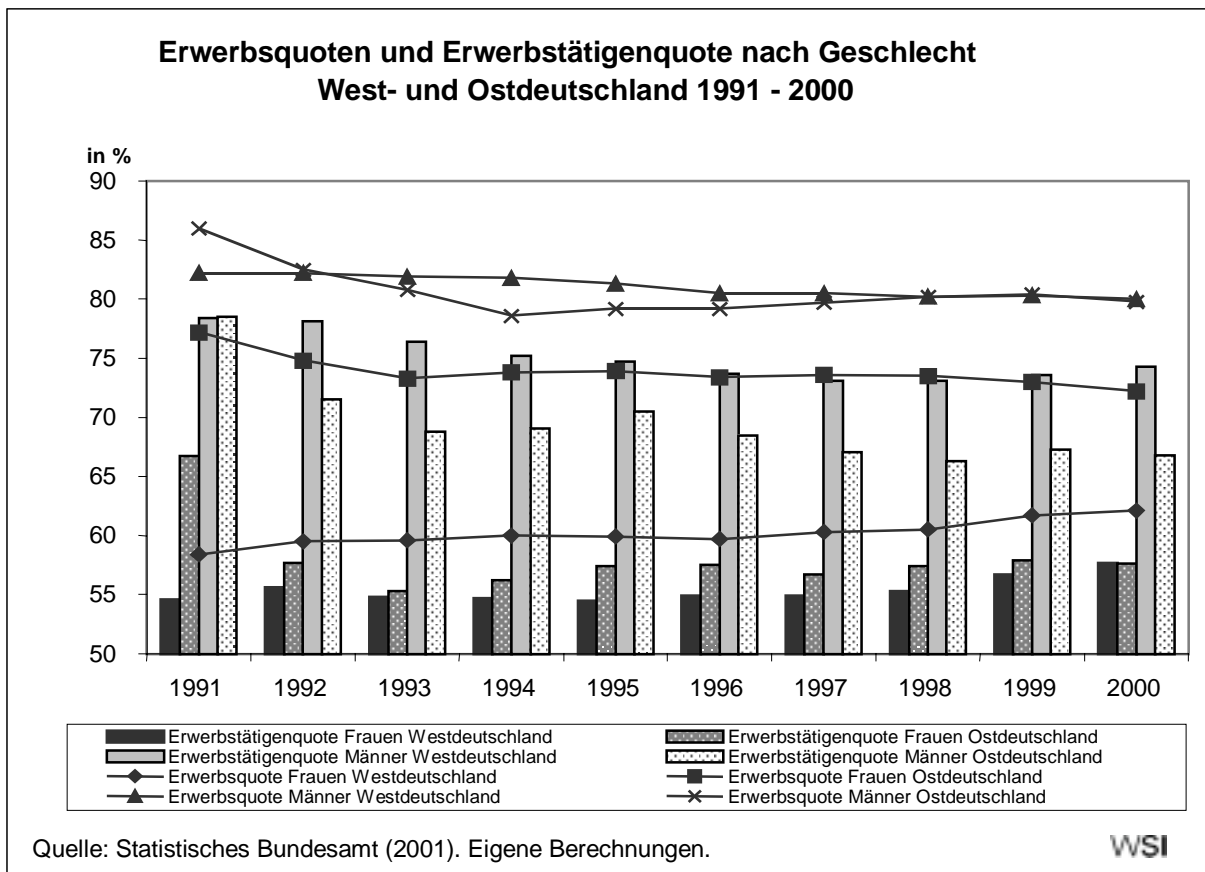
Die *Erwerbsquote* zeigt den Anteil der Erwerbstätigen *und* der Erwerbslosen an der Bevölkerung im Alter von 15-65 Jahren an.

Erwerbstätige sind abhängig Beschäftigte (unabhängig von Dauer und Umfang der Beschäftigung), Selbständige und mithelfende Familienangehörige und Beamte.

Die *Erwerbstätigenquote* zeigt den Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung im Alter von 15-65 Jahren an.

Schaubild 1.2 zeichnet die Entwicklung dieser beiden Quoten für West- und Ostdeutschland für die 90er Jahre nach. Es zeigt sich, dass die Erwerbsquoten der Männer in West- und Ostdeutschland mit rund 80 Prozent im Laufe der 90er Jahre zwar rückläufig sind, aber dennoch weiterhin beständig deutlich über denen der Frauen liegen (Westdeutsche Frauen: 62,1 %; ostdeutsche Frauen 72,2 % - im Schaubild als Linie dargestellt). Während die Frauenerwerbsquote in Westdeutschland im Jahre 2000 einen bisherigen Höchststand erreicht, ist die Erwerbsquote der ostdeutschen Frauen seit der Wiedervereinigung kontinuierlich gefallen (Statistisches Bundesamt 2000). Infolge dieser gegenläufigen Trends der Zunahme von Erwerbsbeteiligung von

Schaubild 1.2



Frauen in Westdeutschland und Abnahme der Erwerbsbeteiligung der Frauen in Ostdeutschland haben sich die Erwerbstätigenquoten der Frauen in den beiden Landesteilen angeglichen (57,7 % in Westdeutschland gegenüber 57,6 % in Ostdeutschland – im Schaubild als Säulen dargestellt). Die Erwerbstätigenquoten der Männer in West- und Ostdeutschland liegen im Jahr 2000 mindestens jeweils zehn Prozentpunkte über den Erwerbstätigenquoten der Frauen (Westdeutschland 73,4 % und Ostdeutschland 66,8 %). Je größer im Schaubild die Abstände zwischen Erwerbsquote und Erwerbstätigenquote der jeweiligen Gruppe aufscheinen, desto unerfüllter sind die Erwerbswünsche von Frauen und Männern in West- und Ostdeutschland.

1.2.1.1 Entwicklung der Erwerbsbeteiligung

Mit der marktwirtschaftlichen Umstellung nach der deutschen Vereinigung setzte in Ostdeutschland ein massiver Beschäftigungsabbau ein, in dessen Folge die Zahl der Erwerbstätigen insgesamt um rund 1,2 Millionen zurückging (Tabelle 1.1). Zunehmend weniger Menschen gingen einer Erwerbstätigkeit nach und mehr Menschen wurden arbeitslos. Ost- und Westdeutschland entwickeln sich seit der deutschen Wiedervereinigung hinsichtlich der Erwerbstätigkeit gegenläufig.

Eine Zunahme der Beschäftigung gab es seit Anfang der 90er Jahre nur bei den westdeutschen Frauen. Die westdeutschen Männer wiesen infolge von Strukturbrüchen und Beschäftigungsabbau leicht zurückgehende Beschäftigungszahlen auf. Sie waren von Arbeitsplatzverlusten stärker betroffen als westdeutsche Frauen, da es die größten Arbeitsplatzverluste in typischen „Männerbranchen“ wie dem produzierenden Gewerbe, z.B. der Elektro- und Metallindustrie gab (vgl. Ziegler 2000).

Die deutliche Diskrepanz zwischen der Erwerbsquote und der Erwerbstätigenquote der ostdeutschen Frauen in den 90er Jahren deutet auf die verschlechterte Arbeitsmarktintegration der ostdeutschen Frauen hin: häufig mussten sie lange Phasen der Arbeitslosigkeit hinnehmen (vgl. auch Abschnitt 1.3).

Tabelle 1.1

Zahl der erwerbstätigen Frauen und Männer in West- und Ostdeutschland 1991 und 2000				
	Frauen in Millionen		Männer in Millionen	
	1991	2000	1991	2000
Deutschland	15,6	15,9	21,9	20,7
Westdeutschland	12,0	13,0	17,7	17,1
Ostdeutschland	3,6	3,0	4,2	3,6
Quelle: Statistisches Bundesamt (2001)				WSI

Parallel zu diesen Entwicklungen ist in den 90er Jahren der Umfang des Arbeitszeitvolumens, d.h. die von den Erwerbstätigen geleistete Arbeitszeit, geschrumpft (vgl. Tabelle 1.2). Dies geschah nicht in erster Linie aufgrund von allgemeiner Arbeitszeitverkürzung, sondern aufgrund von Strukturveränderungen in der Erwerbstätigkeit selbst (Bach 2001). In Westdeutschland verringerte sich das Arbeitszeitvolumen seit 1991 um 3,7 %, in Ostdeutschland um 16,5 %. Die Zahl der Teilzeitbeschäftigten ist in diesem Zeitraum kontinuierlich angestiegen und die Zahl der Vollzeitbeschäftigten ging zurück. Das heißt, dass sich die Erwerbstätigen im Laufe der 90er Jahre eine zunehmend kleiner werdende Zahl von Arbeitsstunden teilten. Vor allem Frauen sind verstärkt in Form von Teilzeitbeschäftigung ins Erwerbsleben eingebunden. Es liegt der Schluss nahe, dass die Frauen in den 90er Jahren das Arbeitszeitvolumen unter sich umverteilt haben (vgl. auch Abschnitt 1.2.3.4).

Tabelle 1.2

Entwicklung des Arbeitszeitvolumens in Millionen Stunden im Jahr Deutschland, Westdeutschland und Ostdeutschland (Quartalszahlen) 1991 – 2000		
	1991	2000
Deutschland	51.554	48.308
Westdeutschland	41.240	39.701
Ostdeutschland	10.314	8.607
Anmerkung: Die Quartalsdaten zum gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumen liegen nicht nach Geschlecht untergliedert vor.		
Quelle: Bach (2001), Berechnungen des IAB		

WSI

Frauen und Männer weisen auch zehn Jahre nach der deutschen Vereinigung in West- und Ostdeutschland unterschiedliche Erwerbsmuster auf. Alter und Familienstand haben in Ost- und Westdeutschland unterschiedliche Auswirkungen auf das Erwerbsverhalten vor allem von Frauen.

1.2.1.2 Erwerbsbeteiligung nach Altersgruppen

Nach wie vor sind in Deutschland Männer stabiler als Frauen in den Arbeitsmarkt integriert. Auch hat sich ihre altersspezifische Struktur der Erwerbsbeteiligung in den vergangenen zehn Jahren weniger stark verändert als die der Frauen. Männer in Westdeutschland sind altersspezifisch ähnlich in den Arbeitsmarkt integriert wie Männer in Ostdeutschland; Frauen unterscheiden sich dagegen stark voneinander. In ihrem Erwerbsverhalten ähneln die Frauen in Ostdeutschland eher den ostdeutschen Männern als den westdeutschen Frauen.

Das Schaubild 1.3 skizziert die Integration von Frauen und Männern in den Arbeitsmarkt in Ost- und Westdeutschland im Jahre 2000 nach Altersgruppen differenziert. Es wird deutlich, dass

insbesondere die westdeutschen Männer durchgängig in allen Altersgruppen die höchsten Erwerbstätigenquoten besitzen, d.h. am stabilsten in den Arbeitsmarkt integriert sind. Im Gegensatz dazu liegt die Erwerbsbeteiligung von Frauen in Westdeutschland am niedrigsten. Die höchste Erwerbsbeteiligung weisen die westdeutschen Frauen in den Altersgruppen 40 bis 49 Jahre auf. Anders als bei allen anderen Gruppen ist sie in den Altersgruppen um 30 Jahre deutlich niedriger. Die ostdeutschen Frauen sind, auf niedrigerem Niveau, ähnlich durchgängig wie die ostdeutschen Männer in den Altersgruppen zwischen 25 Jahre bis 50 Jahre in den Arbeitsmarkt integriert. Ihre Erwerbstätigenquote liegt in den Altersgruppen um 30 Jahre nur wenig niedriger. Die ostdeutschen Männer sind wie die westdeutschen Männer insbesondere in den Altersgruppen zwischen 20 bis 44 Jahre überdurchschnittlich stark in den Arbeitsmarkt integriert.

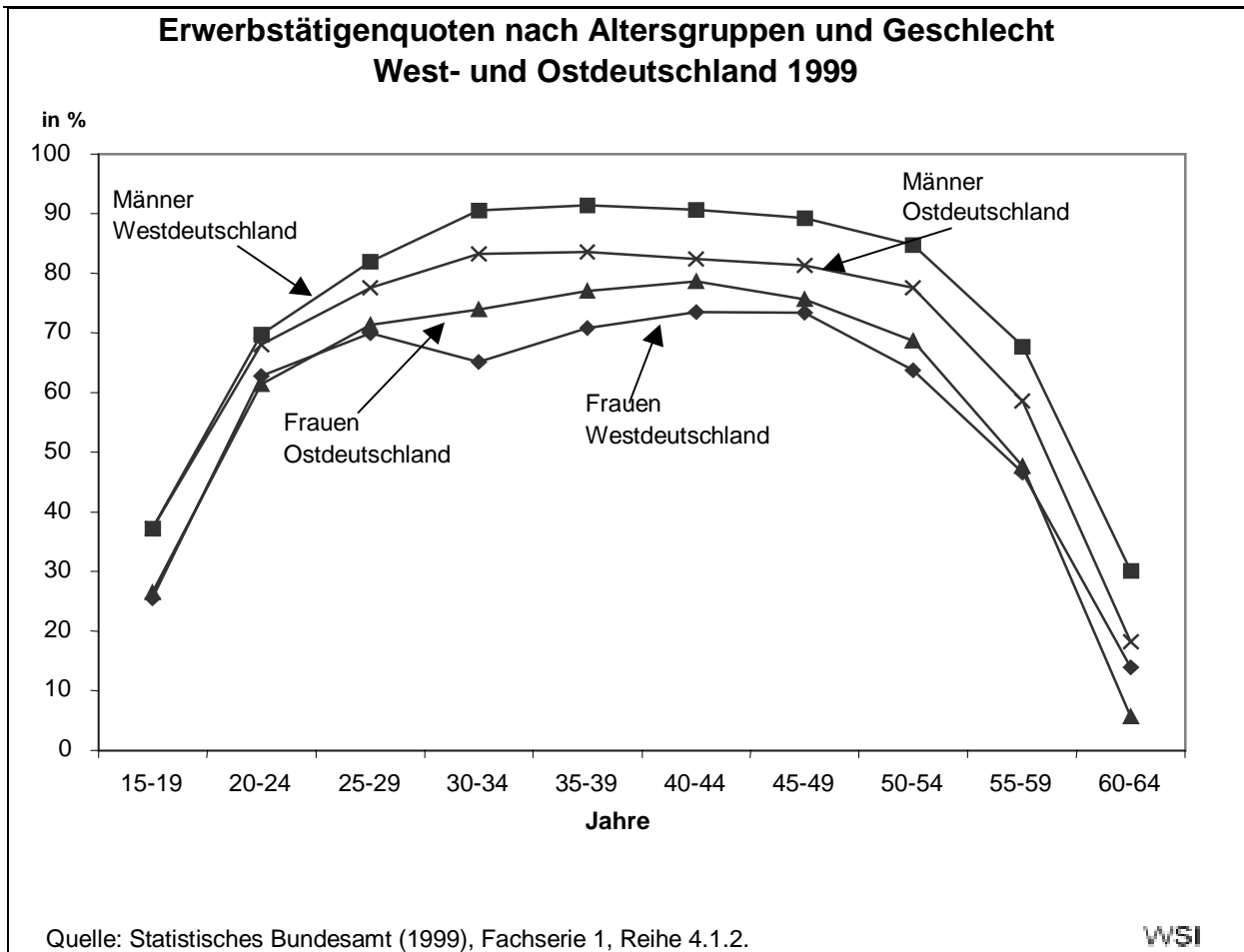
Im Laufe der 90er Jahre änderten sich die Erwerbsmuster der Frauen: Sie setzen beruflich seltener aus und sind in den Altersgruppen zwischen 35 – 49 fast beständig mit einer Erwerbstätigenquote von 71-73 % am Arbeitsmarkt vertreten (vgl. zur Entwicklung der Erwerbsquoten von Frauen in Westdeutschland Schaubild A.1.1). Im Vergleich zu früheren Generationen treten die jüngeren westdeutschen Frauen, unter anderem wegen der verlängerten Ausbildungszeiten, erst später ins Berufsleben ein. Sie bleiben dann aber (mit geringerer Wochenstundenzahl) häufiger auch als Mütter erwerbstätig und sie unterbrechen ihre Berufstätigkeit kürzer als früher. Das alte (westdeutsche) Modell „Heirat bzw. die Geburt eines Kindes ist gleichbedeutend mit dem Rückzug vom Arbeitsmarkt“ bzw. das etwas jüngere, dreigeteilte Lebensmodell („Dreiphasenmodell“: Beruf – Familienphase – zurück in den Beruf), gilt für viele junge Frauen offenbar nicht mehr. Inzwischen geht der Trend zu kürzeren Unterbrechungen und einem zeitlichen Nebeneinander von Familie und Beruf für die Mütter.

In Ostdeutschland lag die Frauenerwerbstätigenquote 1991 noch bei durchschnittlich 67 % und in den mittleren Altersgruppen deutlich darüber. Mit der Wiedervereinigung kam es infolge der starken Arbeitsplatzverluste zu einem erheblichen Rückgang der Erwerbstätigkeit von Frauen in Ostdeutschland – dennoch liegen ihre Erwerbstätigenquoten insbesondere in den mittleren Altersklassen über denen der westdeutschen Frauen.

Die altersspezifische Erwerbsbeteiligung der Männer in Westdeutschland hat sich in den letzten 40 Jahren in ihrer Struktur kaum verändert. Die mittleren Altersgruppen sind nach wie vor stabil in den Arbeitsmarkt integriert (vgl. Schaubild A.1.2). Anders ist dies für die jüngeren und vor allem die älteren Männer. Sie haben in den vergangenen Jahren immer größere Schwierigkeiten gehabt, am Erwerbsleben teilzunehmen bzw. haben z.B. Vorruhestandsregelungen genutzt. Junge Männer treten aufgrund längerer Ausbildungszeiten erst später in den Arbeitsmarkt ein. Die altersspezifische Erwerbsbeteiligung der ostdeutschen Männer hat sich im Laufe der 90er Jahre, ähnlich drastisch wie die der ostdeutschen Frauen, vermindert. Während die Erwerbstä-

tigenquoten der ostdeutschen Männer in den Altersgruppen 30-49 Jahre im Jahre 1991 noch bei durchgängig rund 91 % lagen, verringerten sie sich in diesen Altersklassen 1999 auf 82 - 84 % (Statistisches Bundesamt 1999, Mikrozensus).

Schaubild 1.3



In Deutschland sind Frauen insgesamt nicht nur während der so genannten Familienphase, sondern auch in den Lebensjahren danach seltener als Männer am Arbeitsmarkt vertreten. Bei den 50- bis unter 55-jährigen standen im Mai 2000 noch 83 % der Männer, aber lediglich 65 % der Frauen im Berufsleben. Im Alter zwischen 60 und 65 Jahren waren immer noch 28 % der Männer, aber nur 12 % der Frauen erwerbstätig (Statistisches Bundesamt 2001b).

1.2.1.3 Erwerbsbeteiligung nach Familienstand und Kinderzahl

Der Familienstand und das Vorhandensein von Kindern hat, vor allem in Westdeutschland, einen sehr großen Einfluss auf das Erwerbsverhalten von Frauen. Sobald Kinder vorhanden sind, sinkt die Erwerbstätigenquote der Frauen, während die der Männer stabil bleibt bzw. in den entsprechenden Altersgruppen noch zunimmt. Ostdeutsche Mütter sind häufiger erwerbstätig als

westdeutsche Mütter, auch wenn die Kinder noch klein sind. Sie finden sich häufiger in Vollzeitbeschäftigung.

Der Anteil der erwerbstätigen Frauen mit Kind an allen erwerbstätigen Frauen betrug im Jahre 1999 in Westdeutschland 45 % und in Ostdeutschland 55 % (Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 1999). In Ostdeutschland sind Frauen fast doppelt so oft wie in Westdeutschland alleinige Familienernährerinnen mit erwerbslosen Ehepartnern (9,2 % im Osten gegenüber 5 % im Westen; vgl. detailliert zu den Einkommen in Paarhaushalten Kapitel 3). Wenn Kinder zu versorgen sind, sind in Ostdeutschland in 72 % aller Familien mit Kindern beide Partner erwerbstätig. In Westdeutschland findet sich diese Kombination lediglich in 58 % aller Familien mit Kindern (StBA, Mikrozensus 1999).

In beiden Teilen Deutschlands hatten im Jahre 1999 Frauen ohne Kinder im Haushalt im Alter von 25-35 Jahren die höchste Erwerbstätigenquote. In Westdeutschland liegt sie mit 87 % am höchsten bei den ledigen Frauen, in Ostdeutschland mit 82 % bei den verheiratet zusammenlebenden Frauen.

Generell gilt, dass mit zunehmendem Alter der Kinder in den alten und in den neuen Bundesländern die Erwerbstätigenquote der Mütter steigt. Dies geschieht jedoch mit einer unterschiedlichen Dynamik. In Ostdeutschland liegt die Erwerbstätigenquote der Frauen mit Kindern bei mindestens einem zu versorgenden Kind unter drei Jahren 8 Prozentpunkte über derjenigen der westdeutschen Mütter. Diese Differenz vergrößert sich mit zunehmendem Alter der Kinder: Wenn mindestens ein Kind im Haushalt unter 18 Jahre alt ist, sind die ostdeutschen Frauen mit einer um 13,6 Prozentpunkte höheren Erwerbstätigenquote deutlich stärker in den Arbeitsmarkt integriert als ihre westdeutschen Altersgenossinnen (vgl. Tabelle 1.3). Generell unterbrechen sie ihre Berufstätigkeit aufgrund von Kindern seltener und nehmen den Erziehungsurlaub kürzer in Anspruch als die westdeutschen Frauen (vgl. ausführlich Kapitel 7.4 sowie Engelbrech/Gruber/Jungkunst 1997; Engelbrech 2001, Beckmann 2001).

Tabelle 1.3

Erwerbstätigenquote von Frauen* mit Kindern nach Alter des jüngsten Kindes Deutschland, Westdeutschland und Ostdeutschland 1999				
	Jüngstes Kind unter 3 Jahre alt	Jüngstes Kind unter 6 Jahre alt	Jüngstes Kind unter 10 Jahre alt	Jüngstes Kind unter 18 Jahre alt
	in %			
Deutschland	49,0	51,3	55,7	62,2
Westdeutschland	48,0	50,1	53,9	59,6
Ostdeutschland	56,0	60,1	66,1	73,2
* Frauen im Alter von 15 Jahren und mehr Quelle: StBa 1999, Mikrozensus				

In Ost und West gehen so gut wie alle Väter einer Erwerbstätigkeit nach. Die durchschnittliche Erwerbsquote der Väter lag im Jahre 1997 in den alten Bundesländern bei 96 % (bei den Alleinerziehenden 90 %) und in den neuen Bundesländern bei 97 % (bei den Alleinerziehenden 95 %). Weniger als 7 % der Väter üben ihre Tätigkeit mit reduzierter Arbeitszeit aus (Engstler 1999). Junge Väter versuchen in der Regel den Verdienstausschlag der Frau bei Familiengründung durch Mehrarbeit auszugleichen und engagieren sich beruflich stärker als vorher (Engstler 1999, Holst/Schupp 1999). Das Erwerbsverhalten von ost- und westdeutschen Männern ist in dieser Hinsicht ähnlich.

Vollzeitbeschäftigte Mütter bilden in Westdeutschland die Ausnahme, in Ostdeutschland sind sie die Regel (vgl. Schaubild 1.4). In Westdeutschland liegt der Anteil der Mütter an allen erwerbstätigen Müttern³, die mit einem schulpflichtigen Kind unter 10 Jahren vollzeitbeschäftigt sind, bei ca. 31 %; in Ostdeutschland liegt er mit knapp 65 % mehr als doppelt so hoch.

In Westdeutschland ist die Erwerbsquote von Frauen mit Kind(ern) in den vergangenen zwei Jahrzehnten zwar gestiegen – aber der Anteil von vollzeiterwerbstätigen Müttern hat sich gegenüber den 70er Jahren sogar etwas verringert (Engstler 1999). Kräftig gestiegen ist der Anteil der Frauen, die auch mit kleinen Kindern eine Teilzeitbeschäftigung suchen bzw. ausüben.

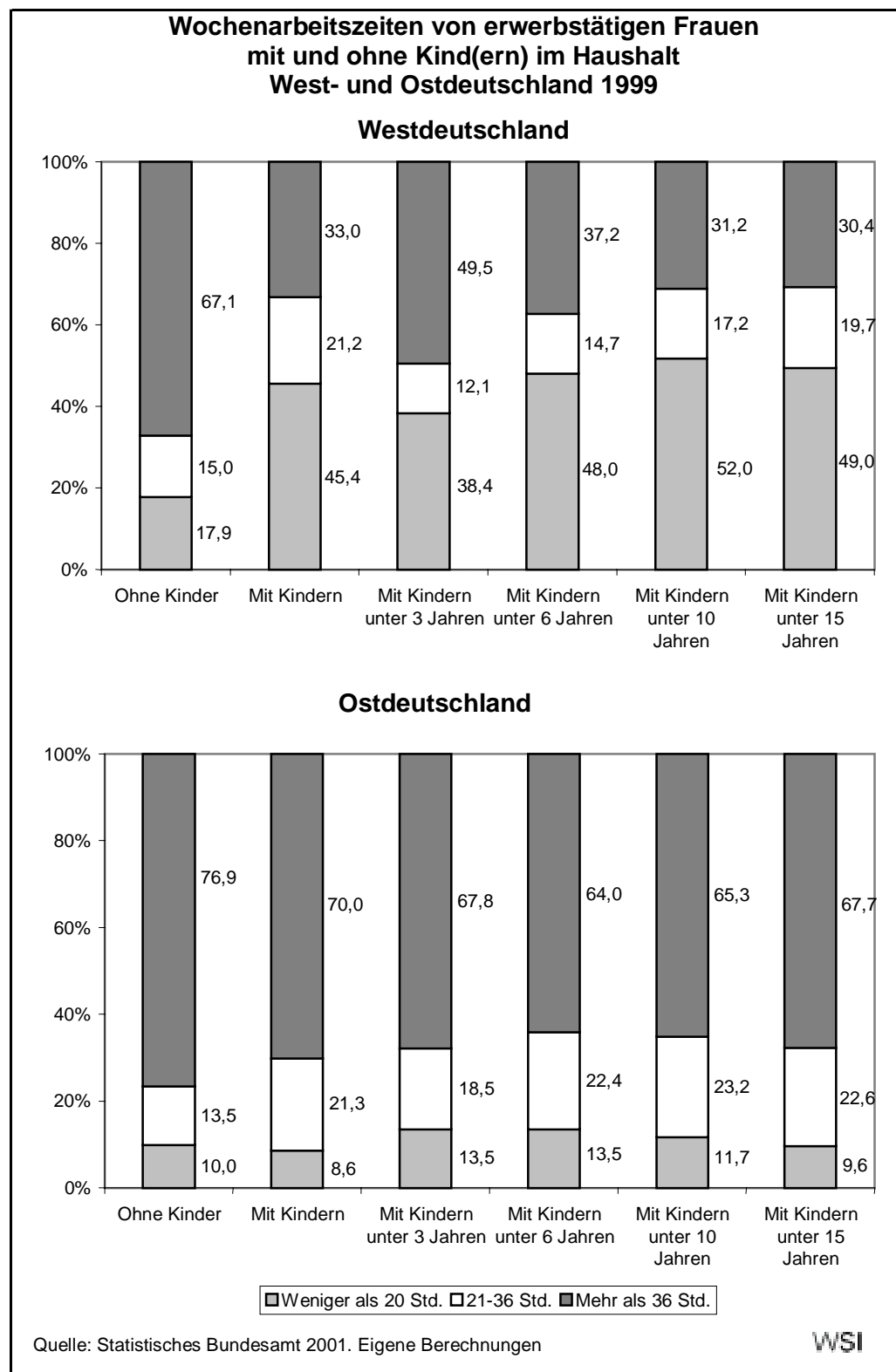
Der Wunsch vieler Frauen, auch mit Kindern den eigenen Qualifikationen gemäß am Erwerbsleben teilzunehmen und die Unterbrechungen aufgrund von familiären Verpflichtungen kurz zu halten, wächst seit einigen Jahren – deren Realisierung ist aber nach wie vor schwierig (DIW 2001a, Engelbrech/Gruber/Jungkunst 1997, Beckmann/Engelbrech 2001). Zwar kehrte im Jahr 2000 das Gros der Frauen aus dem Erziehungsurlaub wieder auf ihren Arbeitsplatz zurück; allerdings hatte ein Teil von ihnen Wiedereinstiegsprobleme (vgl. Kapitel 7).

Die Zahl der alleinerziehenden Frauen und Männer ist in den vergangenen zehn Jahren stark gestiegen. Ungefähr 1,6 Millionen Mütter sind alleinerziehend – gegenüber ungefähr 332.000 Vätern (Statistisches Bundesamt 2001b)⁴. Alleinerziehende sind auf dem Arbeitsmarkt vielfältig benachteiligt. Oft reicht schon die Befürchtung eines potenziellen Arbeitgebers, dass die Alleinerziehende zeitlich unflexibel sein könnte, für eine Nichteinstellung. So sind insbesondere Alleinerziehende in Ostdeutschland stark von Arbeitslosigkeit betroffen. Doppelt so oft wie Frauen mit Partnern haben alleinerziehende Frauen in Deutschland einen befristeten Arbeitsvertrag

³ Frauen im Erziehungsurlaub nehmen eine Zwischenposition auf dem Erwerbsarbeitsmarkt ein, denn sie verfügen über ein ruhendes Arbeitsverhältnis. Im Mikrozensus werden die Erziehungsurlauberinnen daher als „Erwerbstätige“ ausgewiesen. Folglich finden sie sich in der hier dargestellten Kategorie „Müttererwerbstätigkeit“ wieder (auch wenn sie sich aktuell in Erziehungsurlaub befinden).

⁴ In diese Zahlen gehen als „Alleinerziehende“ auch diejenigen ein, die in einer nicht-ehelichen Lebensgemeinschaft leben.

Schaubild 1.4



(9 % gegenüber 4 %). Sie arbeiten häufiger samstags, sonntags, abends und nachts oder im Schichtdienst. Sie sind häufiger in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen tätig, obwohl sie einen Vollzeit Arbeitsplatz suchen (Engelbrech/Jungkunst 2001b).

1.2.2 Erwerbstätigkeit nach Strukturmerkmalen

Der überwiegende Teil der erwerbstätigen Frauen und Männer in Deutschland, insgesamt 90 % aller Erwerbstätigen, war im Mai 2000 abhängig beschäftigt (93 % aller erwerbstätigen Frauen und 87,6 % aller erwerbstätigen Männer). Frauen sind in Ost- und Westdeutschland häufiger Angestellte; Männer öfter Arbeiter. Selbständig beschäftigte Frauen machen knapp ein Drittel aller Selbständigen aus und in der Beschäftigungsform der Beamten holen die Frauen in den 90er Jahren allmählich auf. Atypische Beschäftigungsverhältnisse gewinnen in diesem Zeitraum an Bedeutung und sind, was die geringfügige Beschäftigung betrifft, eine Frauendomäne. Drei Viertel aller erwerbstätigen Frauen verteilen sich auf nur 15 Berufsgruppen. Sie verteilen sich anders als Männer auf die verschiedenen Betriebsgrößen und sie nehmen, trotz vergleichbarer Qualifikation, andere Positionen in den Betrieben ein und sie haben andere Arbeitszeitmuster als Männer.

1.2.2.1 Stellung im Beruf

Abhängig Beschäftigte

Die in Ost- und Westdeutschland als abhängig Beschäftigte arbeitenden Frauen waren im Mai 2000 überwiegend als Angestellte tätig (62,7 % aller abhängig beschäftigten Frauen in Ostdeutschland; 66,6 % in Westdeutschland). In beiden Landesteilen ist lediglich knapp ein Viertel von ihnen als Arbeiterin unter Vertrag (Statistisches Bundesamt 2000, Mikrozensus). Bei den Männern dominiert dagegen in beiden Landesteilen die Beschäftigungsform des Arbeiters (40,2 % aller abhängig beschäftigten Männer in Westdeutschland und 54 % in Ostdeutschland). Der Angestelltenanteil unter den Männern (West: 38 %, Ost: 30 %) ist deutlich geringer als unter den Frauen.

Seit 1950 sind die Frauen immer stärker in den Bereich der Angestellten und vor allem der Beamten vorgedrungen (allerdings ausgehend von einem geringen Niveau). Im Jahre 2000 machten sie in beiden Landesteilen ungefähr 30 % aller Beamten aus. Anteilig an der Gesamtzahl der weiblichen abhängig Erwerbstätigen waren im Jahre 2000 in Westdeutschland 5,1 % der abhängig beschäftigten Frauen als Beamte tätig im Vergleich zu 8,1 % bei den Männern. In Ostdeutschland belief sich dieses Verhältnis auf 2,9 % bei den Frauen und 5,3 % bei den Männern (Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2000).

Selbständige

Immer mehr Frauen gründen Existenzen. Der Frauenanteil an den 3,6 Millionen Selbständigen in Deutschland belief sich im Jahre 2000 dennoch auf weniger als ein Drittel aller Selbständigen, wobei die ostdeutschen Frauen mit einem Anteil von 32,5 % verglichen mit den westdeutschen Frauen in dieser Beschäftigungsform aktiver sind (27,3 % Frauen an allen Selbständigen in Westdeutschland). Auch bezogen auf alle erwerbstätigen Frauen wird die wachsende Bedeutung dieser Beschäftigungsform für Frauen in Ostdeutschland sichtbar: Der Anteil selbständiger Frauen an allen erwerbstätigen Frauen belief sich im Jahre 2000 auf gut 6 % in beiden Landesteilen. Er hat sich damit in Ostdeutschland um fast einen Prozentpunkt gegenüber dem Vorjahr erhöht, während der Anteil in Westdeutschland konstant bei 6,5 % blieb. Bei den Männern lag der Anteil der selbständigen an allen erwerbstätigen Männern mit rund 13 % in den alten Bundesländern und gut 10 % in den neuen Bundesländern jeweils fast doppelt so hoch wie bei den Frauen. Frauen gründen Existenzen vor allem in den Bereichen Dienstleistungen und Handel und nur selten im industriellen Gewerbe. Öfter als Männer beschränken sie bei ihrer Unternehmensgründung ihre persönliche Haftung nicht und gehen damit häufiger ein hohes persönliches Risiko ein. Die Mehrzahl der Gründerinnen investiert mehr als 100.000 DM, und die Unternehmen haben generell eine hohe Bestandsfestigkeit (Deutsche Ausgleichsbank 2001).

Mithelfende Familienangehörige

Insgesamt ist diese in den 60er Jahren im Westen noch wichtige Beschäftigungsform stark zurückgegangen. Frauen arbeiten in den alten und in den neuen Bundesländern häufiger als Männer als mithelfende Familienangehörige in einem Unternehmen (anteilig an allen weiblichen Erwerbstätigen sind es im Jahre 2000 in den alten Bundesländern 2,2 %, in den neuen Bundesländern 0,4 %). Männer arbeiten prinzipiell in nur sehr bescheidenem Umfang als mithelfende Familienangehörige (anteilig an allen männlichen Erwerbstätigen sind es 0,4 % in den alten Bundesländern und 1 % in den neuen Bundesländern).

1.2.2.2 Atypische Beschäftigungsverhältnisse

In den vergangenen Jahren haben sich in beiden Landesteilen neue Formen der Erwerbstätigkeit am Arbeitsmarkt durchgesetzt bzw. sind hinzugekommen. So haben sich zum Beispiel Teilzeitarbeitsplätze in manchen Branchen als vorherrschende Beschäftigungsform etabliert (vgl. Abschnitt 1.2.3.4). Die Zunahme befristeter Verträge und der geringfügigen Beschäftigung, ebenso der Scheinselbständigkeit und der freien Mitarbeit, sind weitere Merkmale dieser Veränderungen (Schulze-Buschoff 2000). Über Ausmaß und Stärke des Trends zur Abnahme des „Normalarbeitsverhältnisses“ besteht Dissens, nicht aber über die Tatsache, dass dem so ist (Schreyer 2000).

Ende der 90er Jahre arbeitete mit 57,8 % die Mehrheit der Beschäftigten in Deutschland in einem „Normalarbeitsverhältnis“⁵ (vgl. Kapitel 4). Während der Anteil der Frauen an dieser Form des Beschäftigungsverhältnisses in den letzten fünfzehn Jahren tendenziell (d.h. um gut drei Prozentpunkte) abnahm, hat es bei Männern leicht (um 1 %) zugenommen (Oschmiansky/Schmid 2000). In den 90er Jahren hat sich insbesondere die ursprünglich als Ausnahme gedachte Beschäftigungsform der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse stark ausgeweitet (Ochs 1999). Insgesamt kam es zu einer Ausfransung der Grenzen der abhängigen Beschäftigungsverhältnisse (Hoffmann/Walwei 2000). Immer öfter entstanden nun Grauzonen zwischen abhängiger und selbständiger Beschäftigung, die von der Statistik nur unzureichend wiedergegeben werden können.

Gemäß der BIBB/IAB-Befragung von 1998/1999 sind atypische, d.h. unsichere Beschäftigungsverhältnisse, weitaus häufiger ein Problem der Frauen. Der Anteil der so Beschäftigten ist bei ihnen mit 14,3 Prozent doppelt so hoch wie bei den Männern. In Ostdeutschland sind Frauen insgesamt noch häufiger von solchen Beschäftigungsverhältnissen betroffen – doch fällt dort der Geschlechterunterschied geringer aus (Schreyer 2000).

Geringfügige Beschäftigung

Diese Form des Beschäftigungsverhältnisses hat seit Anfang der 90er Jahre stark zugenommen. Während sie für Frauen sehr oft die einzige berufliche Tätigkeit darstellt, dient sie den Männern meist als Nebenerwerb. Besonderes Gewicht hat diese Arbeitsform für die heute 30 – 40jährigen und für Frauen (WSI-FrauenDatenReport 2000). Von den ausschließlich geringfügig Beschäftigten, d.h. derer, die ihren Hauptverdienst aus dieser Quelle beziehen, sind 71 % weiblich. 89 % aller ausschließlich geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse sind in Ostdeutschland (vgl. Tabelle 1.4). Es handelt sich bei dieser Beschäftigungsform in der Regel um Aushilfstätigkeiten, stundenweise Erwerbstätigkeit oder aber um eine volle Beschäftigung mit weniger als 50 Tagen im Jahr.

Die genaue Zahl der geringfügig Beschäftigten ist schwer zu erfassen, da saisonale Schwankungen (Ernte, Hochsaison) die Nachfrage nach Arbeitskräften stark beeinflussen und sich dieser Bereich des Arbeitsmarktes durch seine Ansiedlung in der rechtlichen Grauzone der Statistik entzieht (Schupp et al. 1998, Ochs 1999). Die aktuellen Schätzungen reichen von insgesamt 2,4 Millionen ausschließlich Geringbeschäftigten im Mai 2000 (Statistisches Bundesamt 2001b) bis zu 5,8 bzw. 6,5 Millionen im Jahre 1999 (ISG/Kienbaum 1999)⁶. Die Zahl der von den Ar-

⁵ Unter einem „Normalarbeitsverhältnis“ wird in der Literatur gemäß der gängigen statistischen Definition ein unbefristetes Vollzeitbeschäftigungsverhältnis verstanden (vgl. Oschmiansky/ Schmid 2000)

⁶ Das IAB geht in seiner aktuellen Schätzung von 4,053 Millionen geringfügig entlohnt Beschäftigten im Juni 2000 aus (Arbeit und Beruf 2001).

beitgebern bei den Krankenkassen registrierten geringfügig Beschäftigten ohne Nebenverdienst liegt im Februar 2001 bei 3,7 Millionen Menschen⁷.

Tabelle 1.4

Geringfügige Beschäftigung zum 31.12.2000			
	Gesamt	Frauen	Männer
Deutschland	4.199.158	2.981.531	1.217.627
Westdeutschland	3.724.822	2.698.320	1.026.502
Ostdeutschland	474.336	283.211	191.125
Quelle: Bundesanstalt für Arbeit, Beschäftigtenstatistik WSI			

Die extreme quantitative Zunahme dieser Beschäftigungsverhältnisse im Laufe der 90er Jahre in Deutschland (von 4,4 Millionen 1992 auf 6,5 Millionen im Jahre 1999) wurde durch die Einführung des neuen 630-DM-Gesetzes 1999 abgeschwächt bzw. führte zu einer teilweisen Einbeziehung dieser Erwerbstätigen in die Sozialversicherung. Die ISG/Kienbaum-Studie verweist auf klare Unterschiede bezüglich der beiden Geschlechter. So bezeichnete sich im Quartal Juni-August 1999 die Mehrheit der weiblichen geringfügig Beschäftigten als Hausfrau, bei den männlichen geringfügig Beschäftigten war die Mehrzahl Schüler bzw. Rentner. Die geringfügig beschäftigten Frauen waren zu 54 % verheiratet, die Männer zu 70 % ledig. Die Mehrheit der ausschließlich geringfügig Beschäftigten lebten in Haushalten mit einem Nettohaushaltseinkommen von zwischen 2.500 bis 4.500 DM monatlich - wobei die Männer deutlich häufiger als die Frauen in Haushalten mit einem hohen Haushaltsnettoeinkommen von 5000 DM und mehr „hinzuverdienten“ (ISG/Kienbaum 1999). Für Frauen und Männer hat die geringfügige Beschäftigung dementsprechend einen unterschiedlichen Stellenwert im Erwerbs- und Lebensverlauf. Für Frauen bildet sie häufig über lange Strecken die einzige (prekäre) Form der Arbeitsmarktintegration, für Männer ist sie häufiger ein Zuverdienst bzw. eine „Übergangslösung“.

Besonderes Gewicht hat die geringfügige Beschäftigung in den frauendominierten Branchen Gastgewerbe und Gebäudereinigerhandwerk. Auch die Angaben des Statistischen Bundesamtes, gemäß derer drei Viertel der geringfügig Beschäftigten verheiratet und nur etwa ein Siebtel ledig waren, deuten darauf hin, dass vor allem Frauen mit Familie diese Beschäftigungsverhältnisse akzeptieren (müssen).

Befristete Beschäftigung und Leiharbeit

In den 90er Jahren haben die Beschäftigungsverhältnisse mit befristeten Verträgen zugenommen. Im Jahre 2000 waren gut 2,7 Millionen Beschäftigte (ohne Auszubildende), das entspricht 9 % aller abhängig Erwerbstätigen, befristet beschäftigt (Statistisches Bundesamt 2001b). Die

⁷ Quelle: Bundesministerium für Gesundheit, GKZ Statistik KM1. In diesen Zahlen sind nicht enthalten: Privatversicherte und privat mitversicherte Ehepartner.

Befristungsquote liegt laut dieser Statistik seit 1996 bei Männern anteilig höher als bei Frauen ⁸. Gemäß der BIBB-IAB-Erhebung ist befristete Beschäftigung hingegen vor allem ein Problem der Jüngeren unter 35 Jahren und in erster Linie der Frauen. Sie sind mit 15 % in Ostdeutschland und 6,3 % in Westdeutschland deutlich häufiger als Männer (Ostdeutschland: 11,5 % und Westdeutschland 5,3 %) in befristeten Beschäftigtenverhältnissen tätig (Schreyer 2000). Der Befristungsanteil ist deutlich höher bei den neu begründeten Arbeitsverhältnissen (Betriebs- und Personalrätebefragung des WSI 1998) und der Anteil der von der Bundesanstalt für Arbeit registrierten Vermittlungen in befristete Tätigkeiten ist in den vergangenen Jahren gestiegen (WSI-FrauenDatenReport 2000: 99). In Ostdeutschland sind befristete Arbeitsverträge häufiger als in Westdeutschland, z.T. gehen sie auf arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zurück (Statistisches Bundesamt 2001b).

Leiharbeit und Zeitarbeit, d.h. die gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung, wird von der amtlichen Statistik für das Jahr 1998 mit bundesweit etwa 232.000 Personen erfasst. Dies ist fast doppelt so viel wie noch sechs Jahre zuvor und verweist auf einen klaren Aufwärtstrend dieser Beschäftigungsform (Wieland 2001). Unter Experten besteht Einigkeit, dass die amtlichen Zahlen die wirkliche Zahl solcher Arbeitsverhältnisse unterschätzen. Frauen machen nur ein Fünftel der Leiharbeitskräfte aus (WSI-FrauenDatenReport 2000). Es gibt Hinweise darauf, dass in diesem Wachstumsmarkt insbesondere die Vermittlung von Frauen und Höherqualifizierten das Zukunftspotenzial darstellt.

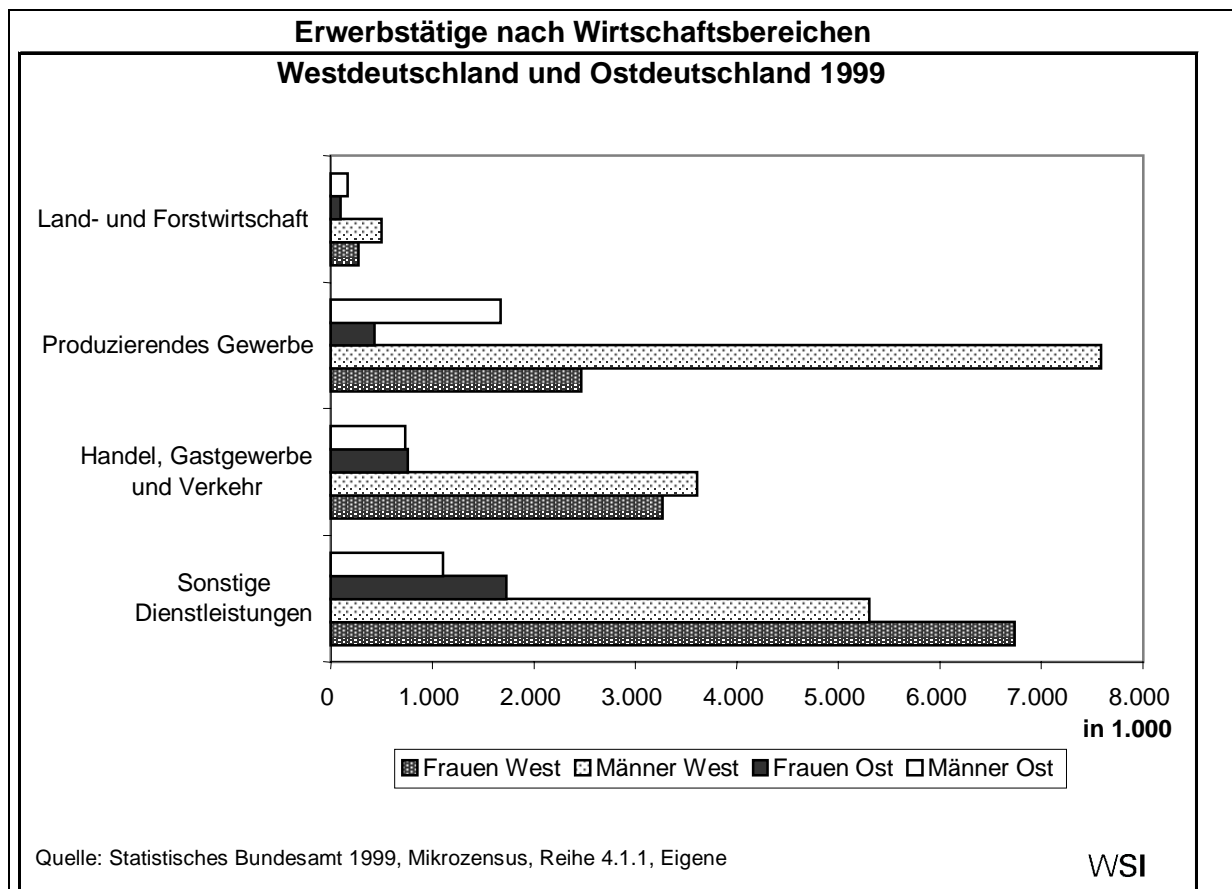
1.2.2.3 Erwerbstätigkeit nach Wirtschaftsbereichen und –unterbereichen sowie berufliche Schwerpunkte der Beschäftigung

In den Wirtschaftsbereichen zeigt sich eine deutliche Spaltung des bundesdeutschen Arbeitsmarktes nach Geschlecht: Die Frauenanteile haben seit 1960 im Dienstleistungsbereich (d.h. Handel, Gastgewerbe, Verkehr und sonstige Dienstleistungen) stetig zugenommen, während sie in den übrigen Wirtschaftsbereichen abnahmen.

Schaubild 1.5 verdeutlicht, dass die Beschäftigungsschwerpunkte der Männer in West- und in Ostdeutschland im Jahre 1999 vorwiegend im produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsgewerbe lagen, während die Frauen überwiegend im Dienstleistungssektor erwerbstätig waren. Drei Viertel der erwerbstätigen westdeutschen Frauen und vier Fünftel der ostdeutschen Frauen arbeiten heute im Bereich der Dienstleistungen.

⁸ Die höheren Befristungsquoten bei den Männern, die der Mikrozensus ausweist, gehen mutmaßlich auf die Einrechnung der Beamtenverhältnisse, darunter Zeitsoldaten, zurück. Offensichtlich wird an diesen unterschiedlichen Zahlen, dass insgesamt ein Forschungsdefizit zur Struktur und Dynamik der befristeten Beschäftigung in Deutschland besteht.

Schaubild 1.5



Anders als in Westdeutschland lagen die Beschäftigungsschwerpunkte in der ehemaligen DDR stärker auf dem produzierenden Gewerbe und der Landwirtschaft. Der wirtschaftliche Strukturwandel nach der Wiedervereinigung hin zum Dienstleistungsbereich hat schließlich zu einer ähnlichen Verteilung der Geschlechter in den drei Wirtschaftsbereichen geführt: 80 % der Frauen und etwa die Hälfte der Männer in Ostdeutschland sind im Dienstleistungsbereich beschäftigt.

Nach wie vor bestehen „weibliche“ und „männliche“ Branchen. Die Branchen mit den höchsten Frauenanteilen sind: Private Haushalte, Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen, Erziehung und Wissenschaft. Die „männlichste“ Branche ist das Baugewerbe mit einem Männeranteil von 87 %. Außerdem sind das Holzgewerbe und der Maschinen- und Fahrzeugbau Männerdomänen (Statistisches Bundesamt 1999, Fachserie 4.1.1.)

In den neuen Bundesländern sind Frauen deutlich stärker als Männer im Dienstleistungssektor vertreten. In den alten Bundesländern sind lediglich im Bereich öffentliche und private Dienstleistungen mehr Frauen als Männer tätig. Am geringsten ist dort ihr Anteil in der öffentlichen Verwaltung mit lediglich 38,5 % (vgl. Tabelle 1.5). Innerhalb des Dienstleistungssektors waren Frauen und Männer ungleichgewichtig verteilt.

Tabelle 1.5

Frauenanteile in den Wirtschaftsunterbereichen im Dienstleistungssektor in %, 1999	
Wirtschaftsunterbereich	Frauenanteil in %
Kredit und Versicherungsgewerbe	
Westdeutschland	49,1
Ostdeutschland	61,6
Grundstückswesen, Vermietungen, Dienstleistungen für Unternehmen	
Westdeutschland	47,8
Ostdeutschland	49,1
Öffentliche Verwaltung	
Westdeutschland	38,7
Ostdeutschland	50,8
Öffentliche und private Dienstleistungen (ohne öffentliche Verwaltung)	
Westdeutschland	67,2
Ostdeutschland	69,5
Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 4.1.1., 1999, Eigene Berechnungen	

WSI

Männer in Ost- und in Westdeutschland arbeiten sehr viel häufiger als Frauen in Fertigungsberufen und in technischen Berufen. Frauen sind überwiegend in relativ wenigen Berufsgruppen beschäftigt. Drei Viertel aller erwerbstätigen Frauen verteilen sich auf nur 15 Berufsgruppen. Von den männlichen Erwerbstätigen findet sich gut die Hälfte in den 15 am häufigsten gewählten Berufsgruppen. Hierunter sind, anders als bei den Frauen, zahlreiche technische Berufe.

Innerhalb der Dienstleistungsberufe sind Frauen zu zwei Drittel in den primären Dienstleistungsberufen zu finden, d.h. sie verrichteten Dienstleistungen wie Ein- und Verkaufen, Kassieren, allgemeine Büroarbeiten, Lager- und Versand-, Transportarbeiten, Reinigen, Bewirten/Verköstigen und Sichern. Nur ein Drittel ist in den sekundären Dienstleistungen (Disponieren, Managen, Forschen/Entwickeln, Planen, Beratung, Betreuen/Pflegen, Heilbehandlung, Erziehung, Lehren, Publizieren und Informieren) tätig (Engelbrech 2000, Engelbrech 2001). Während die männerdominierten produktionsorientierten Tätigkeiten in den nächsten Jahren aller Voraussicht nach erheblich an Bedeutung verlieren werden, wird in den frauendominierten primären Dienstleistungen ein Beschäftigungszugewinn erwartet, in Westdeutschland in den primären Dienstleistungen, in Ostdeutschland vorrangig in den sekundären Dienstleistungen. In West- wie in Ostdeutschland wird es zudem ganz überwiegend zu einer Zunahme der Teilzeitbeschäftigung in diesen Bereichen kommen. Somit profitieren gemäß dieser Schätzungen bis zum Jahre 2010 von dieser Entwicklung zwar mehrheitlich Frauen, jedoch wird sich das Arbeitsvolumen aller Voraussicht nach weiterhin innerhalb der Gruppe der Frauen umverteilen (Engelbrech 2001).

1.2.2.4 Erwerbstätigkeit nach Betriebsgrößenklassen

Von den in Deutschland rund 2 Millionen registrierten Betrieben waren 1998 die allermeisten, rund 87 %, Kleinbetriebe mit weniger als 20 Beschäftigten. Mittlere Betriebsgrößen mit 20 bis 100 Beschäftigten machten in West- und Ostdeutschland rund ein Zehntel aller Betriebe aus. Lediglich rund 2 % aller Betriebe hatten mehr als 100 Beschäftigte (IAB-Betriebspanel 1998).

Frauen und Männer sind unterschiedlich auf diese verschiedenen Betriebsgrößen verteilt (Tabelle 1.6). In Westdeutschland sind Frauen stärker in die kleineren Betriebsgrößen (bis 9 Beschäftigte) zu finden, während Männer dagegen stärker in den sehr großen Betrieben (1000 Beschäftigte und mehr) beschäftigt sind. In Ostdeutschland sind Frauen und Männer ähnlich häufig in den kleinen Betrieben beschäftigt. In den mittleren Betriebsgrößen sind Männer etwas stärker als Frauen vertreten; in den großen und sehr großen Betrieben finden sich Frauen etwas häufiger als Männer.

Tabelle 1.6

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Betriebsgrößenklassen am 30.06.2000				
Betriebsgrößenklassen (Beschäftigte)	Frauen		Männer	
	Struktur in %	Absolut	Struktur in %	absolut
Westdeutschland				
1- 9	22,3	2.201.168	14,3	1.855.583
10-19	9,8	972.601	9,4	1.219.424
20-49	12,7	1.254.277	14,0	1.811.736
50-99	11,1	1.094.375	11,3	1.468.246
100-246	14,2	1.403.309	14,8	1.917.244
250-499	10,2	1.005.250	10,7	1.390.700
500-900	8,0	795.112	8,6	1.117.100
1000 und mehr	11,7	1.157.558	16,8	2.183.729
Insgesamt	100,0	9.883.650	100,0	12.963.762
Ostdeutschland				
1- 9	21,9	525.438	18,7	481.912
10-19	9,6	231.166	12,9	332.851
20-49	14,3	343.933	19,3	498.571
50-99	11,9	285.761	13,8	356.492
100-246	14,7	353.647	14,9	383.296
250-499	9,6	231.180	8,0	205.932
500-900	7,7	184.405	5,8	150.689
1000 und mehr	10,1	242.533	6,6	170.406
insgesamt	100,0	2.398.063	100,0	2.580.149
Quelle: Betriebsdatei der Bundesanstalt für Arbeit				
WSI				

Die Betriebsgröße steht mit mehreren für die Frauenbeschäftigung wesentlichen Aspekten im Zusammenhang: So gibt es in den kleineren Betrieben häufiger Teilzeitarbeitsplätze. In Arbeitsstätten mit 1 bis 2 Mitarbeitern arbeiteten 40 % der abhängig Beschäftigten im Jahre 2000 Teilzeit – bei einem Frauenanteil von knapp 60 %. In Betrieben mit 50 und mehr Mitarbeitern übten

nur knapp 15 % der abhängig Beschäftigten eine Teilzeitarbeit aus (Statistisches Bundesamt 2001b). Allerdings findet das neue Teilzeitgesetz in den kleineren Betrieben keine Anwendung (vgl. 1.2.2.6). Auch der Kündigungsschutz ist hier geringer.

1.2.2.5 Erwerbstätigkeit nach Qualifikation

Eine Betrachtung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt gemäß ihrer Qualifikationen zeigt, dass sich in den 90er Jahren der Anteil der Frauen mit Fachhochschul- bzw. Hochschulreife erhöht hat und sich der Anteil der Frauen ohne Schulabschluss verringerte. Bei insgesamt gestiegenem Qualifikationsniveau in Deutschland (d.h. mehr Frauen und Männer haben höhere Schulabschlüsse als noch zehn Jahre zuvor) haben insbesondere die Frauen im Alter von 20 - 30 Jahren aufgeholt. Sie besitzen sogar deutlich häufiger als die jungen Männer eine Fachhochschul- bzw. Hochschulreife. Tabelle 1.7 zeigt diesen engen Zusammenhang zwischen Alter, Geschlecht und Schulabschluss. Je älter die berufstätigen Frauen sind, desto unwahrscheinlicher ist es, dass sie einen hohen Schulabschluss haben (Statistisches Bundesamt 2001b). Ostdeutsche Frauen besitzen durchschnittlich höhere Bildungs- und Berufsabschlüsse als ihre westlichen Altersgenossinnen. Insgesamt ist das Risiko, unterhalb der eigenen Qualifikation beschäftigt zu werden, bei Frauen deutlich höher als bei Männern und hat seit 1991 noch zugenommen (Büchel/ Weißhuhn 1997, vgl. auch Kapitel 5).

Tabelle 1.7

Erwerbstätige nach höchstem Schulabschluss 2000, in %						
	20- unter 30 Jahre		30- unter 50 Jahre		50- unter 60 Jahre	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Volks-/Hauptschule	21,2	33,9	31,3	38,3	53,4	52,0
Realschule und gleichwertiger Abschluss ¹⁾	45,6	39,3	42,9	32,6	30,4	23,0
Fachhoch/ Hochschulreife	33,0	26,7	25,7	29,1	16,25	25,0
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
1) Einschl. Abschluss an einer allgemeinbildenden polytechnischen Oberschule der ehemaligen DDR Quelle: Statistisches Bundesamt, 2001.						

WSI

Hochqualifizierte Frauen in den alten und in den neuen Bundesländern konnten in den vergangenen Jahren ihren Berufseinstieg zum Teil nur durch Beschäftigungspositionen auf einem niedriger qualifizierten Niveau erreichen. Gut ein Viertel der Akademikerinnen in den alten Bundesländern (26 %) und gut ein Drittel in den neuen Bundesländern (36 %) waren nicht ihrer Qualifikation bzw. ihren Fachabschlüssen gemäß beschäftigt (Engelbrech 2000).

Zwischen der Qualifikation und dem Wunsch, am (bezahlten) Arbeitsleben auch teilzunehmen, besteht ein enger Zusammenhang. Prinzipiell gilt: Höher qualifizierte Frauen sind häufiger und dauerhafter berufstätig als solche mit niedrigerem (Aus)Bildungsniveau. Sie unterbrechen weniger häufig aus familiären Gründen ihre berufliche Laufbahn und sie sind über langfristige Verträge stabiler in den Arbeitsmarkt integriert (Engelbrech/Reinberg 1998: 62f).

1.2.2.6 Stellung im Betrieb – Frauen und Männer auf verschiedenen Hierarchieebenen

Frauen arbeiten in Deutschland immer noch öfter als Männer auf unteren Hierarchieebenen; in den oberen „Etagen“ sind sie in vielen Berufen nur ausnahmsweise vertreten.

In Ost- und Westdeutschland arbeiten fast die Hälfte aller Frauen als Angestellte bzw. Beamte mit mittlerem Qualifikationsniveau. In Westdeutschland sind Frauen auffällig häufig als un- oder angelernte Arbeiterin beschäftigt; Männer sind öfter als Facharbeiter angestellt. Männer sind in Ost und West fast doppelt so oft als Inhaber/Vorstände oder Geschäftsführer tätig. In den alten Bundesländern waren im Jahr 2000 etwa doppelt so viele Männer wie Frauen in Führungspositionen tätig (20,8 % gegenüber 11,1 %), in den neuen Bundesländern waren knapp 12 % Frauen in Führungspositionen (Männer 14,4 %) (Statistisches Bundesamt 2000d).

Der Vorsprung der jungen Frauen bezüglich der schulischen Ausbildung wirkt sich bislang offenbar lediglich bei den Frauen unter 30 Jahren auf deren aktuelle Positionen auf dem Arbeitsmarkt aus. Nur in dieser Altersgruppe waren sie im Jahr 2000 mit anteilig 7 % gleich häufig wie ihre männlichen Kollegen in leitenden bzw. Führungspositionen vertreten. Bei den 30 bis 45jährigen Beschäftigten haben bislang eindeutig die Männer die besseren Positionen erreichen können. Nach eigener Einschätzung nehmen 13,4 % der Frauen, aber 22 % der Männer in dieser Altersgruppe eine leitende bzw. herausgehobene Positionen wahr⁹. Der Geschlechterunterschied ist bei den über 45-jährigen Beschäftigten noch größer. Je älter die Männer sind, desto höher ist der Anteil derer mit leitender Position. Bei den Frauen im Westen Deutschlands ist es bisher umgekehrt: je älter sie sind, desto unwahrscheinlicher ist es, dass sie in einer leitenden Position anzutreffen sind. Die 45-60-jährigen Frauen in Ostdeutschland sind geringfügig häufiger in leitenden Positionen als jüngere Frauen, allerdings sind Männer dieser Altersgruppe auch im Osten deutlich häufiger in Führungspositionen als Frauen (Statistisches Bundesamt 2000d).

Studien über die Berufsverläufe von Frauen und Männern zeigen, dass Frauen in der Betriebs-hierarchie – selbst bei gleicher Qualifikation und gleichem Berufseinstieg – niedriger „einstei-

⁹ Hierunter fallen Angestellte, die eine selbständige Leistung in verantwortlicher Tätigkeit wie z.B. ProjektleiterIn oder Stationsärztin ausüben oder aber Angestellte mit umfassenden Führungsaufgaben (Direktoren, Geschäftsführer, Chefärzte)

gen“ als ihre männlichen Kollegen und dass sie nach einigen Jahren häufig in der betrieblichen Hierarchie und im Einkommen hinter diesen zurückbleiben. Man beschreibt dies gelegentlich mit dem Bild einer „gläsernen Decke“, die zwar unsichtbar, aber dennoch effektiv Frauen auf dem Weg nach oben bremst. Selbst im Bundesdienst, wo das Gleichberechtigungsgesetz des Bundes gilt, konnte keine signifikante Steigerung des Frauenanteils in den Bereichen mit Unterrepräsentanz erzielt werden. Zwar sind dort mittlerweile 45 % aller Bediensteten Frauen, doch sind sie im Vergleich zu ihren Kollegen häufiger in gering bezahlten Bereichen beschäftigt. Sie stellten nur 38,5 % der Vollzeitbeschäftigten, aber 98 % der Teilzeitbeschäftigten. Nur knapp ein Viertel derjenigen im Beamtenverhältnis waren Frauen. Ihr Anteil an den Referatsleitungen belief sich Mitte 1998 auf gut ein Zehntel (Vierter Bericht der Bundesregierung 2001).

1.2.2.7 Erwerbstätigkeit nach Arbeitszeitumfang

In allen drei Wirtschaftsbereichen (d.h. Landwirtschaft, Produzierendes Gewerbe, Dienstleistungen) hat sich die durchschnittliche Wochenarbeitszeit bei Frauen und Männern seit 1960 in West- und in Ostdeutschland kontinuierlich verringert. Es gibt sehr starke Unterschiede bei den beiden Geschlechtern: Die durchschnittliche tatsächliche Arbeitszeit schrumpfte in den fast 40 Jahren von 1960 bis 1999 bei den westdeutschen Frauen um 14,1 Stunden wöchentlich auf durchschnittlich 28,8 Stunden. Bei den westdeutschen Männern ging sie lediglich um sieben Stunden auf 40,6 Stunden pro Woche zurück. Zwischen 1993 und 1997 weiteten vollzeitbeschäftigte Männer in Westdeutschland ihre Arbeitszeit sogar leicht aus (Holst/Schupp 1999). In Ostdeutschland haben beide Geschlechter längere Arbeitszeiten. Frauen arbeiteten 1999 im Durchschnitt 35,4 Stunden, Männer 41,9 Stunden (Statistisches Bundesamt 1999, FS.4.1.1)¹⁰.

Immer mehr Menschen arbeiten in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen, d.h. sie arbeiten weniger Wochenstunden als die übliche oder tariflich vereinbarte Vollzeittätigkeit. Knapp 20 % aller abhängig Erwerbstätigen in Deutschland, entsprechend 6,5 Millionen Beschäftigte, hatten im Mai 2000 ein Teilzeitbeschäftigungsverhältnis inne. 1991 waren es lediglich 14 % aller abhängig Erwerbstätigen (entsprechend 4,7 Millionen Beschäftigten). Seit 1991 ging der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten nur leicht, von 92 % (1991) auf 87 % (2000), zurück; in Westdeutschland von 91,2 % (1991) auf 87 % (2000) und in Ostdeutschland von 93 % (1991) auf 83,5 % (2000). Tabelle 1.8 spiegelt den immer noch ausgeprägten Ost-West-Unterschied bei der Voll- bzw. Teilzeitbeschäftigung der Frauen wider.

¹⁰ Ein Arbeitnehmer ist dann teilzeitbeschäftigt, wenn seine regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers. Auch eine geringfügige Beschäftigung ist nach § 8 Abs.1 Nr. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch eine Teilzeitbeschäftigung. Am 1. Januar 2001 trat das neue Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG) in Kraft. Teilzeitbeschäftigte werden den Vollzeitbeschäftigten bezüglich der Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten gleichgestellt. Das Teilzeitgesetz gilt nur in Betrieben, die in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigen. Frauen arbeiten jedoch deutlich häufiger Teilzeit in kleineren Betriebsgrößen als Männer (vgl. 1.2.1.3)

Das Gros der abhängig erwerbstätig Beschäftigten arbeitet zwischen 36 und 40 Stunden pro Woche. Lediglich die westdeutschen Frauen arbeiten etwa hälftig in Beschäftigungsverhältnissen mit weniger als 35 Wochenstunden Arbeitszeit und solchen mit mehr Wochenstunden.

Tabelle 1.8

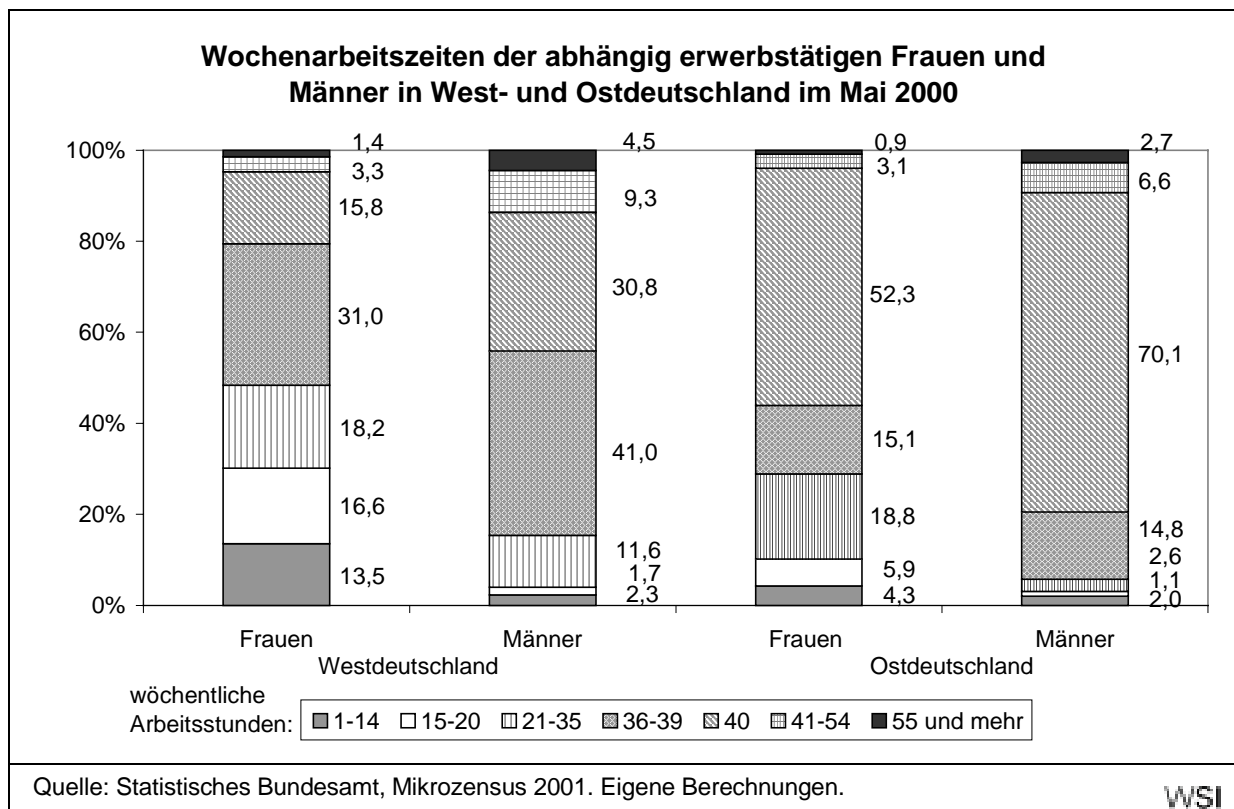
Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung 2000 in % (Selbsteinstufung der Befragten)						
	Gesamt		Westdeutschland		Ostdeutschland	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Vollzeit	61,7	95,2	58,1	95	77,2	96,1
Teilzeit	38,3	4,8	41,9	5	22,8	3,9
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: Statistisches Bundesamt 2001b

WSI

30 % aller abhängig erwerbstätigen Frauen in Westdeutschland arbeiten bis zu 20 Stunden in der Woche. In Ostdeutschland trifft dies nur auf ein Zehntel aller abhängig erwerbstätigen Frauen zu. Schaubild 1.6 dokumentiert die Verteilung der wöchentlich normalerweise geleisteten Arbeitsstunden von Frauen und Männern in den beiden Landesteilen.

Schaubild 1.6



Beide Informationsquellen belegen den gleichen Trend: Insbesondere in Westdeutschland liegt die wöchentliche Stundenzahl der Teilzeitbeschäftigung bei den Frauen danach nicht „vollzeit-

nah“. Vielmehr liegt sie überproportional häufig bei unter 20 Stunden und reicht oft bis in den Bereich der geringfügigen Beschäftigung hinein.

Des weiteren zeigt sich ein Trend zur Polarisierung von sehr kurzen und sehr langen Arbeitszeiten nach Geschlecht und nach Arbeitszeitumfang. Während unter Frauen Teilzeitarbeit zunimmt, arbeiten Männer häufig besonders lange: Rund 9 % aller erwerbstätigen Männer arbeiten normalerweise zwischen 45 und 54 Stunden und weitere knapp 10 % mehr als 54 Stunden pro Woche (Frauen: knapp 4 % zwischen 45 - 54 Stunden, 3 % mehr als 54 Stunden; WSI-FrauenDatenReport 2000: 163).

Ein Blick auf die Struktur der Verteilung des Arbeitszeitumfanges zeigt, dass besonders der Anstieg der Teilzeitquoten bei den ostdeutschen Frauen während der „Familienphase“ weniger stark ausgeprägt ist als bei den westdeutschen Frauen. Nach den Gründen für ihre Teilzeitbeschäftigung gefragt, wurde von den 65 % aller weiblichen Teilzeitbeschäftigten in Westdeutschland am häufigsten das Motiv „familiäre Verpflichtungen“ aufgrund fehlender Kinderbetreuungseinrichtungen angeführt (in Ostdeutschland: 21 %). Das häufigste Motiv der ostdeutschen Frauen für Teilzeitarbeit war, keine Vollzeitbeschäftigung gefunden zu haben (bei den westdeutschen Frauen traf dies auf 6 % zu) (Statistisches Bundesamt 2001b). Der Teilzeitanteil erhöht sich vor allem in Ostdeutschland ebenfalls bei den Frauen nahe am Rentenalter. Dieser Trend einer Zunahme von Teilzeitbeschäftigung bei Frauen wird sich aller Voraussicht nach fortsetzen und die Kluft zwischen den Wünschen nach Vollzeitbeschäftigung und ihrer Realisierung wird sich für Frauen bis zum Jahre 2010 weiter vergrößern (Engelbrech 2001).

16 % der Teilzeitbeschäftigten würden lieber Vollzeit arbeiten. Auf der anderen Seite besteht zusätzlicher Bedarf an Teilzeitarbeitsplätzen. 8 % der Vollzeitbeschäftigten, darunter Frauen (13 %) weitaus häufiger als Männer (6 %), wollen lieber einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, wobei der Wunsch in Westdeutschland ausgeprägter ist als in Ostdeutschland. Allerdings ist bei in Vollzeit beschäftigten Frauen ein Rückgang des Teilzeitwunsches um 5 Prozentpunkte zu verzeichnen (Bundesmann-Jansen/Groß/Munz 2000: 106 ff).

Auch gemäß einer Untersuchung im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung fänden etwa 30 % der Vollzeiterwerbstätigen eine Teilzeitbeschäftigung im Vergleich zu einer Vollzeitbeschäftigung attraktiver – Männer sogar häufiger als Frauen (Institut für Sozialforschung und Kommunikation 2000).

1.3 Arbeitslosigkeit¹¹

Hohe Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung prägen den Arbeitsmarkt der 90er Jahre in Deutschland. Frauen sind dabei in spezifischer Weise von Arbeitslosigkeit betroffen. Ausmaß und Struktur der Arbeitslosigkeit sind in West- und Ostdeutschland sehr unterschiedlich. Im folgenden wird das tatsächliche Arbeitsplatzdefizit (1.3.1) sowie die Entwicklung der Arbeitslosigkeit (1.3.2) daher geschlechtsspezifisch für Westdeutschland und Ostdeutschland nachvollzogen. Spezielle Arbeitsmarktrisiken werden durch die Betrachtung einiger ausgewählter Strukturmerkmale (1.3.3) verdeutlicht.

1.3.1. Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung

Knapp 3,9 Millionen Menschen waren in Deutschland im Jahresdurchschnitt 2000 arbeitslos (Tabelle A.1.3). Diese bei den Arbeitsämtern gemeldeten Arbeitslosenzahlen geben jedoch nicht das Ausmaß der tatsächlich fehlenden Arbeitsplätze und der Unterbeschäftigung in Deutschland wieder, denn das Erwerbspersonenpotenzial liegt insgesamt deutlich höher. Es umfasst zusätzlich Menschen, die am Arbeitsmarkt teilnehmen können und wollen, aber aktuell nicht aktiv daran teilnehmen. Ein großer Teil dieser unfreiwillig Nichterwerbstätigen wird über die Stille Reserve¹² ausgewiesen. Diese wurde im Jahr 2000 durchschnittlich auf rund 2 Millionen Menschen geschätzt (vgl. Tabelle 1.9).

Tabelle 1.9

Stille Reserve 2000* nach IAB-Schätzung		
	West- deutschland	Ost- deutschland
Die stille Reserve		
Im engeren Sinne		
Alle nicht erwerbstätigen Personen die ohne Arbeitsamtunterstützung eine Erwerbstätigkeit suchen die erst bei besserer Arbeitsmarktlage an Erwerbstätigkeit interessiert wären	1.061.700	239.300
Im weiteren Sinne		
Alle nicht erwerbstätigen Personen die durch arbeitsmarktentlastende Maßnahmen dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen	421.000	276.000
Quelle: Bach u.a. 2001, S. 9 * Jahresdurchschnittliche Zahlen		

WSI

¹¹ Dieser Begriff steht für Erwerbs(arbeits)losigkeit und macht keine Aussagen zu anderen Formen gesellschaftlicher Arbeit wie z.B. Hausarbeit, Pflegearbeit, ehrenamtlicher Arbeit u.v.a. Wir verwenden den Begriff trotz dieser Unzulänglichkeiten, da er der Begrifflichkeit der Bundesanstalt für Arbeit entspricht, deren statistische Erhebungen Grundlage dieses Abschnittes sind.

¹² Die Stille Reserve ist insgesamt schwer zu quantifizieren und wird wissenschaftlich unterschiedlich erhoben. Die folgende Definition basiert auf dem Erwerbspersonenpotential-Konzept des IAB (vgl. Holst 2000; DIW 2000b)

Zusätzlich zu den knapp 3,9 Millionen Arbeitslosen waren rund 400.000 Menschen im Jahre 2000 außerhalb des „ersten Arbeitsmarktes“ in Arbeitsbeschaffungs- und Strukturanpassungsmaßnahmen sowie Kurzarbeit tätig. Damit addiert sich die Unterbeschäftigung in Deutschland im Jahr 2000 auf durchschnittlich 6,3 Millionen fehlende Arbeitsplätze.

Andere Studien zeigen, dass das Erwerbspersonenpotenzial aufgrund weiterer unerfüllter Erwerbswünsche z. B. durch fehlende Aufstockungsmöglichkeiten von Teilzeitarbeit (vgl. Bundesmann-Jansen/Groß/Munz 2000), oder durch unzureichende Kinderbetreuungseinrichtungen (Engelbrech/Jungkunst 2001b) insbesondere bei Frauen noch höher veranschlagt werden muss. Gleichzeitig verdeutlichen die kontinuierlich steigenden Zahlen der Arbeitslosen, die ausschließlich eine Teilzeitarbeit suchen, dass der Wunsch nach Teilzeitarbeit offenbar steigt und aktiv auf dem Arbeitsmarkt eingefordert wird. Zu knapp 97 % sind diese Teilzeitarbeitssuchenden Frauen (vgl. Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit 2000a).

Während in Westdeutschland die hohe registrierte Arbeitslosigkeit der letzten zwei Jahrzehnte von einer ebenfalls konstant hohen Stillen Reserve begleitet wurde, spielt letztere in Ostdeutschland nur eine untergeordnete Rolle. In Westdeutschland stellten Frauen 1998 mit einem Anteil von 70 % das Gros der Stillen Reserve, im Osten waren sie zu etwa 50 % vertreten (vgl. DIW 2000b). Es sind vor allem die Frauen in Westdeutschland, die wegen Unterbrechungszeiten und Bedürftigkeitsprüfungen aus Leistungsbezügen herausfallen und die ihre Vermittlungsaussichten als zu gering einschätzen, um sich als Arbeitslose registrieren zu lassen. Sie streben dennoch häufig (früher oder später) eine Erwerbstätigkeit an.

Teilzeitarbeitslosigkeit hat für Frauen in West- und Ostdeutschland ebenfalls eine unterschiedliche Bedeutung. 26,6 % der arbeitslosen Frauen in Westdeutschland suchten im Jahre 2000 ausschließlich eine Teilzeitbeschäftigung. In Ostdeutschland lag der Anteil bei 5,5 % der arbeitslos gemeldeten Frauen (vgl. 1.3.1). Der Anteil teilzeitarbeitssuchender Männer in West- und Ostdeutschland ist mit 0,8 % bzw. 0,2 % (bezogen auf die Gesamtzahl der arbeitslosen Männer) sehr gering (vgl. Tabelle A.1.4).

1.3.2 Entwicklung der Arbeitslosigkeit

Im vereinigten Deutschland der 90er Jahre verdoppelte sich die Arbeitslosenzahl und erreichte 1997 mit knapp 4,4 Millionen Arbeitslosen den bisherigen Höchststand. Seit 1998 sind die Arbeitslosenzahlen gesunken, wesentlich zurückzuführen auf demografische Entwicklungen (ältere Menschen sind verstärkt aus dem Erwerbsleben ausgeschieden, jüngere Menschen nicht entsprechend nachgerückt) und auf den konjunkturellen Aufschwung. Die günstigere Situation des gesamtdutschen Arbeitsmarktes der letzten zwei Jahre bezog sich weitgehend auf West-

deutschland. In Ostdeutschland blieb die Arbeitslosenzahl auf hohem Niveau. Von den Arbeitslosen in Deutschland waren im Jahresdurchschnitt in 2000 47,2 % Frauen und 52,8 % Männer (Tabelle A.1.3). Nach wie vor sind Frauen gemessen an ihrem Anteil an den Erwerbstätigen überproportional von Arbeitslosigkeit betroffen. Die Arbeitslosenquote der Frauen liegt in Gesamtdeutschland in den 90er Jahren stets über der Quote der Männer.

Arbeitslosigkeit in Westdeutschland

Die Frauen- und Männerarbeitslosigkeit in Westdeutschland ist im Laufe der 90er Jahre deutlich angestiegen (Tabelle A.1.3). Die Männerarbeitslosigkeit hat sich aufgrund des massiven Arbeitsplatzabbaus in männerdominierten Industriebereichen stärker erhöht als die der Frauen. Der frauendominierte Dienstleistungssektor verzeichnete dagegen im gleichen Zeitraum einen Beschäftigungsanstieg. 1995 sank die Arbeitslosenquote der Frauen erstmals nach 25 Jahren geringfügig unter die der Männer. Bis heute besteht diese Relation; im Jahr 2000 lag die Arbeitslosenquote der Frauen bei 8,5 %, die der Männer bei 8,8 % (Schaubild 1.7). Der Frauenanteil an den Arbeitslosen ist jedoch wieder gestiegen (Tabelle A.1.3). Männer konnten im Zuge des konjunkturellen Aufschwungs eher als Frauen ihre Arbeitslosigkeit beenden.

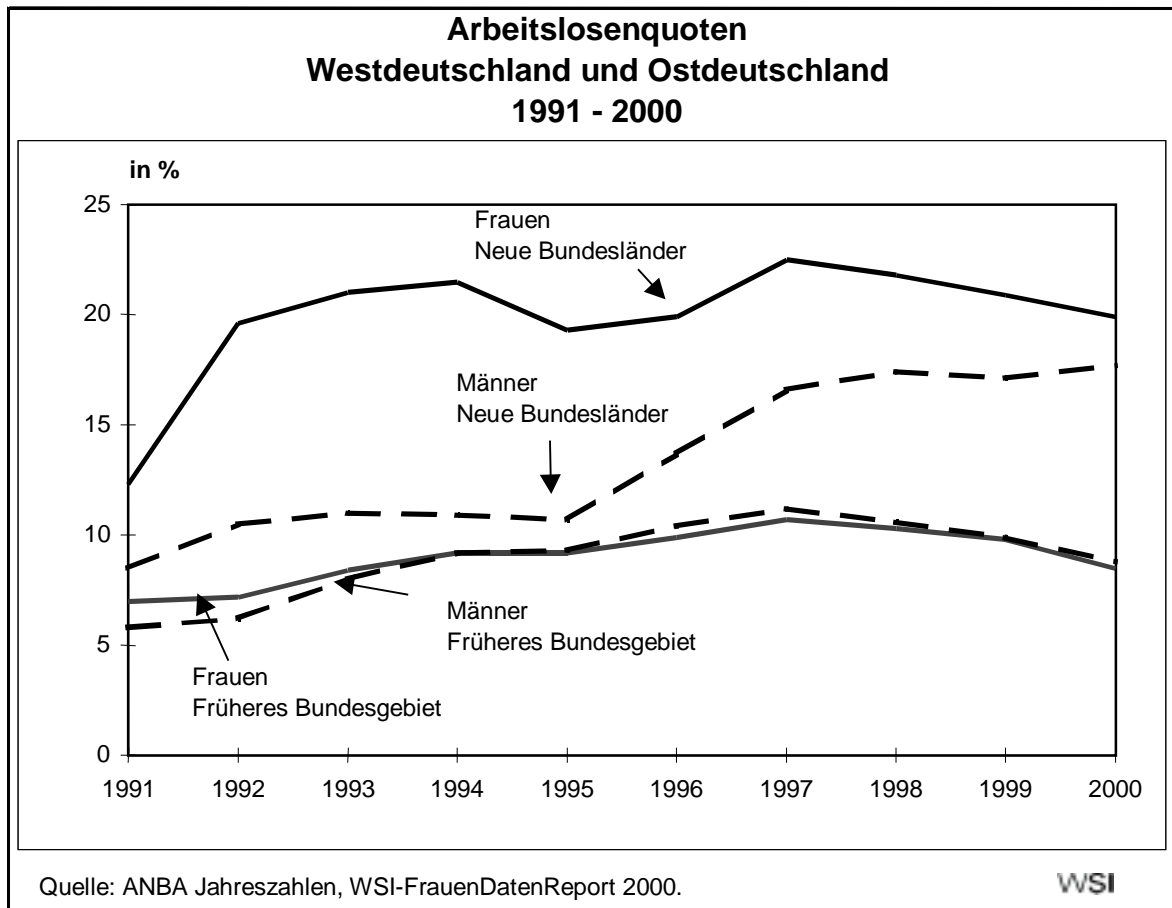
Die steigende Frauenerwerbstätigkeit vollzieht sich demnach ohne entsprechenden Rückgang der Arbeitslosigkeit und deutet damit auf einen Wechsel von Frauen aus der Stillen Reserve heraus in den Arbeitsmarkt hin. Insgesamt waren Frauen im früheren Bundesgebiet gemessen an ihrem Anteil an den Erwerbstätigen durchgehend überproportional an der Arbeitslosigkeit beteiligt. In den letzten Jahrzehnten lag ihr Anteil an den Arbeitslosen (1999: 44,3 %) weiterhin über ihrem Anteil an den Erwerbstätigen (1999: 42,8 %). Steigende Erwerbsorientierung und Erwerbsbeteiligung der Frauen in den alten Bundesländern (siehe 1.2.1) gehen somit einerseits mit Beschäftigungsgewinnen und andererseits mit hoher Arbeitslosigkeit einher.

Arbeitslosigkeit in Ostdeutschland

In Ostdeutschland liegt die Arbeitslosigkeit wesentlich höher als in Westdeutschland. Im Jahresdurchschnitt 2000 sind die Arbeitslosenquoten für beide Geschlechter (Frauen 19,9 % und Männer 17,7 %) gegenüber Westdeutschland mehr als doppelt so hoch. Die Arbeitslosenzahlen in Ostdeutschland stiegen während der 90er Jahre spiegelbildlich zum Beschäftigungsrückgang. Frauen waren von den massiven Arbeitsplatzverlusten schneller und stärker betroffen als Männer – ihre Arbeitslosenquote lag in den 90er Jahren teilweise doppelt so hoch wie die der Männer (Schaubild 1.7 und Tabelle A.1.3). Zeitweise waren bis zu zwei Drittel aller Arbeitslosen in Ostdeutschland weiblichen Geschlechts. Ende der 90er Jahre lässt sich eine allmähliche Annäherung der Arbeitslosenquoten und der Arbeitslosenzahlen der beiden Geschlechter feststellen. Dieses liegt in einer leichten Verminderung der Frauenarbeitslosigkeit und in einer zugespitzten Beschäftigungssituation ostdeutscher Männer begründet. Frauen weisen jedoch bis heute immer noch eine höhere Arbeitslosenquote auf. Seit der Wiedervereinigung liegt der

Frauenanteil an den Arbeitslosen auch hier erheblich über dem Frauenanteil an den Erwerbstätigen (1999: 53,5 % zu 45 %).

Schaubild 1.7



1.3.3 Strukturmerkmale der Arbeitslosigkeit

Arbeitslosigkeit nach Dauer

Die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit bei Männern und Frauen ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich angestiegen. Frauen sind sowohl in West- wie in Ostdeutschland im Durchschnitt länger arbeitslos als Männer. Frauen in Ostdeutschland sind besonders betroffen. Im Jahr 2000 sind sie durchschnittlich 4,2 Monate länger arbeitslos als Männer in Ostdeutschland und 2,6 Monate länger arbeitslos als Frauen in Westdeutschland (vgl. Tabelle A.1.5).

Arbeitslosigkeit nach Alter

Das Arbeitslosigkeitsrisiko steigt mit zunehmenden Alter. Knapp ein Viertel aller Arbeitslosen in West- und Ostdeutschland sind ältere Frauen und Männer über 55 Jahre. Die altersspezifischen Arbeitslosenquoten verdeutlichen, dass diese Jahrgänge am stärksten von Arbeitslosigkeit betroffen sind. Dabei liegen die Arbeitslosenquoten der älteren Frauen deutlich über denen der

Männer. Frauen sind in fast allen Altersgruppen stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als Männer (Schaubild A.1.3).

Arbeitslosigkeit nach Berufen und Branchen

Das Berufsspektrum und die Branchenzugehörigkeit arbeitsloser Frauen und Männer spiegeln ihre unterschiedlichen beruflichen Schwerpunkte auf dem Arbeitsmarkt wider. Frauen sind am häufigsten in Dienstleistungsberufen (September 2000: 71 % aller weiblichen Arbeitslosen) und Männer deutlich häufiger in Fertigungsberufen (September 2000: 47 % aller männlichen Arbeitslosen) arbeitslos (vgl. Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit 2001). Innerhalb des Dienstleistungsbereichs kommt fast jede vierte arbeitslose Frau aus dem Berufsbereich der Organisations-, Verwaltungs- oder Büroberufe. Schwerpunkt sind die Bürofach- und Bürohilfskräfte, die mit weiter stagnierenden bzw. rückläufigen Beschäftigungsperspektiven rechnen müssen (vgl. Troll 2000). In dem Berufsspektrum arbeitsloser Männer lässt sich keine so deutliche Konzentration auf eine Berufsgruppe beobachten. Hier schlägt sich ihre insgesamt breitere berufliche Orientierung nieder (vgl. Kapitel 1.1.2 und 5).

Im AkademikerInnenbereich erhöht sich das Arbeitslosigkeitsrisiko von Frauen mit einem Abschluss in einem "frauenuntypischen" Studienfach. Die Arbeitslosenquote von Frauen aus männerdominierten Studienbereichen, wie z.B. Maschinenbau und Elektrotechnik, liegt höher als die Arbeitslosenquote von Frauen mit einem Studienabschluss in Pädagogik oder Sozialarbeit/pädagogik¹³, also den Studienbereichen, die traditionell stark von Frauen besetzt sind. (vgl. Schreyer 1999).

Arbeitslosigkeit nach Qualifikation

Frauen und Männer mit niedriger Qualifikation haben ein wesentlich höheres Arbeitslosigkeitsrisiko als gut qualifizierte Menschen. Frauen und Männer ohne Ausbildung weisen die höchsten Arbeitslosenquoten auf. In Ostdeutschland lag die Arbeitslosenquote der Ungelernten (Frauen 56,2 %, Männer 53,6 %) 1995 doppelt so hoch wie in Westdeutschland (Frauen 21,4 %, Männer 27,1 %)¹⁴. Insgesamt stieg die Arbeitslosigkeit in den 90er Jahren am deutlichsten in der Gruppe der ungelernten Männer.

Drei Viertel aller Arbeitslosen in Ostdeutschland besitzen eine abgeschlossene Ausbildung; in Westdeutschland hat etwas mehr als die Hälfte aller Arbeitslosen diese Qualifikation (vgl. Reinberg/Rauch 1998). Insgesamt ist das Qualifikationsniveau der Arbeitslosen in Ostdeutschland höher als in Westdeutschland. Die Arbeitslosenquote der Frauen in Ostdeutschland ist auf allen Qualifikationsebenen – mit Ausnahme der Fachhochschulabsolventinnen – höher als die der Männer. Jedoch kommt in der geringeren Arbeitslosenquote hoch qualifizierter Frauen in Ost-

¹³ Diese Zahlen aus Veröffentlichungen des IAB 1999 basieren auf Auswertungen aus dem Jahr 1995

deutschland auch die Bereitschaft zur Beschäftigung auf niedrigeren Qualifikationsebenen zum Ausdruck (vgl. Tischer/Doering 1998 sowie Kapitel 5).

Insgesamt entsprach im Jahr 2000 der Anteil der erwerbslosen¹⁵ Frauen mit Fachhochschul- bzw. Hochschulabschluss in Westdeutschland ungefähr dem der Männer (6,7 % gegenüber 6,4 %); in Ostdeutschland lag die Erwerbslosigkeit dagegen für Akademikerinnen knapp halb so hoch wie für Akademiker (4,6 % gegenüber 7,9 %) (Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2000).

¹⁴ Die Zahlen sind einer Sonderauswertung des IAB von 1998 entnommen. Vergleichende, neuere Zahlen zur Geschlechtsspezifität liegen nicht vor (Reinberg/Rauch 1998).

¹⁵ Erwerbslose Personen nach dem Erwerbskonzept des Mikrozensus sind alle Personen ohne Arbeitsverhältnis, die sich um eine Arbeitsstelle bemühen, unabhängig davon, ob sie beim Arbeitsamt als Arbeitslose gemeldet sind.

Kapitel 2

Einkommen von Frauen und Männern aus der Arbeitsmarktperspektive

Das Wichtigste in Kürze

- 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. Durch Tarifverträge werden erste Weichenstellungen für mögliche systematische Differenzen zwischen Männer- und Fraueneinkommen vorgenommen. Dazu gehören die markanten Unterschiede in der absoluten Höhe der Tarifeinkommen in typischen Männer- und Frauenbranchen, aber auch strukturelle Wirkungen der Lohn- und Gehaltsdifferenzierung durch die Berücksichtigung von Berufs- und Tätigkeitsjahren, Qualifikation, Tätigkeitsanforderungen, Leistungsgrad, besonderen Belastungen usw. So gibt es 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 Bereichen (z.B. Friseurin, Floristin, Verkäuferin), hoch bezahlte Tätigkeiten dagegen häufiger in männerdominierten Bereichen (z.B. Techniker, Ingenieure, Piloten). Die Einkommensdifferenzierung der Tarifvergütungen setzt sich bei den Effektiveneinkommen fort.
- Das Einkommen von Frauen liegt im Durchschnitt erheblich unter dem Einkommen der Männer. So erreichte 1997 in Westdeutschland eine abhängig beschäftigte Frau in Vollzeit durchschnittlich knapp 75 % des Jahresbruttoeinkommens eines vollterwerbstätigen 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 zwischen 1977 und 1997 um lediglich 2,8 Prozentpunkte, im Osten in den 90er Jahren um 1,9 Prozentpunkte.
- Die Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern konzentriert sich auf unterschiedliche Wirtschaftszweige mit abweichenden Verdienstmöglichkeiten. Die Verdienste in typischen Frauenbranchen sind vergleichsweise niedrig, in Männerbranchen sind sie dagegen vergleichsweise hoch. Außerdem erhalten mehr Männer als Frauen Zulagen und diese Zulagen machen bei Männern einen größeren Teil des Einkommens aus.
- Neben Unterschieden in der Höhe des Tarifeinkommens in Männer- und Frauenbranchen tragen auch bestimmte strukturelle Merkmale, wie z.B. die Berufs- und Tätigkeitsposition,

die Berücksichtigung von Berufs- und Tätigkeitsjahren, zum geringeren Verdienstniveau von Frauen bei. 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.

- 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 Erwerbsleben 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. Je größer ein Unternehmen ist, um so geringer fällt auch der relative Einkommensabstand zwischen Frauen und Männern aus.
- Je höher das Ausbildungsniveau, umso größer ist der geschlechtsspezifische Einkommensabstand. 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. 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 im Westen für Frauen relativ weniger aus als für Männer. Ebenso gilt, je älter die Frauen sind, um so größer ist der Abstand zum durchschnittlichen Einkommen gleichaltriger Männer. Junge vollzeitbeschäftigte Frauen von 20 bis 24 Jahren verdienen mit 95 % im Westen bzw. 99 % im Osten fast annähernd so viel wie die gleichaltrigen vollzeitbeschäftigten Männer, wogegen ältere Frauen (60 Jahre und älter) in Vollzeit noch nicht einmal 66 % (West) bzw. 77 % (Ost) des Vollzeit-Einkommens ihrer Altersgenossen erreichen.
- 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 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.

- Trotz nach wie vor bestehender großer Unterschiede ist zwar im Zeitvergleich im Durchschnitt eine langsame Annäherung der Einkommen beider Geschlechter 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 individuelle Verdienstposition der Frauen schwächen, so z.B. bei älteren Arbeitnehmerinnen mit einfacher Dienstleistungstätigkeit in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie.
- Auffallend sind auch beachtliche Ost-West-Unterschiede bei den Einkommen der Geschlechter. Die Differenzen zwischen den Einkommen von Frauen und Männern sind in Ostdeutschland - absolut gesehen - weitaus geringer als in Westdeutschland. Denn die ostdeutschen Einkommen liegen deutlich unter den Durchschnittseinkommen in Westdeutschland. Gleichzeitig liegen auch die Einkommensrelationen im Osten näher beieinander als im Westen. Denn es existiert eine unterschiedliche Qualifikationsstruktur der Beschäftigten, wie etwa der höhere Anteil an Facharbeiterinnen im Osten. Auch schlagen die durchschnittlich höheren Einkommensdifferenzen bei Teilzeitbeschäftigten aufgrund der geringeren Verbreitung der Teilzeitarbeit in Ostdeutschland weniger zu Buche als in Westdeutschland.

Einleitung

Trotz nach wie vor großer struktureller Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern zeichnet sich eine langsame Annäherung der durchschnittlichen Arbeitseinkommen zwischen Frauen und Männern in Deutschland ab. Allerdings werden bei näherer Analyse der Gesamtwirtschaft und ihrer branchen- wie auch tarifbezogenen Struktur recht gegensätzliche Trends erkennbar. Den Frauen – insbesondere in Westdeutschland – ist es offensichtlich nicht gelungen, ihre im Zeitablauf verbesserten Qualifikationen bei der beruflichen und schulischen Bildung nach dem Eintritt in die Erwerbsphase in entsprechende berufliche Positionen und Einkommen umzusetzen.

Das vorliegende Kapitel gibt einen Überblick über die Verdienstsituation von abhängig beschäftigten Frauen und Männern in Ost- und Westdeutschland. Dabei wird beim individuellen Einkommen aus Erwerbstätigkeit der Bruttoverdienst betrachtet, weil Angaben zum Nettoverdienst bei einer auf den Arbeitsmarkt abstellenden individuellen Betrachtung nicht sinnvoll möglich sind.

Das Kapitel ist folgendermaßen strukturiert: Im Abschnitt 2.1 wird auf Strukturelemente des Tarifsystems in Ost und West eingegangen, die die effektiven Verdienste der Geschlechter wesentlich vorprägen. Anschließend werden im Abschnitt 2.2 die Entwicklung der effektiven Arbeitseinkommen von abhängig beschäftigten Frauen und Männern sowie ihrer Verdienstrelationen auf gesamtwirtschaftlicher Ebene dargestellt. Diese werden dann anschließend im Abschnitt 2.3 nach Strukturmerkmalen differenziert analysiert.

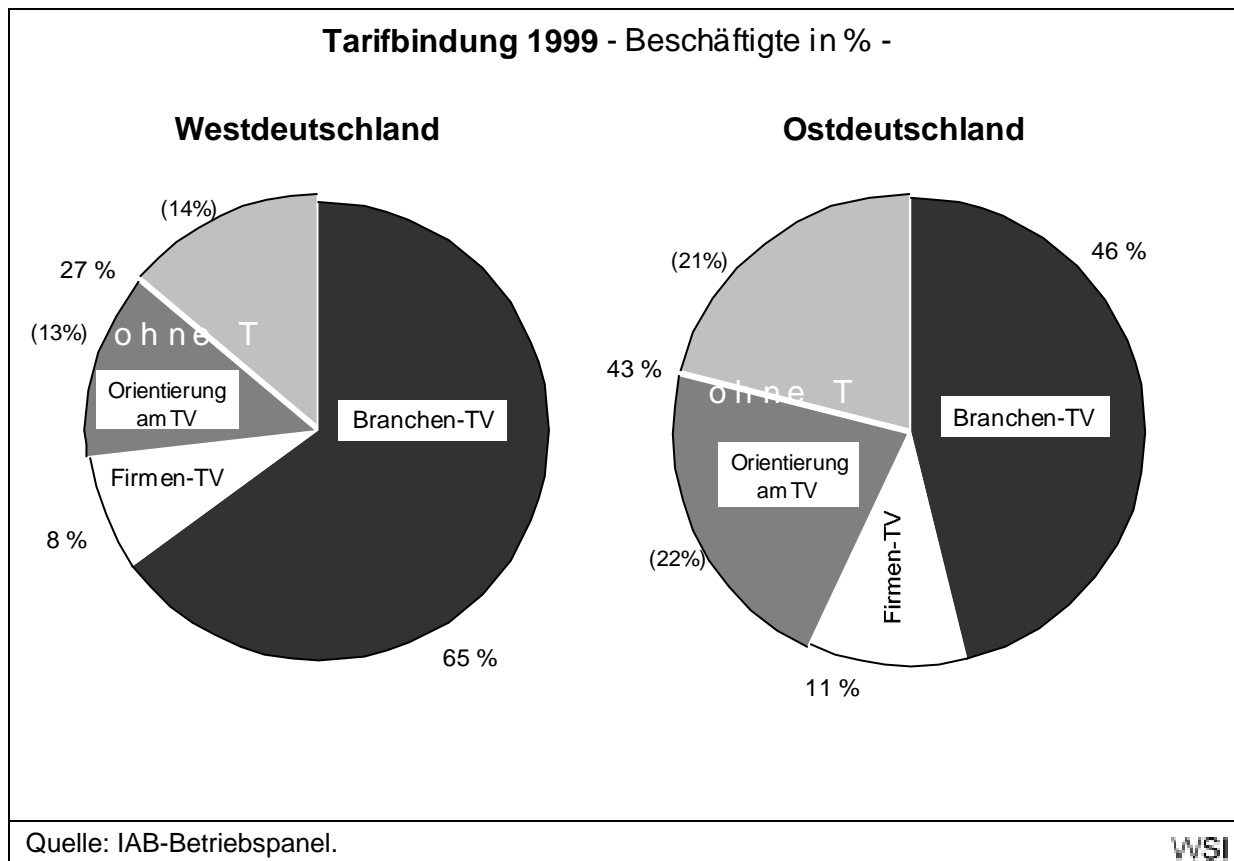
2.1 Tarifeinkommen

Tarifsystem und Tarifbindung

Die Arbeitseinkommen der abhängig Beschäftigten in Deutschland sind nach wie vor überwiegend in Tarifverträgen geregelt – auch wenn in der jüngeren Vergangenheit der Grad der formalen Tarifbindung von Beschäftigten und Unternehmen wie die faktische Verbindlichkeit von Tarifverträgen zurückgegangen sind. Typisch für die Tariflandschaft in Deutschland ist der Flächen- bzw. Verbandstarifvertrag, den eine Gewerkschaft mit einem Arbeitgeberverband abschließt. Tarifverträge gelten für eine Branche und zwar entweder bundesweit oder für einzelne Regionen oder Bundesländer. Hinzu kommen eine Vielzahl von Firmen- oder Haustarifverträgen, die aber nur einen kleinen Teil der Beschäftigten erfassen (WSI-Tarifhandbuch 2001: 88 ff.).

In Westdeutschland wurden 1999 rund zwei Drittel der abhängig Beschäftigten über einen Branchen- bzw. Verbandstarifvertrag und 8 % über einen Firmentarifvertrag erfasst. Immerhin weitere 13 % der nicht tarifgebundenen Unternehmen orientieren sich an den für ihren Wirtschaftsbereich vorgegebenen Branchentarifvertrag. In Ostdeutschland liegen diese Werte zwar deutlich darunter, aber es sind immerhin über 50 % der Beschäftigten, die tarifvertraglich erfasst werden (vgl. Schaubild 2.1).

Schaubild 2.1



Diese Grundstruktur des deutschen Tarifsystems ist eine der Ursachen dafür, dass es in Deutschland eine – auf die jeweilige Branche bezogen – relativ homogene Verdienststruktur gibt (Bispinck/WSI-Tarifarchiv 1995). Dies bezieht sich jedoch zunächst nur auf die tariflichen Grundvergütungen sowie die zusätzlichen tariflichen Einkommensbestandteile wie Urlaubsgeld und Sonderzahlung. Im über- und außertariflichen Vergütungsbereich haben die Betriebe und Unternehmen im übrigen eine große Gestaltungsfreiheit, so dass die schließlich an die ArbeitnehmerInnen gezahlten effektiven Arbeitseinkommen von den tariflichen mehr oder weniger nach oben abweichen.

Tarifentgelt: Aufbau und Struktur

Die tariflichen (Gesamt-)Verdienste setzen sich in der Regel aus mehreren der folgenden Bestandteile zusammen:

- tarifliche Grundvergütung (teilweise stark differenziert nach Lebensalter und Berufserfahrung)
- leistungsabhängige Vergütung (Akkord, Prämie, Leistungszulage)
- funktions- und tätigkeitsbezogene Zulage (z.B. Vorarbeiterzulage)
- belastungs- und zeitbezogene Zulagen (z.B. Gießereizulage, Schicht- und Mehrarbeitszuschläge)
- sonstige Zulagen (z.B. Sozial-/Familienzulagen)
- Urlaubsgeld, Jahressonderzahlung
- vermögenswirksame Leistung.

Je nach Branche, Tätigkeit und konkreten betrieblichen Gegebenheiten können die zusätzlichen tariflichen Vergütungskomponenten bis zu 50% der tariflichen Grundvergütung ausmachen.

Tarifliche Grundvergütungen in ausgewählten Tarifbereichen

Die Tabellen der tariflichen Grundvergütungen in ausgewählten Wirtschafts- und Tarifbereichen weisen eine große Spannweite auf (vgl. Tabellen A.2.1 und A.2.2 im Anhang). In den alten Bundesländern reichen die monatlichen Vergütungen von 1.658 DM in der untersten Gehaltsgruppe der bayerischen Landwirtschaft bis zu 11.204 DM in der obersten Entgeltgruppe der Deutschen Bahn AG. Auch innerhalb vergleichbarer Vergütungsgruppen sind die Unterschiede beachtlich: So weist die mittlere Gruppe ¹ eine Spannweite von 2.313 DM (Landwirtschaft Bayern, Lohn, Anfangsstufe) bis 5.371 DM (Mineralölverarbeitung RWE-DEA, Gehalt, Endstufe) auf. In Ostdeutschland liegen die Vergütungen in manchen Branchen noch deutlich unter dem Westniveau.

Ein Blick auf Tabellen A.2.3 und A.2.4 im Anhang zeigt, dass die branchen- und bereichsinterne Vergütungs differenzierung sehr unterschiedlich ausfällt. Die *Zahl* der Vergütungs-

¹ Sie ist definiert als unterste Gruppe für Beschäftigte mit abgeschlossener, in der Regel dreijähriger Ausbildung und dient häufig bei Veränderungen der Tarifstruktur als Referenzgruppe mit dem „Ecklohn“ und dem „Eckgehalt“.

gruppen pro Tarifvertrag variiert im Westen zwischen 4 und 17, der *absolute* Abstand zwischen der untersten und der obersten Vergütungsgruppe bewegt sich zwischen 491 DM und 8.901 DM. Das *prozentuale* Verhältnis der beiden Gruppen schwankt zwischen 115 und 486,5 %.

Tarifverdienste und Geschlecht

Diese Tarifbestimmungen sind nicht geschlechtsneutral. Doch Tarifverträge und entsprechende tarifstatistische Daten differenzieren selbst nicht nach Geschlecht – jedenfalls nicht mehr, denn frühere explizite Frauenlohngruppen sind seit langem abgeschafft.² Trotzdem gibt es Vermutungen und Indizien, wonach das Tarifsystem noch implizit unterschiedliche Wirkungen auf die Arbeitssituation der Geschlechter und deren Arbeitseinkommen ausübt, wie z.B. das Vorhandensein von sogenannten Leichtlohngruppen in Tarifverträgen, die generell ungleiche Verteilung von Frauen und Männern auf ganze niedrig entlohnte Tarifbereiche und weitere Indizien, auf die spätere Abschnitte ausführlicher eingehen (vgl. Abschnitte 2.2 und 2.3). Im folgenden werden aus dem Tarifsystem diejenigen Strukturelemente hervorgehoben, die sich tendenziell zu Lasten von Fraueneinkommen auswirken. Die Darstellung konzentriert sich hauptsächlich auf den unteren Verdienstbereich (und seine Relationen zum mittleren Referenzbereich), in dem Frauen überdurchschnittlich vertreten sind. Eine eigentliche Ursachenanalyse des Tarifsystems im Hinblick auf Unterschiede bei den Verdiensten von Frauen und Männern wird in Kapitel 6 vorgenommen.

Tarifverdienste in Frauen- und Männer“domänen“

Die Auswahl der Tarifbereiche in Tabelle 2.1 orientiert sich an den aus der Beschäftigtenstatistik ableitbaren, mit Frauen und Männern unterschiedlich stark besetzten Wirtschaftsbe-
reichen. Die Daten zeigen: *Einfache Angestelltentätigkeiten*, die häufig von Frauen ausgeübt werden, sind innerhalb aller dargestellten Tarifbereiche schlechter entlohnt als *einfache ArbeiterInnentätigkeiten*: Während die untersten Gehaltsgruppen von 2.117 DM (Einzelhandel NRW) bis 2.395 DM (Textilindustrie Baden-Württemberg) reichen, beginnen die unteren Einstiegsgehälter mit 2.503 DM (Gebäudereinigerhandwerk NRW), im Bauhauptgewerbe mit 3.388 DM. Die Differenz zwischen den überwiegend von Frauen bezogenen Einstiegsgehältern und den überwiegend von Männern bezogenen Einstiegsgehältern ist in diesem Tarifbereich mit über 1.100 DM besonders groß. Relativ niedrige Angestellten-Vergütungen sind vielfach auch noch in der mittleren Vergütungsgruppe erkennbar:

² Die Tarifverträge differenzieren in der Regel auch nicht nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung, obwohl überdurchschnittlich viele Frauen teilzeitbeschäftigt sind. Die für Vollzeit-Beschäftigungsverhältnisse konzipierten Tarifverträge übertragen die tarifierten Arbeitsbedingungen manchmal noch nicht einmal alle - im Analogieschluss explizit oder implizit - auf die Arbeitsstunden von Teilzeitbeschäftigten. Häufig sind z.B. Überstunden nur für Vollzeit, nicht aber für „normale“ Teilzeit definiert, so dass Teilzeitbeschäftigte für faktische Mehrarbeit keinerlei Überstundenzuschläge erhalten.

Tabelle 2.1

Tarifliche Einkommen (Grundvergütungen) unterste und mittlere Tarifverdienste ¹ von Angestellten und ArbeiterInnen in Beschäftigungsbereichen mit hohem Frauen- und Männeranteil (in DM), 2000			
Verdienstgruppen ²		„Frauenbereiche“ von ... bis	„Männerbereiche“ von ... bis
		Einzelhandel NRW	Bauhauptgewerbe (ohne Berlin-West) ³
Gehalt	uG	2.117 – 2.708	2.281 – 2.858
Gehalt	mG	2.425 – 3.535	3.282 – 4.062
Lohn	uG	2.829 – 3.444	3.388
Lohn	mG	3.160 – 4.087	4.173
		Gebäudereinigerhandwerk NRW	Priv. Transport u. Verkehr NRW
Gehalt	uG	1.855 – 2.595	2.315 – 2.800
Gehalt	mG	3.525 – 4.265	2.633 – 3.471
Lohn	uG	2.503	2.691
Lohn	mG	2.753	2.988
		Textilindustrie Baden-Württemberg	Steinkohlenbergbau Ruhr
Gehalt	uG	2.395 – 3.085	2.124 – 2.734
Gehalt	mG	3.166 – 4.116	2.801 – 3.892
Lohn	uG	2.627	2.519
Lohn	mG	2.916 – 3.006	3.162

¹ Tarifliche Tabellenvergütungen ohne Zulagen, Zuschläge und sonstige Zahlungen
² uG = unterste Gruppe mG = mittlere Gruppe
³ Lohn: ohne Hamburg; Gehalt: ohne Hamburg und Bayern
 Quelle: WSI-Tarifarchiv, Stand 31.12.2000.

WSI

Einfache Angestelltentätigkeiten werden überwiegend von Frauen ausgeübt. Frauen werden in *frauendominierten* Tarifbereichen nicht durchgängig schlechter entlohnt als in *männerdominierten* Tarifbereichen. Vergleicht man die untersten Einstiegsgehälter der (überwiegend weiblichen) Angestellten nach Tarifbereichen, dann schneiden die frauendominierten Bereiche „Gebäudereinigerhandwerk (West)“ und der „Einzelhandel NRW“ am schlechtesten ab, aber auch im männerdominierten Steinkohlenbergbau werden einfache, häufig von Frauen ausgeübte Angestelltentätigkeiten mit 2.124 DM relativ schlecht entlohnt.

Tarifverdienste in „ausgewogenen“ Beschäftigungsbereichen

Ein Vergleich der Relation der Tarifverdienste von untersten zu mittleren Gehaltsgruppen mit der Relation der untersten zu mittleren Lohngruppen innerhalb anderer Tarifbereiche bestätigt die These von der relativ schlechten Bezahlung einfacher Angestelltentätigkeiten, die meist von Frauen wahrgenommen werden (Tabelle 2.2). Vergleichsweise niedrig sind in allen Beispielen auch die Einstiegsgehälter im mittleren Bereich. Diese Hinweise auf einkommensrelevante Benachteiligungen von Frauen im Tarifsysteem werden durch weitere ergänzt, zunächst solche im Zusammenhang mit der Tarifierung einzelner Tätigkeiten.

Tabelle 2.2

Tarifliche Einkommen (Grundvergütungen) Unterste und mittlere Tarifverdienste ¹ von Angestellten und ArbeiterInnen in weiteren ausgewählten Tarifbereichen (in DM), 2000		
Tarifbereiche	unterste Gruppe von ... bis	Mittlere Gruppe von ... bis
Öffentlicher Dienst		
Gehalt ²	2.759 – 3.137	3.070 – 3.623
Lohn Bund, Länder, Gemeinden	2.918 – 3.260	3.329 – 3.721
Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden		
Gehalt	2.590 – 3.046	3.175 – 3.734
Lohn	2.766	3.253
Großhandel NRW		
Gehalt	2.362 – 3.093	2.878 – 3.567
Lohn	2.501	3.653
Druckindustrie		
Gehalt NRW	2.587 – 3.557	2.962 – 4.054
Lohn Bundesgebiet-West	3.002 – 3.245	3.854 – 4.056
¹ Tarifliche Tabellenvergütungen ohne Zulagen, Zuschläge und sonstige Zahlungen ² Grundvergütung zzgl. Ortszuschlag, unterste Stufe, sowie jeweilige allgemeine Zulage Quelle: WSI-Tarifarchiv, Stand 31.12.2000.		

WSI

(Frauen-)Tätigkeiten mit niedrigen tariflichen Grundvergütungen

Tarifliche Niedrigeinkommen gibt es in zahlreichen Wirtschaftszweigen und Tätigkeitsbereichen. Dies zeigen die Beispiele in Tabelle 2.3. Auch wenn es sich dabei nicht um eine umfassende Darstellung von Niedrigtarifen handelt, fallen die in dieser Aufzählung häufigen frauentypischen Tätigkeiten auf: Verkäuferinnen, Arzthelferinnen, Floristinnen, Friseurinnen, Näherinnen, Serviererinnen und Gebäudereinigerinnen u.a. sind zahlenmäßig starke Beschäftigtengruppen. Untersuchungen zeigen, dass bestimmte Branchen und Tarifbereiche, in denen Frauen stark vertreten sind, wie z.B. der Einzelhandel, die Süßwarenindustrie oder das Hotel- und Gaststättengewerbe, insgesamt als Niedriglohnbranchen eingestuft werden müssen (Bispinck 1996). Frauen“domänen“ und „Niedriglohnbranchen“ fallen also teilweise zusammen.

Relation von Tarifverdiensten

Unter dem Aspekt der geschlechtsspezifischen Einkommensdifferenzierung ist auch die relative Position der unteren Verdienstgruppen im Gesamtgefüge der jeweiligen Vergütungstabelle von Interesse. In Tabelle 2.4 wird diese Position für die unterste Vergütungsgruppe in Relation zur mittleren Gruppe (100 %) dargestellt, und zwar jeweils für die Endstufen der Vergütung. Die Spannweite bei den ausgewählten Tarifbereichen reicht von 67 bis 90 %. Dies spiegelt auch die unterschiedliche Produktions- und Qualifikationsstruktur der einzelnen Tarifbereiche wieder: In der Süßwarenindustrie fällt die Lohnspreizung zwischen der untersten und der mittleren Entgeltgruppe mit 67,2 % (2.520 bis 3.749 DM) besonders krass aus.

Tabelle 2.3

Tätigkeiten mit niedriger tariflicher Grundvergütung in ausgewählten Tarifbereichen und Vergütungsgruppen (in DM), 2000				
Tätigkeiten	Tarifbereich	Vergütungsgruppe*	Grundvergütung in DM	Stundenvergütung in DM
Hilfsarbeiter für leichte Arbeiten	Landwirtschaft Rheinland-Nassau	L 1	1.493	8,58
Haushaltshilfe (1. Tätigkeitsjahr)	Privathaushalte NRW	E I	1.691	10,13
Bote, Page	Hotels u. Gaststätten Saarland	E 1	1.862	10,76
VerkäuferIn (ungelernt, 1. Jahr)	Bäckerhandwerk Saarland	k. A.	1.872	10,82
TelefonistIn	Eisen- u. Stahlindustrie	K/T 1	2.135	14,01
FischverpackerIn	Fisch- u. Geflügelwirt. Cuxhaven	L 1	2.289	13,87
FloristIn (3. Jahr)	Florist-Fachbetriebe Niedersachsen	A 2	2.373	14,04
FilmvorführerIn (bis 3. Berufsjahr)	Filmtheater West (höchste Ortsklasse)	k. A.	2.444	14,11
VerkäuferIn (2. Berufsjahr)	Einzelhandel Niedersachsen (Ortsklasse II)	G II	2.488	15,26
FriseurIn ("Erste Kraft")	Friseurhandwerk Pfalz	VI	2.500	15,61
GebäudeinnenreinigerIn	Gebäudereinigerhandwerk NRW	Ecklohn B	2.503	14,82
Arzthelferin	Arzthelferinnen	I	2.515	15,09
Gelernter Konditor (1. Jahr)	Konditorenhandwerk Hamburg	k. A.	2.571	15,40
Sachbearbeitung Ein- u. Verkauf (bis 23. Lebensjahr)	Schuhindustrie Niedersachsen, Bremen, NRW	G K3	2.623	15,53
AutomobilverkäuferIn (in der Einarbeitung)	Kfz-Gewerbe Schleswig-Holstein	G III	2.657	17,04
Industriekaufmann/-frau (1. Tätigkeitsjahr)	Papierverarb. Ind. Rhl.-Pfalz u. Saar	G 3	2.704	17,79
Nähen an Nähmaschinen oder Handnäharbeiten	Bekleidungsindustrie Bayern ohne Unterfranken	L IV	2.726	17,04
Serviererin, Kellner	Hotels u. Gaststätten Bayern	4 04	2.727	16,14
TankwartIn	Tankstellen u. Garagen NRW	E II	2.900	17,16
Stahlfacharbeiter (ohne Berufserfahrung)	Eisen- und Stahlindustrie NRW	L 6	2.929	19,27
Industriekaufmann/-frau (1. Berufsjahr)	Metallindustrie NRW	G III	3.170	20,82
Schlossergeselle (ab 22. Lebensjahr)	Schlosser- und Schmiedehandwerk Schleswig-Holstein	L 5	3.280	20,50
* spezifische Vergütungsgruppe in den jeweiligen Tarifverträgen. Quelle: WSI-Tarifarchiv, Stand 31.12.2000.				

WSI

Die Relationen sind nicht ganz unabhängig von der Anzahl der Entgeltgruppen unterhalb der mittleren Gruppe. Meist befinden sich unterhalb der mittleren Gruppe fünf weitere Entgeltgruppen. In der Metallindustrie gibt es sogar sechs Lohngruppen unterhalb der mittleren Gruppe; die Relation liegt hier bei 85 %. Am geringsten ist der prozentuale Abstand bei Debis mit 90 % (vgl. Tabelle 2.4) - dort liegt lediglich eine Vergütungsgruppe unterhalb der mittleren Gruppe.

Tabelle 2.4

Relative Position der untersten tariflichen Vergütungsgruppe (Grundvergütungen) in %¹, 2000	
Tarifbereiche	Relation ¹
Debis-Unternehmen	90,0
Deutsche Bahn AG Konzern	80,3
Einzelhandel NRW	
Lohn	84,3
Gehalt	76,6
Metallindustrie NRW	
Lohn	85,0
Gehalt	79,8
Öffentlicher Dienst Bundesgebiet West	
Lohn	87,6
Gehalt Angestellte Gemeinden	86,6
Gehalt Angestellte Pflegepersonal	83,6
Privates Bankgewerbe	83,2
Bundesgebiet West u. Ost	
Privates Versicherungsgewerbe	84,1
Süßwarenindustrie Baden-Württemberg	67,2
¹ Vergütung der untersten Gruppe in % der mittleren Gruppe (jeweils Endstufe) Quelle: WSI-Tarifarchiv, Stand 31.12.2000.	

WSI

Tarifverdienste nach Lebensalter und Berufserfahrung

In vielen Tarifbereichen werden die Tarifverdienste zusätzlich nach dem Lebensalter differenziert. Betroffen von *Altersabschlägen*, das heißt geringeren Vergütungen für jüngere Beschäftigte, sind vielfach die unteren Gehaltsgruppen, die überwiegend mit Frauen besetzt sind. Darüber hinaus sind die unteren Vergütungsgruppen insbesondere im Angestelltenbereich stark nach Berufserfahrung (Beschäftigungs-, Berufs- und Tätigkeitsjahre) gespreizt, so dass sich der Gehaltsaufstieg sowohl im Vergleich zum ArbeiterInnenbereich als auch im Vergleich zu den höheren Angestellten-Vergütungsgruppen langsam vollzieht (vgl. Kapitel 6). Auch dies benachteiligt tendenziell Frauen, soweit sie häufig kürzer als Männer in einem Unternehmen oder generell im Arbeitsmarkt verweilen (vgl. 2.3 und Kapitel 3).

Tarifliche Lohn- und Gehaltsstruktur im Zeitverlauf

Die Lohn- und Gehaltsdifferenzierung ist in den Rahmentarifverträgen festgelegt und weist in der Regel ein hohes Maß an zeitlicher Stabilität auf. Die Definition und Einteilung der Entgeltgruppen sowie das prozentuale Entgeltgitter wird in den verschiedenen Tarifbereichen zumeist nur in größeren Zeitabständen überarbeitet. Dabei geht es sowohl um die Anpassung der Gruppenbeschreibungen und der Methoden der Arbeitsbewertung als auch um mögliche Veränderungen der Entgeltdifferenzierung. Die Gewerkschaften haben bei diesen Gelegenheiten wiederholt Anläufe unternommen, die Entgeltspreizung im unteren Einkommensbereich zu verrin-

gern, sei es durch Abschaffung der untersten Gruppen oder durch überdurchschnittliche Tarifierhebungen in diesem Bereich. Anzumerken ist allerdings, dass Lohnstrukturpolitische Erfolge im unteren Bereich des öfteren in der Folgezeit durch Änderungen der Lohnstruktur an anderer Stelle (insbesondere durch Anhebungen der oberen Gruppen) korrigiert wurden (Weiler 1992). In den vergangenen zehn Jahren hat sich allerdings in zahlreichen Tarifbereichen an den grundlegenden Daten der Entgeltdifferenzierung wenig geändert (vgl. dazu Tabelle A.2.5 im Anhang).

2.2 Entwicklung und Verteilung der Erwerbseinkommen nach Geschlecht

Nach der IAB-Beschäftigtenstichprobe³ betrug der durchschnittliche Bruttojahresverdienst einer vollzeitbeschäftigten Frau in Deutschland im Jahr 1997 44.872 DM, ein vollzeitbeschäftigter Mann erzielte im selben Jahr ein durchschnittliches Bruttojahreseinkommen in Höhe von 59.162 DM (vgl. Tabelle 2.5). Eine Frau erreichte damit 1997 in Deutschland noch nicht einmal 76 % des Einkommensniveaus des Mannes. Betrachtet man die geschlechtsspezifische Einkommenssituation in West- und Ostdeutschland, stellt man fest, dass eine westdeutsche vollzeitbeschäftigte Frau 1997 einen durchschnittlichen Bruttojahresverdienst in Höhe von 46.268 DM und ein westdeutscher vollzeitbeschäftigter Mann von 61.874 DM erzielte. Der durchschnittliche Jahresverdienst einer westdeutschen Frau betrug damit knapp 75 % eines westdeutschen Mannes. Auch in Ostdeutschland verdiente im Jahr eine Frau im Durchschnitt weniger als ein Mann. Denn eine ostdeutsche Frau kam im Durchschnitt auf ein Bruttojahreseinkommen in Höhe von 38.856 DM und ein Mann von 41.374 DM. Eine Ostdeutsche erreichte damit fast 94 % des Einkommens ihres männlichen Kollegen.

Seit 1977 stiegen im früheren Bundesgebiet und seit 1993 in den neuen Bundesländern die Durchschnittseinkommen von vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern an. Aber der Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern (Tabelle 2.5) konnte bis 1997 nur geringfügig

³ Für das vorliegende Kapitel des Berichts zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern wurde als Hauptdatenquelle die IAB-Beschäftigtenstichprobe (vgl. auch Materialband) herangezogen. Die IAB-Beschäftigtenstichprobe ist zur Zeit die größte und gleichzeitig nach Merkmalen differenzierteste Stichprobe in Deutschland. Sie umfasst im Jahresquerschnitt etwa 200.000 Beschäftigte in Westdeutschland und etwa 52.000 in Ostdeutschland (im Vergleich dazu das Sozioökonomische Panel mit etwa 4.700 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in West- und fast 1.880 in Ostdeutschland).

Die IAB-Beschäftigtenstichprobe ist eine Einprozentstichprobe aus der Gesamtheit aller Beschäftigungsfälle, die zwischen 1975 (Westdeutschland) bzw. 1992 (Ostdeutschland) und 1997 mindestens einmal sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren. Die Daten beruhen auf dem obligatorischen Meldeverfahren der Arbeitgeber an die Sozialversicherungsträger über jede einzelne sozialversicherungspflichtige Person in den Betrieben und enthalten zuverlässige Angaben über den effektiven Verdienst und weitere individuelle sowie betriebliche Merkmale (ausführliche Dokumentationen der IAB-Beschäftigtenstichprobe finden sich in Bender u.a. 1996, 1999, 2000).

Für Westdeutschland sind in die vorliegende Auswertung die Jahre 1977 und 1997 (aktuellstes Erhebungsjahr) eingeflossen; für Ostdeutschland die Jahre 1993 und 1997. Hier werden die Ergebnisse der Stichprobe ab 1977 herangezogen, da die Erfassung der ArbeitgeberInnenmeldungen für 1975 und 1976 noch mit einigen Unsicherheiten behaftet war.

Tabelle 2.5

Bruttojahresverdienste von abhängig beschäftigten Frauen und Männern (Vollzeit)			
	Frauen in DM	Männer in DM	Relation Frauen zu Männer in %
Westdeutschland			
1977	20.656	28.695	72,0
1997	46.268	61.874	74,8
Ostdeutschland			
1993	32.879	35.735	92,0
1997	38.856	41.374	93,9
Gesamtdeutschland			
1997	44.872	59.162	75,8
Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe. Berechnungen des WSI.			WSI

abgebaut werden, in den alten Bundesländern in 20 Jahren um lediglich 2,8 Prozentpunkte und in den neuen Bundesländern in den 90er Jahren um 1,9 Prozentpunkte. Zwei Sachverhalte werden deutlich: (1) die durchschnittlichen Bruttojahreseinkommen liegen - absolut gesehen - in Westdeutschland deutlich über den ostdeutschen Verdiensten, (2) in Ostdeutschland liegen die Verdienste zwischen Frauen und Männern deutlich näher beieinander als in Westdeutschland. Insbesondere in Westdeutschland steht dahinter ein langandauernder Prozess (vgl. WSI-FrauenDatenReport 2000). Verantwortlich für diese geschlechtsspezifische Einkommenssituation und -entwicklung sind mehrere Strukturmerkmale. Diese werden im anschließenden Kapitel 2.3 analysiert und im Teil II des Berichtes - insbesondere in Kapitel 6 - einer Ursachenanalyse unterzogen.

Zunächst wird die allgemeine Entwicklung anhand von Dezilen⁴ dargestellt. Generell ist anzuführen, dass Frauen und Männer nach den Ergebnissen der Dezil-Darstellung in den verschiedenen Einkommensgruppen auf gesamtwirtschaftlicher Ebene sehr unterschiedlich vertreten sind (vgl. Tabelle 2.6). Frauen konzentrieren sich im Westen eher auf die unteren und die Männer eher auf die oberen Einkommensgruppen. Im Osten ist der Frauenanteil in den höheren Dezilen deutlich größer. Allerdings erreicht er auch dort nicht annähernd die Hälfte der Gesamtbeschäftigten. Bei einem Vergleich der Ergebnisse der Jahre 1977 bzw. 1993 mit 1997

⁴ Dezile sind zehn nach aufsteigendem Einkommen mit Beschäftigten gleich stark besetzte Gruppen. Das heißt die Beschäftigten sind unabhängig von ihrem Geschlecht nach aufsteigenden Einkommen sortiert und in zehn gleich große Personengruppen unterteilt. Im Dezil 1 befinden sich die 10 % der Beschäftigten mit den niedrigsten Einkommen, im Dezil 10 die 10 % der Beschäftigten mit den höchsten Einkommen.

Die Einkommen sind auf Jahresbasis berechnet und beinhalten auch die Sonderzahlungen, soweit es sich um sozialversicherungspflichtige Bestandteile handelt, wie z.B. Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld und Prämien. Es wurden ausschließlich Vollzeitbeschäftigte berücksichtigt.

Das höchste Einkommensdezil 10 wurde unterteilt in Beschäftigte mit Erwerbseinkommen unterhalb (10a) bzw. oberhalb (10b) der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung. Die letztgenannten Einkommen wurden mit Hilfe von Angaben der Einkommens- und Verbrauchsstichprobe (EVS) 1977 – 1998 nach einer geschlechtsspezifischen Differenzierung der Einkommen bestimmt, da die IAB-Beschäftigtenstichprobe nur Einkommen bis zur Höhe der Beitragsbemessungsgrenze angeben kann.

hinsichtlich der Verteilung auf die Einkommensdezile zeichnet sich in den alten Bundesländern zwar eine Verbesserung für die vollzeitbeschäftigten Frauen ab. Das heißt, ihr Anteil an den unteren Einkommensdezilen hat etwas abgenommen, ihr Anteil an den oberen ist geringfügig gewachsen. Die ausgeprägte geschlechtsspezifische Polarisierung hat sich jedoch nicht grundlegend verändert. Für die ostdeutschen Bundesländer ist in den 90er Jahren keine solche gleichläufige Veränderung in der Beschäftigtenverteilung von Frauen und Männern auf die Dezile festzustellen. Im 1. Dezil, in den mittleren und höheren Dezilen ist der Frauenanteil rückläufig, dagegen ist er in den übrigen gestiegen.

Tabelle 2.6

Beschäftigtenanteile von Frauen und Männern (Vollzeit) in Beschäftigtengruppen (Dezilen) Westdeutschland 1977 und 1997, Ostdeutschland 1993 und 1997								
Dezile	Vollzeitbeschäftigte Frauen und Männer in %							
	Westdeutschland				Ostdeutschland			
	1977		1997		1993		1997	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
1. Dezil	44,42	55,58	42,32	57,68	48,04	51,96	43,54	56,46
2. Dezil	50,24	49,76	49,78	50,22	49,42	50,58	47,86	52,14
3. Dezil	39,66	60,34	42,59	57,41	37,80	62,20	38,80	61,20
4. Dezil	28,34	71,66	33,99	66,01	32,40	67,60	29,30	70,70
5. Dezil	22,56	77,44	26,32	73,68	33,00	67,00	29,60	70,40
6. Dezil	16,70	83,30	21,86	78,14	33,90	66,10	32,60	67,40
7. Dezil	17,01	82,99	20,62	79,38	36,10	63,90	37,40	62,60
8. Dezil	11,97	88,03	19,91	80,09	40,20	59,80	40,10	59,90
9. Dezil	10,21	89,79	16,00	84,00	39,26	60,74	44,70	55,30
10. Dezil < BMG ¹	8,93	91,07	11,55	88,45	38,62	61,38	36,07	63,93
10. Dezil ≥ BMG ¹	4,88	95,12	7,21	92,79	21,74	78,26	17,70	82,30
Alle	24,63	75,37	28,17	71,83	38,13	61,87	37,37	62,63
¹ BMG = Beitragsbemessungsgrenze Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe. Berechnungen des WSI.								

WSI

Die Schaubilder 2.2 und 2.3 bilden für die Jahre 1997 bzw. 1977 in Westdeutschland die relativen Anteile der vollzeitbeschäftigten Frauen an den Erwerbseinkommen in den einzelnen Beschäftigtengruppen ab. In den Jahren 1977 und 1997 zeigt sich eine ähnliche Verteilung der geschlechtsspezifischen Einkommensanteile in den jeweiligen Dezilen. Der Anteil der Frauen am Erwerbseinkommen aller Beschäftigten beträgt nur etwas mehr als ein Fünftel. Dieser Anteil hat sich von 19 % im Jahre 1977 auf 22,7 % im Jahre 1997 nur geringfügig erhöht.

Schaubild 2.2

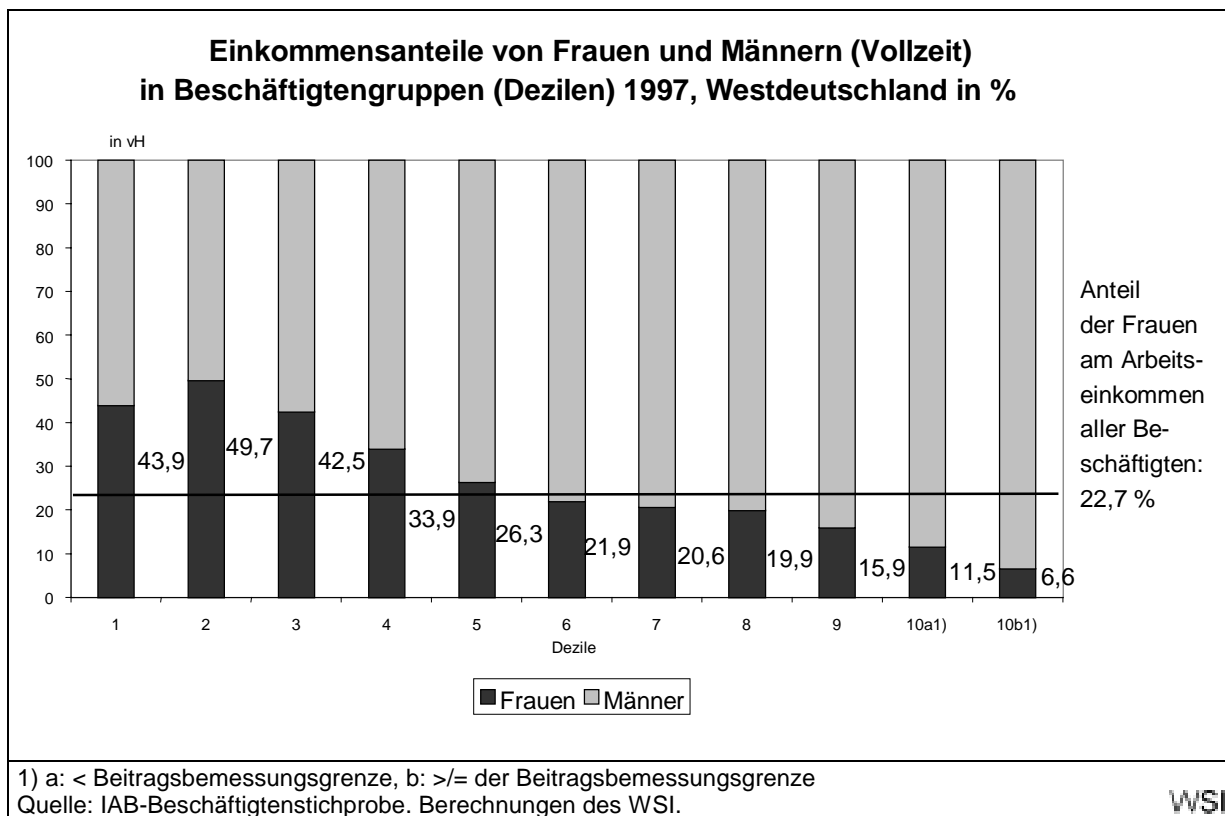
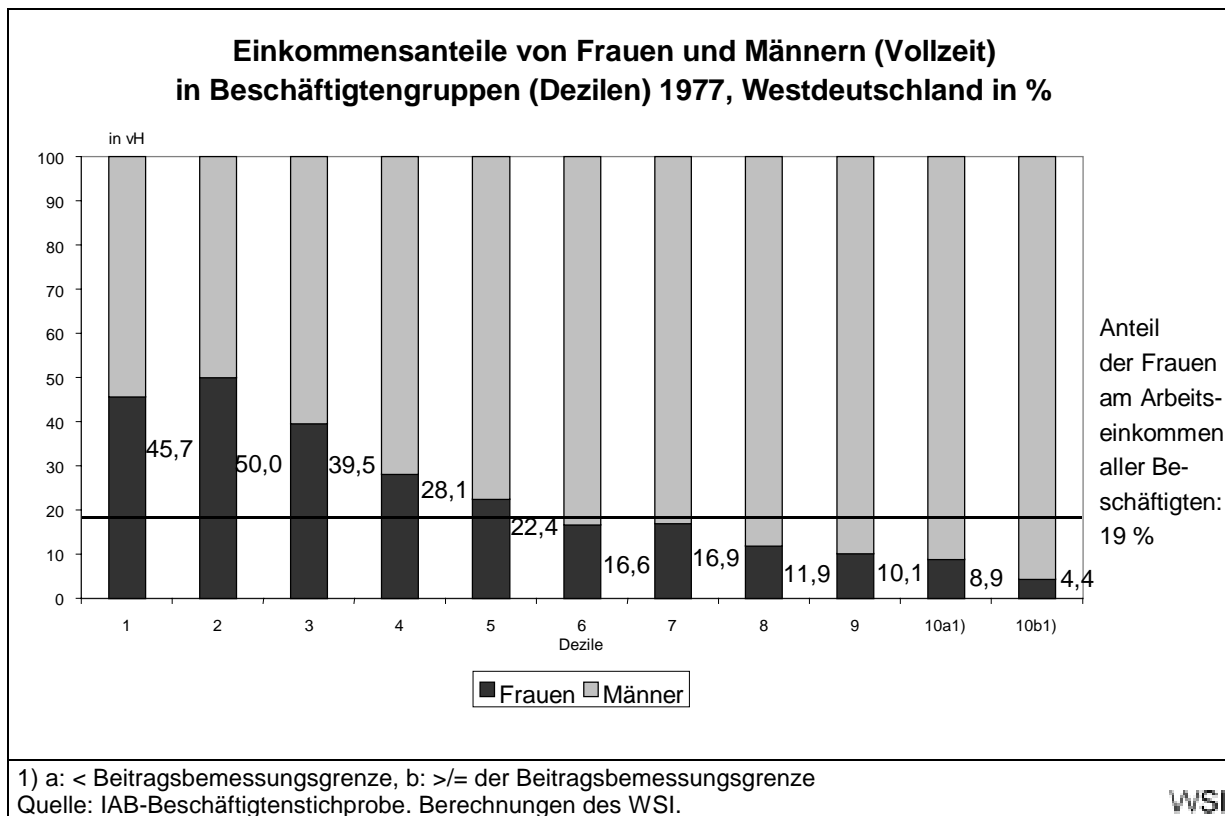


Schaubild 2.3



Die Schaubilder 2.4 bis 2.5 zeigen für Ostdeutschland die entsprechenden Verteilungen auf die relativen Erwerbseinkommen der Frauen für die Jahre 1993 bzw. 1997 (vgl. zur Situation in der DDR Nickel 1993). Dort ist 1997 die geschlechtsspezifische Polarisierung bei der Verteilung auf die Dezile schwächer ausgeprägt und der relative Anteil der Frauen an den Arbeitseinkommen in den einzelnen Dezilen deutlich höher als in Westdeutschland. Der Vergleich der Ergebnisse für die Jahre 1993 und 1997 zeigt ein leichtes Absinken des Anteils der Frauen an den Arbeitseinkommen aller Beschäftigten von 36,2 % im Jahre 1993 auf 35,9 % im Jahre 1997.

2.3 Einkommen nach Strukturmerkmalen

In Deutschland besteht nach wie vor ein enormer Abstand zwischen den durchschnittlichen Erwerbseinkommen von Frauen und Männern (vgl. Kapitel 2.2). Das von Frauen und Männern erzielte Arbeitseinkommen ist von vielen Faktoren abhängig. Für die Höhe des Einkommens ist es u.a. nicht unerheblich, in welcher Branche die/der Beschäftigte arbeitet und welchen Beruf sie/er ausübt. Im Mittelpunkt des nachfolgenden Abschnittes steht daher die Frage, wie diese und andere Faktoren die Höhe des Verdienstes von sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen und Männern beeinflussen⁵. Dabei zeigt sich, dass selbst bei gleichen Bedingungen im Hinblick auf diese Strukturmerkmale nach wie vor erhebliche Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern existieren. Aber auch Frauen und Männer mit vergleichbaren Merkmalen weisen Einkommensunterschiede auf. Im Durchschnitt liegt das Arbeitseinkommen der Frauen unterhalb dem der Männer.

Auf dem geschlechtsspezifisch gespaltenen Arbeitsmarkt unterscheiden sich die Beschäftigungsschwerpunkte von Frauen und Männern erheblich (vgl. Kapitel 1). Frauen arbeiten vielfach in anderen Branchen als Männer, üben andere Berufe und Tätigkeiten aus und arbeiten häufiger in kleinen und mittleren Betrieben. Welchen Einfluss die Strukturmerkmale im einzelnen auf die Höhe des Einkommens von Frauen und Männern haben, wird im folgenden Abschnitt gezeigt.

⁵ Die im Folgenden verwendeten Daten stammen überwiegend aus der IAB-Beschäftigtenstichprobe, teilweise auch aus der Gehalts- und Lohnstrukturerhebung.

Da mit der IAB-Beschäftigtenstichprobe keine Aussagen über einzelne Strukturmerkmale wie Zulagen oder Stundenverdienste von Voll- und Teilzeitbeschäftigten gemacht werden können, wird diesbezüglich auf Daten aus der Gehalts- und Lohnstrukturerhebung des Statistischen Bundesamtes zurückgegriffen. Die Gehalts- und Lohnstrukturerhebung umfasst Betriebe des Produzierenden Gewerbes, des Groß- und Einzelhandels sowie des Kredit- und Versicherungsgewerbes mit mehr als 10 Beschäftigten. Sie wird in unregelmäßigen Abständen - zuletzt im Jahr 1995 - durchgeführt.

Schaubild 2.4

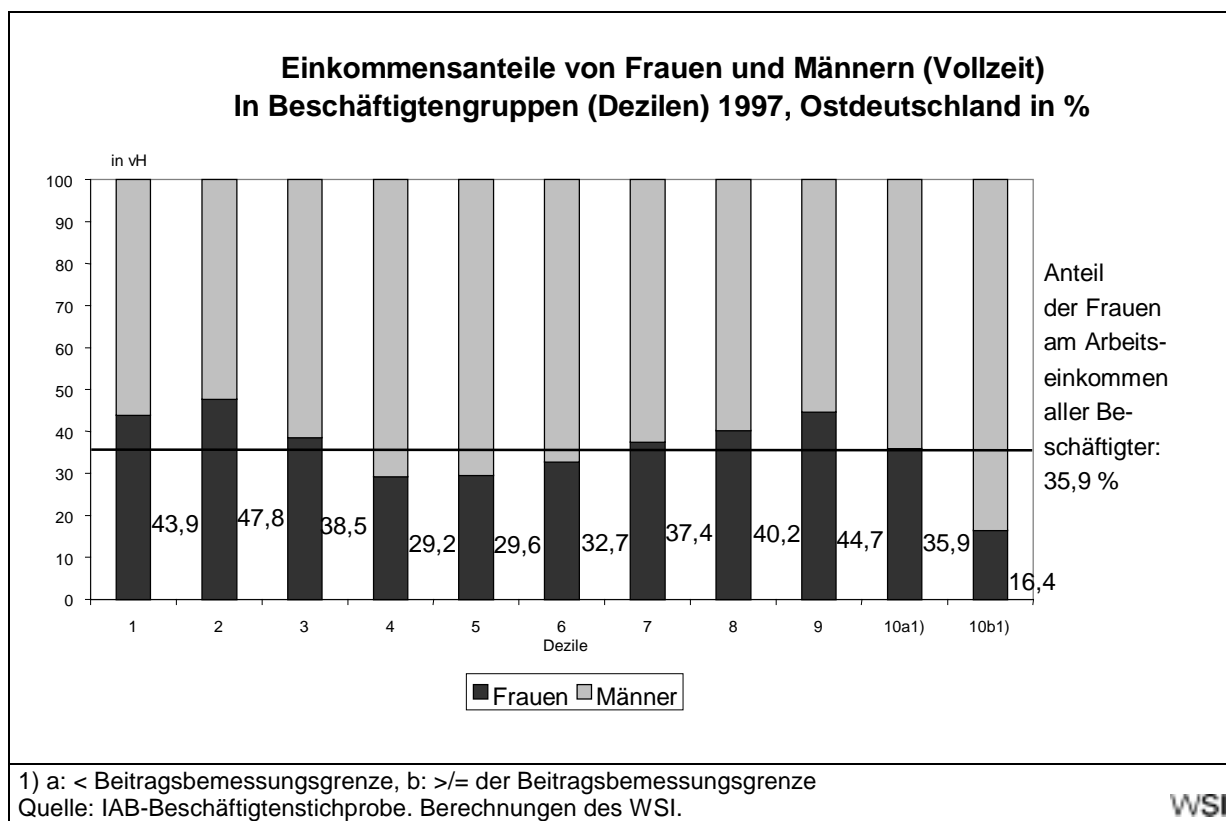
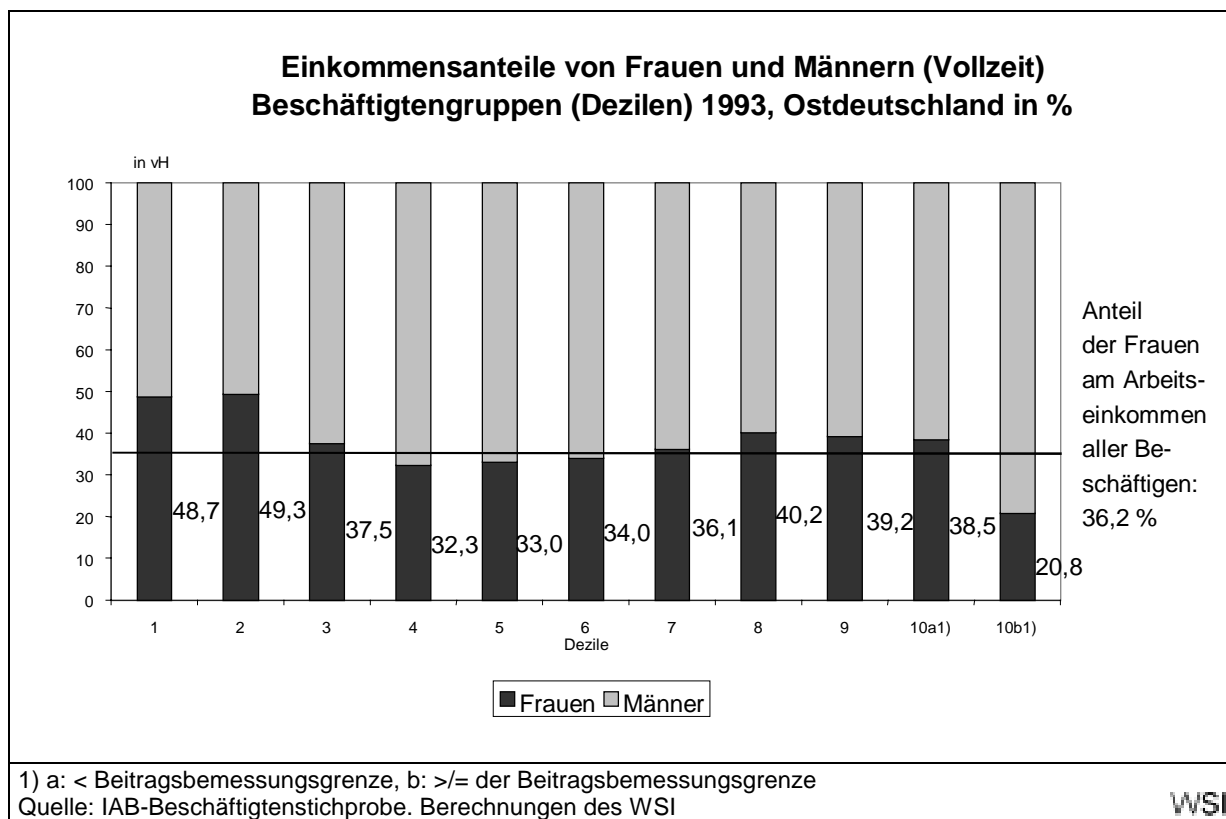


Schaubild 2.5



2.3.1 Berufs- und Tätigkeitspositionen

Eine wesentliche Erklärung für die langsame Annäherung der Einkommen von Frauen an die Einkommen der Männer ist die Eingruppierungspraxis. Frauen haben im Laufe der letzten Jahrzehnte in Bezug auf ihre Eingruppierung in Berufs-⁶ und Tätigkeitsgruppen⁷ gegenüber Männern aufgeholt. Allerdings hat diese Entwicklung bei weitem noch nicht dazu geführt, dass sie im Durchschnitt mit ihrem Einkommen das der Männer erreicht haben (vgl. Kapitel 2.2).

Tabelle 2.7

Durchschnittliche Bruttojahresverdienste von sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen und Männern (Vollzeit) nach Berufspositionen Westdeutschland und Ostdeutschland						
Berufspositionen	Frauen in DM	Männer in DM	Relation Frauen/Männer in %	Frauen in DM	Männer in DM	Relation Frauen/Männer in %
	Westdeutschland					
	1977			1997		
Nichtfacharbeiter/in ¹	17.128	22.957	74,6	34.523	46.198	74,7
Facharbeiter/in	16.680	25.916	64,4	32.806	53.082	61,8
Meister/in-Polier/in	24.980	36.796	67,9	43.440	75.756	57,3
Angestellte	23.248	36.538	63,6	50.191	79.154	63,4
	Ostdeutschland					
	1993			1997		
Nichtfacharbeiter/in ¹	23.042	28.177	81,8	24.730	31.347	78,9
Facharbeiter/in	22.056	31.141	70,8	25.354	35.221	72,0
Meister/in-Polier/in	32.286	41.009	78,7	37.128	49.896	74,4
Angestellte	36.582	46.683	78,4	43.391	56.575	76,7
¹ Nichtfacharbeiter/in sind Berufspositionen unterhalb des Facharbeiters/ der Facharbeiterin unabhängig der erreichten schulischen Ausbildung und können z.B. auch Personen mit Universitätsabschluss sein. Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe. Berechnungen des WSI.						

WSI

WSI

Frauen und Männer haben unterschiedliche berufliche Schwerpunkte und nehmen unterschiedliche berufliche bzw. betriebliche Stellungen ein. Während Frauen im Angestelltenbereich dominieren, sind Männer eher als Facharbeiter tätig (vgl. Kapitel 1). Diese unterschiedliche berufliche bzw. betriebliche Stellung wirkt sich auf das Einkommen aus. Wie aus der Tabelle 2.7 ersichtlich ist, waren 1997 die Verdienste von vollzeitbeschäftigten Frauen und Män-

⁶ Die IAB-Beschäftigtenstichprobe unterscheidet zwischen ArbeiterInnen (unterteilt in Nichtfacharbeiter/in, Facharbeiter/in, Meister/in-Polier/in) und Angestellten. Nichtfacharbeiter/innen sind Positionen unterhalb des/der Facharbeiters/in unabhängig der erreichten schulischen Ausbildung, können z.B. auch Personen mit einem Universitätsabschluss sein. Im Gegensatz zum Arbeiter/innenbereich wird der Angestelltenbereich nicht weiter differenziert.

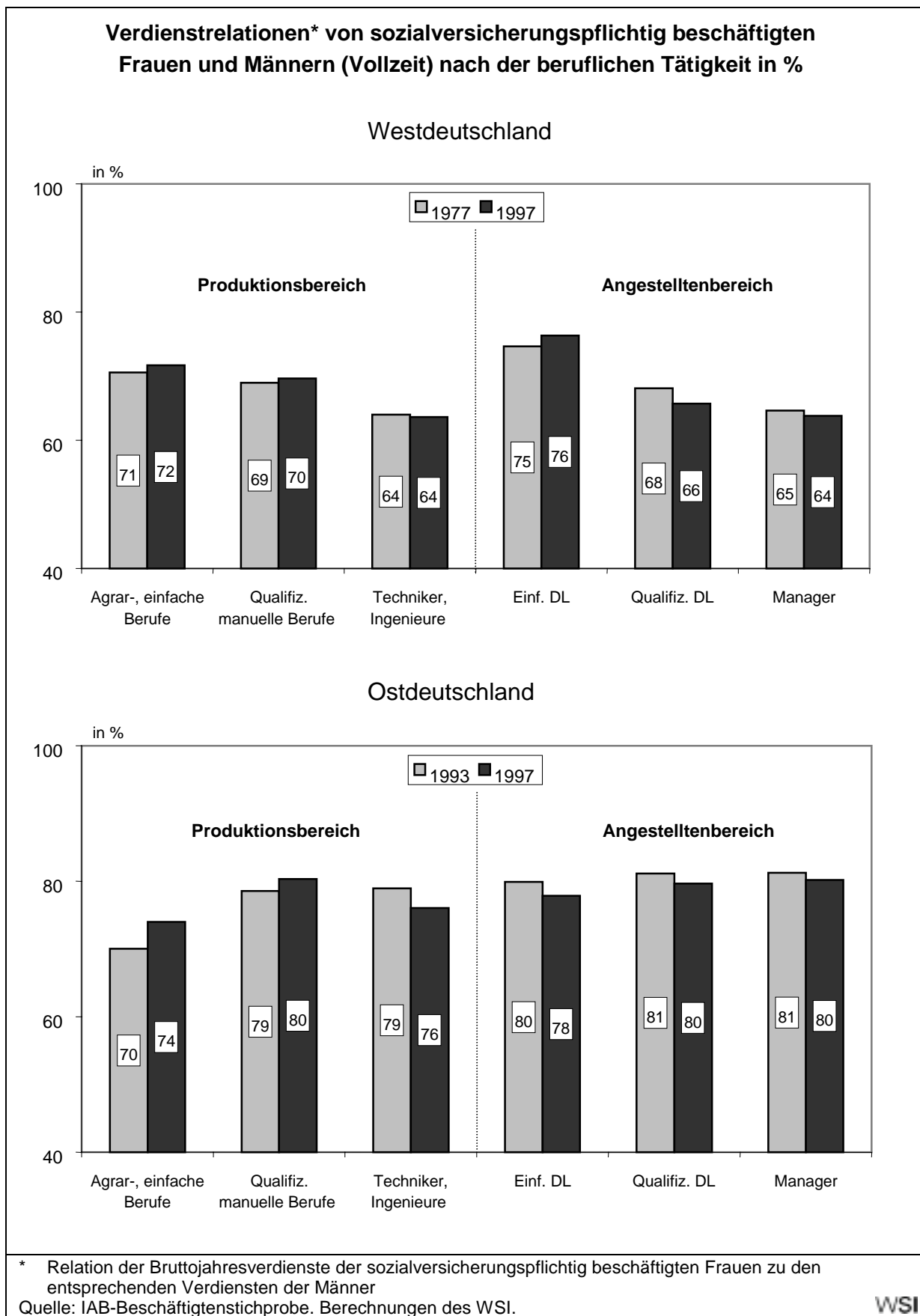
⁷ Die Übersicht A.2.1 im Anhang gibt einen detaillierten Überblick über die einzelnen Tätigkeitsgruppen und ihre konkrete Zuordnung in der IAB-Beschäftigtenstichprobe.

nern in den alten und neuen Bundesländern im Angestelltenbereich am höchsten und bei den Nichtfacharbeiter/innen am niedrigsten. Gleichzeitig lagen die Einkommen von Frauen und Männern mit höherer Berufsposition innerhalb des ArbeiterInnenbereichs weiter auseinander. So erzielte in der Gruppe der Meister/in-Polier/in eine westdeutsche Frau 1997 durchschnittlich nur 57,3 % des Einkommens ihres männlichen Kollegen. In Ostdeutschland lag diese Relation bei 74,4 %.

Eine westdeutsche Angestellte erreichte lediglich 63,4 % des Einkommens eines westdeutschen männlichen Angestellten. Die entsprechende Einkommensrelation betrug in den neuen Bundesländern 76,7 %. Im zeitlichen Verlauf haben sich die Einkommen in Westdeutschland nach der Berufsposition mit Ausnahme der Gruppe der Nichtfacharbeiter/in sogar auseinander entwickelt, wobei in der Gruppe der Meister/in der Abstand um mehr als 10 Prozentpunkte am deutlichsten ausfiel. Außer der Gruppe der Facharbeiter/in hat sich auch in Ostdeutschland der Einkommensabstand vergrößert. Arbeiterinnen und weibliche Angestellte verdienen in den einzelnen Tätigkeitsgruppen weniger als Arbeiter bzw. männliche Angestellte (vgl. Tabellen A.2.6 a/b). Das Schaubild 2.6 zeigt die Einkommensrelationen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nach Tätigkeitsgruppen für Westdeutschland (1977 und 1997) und für Ostdeutschland (1993 und 1997).

Es wird deutlich, dass in den alten Bundesländern bei den einfachen beruflichen Tätigkeiten der Einkommensabstand zwischen Frauen und Männern geringer ausfällt als bei qualifizierten Tätigkeiten im Produktions- wie im Angestelltenbereich. In der zeitlichen Betrachtung hat sich der Abstand zwischen Frauen- und Männer-Verdiensten in der niedrigsten Tätigkeitsgruppe in Westdeutschland verringert, dagegen haben sich in der höchsten Tätigkeitskategorie die Einkommen zwischen Frauen und Männern auseinander entwickelt. Das heißt Qualifikationsanstrengungen, Übernahme von Verantwortung usw. zahlen sich im Westen für Frauen relativ weniger aus als für Männer. Bei geringqualifizierten Tätigkeiten liegen westdeutsche Frauen im Arbeiterinnen- wie auch im Angestelltenbereich näher am Verdienstniveau der Männer als bei qualifizierten Tätigkeiten. In den neuen Bundesländern sind die Verdienstrelationen im Vergleich zu Westdeutschland in allen Gruppen für Frauen günstiger. Im Gegensatz zu den alten Bundesländern lagen in den neuen Bundesländern die Einkommen 1997 in den höheren Tätigkeitsstufen näher beieinander als in den niedrigen. Allerdings haben sie sich in den 90er Jahren mit Ausnahme der einfachen und der qualifizierten manuellen Berufe etwas weiter auseinander entwickelt.

Schaubild 2.6



2.3.2 Zugehörigkeit nach Wirtschaftsbereichen

Frauen und Männer haben sehr unterschiedliche Beschäftigungsschwerpunkte in den einzelnen Wirtschaftszweigen. Während Frauen sich vorwiegend auf Branchen am unteren Ende der Verdienstskala (Textil- und Bekleidungsgewerbe, Handel, bestimmte Dienstleistungsbereiche) konzentrieren, weisen Wirtschaftszweige mit einem hohen Verdienstniveau, wie z.B. Chemische Industrie, Energie- und Wasserversorgung, Fahrzeug- und Maschinenbau, traditionell einen geringen Frauen- und einen hohen Männeranteil auf (vgl. auch Kapitel 2.1). Im Zeitablauf haben sich zwar die Einkommen von Frauen an die der Männer in den meisten Wirtschaftszweigen angenähert, dieser Anpassungsprozess vollzieht sich aber bisher recht langsam.

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden aber auch *innerhalb* der einzelnen Wirtschaftsbereiche unterschiedlich bezahlt. Wie Tabelle 2.8 für die Wirtschaftsbereiche Land- und Forstwirtschaft, Produzierendes Gewerbe und Dienstleistungen zeigt, erzielten 1997 vollzeitbeschäftigte Männer im westdeutschen Produzierenden Gewerbe mit knapp 63.000 DM das höchste Bruttojahreseinkommen. Im Vergleich dazu erreichten vollzeitbeschäftigte Frauen ein durchschnittliches Bruttojahreseinkommen in Höhe von fast 47.300 DM. Die geringsten Durchschnittsverdienste hatten Frauen in den ostdeutschen Bundesländern. Aber dort verdienten sie im Dienstleistungsbereich fast 91,2 % und im Produzierenden Gewerbe 88,2 % des Jahresverdienstes ihrer männlichen Kollegen. Dagegen erreichte eine Frau in den selben westdeutschen Bereichen nur drei Viertel des durchschnittlichen Jahresverdienstes eines männlichen Beschäftigten.

Tabelle 2.8

Durchschnittliche Bruttojahresverdienste von sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen und Männern (Vollzeit) nach Wirtschaftssectoren 1997			
	Bruttojahresverdienste		
	Frauen in DM	Männer in DM	Relation Frauen zu Männer in %
Westdeutschland			
Land- und Forstwirtschaft	31.380	39.716	79,0
Produzierendes Gewerbe	47.262	62.975	75,0
Dienstleistungen	46.213	61.111	75,6
Ostdeutschland			
Land- und Forstwirtschaft	27.210	31.574	86,2
Produzierendes Gewerbe	35.638	40.393	88,2
Dienstleistungen	40.617	44.559	91,2
Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe. Berechnungen des WSI.			

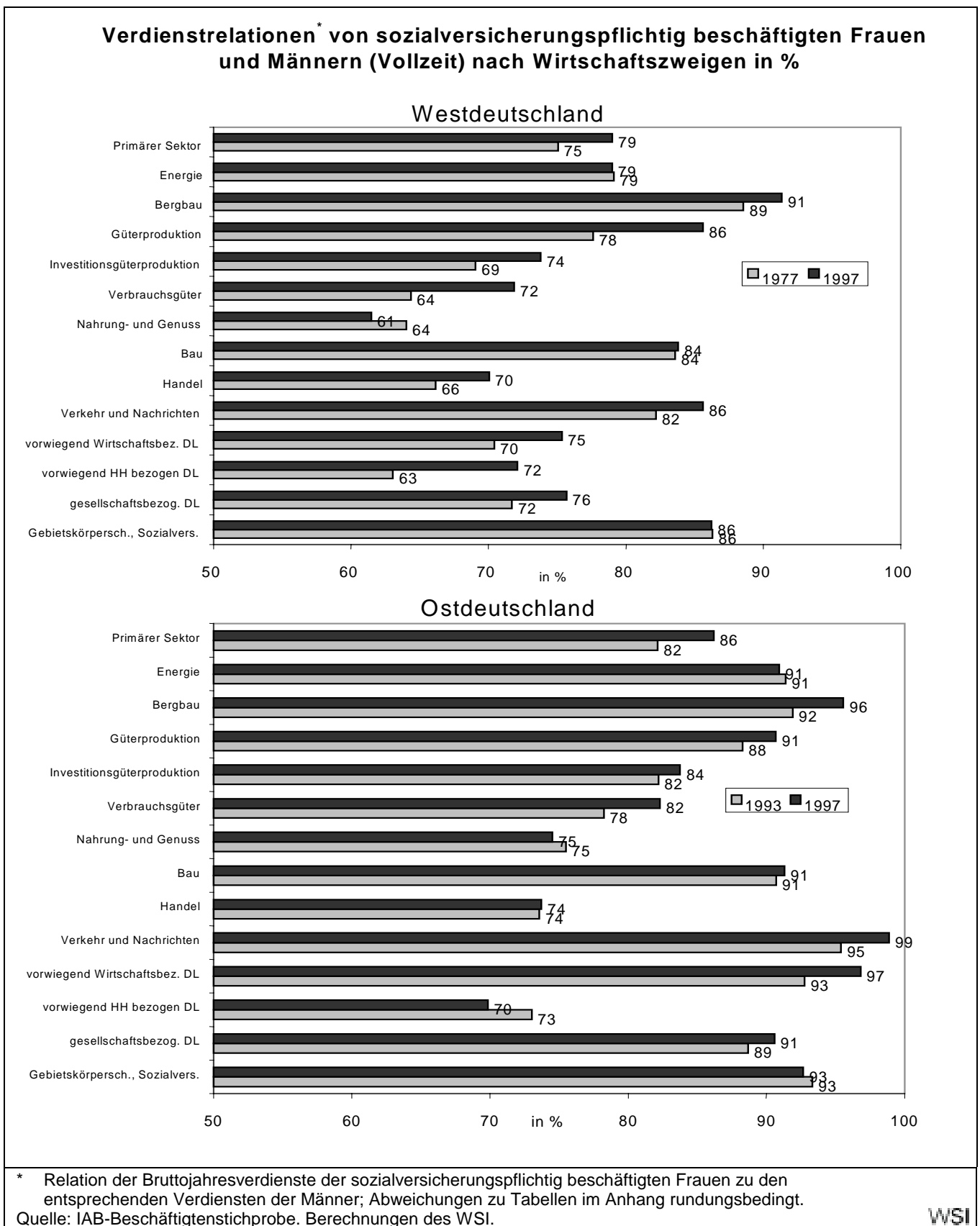
Je "weiblicher" die Branchen innerhalb der Bereiche sind, umso geringer ist das durchschnittliche Jahreseinkommen. Dahinter steht ein gesellschaftliches Bewertungssystem, das die von Frauen erworbenen Fähigkeiten und Fertigkeiten gering einschätzt (vgl. dazu ausführlich Kapitel 6). Nach der IAB-Beschäftigtenstichprobe erzielten vollzeitbeschäftigte Frauen und Männer im Westen 1997 im Wirtschaftszweig Bergbau und im Osten 1997 im Wirtschaftszweig Energieversorgung die höchsten durchschnittlichen Jahreseinkommen (vgl. Tabellen A.2.7 a/b). Sie betrugen in Westdeutschland bei den Frauen 60.374 DM und bei den männlichen Beschäftigten 66.100 DM, in Ostdeutschland 53.017 DM (Frauen) bzw. 58.301 DM (Männer). Das geringste Jahreseinkommen lag in Westdeutschland bei den Frauen wie bei den Männern in der Land- und Forstwirtschaft, in Ostdeutschland im Nahrungs- und Genussmittelgewerbe. Die Einkommen von Frauen und Männern waren im westdeutschen Bergbau mit einer Relation von 91,3 % am nächsten beieinander und im Nahrungs- und Genussmittelgewerbe (61,5 %) am weitesten auseinander (vgl. Schaubild 2.7). In Ostdeutschland erreichten die weiblichen Beschäftigten in der Branche Verkehr und Nachrichtenübermittlung mit 98,9 % fast das Einkommen ihrer männlichen Kollegen. Dagegen lag das Einkommen der Frauen bei den vorwiegend haushaltsbezogenen Dienstleistungen unter 70 % des Männerverdienstes.

In zeitlicher Betrachtung haben sich die Arbeitseinkommen in den meisten Wirtschaftsbereichen Westdeutschlands zwischen 1977 und 1997 und Ostdeutschlands zwischen 1993 und 1997 teils angenähert, teils entfernt. Wie das Schaubild 2.7 und die Tabellen A.2.7 a/b im Anhang aber zeigen, vollzog sich der Anpassungsprozess in kleinen Schritten. So verringerte sich in Westdeutschland bei den haushaltsbezogenen Dienstleistungen der Einkommensabstand zwischen Frauen und Männern in einer Höhe von knapp 9 Prozentpunkten und vergrößerte sich in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie gleichzeitig um fast 3 Prozentpunkte. Auch für Ostdeutschland ist eine unterschiedliche Entwicklung für die 90er Jahre festzustellen. Während in der ostdeutschen Verbrauchsgüterindustrie zwischen 1993 und 1997 die Einkommensdifferenz um gut 4 Prozentpunkte kleiner wurde, vergrößerte sie sich im Gegensatz zum Westen bei den vorwiegend haushaltsbezogenen Dienstleistungen um gut 3 Prozentpunkte.

2.3.3 Betriebsgrößenklassen

Quer durch die Branchen steigt mit der Unternehmensgröße der durchschnittliche Verdienst sowohl in Ost- wie Westdeutschland an (vgl. Tabellen A.2.8 a/b). In Kleinbetrieben wird in der Regel weniger verdient als in Großbetrieben. Da Frauen eher in kleinen und mittleren

Schaubild 2.7

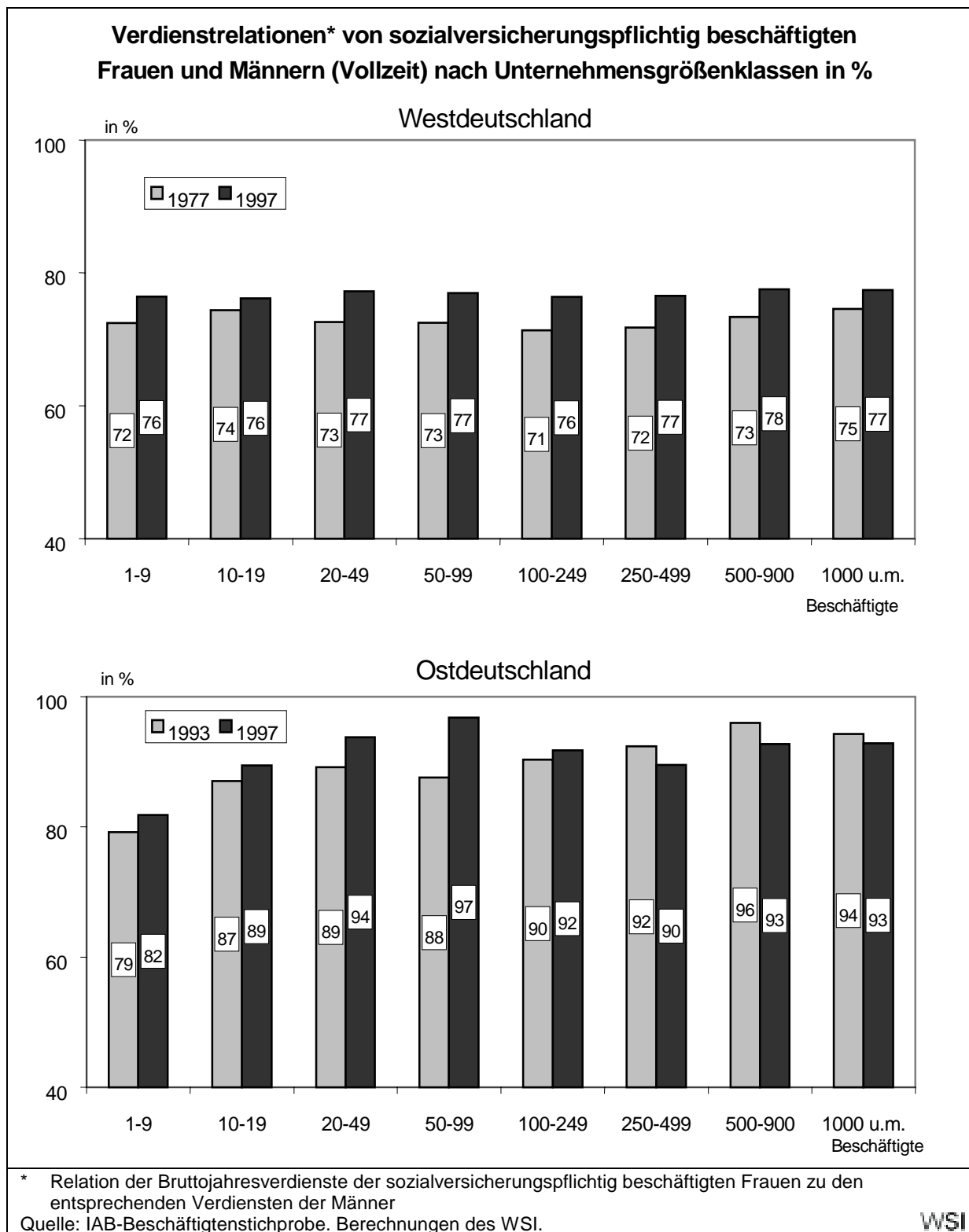


Unternehmen beschäftigt sind - fast 21 % der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen (Männer: 13 %) in Westdeutschland und fast 18 % (Männer: 16 %) in Ostdeutschland waren 1997 in Unternehmen mit max. 9 Beschäftigten tätig -, beeinflusst allein schon diese Tatsache die Höhe ihres Einkommens im Durchschnitt negativ. Beim Einkommensvergleich der Geschlechter treten daher erhebliche Unterschiede zu Tage.

In Großbetrieben wird am meisten verdient. Im Westen ist dort auch der absolute Einkommensabstand zwischen Frauen und Männern am größten. In kleinen und mittleren Unternehmen existiert im Durchschnitt ein geringeres Einkommensniveau und die geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede sind am geringsten. So erreichte 1997 ein vollzeitbeschäftigter westdeutscher Mann in einem Großbetrieb mit über 1.000 Beschäftigten ein durchschnittliches Jahreseinkommen von 75.180 DM, eine vollzeitbeschäftigte Frau in einem Großbetrieb kam dagegen nur auf ein durchschnittliches Jahresgehalt in Höhe von 58.190 DM, ein Unterschied von fast 17.000 DM bzw. das Einkommen einer Frau machte 77 % des Männereinkommens aus (Tabellen A.2.8 a/b). In den neuen Bundesländern fiel die absolute Einkommensdifferenz zwischen den Geschlechtern nicht so gravierend aus. Ein vollzeitbeschäftigter ostdeutscher Mann verdiente in einem Großbetrieb 1997 55.045 DM, eine vollzeitbeschäftigte ostdeutsche Frau erzielte ein durchschnittliches Jahreseinkommen von 51.121 DM; das sind fast 93 %.

Wie das Schaubild 2.8 illustriert, liegen in den neuen Bundesländern die Einkommen von Frauen und Männern in allen Betriebsgrößenklassen näher beieinander als im früheren Bundesgebiet. Die Spannweite lag 1997 im Osten zwischen 81,8 % bei Kleinstunternehmen (1 bis 9 Beschäftigten) und 96,8 % bei Mittelbetrieben mit 50 bis 99 Beschäftigten; im Westen machte sie durchweg durchschnittlich 77 % aus. Sie bewegte sich zwischen 76,2 % bei Kleinunternehmen mit 10 bis 19 Beschäftigte und 77,5 % bei Großunternehmen (500 bis 999 Beschäftigten). Gleichzeitig wird sichtbar, dass in Westdeutschland zwischen 1977 und 1997 in allen Betriebsgrößenklassen ein positiver Anpassungsprozess in Bezug auf den Einkommensabstand zwischen Frauen und Männern stattfand. Frauen konnten aber in den letzten 20 Jahren den Einkommensabstand zu den Männern in allen Unternehmensgrößenklassen nur leicht verringern, denn die Einkommen glichen sich um 1,8 Prozentpunkte in der Betriebsgrößenklasse von 10 bis 19 Beschäftigten und um 5,5 Prozentpunkte in der Klasse von 50 bis 99 Beschäftigten an. In Ostdeutschland haben Frauen in Unternehmen bis zu 249 Beschäftigten aufgeholt, während der geschlechtsspezifische Einkommensabstand bei Unternehmen ab 250 Beschäftigten zwischen 1993 und 1997 größer wurde.

Schaubild 2.8



Allerdings dürfen dabei mehrere Punkte nicht außer Acht gelassen werden: 1. Innerhalb der jeweiligen Größenklasse existiert in Ostdeutschland ein insgesamt niedrigeres absolutes Einkommensniveau als in Westdeutschland. 2. Die Verdienstreue im Osten ist ab der Betriebsgrößenklasse mit mehr als 250 Beschäftigten schlechter geworden, während im Westen durchweg ein Fortschritt festzustellen ist. 3. Der ostdeutsche Unternehmensbestand ist eher mittelständisch geprägt. 4. Im Durchschnitt ist das Qualifikationsniveau von ostdeutschen Frauen höher als das von Frauen in Westdeutschland.

2.3.4 Qualifikationsniveau

Obwohl Mädchen bei der schulischen und bei der beruflichen Ausbildung sowie im Bereich der Arbeitsmarktposition aufgeholt und in manchen Bereichen die Jungen sogar überholt haben (vgl. Kapitel 1), hat sich ihre höhere Qualifikation bisher nicht in einem vergleichbaren Aufholprozess bei den Einkommen niedergeschlagen (vgl. Kapitel 2.2). Die durchschnittlichen Einkommen von Frauen spiegeln immer noch nicht den Anstieg ihrer Qualifikationen wider.

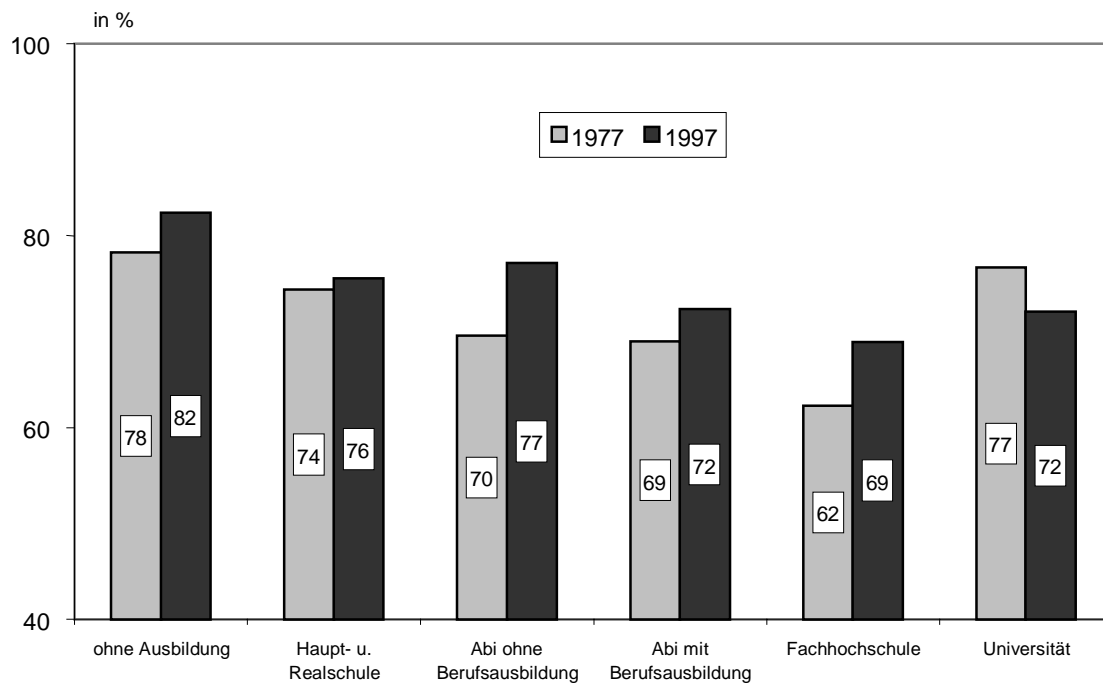
Vergleicht man die Vollzeiteinkommen von Frauen und Männern nach ihrem tatsächlichen Schul- und Ausbildungsabschluss, so zeigt sich, dass auf allen Qualifikationsniveaus in West- und Ostdeutschland die Einkommen der Frauen unter denen der Männer liegen. In den alten Bundesländern waren sie 1997 im Durchschnitt zwischen 1/3 und 1/5 niedriger (vgl. Schaubild 2.9). Selbst Frauen mit Universitätsabschluss verdienten im Durchschnitt kaum mehr als Männer mit Abitur. Ihr Jahreseinkommen lag mit 70.130 DM zwischen dem Einkommen eines Mannes mit Abitur aber ohne Ausbildung (64.984 DM) und dem Einkommen eines Mannes mit Abitur und mit Ausbildung (75.616 DM) (vgl. Tabellen A.2.9 a/b). Der Einkommensabstand ist zwischen Frauen und Männern mit Fachhochschulabschluss am größten. In den alten Bundesländern erreichten Frauen mit Fachhochschulabschluss 1997 gerade einmal 69 % des durchschnittlichen Männereinkommens; 1977 waren es 62 %. In fast allen Qualifikationsstufen haben sich seit 1977 die Einkommen leicht angenähert. Eine gegenläufige Entwicklung ist jedoch bei der höchsten hier ausgewiesenen Qualifikation (Hochschulabschluss) auszumachen. Frauen mit Hochschulabschluss erreichten 1997 72,1 % des Einkommens der Männer mit Universitätsabschluss; 1977 lag die geschlechtsspezifische Einkommensrelation noch bei 76,7 %. Das heißt, dass gerade Frauen mit hoher Ausbildung ihre Qualifikation nicht adäquat in ein entsprechend hohes Erwerbseinkommen haben umsetzen können.

In Ostdeutschland sind die Einkommensunterschiede nach der Qualifikation geringer als in Westdeutschland. Bei den unteren Abschlüssen erreichen Frauen fast das Einkommen der Männer. In den 90er Jahren ist die Differenz bei den niedrigeren Abschlüssen kleiner, bei den

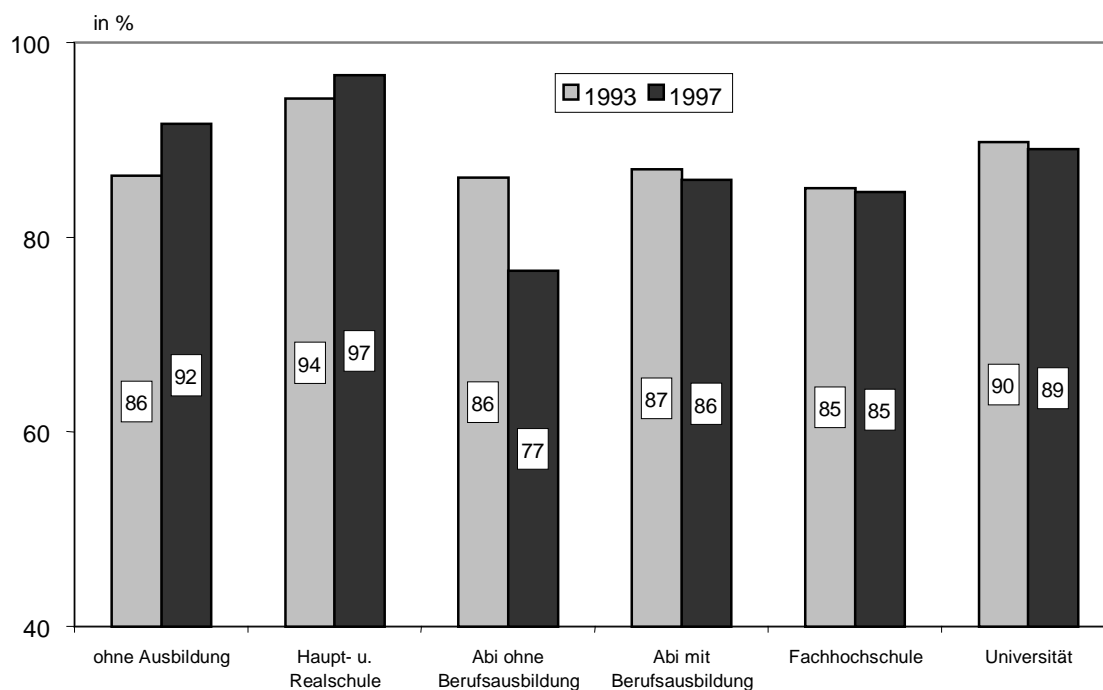
Schaubild 2.9

Verdienstrelationen* von sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen und Männern (Vollzeit) nach dem Ausbildungsstand in %

Westdeutschland



Ostdeutschland



* Relation der Bruttojahresverdienste der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen zu den entsprechenden Verdiensten der Männer
 Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe. Berechnungen des WSI.

höheren Abschlüssen jedoch auch hier größer geworden (vgl. Schaubild 2.9). Bildung ist insofern eine notwendige, aber bei Frauen noch keine hinreichende Bedingung für ein höheres Einkommen und für die Beseitigung der geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede.

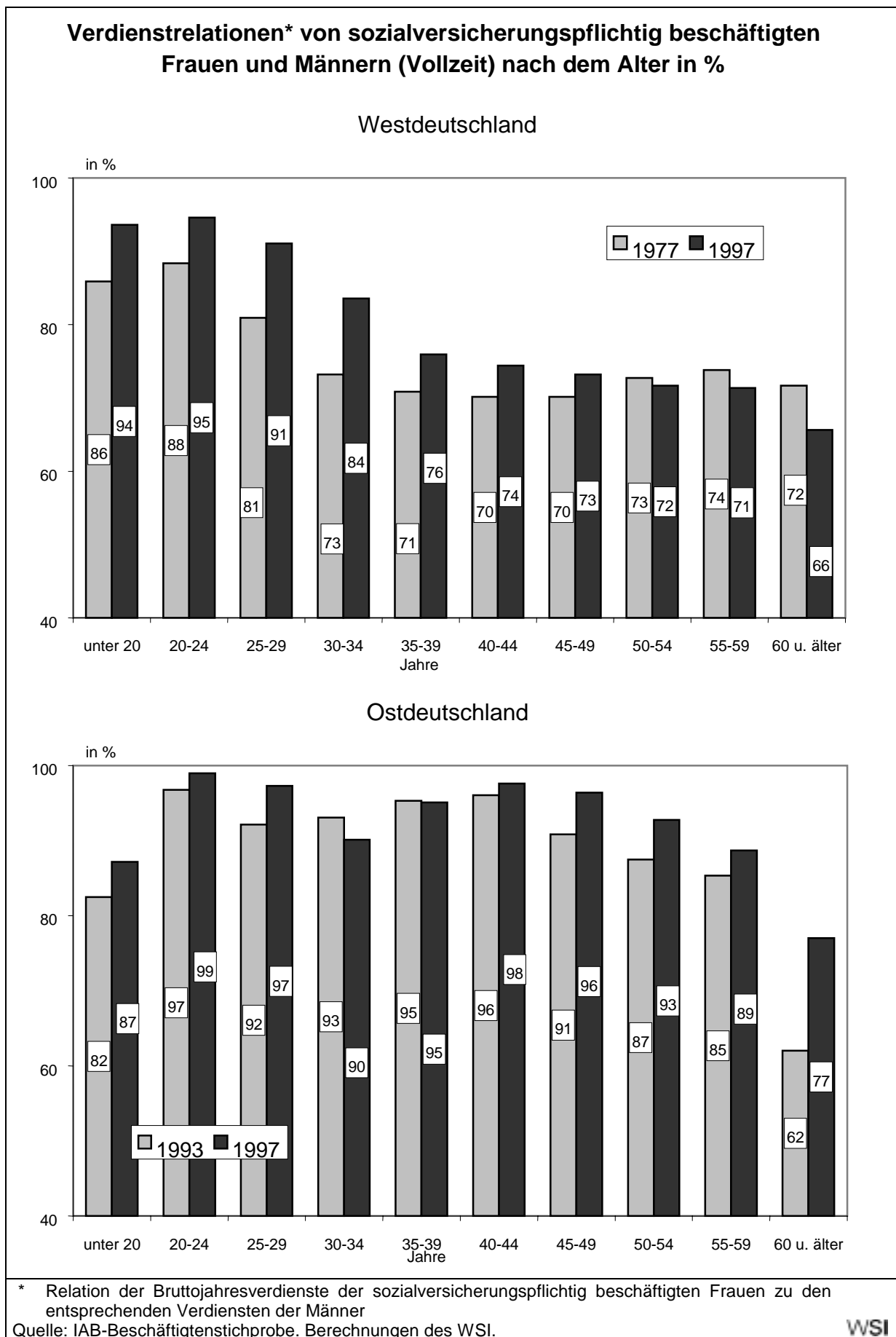
2.3.5 Alter

Die Einkommen differieren stark in Abhängigkeit vom Alter der Beschäftigten. Das Alter stellt auf indirekte Weise einen Maßstab für Berufserfahrung und erlangte Fähigkeiten und Kenntnisse dar. Nach der IAB-Beschäftigtenstichprobe steigen i.d.R. die Einkommen mit zunehmendem Alter an (vgl. Tabellen A.2.10 a/b). Dies gilt für Frauen und Männer gleichermaßen, wie für die Einkommen in West- und Ostdeutschland. Gleichzeitig sind die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern mit steigendem Alter größer, die Einkommensrelationen sind ungünstiger (vgl. Schaubild 2.10). Es wird deutlich, dass die geschlechtsspezifischen Einkommensdifferenzen nach dem Alter im Zusammenhang mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit wie auch der Unterbrechungszeiten stehen (vgl. dazu nachfolgender Abschnitt und Kapitel 3).

So erreichten 1997 im früheren Bundesgebiet zwar die 20- bis 30-jährigen vollzeitbeschäftigten Frauen ein Durchschnittseinkommen von über 90 % der gleichaltrigen männlichen Beschäftigten, bei den Frauen im Alter von 60 und älter belief sich die entsprechende Relation dagegen auf lediglich 65,6 %. Die Gegenüberstellung des Einkommens der Frauen mit dem der Männer zeigt in diesem Zusammenhang, dass sich seit 1977 die Einkommen in den jüngeren Lebensjahren aufeinander zu entwickelt haben, während bei den älteren Frauen der Abstand zu dem Einkommen der gleichaltrigen Männer größer geworden ist. Dieses Ergebnis lässt sich durch das gestiegene Bildungsniveau der Frauen erklären und gleichzeitig kommen bei den höheren Altersgruppen die bestehenden unterschiedlichen Erwerbsverläufe (insbesondere Berufsunterbrechungen und Wechsel auf Teilzeit bei Frauen) von Männern und Frauen zum Tragen.

Auch in den neuen Bundesländern erreichen Frauen über die einzelnen Altersgruppen hinweg nicht 100 % des Männereinkommens. Allerdings weicht das Einkommen zwischen Frauen und Männern vor allem im Alter von 20 bis 49 Jahren nicht so stark voneinander ab wie im Westen. Aber auch im Osten liegt das Einkommen der Frauen im Alter von 60 und älter hinter ihren Alterskollegen weit zurück (vgl. Schaubild 2.10). Seit 1993 fand außer in der Altersklasse der 30- bis 39-jährigen eine Angleichung der Einkommen von Frauen und Männern in allen Altersgruppen statt.

Schaubild 2.10



Der schon beim Berufseinstieg vorliegende Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern verstärkt sich während der ersten Berufsjahre und nimmt - im Westen stärker als im Osten - mit dem Alter weiter zu. Dies kommt noch deutlicher zum Ausdruck, wenn beim geschlechtsspezifischen Vergleich der Einkommen neben dem Alter die Dauer der Betriebszugehörigkeit und der Einfluss der Unterbrechungszeiten auf das Einkommen betrachtet werden (vgl. dazu Kapitel 3).

2.3.6 Dauer der Unternehmenszugehörigkeit

Im engen Zusammenhang mit dem Alter der Beschäftigten steht die Betriebszugehörigkeit. Frauen weisen i.d.R. eine kürzere Betriebszugehörigkeitsdauer auf als Männer. Diese kürzere Betriebszugehörigkeit wirkt sich auf das gesamte Berufsleben aus und schlägt sich in einem größer werdenden Einkommensabstand zwischen Frauen und Männern mit dem Alter nieder. Die hier verwendeten Daten sind Querschnittsdaten und erlauben lediglich Aussagen über die Verteilung der heute beschäftigten Frauen und Männer nach ihrer Unternehmenszugehörigkeit. Somit wird keine Längsschnittanalyse über die unterschiedlichen Erwerbsverläufe von Frauen und Männern durchgeführt.

Nach der Gehalts- und Lohnstrukturerhebung⁸ wiesen 1995 fast 58 % der westdeutschen Frauen im Produzierenden Gewerbe, Handel, Kredit- und Versicherungsgewerbe eine Unternehmenszugehörigkeit von 1 bis 10 Jahren auf (vgl. Tabelle 2.9). Dagegen konzentrierten sich mehr als die Hälfte der westdeutschen Männer auf eine Betriebszugehörigkeit von 3 bis 15 Jahren. Vor dem Hintergrund des wirtschaftlichen Umbruchprozesses in den neuen Bundesländern liegt die Betriebszugehörigkeitsdauer der Mehrzahl der ostdeutschen beschäftigten Frauen und Männer bei max. 5 Jahren.

Das Merkmal Betriebszugehörigkeitsdauer übt einen großen Einfluss auf die Höhe des Einkommens von Frauen und Männern aus. Mit ansteigender Betriebszugehörigkeit steigt der Verdienst von voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen und Männern in Ost- und Westdeutschland absolut an (vgl. Tabelle A.2.11). Das Einkommen liegt zwar mit einer Dauer der Unternehmenszugehörigkeit von 31 und mehr Jahren bei Frauen und Männern am höchsten, aber Frauen erreichen in dieser Kategorie im Durchschnitt lediglich das Einkommen von Männern, die eine Betriebszugehörigkeitsdauer von 3 bis 5 Jahren aufweisen. Dies gilt sowohl für Voll- und Teilzeitbeschäftigte als auch für West- und Ostdeutschland. Beispielsweise verdiente eine teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerin mit 31 und mehr Betriebsjahren in Westdeutschland durch-

⁸ Die im folgenden verwendeten Daten stammen aus der Gehalts- und Lohnstrukturerhebung des Statistischen Bundesamtes.

schnittlich 2.851 DM im Monat, damit lag ihr Einkommen nur wenig über dem Monatseinkommen eines teilzeitbeschäftigten Mannes (2.816 DM) mit einer Unternehmenszugehörigkeit von 3 bis 5 Jahren.

Tabelle 2.9

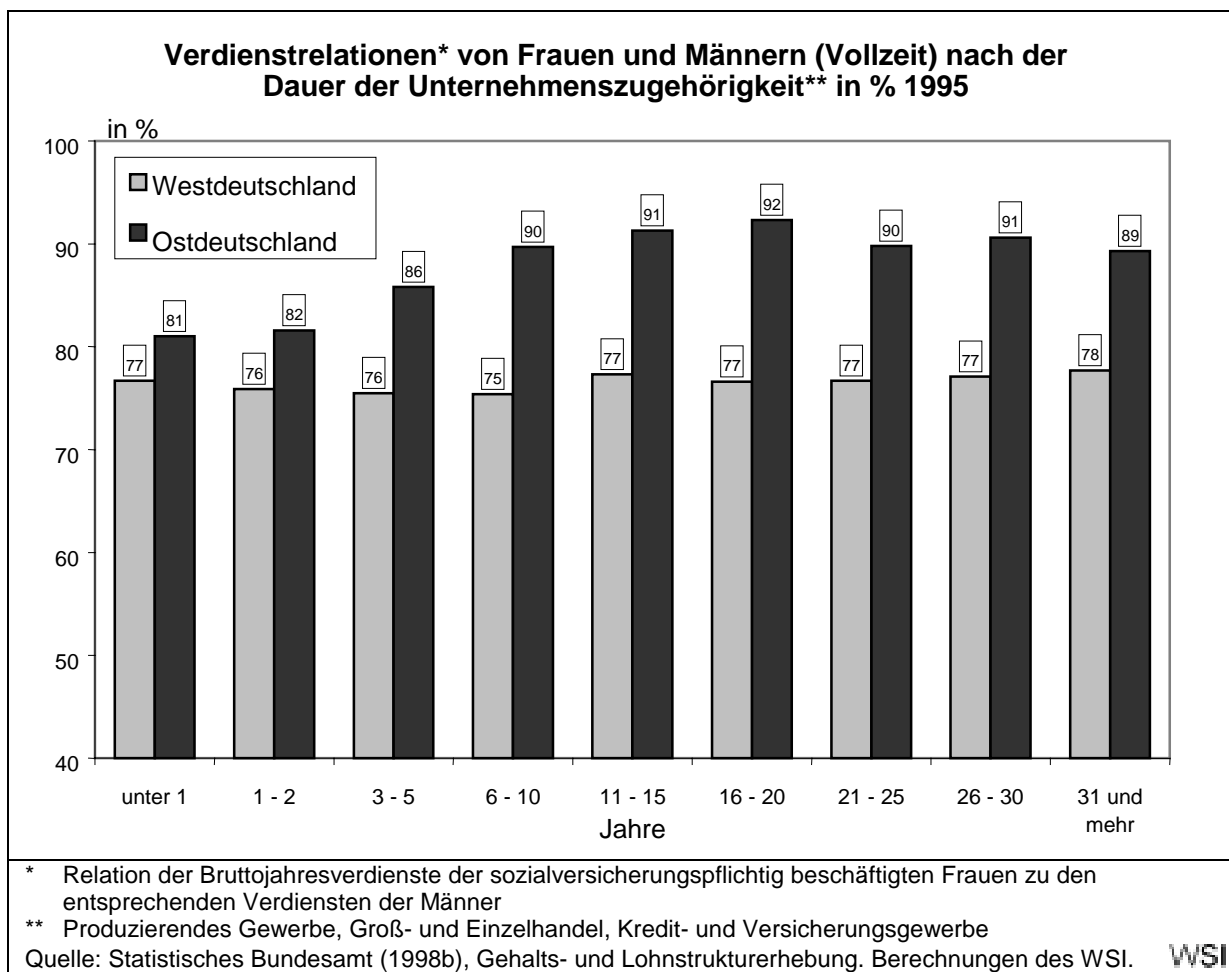
Anteil der Frauen und Männer nach Dauer der Unternehmenszugehörigkeit 1995 (Voll- und Teilzeitbeschäftigte) im Produzierenden Gewerbe, Handel, Kredit- und Versicherungsgewerbe				
Dauer der Unternehmens- zugehörigkeit von .. bis .. Jahre	Westdeutschland		Ostdeutschland	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
unter 1	9,6	8,6	10,6	13,2
1 – 2	13,1	10,1	20,5	23,7
3 – 5	24,2	18,4	34,3	29,4
6 – 10	20,5	19,8	7,9	5,7
11 – 15	11,7	12,1	6,4	5,3
16 – 20	8,6	10,4	7,0	6,6
21 – 25	6,9	8,9	5,3	5,5
26 – 30	3,3	5,7	4,1	4,8
31 und mehr	2,2	6,1	3,7	6,0
Quelle: Statistisches Bundesamt, Gehalts- und Lohnstrukturerhebung. Berechnungen des WSI.				WSI

Frauen erreichen in keiner Betriebszugehörigkeitskategorie das Einkommen ihrer männlichen Kollegen. Wie das Schaubild 2.11 illustriert, verringert sich mit steigender Betriebszugehörigkeit der Einkommensabstand zwischen vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern im früheren Bundesgebiet kaum. Die Frauen erreichten in der höchsten Kategorie (31 und mehr Jahre) nur knapp 78 % des Verdienstes eines Mannes in der selben Klasse. In den neuen Bundesländern liegen die Einkommen zwar näher beieinander, aber auch dort ist es eine große Ausnahme, wenn Frauen annähernd so viel verdienen wie Männer (vgl. Schaubild 2.11). Die Betriebszugehörigkeitsdauer hat zwar absolut gesehen einen großen Einfluss auf die Höhe des Einkommens von Frauen und Männern, aber an der geschlechtsspezifischen Einkommensrelation ändert sich mit zunehmender Dauer in Westdeutschland nichts und in Ostdeutschland sinkt der Einkommensabstand geringfügig, ohne dass allerdings Frauen das Durchschnittseinkommen der Männer vollständig erreichen.

Etwas anders sieht die Situation bei Teilzeitbeschäftigten aus (vgl. Tabelle A.2.11), denn der geschlechtsspezifische Einkommensabstand wird bei Teilzeitbeschäftigten in Westdeutschland⁹ vor allem während der ersten Jahre der Betriebszugehörigkeit kleiner als bei Vollzeit-

⁹ Für Ostdeutschland können aufgrund der ungesicherten Datenlage keine Aussagen zur Einkommensrelation der Teilzeitbeschäftigten gemacht werden.

Schaubild 2.11



beschäftigten. Mit ansteigender Betriebszugehörigkeit bewegen sich die Durchschnittseinkommen wieder auseinander. Am größten ist der Abstand bei den Beschäftigten mit einer Unternehmenszugehörigkeit von 16 bis 20 Jahre. Bei den wenigen Frauen, die eine Betriebszugehörigkeit von mehr als 20 Jahren vorweisen können, sieht die Einkommenssituation im Vergleich zu den Männern dagegen wieder etwas günstiger aus.

2.3.7 Bedeutung von Zulagen¹⁰

Die unterschiedliche Bewertung von Frauen- und Männerarbeitsplätzen zeigt sich bis heute auch in der unterschiedlichen Bedeutung von Zulagen und Jahressonderzahlungen für das Einkommen beider Geschlechter. Durch Zulagen und Jahressonderzahlungen können Beschäftigte ihr Einkommen steigern. Die Höhe dieser Sonderzahlungen schwankt von Betrieb zu

¹⁰ Da über die IAB-Beschäftigtenstichprobe keine Aussagen über die Bedeutung von Zulagen gemacht werden können, stammen die im folgenden verwendeten Daten aus der Gehalts- und Lohnstrukturerhebung des Statistischen Bundesamtes und umfassen Betriebe des Produzierenden Gewerbes, des Groß- und Einzelhandels sowie des Kredit- und Versicherungsgewerbes mit mehr als 10 Beschäftigten.

Betrieb und von Branche zu Branche. Dabei haben Jahressonderzahlungen¹¹ und Zulagen für Nacht- und Schichtarbeit sowie für Sonntagsarbeit für das Erwerbseinkommen von Männern eine größere Bedeutung als für die Frauenverdienste. Ein Grund liegt darin, dass diese Zulagen eher bei männertypischen Tätigkeiten bzw. dementsprechend in männerdominierten Branchen (vgl. Kapitel 6) gezahlt werden, dagegen in frauentypischen Berufen mit vergleichbaren Arbeitszeiten, wie z.B. Verkäuferinnen mit regelmäßiger Samstagsarbeit, eher selten.

1995 erhielten in Westdeutschland 23,4 % aller männlichen Arbeitnehmer, aber nur 8,9 % aller Arbeitnehmerinnen im Produzierenden Gewerbe, im Groß- und Einzelhandel sowie im Kredit- und Versicherungsgewerbe Zulagen für Schicht-, Nacht- oder Sonntagsarbeit (vgl. Tabelle 2.10). Für die männlichen Zulagenbezieher betrugen diese durchschnittlich 7,9 % ihres Bruttoeinkommens, während sie bei den Frauen im Durchschnitt lediglich 5,8 % ihres Einkommens ausmachten. In Ostdeutschland bezogen 16,5 % der Arbeitnehmer und 10,4 % der Arbeitnehmerinnen Zulagen. Diese trugen mit einem Anteil von 8,3 % bei den Männern und 8,7 % bei den Frauen zum Einkommen bei. Das heißt, die Bedeutung von Zulagen ist bei Frauen

Tabelle 2.10

Bedeutung von Zulagen¹ für belastende Arbeitsbedingungen (Voll- und Teilzeit) 1995			
	Anteil der Arbeitnehmer/innen mit Zulagen in %	Höhe der durchschnittlichen Zulagen in DM pro Monat	Anteil ² der Zulagen am Bruttomonatsverdienst in %
Westdeutschland			
Frauen	8,9	205	5,8
Männer	23,4	399	7,9
Insgesamt	19,8	372	7,7
Ostdeutschland			
Frauen	10,4	249	8,7
Männer	16,5	305	8,3
Insgesamt	14,6	293	8,4
¹ unter Zulagen fallen Zuwendungen für Schicht-, Nacht- und Sonntagsarbeit. Die Angaben beziehen sich auf das Produzierende Gewerbe, den Groß- und Einzelhandel, das Kredit- und Versicherungsgewerbe. ² Anteil der Zulagen am Bruttomonatsverdienst der Zulagenbezieher/innen. Quelle: Statistisches Bundesamt (1998b), Gehalts- und Lohnstrukturerhebung. Berechnungen des WSI.			

WSI

¹¹ Als Jahressonderzahlungen werden unregelmäßige Zahlungen an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wie Weihnachts- und Urlaubsgeld, Prämien für ArbeitnehmerInnenverbesserungen sowie Vergütungen für ArbeitnehmerInnenerfindungen etc. ausgewiesen.

und Männern in Ostdeutschland ähnlich. Wie aus der Tabelle hervorgeht, beziehen wesentlich mehr ArbeitnehmerInnen in Westdeutschland Zulagen als in den neuen Bundesländern. Bei den Bezieherinnen liegt der Anteil in Ostdeutschland über dem in Westdeutschland. Zulagen spielen für das Einkommen ostdeutscher Frauen eine größere Rolle als für westdeutsche Frauen. Dies hängt u.a. damit zusammen, dass aufgrund der Arbeitstradition ostdeutsche Frauen vergleichsweise häufiger in der Industrie bzw. in für Westdeutschland typischen Männerdomänen arbeiten, wo häufiger Nacht- und Schichtarbeit geleistet wird. Gleichzeitig kann festgehalten werden, dass westdeutsche Männer mit 399 DM im Monat absolut die höchsten durchschnittlichen Zulagen erreichen. Eine detailliertere Verteilung der Zulagen auf die einzelnen Beschäftigungsmodi gibt Tabelle A.2.12 wieder.

2.3.8 Teilzeit- und Vollzeitarbeit

Die Höhe des Einkommens ist u.a. von der geleisteten und bezahlten Arbeitszeit abhängig. Wie aus Kapitel 1 ersichtlich wurde, differiert die Arbeitszeit zwischen Frauen und Männern erheblich. Denn der Teilzeitarbeitsmarkt ist in Deutschland ein Frauenarbeitsmarkt, vor allem in Westdeutschland geht ein großer Teil der beschäftigten Frauen einer Teilzeitbeschäftigung nach. Ein wesentlicher Erklärungsfaktor für die Einkommensdifferenzierung zwischen Frauen und Männern ist der differierende Stundenverdienst zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten.

Die Tabellen A.2.13 a/b im Anhang geben auf Basis der BiBB/IAB-Befragung einen Überblick über die Verteilung von sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen und Männern nach der wöchentlichen Arbeitszeit und nach Einkommensklassen des Bruttomonatsverdienstes. Fast 38 % der beschäftigten westdeutschen Frauen und nur 9 % der westdeutschen Männer arbeiten danach zwischen 18 und 35 Stunden in der Woche. Nur knapp 8 % der westdeutschen Frauen aber 26,4 % der westdeutschen Männer kommen auf über 40 Wochenstunden. Auch in Ostdeutschland sind Frauen eher in den unteren Klassen und Männer eher in den oberen zu finden, aber auch ostdeutsche Frauen kommen mit einem Anteil von über 12,4 % auf eine wöchentliche Arbeitszeit von mehr als 40 Stunden.

Die Betrachtung der Einkommensverteilung nach Voll- und Teilzeitbeschäftigten würde an Information gewinnen, wenn zusätzlich zum Einkommen die dahinter stehenden Stundenkontingente mit berücksichtigt werden würden. Dieses Vorgehen scheitert aber an der unzureichenden Datenbasis im Teilzeitbereich. Denn es gibt für Deutschland keine Statistik, mit deren Hilfe dieser Sachverhalt wiedergegeben werden kann. Allein die Gehalts- und Lohnstrukturerhebung des Statistischen Bundesamtes erlaubt Aussagen über die durchschnittlichen Bruttostundenverdienste im Voll- und Teilzeitbereich, aber auch sie lässt nur Aussagen auf Stundenbasis von Arbeiterinnen und Arbeitern zu.

Aus der Tabelle 2.11 gehen die durchschnittlichen Bruttostundenverdienste von Arbeiterinnen und Arbeitern in West- und Ostdeutschland hervor. Danach liegen die durchschnittlichen Bruttostundenverdienste bei den west- und ostdeutschen Arbeiterinnen deutlich unter den durchschnittlichen Bruttostundenverdiensten der west- und ostdeutschen Arbeiter. Den höchsten Bruttostundenverdienst erzielte 1995 mit 26,04 DM ein vollzeitbeschäftigter Arbeiter in Westdeutschland, den niedrigsten Bruttostundenverdienst eine teilzeitbeschäftigte ostdeutsche Arbeiterin (12,55 DM). Gleichzeitig werden zwei Sachverhalte deutlich: 1. In Westdeutschland liegen die Stundenverdienste von Arbeiterinnen und Arbeitern im Vollzeit- und im Teilzeitbereich über den entsprechenden Verdiensten in den ostdeutschen Bundesländern. 2. Die Stundenverdienste bei einer Vollzeittätigkeit liegen sowohl bei den Arbeiterinnen und den Arbeitern als auch in den alten und neuen Bundesländern über den Stundenverdiensten bei einer Teilzeittätigkeit.

Tabelle 2.11

Durchschnittliche Bruttostundenverdienste in DM und die Verdienstrelationen im ArbeiterInnenbereich in %; 1995			
		Westdeutschland	Ostdeutschland
Bruttostundenverdienst in DM			
Arbeiterin	Vollzeit	19,66	13,95
	Teilzeit	18,16	12,55
Arbeiter	Vollzeit	26,04	18,17
	Teilzeit	24,15	15,29
Verdienstrelationen in %			
Arbeiterin zu Arbeiter	Vollzeit	75,50	76,77
	Teilzeit	75,20	82,08
Teilzeit zu Vollzeit	Arbeiterin	92,74	84,15
	Arbeiter	92,37	89,96
Quelle: Statistisches Bundesamt (1998b), Gehalts- und Lohnstrukturerhebung. Berechnungen des WSI.			

WSI

Wie aus der Tabelle 2.11 hervorgeht, bestehen die Einkommensdifferenzen zwischen Frauen und Männern auch bei einer Teilzeitbeschäftigung. Während im früheren Bundesgebiet teilzeitbeschäftigte Arbeiterinnen etwa 75 % des Bruttostundenverdienstes der teilzeitbeschäftigten Arbeiter verdienen, erzielen die ostdeutschen teilzeitbeschäftigten Arbeiterinnen knapp 82 % des Arbeiterverdienstes. Darüber hinaus sind teilzeitbeschäftigte Arbeiterinnen und Arbeiter gegenüber Vollzeitbeschäftigten benachteiligt, denn Teilzeitbeschäftigte erreichen nicht annähernd das Stundenverdienstniveau von Vollzeitbeschäftigten. So kommt eine teilzeitbeschäftigte Arbeiterin in Westdeutschland auf knapp 92 % des Stundenverdienstes einer

vollzeitbeschäftigten Arbeiterin; in Ostdeutschland erreicht die Teilzeitbeschäftigte noch nicht einmal 90 % des Niveaus einer Vollzeitbeschäftigten. Auch in der Gruppe der Arbeiter erreichen Teilzeitbeschäftigte in Ost- und Westdeutschland nicht das Niveau von Vollzeitbeschäftigten. Allerdings liegt die Relation in den alten Bundesländern etwas oberhalb der der Arbeiterinnen, in Ostdeutschland liegt sie deutlich unterhalb der der Arbeiterinnen.

Ein Teil der geschlechtsspezifischen Einkommensdifferenzierung konnte im vorliegenden Kapitel 2 über die einzelnen Merkmale und ihre Zusammenhänge aufgezeigt werden. Trotz all dieser statistisch differenzierten Erklärungsansätze bleibt immer noch ein Teil, der über diese Analyse nicht zu erklären ist. Denn auch bei Vorliegen gleicher Merkmale und Kategorien bei Frauen und Männern liegt das durchschnittliche Einkommen der Frauen unterhalb des Einkommens der Männer. Auf die Erklärung möglicher Ursachen wird im anschließenden Teil II des vorliegenden Berichtes eingegangen. Das Kapitel 2 liefert eine Momentaufnahme über die Einkommensverteilung bei abhängig beschäftigten Frauen und Männern in Deutschland. Trotz relativer Stabilität der Einkommen dieser Querschnittsperspektive sind in individueller Längsschnittsperspektive durchaus erhebliche Schwankungen hinsichtlich unsteter Erwerbsverläufe denkbar. Auf diesen Aspekt geht das nachfolgende Kapitel 3 ein.

Kapitel 3

Erwerbskonstellationen und –einkommen aus der Haushaltsperspektive

Das Wichtigste in Kürze

- Die Position von Frauen und Männern im privaten 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 Paar-Haushalten in der Regel deutlich geringer als der von Männern. Diese Muster von Paar- und Erwerbskonstellationen, die sich aus der EVS 1998 ableiten lassen, sind in Westdeutschland wesentlich stärker ausgeprägt als in Ostdeutschland.
- Diese Muster und ihre Haushaltsabhängigkeit machen sich noch stärker bemerkbar, wenn man von einem statischen zu einem dynamischen Vergleich übergeht und die Lebensperspektive betrachtet. Belegt wird dies von der Erhebung „Altersvorsorge in Deutschland“ (AVID '96) und den darin abgebildeten Biografieverläufen: Männer verbringen ihre erwerbsfähigen Jahre fast ausschließlich in abhängiger oder selbständiger Vollzeittätigkeit. Frauen dagegen verwenden in der gleichen Zeitspanne viele Jahre bzw. Zeitanteile für familienbezogene Tätigkeiten (Haushaltsführung, Kindererziehung, Pflege von Familienmitgliedern).
- Aus den genannten Gründen sind die über das Leben kumulierten Erwerbszeiten und Erwerbseinkommen von Frauen deutlich geringer als diejenigen von Männern. Bei (ehemals) abhängig beschäftigten Frauen sind es beim Erwerbseinkommen im Durchschnitt nur 42 %. Auch die zwei Drittel aller (ehemals) abhängig beschäftigten Frauen in Westdeutschland, die ihr Erwerbsleben in der Kombination Vollzeit/Teilzeit verbracht haben, erreichen nur 64 % der durchschnittlich 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.
- 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 Frau-

en, die in ihrer erwerbsfähigen Zeit nur in Vollzeit tätig waren und dort vergleichbar lange Erwerbsperioden hinter sich gebracht haben wie ebenfalls ausschließlich vollzeiterwerbstätige Männer, verdient im Verlauf ihrer Erwerbskarriere kumuliert deutlich weniger als diese Männer.

- Es gibt Anzeichen dafür, dass sich die genannten Zeit- und Einkommensrelationen im Erwerbsverlauf auch für jüngere Frauen, deren Erwerbsbiografie noch zum großen Teil in der Zukunft liegt, weder wesentlich geändert haben noch ändern werden. Die Ergebnisse der statischen Betrachtung 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.
- 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 Schnitt mehr als ein Drittel unter den Männerrenten.
- 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. Nur jede zehnte Rentnerin, aber jeder zweite Rentner hat einen Betriebsrentenanspruch. Zudem liegt die durchschnittliche Betriebsrente von Frauen nur halb so hoch wie die von Männern. Auch bei der privaten Vorsorge sind, bei allerdings lückenhafter Datenlage, Deckungsgrad und Leistungshöhe bei Frauen deutlich niedriger als bei Männern – geprägt durch vorangegangene geringere Erwerbseinkommen und entsprechend niedrigere Ersparnismöglichkeiten. 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 relativiert, wenn in ehemaligen Paar-Haushalten eine Person gestorben ist. Zur dann eintretenden Verbesserung der Gesamtversorgung bei den Hinterbliebenen tragen vor allem die abgeleiteten Hinterbliebenenrenten bzw. die Kumulation von eigenständigen Renten und Witwenrenten bei Frauen bei. Das durchschnittliche Nettoeinkommen alleinstehender älterer Männer liegt allerdings im Westen immer noch rund 30 % über dem alleinstehender älterer Frauen, im Osten immerhin noch um rund 15 %.

- Projektionen für jüngere Altersjahrgänge machen deutlich, dass die Differenzen bei den eigenständigen Rentenansprüchen von Frauen und Männern auch in den nächsten 20 Jahren 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.
- Im Ergebnis bestätigt Kapitel 3 das aus Kapitel 1 und 2 gewonnene Ergebnis einer strukturellen Lücke der Erwerbseinkommen zwischen den Geschlechtern zu Lasten der Frauen (Gender Gap). Diese Lücke bleibt auch im Verlauf des Erwerbslebens erhalten, selbst wenn ausnahmsweise Frauen wie die allermeisten Männer durchgehend vollzeiterwerbstätig sind. Die meisten Frauen verbringen im Gegensatz zu Männern Teile ihrer erwerbsfähigen Zeitspanne für unbezahlte Familientätigkeiten. Dies gilt vor allem für Frauen mit Kindern. Der "Verzicht" auf Erwerbseinkommen wegen der Zeitverwendung für Haushaltsführung, Kindererziehung und Pflege ist bei Frauen außerordentlich stark ausgeprägt, bei Männern dagegen kaum vorhanden. Er erzeugt im Zeitverlauf eine zweite Einkommenslücke zu Lasten der Frauen (auch mit "Mother Gap" bezeichnet). Beide Lücken kumulieren, ohne dass sie sich empirisch immer eindeutig isolieren lassen.

Einleitung

In den Kapiteln 1 und 2 wurden individuelle Erwerbstätigkeiten und –einkommen von Frauen und Männern sowie deren Unterschiede dargestellt. Die dabei genutzten empirischen Belege stellten auf den Arbeitsmarkt ab. Dabei blieben notgedrungen weitere Rahmenbedingungen und Institutionen des persönlichen und privaten Umfelds außer Acht, die auch Einfluss auf die Wahl wie die Ausprägung von Erwerbstätigkeit und damit verbundene Einkommen ausüben. Dazu gehört in erster Linie der eigene private Haushalt der Erwerbsfähigen bzw. Erwerbstätigen, der insbesondere bei Paar-Haushalten und vor allem bei Haushalten mit Kindern eine große Rolle spielen kann. Er begleitet nicht nur den ganzen Erwerbsprozess über Jahrzehnte, er prägt auch die Nacherwerbsphase im Rentenalter vor. Solche Einflüsse des privaten Haushalts und seiner Zusammenhänge speziell auf die Geschlechter sind Gegenstand von Kapitel 3. Sie werden in einer statischen und einer dynamischen Analyse beschrieben.

Die statische Analyse in Abschnitt 3.1 beleuchtet den aktuellen Einfluss des privaten Haushalts auf die Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern sowie deren Einkommen aus Erwerbsarbeit und anderen Quellen im Haushaltsverbund. Sie bedient sich der gerade verfügbaren Ergebnisse der letzten Einkommens- und Verbrauchsstichprobe (EVS) von 1998; im Anhang dieses Berichts werden die methodischen Aspekte dieser Quelle erläutert. Wegen der Grenzen auch dieser Datenquelle beschränkt sich die Darstellung auf Arbeitnehmer-Haushalte.

Die dynamische Analyse in Abschnitt 3.2 kumuliert Erwerbszeiten und –einkommen sowie Nicht-Erwerbszeiten von Frauen wie Männern und arbeitet deren Unterschiede heraus. Die Folgen dieser Unterschiede für die Einkommen in der Nacherwerbsphase, also für die Alterseinkommen, werden ebenfalls dargestellt. Individuelle Biografien der Geschlechter werden, soweit empirisch möglich, immer vor dem Hintergrund des durchlebten Haushaltszusammenhangs gespiegelt. Dieser Abschnitt nutzt weitgehend die ebenfalls erst seit kurzem zugänglichen Ergebnisse der vom Verband Deutscher Rentenversicherer (VDR) sowie der vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung in Auftrag gegebenen Untersuchung "Altersversorgung in Deutschland" (AVID) von 1996; auch hierzu findet sich eine methodische Beschreibung im Anhang. Diese Datenquelle und die entsprechende Auswertung bezieht sich nur auf sozialversicherungspflichtige aktive oder ehemalige Erwerbstätige.

In Abschnitt 3.3 wird schließlich eine Konklusion der vorangegangenen Ausführungen versucht.

3.1 Arbeit und Einkommen im Haushaltsverbund

Ein wesentlicher Rahmen der individuellen Erwerbstätigkeit ist die Haushaltskonstellation, in der die Erwerbsperson lebt, sei es als alleinstehende oder alleinerziehende Person oder als Mitglied eines Haushalts mit mehreren Personen im erwerbsfähigen Alter, insbesondere in Paar-Haushalten mit oder ohne Kinder. Entsprechende empirische Informationen dazu liefert am besten die Einkommens- und Verbrauchsstichprobe (EVS) des Statistischen Bundesamts, deren letzte Ergebnisse für 1998 hier genutzt werden. Trotz ihres im Vergleich zu anderen Quellen großen Stichprobenumfangs können allerdings nicht für alle Erwerbskonstellationen im Haushalt zuverlässige Ergebnisse in der Differenzierung nach Geschlecht und Kinderzahl abgeleitet werden. Deshalb beschränkt sich die folgende Darstellung auf ArbeitnehmerInnen-Haushalte¹; sie geht also nicht auf Erwerbstätige ein, die in Selbständigen-Haushalten und auch in Arbeitslosen-, Sozialhilfe- sowie Rentner- und Pensionärs-Haushalten vorkommen.²

¹ Auch innerhalb der ArbeitnehmerInnen-Haushalte musste bei verschiedenen Haushaltstypen und Erwerbsformen eine Auswertung, insbesondere in Abhängigkeit von der Kinderzahl, unterbleiben oder eine Zusammenfassung zu größeren Gruppen vorgenommen werden, um für die gewünschte Auswertung ausreichende Fallzahlen zu gewährleisten. Analog zum Vorgehen des Statistischen Bundesamtes werden für diesen Bericht Fallzahlen unter 30 für einzelne Auswertungsmerkmale nicht mehr ausgewertet und Fallzahlen zwischen 30 und 100 in ihrem Aussagegehalt als unsicher gekennzeichnet und in Klammern gesetzt.

² Selbst für Selbständigen-Haushalte ist für geschlechtsspezifische Auswertungen die Fallzahl nicht ausreichend; außerdem ist gerade auch das Niveau der Selbständigeneinkommen in der EVS 1998 durch eine neue, nur noch vierteljährliche Anschreibemethode der befragten Haushalte systematisch unterschätzt.

Trotz dieser Einschränkungen wird mit den ArbeitnehmerInnen-Haushalten und den darin enthaltenen Erwerbstätigen sowohl die Mehrheit der privaten Haushalte wie der Erwerbsbevölkerung abgebildet.³

3.1.1 Haushalts- und Erwerbskonstellationen

Die Prüfung der Wechselwirkungen von Haushaltstyp und Erwerbstätigkeit seiner erwerbsfähigen Haushaltsmitglieder erfordert die Beobachtung der „erwachsenen“ Personen, genauer: des männlichen oder weiblichen Haushaltsvorstandes und – bei Paar-Paushalten – der Partnerperson und ihres jeweiligen Status auf dem Arbeitsmarkt. Die EVS definiert (wie andere Erhebungen häufig auch) die Person mit dem höchsten Einkommen im Haushaltsverbund als den Haushaltsvorstand; die Quelle dieses höchsten Einkommens – im vorliegenden Fall aus abhängiger Arbeit – legt zugleich die Zugehörigkeit des ganzen Haushalts zu einer bestimmten Haushaltsgruppe fest, hier zu den Arbeitnehmer-Haushalten.

Schon die Verteilung der Häufigkeit von Haushaltsvorständen auf die verschiedenen Haushaltstypen innerhalb der Gruppe der Arbeitnehmer-Haushalte ist in West- und Ostdeutschland stark geschlechtsspezifisch geprägt (siehe Tabelle 3.1). In Westdeutschland stellen Frauen den Haushaltsvorstand bzw. erzielen Frauen das höchste Erwerbseinkommen in nur rund 23 % aller Arbeitnehmerhaushalte, in Ostdeutschland in immerhin rund 33 %.⁴

Erkennbar ist auch, dass die Häufigkeit von Frauen als Haushaltsvorstand stark vom Haushaltstyp abhängt. Stellen sie bei den Alleinstehenden-Haushalten im Westen gut die Hälfte und im Osten fast die Hälfte der entsprechenden Vorstände, so sind sie als Vorstand in einem Paarhaushalt deutlich seltener vertreten – und zwar umso seltener, je jünger das Kind oder die Kinder im Haushalt sind. In Westdeutschland ist letzteres besonders stark ausgeprägt.

In Paar-Haushalten – die immerhin im Westen rund 63 % und im Osten rund 69 % aller jeweiligen Arbeitnehmer-Haushalte stellen – ist aber nicht nur die Erwerbsposition des männlichen oder weiblichen Haushaltsvorstands von Interesse, sondern gerade auch die der jeweiligen Partnerperson (siehe Tabellen 3.2 und 3.3). Deren Verteilung auf Erwerbspositionen ist danach noch stärker geschlechtsspezifisch geprägt. Die Männer in Paar-Haushalten, insbesondere in solchen mit Kindern, sind fast immer vollzeiterwerbstätig oder selbständig und weit überwiegend in der Stellung des Haushaltsvorstands. Frauen sind dagegen in Paar-Haushalten ganz selten Haushaltsvorstand, erst recht wenn Kinder im Haushalt sind, bzw. weit überwiegend Partnerperson und als solche nur in der Minderzahl vollzeiterwerbstätig.

³ Informationen über die Häufigkeit von Haushaltsgruppen, Haushaltstypen und Personen in diesen Haushalten liefern im Anhang die Tabellen A.3.1 bis A.3.4. Daten zur Einkommenssituation von Selbständigen-Haushalten in Westdeutschland enthält im Anhang Tabelle A.3.7; eine entsprechende Tabelle für Ostdeutschland gibt die EVS 1998 mangels Fallzahlen nicht her.

Hier ist übrigens der Unterschied zwischen West und Ost besonders auffällig. Die unter den Partnerpersonen dominierenden Frauen sind im Westen wesentlich häufiger teilzeitbeschäftigt oder überhaupt nicht erwerbstätig als im Osten. Am größten ist das West-Ost-Gefälle unter den weiblichen Partnerpersonen in Paar-Haushalten mit zwei und mehr Kindern: im Westen sind unabhängig vom Kindesalter nur 4,3 % von ihnen in Vollzeit tätig, aber 57,5 % in Teilzeit einschließlich geringfügiger Beschäftigung und immerhin 38,2 % nicht erwerbstätig. In Ostdeutschland sind dagegen 42,1 % der Frauen als Partnerpersonen in Vollzeit, 45,7 % in Teilzeit und nur 12,1 % absent vom Arbeitsmarkt. Mit sinkendem Kindesalter verstärkt sich im Westen diese Differenz zum Osten noch mehr. Bei diesem Haushaltstyp im Osten ist also die Erwerbskonstellation „doppelte“ Vollzeit fast ebenso häufig wie die Kombination Mann/ Vollzeit - Frau/Teilzeit, während im Westen letztere weit überwiegt. Selbst die Paar-Kombination Mann/Vollzeit - Frau/Nicht-Erwerbstätigkeit ist im Westen fast genauso häufig wie die Ost-Kombination Vollzeit – Vollzeit. Diese Verhältnisse gelten im West-Ost-Vergleich auch für Paare mit einem oder mit mehr Kindern unter 18 wie unter 10 Jahren. Dabei ist zu beachten, dass im Westen die „Nicht-Erwerbsquoten“ von Paar-Frauen mit Kindern nicht wesentlich anders ausfallen als bei Paar-Frauen ohne Kinder.

Demnach spielt in Westdeutschland das hergebrachte Modell der Versorger-Ehe bzw. der entsprechenden Paar-Beziehung von erwerbstätigem Mann und nicht-erwerbstätiger Frau auch heute noch eine beachtliche Rolle. Andererseits ist jedoch ebenfalls darauf hinzuweisen, wie sehr die Paar-Konstellation des vollzeittätigen Mannes und der teilzeittätigen Frau als „modifiziertes Versorger-Modell“ verbreitet ist.

Deutlich abweichend von den oben geschilderten Paar-Mustern präsentieren sich die geschlechtsspezifischen Erwerbskonstellationen bei den Alleinerziehenden-Haushalten, die insgesamt im Westen 4,8 % und im Osten 7,4 % aller Arbeitnehmer-Haushalte ausmachen (siehe Tabelle 3.1). Sie dürften allerdings häufig ehemalige Paar-Haushalte sein und deshalb als indirekter Reflex auf das ehemalige Paar-Muster gelten: denn vor allem die Frauen bleiben weiter für die „Kinder- und Haushaltsarbeit“ zuständig, müssen aber zugleich auch die ehemalige Vollzeit- bzw. Vorstandsrolle des früheren männlichen Partners übernehmen. Entsprechend dominant sind Frauen unter den Alleinerziehenden-Haushalten als Haupteinkommensbezieherin wie als Vollzeit-Erwerbstätige.

⁴ Vermutlich wäre dieser Anteil der Frauen etwas größer, wenn alle Haushaltsvorstände, die in Teilzeit arbeiten, in der EVS auch geschlechtsspezifisch darstellbar wären.

Tabelle 3.1

Haushalte von ArbeitnehmerInnen in West- und Ostdeutschland: Erwerbskonstellationen von HaupteinkommensbezieherInnen – Ergebnisse der EVS 1998 -				
Haushaltstyp, Haupteinkommensbe- zieherInnen ¹ nach Geschlecht und Erwerbsstatus ²	Westdeutschland		Ostdeutschland	
	Anteil in % ³	Anteil in % ⁴	Anteil in % ³	Anteil in % ⁴
1. Alleinstehende	26,9	100,0	18,8	100,0
Mann in Vollzeit	11,4	42,4	9,7	51,6
Mann in Teilzeit ²	(0,7)	(2,6)	--	--
Frau in Vollzeit	12,4	46,1	7,9	42,0
Frau in Teilzeit ²	2,4	8,9	(1,0)	(5,3)
2. Paare ohne Kinder	23,8	100,0	22,3	100,0
Mann in Vollzeit	17,6	73,9	13,3	59,6
Frau in Vollzeit	4,9	20,6	7,4	33,2
Mann/Frau in Teilzeit ²	1,3	5,5	1,6	7,2
3. Paare mit einem Kind	14,3	100,0	15,4	100,0
Mann in Vollzeit	13,5	94,4	10,7	69,5
Darunter Kind < 10 Jahre ⁵	5,3	37,1	3,0	19,5
Frau in Vollzeit	0,8	5,6	4,7	30,5
Darunter Kind < 10 Jahre ⁵	0,2	1,4	1,1	7,1
4. Paare mit zwei u. mehr Kindern	21,1	100,0	18,3	100,0
Mann in Vollzeit	20,7	98,1	14,0	76,5
Darunter Kind < 10 Jahre ⁵	12,8	60,7	6,9	37,7
Frau in Vollzeit	0,4	1,9	4,3	23,5
Darunter Kind < 10 Jahre ⁵	0,2	0,9	1,7	9,3
5. Sonstige Paare mit Kindern⁶	3,7	100,0	12,8	100,0
Mann in Vollzeit	1,8	48,6	8,3	64,8
Frau in Vollzeit	0,5	13,5	2,2	17,2
Mann/Frau in Teilzeit ²	1,4	37,8	2,3	18,0
6. Alleinerziehende mit einem Kind	1,8	100,0	4,3	100,0
Mann in Vollzeit	(0,3)	(16,7)	--	--
Darunter Kind < 10 Jahre ⁵	--	--	--	--
Frau in Vollzeit	1,5	83,3	3,9	90,7
Darunter Kind < 10 Jahre ⁵	(0,2)	(11,1)	(0,6)	(14,0)
7. Alleinerziehende mit zwei und mehr Kindern	0,5	100,0	1,8	100,0
Mann in Vollzeit	(0,1)	(20,0)	--	--
Darunter Kind < 10 Jahre ⁵	--	--	--	--
Frau in Vollzeit	0,4	80,0	1,6	88,9
Darunter Kind < 10 Jahre ⁵	(0,1)	(20,0)	(0,5)	(27,8)
8. Sonst. Alleinerziehende⁶	2,5	100,0	(1,3)	(100,0)
Mann/Frau in Teilzeit ²	2,5	100,0	(1,3)	(100,0)
9. Sonstige Haushalte⁷	5,4	100,0	4,9	100,0
10. Alle zusammen	100,0	--	100,0	--
Darunter Haupteinkommens- bezieherInnen in Vollzeit ⁸	86,3	--	88,6	--
davon Frauen in Vollzeit	20,9	--	32,0	--

¹ Person mit dem höchsten Erwerbseinkommen im Haushalt. - ² Teilzeit einschließlich geringfügiger Beschäftigung. - ³ Haushaltstypen und Untergruppen in % aller Arbeitnehmerhaushalte. - ⁴ Untergruppen in % des jeweiligen Haushaltstyps. - ⁵ Zu lesen als: darunter mit mindestens einem Kind unter 10 Jahren. - ⁶ Keine Differenzierung nach Kinderzahl möglich wegen geringer Fallzahlen bei seltenen – Erwerbskonstellationen von HaupteinkommensbezieherInnen und – soweit vorhanden – Partnerperson. - ⁷ Haushalte, in denen – im Gegensatz zu den anderen erwähnten Haushaltstypen – neben der HaupteinkommensbezieherIn und eventuellen Partnerpersonen sowie Kindern weitere Personen (Großeltern, Enkelkinder u.ä.,) leben. - ⁸ Alle Haushalte abzüglich solche mit einem Haushaltsvorstand in Teilzeit und abzüglich „sonstige Haushalte“

Quelle: Irene Becker/Universität Frankfurt – Berechnungen im Auftrag des WSI

Haushaltstyp, HaupteinkommensbezieherIn¹ nach Geschlecht und Erwerbsstatus	Anteil		Erwerbsstatus und Geschlecht der Partnerperson in %³									
			Vollzeit		Teilzeit ⁴		Selbständigkeit		Arbeitslosigkeit		Nicht-Erwerbstätigkeit	
	% ²	% ³	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau
2. Paare ohne Kinder⁵	100,0	--										
Mann in Vollzeit	73,9	100,0	--	34,7	--	26,7	--	1,7	--	4,5	--	32,4
Frau in Vollzeit	20,6	100,0	46,9	--	4,1	--	12,2	--	12,2	--	24,5	--
Mann/Frau in Teilzeit ⁴	5,5	100,0	--		38,5				61,5			
3. Paare mit einem Kind⁵	100,0	--										
Mann in Vollzeit	94,4	100,0	-	9,6	-	60,0					-	30,4
darunter Kind < 10 Jahre ⁶	37,1	100,0	-	5,7	-	58,5					-	35,8
Frau in Vollzeit	5,6	100,0	(75,0) ⁷	-			(75,0) ⁷	-			25,0	--
darunter Kind < 10 Jahre ⁶	1,4	100,0	(100,0) ⁷	-			(100,0) ⁷	-			>0,0	-
4. Paare mit zwei und mehr Kindern⁵	100,0											
Mann in Vollzeit	98,1	100,0	-	4,3	-	57,5					-	38,2
darunter Kind < 10 Jahre ⁶	60,7	100,0	-	2,3	-	50,0					-	47,7
Frau in Vollzeit	1,9	100,0	(75,0) ⁷	-			(75,0) ⁷	-			25,0	-
darunter Kind < 10 Jahre ⁶	0,9	100,0	(50,0) ⁷	-			(50,0) ⁷	-			50,0	-
5. Sonstige Paare mit Kindern^{5,8}	100,0	--										
Mann in Vollzeit	48,6	100,0					-	38,5	-	71,5		
Frau in Vollzeit	13,5	100,0			40,0	-			60,0	-		
Mann/Frau in Teilzeit ⁴	37,8	100,0			57,1				42,9			

¹ Person mit dem höchsten Erwerbseinkommen im Haushalt.
² Untergruppen in % des jeweiligen Haushaltstyps.
³ Erwerbsstatus der Partnerperson in % der jeweiligen Untergruppe bei den Haushaltstypen.
⁴ Einschließlich geringfügiger Beschäftigung; wegen geringer Fallzahlen nur teilweise geschlechtsspezifisch differenzierbar.
⁵ Haushalte, in denen neben den beiden Paarpersonen und Kind(ern) keine weiteren Personen leben.
⁶ Zu lesen als: darunter mit mindestens einem Kind unter 10 Jahren.
⁷ Darf für die Summierung in Spalte „Anteil“ nur einmal gezählt werden, da sich die Häufigkeit auf beide Erwerbsmerkmale verteilt.
⁸ Haushalte, in denen keine Differenzierung nach der Kinderzahl möglich war wegen zu geringer Fallzahlen bei seltenen Erwerbskonstellationen (Partnerperson arbeitslos oder selbständig oder HaupteinkommensbezieherIn in Teilzeit)

Quelle: Irene Becker/Uni Frankfurt a. Main – Berechnungen im Auftrag des WSI

WSI

Tabelle 3.3

Ostdeutsche Haushalte von ArbeitnehmerInnen: Erwerbskonstellationen von HaupteinkommensbezieherIn und Partnerperson bei Paaren - Ergebnisse der EVS 1998 -												
Haushaltstyp, HaupteinkommensbezieherIn ¹ nach Geschlecht und Erwerbsstatus	Anteil		Erwerbsstatus und Geschlecht der Partnerperson in % ³									
			Vollzeit		Teilzeit ⁴		Selbständigkeit		Arbeitslosigkeit		Nicht-Erwerbstätigkeit	
	% ²	% ³	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau
2. Paare ohne Kinder⁵	100,0	--										
Mann in Vollzeit	59,6	100,0	--	33,1	--	15,8	--	1,5	--	24,1	--	25,6
Frau in Vollzeit	33,2	100,0	40,5	--	2,7	--	4,1	--	23,0	--	29,7	--
Mann/Frau in Teilzeit ⁴	7,2	100,0			37,5				62,5			
3. Paare mit einem Kind⁵	100,0	--										
Mann in Vollzeit	69,5	100,0	-	45,8	-	40,2					-	14,0
darunter Kind < 10 Jahre ⁶	19,5	100,0	-	40,0	-	43,3					-	16,7
Frau in Vollzeit	30,5	100,0	(83,0) ⁷	-			(83,0) ⁷	-			17,0	--
darunter Kind < 10 Jahre ⁶	7,1	100,0	(72,7) ⁷	-			(72,7) ⁷	-			27,3	-
4. Paare mit zwei und mehr Kindern⁵	100,0	--										
Mann in Vollzeit	76,5	100,0	-	42,1	-	45,7					-	12,1
darunter Kind < 10 Jahre ⁶	37,7	100,0	-	36,2	-	47,8					-	15,9
Frau in Vollzeit	23,5	100,0	(95,3) ⁷	-			(95,3) ⁷	-			4,7	-
darunter Kind < 10 Jahre ⁶	9,3	100,0	(94,1) ⁷	-			(94,1) ⁷	-			5,9	-
5. Sonstige Paare mit Kindern^{5,8}	100,0	--										
Mann in Vollzeit	64,8	100,0					-	13,3	-	86,7		
Frau in Vollzeit	17,2	100,0			18,2	-			81,8	-		
Mann/Frau in Teilzeit ⁴	18,0	100,0			65,2				34,8			

¹ Person mit dem höchsten Erwerbseinkommen im Haushalt.

² Untergruppen in % des jeweiligen Haushaltstyps.

³ Erwerbsstatus der Partnerperson in % der jeweiligen Untergruppe bei den Haushaltstypen.

⁴ Einschließlich geringfügiger Beschäftigung; wegen geringer Fallzahlen nur teilweise geschlechtsspezifisch differenzierbar.

⁵ Haushalte, in denen neben den beiden Paarpersonen und Kind(ern) keine weiteren Personen leben.

⁶ Zu lesen als: darunter mit mindestens einem Kind unter 10 Jahren.

⁷ Darf für die Summierung in Spalte „Anteil“ nur einmal gezählt werden, da sich die Häufigkeit auf beide Erwerbsmerkmale verteilt.

⁸ Haushalte, in denen keine Differenzierung nach der Kinderzahl möglich war wegen zu geringer Fallzahlen bei seltenen Erwerbskonstellationen (Partnerperson arbeitslos oder selbständig oder HaupteinkommensbezieherIn in Teilzeit)

Quelle: Irene Becker/Uni Frankfurt a. Main – Berechnungen im Auftrag des WSI

WSI

Im Osten wie im Westen sind Alleinerziehenden-Haushalte übrighens der einzige Haushaltstyp, in dem Frauen als Haushaltsvorstand die Mehrheit stellen und auch meist vollzeiterwerbstätig sind. Ansonsten sind auch im Osten in allen Haushaltstypen die Männer als Haupteinkommensbezieher wie auch im Vollzeitstatus weit dominant.

Zusammenfassend lässt sich zu den Erwerbskonstellationen im Haushaltsverbund sagen: Die Auswertung der EVS 1998 zeigt eine starke und geschlechtsspezifische Abhängigkeit der individuellen Erwerbstätigkeit von der Haushaltskonstellation, in die die Erwerbsperson eingebunden ist. Das zeigt sich am Beispiel der Arbeitnehmer-Haushalte, die in Westdeutschland rund 61 % aller Haushalte und 89 % der Erwerbstätigen-Haushalte stellen (in Ostdeutschland rund 62 % bzw. 93 %; siehe im Anhang Tabellen A.3.1 und A.3.2). Angesichts der feststellbaren Ausprägungen kann man von einer geschlechtsspezifischen Hierarchie der Erwerbskonstellationen in Bezug auf Haushalte mit Paaren und speziell mit Kindern sprechen: Während für Männer beim Übergang vom Alleinstehenden- zum Paar-Haushalt mit oder ohne Kinder der Vollzeitstatus dominant bleibt, wird bei Frauen der Vollzeitstatus größtenteils abgelöst vom Status der Teilzeitarbeit oder der Nicht-Erwerbstätigkeit - und zwar umso häufiger, je zahlreicher und je jünger die Kinder im Haushalt sind. Mit dieser Erwerbshierarchie ist eine zweite geschlechtsspezifische Hierarchie auf der Einkommensebene verbunden: der Vorstand im Haushalt, also die Person mit dem höchsten Beitrag an Erwerbseinkommen, ist weit überwiegend männlich.

3.1.2 Einkommen im Haushaltsverbund

3.1.2.1 Einkommen aus abhängiger Arbeit

Die EVS-Informationen über Erwerbskonstellationen in Arbeitnehmer-Haushalten werden durch die zugehörigen EVS-Angaben über die Gesamteinkommen wie die Einkommensbestandteile dieser Haushalte ergänzt. Entsprechende Auswertungen wurden jedoch nur für die Haushalte mit einem Haushaltsvorstand im Vollzeitstatus vorgenommen, die den bei weitem häufigsten Haushaltstypus darstellen.

Im Rahmen des Haushaltseinkommens interessiert zunächst der gesamte wie der individuelle Erwerbseinkommens-Beitrag aus abhängiger Arbeit bei den einzelnen Haushaltstypen (s. Tabelle 3.4 für Westdeutschland sowie Tabelle 3.5 für Ostdeutschland).

Der individuelle Erwerbseinkommens-Beitrag folgt besonders im Westen häufig wieder den geschlechtsspezifischen Mustern, die sich schon aus den unterschiedlichen Erwerbskonstellationen im Haushalt und dem jeweiligen Haushaltsvorstand darin abgebildet haben. Frauenein

Tabelle 3.4

Einkommen aus abhängiger Arbeit in westdeutschen ArbeitnehmerInnen-Haushalten - Ergebnisse der EVS 1998 -					
Haushaltstyp, Erwerbsstatus und Geschlecht des/der HaupteinkommensbezieherIn (HE) und – soweit vorhanden – der Partnerperson (PP)	Bruttoeinkommen aus unselbständiger Arbeit des/der HaupteinkommensbezieherIn		Bruttoeinkommen aus unselbständiger Arbeit der Partnerperson		Haushalts- Bruttoein- kommen/ Jahr
	DM	% ¹⁾	DM	% ¹⁾	DM
Haushalte ohne Kind(er)²					
Alleinstehende Frau in Vollzeit	55.074	90,5	0	0,0	60.870
Alleinstehender Mann in Vollzeit	62.756	90,1	0	0,0	69.620
Paar ohne Kind: HE: Mann in Vollzeit, PP: Frau nicht erwerbstätig	74.351	77,4	1.057	1,1	96.122
Paar ohne Kind: HE: Frau in Vollzeit, PP: Mann nicht erwerbstätig	54.409	64,8	2.769	3,3	83.902
Paar ohne Kind: HE: Mann in Vollzeit PP: Frau in Teilzeit (einschl. geringfügig)	74.705	62,6	25.530	21,4	119.300
Paar ohne Kind: HE: Mann in Vollzeit PP: Frau in Vollzeit	71.933	53,1	49.962	36,9	135.398
Paar ohne Kind: HE: Frau in Vollzeit, PP: Mann in Teilzeit (einschl. geringfügig)	(63.294)	(56,9)	(33.149)	(29,8)	(111.238)
Paar ohne Kind: HE: Frau in Vollzeit PP: Mann in Vollzeit	65.819	51,8	50.359	39,6	127.169
Haushalte mit Kind(ern)²					
Paar mit 1 Kind: HE: Mann in Vollzeit, PP: Frau nicht erwerbstätig	71.998	74,3	678	0,7	96.855
Paar mit 2 u. mehr Kindern: HE: Mann in Voll- zeit, PP: Frau nicht erwerbstätig	77.093	72,2	960	0,9	106.708
Paar mit 1 Kind: HE: Frau in Vollzeit PP: Mann nicht erwerbstätig	(61.889)	(54,7)	(679)	(0,6)	(113.230)
Paar mit 2 u. mehr Kindern: HE: Frau in Voll- zeit, PP: Mann nicht erwerbstätig	(78.481)	(63,3)	(992)	(0,8)	(123.974)
Paar mit 1 Kind: HE: Mann in Vollzeit, PP: Frau in Teilzeit (einschl. geringfügig)	71.106	62,4	21.203	18,6	113.992
Paar mit 2 u. mehr Kindern: HE: Mann in Voll- zeit; PP: Frau in Teilzeit (einschl. geringfügig)	74.957	60,5	20.072	16,2	123.901
Paar mit 1 Kind: HE: Mann in Vollzeit, PP: Frau in Vollzeit	74.848	49,9	49.840	33,2	150.120
Paar mit 2 u. mehr Kindern: HE: Mann in Voll- zeit, PP: Frau in Vollzeit	75.494	48,5	48.550	31,2	155.610
Paar mit 1 Kind: HE: Frau in Vollzeit, PP: Mann in Vollzeit / selbständig	62.336	46,1	35.451	26,2	135.308
Paar mit 2 u. mehr Kindern: HE: Frau in Voll- zeit, PP: Mann in Vollzeit / selbständig	66.251	46,4	34.396	24,1	142.723
Alleinerziehender Mann in Vollzeit mit 1 Kind	(68.565)	(80,4)	0	0,0	(85.287)
Alleinerziehender Mann in Vollzeit mit 2 u. mehr Kindern	(86.544)	(71,7)	0	0,0	(120.734)
Alleinerziehende Frau in Vollzeit mit 1 Kind	54.758	75,5	0	0,0	72.501
Alleinerziehende Frau in Vollzeit mit 2 u. mehr Kindern	55.665	65,7	0	0,0	84.730
Alle oben genannten Haushaltstypen von ArbeitnehmerInnen mit und ohne Kinder(n)	68.198	68,4	13.351	13,4	99.636
¹ In Prozent des Haushaltsbruttoeinkommens ² Nur Haushalte, in denen neben dem/der HaupteinkommensbezieherIn und – soweit vorhanden – Partner- person sowie Kind(ern) keine weiteren Personen leben Quelle: Irene Becker/Universität Frankfurt/Main – Berechnungen im Auftrag des WSI.					

Tabelle 3.5

Einkommen aus abhängiger Arbeit in ostdeutschen ArbeitnehmerInnen-Haushalten - Ergebnisse der EVS 1998 -					
Haushaltstyp, Erwerbsstatus und Geschlecht des/der HaupteinkommensbezieherIn (HE) und - soweit vorhanden – der Partnerperson (PP)	Bruttoeinkommen aus unselbständiger Arbeit des/der HaupteinkommensbezieherIn		Bruttoeinkommen aus unselbständiger Arbeit der Partnerperson		Haushalts- Bruttoein- kommen/ Jahr
	DM	% ¹⁾	DM	% ¹⁾	DM
Haushalte ohne Kind(er)²					
Alleinstehende Frau in Vollzeit	41.083	89,3	0	0,0	46.008
Alleinstehender Mann in Vollzeit	43.667	92,6	0	0,0	47.136
Paar ohne Kind: HE: Mann in Vollzeit, PP: Frau nicht erwerbstätig	48.682	69,9	1.073	1,5	69.604
Paar ohne Kind: HE: Frau in Vollzeit, PP: Mann nicht erwerbstätig	48.780	61,8	1.761	2,2	78.927
Paar ohne Kind: HE: Mann in Vollzeit PP: Frau in Teilzeit (einschl. geringfügig)	49.256	59,9	23.750	28,9	82.247
Paar ohne Kind: HE: Mann in Vollzeit PP: Frau in Vollzeit	52.982	55,2	36.220	37,7	95.950
Paar ohne Kind: HE: Frau in Vollzeit, PP: Mann in Teilzeit (einschl. geringfügig)	--	--	--	--	--
Paar ohne Kind: HE: Frau in Vollzeit PP: Mann in Vollzeit	55.496	55,0	37.809	37,5	100.901
Haushalte mit Kind(ern)²					
Paar mit 1 Kind: HE: Mann in Vollzeit, PP: Frau nicht erwerbstätig	(49.583)	(67,4)	(434)	(0,6)	(73.519)
Paar mit 2 u. mehr Kindern: HE: Mann in Voll- zeit, PP: Frau nicht erwerbstätig	49.711	67,0	294	0,4	74.219
Paar mit 1 Kind: HE: Frau in Vollzeit PP: Mann nicht erwerbstätig	(39.243)	(54,8)	(898)	(1,3)	(71.644)
Paar mit 2 u. mehr Kindern: HE: Frau in Voll- zeit, PP: Mann nicht erwerbstätig	--	--	--	--	--
Paar mit 1 Kind: HE: Mann in Vollzeit, PP: Frau in Teilzeit (einschl. geringfügig)	47.783	57,1	21.248	25,4	83.737
Paar mit 2 u. mehr Kindern: HE: Mann in Voll- zeit: PP: Frau in Teilzeit (einschl. geringfügig)	48.917	52,9	21.966	23,7	92.526
Paar mit 1 Kind: HE: Mann in Vollzeit, PP: Frau in Vollzeit	54.454	50,6	37.700	35,0	107.613
Paar mit 2 u. mehr Kindern: HE: Mann in Voll- zeit, PP: Frau in Vollzeit	54.449	46,9	39.418	33,9	116.190
Paar mit 1 Kind: HE: Frau in Vollzeit, PP: Mann in Vollzeit / selbständig	54.452	49,8	35.232	32,2	109.347
Paar mit 2 u. mehr Kindern: HE: Frau in Voll- zeit, PP: Mann in Vollzeit / selbständig	55.046	47,1	36.906	31,6	116.764
Alleinerziehender Mann in Vollzeit mit 1 Kind	--	--	--	--	--
Alleinerziehender Mann in Vollzeit mit 2 u. mehr Kindern	--	--	--	--	--
Alleinerziehende Frau in Vollzeit mit 1 Kind	44.220	77,6	0	0,0	56.983
Alleinerziehende Frau in Vollzeit mit 2 u. mehr Kindern	44.216	70,0	0	0,0	63.197
Alle oben genannten Haushaltstypen von ArbeitnehmerInnen mit und ohne Kinder(n)	48.807	60,4	17.461	21,6	80.764
¹ In Prozent des Haushaltsbruttoeinkommens ² Nur Haushalte, in denen neben dem/der HaupteinkommensbezieherIn und – soweit vorhanden – Partner- person sowie Kind(ern) keine weiteren Personen leben Quelle: Irene Becker/Universität Frankfurt/Main – Berechnungen im Auftrag des WSI.					

kommen sind im Durchschnitt des jeweiligen Haushalts-/Erwerbstyps fast immer absolut geringer als Männereinkommen, auch wenn Frauen Haupteinkommensbezieherin und gleichzeitig im Vollzeitstatus sind.

- Bei Paar-Haushalten ohne Kinder sind die entsprechenden Beiträge von Vollzeit-Frauen zum Haushalts-Bruttoeinkommen meist auch dann geringer als die von Vollzeit-Männern, wenn jeweils weibliche und männliche Haushaltsvorstände oder weibliche und männliche Partnerpersonen gegenübergestellt werden. Allein bei den wenigen Paar-Haushalten mit Kindern, in denen beide Paar-Personen vollzeit-erwerbstätig sind, liegt im Westen der durchschnittliche Beitrag von Frauen als Partnerperson relativ über dem von Männern als Partner-Person; in absoluten Beträgen sind beide Beiträge aber fast gleich groß.
- Bei den westdeutschen Alleinstehenden-Haushalten verdienen die vollzeitbeschäftigten Männer spürbar mehr (etwa 15 % mehr) als alleinstehende vollzeitbeschäftigte Frauen. Bei Alleinerziehenden-Haushalten im Westen ist das Gefälle zwischen den Geschlechtern der Haushaltsvorstände im Durchschnitt noch größer (dieses Ergebnis ist allerdings mit einem relativ großen statistischen Fehlerspielraum behaftet). Im Osten sind die Unterschiede bei Einkommen aus abhängiger Arbeit zwischen den Geschlechtern nicht so ausgeprägt wie im Westen (siehe Tabelle 3.5).
- Bei den Alleinstehenden-Haushalten sind die Beiträge von Frauen zum Bruttohaushaltseinkommen aus abhängiger Vollzeit-Arbeit in absoluten Beträgen nur etwas geringer als die von Männern. Für Alleinerziehenden-Haushalte lassen die geringen Fallzahlen keine diesbezüglichen Aussagen zu.
- Bei Paar-Haushalten ohne Kinder im Osten ist der absolute Einkommensbeitrag von weiblichen Haushaltsvorständen in Vollzeit sogar etwas größer als der von entsprechenden männlichen, sofern die Partnerperson auch in Vollzeit tätig oder nicht erwerbstätig ist. Auch bei Paaren mit Kindern liegen die geschlechtsspezifischen Einkommensbeiträge in absoluten Größen nahe beieinander, wenn HaupteinkommensbezieherIn und Partnerperson beide erwerbstätig sind. Nur in den Paar-Haushalten mit Kindern, in denen die Partnerperson nicht erwerbstätig ist, sind die Einkommensbeiträge von Männern als Vorstand des Haushalts deutlich höher als von weiblichen Bezugspersonen.

Zwar bestimmt die Summe der Einkommen aus abhängiger Arbeit in Arbeitnehmerhaushalten den weitaus größten Teil des gesamten Brutto-Haushaltseinkommens – zumal zu den Beiträgen von Haushaltsvorstand und Partnerperson (zusammen im Westen wie im Osten durchschnittlich 82 %) auch noch einige Prozentpunkte durch Erwerbsarbeit von weiteren Personen im Haushalt dazukommen (zur Gesamtsumme siehe die Tabellen A.3.14 und A.3.15 im Anhang). Trotzdem

bleibt die Frage, ob bei den sonstigen Einkommen im Haushalt wie auch beim Gesamtbudget der Haushalte ebenfalls geschlechtsspezifische Aspekte eine Rolle spielen. Deshalb sollen hier einige weitere Einkommenskomponenten sowie das Gesamteinkommen der Haushalte – wieder auf Basis der EVS - gestreift werden (eine ausführliche Quantifizierung der verschiedenen Brutto- und Netto-Einkommenskomponenten findet sich im Anhang in den Tabellen A.3.14 und A.3.15)

3.1.2.2 Sonstige Markteinkommen

Neben Einkommen aus abhängiger Arbeit erzielen Arbeitnehmer-Haushalte auch weitere Markteinkommen, insbesondere aus Vermögen (einschließlich des Mietwerts selbstgenutzter Immobilien) sowie aus selbständiger Tätigkeit (meist in Form von Nebentätigkeit). Beider Beitrag zusammen zum Haushaltsbruttoeinkommen ist jedoch im Durchschnitt gering, im Westen 10 % und im Osten rund 6 %. Bei Paar-Haushalten ist allerdings der Beitrag der Vermögenseinkommen in West wie Ost häufig doppelt so hoch wie in Nicht-Paar-Haushalten (s. Tabellen A.3.8 und A.3.9 im Anhang). Beide Einkommensquellen lassen sich im Haushaltsverbund allerdings aus empirischen wie methodischen Gründen nur bedingt jeweils Männern und Frauen in Paar-Haushalten zuordnen. Denn in Paar-Haushalten werden Anlagen in Geld oder Immobilien häufig aus der gemeinsamen Ersparnis im Rahmen des gesamten Haushaltsbudgets gespeist.

Die sonstigen Markteinkommen, vorrangig das Vermögenseinkommen, werden hier trotz der Zurechnungsprobleme auf einzelne Personen erwähnt, weil sie – wie die öffentlichen Transfers im nächsten Textabschnitt – als mögliche „Ersatzeinkommen“ angesehen werden könnten für den Verzicht auf abhängige Erwerbsarbeit wie auf Erwerbsarbeit generell, wenn in einem Paar-Haushalt sich eine Person unbezahlter Familien- oder Kinderarbeit (stärker) zuwendet. Angesichts der quantitativen Dimension der sonstigen Markteinkommen muss diese Möglichkeit jedoch tendenziell verneint werden – zumal diese Dimension aus mehreren Gründen zu relativieren ist:

Einen Großteil der Unterschiede beim Vermögenseinkommen im Haushaltsbudget sowohl zwischen Paar-Haushalten und Nicht-Paar-Haushalten sowie zwischen West und Ost bestimmt der Immobilienbesitz, der bei Paar-Haushalten und im Westen wesentlich häufiger verbreitet ist und dessen geldwerter Nutzen hier in die Vermögenserträge eingerechnet wird (siehe zum Immobilienbesitz auch den aktuellen Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung 2001). Zu bedenken ist auch, dass den geldwerten Immobilienvorteilen in vielen Fällen auch noch entsprechende Ausgabenbelastungen des Haushaltsbudgets durch Zins- und Tilgungsleistungen für die Anschaffung der Immobilien gegenüberstehen. Vermögenserträge sind daher angesichts ihrer Dimension, erst recht nach Bereinigung um die mit dem Immobiliennutzen verbundenen Hypothekenlasten, normalerweise bei vielen Haushaltstypen kein denkbare Substitut für Er-

werbseinkommen bzw. kein Lückenfüller beim Verzicht auf Erwerbseinkommen. Im Gegenteil setzen Vermögenserträge und ihre Dauerhaftigkeit im Regelfall ein bzw. zwei kontinuierlich fließende Erwerbseinkommen zum Vermögensaufbau voraus. Darauf wird unter dem Aspekt des Lebenszyklus und der Alterseinkommen noch zurückzukommen sein.

3.1.2.3 Einkommen aus Transfers

Auch bezüglich der Transfers stellt sich die Frage, ob sie – insbesondere wenn sie im weitesten Sinne für Kinder bezogen werden – ein „Ersatz“ für den Verzicht auf bezahlte Erwerbsarbeit zugunsten von Elternarbeit sein könnten. Transfers als nicht-marktmäßige Einkommensquelle von privaten Haushalten sind öffentlicher und privater Herkunft. Die öffentlichen Transfers sind in der Regel nicht geschlechtsspezifisch, sondern situations- und fallbezogen auf Lebenslagen von Individuen und Haushalten gerichtet. Allein das Mutterschaftsgeld aus der Krankenversicherung ist geschlechtsbedingt. Es kann jedoch zusammen mit den kinderbezogenen Transfers (Kindergeld und Erziehungsgeld) zu einer indirekt geschlechtsspezifischen Transfergruppe zusammengefasst werden, weil – wie oben gezeigt - Frauen weit häufiger als Männer wegen Kindererziehung dem Arbeitsmarkt teilweise oder ganz fern bleiben.

Diese Gruppe öffentlicher Transfers macht bei Arbeitnehmer-Haushalten in Westdeutschland 2,3 % des Bruttohaushaltseinkommens aus, die restlichen öffentlichen Transfers von Gebietskörperschaften und Sozialversicherung zusammen 1,4 % (in Ostdeutschland 3,0 % bzw. 3,8 %). In Haushalten ohne Kinder sind die „geschlechtsspezifischen“ Transfers ex definitione nicht vorhanden, in Haushalten mit Kindern dagegen je nach Haushaltstyp umso gewichtiger, und zwar insbesondere bei mehreren Kindern (vgl. die Tabellen A.3.10 und A.3.11 für West- und Ostdeutschland). In Alleinerziehenden-Haushalten mit zwei Kindern erreicht der Anteil dieser Transfers am Bruttohaushaltseinkommen bis zu 6 % in Westdeutschland (9 % in Ostdeutschland), in Paar-Haushalten mit zwei Kindern in Ostdeutschland sogar 12 %, wenn die Partnerperson – also faktisch die Erziehungsperson - nicht erwerbstätig ist.

In Paar-Haushalten mit einer nicht erwerbstätigen Partnerperson sind aber auch die Anteile von Transfers aus der Sozialversicherung am Bruttohaushaltsbudget außerordentlich hoch, und zwar unabhängig von Kindern. Insbesondere wenn im Haushalt der Haushaltsvorstand eine vollzeittätige Frau und der Mann als Partnerperson nicht erwerbstätig ist, erreichen die Sozialversicherungstransfers Anteile bis zu 21 % in Westdeutschland und 30 % in Ostdeutschland. Dahinter dürften in vielen Fällen arbeitslose oder (früh) verrentete Männer als Partnerpersonen stehen.

Private Transfers haben im allgemeinen im Vergleich zu öffentlichen Transfers, selbst im Vergleich zu den rein kinderbezogenen öffentlichen Transfers, innerhalb des privaten Haushalts-

budgets kein großes Gewicht. Sie sind aber bei alleinerziehenden Frauen in ihrem Anteil am Budget im Westen größer als - bzw. im Osten ebenso groß wie - die kinderbezogenen öffentlichen Transfers, was auf Unterhaltszahlungen und private bzw. familiäre Unterstützung hindeutet. Auch bei Frauen als Vollzeit-Bezugspersonen, die in Paar-Haushalten mit einer nichterwerbstätigen Partnerperson leben, spielen im Westen private Transfers im Vergleich zu anderen Haushaltstypen eine überdurchschnittliche Rolle. Hier könnten dieselben vermuteten Lebenslagen wie bei den besonders hohen Transfers der Sozialversicherung (s.o.) eine Rolle spielen.

Im Durchschnitt haben demnach Transfers am Haushaltsbudget von westdeutschen ArbeitnehmerInnen generell einen meist noch geringeren Anteil als die oben erwähnten sonstigen Markteinkommen. Selbst die kinderbezogenen Transfers im engeren Sinne können nur wenig ausgleichend wirken, wenn zugunsten von Elternarbeit auf Erwerbstätigkeit verzichtet wird. Die oben genannten Dimensionen dieser kinderbezogenen Transfers im Haushaltsbudget sind ohnehin aus mehreren Gründen zu relativieren: Sie berücksichtigen beim Vergleich der Bruttoeinkommen verschiedener Haushaltstypen nicht die unterschiedlichen Haushaltsgrößen. Und sie vernachlässigen auch kinder- und familienbedingte Steuerleichterungen, die erst auf der Ebene der Haushalts-Nettoeinkommen sichtbar werden. Diese Aspekte werden eingefangen beim Vergleich von relativen Haushaltspositionen auf der Basis von Netto-Äquivalenzeinkommen⁵ der Haushalte.

3.1.3 Relative Einkommenspositionen von ArbeitnehmerInnen-Haushalten

Im folgenden werden die Netto-Äquivalenzeinkommen der einzelnen Haushaltstypen von ArbeitnehmerInnen in Relation zum durchschnittlichen Netto-Äquivalenzeinkommen aller privaten Haushalte in Deutschland gesetzt. Damit können auf Äquivalenzbasis auch die Netto-Haushaltseinkommen westdeutscher ArbeitnehmerInnen-Haushalte völlig unabhängig von der Haushaltsgröße unmittelbar mit denen ostdeutscher ArbeitnehmerInnen-Haushalte verglichen werden.

Auf der Ebene von Einkommenspositionen im Haushaltskontext ist zwar keine direkte geschlechtsspezifische Analyse möglich, sobald es sich um Paar-Haushalte handelt, die die überwiegende Mehrheit aller Haushalte in West- und Ostdeutschland stellen. Aber bei Paar-

⁵ Die absoluten Nettoeinkommen der Haushalte werden nach bestimmten Verfahren gewichtet, um sowohl Kostenersparnisse durch wachsende Haushaltsgrößen als auch Bedarfsunterschiede zwischen Erwachsenen und Kindern zu berücksichtigen. Nach einem häufig – und auch hier – genutzten Vorschlag der OECD erhält die Person mit dem höchsten Erwerbseinkommen im Haushalt das Gewicht 1, jede weitere Person ab 15 Jahre 0,7, unter 15 Jahren 0,5 (alte OECD-Skala). Das absolute Haushalts-Nettoeinkommen geteilt durch die Summe der haushaltsspezifischen Gewichte ergibt das Netto-Äquivalenzeinkommen. Das durchschnittliche Netto-Äquivalenzeinkommen aller Haushalte wird als Referenzwert auf 100 % gesetzt; und der Anteil des entsprechenden gruppenspezifischen Durchschnittseinkommens einzelner Haushaltstypen an diesem Referenzwert ist die relative Einkommensposition, die sich dann in eine Rangfolge einordnen lässt.

Haushalten mit Kindern sind indirekte geschlechtsspezifische Schlüsse möglich, weil die relative Position des entsprechenden Netto-Äquivalenzeinkommens dieser Haushalte den häufigen Verzicht der jeweiligen Frauen auf teilweise oder völlige Erwerbstätigkeit zugunsten von Kinderarbeit reflektiert.

.... in Westdeutschland (s. Tabelle 3.6)

- Die relativen Einkommenspositionen der Arbeitnehmer-Haushalte sind im Durchschnitt am größten bei **Paar-Haushalten ohne Kinder**, wenn beide Paar-Personen erwerbstätig sind. Am höchsten ist die Haushaltsposition, wenn der Haushaltsvorstand ein Mann in Vollzeit ist. Handelt es sich aber bei der Person mit dem höchsten Erwerbseinkommen im Haushalt um eine Frau in Vollzeit, liegt das entsprechende Paar-Haushaltseinkommen deutlich darunter⁶.
- An zweiter Stelle in der Rangskala der relativen Einkommenspositionen folgen die **Alleinstehenden** – wobei auch hier Vollzeit-Frauen im Durchschnitt deutlich weniger Haushaltseinkommen erzielen als Vollzeit-Männer (etwa 20 % weniger gemessen an der durchschnittlichen Einkommensposition der alleinstehenden Vollzeit-Männer).
- Einige **Paar-Haushalte mit Kindern** kommen mit ihrer relativen Einkommensposition an die oben genannten Positionen heran. Es sind dies aber nur die wenigen Paar-Haushalte mit einem Kind, wo beide Paar-Personen in Vollzeit (oder Selbständigkeit) erwerbstätig sind; auch hier ist das Haushaltseinkommen wieder – etwas - geringer, wenn die Frau Haushaltsvorstand ist. In allen anderen und wesentlich häufigeren Fällen von Paar-Haushalten mit Kindern ist ihre Einkommensposition niedriger als die von Alleinstehenden. Das gilt erst recht, sobald zwei und mehr Kinder im Paar-Haushalt sind; denn dann reicht selbst die Erwerbskombination Mann Vollzeit/Frau Vollzeit nicht aus, um in die Nähe der relativen Einkommensposition von Alleinstehenden zu gelangen. Im Gegenteil: die Position von Paar-Haushalten mit Kind bzw. mit Kindern liegt sogar häufig unter dem Durchschnitt aller Haushalte.
- Am niedrigsten sind die relativen Einkommenspositionen der Haushalte von **Alleinerziehenden**. Auch hier sind die Positionen von entsprechenden Haushalten mit einem Vollzeit-Mann bei gleicher Kinderzahl deutlich höher als bei einer alleinziehenden Vollzeit-Frau.
- Beachtlich ist auch, dass die relative Einkommensposition von Haushalten mit Kindern, Paar-Haushalten wie Alleinerzieher-Haushalten, im Regelfall umso schlechter ausfällt, je jünger die Kinder im Haushalt sind.

⁶ Die Ergebnisse für die Konstellation Frau als Vorstand und Mann als Partnerperson in Teilzeit sind angesichts geringer Häufigkeit solcher Fälle mit einem großen statistischen Fehlerspielraum behaftet.

Gerade der relativ schlechte Einkommensrang von Paar-Haushalten und erst recht von Alleinerziehenden-Haushalten lässt noch einmal nach der Rolle der öffentlichen Umverteilung dabei fragen, die in Form von Abgaben einerseits und Transfers andererseits das Nettoeinkommen bestimmt. Die Effekte des öffentlichen Umverteilungsmechanismus werden in Tabelle A.3.12 im Anhang angedeutet. Abgebildet sind dort neben dem absoluten Brutto-Haushaltseinkommen im Jahr 1998 als Komponenten der Umverteilung in Prozent des Bruttoeinkommens: die direkten Steuern, die Sozialversicherungsabgaben und der Saldo der öffentlichen Umverteilung. Letzterer ist die Differenz zwischen direkten Steuern und Sozialabgaben einerseits sowie monetären Transfers von Gebietskörperschaften und Sozialversicherung andererseits; die den Sozialversicherungsbeiträgen gegenüberstehenden Leistungsansprüche bleiben also unberücksichtigt.

Die Steuerbelastung z. B. von Paaren in Vollzeit/Vollzeit-Kombination, die keine Kinder haben, ist mit 20 % nur wenig höher als die Belastung bei entsprechenden Paar-Konstellationen mit Kindern. Dagegen ist die Steuerbelastung bei Paaren mit einer nicht erwerbstätigen Partnerperson deutlich niedriger, auch wenn im Haushalt keine Kinder vorhanden sind. Diese relative Entlastung dürfte teilweise auf die Wirkungen des Ehegattensplittings zurückgehen, aber auch auf das progressionsmindernde niedrigere Einkommensniveau bei Nichterwerbstätigkeit der Partnerperson. Betrachtet man den „Umverteilungs“-Saldo, dann scheinen Paar-Konstellationen mit einer erwerbslosen Partnerperson von der Umverteilung am wenigsten belastet zu werden. Nur bei Alleinerziehenden mit zwei und mehr Kindern ist die Belastung vergleichbar niedrig.

Hinter den hier skizzierten Durchschnittswerten der Haushaltseinkommen – und ebenso weiter oben der individuellen Erwerbseinkommen - verbirgt sich allerdings eine erhebliche Streuung der Einkommenspositionen im Rahmen der generellen Einkommenspyramide. Auf diese Streuung geht dieser Bericht nicht ein, weil es hier in erster Linie um typische Konstellationen von Erwerbstätigkeit, Nichterwerbstätigkeit und Einkommen geht. Bei Berücksichtigung der Streuung ist jedoch zu erwarten, dass sich in Westdeutschland die Einkommenssituation der Haushalte mit Kindern wie der westdeutschen erwerbstätigen Frauen in vielen Fällen, insbesondere am unteren (Armuts-)Rand der Pyramide, noch schlechter darstellt. Darauf hat kürzlich der „Erste Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung“ (2001) ausführlich hingewiesen.

Tabelle 3.6

Relative Einkommenspositionen von ArbeitnehmerInnen-Haushalten in Westdeutschland - Ergebnisse der EVS 1998 -			
Haushaltstyp, Erwerbsstatus und Geschlecht der HaupteinkommensbezieherIn (HE) und soweit vorhanden der Partnerperson (PP)	relative Einkommensposition bezüglich Netto-Äquivalenzeinkommen (alte OECD-Skala) ¹		
	alle Haus- halte	Haushalte mit min- destens 1 Kinder unter 18 Jahren	Haushalte mit min- destens 1 Kind unter 10 Jahre
	% ²	% ²	% ²
Haushalte ohne Kind(er) ³			
Alleinstehende Frau in Vollzeit	118,6		
Alleinstehender Mann in Vollzeit	136,2		
Paar ohne Kind: HE: Mann in Vollzeit, PP: Frau nicht erwerbstätig	126,8		
Paar ohne Kind: HE: Frau in Vollzeit, PP: Mann nicht erwerbstätig	112,5		
Paar ohne Kind: HE: Mann in Vollzeit, PP: Frau in Teilzeit (einschl. geringfügig)	149,2		
Paar ohne Kind: HE: Mann in Vollzeit, PP: Frau in Vollzeit	154,2		
Paar ohne Kind: HE: Frau in Vollzeit, PP: Mann in Teilzeit (einschl. geringfügig)	(135,1)		
Paar ohne Kind: HE: Frau in Vollzeit , PP: Mann in Vollzeit	143,8		
Haushalte mit Kind(ern) ³			
Paar mit 1 Kind: HE: Mann in Vollzeit, PP: Frau nicht erwerbstätig	95,7	85,1	80,8
Paar mit 2 u. mehr Kindern: HE: Mann in Vollzeit, PP: Frau nicht erwerbstätig	82,2	81,3	79,0
Paar mit 1 Kind: HE: Frau in Vollzeit, PP: Mann nicht erwerbstätig	(115,8)	(100,4)	(104,6)
Paar mit 2 u. mehr Kindern: HE: Frau in Vollzeit, PP: Mann nicht erwerbstätig	(96,6)	(97,2)	(95,1)
Paar mit 1 Kind: HE: Mann in Vollzeit, PP: Frau in Teilzeit (einschl. geringfügig)	107,8	102,8	99,3
Paar mit 2 u. mehr Kindern: HE: Mann in Vollzeit: PP: Frau in Teilzeit (einschl. geringfügig)	93,9	93,1	90,3
Paar mit 1 Kind: HE: Mann in Vollzeit, PP: Frau in Vollzeit	127,3	126,7	125,3
Paar mit 2 u. mehr Kindern: HE: Mann in Vollzeit, PP: Frau in Vollzeit	106,7	104,0	106,3
Paar mit 1 Kind: HE: Frau in Vollzeit, PP: Mann in Vollzeit / selbständig	122,7	106,5	103,7
Paar mit 2 u. mehr Kindern: HE: Frau in Vollzeit, PP: Mann in Vollzeit / selbständig	101,6	101,9	102,6
Alleinerziehender Mann in Vollzeit mit 1 Kind	(107,2)	(98,0)	(93,6)
Alleinerziehender Mann in Vollzeit mit 2 u. mehr Kindern	(113,5)	(110,5)	(103,8)
Alleinerziehende Frau in Vollzeit mit 1 Kind	93,1	86,5	83,1
Alleinerziehende Frau in Vollzeit mit 2 u. mehr Kindern	82,7	81,1	79,2
Alle oben genannten Haushaltstypen von ArbeitnehmerInnen mit und ohne Kinder(n)	108,8	91,8	87,3
¹ Gewichtung der Personen im Haushalt wie folgt: HaupteinkommensbezieherIn = 1, jede weitere Person ab 15 Jahren = 0,7, unter 15 Jahren = 0,5 ² In Prozent des durchschnittlichen Netto-Äquivalenzeinkommens aller privaten Haushalte in ganz Deutschland ³ Nur Haushalte, in denen neben der HaupteinkommensbezieherIn und eventuell Partnerperson sowie Kind(ern) keine weiteren Personen leben Quelle: Irene Becker/Universität Frankfurt/Main - Berechnungen im Auftrag des WSI			

.... in Ostdeutschland (s. Tabelle 3.7.)

Nicht zuletzt wegen der höheren Arbeitsmarktbeteiligung von ostdeutschen Frauen auch in Paar-Haushalten sind die relativen Einkommenspositionen der Arbeitnehmer-Haushalte im Osten geschlechtsspezifisch nicht so hierarchisch geprägt wie im Westen. Zunächst fällt jedoch auf, dass die relativen Einkommenspositionen der meisten ostdeutschen Haushaltstypen unter dem Durchschnitt aller privaten Haushalte in Deutschland liegen, während in Westdeutschland die gruppenspezifischen Durchschnittseinkommen der ArbeitnehmerInnen-Haushalte überwiegend - teilweise deutlich - über dem gesamtdeutschen Mittelwert liegen. Im einzelnen ergeben sich im Osten die folgenden Rangpositionen im Haushaltskontext:

- Auch im Osten weisen die **Paar-Haushalte ohne Kinder** die höchsten Einkommenspositionen unter den Arbeitnehmer-Haushalten auf, an der Spitze die Paar-Personen, die beide in Vollzeit tätig sind. Die maximale Position erzielen hier im Gegensatz zu Westdeutschland die Paare mit einer vollzeittätigen Frau als Haushaltsvorstand.
- An zweiter Stelle folgen wie in Westdeutschland die relativen Netto-Äquivalenzeinkommen der **Alleinstehenden** – wobei der Unterschied zwischen denen der Männer und Frauen im Gegensatz zum Westen nur geringfügig ist.
- Die gleiche relative Einkommensposition wie Alleinstehenden-Haushalte erreichen unter den **Paar-Haushalten mit Kindern** im Osten nur diejenigen, in denen beide Paar-Personen vollzeiterwerbstätig oder selbständig sind. Alle anderen Paar-Haushalte mit Kindern liegen mit ihren Einkommenspositionen deutlich, teilweise weit darunter. Dabei sind innerhalb der einzelnen Haushaltstypen die Einkommenspositionen unabhängig von Frau oder Mann als HauptverdienerIn nahezu gleich. Die niedrigste gruppendurchschnittliche Position nimmt der Paar-Haushalt mit zwei und mehr Kindern und einem Mann als Haushaltsvorstand ein, dessen Partnerin nicht erwerbstätig ist.⁷ Der zuletzt genannte Haushaltstyp unter den Paaren mit Kindern weist in Ostdeutschland zugleich die niedrigste Einkommensposition überhaupt auf.
- Aber auch die Positionen von **Alleinerziehenden-Haushalten** mit einer Frau als Hauptverdienerin und zwei und mehr Kindern liegen kaum höher. Die Pendants mit einem Kind liegen dagegen im Mittelfeld der Paar-Haushalte mit Kindern.⁸

⁷ Für den gleichen Haushaltstyp mit einer Frau als Haupteinkommensbezieherin liegen keine statistisch gesicherten Vergleichsangaben vor.

⁸ Auch hier fehlen Vergleichsdaten zu Alleinerziehenden-Haushalten mit einem Mann als Bezugsperson wegen zu geringer Fallzahlen.

Tabelle 3.7

Relative Einkommenspositionen von ArbeitnehmerInnen-Haushalten in Ostdeutschland - Ergebnisse der EVS 1998 -			
Haushaltstyp, Erwerbsstatus und Geschlecht der HaupteinkommensbezieherIn (HE) und soweit vorhanden der Partnerperson (PP)	relative Einkommensposition bezüglich Netto-Äquivalenzeinkommen (alte OECD-Skala) ¹		
	alle Haushalte	Haushalte mit mindestens 1 Kind unter 18 Jahren	Haushalt mit mindestens 1 Kind unter 10 Jahren
	% ²	% ²	% ²
Haushalte ohne Kind(er) ³			
Alleinstehender Mann in Vollzeit	96,2		
Paar ohne Kind: HE: Mann in Vollzeit, PP: Frau nicht erwerbstätig	95,7		
Paar ohne Kind: HE: Frau in Vollzeit, PP: Mann nicht erwerbstätig	108,7		
Paar ohne Kind: HE: Mann in Vollzeit, PP: Frau in Teilzeit (einschl. geringfügig)	102,1		
Paar ohne Kind: HE: Mann in Vollzeit, PP: Frau in Vollzeit	112,4		
Paar ohne Kind: HE: Frau in Vollzeit, PP: Mann in Teilzeit (einschl. geringfügig)	--		
Paar ohne Kind: HE: Frau in Vollzeit, PP: Mann in Vollzeit	118,1		
Haushalte mit Kind(ern) ³			
Paar mit 1 Kind: HE: Mann in Vollzeit, PP: Frau nicht erwerbstätig	(75,6)	(65,3)	--
Paar mit 2 u. mehr Kindern: HE: Mann in Vollzeit, PP: Frau nicht erwerbstätig	61,0	60,7	60,6
Paar mit 1 Kind: HE: Frau in Vollzeit, PP: Mann nicht erwerbstätig	(75,1)	--	--
Paar mit 2 u. mehr Kindern: HE: Frau in Vollzeit, PP: Mann nicht erwerbstätig	--	--	--
Paar mit 1 Kind: HE: Mann in Vollzeit, PP: Frau in Teilzeit (einschl. geringfügig)	79,4	79,8	84,0
Paar mit 2 u. mehr Kindern: HE: Mann in Vollzeit, PP: Frau in Teilzeit (einschl. geringfügig)	70,0	68,4	68,1
Paar mit 1 Kind: HE: Mann in Vollzeit, PP: Frau in Vollzeit	95,6	92,7	89,3
Paar mit 2 u. mehr Kindern: HE: Mann in Vollzeit, PP: Frau in Vollzeit	83,9	83,4	81,3
Paar mit 1 Kind: HE: Frau in Vollzeit, PP: Mann in Vollzeit / selbständig	96,8	93,2	95,2
Paar mit 2 u. mehr Kindern: HE: Frau in Vollzeit, PP: Mann in Vollzeit / selbständig	84,0	81,9	80,6
Alleinerziehender Mann in Vollzeit mit 1 Kind	--	--	--
Alleinerziehender Mann in Vollzeit mit 2 u. mehr Kindern	--	--	--
Alleinerziehende Frau in Vollzeit mit 1 Kind	76,4	71,9	72,5
Alleinerziehende Frau in Vollzeit mit 2 u. mehr Kindern	63,9	62,6	64,7
Alle oben genannten Haushaltstypen von ArbeitnehmerInnen mit und ohne Kinder(n)	90,3	77,6	75,7
¹ Gewichtung der Personen im Haushalt wie folgt: HaupteinkommensbezieherIn = 1, jede weitere Person ab 15 Jahren = 0,7, unter 15 Jahren = 0,5 ² In Prozent des durchschnittlichen Netto-Äquivalenzeinkommens aller privaten Haushalte in ganz Deutschland ³ Nur Haushalte, in denen neben der HaupteinkommensbezieherIn und eventuell Partnerperson sowie Kind(ern) keine weiteren Personen leben Quelle: Irene Becker/Universität Frankfurt/Main – Berechnungen im Auftrag des WSI			

- Wie in Westdeutschland ist im Osten die relative Einkommensposition von **Haushalten mit Kindern** in der Regel umso schlechter, je jünger die Kinder im Haushalt sind.

Wie in Westdeutschland zeigt sich auch im Osten ein sehr begrenzter Familienlastenausgleich durch direkte Steuern und monetäre Transfers (s. Tabelle A.3.13 im Anhang), wobei dieser – wie bereits erläutert – in indirekter Weise auch geschlechtsspezifische Effekte hat. Neben den kinderbezogenen Transfers betrifft dies wie erwähnt insbesondere das Ehegatten-Splitting im Steuerrecht, das in Paar-Haushalten die "halbe" oder volle Nichterwerbstätigkeit von Frauen begünstigt. Vergleicht man z.B. Paar-Haushalte mit Kindern sowie ohne Kinder, in denen beide Paar-Personen Vollzeit arbeiten, dann sind deren durchschnittliche Steuerbelastungen auch in Ostdeutschland nicht sehr verschieden. Demgegenüber ist in Paar-Haushalten mit einer Vollzeit-Bezugsperson und einer nichterwerbstätigen Partnerperson im Osten die Steuerbelastung um die Hälfte und mehr niedriger – und zwar unabhängig von der Existenz von Kindern im Haushalt; damit ist dieser Unterschied zwischen vollzeittätiger und nichterwerbstätiger Partnerperson größer als im Westen. Die geringere Belastung von Paar-Haushalten bei nichterwerbstätiger Partnerperson ist neben einem vergleichsweise niedrigeren Niveau der Haushalts-Bruttoeinkommen auch auf den Splitting-Vorteil zurückzuführen.

Im Rahmen der öffentlichen Umverteilung durch Abgaben und monetäre Transfers – siehe als Umverteilungsindikator den "Saldo" in den Tabellen A.3.12 und A.3.13 im Anhang – sind in Ostdeutschland wie im Westen die Paar-Haushalte mit einer nichterwerbstätigen Partnerperson am wenigsten belastet. Auch Alleinerziehenden-Haushalte werden insgesamt deutlich unter dem Durchschnitt belastet, weil hier – abgesehen von dem geringeren Steuersatz infolge der deutlich unterdurchschnittlichen Haushalts-Bruttoeinkommen - neben überdurchschnittlich gewichtigen kinderbezogenen Transfers auch steuermindernde Alleinerziehenden-Freibeträge als weiteres indirektes geschlechtsspezifisches Umverteilungselement in Anspruch genommen werden können.

Zur Streuung der Einkommenspositionen hinter den Durchschnittsangaben, insbesondere zum unteren Rand der ostdeutschen Einkommenspyramide, kann wieder auf den kürzlich vorgelegten Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung (2001) verwiesen werden.

3.2 Erwerbs- und Haushaltspositionen im Lebenszyklus

Die Einkommens- und Verbrauchsstichprobe (EVS) 1998 hat in Abschnitt 3.1 einen zwar aktuellen, aber nur zeitpunktbezogenen Eindruck von unterschiedlichen Erwerbsbeteiligungen, Erwerbszeiten und Erwerbseinkommen der Geschlechter im Haushalt- bzw. Familienzusammenhang aufgezeigt. Eine andere wichtige Frage ist, wie sich diese Unterschiede auch im Zeitverlauf entlang von individuellen Biographien während der erwerbsfähigen Lebensjahre entwickeln,

wie stabil sie dabei sind und entweder verfestigt oder relativiert werden. Seit kurzem fällt die Antwort leichter, nachdem im Auftrag des Verbandes Deutscher Rentenversicherungsträger (VDR) und des BMA mehrere Tausend repräsentative Rentenversicherungskonten einzelner abhängig Beschäftigter aus vier Alterskohorten zwischen den Geburtsjahrgängen 1936 und 1955 aus West- und Ostdeutschland unter den genannten Fragestellungen mit Hilfe prozessgenerierter Daten und Betroffenen-Befragungen ergänzt, ausgewertet und der Forschung zugänglich gemacht wurden. Die entsprechenden Dateien AVID: Altersvorsorge in Deutschland (und auch teilweise ASID: Alterssicherung in Deutschland) sind für diesen Bericht genutzt worden und spielen in diesem Abschnitt eine ähnlich grundlegende Rolle wie im vorangegangenen Abschnitt 3.1 die EVS.

Trotz dieser ergiebigen neuen Datenquelle verbleiben aber weiterhin für Geburtsjahrgänge von Frauen und Männern nach 1955, die im Rahmen der AVID-Untersuchungen nicht erfasst wurden, Unsicherheiten über deren bereits zurückgelegtes wie zukünftiges Verhalten. Deshalb sind gerade zu der Frage, wie sehr sich Erwerbs- und Familienverhalten der jüngsten Jahrgänge von dem älterer unterscheiden, nach wie vor weitere Informationen aus anderen verfügbaren Quellen, aber auch weitere Forschungen notwendig. Auf jeden Fall können die AVID-Daten für die meisten (ehemals) abhängig Beschäftigten in mittleren Lebensjahren typische, insbesondere geschlechtsspezifische Biographien abbilden und darunter sowohl die im Erwerbsverlauf kumulierten Erwerbseinkommen aufzeigen als auch die daraus resultierenden Folgen für die Einkommensversorgung im Alter nach der Erwerbsphase.

3.2.1 Unterschiede der Geschlechter in der Erwerbsphase

Die Ergebnisse der AVID zeigen: die bisherigen und teilweise auch bis zum Rentenzugang fortgeschriebenen Haushalts- und Erwerbsbiographien der Geburtsjahrgänge 1936 - 1955 sind bei Männern und Frauen in Westdeutschland sehr verschieden – trotz vergleichbarer und in den letzten Jahrzehnten auch immer ähnlicher werdender Voraussetzungen bzw. Startbedingungen für den Arbeitsmarkt bei schulischen und beruflichen Qualifikationen. Der geschlechtsspezifische biographische Unterschied dokumentiert sich in unterschiedlichen Erwerbsformen und deren Kombinationen, in differenter Dauer der Lebensarbeitszeit und schließlich in unterschiedlich ausgeprägten Nichterwerbszeiten bzw. Familienphasen. Das Produkt dieser Unterschiede sind vor allem weit auseinanderfallende kumulierte Erwerbseinkommen im Verlauf der Erwerbsbiographie. Dies gilt, wie mehrere statistische Indikatoren zeigen, für ältere wie für jüngere Altersjahrgänge – wenn auch für jüngere etwas abgeschwächt.

Ausgewählt werden hier Indikatoren für Erwerbs- und Nichterwerbszeiten sowie die Erwerbseinkommen. Die Indikatoren in den folgenden Tabellen geben die Ergebnisse zusammengefasst für die vier in der AVID untersuchten vier Alterskohorten wieder. Die eher geringen

Unterschiede im Erwerbs- und Nichterwerbsverhalten zwischen den einzelnen Kohorten werden damit nur bedingt sichtbar. Sie werden in den entsprechenden Anhangtabellen aber ausführlich dokumentiert.

3.2.1.1 Kumulierte Erwerbs- und Nichterwerbszeiten

Kumulierte Erwerbszeiten (s. Tabelle 3.8 und 3.9)

Tabelle 3.8

Westdeutschland: Im Lebensverlauf kumulierte Erwerbszeiten und Nichterwerbszeiten von ArbeitnehmerInnen ¹ – Ergebnisse der AVID –						
Personen mit folgenden Biografie-Episoden ² bzw. –Verläufen	Zeiten von Allen		Zeiten von Frauen		Zeiten von Männern	
	Betroffene Personen	Durchschnittsdauer	Betroffene Personen	Durchschnittsdauer	Betroffene Personen	Durchschnittsdauer
	in Millionen	In Jahren	In %	in Jahren	in %	in Jahren
Personen insgesamt in Mill. in %	14.366 --	-- --	7.054 100,0	-- --	7.312 100,0	-- --
1. Beitragspflichtige Erwerbszeiten	14.113	32,2	96,7	26,1	99,8	37,8
Vollzeit und Teilzeit ³	4.559	32,2	63,8	26,1	0,8	37,8
Nur Vollzeit ⁴	9.427	31,7	31,1	11,3	98,9	37,9
Nur Teilzeit ⁴	122	20,7	1,7	20,9	0,03	6,6
2. Beitragsfreie Erwerbszeiten	4.117	12,9	31,0	8,4	26,4	18,1
Verbeamtet	410	30,7	1,1	24,8	4,6	32,1
Selbständig	2.033	14,1	9,7	9,0	18,4	16,7
Nur geringfügig beschäftigt	1.337	5,2	16,0	5,6	2,9	3,5
Mithelfend	743	6,8	8,0	7,2	6,8	2,5
3. Erwerbszeiten zusammen	14.263	39,5	98,5	36,2	100,0	42,6
4. Nichterwerbszeiten ⁵ zusammen wegen	12.585	14,3	97,3	20,4	78,2	6,9
Schulausbildung, Studium	2.948	4,4	20,3	3,8	20,7	4,9
Haushaltführung mit Kind(ern)	5.369	12,2	75,5	12,3	0,6	2,5
unter 18 Jahren						
Haushaltführung ohne Kind(er) unter 18 Jahren	3.277	12,0	46,4	12,0	0,08	3,1
Pflege	999	3,7	13,7	3,7	0,5	2,9
Krankheit nach Lohnfortzahlung	3.977	2,2	21,9	2,4	33,3	2,0
Arbeitslosigkeit	6.006	4,8	40,2	4,3	43,5	5,3
Eingeschränkte Erwerbsfähigkeit	2.427	5,7	15,2	6,3	18,5	5,2

¹ Hochgerechnete Ergebnisse für die Geburtsjahrgänge 1936 bis 1955 in der Gesetzlichen Rentenversicherung. Biografien vom 14. bis 65. Lebensjahr, bei jüngeren Jahrgängen teilweise projiziert

² Belegung mehrerer Episoden möglich

³ Während der Erwerbsbiografie sowohl in Vollzeit als in Teilzeit tätig gewesen

⁴ Im Verlauf der Biografie nur in Vollzeit oder nur in Teilzeit tätig; Vollzeit ist definiert als 36 Stunden/Woche und mehr

⁵ Einschließlich nicht ausgewiesener Rest-Episoden

Quelle: Altersvorsorge in Deutschland (AVID) 1996 –Berechnungen des WSI

- Im Westen verbringen abhängig beschäftigte **Männer** ihr Erwerbsleben fast nur und gleichzeitig nahezu ohne größere Unterbrechungen in rentenversicherungspflichtiger Vollzeit (von Arbeitslosigkeit und Krankheit abgesehen; Tabelle 3.8). Nur ein verschwindend kleiner Anteil von ihnen ist zwischenzeitlich ausschließlich oder vorübergehend in sozialversicherungspflichtiger Teilzeit beschäftigt (0,8 %). Die durchschnittliche Dauer der beitragspflichtigen Erwerbsjahre von abhängig beschäftigten Männern macht zusammen 37,8 Jahre aus. Die beitragspflichtigen Jahre sind aber nicht gleichzusetzen mit dem Umfang der Lebensarbeitszeit. Denn teils zusätzlich, teils an Stelle von beitragspflichtigen Erwerbsformen haben mehr als ein Viertel der Männer auch beitragsfreie Arbeitsverhältnisse durchlebt: so 2,5 % von ihnen als mithelfende Familienangehörige, 2,9 % als geringfügig Beschäftigte, 18,4 % als Selbständige und 4,6 % als Beamte. Diese verschiedenen Episoden beitragsfreier Erwerbszeiten können bei manchen Männern auch gleichzeitig aufgetreten sein. Die durchschnittliche Dauer dieser beitragsfreien Erwerbszeiten zusammen bei allen Männern beträgt 4,8 Jahre. Insgesamt haben rentenversicherungspflichtige Männer also 42,6 Jahre innerhalb ihrer erwerbsfähigen Lebensspanne in Erwerbsarbeit verbracht.
- Von den abhängig beschäftigten **Frauen** im Westen sind dagegen im Erwerbsverlauf nur knapp ein Drittel (31,1 %) ausschließlich in rentenversicherungspflichtiger Vollzeit tätig. Fast zwei Drittel (63,8 %) von ihnen sind in Kombination von Vollzeit und rentenversicherungspflichtiger Teilzeit aktiv gewesen, ein kleiner Prozentsatz von 1,7 % sogar ausschließlich in rentenversicherungspflichtiger Teilzeit. Im Durchschnitt machen die beitragspflichtigen Erwerbszeiten von Frauen nur 26,1 Jahre aus. Und fast ein Drittel der Frauen weist auch beitragsfreie Erwerbsjahre auf, die Frauen viel häufiger als Männer als Mithelfende oder als geringfügig Beschäftigte verbringen (8 % bzw. 16 %), aber viel seltener als Selbständige oder Beamtinnen (9,7 % bzw. 1,1 %). Diese beitragsfreien - und vermutlich auch häufig mit niedrigen Einkommen verbundenen - Erwerbszeiten machen bei den betroffenen Frauen im Durchschnitt 8,4 Jahre aus – und damit deutlich weniger als die 18,1 Jahre bei den Männern für beitragsfreie, aber wahrscheinlich häufig auch höher dotierte Erwerbszeiten.
- Im Osten sind die Unterschiede zwischen Frauen und Männern bei beitragspflichtigen und auch beitragsfreien Erwerbszeiten wesentlich geringer als im Westen (Tabelle 3.9). Ausschließliche Teilzeit ist allerdings auch bei ostdeutschen Frauen kaum vertreten.
- Insgesamt verbringen Frauen in ihrer erwerbsfähigen Lebensphase durchschnittlich 26,1 Jahre im Westen und 36,3 Jahre im Osten für beitragspflichtige Erwerbstätigkeit, Männer dagegen 37,8 Jahre (West) und 40,3 Jahre (Ost). Frauen erreichen demnach nur 69,0 % (West) bzw. 90,1 % (Ost) der entsprechenden Männer-Zeiten.

Tabelle 3.9

Ostdeutschland: Im Lebensverlauf kumulierte Erwerbszeiten und Nichterwerbszeiten von ArbeitnehmerInnen ¹ – Ergebnisse der AVID –							
Personen mit folgenden Biografie-Episoden ² bzw. –Verläufen		Zeiten von Allen		Zeiten von Frauen		Zeiten von Männern	
		Betroffene Personen	Durchschnittsdauer	Betroffene Personen	Durchschnittsdauer	Betroffene Personen	Durchschnittsdauer
		in Millionen	in Jahren	in %	in Jahren	in %	in Jahren
Personen insgesamt	in Mill.	4,153	--	2.080	--	2.072	--
	in %	--	--	100,0	--	100,0	--
1. Beitragspflichtige Erwerbszeiten		4.153	38,3	100,0	36,3	100,0	40,3
Vollzeit und Teilzeit ³		1.660	38,3	79,7	36,3	0,1	40,3
Nur Vollzeit ⁴		2.492	38,0	20,3	27,0	99,9	40,3
Nur Teilzeit ⁴		1	17,6	> 0,0	17,6	---	---
2. Beitragsfreie Erwerbszeiten		690	6,9	17,1	5,9	16,2	8,0
Verbeamtet		37	19,5	0,5	22,4	1,3	18,3
Selbständig		528	6,7	12,7	5,8	12,7	7,5
Nur geringfügig beschäftigt		67	3,4	2,1	3,3	1,2	3,7
Mithelfend		75	4,2	2,2	4,0	1,5	4,4
3. Erwerbszeiten zusammen		4.153	44,7	100,0	44,0	100,0	45,3
4. Nichterwerbszeiten⁵ zusammen		3.799	10,4	97,0	12,5	86,0	8,1
wegen Schulausbildung, Studium		1.382	4,1	33,3	3,9	33,3	4,3
Haushaltführung mit Kind(ern)		1.460	4,1	70,1	4,1	> 0,0	1,9
unter 18 Jahren							
Haushaltführung ohne Kind(er) unter 18 Jahren		204	4,4	9,5	4,2	0,3	11,3
Pflege		72	4,7	3,4	4,8	0,1	1,3
Krankheit nach Lohnfortzahlung		553	1,7	9,7	1,9	16,9	1,5
Arbeitslosigkeit		2.515	7,9	63,9	9,1	57,1	6,6
Eingeschränkte Erwerbsfähigkeit		883	4,7	19,8	4,2	22,8	5,1
¹ Hochgerechnete Ergebnisse für die Geburtsjahrgänge 1936 bis 1955 in der Gesetzlichen Rentenversicherung. Biografien vom 14. bis 65. Lebensjahr, bei jüngeren Jahrgängen teilweise projiziert ² Belegung mehrerer Episoden möglich ³ Während der Erwerbsbiografie sowohl in Vollzeit als in Teilzeit tätig gewesen ⁴ Im Verlauf der Biografie nur in Vollzeit oder nur in Teilzeit tätig; Vollzeit ist definiert als 36 Stunden/Woche und mehr ⁵ Einschließlich nicht ausgewiesener Rest-Episoden Quelle: Altersvorsorge in Deutschland (AVID) 1996 –Berechnungen des WSI							

WSI

Kumulierte Nichterwerbszeiten (s. Tabelle 3.8 und 3.9, jeweils untere Hälfte)

Bei den kumulierten Nichterwerbszeiten zwischen dem 14. und 65. Lebensjahr klaffen die Unterschiede zwischen rentenversicherungspflichtigen Frauen und Männern meist noch weiter auseinander. Die wichtigsten Unterschiede zwischen Frauen und Männern bei den Nichterwerbszeiten sind:

- Im Westen verbringt nur ein verschwindend kleiner Anteil von 0,08 % der **Männer** während ihrer erwerbsfähigen Lebensjahre Zeitabschnitte ausschließlich für die Haushaltsführung ohne Kinder unter 18 Jahren bzw. von 0,6 % der Männer für die Haushaltsführung mit Kindern unter 18 Jahre; die in beiden Fällen durchschnittlich aufgewendete Zeitspanne beträgt 3,1 und 2,5 Jahre. Auch die Pflege von Familienmitgliedern wird nur von 0,5 % der Männer für durchschnittlich 2,9 Jahre betrieben.
- Dagegen leisten **Frauen** im Westen wesentlich häufiger und länger Familien- bzw. Kinder- und Pflegedienste: Drei Viertel aller rentenversicherungspflichtigen Frauen weisen Haushaltsführung mit Kindern unter 18 Jahren auf mit einer Durchschnittsdauer von 12,3 Jahren, und fast die Hälfte von ihnen (46,4 %) betreibt Haushaltsführung ohne Kinder unter 18 Jahren mit einer Dauer von 12 Jahren. Selbst Pflege nehmen noch 13,7 % aller Frauen mit einer durchschnittlichen Pflegedauer von 3,7 Jahren wahr.
- Im Osten sind die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei den Nichterwerbszeiten ebenfalls groß (Tabelle 3.9). Beim Ausmaß der Betroffenheit von Frauen und Männern durch Haushaltsführung mit Kindern unter 18 Jahren sind die Differenzen annähernd so ausgeprägt wie im Westen. Allerdings sind die in diesem Fall wie in den anderen Fällen von Haushaltsführung zurückgelegten Nichterwerbszeiten der ostdeutschen Frauen deutlich geringer als die der westdeutschen Frauen: bei Kindern unterhalb der Volljährigkeit 4,1 Jahre (statt 12,3 Jahre im Westen), ohne minderjährige Kinder 4,2 Jahre (statt 12,0 Jahre West). Zeiten für Pflege betreffen im Osten generell weniger Frauen und noch weniger Männer als im Westen.
- Insgesamt verbringen versicherungspflichtige Frauen in der Lebensspanne zwischen 15 und 65 im Westen durchschnittlich 20,4 Jahre und im Osten 12,5 Jahre ausschließlich für Nichterwerbstätigkeiten; bei Männern sind es 6,9 Jahre (West) bzw. 8,1 Jahre (Ost). Diese Nichterwerbszeiten der Frauen machen in Relation der entsprechenden Männerzeiten 295,6 % (West) und 154,3 % (Ost) aus.

3.2.1.2 Kumulierte Erwerbseinkommen

Für die rentenversicherungspflichtigen Personen können auf Basis der AVID auch die kumulierten Einkommen bestimmt werden, und zwar in Form sogenannter Entgeltpunkte, die auf zurückgelegte beitragspflichtige Erwerbszeiten zurückgehen (Stegmann 2001, Tabellen 3.10 und 3.11). Die Entgeltpunkte im System der gesetzlichen Rentenversicherung spiegeln die zuvor erzielten individuellen Erwerbseinkommen adäquat wieder, soweit diese sozialversicherungspflichtig

tig waren, und sind zugleich die wichtigste Grundlage für die individuellen gesetzlichen Rentenansprüche.⁹

Danach führen die in Kapitel 2 erwähnten Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern bei vergleichbarem Erwerbsstatus wie die eben erwähnten Unterschiede in der Zeitverwendung von Frauen und Männern zu kumulierten Einkommensdifferenzen zwischen den Geschlechtern, die im Durchschnitt weit größer sind als der reine Querschnittsvergleich es vermuten lässt (Tabelle 3.10). Wurde in Kapitel 2 beim zeitpunktbezogenen Vergleich zwischen Vollzeitbeschäftigten in Westdeutschland für 1997 eine Einkommenslücke von rund 25 % zu Lasten von Frauen festgestellt, so beziffern die AVID-Ergebnisse die zeitverlaufsbezogene Einkommenslücke auf fast 60 % (genau 57,6 %; diese Lücke ergibt sich in der ersten Spalte von Tabelle 3.10 aus der Differenz von 100 % und 42,2 %). Der letztgenannte Vergleich bezieht sich wohlgerne nicht auf einen gleichen Erwerbsstatus, sondern auf Erwerbsverläufe, die bei Frauen in der Regel insgesamt kürzer sind und zugleich durch mehr Erwerbsunterbrechungen wie Erwerbsformenwechsel gekennzeichnet sind als bei Männern. Da Männer fast alle im Erwerbsverlauf vollzeiterwerbstätig sind, und dies auch relativ kontinuierlich, bietet sich ihre durchschnittliche Entgeltpunkte-Summe als Referenzwert bzw. als Maßstab für die kumulierten Entgeltpunkte der Frauen an. In Ostdeutschland ist die Einkommenslücke der Frauen im Erwerbslebensverlauf mit fast 30 % (genau 29,3 %) bei weitem nicht so groß – aber immer noch größer, als der zeitpunktbezogene Vergleich von Vollzeiteinkommen bei ostdeutschen Frauen und Männern erwarten ließ (1993: 8 %, 1997: 6 %; siehe auch zu West und Ost das Schaubild 3.1)¹⁰

Lediglich zur Information sind in Tabelle 3.10 (und 3.11, s. unten) in der zweiten Spalte auch die kumulierten Entgeltpunkte einschließlich nichtbeitragspflichtiger, aber die Rentenansprüche steigernder anrechnungsfähiger Zeiten, insbesondere für Ausbildung und Kindererziehung, angegeben. Sie zeigen, dass das System der gesetzlichen Rentenversicherung die allein durch Erwerbszeiten und –einkommen bedingten geschlechtsspezifischen Unterschiede zum kleineren Teil vermindert – im Durchschnitt um ca. acht Prozentpunkte in West- und in Ostdeutschland. Dass trotzdem die Unterschiede in den abgeleiteten Rentenansprüchen wie den gesamten Alterseinkommen zwischen den Geschlechtern erheblich bleiben, zeigt ausführlich unten der Abschnitt 3.2.2.

⁹ Da Einkommen über der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung über Entgeltpunkte nicht berücksichtigt werden, unterschätzen die im folgenden referierten AVID-Ergebnisse zu kumulierten Erwerbseinkommen tendenziell die geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede im Lebensverlauf. Denn insbesondere Männer verdienen – so auch ein Ergebnis der EVS – wesentlich häufiger und wesentlich mehr über der Beitragsbemessungsgrenze als Frauen (s. a. Kapitel 2).

¹⁰ Im Anhang wird die Entwicklung der Erwerbseinkommen im Lebensverlauf bzw. der kumulierten Entgeltpunkte, die in Schaubild 3.1 summarisch dargestellt wird, auch differenziert abgebildet für die in der AVID erfassten und oben schon bei den Verläufen von Erwerbs- und Nichterwerbszeiten erwähnten vier Alterskohorten; siehe im Anhang die Abbildungen A.3.3 und A.3.4

Tabelle 3.10

Im Lebensverlauf kumulierte Erwerbseinkommen (Entgeltpunktsummen) aus sozialversicherungspflichtiger Tätigkeit nach Geschlecht und Kinderzahl ¹ - in West- und Ostdeutschland / Ergebnisse der AVID -					
Abhängigkeit von - Region - Anzahl der Kinder	Durchschnittl. Summe der Entgeltpunkte aus sozialversicherungspflichtiger Erwerbstätigkeit ²		Durchschnittl. Summe der für die eigene gesetzliche Rente maßgeblichen Entgeltpunkte ³		Ungewichtete Datenbasis
	% ⁴	-punkte	% ⁴	-punkte	
Männer und Frauen insges.					
Männer – Westdeutschland	100,0	42,4	100,0	45,7	4.191
Frauen – Westdeutschland	42,2	17,9	49,9	22,8	4.067
Männer – Ostdeutschland	100,0	37,3	100,0	40,3	2.135
Frauen – Ostdeutschland	70,7	26,3	79,2	31,9	2.143
Alle	--	30,7	--	34,8	12.536
Frauen nach Anzahl der Kinder					
Westdeutschland					
Keine Kinder	84,2	35,7	85,8	39,2	447
1 Kind	48,6	20,6	54,3	24,8	1.081
2 Kinder	36,1	15,3	44,0	20,1	1.607
3 Kinder und mehr	25,2	10,7	37,6	17,2	932
Ostdeutschland					
Keine Kinder	82,0	30,6	84,6	34,1	121
1 Kind	75,3	28,1	81,6	32,9	559
2 Kinder	71,6	26,7	79,7	32,1	983
3 Kinder und mehr	59,8	22,3	73,4	29,6	480
¹ Die durchschnittlichen Entgeltpunkte basieren auf den hochgerechneten Daten ² Ohne anrechenbare Kindererziehungs- und Berücksichtigungszeiten ³ Mit anrechenbaren Kindererziehungs- und Berücksichtigungszeiten ⁴ Entgeltpunkte der Frauen in Prozent der der Männer in West- bzw. in Ostdeutschland Quelle: Altersvorsorge in Deutschland (AVID) 1996 – Stegmann 2001 – Berechnungen des WSI					

WSI

Hier interessieren vorerst noch einige Merkmale bzw. Lebenslagen von Frauen und Männern, die hinter dem durchschnittlichen kumulierten Einkommensunterschied stehen:

- Frauen ohne Kinder kommen dem Referenzwert (der Entgeltpunkt-Summe der Männer) in West- und Ostdeutschland mit 84 % bzw. 82 % am nächsten. Bei Frauen mit Kindern – und das sind die meisten Frauen – steigt die Einkommenslücke mit zunehmender Kinderzahl in West wie Ost; in Ostdeutschland bleibt sie aber jeweils deutlich kleiner als in Westdeutschland (s. Tabelle 3.10 unterer Teil sowie die Schaubilder A.3.1 und A.3.2 im Anhang).
- Frauen, die in ihrer erwerbsfähigen Phase nur Vollzeit gearbeitet haben, weisen in Westdeutschland mit ihrem kumulierten Einkommen lediglich 17 % des Referenzwerts der Männer auf (Tabelle 3.11). Solche Frauen waren, wie oben zu den kumulierten Erwerbszeiten gezeigt wurde, im Durchschnitt nur eine relativ kurze Zeitspanne überhaupt erwerbstätig. Dahinter dürften häufig Frauen stehen, die lediglich zwischen ihrer Ausbildung und ihrer Eheschließung bzw. ihrem ersten Kind gearbeitet haben. Hinter dem Durchschnitt

Tabelle 3.11

Im Lebensverlauf kumulierte Erwerbseinkommen (Entgeltpunktsummen) aus sozialversicherungspflichtiger Tätigkeit¹ nach zurückgelegten Erwerbsepisoden – nur Frauen in West- und Ostdeutschland – Ergebnisse der AVID -					
Abhängigkeit bei Frauen nach Erwerbsepisoden	Durchschnittl. Summe der Entgeltpunkte sozialversicherungspflichtiger Erwerbstätigkeit ²		Durchschnittl. Summe der für die eigene GRV-Rente maßgeblichen Entgeltpunkte ³		Ungewichtete Datenbasis
	% ⁴	-punkte	% ⁴	-punkte	
Westdeutschland					
Nur Vollzeit	17,0	7,2	23,2	10,6	1.078
Voll- und Teilzeit	54,2	23,0	62,6	28,6	2.860
Nur Teilzeit	24,1	10,2	31,9	14,6	54
Ostdeutschland					
Nur Vollzeit	48,0	18,1	61,0	24,6	250
Voll- und Teilzeit	73,5	27,4	81,4	32,8	1.892
¹ Die durchschnittlichen Entgeltpunkte basieren auf den hochgerechneten Daten. - ² Ohne anrechenbare Kindererziehungs- und Berücksichtigungszeiten. - ³ Mit anrechenbaren Kindererziehungs- und Berücksichtigungszeiten. - ⁴ Entgeltpunkte der Frauen in Prozent der durchschnittlichen Entgeltpunkte aller Männer in West- bzw. Ostdeutschland. (Männer waren bzw. sind fast ausschließlich in Vollzeit tätig)					
Quelle: Altersvorsorge in Deutschland (AVID) 1996 – Stegmann 2001 – Berechnungen des WSI					WSI

stehen allerdings zum kleineren Teil ebenso Frauen mit oder ohne Kinder, die durchaus bis zu 35 Jahre lang nur Vollzeit gearbeitet haben. Doch auch das kumulierte Erwerbseinkommen dieser letztgenannten relativ kleinen Gruppe westdeutscher Frauen ist in Relation zu dem von Männern, die gleich lang Vollzeit gearbeitet haben, deutlicher niedriger – in der Beschäftigtengruppe mit 25 bis 35 Vollzeit-Jahren z.B. um 22 % (Stegmann 2001).

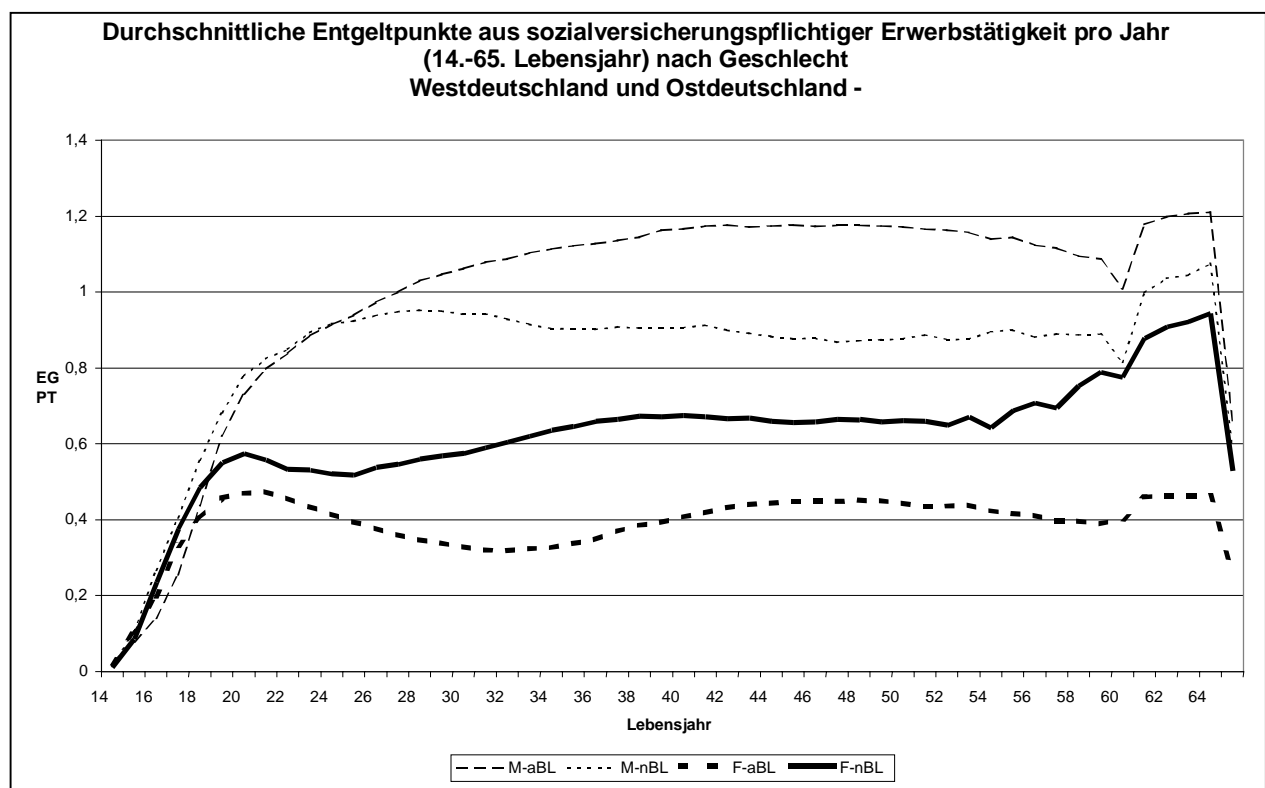
Die meisten Frauen haben indes ihr Erwerbsleben in der Kombination Vollzeit/Teilzeit verbracht, im Westen durchschnittlich 26,1 Jahre lang, im Osten sogar 36,3 Jahre lang (Tabellen 3.8 und 3.9). Aber auch sie erreichen in Westdeutschland mit 54,2 % nur gut die Hälfte des Referenzwertes bzw. des kumulierten Erwerbseinkommens der Männer. In Ostdeutschland liegen die kumulierten Erwerbseinkommen bzw. die Entgeltpunkt-Summen der entsprechenden Frauen mit 73,5 % auf deutlich höherem Niveau (s. Tabelle 3.11).¹¹

In den ausführlicheren Anhang-Tabellen zu den eben referierten AVID-Ergebnissen ist anhand der Kohorten-Differenzierung zu erkennen, dass sich von der ältesten zur jüngsten der vier un-

¹¹ Im Anhang sind mit den Tabellen A.3.20 und A.3.21 zwei weitere individuelle Merkmale von Frauen in Verbindung mit angesammeltem Erwerbseinkommen bzw. Entgeltpunkten aufgeführt. Allerdings ist darin kein relativer Vergleich mit denen von Männern mehr vorgenommen, weil bei den Merkmalen berufliche Qualifikation und Familienstand die durchschnittliche Entgeltpunkt-Summe aller Männer als Referenzgröße nicht mehr geeignet ist, da diese Merkmale auch bei Männern heterogen sind. Andererseits stellt aber die AVID aus ihren Originaldaten bis heute keine adäquaten Vergleichszahlen für Männer mit den eben genannten Merkmalen zur Verfügung. Insofern spiegeln z.B. die kumulierten Erwerbseinkommen von Frauen bzw. ihre Entgeltpunkt-Summen in Abhängigkeit vom Qualifikationsniveau nur wider, was von der zeitpunktbezogenen Einkommensanalyse am Arbeitsmarkt aus Kapitel 2 bekannt ist: mit steigendem Qualifikationsniveau steigt das erzielte Erwerbseinkommen.

tersuchten Kohorten das Erwerbs- und Nichterwerbsverhalten in Westdeutschland bei den Männern so gut wie nicht ändert, das der Frauen dagegen teilweise, aber nicht wesentlich (s. Tabellen A.3.16 bis A.3.19 sowie Schaubilder A.3.3 und A.3.4). Unter anderem nehmen die durchschnittlichen Erwerbszeiten der Frauen leicht zu – innerhalb der Erwerbszeiten wird viel stärker substituiert zu Lasten von Vollzeit und zu Gunsten von Teilzeit -, und deren durchschnittliche Nichterwerbszeiten nehmen etwas ab. Es bleibt aber auf Basis dieses Zahlenmaterials offen, wie weit sich diese Änderungen bei jüngeren in der AVID nicht erfassten Frauen bzw. bei Geburtsjahrgängen nach 1955 fortsetzen oder sogar verstärken. Zu diesen Frauen wird ein Blick in andere Datenquellen notwendig.

Schaubild 3.1



Quelle: Altersvorsorge in Deutschland (AVID) 1996 – Stegmann 2001

Hier bietet sich unter anderem wieder die EVS 1998 an. Deren Ergebnisse in Abschnitt 3.2 unterscheiden zwar nicht zwischen jüngeren und älteren Frauen im Haushaltszusammenhang, aber zwischen Haushalten und darin erwerbstätigen bzw. erwerbsfähigen Frauen mit mindestens einem Kind unter 18 Jahren und mindestens einem unter 10 Jahren. Da Frauen heute in höherem Alter gebären als früher, ist diese Abgrenzung sogar eher sinnvoll. Die entsprechenden EVS-Ergebnisse aus 1998 für Haushalte generell mit Kindern, aber auch die Haushalte mit jüngeren und kleinen Kindern lassen jedoch keinen deutlichen Unterschied beim Erwerbs- und Nichterwerbsverhalten der Frauen in diesen Haushalten erkennen.

Auch jüngst verfügbare Auswertungen einer Befragung des IAB zur Inanspruchnahme des ab 1992 reformierten Erziehungsurlaubs deuten nicht darauf hin, dass jüngere Frauen mit nach 1991 geborenen Kindern sich im Komplex Familie, Kinder und Erwerbstätigkeit wesentlich anders verhalten als ältere Frauen. Allenfalls ist im Zusammenhang mit der Neuregelung des Erziehungsurlaubs die Erwerbsbeteiligung solch jüngerer Frauen sogar gesunken. Nach den Befragungsergebnissen begannen ab 1992 in Ost und West gut zwei Drittel aller Frauen nach der Geburt eines Kindes einen Erziehungsurlaub ohne anderweitig noch in Teilzeit berufstätig zu sein. Dies waren vier Fünftel aller anspruchsberechtigten – also der vorher noch erwerbstätigen oder schon im Erziehungsurlaub befindlichen – Frauen. Damit nahm im Westen die Erwerbstätigkeit der Frauen mit Kleinkindern bis unter drei Jahren im Vergleich zu Mitte der 80er Jahren von 28 % (1986) auf 23 % im Jahr 2000 ab. Deshalb befanden sich zum Befragungszeitpunkt auch doppelt so viele dieser Frauen im Erziehungsurlaub wie in der Erwerbstätigkeit. Durch eine weitere Verschiebung von Voll- auf Teilzeitarbeit sank bis zum Jahr 2000 zusätzlich das Arbeitsvolumen der Frauen. So waren mehr als drei Viertel der erwerbstätigen westdeutschen Frauen mit Kleinkindern im Jahr 2000 teilzeitbeschäftigt gegenüber noch der Hälfte im Jahr 1986 (Beckmann 2001b).

Es kann jedoch nicht ausgeschlossen werden, dass junge Frauen im Vergleich zu älteren Frauenjahrgängen wegen Elternarbeit - und Familienarbeit generell - dem Arbeitsmarkt kürzer fernbleiben oder die tägliche Erwerbsarbeitszeit weniger lang reduzieren. Durch dieses Verhalten könnten sie im Lebensverlauf nicht nur ihre vom IAB berichtete niedrigere Erwerbsbeteiligung während Kinderphasen kompensieren. Sie könnten sogar dadurch insgesamt mehr Erwerbszeiten kumulieren als ältere Frauenjahrgänge und hätten damit auch die Möglichkeit, ihre kumulierten Erwerbseinkommen stärker an das der Männer heranzuführen. Um diese Aspekte genauer zu prüfen, ist aber noch mehr empirische Transparenz und Forschungsarbeit notwendig.

3.2.2 Einkommen in der Nacherwerbsphase

Die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern in der Erwerbsphase setzen sich in der Nacherwerbsphase fort. Einen maßgeblichen Anteil hieran hat die starke Orientierung der Gesetzlichen Rentenversicherung an der Dauer der vorherigen Erwerbsarbeit und der Höhe des früheren Erwerbseinkommens. Die weiteren Säulen der Alterssicherung, die betriebliche und private Vorsorge, verstärken die Ungleichversorgung von Frauen und Männern im Alter noch weiter, weil sie ebenfalls auf unterschiedliche Erwerbszeiten und -einkommen im Verlauf der Erwerbsphase zurückgehen. Das folgende Teilkapitel stellt die Alterseinkommen von Frauen und Männern in den verschiedenen Systemen dar; eine Kausalanalyse der Unterschiede erfolgt im zweiten Teil des Berichts in Kapitel 7.

Tabelle 3.12

Durchschnittliche Höhe der eigenständigen Altersrenten in der GRV West- und Ostdeutschland, Stand 31.12.2000			
Westdeutschland		Ostdeutschland	
Frauen	Männer	Frauen	Männer
in DM/Monat	in DM/Monat	in DM/Monat	in DM/Monat
871	1.895	1.211	2.035
Quelle: VDR 2001: Tabellen 301.11 G RV, 301.12 G RV, 301.21 G RV, 301.22 G RV.			

WSI

3.2.2.1 Rentenansprüche von Frauen in der Gesetzlichen Rentenversicherung

Vor allem in Westdeutschland bestehen große Unterschiede zwischen Frauen und Männern beim Anspruch auf eine eigenständige Rente und bei ihrer Höhe. Rund 70 % der westdeutschen Frauen, aber rund 90 % der westdeutschen Männer über 65 beziehen heute eine eigenständige Rente aus der Gesetzlichen Rentenversicherung (GRV), der wichtigsten Säule der Alterssicherung in Deutschland (ASID '95).¹² Betrachtet man die Altersrenten, so liegt zur Zeit im früheren Bundesgebiet die durchschnittliche eigene Altersrente von Frauen nicht einmal halb so

Tabelle 3.13

Alterssicherungsleistungen der Frauen aufgrund eigener Ansprüche nach Zahl der Kinder West- und Ostdeutschland, Stand 1995 und Projektion						
	ASID '95 (= Stand 1995)		AVID '96 (= Projektion für die Jahrgänge 1936-1955 in Werten von 1996) ¹⁾			
Frauen nach Zahl der Kinder	West- deutsch- land	Ost- deutsch- land	Westdeutschland		Ostdeutschland	
			allein- stehend	verhei- ratet	allein- stehend	verhei- ratet
in DM/Monat						
kein Kind	1.540	1.225	1.820	1.503	1.210	1.160
1 Kind	904	1.042	1.295	971	1.220	1.124
2 Kinder	771	1.011	1.149	788	1.155	1.119
3 und mehr Kinder	662	1.053	918	669	1.001	1.041
¹ Projizierte GRV-Anwartschaft im 65. Lebensjahr. Rechtsstand 2. Halbjahr 1996 unter Berücksichtigung von Weiterentwicklungen bis 1999. Quelle: ASID '95: Dt. Bundestag 1997: 133; AVID '96: BMA/VDR 2000: 136 und 138. Berechnungen des WSI						

WSI

hoch wie die von Männern. Im Osten sieht die Relation günstiger aus, doch erreichen die Frauenaltersrenten auch hier – trotz der langen Erwerbsbiographien der meisten Frauen – im Durchschnitt nur etwa 60 % der Männeraltersrenten (Tabelle 3.13).

¹² In Ostdeutschland liegt der Deckungsgrad der GRV bei beiden Geschlechtern bei fast 100%.

Vor allem im Westen zeigt sich ein direkter Zusammenhang zwischen der Höhe der eigenständigen Renten von Frauen und der Zahl der Kinder. Die umfangreiche jährliche Statistik des Verbands Deutscher Rentenversicherungsträger weist hierzu keine Zahlen aus, jedoch liegen Informationen aus den Erhebungen ASID (Alterssicherung in Deutschland, zuletzt ASID '95) und AVID (Altersvorsorge in Deutschland, erstmals AVID '96) vor (Tabelle 3.14).

Im Westen ist der Zusammenhang, wie die Zahlen für 1995 belegen, deutlich: Mit jedem Kind, das hinzukommt, sinkt die Höhe der eigenständigen Rente der Frauen weiter ab, wobei bereits das erste Kind zu dem entscheidenden "Rentenverlust" führt. Unverkennbar ist auch der Zusammenhang mit dem Familienstand: Die eigenständigen Renten verheirateter Frauen mit Kindern fallen noch einmal erheblich niedriger aus als diejenigen alleinstehender Mütter. In den neuen Bundesländern sind beide Zusammenhänge demgegenüber kaum von statistischer Relevanz. Zwar haben Frauen mit Kindern etwas weniger Rente als Frauen ohne Kinder, jedoch spielt die Zahl der Kinder kaum eine Rolle. Auch zwischen verheirateten und unverheirateten Müttern existieren kaum Rentenunterschiede. Erste vorliegende Daten aus der ASID 99 bestätigen die Ergebnisse aus der ASID 95 (BMA 2001: 3-4). Dass die aufgezeigten Strukturen - in beiden Landesteilen - im Grundsatz trotz veränderter Erwerbsbiographien und trotz einiger Verbesserungen für kindererziehende Mütter¹³ noch eine Weile fortbestehen werden, machen die Projektionen der Untersuchung AVID deutlich.¹⁴

In einem günstigeren Licht erscheint die Situation von Frauen, wenn die Tatsache berücksichtigt wird, dass ein Teil der Frauen mehrere Renten kumuliert. Bei diesen „Mehrfachrentnerinnen“ handelt es sich mehrheitlich um Witwen, die ihre eigene GRV-Rente mit einer abgeleiteten Hinterbliebenenrente kumulieren (Schaubild 3.2).¹⁵

Mehrfachrentnerinnen unter den älteren Frauen erreichen in beiden Teilen des Landes eine Gesamtversorgung durch die GRV, die in etwa den durchschnittlichen Versichertenrenten von Männern entspricht, und die gegenüber dem Einkommen solcher Männer, die ebenfalls Mehrfachrentenbezieher sind, „nur“ um rund 10 % zurückbleibt. Zur Zeit beziehen ca. 3,2 Millionen

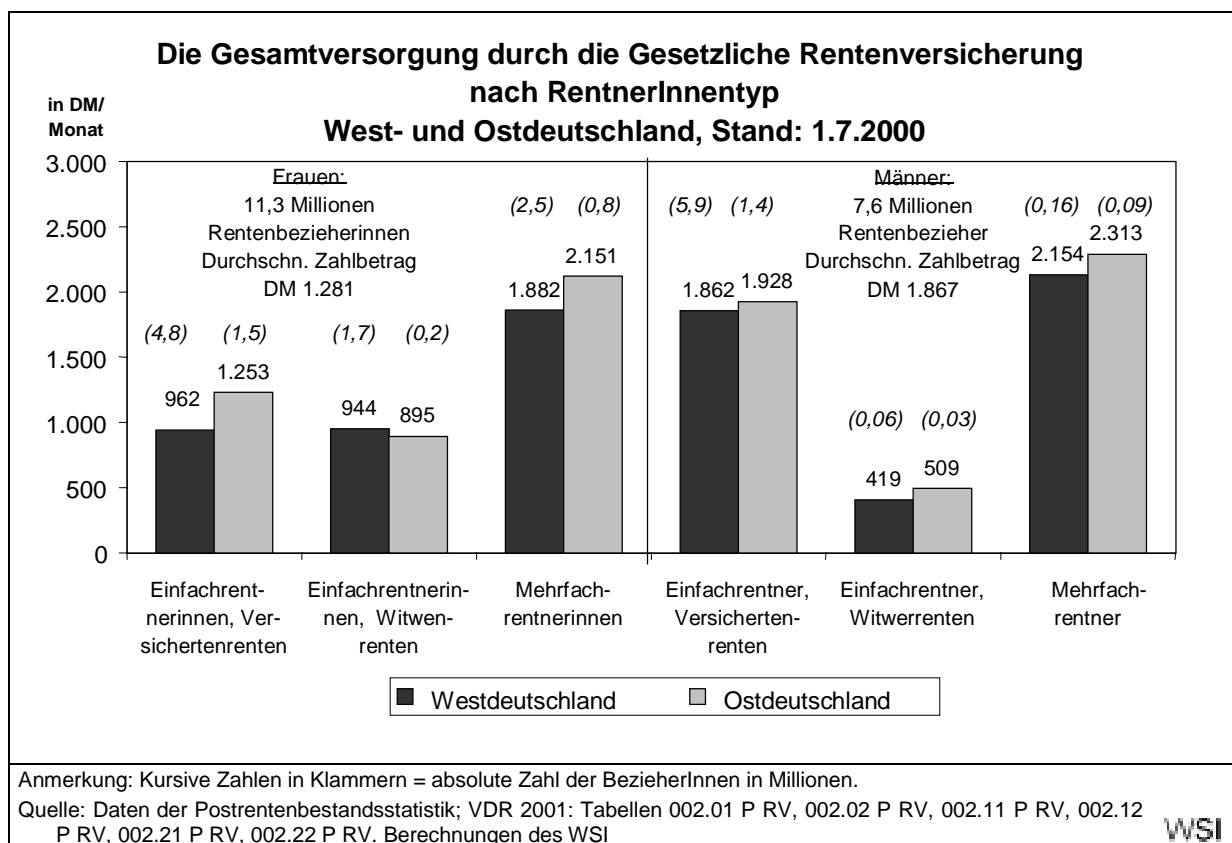
¹³ Vor allem die Einführung von zunächst einem, dann drei Kindererziehungsjahren pro Kind für die Rente (für Geburten ab 1992), die inzwischen auch additiv zu einer Erwerbstätigkeit angerechnet werden; im Rahmen der aktuellen Rentenreform vor allem Aufwertung der Teilzeitarbeit von Eltern während der ersten 10 Lebensjahre des Kindes (Kinderberücksichtigungszeiten).

¹⁴ Zwar bildet die AVID angesichts des dort zugrundegelegten Rechtsstandes (2.Halbjahr 1996, dazu WFG und RRG '99 ohne Übergangsregelungen) die neueren Verbesserungen für kindererziehende Mütter noch nicht ab. Für die untersuchten Frauen der Geburtsjahrgänge 1936-55 spielt dies jedoch kaum eine Rolle. Dies erklärt sich u.a. daraus, dass die abgebildeten Frauenkohorten mehrheitlich nicht mehr von der Anhebung der anrechenbaren Kindererziehungszeiten profitieren werden. Das gleiche gilt für die jüngst beschlossenen Verbesserungen für Kindererziehende. Für jüngere Frauen ist allerdings mit stärkeren Verbesserungen durch die beschlossenen Maßnahmen zu rechnen.

¹⁵ Von den Ende 1999 in der Gesetzlichen Rentenversicherung gezahlten 22,7 Millionen Renten flossen insgesamt fast zwei Drittel – nämlich rund 14,7 Millionen – an Frauen (VDR 2000b). Die hohe Zahl der Renten an Frauen erklärt sich u.a. aus der längeren Lebenserwartung von Frauen, die zur Folge hat, dass fast zwei Drittel aller Personen ab 65 weiblichen Geschlechts sind.

Frauen – das entspricht rund 30 % aller GRV-Rentnerinnen - mehrere Renten aus der GRV. Häufig haben gerade Frauen mit niedriger eigener Rente im Hinterbliebenenfall Anspruch auf eine Hinterbliebenenrente – angesichts der Konstruktionsprinzipien der GRV (vgl. hierzu Kap. 7) eine Folge der während der Erwerbsphase gelebten Familienform und Aufgabenteilung. Durchschnittlich machen Hinterbliebenenrenten bei den Bezieherinnen mehrerer Renten im Westen zur Zeit rund 60 %, im Osten knapp 50 % ihres GRV-Renteneinkommens aus (VDR 2000b: 257, 265). Dieser Anteil ist rückläufig.¹⁶

Schaubild 3.2



Wie die Rentenschichtung verdeutlicht (vgl. Anhangtabellen A.3.22 und A.3.23), ist in Ostdeutschland eine starke Ballung des GRV-Renteneinkommens von Frauen in den Klassen zwischen 900 und 1.500 DM zu erkennen (insgesamt gut 43 % aller Frauen). Das Bild für Westdeutschland ist sehr viel heterogener: hier verteilen sich die die GRV-Rentenbezüge von Frauen gleichmäßiger auf die mittleren und die unteren Einkommensklassen. Über 25 % der Westrentnerinnen und knapp 6 % der Ostrentnerinnen beziehen weniger als 600 DM Rente aus der GRV, aber nur rund 3 % der Frauen in beiden Landesteilen bekommen mehr als 2.700 DM an GRV-Rente.

¹⁶ Rentenkumulationen treten darüberhinaus auch bei Ansprüchen gegenüber unterschiedlichen Systemen der ersten Säule auf (neben der GRV z.B. Beamtenversorgung, Freiberufler-Systeme) sowie im Zusammenspiel der verschiedenen Säulen (gesetzliche, betriebliche und private Vorsorge).

Ein Blick auf die *historische Entwicklung* macht deutlich, dass von einer signifikanten Angleichung der eigenständigen Frauen- an die eigenständigen Männerrenten in den letzten Jahrzehnten nicht gesprochen werden kann. So erreichten die durchschnittlichen Versichertenrenten von Frauen Mitte der 60er Jahre eine Höhe von rund 46 % bezogen auf die durchschnittlichen Versichertenrenten von Männern. Heute hat zwar ein wesentlich größerer Anteil der Frauen einen Anspruch auf eine eigenständige Rente. Das Verhältnis zwischen durchschnittlichen Frauen- und Männerrenten liegt jedoch rechnerisch etwa auf dem gleichen Niveau wie vor 40 Jahren. Der Trend der Einkommensangleichung wird hier durch den gestiegenen Teilzeitanteil kompensiert.¹⁷ In den neuen Bundesländern war die entsprechende Rentenrelation - auf einem höheren Niveau - in den letzten Jahren sogar rückläufig (1993: 67 %, 2000: 62 %) (Tabelle A.3.24).

3.2.2.2 Betriebliche Alterssicherung

Die geschlechtsspezifischen Differenzen bezüglich der eigenständigen GRV-Rentenansprüche setzen sich im Bereich der *betrieblichen Alterssicherung* ("2. Säule") fort, so dass die betriebliche Alterssicherung die Ungleichversorgung von Frauen und Männern im Alter noch verstärkt. Dies gilt zumindest für Westdeutschland. Im Osten stellen Betriebsrentenansprüche für die heutige Rentnergeneration *beiderlei* Geschlechts eine Seltenheit dar, d.h. Betriebsrenten tragen kaum zur Aufstockung des Alterseinkommens von älteren Menschen in den neuen Bundesländern bei.

Nach den Daten der ASID '95 lag 1995 in Westdeutschland die Quote der Betriebsrentenempfängerinnen an allen potentiellen Empfängerinnen im Rentenalter (Altersgruppe 65 und älter) bei 10 %, wohingegen unter der männlichen Vergleichsgruppe immerhin jeder zweite Mann eine Betriebsrente bezog (Tabelle 3.14). Zwar war der Deckungsgrad im vorangegangenen Jahrzehnt, d.h. zwischen 1986 und 1995, bei beiden Geschlechtern angestiegen, allerdings bei Frauen nur um drei, bei Männern dagegen um zehn Prozentpunkte. Die geschlechtsspezifischen Differenzen der Empfängerquoten haben sich in diesem Zeitraum somit weiter verstärkt.¹⁸

¹⁷ Zu berücksichtigen ist auch, dass die Herabsetzung der Wartezeit von 15 auf 5 Jahre (1984) sowie die Einführung von Kinderziehungszeiten (1986) dazu geführt haben, dass viele Frauen erstmals einen Rentenanspruch erhielten, diese Ansprüche wegen ihrer kurzen Versicherungszeit jedoch meist niedrig ausfielen.

¹⁸ Nach den Projektionen der AVID '96 wird es allerdings in den nächsten Jahrzehnten, u.a. aufgrund der veränderten Erwerbsbiographien von Frauen, zu einer Verringerung der geschlechtsspezifischen Differenzen beim Deckungsgrad der Betriebsrentensysteme kommen. Es ist zu erwarten, dass die Rechtsänderungen des Altersvermögensgesetzes vom 26.06.01 (AvmG) diese Entwicklung beschleunigen werden.

Tabelle 3.14

Betriebliche Alterssicherung: Verbreitung und Leistungshöhe Westdeutschland 1995			
Personen ab 65 Jahre	Männer	Frauen	
	Eigene Renten	Eigene Renten	Witwenrenten
Anteil der Empfänger an allen potentiellen Empfängern ¹ (in %)	50	10	/
Betrag je BezieherIn ² (in DM)	605	316	316
¹ Potentielle EmpfängerInnen: nicht mehr erwerbstätige ArbeiterInnen/Angestellte der Privatwirtschaft (ohne Bergbau, ohne Zusatzversorgung des öff. Dienstes). Bei Witwen nicht ausweisbar, da vom Ehepartner abhängig. ² Zahlbetrag vor einer evtl. Veranlagung zur Einkommensteuer. Quelle: ASID '95, BMA 1998a: 49.			

WSI

Auch die Höhe der Leistungen bei jenen RentnerInnen, die überhaupt einen Betriebsrentenanspruch haben, differiert stark zwischen den Geschlechtern. So lagen im Jahr 1995 in der Gruppe der über 65-Jährigen die an Männer gezahlten Betriebsrenten im Durchschnitt rund doppelt so hoch wie die an Frauen geflossenen Leistungen. Zwischen 1986 und 1995 hat sich das Bild dabei aus Sicht der Frauen nur geringfügig verbessert (ASID '86, ASID '95, BMA 1989, BMA 1998a).¹⁹ Insgesamt korrelieren in Deutschland der Deckungsgrad und die Höhe der betrieblichen Alterssicherungsansprüche mit der Höhe der Rentenansprüche in der GRV: unterdurchschnittliche GRV-Anwartschaften (beider Geschlechter) werden von der betrieblichen Altersversorgung nur in sehr begrenztem Umfang aufgestockt, d.h. Frauen (und Männer) mit niedrigen GRV-Renten haben zumeist gar keinen oder nur einen sehr geringen Betriebsrentenanspruch.

3.2.2.3 Private Vorsorge

Zur Art, Höhe und geschlechtsspezifischen Verteilung der Alterseinkommen, die der *privaten Vorsorge* zuzurechnen sind ("3. Säule") sind die vorliegenden Informationen bislang lückenhaft (Bruno-Latocha 2000). Häufig wird nicht konkret mit dem Ziel der Altersvorsorge gespart, bzw. Vermögenseinkünfte des Haushalts lassen sich nicht direkt den einzelnen Mitgliedern zuordnen.

Nach Daten der ASID belief sich der Anteil der Einkünfte aus privater Altersvorsorge²⁰ Mitte der 90er Jahre bei alleinstehenden Frauen im Westen auf rund 9 % des gesamten persönlichen Alterseinkommens, bei Männern und Ehepaaren - hier wurde nicht zwischen den Haushaltsmit-

¹⁹ Höher sind Deckungsgrad und Leistungen für beide Geschlechter bei der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst. Nach Daten der ASID '95 lag 1995 der Anteil der Empfänger an allen potentiellen Empfängern (nicht mehr erwerbstätige Arbeiter/Angestellte des öffentlichen Dienstes einschließlich Verbände ab 65 Jahre) bei den Männern bei 89%, bei den Frauen bei 46%. Die Rentenhöhe belief sich auf durchschnittlich 759 DM bei den männlichen und 551 bei den weiblichen Beziehern. Vgl. BMA 1998a: 51.

²⁰ Zinseinkünfte sowie Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung.

gliedern differenziert - auf 11 % (ASID '95). Erheblich geringer fiel durchweg das Gewicht der Privatvorsorge im Osten aus. Bei den nachrückenden Jahrgängen zeichnet sich für beide Geschlechter ein Anstieg des Deckungsgrades der privaten Vorsorge ab, der auch zu einer deutlichen Annäherung zwischen Ost und West führen wird. Die Vorsorge findet bislang vor allem über Lebensversicherungen statt. Von den heute ca. 45-65jährigen (Geburtsjahrgänge 1936-55) werden im Westen knapp 40 %, im Osten fast 50 % der Frauen (gegenüber gut 60 % der West- und knapp 60 % der Ostmänner) im Alter Einkünfte aus Lebensversicherungen zu erwarten haben (AVID '96). Auch hier differiert die Höhe aber vor allem im Westen stark nach Geschlecht (sowie nach Einkommenshöhe). Zudem lässt sich eine starke Abhängigkeit der Absicherung von Frauen von derjenigen ihrer Ehemänner feststellen: Hat der Ehemann keine private Altersvorsorge, gilt dies auch für 83 % der Frauen; hat er eine, so haben immerhin 56 % der Ehefrauen auch eine. Nur in 6 % der Ehen ist die Frau alleine abgesichert (Stegmann/Bieber 2000:180f. auf Basis der AVID).

3.2.2.4 Gesamtversorgung im Alter

Aufgrund der geringen Einkünfte aus betrieblicher und privater Vorsorge liegen zur Zeit - trotz vergleichsweise hoher GRV-Renten - die gesamten Altersbezüge im Osten wesentlich niedriger als im Westen. Vergleicht man das Gesamteinkommen älterer Frauen und Männer verschiedener Haushaltstypen, so ist offensichtlich, dass in beiden Landesteilen alleinstehende Frauen - teils aufgrund höherer eigenständiger Renten, teils aufgrund ihres Anspruchs auf Hinterbliebenenrente - über wesentlich mehr Ressourcen verfügen als verheiratete Frauen (Tabelle 3.16). Eklatante geschlechtsspezifische Unterschiede bestehen vor allem zwischen den verheirateten Männern und Frauen - und zwar in beiden Landesteilen. Im Westen entfällt auf die Ehefrauen nur etwa ein Fünftel des gesamten Haushalts-Alterseinkommens, und auch im Osten liegt ihr Anteil mit einem guten Drittel weit unter dem Anteil der Männer.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Frauen im Rahmen des deutschen Alterssicherungs“kern“systems, der Gesetzlichen Rentenversicherung, erheblich niedrigere eigenständige Rentenansprüche erwerben als Männer. Dies gilt für beide Teile des Landes, jedoch in besonderem Maße für Westdeutschland, wo auch ein eindeutiger (negativer) Zusammenhang zwischen der Rentenhöhe von Frauen und ihrer Kinderzahl besteht. Die geschlechtsspezifischen Differenzen werden durch die weiteren Säulen der Alterssicherung (betriebliche Alterssicherung, private Vorsorge) noch verstärkt. Wesentlich geringer fallen die Unterschiede im Alterseinkommen im Hinterbliebenenfall aus. Hier bewirken die abgeleiteten Hinterbliebenenrenten eine erhebliche Erhöhung der Rentenbezüge der Frauen und ziehen durch ihre „spiegelbildliche“ Höhe einen gewissen Ausgleich im Versorgungsniveau von Witwen und Witwern (bzw. Männern allgemein) nach sich.

Tabelle 3.15

Gesamteinkommen im Alter nach Geschlecht und Familienstand West- und Ostdeutschland 1995		
	Westdeutschland	Ostdeutschland
Bruttoeinkommen	in DM/Monat	in DM/Monat
Ehepaare	4.286	3.356
Durchschn. Anteil der Frau	887 (Anteil: 21 %)	1.202 (Anteil: 36 %)
Durchschn. Anteil des Mannes	3.399 (Anteil: 79 %)	2.154 (Anteil: 64 %)
Alleinstehende Frauen	2.242	1.900
Alleinstehende Männer	3.058	2.177
Nettoeinkommen		
Ehepaare	3.735	3.097
Alleinstehende Frauen	2.027	1.779
Alleinstehende Männer	2.677	2.012
Quelle: ASID '95, Deutscher Bundestag 1997: 92 - 94. Berechnungen des WSI		

WSI

Wenn ältere Menschen auch in Deutschland insgesamt zur Zeit kein überdurchschnittliches Armutsrisiko trifft, so sind doch Frauen unter den armen Alten noch weit überrepräsentiert. Legt man einen gesamtdeutschen Einkommensdurchschnitt, die alte OECD-Äquivalenzskala²¹ und eine Armutsgrenze von 50 % des arithmetischen Mittels bezogen auf das Einkommen zugrunde, so waren nach Daten der EVS im Jahr 1998 in Deutschland 8,2 % der Männer, aber 12,7 % der Frauen ab 65 als arm anzusehen (Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung 2001, Materialband, Anhangtabelle I.19). Bei Verwendung der neuen OECD-Skala, die von höheren Einspareffekten in Mehrpersonen-Haushalten ausgeht, liegen gerade die Armutsquoten von alten Frauen noch bedeutend höher (ebd., Anhangtabelle A.1.20).

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

Die Kapitel 1 bis 3 haben ergeben, dass der Erwerbsverlauf von Frauen und Männern sehr unterschiedlich ist. Männer sind unabhängig von ihrer privaten Haushaltskonstellation zu einem hohen Prozentsatz erwerbstätig und reduzieren oder unterbrechen ihre regelmäßige Vollzeit-Erwerbstätigkeit so selten, dass sie tendenziell als kontinuierlich vollzeit-beschäftigt gelten können (von Krankheit und Arbeitslosigkeit abgesehen). Frauen dagegen sind in hoher Abhängigkeit von ihrer privaten Haushaltskonstellation während ihrer erwerbsfähigen Lebensspanne seltener als Männer erwerbstätig, reduzieren oder unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit viel häufiger als Männer, weisen insgesamt kürzere kumulierte Erwerbszeiten als Männer auf und verdienen im Vergleich zu ihnen auch kumuliert deutlich weniger. Diese Unterschiede gelten für Westdeutschland wesentlich ausgeprägter als für Ostdeutschland.

²¹ Gewicht der ersten Person im Haushalt: 1, Gewicht weiterer Erwachsener: 0,7, Gewicht von Kindern unter 15 Jahren: 0,5.

Die durch die Erwerbsverläufe zustande kommenden Einkommenslücken zu Lasten der Frauen werden von der Forschung häufig zerlegt in zwei prinzipielle Komponenten: eine geschlechtsspezifische Lücke (Gender-Gap) und eine lebenslagespezifische (Mother-Gap). Der Gender-Gap spielt auf die Befunde bei der Betrachtung des Arbeitsmarktes allein an, die für erwerbstätige Frauen ohne Kinder gegenüber Männern niedrigere Erwerbseinkommen ergibt trotz gleicher oder vergleichbarer Voraussetzungen bei Qualifikation, Branchenzugehörigkeit, Betriebsgröße, Tätigkeit usw.. Der Mother-Gap meint die zusätzlich zum Gender-Gap entstehende Einkommenslücke bei Frauen, die wegen einem oder mehrer Kinder ihre Erwerbstätigkeit reduzieren oder ganz aufgeben. Verglichen werden also beim Mother-Gap die Erwerbseinkommen einer kinderlosen Frau mit der einer Mutter. Diese begriffliche Fokussierung trifft die empirischen Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern nicht ganz. Zwar kann von einem „Father-Gap“ angesichts des beobachteten Erwerbsverhaltens von Männern mit und ohne Kinder nicht die Rede sein. Aber auch Frauen ohne Kinder reduzieren oder unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit zugunsten von Haushaltsführung oder Pflege; und Frauen mit Kindern können in Haushaltsführung oder Pflege zusätzlich zur Kinderarbeit weitere Gründe für Einschränkungen ihrer Erwerbstätigkeit aufweisen. Selbst Frauen in langjähriger und darunter auch ununterbrochener Vollzeit-Tätigkeit weisen kumulierte Einkommenslücken im Vergleich zu Männern auf (siehe Stegmann 2001), die auf ihre potenzielle Hausfrauen- und Mutterrolle zurückgehen können und den Gender-Gap teilweise zum antizipierten Mother-Gap machen (zur Ursachenanalyse siehe ausführlich Teil II dieses Berichts).

Die Gender-Gap/Mother-Gap-Debatte macht aber in jedem Fall auf einen beim Vergleich geschlechtsspezifischer Erwerbskarrieren häufig unterschätzten – „doppelten“ – Nachteil von Frauen aufmerksam, den sie durch Reduzierung oder Unterbrechung von Erwerbstätigkeit erleiden: sie verzichten zunächst unmittelbar auf Erwerbseinkommen im Ausmaß und für die Dauer ihrer Erwerbsverminderung; und sie erleben häufig beim Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt vor allem nach einer gänzlichen Unterbrechung eine Werteinbuße ihrer früheren Qualifikation, die zu Einkommensabschlägen gegenüber dem früheren Verdienst führt (Einkommenskapazitätsverlust). In verschiedenen Modellrechnungen werden diese Einkommensverluste von Frauen für ausgewählte Berufsfelder zu quantifizieren versucht (z.B. bei Seel/ Hufnagel 2000 und Beblo/ Wolff 2000). Für eine eingehende empirische Darstellung solcher Verluste reicht die Datenlage zur Zeit nicht aus. Festzuhalten ist aber, dass Qualifikationsentwertungen und entsprechende Einkommensverluste nach Erwerbsunterbrechungen bei Frauen häufig sind – und oft auch neue Qualifikationsanstrengungen und/oder die Hinnahme von niedrigen „Einstiegsverdiensten“ in anderen Tätigkeiten als vor der Unterbrechung nach sich ziehen. Dass gerade bei Frauen mit Kindern, aber auch in anderen Lebenslagen mehrere solcher Unterbrechungen - einschließlich des Wechsels von Vollzeit in Teilzeit und zurück - nicht selten sind, haben für die Zeitverlaufsanalyse wiederum die AVID-Ergebnisse gezeigt (Bieber/ Stegmann 2000). Und die

Entwertung der Qualifikationen durch Unterbrechungen findet tatsächlich in erheblichem Ausmaß statt, wie jüngste Befragungsergebnisse von BIBB/IAB (2001) zur Verwertung erworbener Qualifikationen im Verlauf der Erwerbskarrieren zeigen.

Demnach kann gerade bei Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit von einer „geradlinigen“ Erwerbskarriere der betroffenen Frauen nicht gesprochen werden. Ihr Erwerbsverlauf ist auch nicht bloß durch Unterbrechungen „perforiert“, sondern wird gelegentlich oder sogar mehrmals an den Anfang einer Erwerbskarriere mit einem erneuten Qualifikationserwerb bzw. Berufseinstieg „zurückgeworfen“. Auch solche Karriere-„Schleifen“ tragen zu den erheblichen kumulierten Einkommens-„Lücken“ der Frauen bei und prägen die Unterschiede in den Erwerbsverläufen von Frauen im Vergleich zu Männern mit.

Kapitel 4

Geschlechtshierarchische Arbeitsteilung in Familie und Gesellschaft

Das Wichtigste in Kürze

- 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 haben in Deutschland im Durchschnitt etwa die 2,3-fache Zeit für hauswirtschaftliche Tätigkeiten aufgewandt 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 sind bisher nicht von einer paritätischen Aufteilung der Familienarbeit zwischen Frauen und Männern begleitet. Väter beteiligen sich unabhängig von der Zahl und dem Alter der Kinder und gleichgültig, ob ihre Partnerinnen erwerbstätig sind oder nicht, durchschnittlich 1½ Stunden pro Tag an der Hausarbeit. Für Mütter liegen die Werte je nach Zahl und Alter der Kinder zwischen 3 Stunden 50 Minuten und 4 Stunden 50 Minuten.
- 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.
- 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 „Zuverdienste“ 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 Entwicklung 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, die die gestiegenen Qualifikationen und beruflichen Orientierungen von

Frauen, aber auch die veränderten Lebensentwürfe und ausdifferenzierten 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.

- 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 bei jüngeren Menschen und in Ostdeutschland stärker ausgeprägt ist.
- Während Lebensformen und Wertvorstellungen sich in den letzten Jahren erheblich ausdifferenziert haben, gehen zahlreiche sozialpolitische Regelungen nach wie vor überwiegend vom Leitbild des Ernährermodells aus. Ein Teil der Frauen und Männer orientiert sich heute an veränderten Leitbildern und lebt in anderen Lebensformen. Sowohl das Normalarbeitsverhältnis als auch die Ausgestaltung des Wohlfahrtsstaates orientieren sich jedoch weitgehend am traditionellen Leitbild des Ernährermodells.

Einleitung

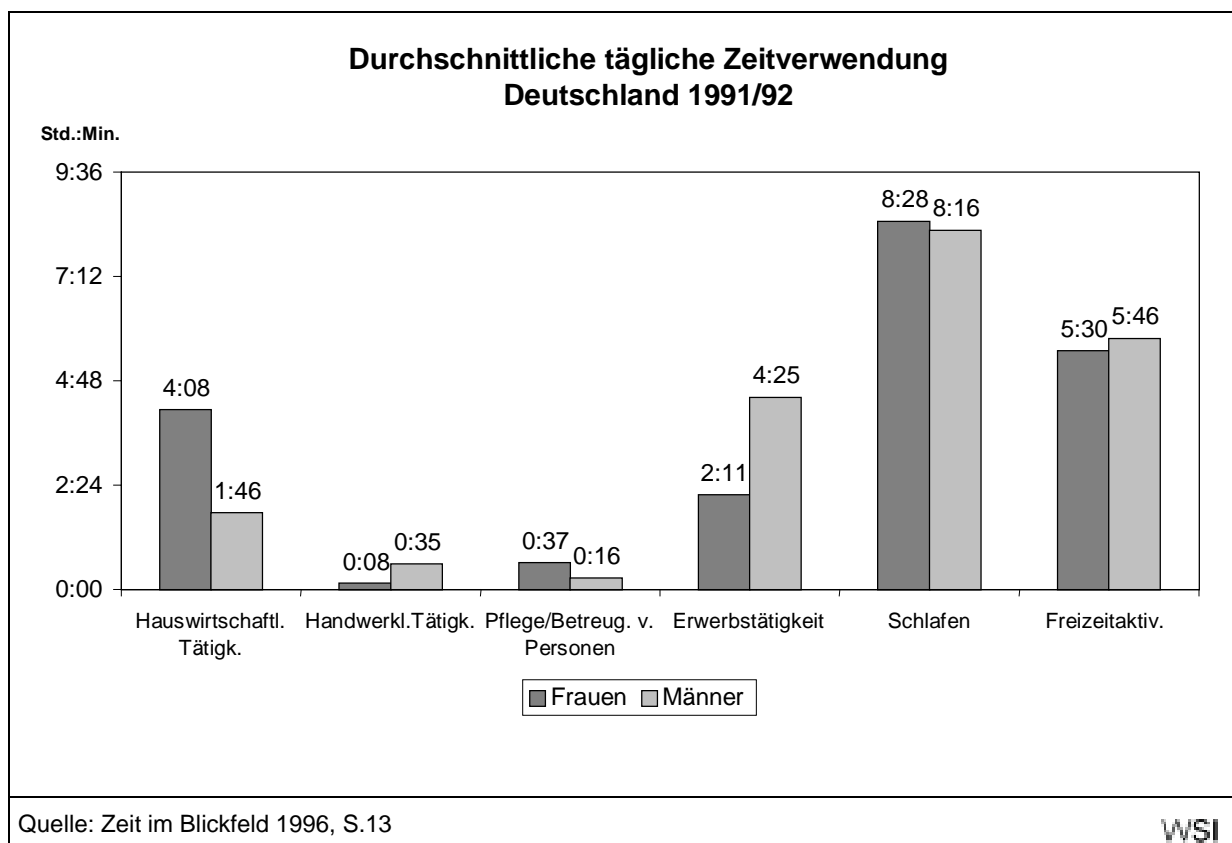
Die Ursachen dafür, dass Geschlechterunterschiede auf dem Arbeitsmarkt und bei den Einkommen tendenziell reproduziert werden, sind nicht allein auf dem Arbeitsmarkt selbst zu suchen, sondern stehen im Zusammenhang mit der familiären Arbeitsteilung, mit Familienformen sowie den Vorstellungen über männliche und weibliche Geschlechterrollen. Kapitel 4 behandelt folgende Faktoren unter dem Aspekt ihrer Bedeutung für die Reproduktion von Geschlechterungleichheiten: die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in der Familie (4.1), den Zusammenhang zwischen Formen der Arbeit und Familienformen im Normalarbeitsverhältnis (4.2) sowie Leitbilder über Männer und Frauen im Wandel (4.3).

4.1 Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in der Familie

Seit der Herausbildung der modernen Industriegesellschaft sind die Sphären von Produktions- und Reproduktionsarbeit getrennt und geschlechtsspezifisch zugeordnet. Die geschlechtsspezifische häusliche Arbeitsteilung, nach der Frauen die (Haupt)verantwortung für die Betreuung und Erziehung der Kinder, für Pflege und Fürsorge gegenüber älteren und kranken Angehörigen sowie für die Hausarbeit haben, während Männer durch Erwerbsarbeit den Lebensunterhalt der Familie sichern, hat in ihren Grundstrukturen ein starkes Beharrungsvermögen. Sie lässt sich anhand der Statistik der Zeitverwendung nachweisen. Im Zeitaufwand von Frauen und Männern für unbezahlte Arbeit einerseits und für bezahlte Erwerbsarbeit andererseits spiegelt

sich diese geschlechtsspezifische Arbeitsteilung wider¹. Die Relation der Zeitaufwendungen von Frauen und Männern für Erwerbsarbeit verhalten sich spiegelbildlich zur Relation bei der Hausarbeit (Schaubild 4.1). Während Frauen in Deutschland 1991/92 im Durchschnitt etwa die 2,3-fache Zeit für hauswirtschaftliche Tätigkeiten aufgewandt haben wie Männer, waren diese etwa doppelt so lange wie Frauen mit Erwerbsarbeit beschäftigt. Die gestiegene Erwerbsbeteiligung von Frauen und ein verändertes Rollenverständnis sind bisher nicht von einer paritätischen Aufteilung der Familienarbeit zwischen Frauen und Männern begleitet. Die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung zeigt sich in West- wie in Ostdeutschland, allerdings mit kleinen quantitativen Unterschieden: Ostdeutsche Männer investierten zum Befragungszeitpunkt elf Minuten pro Tag mehr in die Hausarbeit als westdeutsche Männer (Zeit im Blickfeld 1996: 27).

Schaubild 4.1

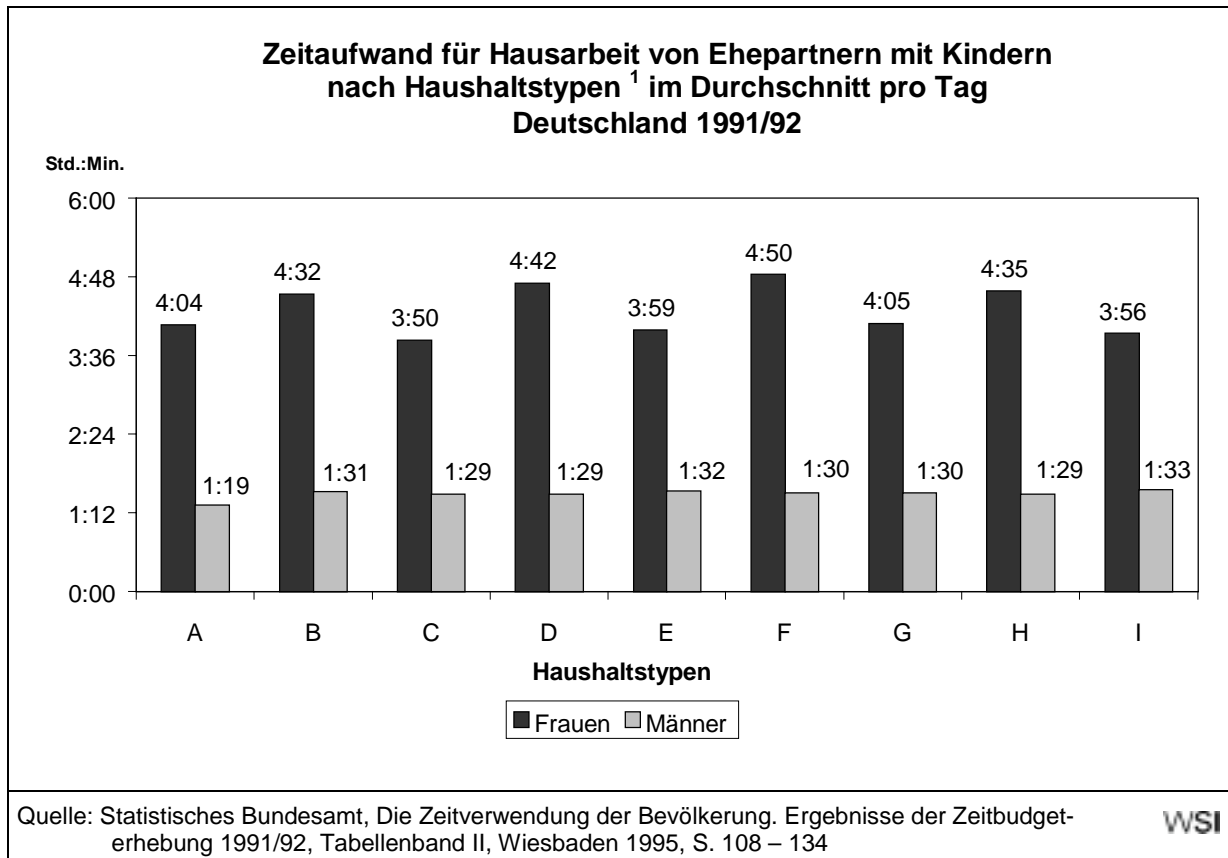


Wenn Kinder zum Haushalt gehören, unterscheidet sich der Zeitaufwand für Hausarbeit bei Vätern und Müttern auffallend. Obwohl mit der Zahl der Kinder der Aufwand im Haushalt wächst, wird die Hausarbeit nicht gleichmäßiger geteilt. Väter, die mit Kind(ern) unter 16 Jahren im Haushalt leben, beteiligen sich unabhängig von der Zahl und dem Alter der Kinder durchschnittlich 1½ Stunden pro Tag an der Hausarbeit. Der mit Kindern verbundene höhere Auf-

¹ Bisher liegen nur die Daten der ersten gesamtdeutschen repräsentativen Zeitbudgeterhebung 1991/92 vor (vgl. Zeit im Blickfeld 1996). Zum gleichen qualitativen Ergebnis kommen auch andere Untersuchungen, so die Analyse des SOEP, 7. Welle (Frerichs 1997: 237ff).

wand für Hausarbeit wird allein von der Mutter bewältigt (Schaubild 4.2). Auch die Erwerbsbeteiligung der Ehefrau hat in Paarhaushalten keinen Einfluss auf den Zeitaufwand der Väter für hauswirtschaftliche Arbeiten. Das zeigt die nach Haushaltstypen differenzierte Betrachtung (Schaubild 4.2). Nicht die häusliche Arbeitsteilung mit dem Partner entlastet erwerbstätige Frauen, sondern sie entlasten sich selbst dadurch, dass sie weniger Hausarbeit oder diese in kürzerer Zeit erledigen (vgl. Künzler 1995).

Schaubild 4.2

**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.

Die Kinderbetreuung ist ebenfalls weitgehend Sache der Frauen. In diesem Bereich engagieren sich Väter zwar jeweils ein paar Minuten pro Tag mehr, je mehr Kinder zu betreuen sind. Doch auch hier zeigt sich ein geschlechtsspezifisches Muster der Verteilung unbezahlter Arbeit. Die durchschnittliche tägliche Zeit für aktive Kinderbetreuung von Männern bewegt sich zwischen

einer halben Stunde, wenn die Familie ein Kind hat, und 55 Minuten bei vier und mehr Kindern (Tabelle 4.1). Den mit der Kinderzahl stark wachsenden Zeitbedarf bringen weit überwiegend Frauen auf.

Die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung ist unter den gegenwärtigen gesellschaftlichen Bedingungen zugleich eine *geschlechtshierarchische* Arbeitsteilung. *Erstens* erscheint die häusliche Familienarbeit ungeachtet ihrer lebensnotwendigen Funktion der Erwerbssphäre nachgeordnet, da das zum Leben in einer Marktgemeinschaft unverzichtbare Geldeinkommen in erster Linie über Erwerbsarbeit erworben wird.

Tabelle 4.1

Zeit für aktive Kinderbetreuung in Familien ¹ Deutschland 1991/92				
	Mit einem Kind	mit 2 Kindern	mit 3 Kindern	mit 4 und mehr Kindern
	Stunden: Minuten			
Frauen	1 : 24	2 : 02	2 : 31	3 : 01
Männer	0 : 30	0 : 43	0 : 49	0 : 55
¹ Durchschnittlicher Zeitaufwand von Erwachsenen (18 Jahre und älter). Quelle: Zeit im Blickfeld 1996, S. 103.				

WSI

Zweitens ist die traditionelle Aufteilung der Sphären hierarchisch, weil die stärkere Gebundenheit von Frauen an die familiären Verpflichtungen einschränkend auf ihre Erwerbsmöglichkeiten wirkt und sie damit häufig vom Geldeinkommen des Partners abhängig sind. Das Erwerbssystem ist nicht so beschaffen, dass ein „doppelter Lebensentwurf“ mit Beruf und Familienarbeit unproblematisch zu realisieren wäre. *Drittens* kommen durch die von der Mehrzahl der Frauen wahrgenommene Verantwortung für den Reproduktionsbereich darüber hinaus auch geschlechtsspezifische Zuschreibungen zum Tragen. Arbeitgeber unterstellen als „Norm“, dass Frauen mit Kindern und Haushalt belastet sind und gehen daher bei Frauen von einer unterdurchschnittlichen Leistungsfähigkeit, einer minderen beruflichen Orientierung sowie zu erwartenden Berufsausstiegen aus (so genannte „statistische Diskriminierung“). Frauen (und Männer) sind mit den ihnen zugeschriebenen Geschlechterrollenstereotypen konfrontiert, von denen sich auch Arbeitgeber, Vorgesetzte und KollegInnen vielfach leiten lassen (vgl. Kapitel 5.2.2), unabhängig davon, ob Frauen tatsächlich Kinder und Partner haben oder nicht. Die geschlechtshierarchische Arbeitsteilung in der Familie ist verbunden mit der geschlechtshierarchischen Arbeitsteilung in der Gesellschaft, für deren Reproduktion das Normalarbeitsverhältnis eine wichtige Rolle spielt.

4.2 Normalarbeitsverhältnis und Familienformen im Wandel

4.2.1 Zusammenhang von Normalarbeitsverhältnis, Arbeitsteilung der Geschlechter und Normalfamilie

Im Normalarbeitsverhältnis kommt ein spezifischer Zusammenhang zwischen der Form der Arbeit und der Familienform zum Ausdruck, wie er für die Bundesrepublik (West) lange Zeit weit verbreitet und normal war. Das Normalarbeitsverhältnis ist nicht nur empirisch nachweisbar mehrheitlich verbreitet (DIW 2001b, Hoffmann/Walwei 2000²), sondern hat auch Leitbildfunktion (Mückenberger 1985, Wagner 2000a). Es ist gekennzeichnet durch ein regelmäßiges existenzsicherndes Einkommen, durch auf Dauer angelegte Beschäftigung, standardisierte Arbeitszeiten (Vollzeit) und Eingebundenheit in arbeitsrechtliche, tarifliche und sozialrechtliche Normen. Das Normalarbeitsverhältnis ist jedoch „per definitionem auf die Erwerbsarbeit bezogen und spiegelt damit die in marktwirtschaftlichen Ökonomien vollzogene Trennung der Erwerbsarbeit und der Hausarbeit wider – die zweite ... Arbeitssphäre der Gesellschaft tritt gar nicht mehr in Erscheinung“ (Holst/Maier 1998: 507).

Das Normalarbeitsverhältnis, das sich in der Bundesrepublik infolge gesetzlicher und tariflicher Regulierungen in den 50er und 60er Jahren für die abhängige Beschäftigung entwickelt hat, baut auf der geschlechtsspezifischen familiären Arbeitsteilung (vgl. 4.1) sowie dem Familienleitbild des „Ernährermodells“³ („breadwinner model“) auf. Zu dieser Zeit war die Normalfamilie mit dem Mann als Familienernährer, der Frau als Hausfrau und minderjährigen Kindern im Westen Deutschlands weit verbreitet. Das Alleinernährermodell war dominant. Von diesem Leitbild der normalen Familie sind sowohl die Lohnstrukturen als auch die Arbeitszeiten geprägt (Stolz-Willig 1995: 119f). An der entsprechenden Ausgestaltung von Löhnen, Arbeitszeiten und Schutzrechten hatten die Tarifvertragsparteien ihren Anteil. Der normative Konsens über die „richtige Aufgabenteilung zwischen den Geschlechtern“ wurde auch von den Gewerkschaften mit getragen (Kurz-Scherf 1989).

Die Länge der *Normalarbeitszeit* sollte einen Schutz vor Überforderung und die relativ autonome Verfügung über die arbeitsfreie Zeit sichern. Dieser Überforderungsschutz war in erster Linie für Männer gegeben, die auf Basis der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung kaum Familienarbeit zu leisten hatten. Dafür mussten die Einkommen der Männer für den Familienunterhalt reichen, Männereinkommen waren als „*Familienernährerlöhne*“ konstruiert. Frauen sind gemäß

² Beide Untersuchungen kommen zu einer mehrheitlichen Verbreitung von Normalarbeitsverhältnissen. Das DIW beziffert für 1996 auf Basis des Europäischen Haushaltspanels den Anteil unbefristeter Vollzeitarbeit an der Gesamtbeschäftigung in Deutschland auf 77 % (Männer) und 50 % (Frauen). Hoffmann/Walwei errechnen auf Basis des Mikrozensus einen Anteil von 62,7 % (1998) an den Erwerbstätigen.

³ In der Literatur finden sich verschiedene Begrifflichkeiten für diesen Zusammenhang. So wird von der „Versorger“- oder „Hausfrauenehe“ oder dem „Hausfrauenmodell“ gesprochen. Im angelsächsischen Sprachraum ist der für die internationale Debatte inzwischen eingebürgerte Begriff „breadwinner model“ üblich, der am treffendsten mit „Ernährermodell“ zu übersetzen ist.

diesem Modell über den Ehemann in die Gesellschaft eingebunden, indem sie Anspruch darauf haben, ihren Lebensunterhalt über den Ehemann zu sichern, an seinem gesellschaftlichen Status sowie durch abgeleitete Ansprüche an seiner sozialen Sicherheit teilzuhaben. Damit waren (und sind teilweise noch) auch die Interessen von Frauen an das Ernährermodell gebunden.

Erwerbstätige Frauen hingegen hatten nach den gängigen Leitbildern als allein lebende Frauen nur sich selbst zu ernähren, als verheiratete Frauen brauchten sie nur einen „Zuverdienst“ zum Einkommen des Ehemannes. Frauen benötigten unter diesen Normalitätsannahmen keinen „Ernährerlohn“.

4.2.2 Ausdifferenzierung der Familien- und Lebensformen

Das Normalarbeitsverhältnis verband Schutz der abhängig Beschäftigten mit der Absicherung der Ehefrauen über den Erwerbsstatus und das Einkommen der Männer. Es ist angemessen, solange Frauen in der traditionellen Familienform leben. Doch in den letzten Jahrzehnten haben sich vielfältige Veränderungsprozesse in den Familien- und Lebensformen vollzogen. Das gilt für den Westen und mehr noch für den Osten Deutschlands. Verheiratete Frauen und Frauen mit Kindern sind immer häufiger erwerbstätig, immer mehr Menschen leben als Singles⁴, die Scheidungshäufigkeit hat zugenommen, immer weniger Frauen bekommen Kinder.

Das traditionelle Ernährermodell in Form des *Alleinernährermodells* ist zwar im Westen immer noch verbreitet, doch vor allem ist heute das Ernährermodell in der modernisierten Form anzutreffen: als *Zuverdienerin/Ernährermodell*⁵. Bei diesem Modell behält die Frau ihre Zuständigkeit für den häuslichen Bereich, übt aber eine meist nicht existenzsichernde Teilzeitarbeit aus. Nach den Ergebnissen der Einkommens- und Verbrauchsstichprobe (EVS, vgl. Kapitel 3) ist heute in knapp einem Viertel (24,7 %) aller ArbeitnehmerInnenhaushalte Westdeutschlands die Konstellation anzutreffen: Mann Vollzeit und Haupteinkommenbezieher - Frau Teilzeit (vgl. Anhangtabelle A.3.5). Dieser Haushaltstyp⁶ ist somit – abgesehen von Single-Haushalten (26,9 %) – 1998 in Westdeutschlands am weitesten verbreitet gewesen. Das *Allein/Ernährermodell* rangiert mit einem Anteil von 17,7 % erst an zweiter Stelle bei den Paarhaushalten⁷.

Aber auch andere Geschlechterarrangements haben sich entwickelt, so das *Zweiverdienermodell* („dual earner model“). Es geht von Frauen wie Männern als Individuen aus, die sich und

⁴ Die Zunahme der Ein-Personen-Haushalte ist allerdings *auch* eine Folge der veränderten Altersstruktur der Bevölkerung.

⁵ Pfau-Effinger, die eine Typisierung der Lebensformen vornimmt, nennt das Allein-Ernährermodell „Hausfrauenmodell der Versorgerehe“ und das Zuverdienerin/Ernährermodell „Vereinbarkeitsmodell der Versorgerehe“ (Pfau-Effinger 1998: 185).

⁶ Dieser Haushaltstyp kann nur in etwa mit dem Zuverdienerin/Ernährermodell gleichgesetzt werden, da über den Einkommensbeitrag der teilzeitbeschäftigten Ehefrau nur bekannt ist, dass er unter dem Partnereinkommen liegt.

⁷ Die restlichen Haushalte sind nach der EVS 1998 Alleinstehenden-, Alleinerziehenden- sowie Sonstige Haushalte gewesen (vgl. Anhangtabelle A.3.5).

ihre Kinder über eine Vollzeiterwerbsarbeit ernähren und vor allem durch öffentliche Formen der Kinderbetreuung entlastet werden⁸.

Die über Jahrzehnte unterschiedlichen Leitbilder in West und Ost⁹ schlagen sich noch heute in unterschiedlichen Familienformen und Haushaltstypen nieder. So ist das Zweiverdienermodell mit Vollzeitarbeit beider Partner in Ostdeutschland der vorherrschende Familientyp. Es rangiert mit einem Anteil an allen ArbeitnehmerInnenhaushalten von 15,2 % vor dem Modell Mann in Vollzeit und Haupteinkommensbezieher und Frau in Teilzeit (12,8 %) und vor dem *Alleinernährermodell* (6,6 %) (vgl. Anhangtabelle A.3.6). Erwerbsunterbrechungen wegen Kindererziehung über den Erziehungsurlaub hinaus spielen in Ostdeutschland keine große Rolle. So waren im Jahre 2000 nur 2 % der Frauen, die seit 1992 ein Kind geboren haben, im Anschluss an den Erziehungsurlaub als Hausfrau tätig (Beckmann/Engelbrech 2001: 124).

Allerdings scheinen die aus der DDR übernommenen Orientierungen bei Müttern kleiner Kinder auf dem Rückzug. Neue Umfrageergebnisse zeigen, dass bei Müttern von Grundschulkindern die Orientierung auf das Zweiverdienermodell mit der Vollzeitarbeit beider Eltern rückläufig ist. Die Kombination Vollzeit/Vollzeit hatte 2000 für gut ein Fünftel erste Präferenz, 1995 waren es noch zwei Fünftel (Engelbrech/Jungkunst 2001b). Stattdessen wird von fast zwei Dritteln der ostdeutschen Frauen mit Kindern unter 8 Jahren das Modell präferiert: eine/r arbeitet Vollzeit, eine/r arbeitet Teilzeit, das auch im Westen etwa gleich hohe Zustimmung findet (ebenda). Es bleibt abzuwarten, ob damit mittelfristig das Zuverdienerin/Ernährermodell in Ostdeutschland wieder stärkere Verbreitung findet.

Wenig Anklang findet in West wie Ost das partnerschaftliche Modell¹⁰, bei dem zwar beide Eltern erwerbstätig sind, jedoch beide in Teilzeit, und sich die häuslichen Betreuungsaufgaben partnerschaftlich teilen¹¹.

Zur Ausdifferenzierung der Lebens- und Erwerbsformen gehört auch, dass Frauen wie Männer sich für ein Leben ohne Kinder und/oder als Singles entscheiden. Dies ist möglicherweise auch eine Reaktion auf die mangelnde Vereinbarkeit (qualifizierter) Berufstätigkeit mit der Kindererziehung. Hat von den 1940 geborenen Frauen (West) nur jede zehnte Frau kein(e) Kind(er), so wird von den 1960 Geborenen etwa jede vierte Frau kinderlos bleiben (Lauterbach 1999: 243ff). In Ostdeutschland werden von den 1960 Geborenen nur 10 % voraussichtlich kinderlos bleiben.

⁸ Pfau-Effinger verwendet den Begriff „Doppelversorgermodell mit staatlicher Kinderbetreuung“. Besonders verbreitet ist dieses Modell in den skandinavischen Ländern.

⁹ In der DDR gab es von der Höhe männlicher Einkommen her wenig Anreiz für eine Hausfrauentätigkeit der Partnerinnen. Das Ernährermodell spielte zwar in der DDR in den ersten Jahren noch eine Rolle, doch ging seine Bedeutung mit der rasch anwachsenden Frauenerwerbstätigkeit zurück.

¹⁰ Bei Pfau-Effinger „Doppelversorgermodell mit partnerschaftlicher Kinderbetreuung“ genannt (Pfau-Effinger 1998).

¹¹ Frauen und Männer in Skandinavien, die bisher bereits stärker in partnerschaftlichen Modellen sowie mit einem höheren Anteil Vollzeit arbeitender Frauen leben, äußern vor diesem Hintergrund stärkeres Interesse an einem Modell mit Teilzeitarbeit *beider* Eltern (Bielenski 2000).

4.2.3 Teilzeitarbeit – frauenspezifische Abweichung vom Normalarbeitsverhältnis

Die rasche Zunahme der *Teilzeitarbeit* – der am weitesten verbreiteten, frauenspezifischen Abweichung vom Normalarbeitsverhältnis – war und ist bei steigender Erwerbsorientierung von Frauen auch Ausdruck der Tatsache, dass Arbeit zu den Bedingungen des Normalarbeitsverhältnisses schwer mit Familienarbeit zu vereinbaren ist, für die Frauen auch bei eigener Erwerbstätigkeit überwiegend zuständig bleiben (vgl. 4.1). Teilzeitarbeit ist bisher nicht selten mit beruflichen Barrieren (vgl. 5.3.1) verbunden.

Im innerfamiliären Aushandlungsprozess über die Arbeitsteilung spielen die berufliche Position einer Frau sowie ihr Einkommen eine zentrale Rolle. Wenn die Ehefrau ein geringeres Erwerbseinkommen (bedingt durch das niedrigere Einkommensniveau ihrer Tätigkeit und/oder wegen Teilzeitarbeit) und begrenztere Karrierechancen hat als der Partner, diesem sich umgekehrt günstigere Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten bieten, ist die geschlechtsspezifische familiäre Arbeitsteilung bezüglich des Haushaltseinkommens funktional, so dass die Abhängigkeit der Ehefrau (häufig notgedrungen) hingenommen wird. Wegen der meist schlechteren Arbeitsmarkt- und Einkommenspositionen fällt Frauen oftmals – auch wenn es ein Paar anfangs anders geplant hatte – spätestens nach der Geburt von Kindern die Hauptlast der unbezahlten Arbeit zu (zur Rekonstruktion der Entscheidungen von Paaren vgl. Notz 2001). Wegen dieser ungleichen Aufteilung sind Frauen dann häufig sowohl gegenüber dem eigenen Partner (bei der Aufteilung der Familienarbeit) als auch gegenüber den männlichen Kollegen (bei den beruflichen Chancen) im Nachteil.

In den neuen Bundesländern spielt Teilzeitarbeit eine geringere Rolle als im Westen, was vor allem aus der DDR-Tradition heraus zu erklären ist¹². Dort war durch ganztägig geöffnete Kinderbetreuungseinrichtungen und zahlreiche weitere Bedingungen¹³ die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch bei Vollzeittätigkeit noch möglich (wenn auch keineswegs problemlos). Zwei Vollzeiteinkommen waren wichtig für die Sicherung des Familienunterhalts, schließlich war Teilzeitarbeit politisch unerwünscht. Teilzeitarbeit ist in den neuen Bundesländern weitaus häufiger unfreiwillig als im Westen: Fast vier von zehn Teilzeitbeschäftigten im Osten wünschten sich 1999 eine Vollzeitstelle (Bundesmann-Jansen u.a. 2000: 107).

¹² Zwei Vollzeiteinkommen waren wichtig für die Sicherung des Familienunterhalts, schließlich war Teilzeitarbeit politisch unerwünscht.

¹³ Hierzu sind die Schulhorte, das Mittagessen in der Schule, die Ferienbetreuung, aber auch die speziellen Arbeitszeitregelungen für Mütter zu rechnen.

4.2.4 Unterschiedliche Wege der Vereinbarkeit von Beruf und Familie – Differenzierungen unter Frauen

Die Lösungswege, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu bewerkstelligen, sind schichtspezifisch unterschiedlich. Neben dem typischen Verhalten, die Widersprüche zwischen den Anforderungen durch zeitweiligen Ausstieg aus dem Arbeitsleben und/oder durch Teilzeitarbeit zu lösen, gibt es bei einem Teil der Frauen das Bestreben, die berufliche Laufbahn möglichst kontinuierlich auch nach der Geburt von Kindern fortzusetzen¹⁴. Frauen und Männer in Haushalten mit höheren Einkommen greifen häufiger auf bezahlte Dienstleistungen zurück (DIW 2001a¹⁵). Damit sind erhebliche Differenzierungen unter Frauen verbunden. Bei Frauen, die die Widersprüche zwischen Beruf und Familienarbeit durch Erwerbsunterbrechungen und längere Teilzeitphasen lösen, wird die gesamte berufliche Biografie beeinflusst und es kommt zu erheblichen kumulativen Einkommenseinbußen (vgl. Kapitel 3.3). Neben den Auswirkungen auf die Einkommenssituation dürften Erwerbsunterbrechungen künftig außerdem (nicht nur im hochqualifizierten Bereich) wegen der eintretenden Qualifikationsverluste problematischer werden.

Weitere Differenzierungen unter Frauen stehen im Zusammenhang mit den Organisationsformen, in denen die Familienarbeit geleistet wird. Nur ein Teil der Kinderbetreuung und hauswirtschaftlichen Dienstleistungen wird in institutionalisierten Formen unter den Bedingungen geregelter Arbeitszeit und Entlohnungsstandards erbracht. Da Kinderbetreuung vor allem in Westdeutschland teilweise nicht verfügbar ist, vorhandene Einrichtungen u.U. nicht genügend zeitlich flexibel geöffnet oder qualitativ unzureichend sind, sind Frauen als Tagesmütter und Putzhilfen teils in geringfügiger Beschäftigung, teils in Schwarzarbeit tätig. Hier hat sich ein Bereich informeller Ökonomie entwickelt, in dem Frauen, unter ihnen viele Migrantinnen (Lutz 2000, Hillmann 2001¹⁶), in Privathaushalten und bei der Kinderbetreuung arbeiten.

4.2.5 Erosionstendenzen des Normalarbeitsverhältnisses

Durch die Zunahme neuer, teilweise wenig regulierter Beschäftigungsformen, durch Flexibilisierungsprozesse sowie höhere Anforderungen an die Eigenverantwortung der Beschäftigten ist die Schutzfunktion des Normalarbeitsverhältnisses nach bisherigem Zuschnitt in Frage gestellt (Bosch 2001). Andererseits sind mit Flexibilisierungsprozessen, insbesondere hinsichtlich der

¹⁴ 13 % der Frauen (West) und 5 % der Frauen (Ost), die nach der Geburt des ersten Kindes (Zeitpunkt der Geburt ab 1992) wieder erwerbstätig wurden, haben den Erziehungsurlaub nur 1 bis 6 Monate in Anspruch genommen (Beckmann/Engelbrech 2001: 124).

¹⁵ Nach einer Auswertung des SOEP beschäftigten 1999 11,5 % der Haushalte eine Haushaltshilfe; unter den Haushalten mit DM 5.000 und mehr monatlichem Haushaltsnettoäquivalenzeinkommen waren es 39,1 % (DIW 2001a: 206).

¹⁶ Lutz hat hierzu verschiedene Angaben über osteuropäische aber auch asiatische Frauen zusammengetragen. Sie weist darauf hin, dass es sich hierbei um eine „twilight-zone, eine geheime, unsichtbare Gemeinschaft“ handelt, an deren Sichtbarmachung kaum jemand Interesse hat und die daher entsprechend schwierig statistisch zu erfassen und mit Zahlen zu belegen ist. Hillmann weist auf Tausende von polnischen Frauen hin, die stundenweise als Hausarbeiterinnen in Berliner Haushalten arbeiten und zu ihrem Heimatort pendeln.

Arbeitszeitgestaltung, Chancen einer besseren Vereinbarkeit der verschiedenen Lebensbereiche verbunden (Klenner 2001). Die flexible Lage und Verteilung der Arbeitszeiten, z.B. mittels Arbeitszeitkonten, kann dazu dienen, das Nebeneinander von Beruf und Familie zu erleichtern. 33 % der abhängig Beschäftigten halten die Anpassung der Arbeitszeit an außerberufliche Anforderungen für den Hauptzweck der Führung von Arbeitszeitkonten (41 % der Frauen, 28 % der Männer). An erster Stelle wird allerdings die Anpassung der Arbeitszeit an den betrieblichen Arbeitsanfall als wichtigster Zweck genannt (41 % der Beschäftigten, vgl. Bundesmann-Jansen u.a. 2000: 138).

Die gestiegene Eigenverantwortung sowie neue Flexibilisierungen der Arbeitszeit führen in vielen Fällen zu einer stärkeren Anpassung der Arbeitszeit an betriebswirtschaftliche Vorgaben (Lindecke 2000, Seifert 2001). Zu beobachten sind auch Tendenzen der Entgrenzung von Arbeitszeiten, die wiederum unterstellen, dass die Beschäftigten keine Familienarbeit zu leisten haben. Probleme der Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Verpflichtungen treten auf, wenn die Anpassung der Arbeitszeit an die Auftragslage nicht die Zeitinteressen der Beschäftigten (sowie deren Kinder und Partner) berücksichtigt oder wenn in zukunftssträchtigen Bereichen (z.B. Medienbranche, Werbung, IT-Bereiche) regelmäßig überdehnte Arbeitszeiten normal werden¹⁷. Damit könnte eine Erscheinung stärkere Verbreitung finden, die bisher schon für Führungspositionen gilt. Nach bisher dominierenden Normalitätsvorstellungen sind diese nicht mit Verantwortung für Familienarbeit vereinbar. Es besteht die Gefahr, dass hochqualifizierte Tätigkeiten in Zukunftsbranchen, die ein hohes Einkommen erbringen, ebenso wie Führungspositionen somit unter der Hand männlich konnotiert werden, weil Frauen gemäß der klassischen Arbeitsteilung sich nicht vollzeitig und hochflexibel einbringen können.

Abgesehen davon, dass ein Teil der Frauen die Anforderungen bezüglich hoher (zeitlicher) Verfügbarkeit durchaus erfüllt, ist zu fragen, ob eine solche Normalität nicht in anderen gesellschaftlichen Bereichen Probleme aufwirft. Würden künftig alle Frauen die bisherigen Normalitätsvorstellungen ebenso erfüllen wie Männer, wäre Kindererziehung, Zuwendung zu den älteren Generationen aber auch bürgerschaftliches Engagement kaum noch zu leisten. Je stärker Frauen in die berufliche Sphäre einbezogen sind, umso dringlicher wird es, dass Arbeitsverhältnisse nach *einer neuen Normalität* gestaltet werden, die die gestiegenen Qualifikationen und beruflichen Orientierungen von Frauen, aber auch die veränderten Lebensentwürfe und ausdifferenzierten 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.

¹⁷ Darauf könnte der zunehmende Anteil der Beschäftigten mit überlangen Arbeitszeiten hindeuten (vgl. Kapitel 1.2.2.7). Vgl. auch die Auswertung auf Basis des SOEP (Wagner 2000c).

4.3 Traditionelle Leitbilder über Geschlechterrollen im Wandel

4.3.1 Die Bedeutung von Leitbildern

Leitbilder über Frauen und Männer sowie die Geschlechterrollen sind in den Köpfen der Menschen präsent und beeinflussen das Handeln. Dabei wirken traditionelle Leitbilder nach, die tief im Denken und Empfinden der Menschen verankert sind. Die traditionellen Geschlechterleitbilder stehen im engen Zusammenhang zur geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung, nach der die Frau „als züchtige Hausfrau“ (Schiller) zu wirken hat, während der Mann hinaus muss „ins feindliche Leben“. Geschlechterleitbilder sind Bestandteil der Kultur, der Sprache, der moralischen und religiösen Vorstellungen, prägen Mediendarstellungen und fließen in die Bildungsinhalte ein. Schillers Gedicht ist ein Beispiel für die kulturelle Verankerung von Geschlechterleitbildern¹⁸. Leitbilder sind – wie am Normalarbeitsverhältnis gezeigt wurde – zugleich in gesellschaftlichen Institutionen und Regelungen „geronnen“, indem sie in deren Konstruktion eingegangen sind.

Mit Frauen wird Geburt und Kindererziehung assoziiert. Frauen werden alle häuslichen, d.h. privaten und verborgen bleibenden Aufgaben zugewiesen (Bourdieu 1997), sie werden als familienorientiert und emotional gesehen. Männer dagegen werden als stark und berufsorientiert¹⁹, rational und strategisch gesehen. Die Leitbilder über Männer und Frauen haben erhebliche Auswirkungen auch für die Positionen von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt, denn zum einen beeinflussen diese Leitbilder das Handeln der Männer und Frauen selbst, zum anderen prägen die vorherrschenden Leitbilder auch die Erwartungen und Entscheidungen von Arbeitgebern, Vorgesetzten und Kollegen (vgl. Kapitel 5). Und schließlich sind die Leitbilder von Frauen und Männern sowie von ihrem Zusammenleben in einer bestimmten Familienform, die in früheren Jahren auch in der Realität die dominierende war, in die Gestaltung des Sozialstaates eingegangen (vgl. Kapitel 7).

Doch Frauen und Männer übernehmen in ihrem Handeln nicht nur Überkommenes. Je besser die wirtschaftliche Basis, je stärker Gleichheitsansprüche im Recht verankert sind, je höher Bildung und Qualifikation, je pluraler die Wertvorstellungen einer Gesellschaft, umso mehr haben sie Handlungsoptionen in verschiedene Richtungen. Das Handeln von Frauen und Männern – zum Beispiel ihre Berufswahl, ihre Erwerbsorientierung, ihre Entscheidung für oder gegen Ehe und Kinder – wird zwar von den Rahmenbedingungen wesentlich geprägt, hat aber eigenständige Qualität und kann auf die Rahmenbedingungen und Strukturen mittelfristig verändernd

¹⁸ Für die Leitbilder und Verhaltensweisen der Männer und Frauen ist die Rolle der Medien, der Sprache sowie der ganzen Kultur der Gesellschaft keineswegs zu unterschätzen, muss aber aus Platzgründen im Rahmen dieses Berichtes ausgeklammert werden.

¹⁹ „Die Männer, die auf der Seite des Draußen, des Offiziellen, des Öffentlichen, des Aufrechten, des Trockenen, des Hohen, des Diskontinuierlichen stehen, beanspruchen alle kurz dauernden, gefährlichen und spektakulären Tätigkeiten für sich.“ (Bourdieu 1997: 161)

einwirken. Das gilt erst recht für das Handeln kollektiver Akteure und MultiplikatorInnen, die für Veränderungen gesellschaftlicher Institutionen einerseits sowie von Einstellungen und Leitbildern andererseits eintreten.

4.3.2 Veränderungen in den Einstellungen zur Rollenverteilung von Frauen und Männern

Durch vielfältige Prozesse haben sich Einstellungen über die Geschlechter und ihre Rollen verändert. Im Westen Deutschlands wurden unter dem Einfluss der neuen Frauenbewegung sowie durch Individualisierungs- und Wertewandelprozesse tradierte Vorstellungen über Frauen- und Männerrollen in Frage gestellt. In der DDR hatte ein Gesellschaftskonzept, das die vollständige Einbeziehung von Frauen in die berufliche Arbeit vorsah sowie die jahrzehntelange Praxis hoher Erwerbsbeteiligung von Frauen die Einstellungen erheblich beeinflusst.

Aus Tabelle 4.2 geht hervor, dass jene Ansichten, die Frauen bzw. Müttern die klassische Familien- oder Hausfrauenrolle zuweisen, rückläufig sind. Dies gilt für die Einstellungen von Frauen wie von Männern. Auch die gängigen Stereotype, nach denen (Klein-)Kinder darunter leiden, wenn Mütter berufstätig sind, finden in der Bevölkerung keine Mehrheit mehr - auch nicht in Westdeutschland, wo traditionelle Vorstellungen stärker verbreitet sind.

Unter Frauen und Männern in den neuen Bundesländern geht nur eine kleine Minderheit von einer dominierenden Orientierung der Frauen an der Mutterrolle, am Hausfrauenstatus und an der männlichen Karriere aus.

Neben dem allgemeinen Einstellungswandel im Hinblick auf die Stellung der Frauen in der Gesellschaft zeigen sich auch Veränderungen beim Rollenverständnis von Hausfrauen. Hausfrauen in der Altersgruppe von 18 bis 45 Jahren bevorzugen im Westen Deutschlands²⁰ die gegenwärtige Rolle als Hausfrau mehrheitlich nicht mehr: Nur noch 44 % von ihnen gaben 1998 als Begründung für die gegenwärtige Nichterwerbstätigkeit an, dass sie 'lieber Hausfrauen sind' (1984: 52 %) (Statistisches Bundesamt 2001a). Bei den Hausfrauen, die älter als 46 Jahre sind, liegt der Anteil immerhin bei 75 % (1984: 83 %). Auch begründen die westdeutschen Hausfrauen ihre gegenwärtige Nichterwerbstätigkeit immer seltener mit Stereotypen wie 'Frauen/Mütter sollten nicht berufstätig sein', sondern eher mit 'objektiven' Zwängen, wie dem Mangel an Betreuungsmöglichkeiten.

²⁰ Da es keinen nennenswerten Anteil von ostdeutschen Frauen gibt, die sich als Hausfrauen bezeichnen (vgl. Statistisches Bundesamt 2001a: 516), kann lediglich auf den Einstellungswandel von westdeutschen Hausfrauen nach unterschiedlichen Altersgruppen eingegangen werden.

Tabelle 4.2

Einstellungen zu den Aufgaben von Frauen zwischen 1982 und 1996 (jeweils die Antwort: "stimme voll und ganz zu" in Prozent)							
	Westdeutschland				Ostdeutschland		
	1982	1991	1992	1996	1991	1992	1996
"Eine berufstätige Mutter kann genauso ein herzliches und vertrauensvolles Verhältnis zu ihren Kindern finden wie eine Mutter, die nicht berufstätig ist."							
Frauen	45,1	48,9	53,3	54,5	67,0	79,8	79,7
Männer	35,6	36,8	40,4	45,8	62,5	72,4	74,0
"Ein Kleinkind wird sicher darunter leiden, wenn seine Mutter berufstätig ist."							
Frauen	61,0	40,8	43,5	42,5	20,1	22,8	19,0
Männer	62,7	39,4	48,5	46,2	24,0	24,9	21,8
"Es ist für alle Beteiligten viel besser, wenn der Mann voll im Berufsleben steht und die Frau zu Hause bleibt und sich um den Haushalt und die Kinder kümmert."							
Frauen	40,9	19,2	26,6	21,8	9,1	10,9	9,8
Männer	41,1	20,3	28,5	26,1	10,9	14,1	11,0
"Es ist für ein Kind sogar gut, wenn seine Mutter berufstätig ist und sich nicht nur auf den Haushalt konzentriert."							
Frauen	7,1	8,7	14,6	15,6	19,3	30,2	32,2
Männer	5,1	2,7	5,5	6,1	13,8	31,8	26,1
"Eine verheiratete Frau sollte auf eine Berufstätigkeit verzichten, wenn es nur eine begrenzte Anzahl von Arbeitsplätzen gibt, und wenn ihr Mann in der Lage ist, für den Unterhalt der Familie zu sorgen."							
Frauen	37,9	19,3	24,4	22,3	14,0	17,6	14,9
Männer	37,5	20,5	28,6	22,6	14,9	19,0	15,4
Quelle: Eigene Berechnungen von INIFES nach Allbus 1982-1996							

Unter den Männern sind ebenfalls veränderte Einstellungen und Ausdifferenzierungen zu beobachten. Nach einer Repräsentativbefragung (Zulehner/Volz 1999) gehört ein Fünftel der Männer zur Gruppe des „neuen Mannes“: Sie begrüßen die Frauenemanzipation, stehen dem Erziehungsurlaub aufgeschlossen gegenüber und votieren für eine partnerschaftliche Erwirtschaftung der Einkommen durch beide Partner sowie partnerschaftliche häusliche Arbeitsteilung (Volz 2001). Ihnen steht allerdings ein Fünftel traditionell orientierter Männer gegenüber. Die Restlichen sind sich unsicher bzw. vereinen Widersprüchliches in ihren Auffassungen.

Zusammenfassend lässt sich sowohl bei Frauen als auch bei Männern ein Einstellungswandel zu Gunsten einer stärkeren Partizipation von Frauen und auch von Müttern am Erwerbsleben konstatieren. Am deutlichsten vertreten jüngere Personen sowie Männer und Frauen aus den

neuen Bundesländern das Gleichberechtigungsanliegen. Insgesamt weist dies auf eine steigende Verbreitung und Verinnerlichung des Anspruchs auf gleichberechtigte Teilhabe von Männern und Frauen im Erwerbsleben hin.

4.3.3 Gleichzeitigkeit traditioneller und gewandelter Leitbilder

Gegenwärtig herrscht eine widersprüchliche Gleichzeitigkeit, wenn auch nicht Gleichgewichtigkeit, von konträren Orientierungen. Die Orientierungen von Frauen und Männern weisen die Spannweite vom Alleinernährermodell über das Zuverdienerin/Ernährermodell bis hin zur Zweiverdienerehe und zum partnerschaftlichen Modell auf. Die Lebensformen von Männern und Frauen sind, wie gezeigt wurde, entsprechend ausdifferenziert. Während Lebensformen und zugrundeliegende Wertvorstellungen sich in den letzten Jahren gewandelt und ausdifferenziert haben, gehen zahlreiche Normen und Institutionen nach wie vor überwiegend vom Leitbild des Ernährermodells aus. Das gilt einerseits für das Normalarbeitsverhältnis (vgl. 4.2), andererseits auch für die Ausgestaltung des Wohlfahrtsstaates (vgl. Kapitel 7). Das Steuerrecht (Ehegattensplitting), das Sozialversicherungsrecht (kostenfreie Mitversicherung der Ehefrau in der Kranken- und Pflegeversicherung), der Mangel an Ganztagskinderbetreuungsplätzen, die Schulzeiten, aber auch der Mangel an qualifizierten, existenzsichernden Teilzeitstellen - diese und weitere Faktoren unterstellen das Ernährermodell in der traditionellen (Frau als Hausfrau) oder modernisierten Form (Frau als Zuverdienerin).

In den letzten Jahren haben einige Neuregelungen, z.B. zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf gewandelte Leitbilder, Bezug genommen. Der Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz, die Ausweitung der Übermittagsbetreuung in Grundschulen, die jüngsten gesetzlichen Veränderungen bei Teilzeit und Elternzeit (vgl. Kapitel 7), sind mit einer Zweiverdienerehe und einem partnerschaftlichen Modell eher kompatibel. Doch von den Regelungen, die das Ernährermodell attraktiv machen, wie das Ehegattensplitting, gehen nach wie vor große Anreiz- und Verteilungswirkungen aus.

Kapitel 5

Geschlechtsspezifische Spaltungen am Arbeitsmarkt und in der betrieblichen Organisation

Das Wichtigste in Kürze

- Junge Frauen erreichen heute im Durchschnitt höhere schulische Abschlüsse als junge Männer. Trotz dieser guten Ausgangsbedingung 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.
- Bereits das unterschiedliche *Berufswahlverhalten* von jungen Frauen und jungen Männern stellt die Weichen für die Konzentration auf ungleiche Berufe und Berufsfelder. Dabei zeigt sich, dass insbesondere Eltern, Schule und Berufsberatung den Prozess der Berufsfindung stark - und je nach Geschlecht unterschiedlich - beeinflussen.
- Die *Struktur des Berufsbildungssystems* begünstigt die Konzentration von Männern und Frauen auf unterschiedliche Bereiche und weist ihnen 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. Die schulischen Ausbildungen überwiegen in bestimmten Teilen des Dienstleistungsbereiches und zeichnen sich zum Teil durch erheblich schlechtere Rahmenbedingungen und Zukunftsperspektiven aus.
- Jungen Frauen wird auch durch das *betriebliche Einstellungsverhalten* der Zugang zu männerdominierten Ausbildungsbereichen erschwert. Häufig wird seitens der Betriebe den jungen Frauen *als Gruppe* potenzielle Mutterschaft bzw. Hausfrauentätigkeiten unterstellt, unabhängig von deren individueller Lebensplanung. Die dadurch erwarteten Erwerbsunterbrechungen und Leistungsminderungen stehen dem Eindringen von weiblichen Auszubildenden besonders in Bereiche mit hohen Männeranteilen im Weg.
- 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 Arbeitsorganisation* werden häufig Anforderungen gestellt, die scheinbar geschlechtsneutral jederzeit verfügbare Personen ohne außerberufliche Verpflichtungen verlangen. Dies ist jedoch

gerade mit dem Lebensverlauf bzw. der Lebensplanung von Frauen schwer in Einklang zu bringen.

- 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 adäquaten Beschäftigungs-, Aufstiegs- und Einkommenschancen umzusetzen. So sind Frauen in stärkerem Maße als Männer davon betroffen, dass sie ihre erworbene Qualifikation nicht anwenden können, da sie unterhalb ihrer Qualifikation erwerbstätig sind.

Einleitung

Im ersten Teil des vorliegenden Berichts wurde unter anderem die weiterhin bestehende Schlechterstellung von Frauen in der Erwerbsarbeit dokumentiert. Zwischen der realen Situation von Frauen und Männern im Erwerbsleben und dem Anspruch auf gleichberechtigte Teilhabe an den Erwerbs- und Einkommenschancen klafft nach wie vor eine breite Lücke. In diesem Kapitel werden einleitend die Veränderungen der Rechtsnormen zur Gleichberechtigung der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt und die verschiedenen Formen von mittelbarer und unmittelbarer Diskriminierung vorgestellt (5.1). Anschließend wird nach den Ursachen der geschlechtsspezifischen Spaltungen am Arbeitsmarkt und in der betrieblichen Organisation durch die ungleiche Verteilung von Männern und Frauen auf bestimmte Berufe und Berufsfelder (5.2) und auf bestimmte Positionen in der betrieblichen Hierarchie (5.3) gefragt.

5.1 Grundlagen

5.1.1 Rechtliche Normen zur Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern

Diskriminierungsanalysen erfordern neben einer detaillierten Beschreibung der Realität auch die Kenntnis des spezifischen gesellschaftlichen Anspruchs. Dieser konkretisiert sich u.a. in Form von gesellschaftlichen Leitbildern, Einstellungen und Präferenzen im Hinblick auf die Erwerbstätigkeit von Männern und Frauen sowie deren Veränderung (vgl. Kapitel 4) und ebenso in der Entwicklung von Rechtsnormen zur Gleichberechtigung von Männern und Frauen.

Für die Bundesrepublik Deutschland lässt sich - analog zum Wandel der Leitbilder - ein Angleichungsprozess beschreiben, der sukzessive die rechtlichen Grundlagen für die Teilnahme der Frauen am Erwerbsleben und ihre Gleichstellung am Arbeitsmarkt verbesserte. Zu den Marksteinen dieser Entwicklung zählt das Grundsatzurteil des Bundesarbeitsgerichts von 1955, dass Tarifiklauseln über Frauenlohnabschläge für nichtig erklärte. Für gerechtfertigt wurden jedoch

weiterhin Leichtlohngruppen gehalten. Die Eherechtsreform 1977 beendete das einseitige Recht des Ehemannes, über die Erwerbstätigkeit der Ehefrau zu entscheiden. Seitdem bestimmt der § 1356 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB): „*Beide Ehegatten sind berechtigt, erwerbstätig zu sein.*“

Im Jahre 1976 einigten sich die Mitgliedsstaaten der Europäischen Gemeinschaft auf eine Richtlinie, die in der Bundesrepublik zu Beginn der 80er Jahre teilweise in nationales Recht umgesetzt wurde. Diese europäische *Gleichbehandlungsrichtlinie* hat das Ziel, „*in den Mitgliedsstaaten den Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, einschließlich des Aufstiegs, und des Zugangs zur Berufsbildung sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen und in bezug auf die soziale Sicherheit [...] zu verwirklichen*“ (76/207/EWG: Art.1). Die Mitgliedsstaaten vereinbarten, dass keine mittelbare oder unmittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechts - insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- und Familienstand - erfolgen darf. Jedoch dürfen Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit für Männer und Frauen ergriffen werden, insbesondere durch die Beseitigung der tatsächlich bestehenden Ungleichheiten, die die Chancen der Frauen in den obengenannten Bereichen beeinträchtigen (Art. 2, Abs. 1 und 4). Des weiteren legt die Richtlinie fest, dass beim Zugang zum Arbeitsmarkt - unabhängig vom Tätigkeitsbereich oder Wirtschaftszweig - und zu allen Stufen der beruflichen Rangordnung keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts erfolgen darf (Art. 3, Abs.1). Auch im Bezug auf den Zugang zur Berufsberatung, Berufsbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung gilt der Grundsatz der Gleichbehandlung (Artikel 4) und ebenso trifft dies auf die Arbeitsbedingungen einschließlich der Entlassungsbedingungen (Artikel 5) zu.

1980 wurden in Umsetzung der europäischen *Gleichbehandlungsrichtlinie* die §§ 611 und 612 im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) geändert, die seitdem die Ungleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz, bei Stellenausschreibungen und beim Entgelt verbieten: § 611a im Bürgerlichen Gesetzbuch verpflichtet den Arbeitgeber „*einen Arbeitnehmer bei einer Vereinbarung oder einer Maßnahme, insbesondere bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses, beim beruflichen Aufstieg, bei einer Weisung oder einer Kündigung, nicht wegen seines Geschlechts [zu] benachteiligen*“. Darüber hinaus wird dem Arbeitgeber die Beweislast zugeschrieben, jedoch erst nachdem der bzw. die betroffene ArbeitnehmerIn Tatsachen glaubhaft machen konnte, die eine Benachteiligung wegen des Geschlechts vermuten lassen (Art. 1, Satz 3). Dies und eine angemessene Schadensersatzpflicht eines diskriminierenden Arbeitgebers erleichtert die Durchsetzung der Gleichstellung und entfaltet eine abschreckende Wirkung gegenüber diskriminierendem Verhalten. In § 611b wird dem Arbeitgeber verboten, „*einen Arbeitsplatz weder öffentlich noch innerhalb des Betriebs nur für Männer oder nur für Frauen aus-*

zuschreiben"¹. Mit der Einführung von § 611a und b wurde auch der Aufgabenbereich der Betriebsräte erweitert, die gemäß § 80 Abs. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes darüber zu wachen haben, dass diese Bestimmungen im Betrieb eingehalten werden. Deren Überwachungspflicht bezieht sich darüber hinaus auch auf eine weitere, im Hinblick auf die Gleichstellung relevante Regelung im Betriebsverfassungsgesetz: § 75 Abs.1 verpflichtet sowohl Betriebsrat wie auch Arbeitgeber, dafür Sorge zu tragen, dass *"jede unterschiedliche Behandlung von Personen wegen ihres Geschlechts"* unterbleibt, wobei noch immer strittig ist, ob sich dieser Auftrag nur auf bereits im Betrieb beschäftigte Personen oder auch auf BewerberInnen bezieht (vgl. Däubler 1995: 729).

In den 90er Jahren wurden weitere wichtige Veränderungen vollzogen: Bis 1994 war die Gleichstellung von Männern und Frauen im Grundgesetz weitgehend durch den Satz *"Männer und Frauen sind gleichberechtigt"* (Art. 3 Abs. 2) geregelt. Dieses Gleichberechtigungsgebot wurde nun durch eine Staatszielbestimmung ergänzt und verstärkt: *"Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Männern und Frauen und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin"*. Seither enthält das Grundgesetz nicht nur ein Abwehrrecht gegen geschlechtsbedingte Diskriminierung, sondern durch diese Ergänzung können und sollen nun auch faktisch bestehende Nachteile, die typischerweise Frauen treffen, durch *begünstigende* Regelungen ausgeglichen werden. Ebenfalls 1994 traten das Gesetz zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern² sowie eine Reihe von Landesgleichstellungsgesetzen in Kraft. In Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des EuGH ist unter bestimmten Voraussetzungen eine bevorzugte Einstellung und Beförderung von gleich qualifizierten Frauen im öffentlichen Dienst vorgesehen.

Zusammenfassend verweist die gesetzliche Entwicklung auf eine Zunahme von Rechtsnormen zur Gleichstellung von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt und im Betrieb. Vor dem Hintergrund der Benachteiligung von Frauen in vielen Bereichen des Arbeitsmarktes soll im Folgenden nach den Ursachen für die Diskrepanz zwischen gesetzlich fixiertem Anspruch und faktischer Realität gesucht werden.

5.1.2 Unmittelbare und mittelbare Diskriminierung

Der Begriff der Diskriminierung leitet sich aus dem Lateinischen von *discriminare* (= trennen, absondern) ab und bezeichnet Formen der Benachteiligung bzw. Herabwürdigung auf Grund einer unterschiedlichen Behandlung. Bei der Analyse von Benachteiligungen auf Grund der Ge-

¹ Von § 611a und b sind solche Tätigkeiten ausgenommen, für die das Geschlecht eine unverzichtbare Voraussetzung ist, wie beispielsweise bei bestimmten Theaterrollen.

² Zweites Gleichberechtigungsgesetz (2. GlBG) vom 24. Juni 1994, gültig für die Bundesverwaltung.

schlechtszugehörigkeit lassen sich unmittelbare und mittelbare Diskriminierungen unterscheiden.

Unter *unmittelbarer* Diskriminierung versteht man Benachteiligungen infolge von Maßnahmen oder Regeln, die ausdrücklich geschlechtsspezifische Unterschiede beinhalten. In Bezug auf den Arbeitsmarkt spricht man von unmittelbarer Diskriminierung, wenn das Geschlecht oder geschlechtsspezifische Merkmale zur Einstellungs- oder Aufstiegsvoraussetzung gemacht werden - entweder in Form von *offener* oder *verdeckter* Diskriminierung (vgl. dazu und im Folgenden: Däubler 1999: 281). *Offene* Diskriminierung stellte beispielsweise die Praxis eines deutschen Luftfahrtsunternehmens dar, das bis 1985 keine Frauen zur Pilotenausbildung zuließ und daher auch nur männliche Piloten beschäftigte. Von *verdeckter* Diskriminierung spricht man, wenn für eine Einstellung oder den Aufstieg Eigenschaften bzw. Voraussetzungen verlangt werden, die nichts mit der Tätigkeit selbst zu tun haben, aber von Frauen seltener erfüllt werden (können) als von Männern. Wenn beispielsweise eine Mindestkörpergröße von 1,77 m für eine Tätigkeit vorausgesetzt wird, spricht man von verdeckter Diskriminierung, da Frauen im Durchschnitt kleiner sind als Männer.

Übersicht 1: Formen der Diskriminierung

Diskriminierung		→ Geschlecht als Voraussetzung
	Unmittelbare Diskriminierung	→ Eigenschaften und Merkmale die gehäuft bei einem Geschlecht auftreten als Voraussetzung
	Mittelbare Diskriminierung	→ 'neutrale' Vorschriften, Kriterien oder Verfahren benachteiligen die Angehörigen eines Geschlechts stärker.
		→ Diskriminierungen in bestimmten Bereichen des Arbeitsmarktes beeinflussen das (Aus-)Bildungsverhalten negativ.

Während die unmittelbare Diskriminierung also entweder direkt auf das Geschlecht oder auf geschlechtsspezifische Eigenschaften bezogen ist, basiert *mittelbare* Diskriminierung auf vordergründig geschlechtsneutralen Merkmalen wie 'Teilzeit' oder 'Dauer der Betriebszugehörigkeit', von denen jedoch Frauen in der Regel im Vergleich zu Männern stärker negativ betroffen sind. Mittelbare Diskriminierungen liegen beispielsweise vor, wenn Teilzeitbeschäftigte, die in aller Regel Frauen sind, beim Erwerb von beruflicher oder betrieblicher Ausbildung und Qualifizierung, im Hinblick auf das Stundenentgelt, Zulagen bzw. geldwerte Vorteile oder hinsichtlich der Qualität ihrer Arbeitsbedingungen und nicht zuletzt bei Kündigungen schlechter gestellt sind als Vollzeitbeschäftigte. In diesen Formen wird mittelbare Diskriminierung auch durch das Arbeitsrecht erfasst, der gesamte Problembereich weist jedoch - konsequent betrachtet - über die geltende Rechtsprechung hinaus: So können Frauen mittelbar wegen ihres Geschlechts benach-

teiligt werden, wenn Schutz- oder Gestaltungsgesetze auf die Betriebsgröße abstellen und dabei Teilzeitbeschäftigte nur 'anteilig' zählen³, oder wenn durch entsprechende Regelungen sogenannte 'atypische' Arbeitsverhältnisse ermöglicht werden, mit denen Nachteile im Hinblick auf die Arbeitsplatz- oder soziale Sicherheit einhergehen und von denen Frauen häufiger betroffen sind als Männer. Ähnliches gilt, wenn beim beruflichen Aufstieg, beim Entgelt oder bei betrieblichen Sozialleistungen auf die 'Dauer der Betriebszugehörigkeit' Bezug genommen wird, diese aber bei Frauen infolge von Erwerbsunterbrechungen z.B. wegen Kindererziehung deutlich kürzer ausfällt als bei Männern. Diese Beispiele weisen auf Diskriminierungsmechanismen hin, die bislang nur vereinzelt von der Rechtsprechung und Gesetzgebung berücksichtigt wurden.

Darüber hinaus lassen sich indirekte Formen mittelbarer Diskriminierung identifizieren, wenn der Einfluss von bestehender Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt auf den Bildungs- und Ausbildungsbereich zurückwirkt (vgl. Munz, 1997: 2): so werden Frauen indirekt diskriminiert, wenn sie in Erwartung späterer Ungleichbehandlung (z.B. bei Entlohnung, Aufstiegschancen, Arbeitsplatzqualität) entweder eine vergleichsweise schlechte Ausbildung wählen oder eine Ausbildung in einem sogenannten frauentypischen Beruf, der zwar niedrige Zugangsbarrieren aber schlechte Aufstiegs- und Einkommenschancen aufweist. "Da Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt auf den Bildungs- und Ausbildungsbereich zurückwirken können, ist entsprechend die Diskriminierung von Frauen vor Eintritt in den Arbeitsmarkt faktisch kaum von der Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt zu trennen" (ebenda), und muss demzufolge in eine Ursachenanalyse von geschlechtsspezifischen Benachteiligungen aufgenommen werden.

5.2 Geschlechtsspezifische Zugangsbarrieren auf dem Arbeitsmarkt

In diesem Abschnitt werden Untersuchungen und Erklärungsansätze vorgestellt, die das Phänomen der *horizontalen* Segregation, d.h. die unterschiedliche Konzentration von Frauen und Männern auf bestimmte Berufe und Berufsfelder erklären. Die Erläuterung der unterschiedlichen Zugangsbarrieren erfolgt chronologisch zum Lebensverlauf. Zunächst werden Untersuchungen vorgestellt, die das unterschiedliche Berufswahlverhalten von Mädchen und Jungen als Resultat eines langen und komplexen Berufsfindungsprozesses erklären (5.2.1), anschließend erfolgt eine Erläuterung der beruflichen Ausbildungswege, vor allem im Hinblick auf duale und vollzeitschulische Ausbildungen, mit denen Abstufungen der Berufsfachlichkeit einhergehen (5.2.2). Abschließend werden verschiedene Verfestigungen der horizontalen Segregation nach der Ausbildung betrachtet (5.2.3).

³ So müssen mehr als 10 Teilzeitbeschäftigte mit einer wöchentlichen Arbeitszeit unter 20 Std. oder mehr als 7 mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von unter 30 Std. in einem Betrieb arbeiten, damit das Kündigungsschutzgesetz greift, das sonst bei mehr als 5 Beschäftigten in Vollzeit Anwendung findet (vgl. Kapitel 1).

5.2.1 Barrieren im Berufsfindungsprozess

Bildung ist eine wesentliche Grundlage für die künftige Teilnahme am Arbeitsmarkt. Mit Blick auf das Niveau der formalen Abschlüsse an allgemeinbildenden Schulen scheinen nicht nur die ehemals bestehenden Nachteile von Mädchen überwunden zu sein, sondern weibliche Jugendliche haben im Durchschnitt mittlerweile bessere Zensuren und erwerben häufiger als Jungen den Realschulabschluss oder das Abitur (vgl. Kapitel 1). Im allgemeinbildenden Schulsystem erweist sich demnach das Geschlecht nicht mehr als Barriere für Chancengleichheit.

Vor dem Hintergrund dieser hervorragenden schulischen Leistungen der Mädchen bleibt erklärungsbedürftig, warum es den jungen Frauen nicht gelingt, ihre schulischen Erfolge in adäquate berufliche Karrieren zu übersetzen. An der Schwelle von der Schule zur beruflichen Ausbildung erfolgt zunächst eine deutliche Konzentration der Berufswünsche von jungen Frauen auf ein immer enger werdendes, vorwiegend von Frauen besetztes Berufsspektrum und anschließend eine weitere Verengung der beruflichen Ausbildung auf nur noch wenige Berufsfelder und Ausbildungsgänge (vgl. Kap. 1). Problematisch ist insbesondere, dass sich - im Gegensatz zur Berufswahl von jungen Männern - die überproportional von jungen Frauen gewählten Berufe häufig durch schlechtere Arbeitsbedingungen sowie verminderte Aufstiegs- und Einkommenschancen auszeichnen. In den folgenden Abschnitten wird daher der Frage nachgegangen, welche gesellschaftsstrukturellen Barrieren das Berufswahlverhalten so beeinflussen, dass im Ergebnis die beruflichen und damit die gesellschaftlichen Chancen von jungen Frauen nicht ihrem heutigen Bildungsprofil entsprechen.

Der Prozess der Berufsfindung

Die Einmündung in das Berufssystem ist ein Prozess, der lange vor der Entscheidung für einen Beruf beginnt und dem der Begriff '*Berufsfindung*' Rechnung trägt (vgl. Nissen u.a. 2000: 4). In diesem ausgesprochen komplexen Prozess sehen sich insbesondere Mädchen und junge Frauen nicht nur mit Qualifikationsanforderungen und sich verändernden Berufsstrukturen sowie beruflichen Perspektiven konfrontiert, sondern auch mit den vorgefundenen Strukturen gesellschaftlicher Arbeitsteilung, einengenden Geschlechterstereotypen und diskriminierenden Signalen des Arbeitsmarktes. Diese Einflüsse beginnen nicht erst am Ende der Schullaufbahn - kurz vor der faktischen Berufsentscheidung - zu wirken, sondern schon in der frühen Kindheit: "Bereits Kinder entwickeln Identifikationsmuster, die sich an den noch immer geltenden Mustern von *öffentlich = männlich* und *privat = weiblich* orientieren; erste Berufsvorstellungen werden bereits im Kindergartenalter geäußert und entwickeln sich weiter durch das Schulkind- und Teenageralter" (ebenda: 69). Dies zeigen u.a. auch Untersuchungen über 'Traumberufe' von Kindern im Grundschulalter, die zwar noch ein sehr breites Spektrum umfassen, aber bereits einer geschlechtsspezifischen Trennung unterliegen (vgl. u.a. Meixner 1996, Brake 1996). Im

Laufe der Jahre werden diese Traumberufe der Realität angepasst und aus dem Rennfahrer wird der Kfz-Mechaniker und aus dem Model die Textilverkäuferin im Einzelhandel.

Die bis heute nur vereinzelt betriebene Forschung⁴ über den langjährigen Berufsfindungsprozess konnte im Wesentlichen drei dominante Faktoren identifizieren, die auf Grund ihrer lebensweltlichen Nähe oder ihres ExpertInnenstatus das geschlechtsspezifisch geprägte Berufswahlverhalten der Jugendlichen - bewusst oder unbewusst - entscheidend beeinflussen: das sind die Eltern, die Schule und die Berufsberatung.

Der Einfluss der Eltern

Die Eltern nehmen auf die Berufswahl von Jugendlichen in doppelter Hinsicht Einfluss: Zum einem werden sie - vor allem von Mädchen - als wesentliche Ratgeber und Gesprächspartner in diesem Entscheidungsprozeß akzeptiert, zum anderen wirken sie indirekt durch ihre eigene Berufstätigkeit und die Art der Arbeitsteilung auf die Berufswahl ein (vgl. Kleffner u.a. 1996: 14, Hoose/Vorholt 1997: 41f). Sowohl die *Vorstellungen der Eltern über die Rollen von Mann und Frau in Familie und Beruf*, als auch die im elterlichen Haushalt *erlebte Arbeitsteilung* beeinflussen in unterschiedlicher Weise die berufliche Orientierung von Jungen und Mädchen. Obwohl weibliche wie männliche Jugendliche in der Regel beides wollen - Beruf und Familie - können männliche Jugendliche diese doppelte Orientierung offensichtlich widerspruchsfrei denken, während weibliche Jugendliche sich gezwungen sehen, über Verzicht und bzw. oder Doppelbelastung nachzudenken. Dies erschwert jungen Frauen die Entwicklung von langfristigen beruflichen Zukunftsperspektiven sehr.

Eine breit angelegte Untersuchung im Auftrag des Hamburger Senatsamtes für Gleichstellung bestätigt diesen eher indirekten aber nicht minder wirksamen Einfluss der Eltern auf das Berufswahlverhalten von Mädchen empirisch (vgl. Hoose/Vorholt 1996). Obwohl die befragten Eltern mehrheitlich die Bedeutung der weiblichen Erwerbsarbeit und der finanziellen Unabhängigkeit anerkennen, und ebenso von der grundsätzlichen Eignung von Männern für Kindererziehung und Hausarbeit überzeugt sind, rütteln sie nicht an der Hauptverantwortlichkeit der Frauen für Haushalt und Kindererziehung. Im Interessenkonflikt zwischen eigenständiger Erwerbsarbeit und notwendiger Kinderbetreuung haben sich die meisten Eltern dafür entschieden, das Problem der Vereinbarkeit einseitig der Frau aufzubürden. Lediglich 8 % der befragten Eltern teilen sich Hausarbeit und Kinderbetreuung partnerschaftlich (Hoose/Vorholt 1997: 40f). Und auch im Hinblick auf die Tochter vertreten Eltern die Bedeutung von Beruf und finanzieller Unabhängigkeit, sind aber gleichzeitig noch stärker von der Zuständigkeit der Frau für die Kindererziehung überzeugt. Vor allem Mädchen sind somit mit grundlegenden Widersprüchlichkeiten konfron-

⁴ Vgl. u.a. Höckner 1996, Hoose/Vorholt 1996, dies. 1997, Kleffner u.a. 1996 sowie zusammenfassend Nissen u.a. 2000.

tiert, die aber so gut wie nie zum expliziten Gesprächsthema zwischen Eltern und Tochter werden (ebenda).

Auch durch die *Einschätzung und Beurteilung von Fähigkeiten und Potenzialen* nehmen Eltern Einfluss auf die Berufsfindung ihrer Kinder. Dabei zeigte sich, dass Eltern diese nur selektiv und durch die Brille des Geschlechts wahrnehmen: "Eltern nehmen an ihren Töchtern vor allem soziale und kommunikative Fähigkeiten wahr, und diese Eigenschaften halten sie auch in besonderem Maße für beruflich verwertbar. Sachbezogene Kompetenzen wie Fremdsprachenkenntnisse und handwerkliches Geschick werden sehr viel seltener gesehen und technisch-mathematische Fähigkeiten kaum noch zuerkannt. Und selbst wenn sie solche Fähigkeiten an ihren Töchtern wahrnehmen, halten sie sie nur in sehr geringen Umfang für beruflich verwertbar" (ebenda: 36).

Die den Töchtern zugeschriebenen Fähigkeiten werden außerdem nur dann entscheidungsrelevant, wenn 'frauenuntypische' Berufe beurteilt werden sollen; bei 'frauentypischen' Berufen kommt es in der Regel zu keinem Abgleich von Kompetenzen und Berufsanforderungen. Offenbar wird von den Eltern die Eignung ihrer Töchter für 'frauentypische' Berufe unhinterfragt vorausgesetzt. Diese, deutlich von gesellschaftlich vorherrschenden Stereotypen geprägten Vorurteile zeigen sich auch bei der *Interpretation der Schulnoten* durch die Eltern: "Je weniger eine Kompetenz dem Geschlechterrollenstereotyp entspricht, desto mehr gute Noten sind erforderlich, damit einem Mädchen diese Kompetenz auch zugestanden wird" (ebenda: 37). Und ebenso werden Überlegungen der Tochter, einen männerdominierten Beruf zu ergreifen, von den Eltern größtenteils ignoriert oder wenig ernst genommen. Im Rahmen eines direkten Vergleichs von Töchtern und deren Eltern, die an der Studie von Hoose und Vorholt teil genommen hatten, stellten die Autorinnen fest, "dass die Mädchen zu rund 47 % angaben, über eine untypische Berufsvorstellung mit den Eltern geredet zu haben. Die Eltern können sich allerdings nur zu rund 18 % daran erinnern. Und: 42 % der Mädchen können sich an eine abratende Haltung erinnern, während die Eltern nur von positiven bis gewährenden Reaktionen berichten" (ebenda: 41). Hintergrund hierfür sind möglicherweise jene von den Eltern (und den Mädchen) geäußerten Befürchtungen, dass die Minderheitenposition in technischen Berufen zu geschlechtsbezogenen Diskriminierungen und Mobbing führen könnte.

Damit sind die wesentlichen Einflüsse von Eltern genannt, die zu einer geschlechtsspezifisch verengten Berufswahl beitragen. *Den Eltern ist es in der Regel nicht bewusst, dass und wie sie Einfluss nehmen.* Andererseits nutzen sie ihre Einflussmöglichkeiten im positiven Sinne nicht, da sie bemüht sind, die Entscheidungsautonomie ihrer Tochter zu wahren. "Die Ursache hierfür ist mangelndes Wissen: es mangelt ihnen an Wissen über die Prozesshaftigkeit und Komplexität der Berufswahl, und sie sind sich auch nicht darüber klar, welche Orientierungen ihre Töchter in erster Linie von ihnen erwarten und faktisch auch mitnehmen. Sie wissen auch nicht, dass

ihre Botschaften widersprüchlich sind und wie stark ihre Wahrnehmung von der Kategorie 'Geschlecht' beeinflusst wird" (ebenda: 42f).

Der Einfluss der Schule

Auch der allgemeine Unterricht an Schulen beeinflusst den Prozess der Berufsfindung. Eine Reihe von Untersuchungen in den achtziger und neunziger Jahren belegten die ungleiche Behandlung von Mädchen und Jungen in *koedukativen* ('gemischtgeschlechtlichen') Schulen: Im Rahmen einer Längsschnittsuntersuchung, in der dieselben Schüler und Schülerinnen über mehrere Jahre wiederholt befragt wurden, konnte gezeigt werden, dass die herkömmlichen geschlechtsspezifischen Verhaltensmuster durch den gemeinsamen Unterricht noch verstärkt werden (Horstkemper 1995). Dominanz und andere Verhaltensauffälligkeiten vieler Jungen gegenüber Mädchen führen dazu, dass Lehrpersonen ihnen - bewusst oder unbewusst - mehr Aufmerksamkeit widmen und dadurch ihr Verhalten oft noch positiv verstärken. Darüber hinaus wirken sowohl bei Lehrenden als auch bei den Schülerinnen und Schülern geschlechtsspezifisch geprägte Vorurteile im Hinblick auf Begabungsschwerpunkte. So werden Talente in den Bereichen Handwerk, Naturwissenschaft und Technik vorwiegend Männern zugeordnet. Dies wirkt sich für Schülerinnen negativ aus, weil es ihren Zugang zu zukunftssträchtigen Berufen erschwert.

Ein 1989/90 an 14 Münchener Gymnasien durchgeführter Vergleich der Belegung von Leistungskursen, die entweder koedukativ oder als reine Mädchenkurse konzipiert waren, zeigte ein deutlich geringeres Interesse von Mädchen für mathematisch-naturwissenschaftliche Fächer, wenn diese nicht auf die Möglichkeit eines Mädchenkurses zurückgreifen konnten: insgesamt wählten 28,3 % der Kollegiatinnen an Gymnasien mit nach Geschlecht getrennten Leistungskursen Mathematik, Physik oder Chemie, aber nur 18,6 % der Kollegiatinnen an ausschließlich koedukativen Schulen (Schinabeck: 1990). Die Ergebnisse der Münchner Gymnasien bekräftigten eine drei Jahre zuvor durchgeführte Befragung an drei nordrhein-westfälischen Universitäten, die ergab, "dass 36 Prozent der Studentinnen in naturwissenschaftlichen und technischen Fachbereichen Mädchengymnasien absolviert hatten, obwohl diese insgesamt nur noch vier Prozent aller weiterführenden Schulen des Landes ausmachten" (zitiert nach Helwig 1997).

Zusammenfassend bestätigen diese Ergebnisse nicht nur die Kritik der *Koedukation ohne grundlegende bildungspolitische Neuorientierung*, sondern sie zeigen auch, wie vorherrschende geschlechtsspezifische Rollenstereotype über Begabung und Talente durch die Schule zementiert werden (können) und einen weiteren Beitrag zu einer verengten, stark segregierten Berufswahl von Frauen und Männern leisten.

Der Einfluss der Berufsberatung

Der skizzierte Überblick über den Einfluss von Eltern und Schule legt nahe, dass der Berufsfindungsprozess von Jungen und Mädchen gegen Ende der allgemeinen Schulausbildung bereits in engen Bahnen verläuft. Dennoch nutzen Jugendliche die vielfältigen Angebote der Arbeitsverwaltungen. Und obwohl die Berufsberatung in erster Linie die betriebliche Ausbildung im Rahmen des dualen Systems im Blick hat und Frauen hier weniger vertreten sind als Männer, zeigen Untersuchungen über Ratsuchende in der Berufsberatung (Lappe u.a. 1997), dass junge Frauen die Angebote häufiger und intensiver nutzen und auch besser vorbereitet und informiert in individuelle Beratungsgespräche gehen. Dort jedoch erfährt ihr potenzielles Berufswahlspektrum erneut eine Verengung, denn "obwohl sie häufiger nur ungefähre Berufswünsche angaben, wird ihnen öfter als den männlichen Ratsuchenden bescheinigt, dass sie mit einem konkreten Anliegen in die Beratung kamen" (ebenda: 105; vgl. auch Kühn/Zinn 1998). Potenzielle Probleme im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie - ein Thema das bei Mädchen dieses Alters eine große Rolle spielt, jedoch kaum durch andere thematisiert wird - bleiben auch in der Berufsberatung unberücksichtigt. Dies gilt nicht nur für den Zusammenhang von Lebensplanung und Berufstätigkeit, sondern auch für ungünstige Zukunftsperspektiven in einem Berufsfeld: die Beratungspersonen wiesen nur in 10 % der Beratungsfälle darauf hin (vgl. Nissen u.a. 2000: 86).

Obgleich empirische Untersuchungen über den direkten Einfluss der Berufsberatung auf das Berufswahlverhalten von Frauen und Männern bislang fehlen, weisen die Untersuchungen des Berufsberatungsprozesses darauf hin, dass es auch durch die Unterstützung der Arbeitsverwaltung nicht gelingt, das geschlechtsspezifisch verengte Berufswahlspektrum zu erweitern bzw. den Blick junger Frauen stärker auf zukunftssträchtige Ausbildungswege zu lenken. Es deutet vielmehr einiges darauf hin, dass auch in dieser Phase der Berufsfindung die Beratung wenig problemorientiert erfolgt und das Berufsspektrum von Frauen weiter auf 'frauentypische' Berufsbereiche verengt wird.

Ergebnisse und Konsequenzen der Berufsfindung

Der sich überschneidende Einfluss von Erziehung, Schule und Berufsberatung verengt in einem komplexen Prozess der Berufsfindung die Orientierung der Jugendlichen auf frauen- bzw. männerdominierte Berufe. Eine seit einigen Jahren in einer Reihe von Bundesländern durchgeführte repräsentative Befragung von Schülerinnen und Schülern in Abgangsklassen⁵ spiegelt jene geschlechtsspezifische Verengung im geplanten beruflichen Werdegang wieder (vgl. Tabelle 5.1). Während sich die jungen Männer stärker auf Metall- und Elektroberufe sowie auf Bau- und

⁵ 9. bzw. 10. Klasse der Hauptschule, 10. Klasse Real-/Gesamtschule, 12. und 13. Klasse Gymnasium, Berufsvorbereitungs-/Berufgrundbildungsjahr, Berufsfachschulen.

Baunebenberufe konzentrieren, häuft sich die beabsichtigte Berufswahl der jungen Frauen bei kaufmännischen und Verwaltungsberufen sowie in den Bereichen Gesundheit, Gastronomie und Friseurhandwerk. Lediglich in den Bereichen Landwirtschaft und Ernährung zeigen sich geschlechtsunabhängige Präferenzen, die in den neuen Bundesländern stärker ausgeprägt sind. Im Hinblick auf die *horizontale* Segregation kann man durch die geschlechtsspezifische Verengung der Berufswahl somit von einer ersten Segregationsschwelle sprechen.

Tabelle 5.1

Beabsichtigte Ausbildungsberufe* von AusbildungsplatzbewerberInnen im Jahr 2000				
Berufsfeld	Westdeutschland ¹⁾		Ostdeutschland ²⁾	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
	in %			
Land- und Forstwirtschaft/Gartenbau	4	5	8	11
Metallberufe	42	3	43	2
Elektroberufe	22	1	21	1
Ernährungsberufe	6	6	16	17
Bau- und Baunebenberufe	22	3	47	4
Sonstige gewerblich-technische Berufe	7	8	6	10
Einzelhandel	5	18	7	26
Groß- und Außenhandel	7	13	4	12
Andere Kaufleute	4	12	2	13
Banken, Versicherungen	4	11	1	10
Verkehrsberufe	0	0	3	0
Verwaltungs- und Büroberufe	4	24	2	23
Gesundheitsberufe	0	20	1	16
Friseur/Friseurin	0	11	0	11
Gastronomie, Hauswirtschaft	1	9	4	20
Andere Berufe	3	3	3	3
Insgesamt	131	147	168	179
* Mehrfachnennungen ¹ Baden-Württemberg, Bayern, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz ² Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt, Thüringen. Quelle: BMBF 2001: 169				

5.2.2 Barrieren im beruflichen Ausbildungsweg

Die Übersicht in Tabelle 5.1 zeigt auch, dass junge Frauen zunächst eine größere Bereitschaft aufweisen, mehrere Berufe (Mehrfachnennungen waren möglich) in Betracht zu ziehen: ihr Berufsspektrum streut sowohl in den neuen wie in den alten Bundesländern jeweils breiter, wie die letzte Zeile zeigt. Im Gegensatz dazu wurde in Kapitel 1 (vgl. Tabelle A.1.1) darauf verwiesen, dass sich 53,7 % der weiblichen Auszubildenden auf die Top-10 der Ausbildungsberufe von Frauen konzentrieren. Auf die 10 am häufigsten von Männern gewählten Ausbildungsberufe entfallen lediglich 37,4 % aller männlichen Auszubildenden. Die anfangs noch breiter streuenden Ausbildungsvorstellungen von Frauen verengen sich somit im Zuge der Konfrontation mit

dem Ausbildungsmarkt und führen zu einer unterschiedlichen Konzentration von Frauen und Männern auf bestimmte Berufe und Berufsfelder - d.h. zu einer über den Berufsfindungsprozess hinaus gehenden Strukturierung des Ausbildungsstellen- und Arbeitsmarktes durch das Merkmal Geschlecht. Ein Erklärungsbedarf besteht somit im Hinblick auf die Ursachen der weiteren geschlechtsspezifischen Verengung und deren Konsequenzen.

Barrieren auf dem Arbeits- bzw. Ausbildungsmarkt

Männerdominierte Arbeitsmarkt- und Berufsbereiche weisen gegenüber Frauen zum Teil massive Abschottungsmechanismen und Schließungsprozesse auf. Frauen wird es erheblich mehr erschwert, in 'Männerberufen' ausgebildet und beschäftigt zu werden als umgekehrt Männern in 'Frauenberufen' (vgl. Tischler/Döring 1998). Eine wesentliche Ursache hierfür liegt im Einstellungsverhalten der Betriebe - insbesondere wenn die Situation auf dem Ausbildungsmarkt den Betrieben Wahlmöglichkeiten eröffnet. Diese Realitäten spiegeln sich zum einen darin, dass Mädchen aus Haupt- und Realschulklassen häufiger als Jungen entgegen ihrem Wunsch keinen Übergang in eine duale Berufsausbildung realisieren können: sie sind nur mit einem Anteil von 41 % in den alten und rund 38 % in den neuen Bundesländern im dualen Berufsbildungssystem vertreten (vgl. BMBF 2000: 53, BMBF 2001: 169, 224). Zum anderen ergab eine 1993 vom IAB durchgeführte Betriebsbefragung, dass mehr als zwei Drittel der befragten betrieblichen Experten in männerdominierten Berufen männliche Bewerber bevorzugen würden - ein Anteil, der angesichts der bei dieser Frage zu erwartenden Antworten entsprechend der sozialen Erwünschtheit noch unterschätzt sein kann (vgl. Rauch/Schober 1996).

Die Gründe, warum Unternehmen sich letztlich - trotz gleicher oder besserer schulischer Leistung der weiblichen Bewerberinnen - bevorzugt für männliche Auszubildende entscheiden, liegen darin, dass Frauen weniger aufgrund ihrer individuellen Merkmale und Fähigkeiten beurteilt werden, sondern vielmehr aufgrund eines vermuteten Gruppenverhaltens. Ihnen wird potenzielle Mutterschaft unterstellt und damit verbunden geringere Produktivität, niedrigere Leistungsbereitschaft und -fähigkeit, was im Ergebnis zu höheren Arbeitskosten führen würde (vgl. dazu Walby 1997, Osterloh/Oberholzer 1994). Frauen werden als Gruppe diskriminiert, d.h. durch die bloße Tatsache, Mädchen zu sein, werden weiblichen Auszubildenden bestimmte Eigenschaften zugeschrieben und andere negiert - unabhängig von ihren individuellen Fähigkeiten und ihrer individuellen Lebensplanung. Dies gilt vom Grundsatz auch für männliche Auszubildende, mit dem Unterschied, dass ihnen nicht nur wesentlich eher technische Sachkompetenz unterstellt wird, was ihnen den Zugang zu bestimmten begehrten Segmenten des Arbeitsmarktes erleichtert. Ihnen wird auch unhinterfragt Erwerbs- und Berufskontinuität unterstellt, was ihre Zugangschancen gegenüber Frauen in allen Arbeitsmarktbereichen grundsätzlich verbessert. Diese Prozesse gehören zu den Hauptursachen der horizontalen Arbeitsmarktsegregation.

Da sich die Diskriminierung nicht auf den Ausbildungsbereich beschränkt, sondern die grundsätzliche Zuschreibung von potenzieller Mutterschaft, Hausarbeit und Kindererziehung sowie die Existenz oder der Mangel bestimmter Merkmale und Fähigkeiten sich auch auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt fortsetzt, sind die Perspektiven von Frauen gerade in männerdominierten Berufen nicht besonders gut. Ihre Übernahme- und Arbeitsmarktperspektiven sind deutlich schlechter als bei ihren männlichen Kollegen (vgl. dazu 5.2.3). Darüber hinaus müssen sich Frauen vor allem beim Einstieg in technische Berufe - wie eine Erhebung des BIBB (1999) zeigt - gegen eine Vielzahl von Abwehrstrategien ihrer männlichen Kollegen zur Wehr setzen. Ein Teil der Frauen berücksichtigt diese Sachverhalte bereits bei der Berufsfindung, ein weiterer Teil zieht sich erst im Zuge der Konfrontation mit dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt auf andere Ausbildungsbereiche zurück.

Tabelle 5.2

Verteilung der weiblichen Auszubildenden auf ausgewählte Gruppen von Berufen 1977, 1990 und 1999				
	Anteile an der Gesamtzahl weiblicher Auszubildenden			
Gruppe der Ausbildungsberufe ¹	1977	1990	1999	
	Westdeutschland		West- deutschland	Ost- deutschland
Männlich dominierte Berufe (0 bis 20 % weibliche Auszubildende)	2,6	9,3	9,1	18,7
Überwiegend männlich besetzte Berufe (20 bis 40 % weibliche Auszubildende)	5,2	6,5	7,2	5,3
Gemischt besetzte Berufe (40 bis 60 % weibliche Auszubildende)	20,6	27,1	24,7	21,0
Überwiegend weiblich besetzte Berufe (60 bis 80 % weibliche Auszubildende)	23,3	16,2	14,5	19,3
Weiblich dominierte Berufe (80 bis 100 % weibliche Auszubildende)	48,2	40,9	44,5	35,7
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0
¹ Gruppenbildung nach dem Anteil der weiblichen Auszubildenden im jeweiligen Jahr. Quelle: BMBF 2000: 74				WSI

Als Konsequenz jener Barrieren im Berufsfindungsprozess, der antizipierten und der faktischen Diskriminierung auf dem Ausbildungsmarkt zeigt sich, dass die Konzentration von Frauen auf weiblich dominierte⁶ Ausbildungsberufe weitgehend ungebrochen ist und in den 90er Jahren sogar wieder zugenommen hat (vgl. Tabelle 5.2): 44,5 % der weiblichen Auszubildenden im alten Bundesgebiet finden sich in diesem Bereich und nur rund 9 % finden sich unter den männlich dominierten Ausbildungsberufen. Im Gegensatz dazu streut die Verteilung der weiblichen Auszubildenden in den neuen Bundesländern erheblich stärker: knapp 19 % aller weiblichen Auszubildenden finden sich in männlich dominierten Bereichen und knapp 36 % erlernen einen

weiblich dominierten Beruf. Insgesamt spiegelt sich in dieser Verteilung das Resultat geschlechtsspezifischer Zuschreibungen und daraus resultierender Barrieren. Andererseits verweist die ausgeglichene Verteilung in den neuen Bundesländern darauf, dass Veränderungen möglich sind.

Berufsfachlichkeit von beruflicher Vollzeit- und dualer Ausbildung

Junge Frauen konzentrieren sich im Zuge ihrer Berufsfindung und durch Schließungsmechanismen des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes vorwiegend auf den Dienstleistungsbereich. Hier finden sie sich einerseits verstreut in rund 25 dual organisierten Ausbildungsberufen, etwa zur Einzelhandelskauffrau oder zur Arzthelferin, andererseits in knapp 130 vollzeitschulischen Ausbildungen, wie es vor allem im Bereich der personenbezogenen Dienstleistungen und in wenigen technischen und kaufmännischen Assistenzberufen üblich ist (vgl. Krüger 1999: 7). Bis auf die Ausbildung zu IT-orientierten Technischen Assistenten/Assistentinnen sind weibliche Auszubildende in allen Berufsfachschulen überrepräsentiert, insbesondere im personenbezogenen Dienstleistungsbereich. Letzterer weist gegenüber dem restlichen Teil des Ausbildungsbereichs einige geschlechtsspezifische Charakteristika auf, die sich tendenziell statusmindernd auswirken und auch die Beschäftigungssicherheit ebenso wie die Einkommens- und Aufstiegschancen negativ beeinflussen können.

Zunächst fußt der personenbezogene Dienstleistungsbereich auf einer langen Tradition, die vor allem Frauen unbezahlt auf die Zuständigkeit für Familien- und Nachbarschaftsarbeit sowie auf Kinder- und Altenpflege festlegte. Auf Grund dieser kulturellen und sozialen Festschreibungen sind trotz fortschreitender Professionalisierungsprozesse im personenbezogenen Dienstleistungsbereich auch Tendenzen zu verzeichnen, Tätigkeiten, für die bereits fachlich-berufsförmige Ausbildungen bestehen, in Laienhände rückzuverlagern⁷ (vgl. ebenda: 5).

Darüber hinaus weisen vollzeitschulische Ausbildungen z.T. *erhebliche Defizite* gegenüber den dualen Ausbildungen auf (vgl. Krüger 1999: 7). Da sie entweder vollständig in der Kulturhoheit der Länder oder in der Hand der einstellenden Instanzen liegen, sind sie sehr uneinheitlich. Im Gegensatz dazu unterliegen duale Ausbildungen der Aushandlung zwischen Staat, Gewerkschaften und Kammern, d.h. verschiedene Interessen hinsichtlich der Gestaltung und Inhalte der Ausbildung werden berücksichtigt und im hohen Maße vereinheitlicht. Auch sind in vollzeitschulischen Ausbildungen die Qualifikationsprofile hinter den Berufsbezeichnungen in der Regel nicht gesetzlich geschützt und es fehlen wichtige Brückenfunktionen zwischen Erstausbildung und Weiterbildungen. Letztlich erschwert dieser *Mangel an Standardisierung und For-*

⁶ Von männlich bzw. weiblich dominierten Berufen sprechen wir, wenn der Anteil des anderen Geschlechts bei unter 20 % liegt (vgl. Tabelle 5.2).

⁷ In der öffentlichen Debatte angeführte Argumentationen, wonach Nächstenliebe als persönliche Haltung eine bessere Qualitätsgarantie als systematische Ausbildung sei, wirken ebenfalls in diese Richtung.

malisierung die Durchsetzung von Fachlichkeit in der vollzeitschulischen Ausbildung, was sich unter anderem in den Schwierigkeiten einer einheitlichen Tarifgestaltung dieser Berufe zeigt.

Für einige vollzeitschulisch organisierte Ausbildungsberufe im Dienstleistungsbereich lässt sich dementsprechend nur eine eingeschränkte Funktion des Abschlusses für ein existenzsicherndes Beschäftigungsverhältnis konstatieren (vgl. Krüger 1995: 196f.). Darüber hinaus unterscheiden sich vollzeitschulische von dualen Ausbildungen durch das Fehlen einer Ausbildungsvergütung - vielmehr müssen die Auszubildenden häufig Schulgelder bezahlen. Auf diese Weise bleiben junge Frauen in der Tendenz länger finanziell von ihren Familien abhängig als junge Männer.

5.2.3 Verfestigungen der horizontalen Segregation nach der Ausbildung

Bislang wurde die horizontale Arbeitsmarktsegregation durch jene Strukturen und Mechanismen erklärt, die dazu führen, dass sich Frauen und Männer bereits zu Beginn ihrer Erwerbstätigkeit auf unterschiedliche Berufe verteilen und es wurde anhand der zweigeteilten Ausbildungswege im Dienstleistungsbereich auf die hierarchische Status- und Chancenzuweisung in frauen- und männerdominierten Arbeitsmarktbereichen verwiesen. Darüber hinaus wurden in berufssoziologischen Studien auch Prozesse zur Ausschließung von Frauen aus bestimmten Wirtschaftsbereichen und aus qualifizierten Berufen analysiert (Rabe-Kleberg 1993: 136). So werden Frauen unter Umständen bevorzugt auf Arbeitsplätzen eingesetzt, die jederzeit leicht durch andere Frauen ersetzt werden können, und Arbeitsplätze mit überwiegenden Frauenanteilen werden tendenziell betrieblich so strukturiert, dass Austauschbarkeit problemlos möglich ist. Dabei geht die Konstruktion von 'Frauenarbeitsplätzen' mit Veränderungen in der Arbeitsorganisation einher, die auf Austauschbarkeit zielen, mit geringer oder ausbleibender Qualifizierung bzw. mit einer gezielten Änderung des arbeitsinhaltlichen Zuschnitts, um vorberufliche Qualifikationen ohne Anerkennung und Bezahlung zu nutzen (vgl. Rabe-Kleberg 1987, 1993). Das bedeutet, von Frauen dominierte Berufe werden nicht zu Frauenberufen, weil sie Frauen besser entsprechen, sondern weil sie von Frauen eingenommen wurden. Damit einher geht häufig eine Reduktion von standardisierten und formalisierten Qualifikationsanforderungen sowie von Einkommens- und Aufstiegschancen. Vor diesem Hintergrund gibt es für Männer nur wenig Anreize in frauendominierte Bereiche vorzudringen: Frauenberufe sind solche, für die Männer in der Regel erst gar nicht zur Verfügung stehen.

Berufssoziologische Forschungen haben auch gezeigt, dass und wie das Eindringen von Frauen in Professionen – untersucht am Beispiel von ÄrztInnen und JuristInnen - mit dem Etablieren neuer Differenzierungslinien innerhalb dieser Berufe verbunden war (Wetterer 1999: 237). Dabei kann sich die auf den ersten Blick horizontale Segregation als „subkutane Form einer geschlechtshierarchischen Statusdistribution“ entpuppen (Wetterer 1999: 227), wie Wetterer im

Vergleich von Staatsanwaltschaft (mit überdurchschnittlichem Frauenanteil) einerseits und den Notaren und Fachanwälten (mit unterdurchschnittlichem Frauenanteil) andererseits zeigt.

5.3 Vertikale Segregation - Aufstiegs- und Statusbarrieren für Frauen

Die soziale Ungleichheit zwischen Männern und Frauen wird nicht nur durch die horizontale Segregation in Männer- und Frauenberufe geprägt, sondern sie wird auch durch die vertikale Segregation in statushohe und statusniedrige Tätigkeiten innerhalb einzelner Berufe und Berufsfelder hergestellt (Allmendinger/Hinz 1999: 191). Je weiter man in der beruflichen Hierarchie nach oben geht, umso weniger Frauen trifft man. Der Anteil der Frauen steht also in einem reziproken Verhältnis zur Statushöhe der jeweiligen Position (vgl. Kapitel 1.2.2). Dabei beeinflusst die Segregation innerhalb von Berufen maßgeblich die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern und wirkt sich dadurch auch auf andere Lebensbereiche, insbesondere auf die familiäre Arbeitsteilung (vgl. Kapitel 4) aus.

5.3.1 Aufstiegsbarrieren durch den Arbeits- und Ausbildungsmarkt

Durch die Konzentration von Männern und Frauen auf unterschiedliche Ausbildungs- und Arbeitsmarktbereiche werden auch die *beruflichen Entwicklungen von Frauen und Männern*, d.h. deren *Aufstiegsmöglichkeiten innerhalb dieser Arbeitsmarktsegmente* und deren berufliche Mobilität ungleich beeinflusst. Einen bedeutenden Einfluss haben die in den Ausbildungswegen und -richtungen angelegten Weiterqualifizierungs- und Karrieremöglichkeiten, die Qualifikationstiefe des Arbeitsmarktsegments und die Frage, ob dieses vorwiegend durch Teilzeit- oder Vollzeitverhältnisse geprägt ist.

Der Einfluss der Ausbildung und des Arbeitsmarktsegments

Es wurde in diesem Kapitel bereits auf einige strukturelle Unterschiede in den Ausbildungswegen von Männern und Frauen hingewiesen – insbesondere auf die strukturelle Differenz von dualen und vollzeitschulischen Ausbildungen. Letztere verlangen von den überwiegend weiblichen SchülerInnen eine 'gewisse Reife', d.h. mit anderen Worten ein bestimmtes Mindestalter oder eine bestimmte schulische Qualifikation (z.B. Mittlere Reife, Fachhochschulreife). Als Konsequenz dieser Regelung müssen die AnwärterInnen zunächst zeitliche Lücken überbrücken, die sie oft nicht für ihre berufliche Qualifizierung nutzen können. Entsprechend verschiebt sich das Ende der Erstausbildung und mit ihr die Berufseinmündung zeitlich nach hinten (vgl. Krüger 1995).

Darüber hinaus fehlen neben einer einheitlichen Regelung der Erstausbildungen auch formal geregelte *Weiterqualifizierungen*. Beide Faktoren zusammen bewirken, dass Auszubildende in vollzeitqualifizierenden Schulen erst auf den Arbeitsmarkt einmünden, wenn Auszubildende im

dualen System bereits jene Weiterqualifizierungen antreten können, die in der beruflichen Perspektive von BerufsfachschülerInnen erst gar nicht vorgesehen sind. Im Gegensatz zu einer dualen Ausbildung im Handwerk, die auch SchülerInnen mit Hauptschulabschluss die Möglichkeiten eines Karriereweges über eine Meisterausbildung eröffnet, ist diese Durchlässigkeit in vollzeitschulischen Ausbildungen zumeist nicht gegeben. Durch diesen Mangel an *Brückenfunktionen nach oben* bleiben den vorwiegend jungen Frauen in vollzeitschulischen Ausbildungen innerberufliche Aufstiegsoptionen bereits durch die Struktur der Ausbildung verbaut.

Darüber hinaus fehlen *Brückenfunktionen in andere Ausbildungsbereiche*: Obgleich die Ausbildungen in diesen frauendominierten Berufen einerseits sehr diffus und uneinheitlich geregelt sind (vgl. 5.2.2), sind sie durch eine auffallend geringe Durchlässigkeit zu anderen Berufszweigen gekennzeichnet: „So kann eine Kinderpflegerin nicht durch Weiterbildung Erzieherin werden, sondern muss eine neue Ausbildung absolvieren. Ähnliches gilt auch für andere Sozial- und Gesundheitsberufe. Durch die unterschiedlichen Anforderungen an die schulische Qualifikation ist jedoch auch dieser Weg häufig versperrt bzw. nur mit großem Aufwand zu erreichen“ (Nissen u.a. 2000: 40f). Auf diese Weise wird nicht nur berufliche Mobilität nach oben oder in verwandte Bereiche erheblich erschwert, sondern diese starre Festlegung auf einen Strang behindert auch räumliche Mobilität – zumal die Qualifikationsanforderungen und der Zuschnitt der Ausbildung regional und je nach Schulträger erheblich variieren. Auch hier zeigt sich ein Unterschied zur dualen Ausbildung, die gerade in den technologischen Bereichen meist als Modulausbildung konzipiert ist, und auf diese Weise auch bei einer Umorientierung in der Spezialisierung die bereits erworbenen Qualifikationsstufen berücksichtigt - d.h. berufliche und auch räumliche Mobilität ermöglicht.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass sich ein erheblicher Teil der von Frauen dominierten Berufe durch *segregierende Merkmale* auszeichnet, u.a. durch *einen Mangel an Weiterqualifizierungsmöglichkeiten* und, damit verbunden, an *Aufstiegsoptionen*. Dies gilt in besonderem Maße für die vollzeitqualifizierenden Ausbildungen, zeigt sich jedoch auch in einigen dualen Ausbildungen, etwa bei den Rechtsanwaltsfachangestellten (früher: Rechtsanwaltsgehilfin) oder bei den Arzt- und ZahnartzhelferInnen, die fast ausschließlich von Frauen besetzt werden und keine weiteren Aufstiegsmöglichkeiten eröffnen.

Der Einfluss von ‚Teilzeit – Berufen‘

Bereits beim Berufswahlverhalten hat sich gezeigt, dass einerseits beide Geschlechter die Vereinbarkeit von Beruf und Familien als wichtig erachten, dass aber andererseits fast ausschließlich junge Mädchen davon in ihrer Berufsfindung beeinflusst werden: sowohl sie als auch ihre Eltern beziehen die Vereinbarkeitsproblematik bei der Entwicklung ihrer beruflichen Perspektiven mit ein. Unter diesen Bedingungen erweisen sich zunächst Branchen mit einer hohen

Verbreitung von Teilzeitarbeitsverhältnissen als attraktiv – auch wenn die mit Teilzeit häufig einhergehende flexible Arbeitszeitgestaltung nicht unbedingt mehr Zeitsouveränität verspricht: Trotz reduzierter Arbeitszeit gaben 1996 in Westdeutschland 21 % der teilzeitbeschäftigten Frauen an, dass sie Probleme mit der Vereinbarung ihrer beruflichen Arbeitszeit und den Aufgaben in der Familie und im Haushalt haben. Die Differenz zu den vollzeitbeschäftigten Frauen, die dies mit 24 % bejahten, ist gering (vgl. Tabelle 5.3).

Tabelle 5.3

Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Abhängigkeit von der Arbeitszeit¹			
1996			
		Westdeutschland	Ostdeutschland
		in %	
Frauen	Vollzeitbeschäftigt	24	30
	Teilzeitbeschäftigt	21	16
Männer	Vollzeitbeschäftigt	21	26
	Teilzeitbeschäftigt	(15)	(6)
¹ Frage an erwerbstätige Personen: „Die Arbeitszeit von Berufstätigen lässt sich nicht immer ganz einfach mit Aufgaben in der Familie und im Haushalt vereinbaren. Ist das für Sie persönlich ein Problem?“ (Hier: Antworthäufigkeit „ja“)			
Quelle: INIFES, eigene Berechnungen nach Infratest (SOEP).			

WSI

Dieser nur bedingt realisierbare Nutzen von Teilzeitarbeitsverhältnissen im Hinblick auf das Ziel, Beruf und Familie zu vereinbaren, ist angesichts der hohen beruflichen Kosten beachtlich: obwohl teilzeitarbeitende Frauen bereits einen persönlichen Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie leisten und dafür ein reduziertes Einkommen in Kauf nehmen, lassen Teilzeitarbeitsverhältnisse nach wie vor in nur sehr begrenztem Umfang Aufstiegswege zu. Die Erwerbsverlaufsdaten der Rentenanstalt⁸ (vgl. Tabelle A.5.1) belegen im Gegenteil, dass Frauen Teilzeitarbeitsverhältnisse überwiegend im Anschluss an Haushaltsführung bzw. Kindererziehung eingehen, und dass diese Teilzeitarbeitsverhältnisse bei Frauen bis unter 40 Jahren am häufigsten wieder in Haushaltsführung einmünden. Auch zeigt sich, dass sich an Teilzeitarbeitsverhältnisse nur für 12 % bis 23 % (je nach Altersgruppe) der westdeutschen Frauen ein Vollzeitarbeitsverhältnis anschließt, 11 % bis 24 % aber nach einer Teilzeitphase arbeitslos geworden sind (vgl. Tabelle A.5.1). Insgesamt belegt die vorhandene Literatur, dass nicht nur in Verbindung mit Erwerbsunterbrechungen, sondern auch in Verbindung mit Erwerbsreduzierungen frauenspezifische „Abwärtsspiralen“ existieren (vgl. z.B. Engelbrech 1991). Im Hinblick auf die vertikale Segregation des Arbeitsmarktes bedeutet dies, dass der Nutzen, den hauptsächlich Frauen in Verbindung mit Teilzeitarbeitsverhältnissen sehen, und der auch als zusätzlicher Anreiz wirkt, in frauendominierte Berufe einzumünden, sich als Barriere in der beruflichen Entwicklung entpuppen kann.

⁸ Altersvorsorge in Deutschland AVID, 1996

5.3.2 Aufstiegsbarrieren in den betrieblichen Organisationen

Die ungleiche Statuszuweisung von Männern und Frauen auf bestimmte Hierarchiepositionen innerhalb von Betrieben und betrieblichen Organisationen⁹ zeigt sich wesentlich auch in der betrieblichen Organisation von Arbeit. Es lassen sich Strukturen und Normen identifizieren, die einen wesentlichen Anteil an der Herstellung und Aufrechterhaltung der Geschlechterungleichheit haben. Besonders neuere Ansätze zur Erklärung geschlechtsspezifischer Segregation weisen Organisationen als "Schaltstellen geschlechtlicher Ungleichheit" (Allmendinger/Hinz 2000: 3) eine markante Bedeutung zu: "Organisationen wählen Frauen und Männer für die zu besetzenden Positionen aus, sie wenden Strategien der Personalentwicklung an und lösen gegebenenfalls Arbeitsverhältnisse wieder auf. [...] Im Spannungsfeld von Organisationsstruktur, Organisationsstrategie und Organisationskultur sowie Organisationsumwelt finden Frauen und Männer Zugang zu beruflichen Positionen, ihre Karrieren werden gefördert oder blockiert" (ebenda).

Im Hinblick auf die ungleiche Verteilung von Männern und Frauen innerhalb der betrieblichen Hierarchie erweist sich die weitgehend unhinterfragte, normative Orientierung am arbeitsteiligen Familienmodell als wesentlicher Bedingungsfaktor. Die Orientierung erfolgt am Stereotyp des männlichen, von Familienarbeit freigestellten, lebenslang auf Erwerbsarbeit orientierten (vgl. Kap. 4) und für den Betrieb, das Unternehmen, die Wissenschaft usw. allzeit zur Verfügung stehenden 'Familienernährers' (vgl. Acker 1992). Im Rahmen von scheinbar geschlechtsneutralen, d.h. unpersönlichen und objektivierten Regelungen und Anforderungen, die an die Beschäftigten gestellt werden, existiert somit eine Ausrichtung am Stereotyp der männlichen Erwerbsbiographie, die mit weiblichen Lebensverläufen und -planungen nur dann kompatibel ist, wenn Frauen ihre Arbeitsorientierung "männlichen" Arbeitsnormen anpassen - etwa indem sie ihre Karriere an die erste Stelle setzen und Zeit für Familie und soziales Leben zurückstellen. Zu jenen Organisationsstrukturen, die sich im Hinblick auf die Geschlechtszugehörigkeit besonders einflussreich erwiesen haben, gehören formelle und informelle Regelungen, die im Ergebnis mehr oder minder deutlich spezifische Organisationskulturen bilden. Beispiele hierfür sind die (In-)Formalisierung der Arbeitsorganisation, der Arbeitszeitregime und der Arbeitsverhältnisse.

⁹ Hier wird von betrieblichen Organisationen gesprochen, da nicht nur Betriebe im engeren Sinne betrachtet werden, sondern auch öffentliche Verwaltungen, Einrichtungen in Wissenschaft und Bildung u.ä. Organisationen. Traditionell wird in der Organisationsforschung davon ausgegangen, dass es sich bei Organisationen um rationale Gebilde handelt, die auf einen bestimmten Zweck hin orientiert und planmäßig gestaltet sind.

Der Einfluss der Arbeitsorganisation

Innerhalb von (betrieblichen) Organisationen lassen sich eine Vielzahl von alltäglichen Routinen aufzeigen, wie beispielsweise Stellenbeschreibungen, Einstellungs- und Aufstiegsvoraussetzungen oder Arbeitsbewertungen, die entweder *formell* durch entsprechende schriftliche Fixierung in Verträgen und Vereinbarungen geregelt sein können oder *informell*, durch mündliche Zusagen, bilaterales Aushandeln oder Gewohnheit. Im Rahmen geschlechtssensibler Organisationsforschung (vgl. u.a. Kalleberg u.a. 1996, Allmendinger/Hinz 2000) konnte u.a. gezeigt werden, dass sich die *Formalisierung* der Arbeitsbeziehungen positiv für die Integration von Frauen erweist: "Festgeschriebene Regeln hinsichtlich der erforderlichen Einstellungsbedingungen und Qualifikationen sowie der Beförderungskriterien und Arbeitsbewertung, öffentliche Ausschreibung freier Stellen, formalisierte Vertragsbeziehungen und schriftlich fixierte Rechte [...] erschweren es Arbeitgebern, ihre Auswahlkriterien nach Gesichtspunkten des Geschlechts zu treffen, vielmehr stehen Kompetenzkriterien im Vordergrund (Tomaskovic-Devey u.a. 1996 zitiert nach Wimbauer 1999b: 41). Auf diese Weise können formalisierte Regeln offene und versteckte Ausschlusspraktiken verhindern und machen Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts zumindest weniger wahrscheinlich.

Im Gegensatz zu formalisierten Organisationsstrukturen neigen informelle Absprachen, Koordination und Anforderungen zur Entwicklung einer 'gläsernen Decke', womit begrifflich die Behinderung der beruflichen Entwicklung von Frauen durch eine Kultur der Diskriminierung gefasst wird (vgl. Trautwein-Kalms 1999: 47). Gerade in modernen und mit flachen Hierarchien ausgestatteten Dienstleistungsunternehmen - z.B. Software-Firmen - lassen sich jene informellen Regelungen identifizieren, denen teilweise bereits auf dem gerichtlichen Wege ihre diskriminierende Wirkung bestätigt wurde¹⁰: Darunter sind erstens jene informellen Kriterien zu verstehen, mit denen festgelegt wird, wer ins Unternehmen passt; zweitens lässt sich darunter der Einfluss informeller Netzwerke fassen, der bereit 1968 von Merton als 'Matthäus Effekt' treffend charakterisiert wurde: Je höher die Positionierung in der (betrieblichen) Hierarchie, desto umfassender sind die Möglichkeiten, von Netzwerken zu profitieren und somit - durch diese Akkumulation von Chancen - weiter auf der Karriereleiter emporzusteigen. Schließlich lässt sich drittens die aufstiegswirksame Anerkennung von bestimmten - nicht näher benannten

und charakterisierten - Verhaltensweisen unter jene informellen Regelungen subsumieren, die bei Männern in der Regel häufiger honoriert werden und bei Frauen als selbstverständliche Ei-

¹⁰ So wurde beispielsweise einem großen Softwareunternehmen diskriminierendes Verhalten bestätigt, da es in seiner Einstellungspraxis auf Unverheiratete ohne Kinder sowie 'überzeugte Singles' abstellte (vgl. Trautwein-Kalms: 47).

genschaften lediglich wahrgenommen werden, wenn sie überraschenderweise nicht eingebracht werden (vgl. ebenda: 48, sowie Kapitel 6).

Darüber hinaus bewirken 'moderne' Managementmethoden - gerade in innovativen Betrieben - Veränderungen in der Arbeitsorganisation, die im Extremfall einen geradezu totalitären *Verfügbarkeitsanspruch* im Hinblick auf die beschäftigten Personen und die zu erbringende Arbeitsleistung implizieren¹¹ (vgl. auch Glißmann 1999: 150ff, Wimbauer 1999a: 31f). Die strukturellen Vorgaben einer umfassenden und unmittelbar wettbewerbsorientierten Auftrags- und Projektarbeit mit permanenten Zeitdruck, Terminvorgaben, zahlreichen Überstunden und teilweise umfassender räumlicher Mobilität sowie die hohen Anforderungen an Leistungsbereitschaft und Motivation erzeugen auf Seiten des Arbeitgebers den Anspruch einer totalen zeitlichen Verfügbarkeit über die MitarbeiterInnen (vgl. Wimbauer 1999a: 31f). Nicht selten werden diese skizzierten Anforderungen durch den Gruppendruck im Rahmen von 'Teamarbeit' auf subtile Weise weiter verstärkt. Um diesen Anforderungen zu genügen, bedarf es einer weitgehenden Unabhängigkeit von arbeitsfremden, privaten, familiären oder anderweitigen Belangen - was vor allem jenen Frauen, die kleine Kinder zu versorgen haben, schlechte Verbleibe- und noch schlechtere Aufstiegschancen beschert.

In einem engen Zusammenhang mit den in diesem Abschnitt beschriebenen neuen Managementkonzepten bzw. Unternehmensphilosophien¹² stehen Veränderungen in der Arbeitszeitorganisation und den Arbeitsverhältnissen, auf die in den folgenden Abschnitten näher eingegangen wird.

Der Einfluss der Arbeitszeitorganisation

Es wurde bereits darauf hingewiesen (5.3.1), dass die Möglichkeiten von Teilzeitarbeitsverhältnissen einerseits einem Teil der Frauen Beschäftigungsperspektiven eröffnen, andererseits im Hinblick auf Beschäftigungssicherheit und berufliche Positionierung schnell zum Hemmschuh werden können. Dies bestätigen Untersuchungen über Frauen in Wissenschaftsorganisationen, deren betrieblicher Arbeitsalltag vor dem Hintergrund der angesprochenen Angebots- und Projektorientierung mit einer familienkompatiblen Teilzeitbeschäftigung kaum in Einklang zu bringen ist - und letztere wiederum verträgt sich nicht mit etwaigen Karriereambitionen (vgl. Wimbauer 1999a,b). In dieselbe Richtung verweist die Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub. Für Frauen wie für Männer gehen damit karrierehemmende Konsequenzen einher. Letztlich führen jedoch die nach wie vor zentrale gesellschaftliche und intrafamiliäre Arbeitsteilung und der

¹¹ "Die Arbeit muss den ganzen Menschen haben oder - um eine ehemalige Mitarbeiterin von Microsoft zu zitieren, die den als Firmenkultur gewünschten 'Single-life-style' charakterisierte: 'Ideale Mitarbeiter waren solche *'that ate, breathed, slept and drank Microsoft'*" (Webster 1996: 42, zitiert nach Trautwein-Kalms 1999: 49).

¹² Ein Beispiel einer neueren Unternehmensphilosophie, die den oben skizzierten Veränderungen in der Arbeitsorganisation zugrunde liegt, ist das Konzept des 'atmenden Unternehmens'. Zur Umsetzung und Konsequenzen dieser Unternehmensphilosophie vgl. Glißmann 1999.

durch die betrieblichen Organisationen erzeugte Verfügbarkeitsanspruch, der Teilzeit und Erziehungsurlaub sanktioniert, zu einer strukturellen Benachteiligung von Frauen. Diese können sich unter den gegebenen Bedingungen nur zwischen zwei Alternativen entscheiden: entweder Karriereverzicht oder Verzicht bzw. Zurückstellen der Familiengründung.

Auch Betriebsfallstudien, die die Transformation von öffentlichen zu privaten Unternehmen analysieren (vgl. Hüning/Nickel 1998), stellen fest, dass sich Differenzierungen innerhalb der Gruppe der Frauen zunehmend entlang der Kinderfrage fest machen: "Die arbeitszeitlichen Anforderungen sind dichter, flexibler und individualisierter geworden, die 'Normalarbeitszeit' [...] ist höchst differenziert. Die (weiblichen) Beschäftigten arrangieren sich - um ihre Arbeitsstelle erhalten und verbessern zu können - zwar mit zeitlichen Einschränkungen in außerbetrieblichen Lebensbereichen, insbesondere aber dann, wenn sie versorgungsbedürftige Kinder haben, wird dieses Flexibilitätsarrangement häufig überdehnt [...]" (Nickel 1999: 23) In der Regel verlassen diese Frauen die Betriebe - durch aktive oder passive Kündigung - oder sie bauen ihre außerbetrieblichen Zeitanforderungen mit einem enormen Koordinations- und Synchronisationsaufwand um ihre hochindividualisierte Arbeitszeit herum - nicht umgekehrt (ebenda).

Jene *Schließungsmechanismen entlang der Arbeitszeitfrage* verweisen auf einen wichtigen Zusammenhang: Es sind häufig Veränderungen innerhalb der betrieblichen Arbeitszeitorganisation, die für Frauen mit Kindern die Vereinbarkeitsproblematik entscheidend zuspitzen. Das heißt, nicht die Tatsache, dass Frauen Kinder haben, ist die ursächliche Erklärung für deren Exklusion aus bestimmten Bereichen der Erwerbsarbeit, sondern die 'Kinderfrage' wird zur Plausibilisierung und nachträglichen Legitimation des Schließungsprozesses genutzt, wie neuere empirische Forschungen gezeigt haben (Nickel 1999).

Der Einfluss der Arbeitsverhältnisse

Nach den Auswertungen der BIBB/IAB-Befragung 1998/1999 sind Frauen in den alten wie in den neuen Ländern von allen Formen der unsicheren, darunter auch der befristeten Beschäftigung stärker betroffen (Schreyer 2000)¹³ Organisationsstudien im Wissenschaftsbereich (Achatz u.a. 1999, Hinz 2000a, vgl. u.a. Wimbauer 1999 a,b) betonen nicht so sehr geschlechtsspezifische Unterschiede bei der *Befristungspraxis*, sondern vor allem bei der *Entfristungspraxis*. Diese ist deutlich männerlastig: Die höheren Austrittsraten von Frauen sind vor allem auf die auslaufenden Befristungen ihrer Arbeitsverhältnisse zurückzuführen. Hier zeigt sich ein deutlicher Drehtüreneffekt. Einerseits verzeichnen Wissenschaftsorganisationen steigende Frauenanteile bei den Einstellungen, jedoch wirkt sich die Befristungspraxis negativ auf deren Verbleib innerhalb der Organisation aus. Den männlichen Mitarbeitern werden häufiger

¹³ Zur Problematik der statistischen Erfassung befristeter Beschäftigung im Vergleich von BIBB/IAB-Befragung und dem Mikrozensus, nach dem Männer stärker betroffen sind, vgl. Kapitel 1.2.2.2

unbefristete Verträge angeboten, um deren Abwanderung in die Wirtschaft zu verhindern. Die ungleiche Betroffenheit von Befristungen ist aber vor allem im Zusammenhang mit dem oben angesprochenen Verfügbarkeitsanspruch der Organisationen zu sehen. Dieser impliziert den Aufschub bzw. den Verzicht der Frauen auf Familiengründung, der für sie dennoch nicht die gleichen beruflichen Karrierechancen wie ihren männlichen Kollegen bringt. "Unbefristete Stellen werden erstens deshalb tendenziell eher mit Männern besetzt, da diese mit größerer Wahrscheinlichkeit langfristig dem Beruf zur Verfügung stehen. [...] Doch paradoxerweise führt - zweitens - der Verzicht der Wissenschaftlerinnen auf Kinder in den ersten Berufsjahren bzw. bis etwa im Alter von Mitte Dreißig insofern zu ihrer tendenziellen Nichtberücksichtigung bei Vertragsentfristungen, als dadurch bei diesen Frauen das sogenannte 'Sozialkriterium' der Familienversorgungspflichten nicht gegeben ist" (Wimbauer 1999a: 38).

Auch in anderen - nicht wissenschaftlichen - betrieblichen Organisationen weist einiges auf eine höhere Betroffenheit von Frauen durch atypische und in der Regel unsichere Beschäftigung hin (vgl. 1.2.2). Nach den Ergebnissen des Betriebspanels (1999) waren Frauen sowohl in West- wie in Ostdeutschland überproportional von Befristungen betroffen (vgl. Tabelle 5.4): ihr Anteil an allen befristet Beschäftigten lag mit 48,5% deutlich über ihrem Anteil an allen Beschäftigten (42,7%). Dieses Ergebnis lässt sich - mit Ausnahme des Baugewerbes - durch alle Branchen verfolgen. Mit einem Anteil von 60,6% an allen befristet Beschäftigten (gegenüber einem Frauenanteil von 52% an allen Beschäftigten) sind Frauen am deutlichsten bei den Befristungen im Handel überrepräsentiert.

Tabelle 5.4

Anteil der Frauen an allen befristet Beschäftigten nach Branchen, 1999						
	Verarb. Gewerbe	Bau- gewerbe	Handel	Sonst. private Dienstl.	Öff. Dienst/ Org. o. Er- werbszw.	Gesamt
Westdeutschland						
Frauenanteil an allen Beschäftigten	25,4	14,4	51,4	54,4	51,7	42,2
Frauenanteil an allen befristet Beschäftigten	27,4	4,4	56,6	60,9	55,0	48,1
Ostdeutschland						
Frauenanteil an allen Beschäftigten	29,5	9,9	55,2	56,5	61,0	45,3
Frauenanteil an allen befristet Beschäftigten	38,9	7,8	73,1	55,3	59,7	49,7
Gesamt						
Frauenanteil an allen Beschäftigten	25,9	13,0	52,0	54,7	53,8	42,7
Frauenanteil an allen befristet Beschäftigten	29,0	6,3	60,6	59,6	57,1	48,5
Quelle: Auswertungen des IAB-Betriebspanels 1999.						WSI

Berufsverläufe werden durch die Ausweitung neuer Beschäftigungsformen für Frauen und Männer unsicherer. Für Frauen bringen sie jedoch qualitativ höhere Risiken mit sich: Insbesondere befristete Arbeitsverhältnisse lassen unter Umständen (je nach Befristungsdauer und –endzeitpunkt) Schutzvorschriften wie Mutterschutz und Elternzeit unwirksam werden (vgl. Kapitel 7.5.1). Frauen haben in diesen Fällen deutlich weniger Einfluss auf ihren Erwerbsverlauf.

Ein weiteres Problem beruflicher Entwicklung besteht darin, dass Frauen häufiger *unterhalb ihrer Qualifikation erwerbstätig* sind als Männer (Büchel 1998). Der Anteil der ausbildungsinadäquat erwerbstätigen Frauen an allen weiblichen Beschäftigten liegt in den alten Bundesländern bei nahezu 20 % und in den neuen Bundesländern bei rund 30 % (vgl. Tabelle 5.4). Während von leichten bis mittleren Qualifikationsverlusten Frauen und Männer in Westdeutschland in etwa gleichmäßig betroffen sind, sind hohe Qualifikationsverluste häufiger ein Problem für Frauen als für Männer. Im Osten Deutschlands sind Frauen generell viel stärker als Männer davon betroffen, unterhalb ihrer Qualifikation erwerbstätig zu sein. Akademisch ausgebildete Frauen arbeiten am häufigsten unterhalb ihrer Qualifikation. Die größten qualitativen Verluste bei der Erwerbstätigkeit haben jedoch nicht-akademisch ausgebildete Frauen in Ostdeutschland.

Tabelle 5.5

Ausbildungsadäquanz der Erwerbstätigkeit 1995				
Ausbildungsadäquanz der Erwerbstätigkeit	Männer	Frauen	Darunter: Frauen mit Fach- oder Hochschulabschluss	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				

Konsequenzen der betrieblichen Barrieren

Zusammenfassend lässt sich im Hinblick auf die geschlechtsspezifische Segregation feststellen, dass in Betrieben durch die Arbeitsorganisation, die Arbeitszeit sowie unter Umständen durch prekäre Arbeitsverhältnisse die geschlechtsspezifische Ungleichheit häufig wieder hergestellt

wird. Insbesondere 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 adäquaten Beschäftigungs-, Aufstiegs- und Einkommenschancen umzusetzen. Nach wie vor blockieren zu viele Barrieren ihren Weg. Auf diese Weise geht nicht nur individuell angeeignetes, gesellschaftlich finanziertes Bildungspotenzial verloren, sondern vor allem wird so auch die herrschende geschlechtshierarchische gesellschaftliche Arbeitsteilung festgeschrieben. Solange Frauen über geringes Einkommen und niedrigere Aufstiegschancen verfügen, werden Paare unter rationalen Gesichtspunkten stets den zumindest vorübergehenden Ausstieg *der Frau* aus dem Erwerbsleben erwägen.

Kapitel 6

Ursachenanalyse potenzieller Diskriminierungen beim Arbeitsentgelt

Das Wichtigste in Kürze

- 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 wurden vielfältige Mechanismen potenzieller Diskriminierung entdeckt, die zur Unterbewertung von frauendominierten Tätigkeiten führen, so z.B. die Nichtbewertung von Anforderungen oder Belastungen, die diskriminierende Auslegung von Anforderungsmerkmalen und die Anwendung verschiedener Maßstäbe bei der Bewertung der Arbeit von Frauen und Männern.
- Betrachtet man die Tarifverträge unter dem Blickwinkel des europäischen und deutschen Rechts zur Entgeltgleichheit, ist festzustellen, dass sie in der Mehrzahl nicht rechtskonform gestaltet sind. Weitgehend unbeachtet blieben bis heute die wenig bekannten und in ihrer rechtlichen Bedeutung vielfach unterschätzten Vorgaben des europäischen Rechts. Zu nennen sind hier insbesondere die für das deutsche Recht verbindlichen Maßstäbe der Richtlinie 75/117/EWG, die u.a. vorschreibt, dass die Eingruppierungssysteme gemeinsame Kriterien für ArbeitnehmerInnen beiderlei Geschlechts verwenden müssen.
- Die Ergebnisse der Ursachenanalyse begründen die Notwendigkeit, sämtliche tarifliche, gesetzliche und betriebliche Regelungen einer systematischen gleichstellungsrechtlichen Prüfung zu unterziehen und die bestehenden „Einfallstore“ für Diskriminierungen zu schließen. Die in Abschnitt 6.1.2 aufgeführten rechtlichen Vorgaben zur Entgeltgleichheit können als Kriterien der Prüfung und zugleich als Leitlinien einer Umgestaltung der Entgeltsysteme herangezogen werden.
- Neue arbeitswissenschaftlich fundierte Konzepte für diskriminierungsfreie(re) Systeme der Arbeitsbewertung sind bereits entwickelt und teilweise schon in gewerkschaftliche Reformüberlegungen und praxisorientierte wissenschaftliche Projekte einbezogen worden (s. Abschnitt 6.2.2).

Einleitung

Ausgangspunkt dieses Kapitels sind die in Kapitel 2 dargestellten Unterschiede bei den Arbeits-einkommen von Männern und Frauen. Im Rahmen der Ursachenanalyse wird nun näher untersucht, wie Höhe und Struktur der Arbeitsentgelte bestimmt werden. Damit stehen die Arbeitsbewertung, die Leistungsbewertung und darüber hinaus gehende entgeltstrukturpolitische Entscheidungen im Mittelpunkt dieses Kapitels. Da die Begründung und Differenzierung der Entgelte in Deutschland überwiegend kollektiv geregelt wird, stehen die tariflich und betrieblich vereinbarten sowie prakti-zierten Verfahren, Kriterien und Vorgehensweisen der Entgeltbestimmung auf dem Prüfstand. Es wird den Fragen nachgegangen, welche Regelungen und Praktiken im Hinblick auf Entgeltdiskrimi-nierungen von Frauen problematisch sind und wie diskriminierungsfreie Entgeltsysteme aussehen könnten. Während in Abschnitt 6.2 die Diskriminierungsproblematik bei den tariflichen Grundent-gelten diskutiert wird, befasst sich der darauf folgende Abschnitte mit möglichen Diskriminierungen bei weiteren Entgeltbestandteilen wie leistungsorientierten Entgelten, Zulagen und Zuschlägen sowie übertariflichen Entgeltbestandteilen (6.3). Abschließend werden Prinzipien für die zukünftige Umsetzung der Entgeltgleichheit vorgestellt (6.4).

6.1 Grundlagen

Es ist eine weit verbreitete Annahme, dass Frauen beim Arbeitsentgelt heute nicht mehr benachtei-ligt werden. Bestehende Entgeltunterschiede zwischen Männern und Frauen werden vielfach auf sachliche Kriterien (z.B. Qualifikation, Teilzeitarbeit) zurückgeführt. Jedoch zeigt sich, dass diese Begründungen nicht ausreichen, um die Differenzen vollständig zu erklären. Es stellt sich daher die Frage, ob die Geschlechtszugehörigkeit nicht doch noch als offenes oder verdecktes Kriterium der Entgeltbegründung und -differenzierung fungiert. Eine Schlechterstellung von Frauen beim Entgelt, die offen mit der Geschlechtszugehörigkeit begründet wird – wie etwa die Lohnabschlagsklauseln für Frauen in der Nachkriegszeit – dürfte heute nur noch selten zu finden sein. Von größerer Be-deutung und Brisanz ist gegenwärtig die mittelbare oder indirekte Diskriminierung, die sich hinter geschlechtsneutral gehaltenen tariflichen oder betrieblichen Regelungen der Entgeltbestimmung verbirgt. Bei der Prüfung mittelbarer Entgeltdiskriminierung werden Vergleichsbetrachtungen ange-stellt: Wie werden Tätigkeiten bewertet, die überwiegend von Frauen ausgeübt werden und wie wird bei männerdominierten Tätigkeiten verfahren? Wie wird Leistung von Frauen, wie Leistung von Männern bewertet? Wie wirken sich entgeltpolitische Entscheidungen jenseits der Arbeits- und Leistungsbewertung auf Entgeltgruppen aus, die überwiegend von Frauen bzw. überwiegend von Männern besetzt sind? Bei den Vergleichen werden nicht nur *gleiche* Tätigkeiten (Köchin/ Koch) auf gleiche Bezahlung hin überprüft, vielmehr werden auch verschiedenartige Tätigkeiten von Frauen und Männern in den Blick genommen, soweit sie von den Anforderungen her *de facto gleichwertig* sind. Die Vergleiche erstrecken sich folglich auf frauendominierte Tätigkeiten (z.B.

SekretärIn) und männerdominierte Tätigkeiten (z.B. ElektrikerIn), die bei der gleichen Arbeitgeberin oder dem gleichen Arbeitgeber beschäftigt sind bzw. zu einem Tarifbereich gehören.

Die Diskussion über das Problem der gleichen Entlohnung für gleichwertige Arbeit wurde bis in die frühen 90er Jahre hauptsächlich in den Ländern des angelsächsischen Sprachraums geführt (*Comparable Worth-Debatte*). Im letzten Jahrzehnt fand dieses Thema auch in der deutschen arbeits- und rechtswissenschaftlichen Forschung stärkere Beachtung (vgl. u.a. Jochmann-Döll 1990, Weiler 1994, Stiegler 1996, Stiegler 1999, Feldhoff 1998, Krell/ Tondorf 1998, Krell/ Winter 1998, Winter 1998). Zudem liegen erste Problemskizzen und Analysen von Tarifverträgen vor, die auf Diskriminierungspotenziale von Verfahren der Arbeits- und Leistungsbewertung hinweisen (vgl. Winter unter Mitarbeit von Krell 1997, Degen/ Tondorf 1998, Weiler 1998, Tondorf 2000a).

Dieser Abschnitt beschäftigt sich mit der Frage, welche Mechanismen zu einer Diskriminierung von Frauen beim Arbeitsentgelt führen können. Auf dem Prüfstand stehen damit Verfahren, Kriterien, (ungeschriebene) Regeln und Praktiken, die im Rahmen der tariflichen und betrieblichen Bestimmung von Entgelten (Grundentgelte, Leistungsentgelte usw.) Anwendung finden. Eine flächendeckende Überprüfung der einschlägigen Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen ist aufgrund der Vielzahl der Regelungen nicht zu leisten; sie ist im Rahmen einer Ursachenanalyse auch nicht notwendig, da die tariflichen und betrieblichen Vereinbarungen weitgehend ähnliche Prinzipien, Verfahren und Kriterien der Entgeltdifferenzierung verwenden. Daher werden die potenziellen Diskriminierungsmechanismen an tariflichen und betrieblichen Regelungsbeispielen illustriert, die für die deutsche Entgeltpraxis überwiegend als exemplarisch gelten können.

Zum besseren Verständnis der weiteren Ausführungen wird zunächst der Begriff der mittelbaren Entgeltdiskriminierung geklärt (6.1.1). Im Anschluss daran werden die Maßstäbe der Analyse offen gelegt (6.1.2) sowie grundlegende Informationen zur Zusammensetzung der Arbeitsentgelte gegeben (6.1.3).

6.1.1 Mittelbare Entgeltdiskriminierung

Den tariflichen und betrieblichen Regelungen der Entgeltbestimmung ist auf den ersten Blick nicht anzusehen, ob sie Frauen beim Entgelt benachteiligen. Nähere Aufschlüsse erhält man erst, wenn die Wirkungen dieser Regelungen sichtbar gemacht werden. Nach der Richtlinie des Europäischen Rates 97/80/EG, Art. 2 Abs. 2 vom 15.12.1997, der spätestens seit dem 1.1.2001 auf nationaler Ebene nachzukommen ist, liegt eine mittelbare Diskriminierung vor,

„wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren einen wesentlich höheren Anteil der Angehörigen eines Geschlechts benachteiligen, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien und Verfahren sind angemessen und notwendig und nicht durch auf das Geschlecht bezogene sachliche Gründe gerechtfertigt.“

Unter den hier angesprochenen „Vorschriften, Kriterien und Verfahren“ sind all jene Bestimmungen und Praktiken zu verstehen, aus denen sich das Arbeitsentgelt ergibt, so etwa die Verfahren der Arbeitsbewertung und der Leistungsbewertung einschließlich der jeweils ausgewählten Bewertungskriterien, Regelungen über Zuschläge und Aufstiegsmöglichkeiten, die Festlegung der Entgeltstrukturen u.a.m.. Die Richtlinien-Definition weist außerdem darauf hin, dass zum rechtlichen Nachweis mittelbarer Diskriminierung (1) festzustellen ist, ob von einer Regelung wesentlich mehr Frauen als Männer negativ betroffen sind. Es muss (2) geprüft werden, ob es eine objektive Rechtfertigung für diese Regelung gibt. Beide Prüfschritte sind jeweils im konkreten Einzelfall vorzunehmen und können deshalb im Rahmen dieses Berichts nicht vollzogen werden. Daher muss sich der Bericht auf eine Ursachenanalyse beschränken, die aufzeigt, welche Verfahrensregelungen unter dem begründeten Verdacht einer mittelbaren Diskriminierung stehen und inwieweit die Entgeltsysteme rechtskonform gestaltet sind.

6.1.2 Basis der Analyse: Rechtliche Vorgaben zur Entgeltgleichheit

Jede Form von Entgeltdiskriminierung – sei sie unmittelbar oder mittelbar – ist nach europäischem und nationalem Recht verboten. Das europäische Entgeltgleichheitsrecht ist von besonderer Bedeutung, da seine Maßstäbe für das deutsche Recht verbindlich sind und auch von den deutschen Gerichten angewendet werden müssen. Den einschlägigen Rechtsnormen (vgl. Übersicht A. 6.1) sowie den Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) sind konkrete Anforderungen an die diskriminierungsfreie(re) Gestaltung von Entgeltsystemen zu entnehmen. Die rechtlichen Vorgaben sind als Prüfkriterien geeignet und bilden daher die Basis für die Analyse der Entgeltregelungen in Deutschland. Nachfolgend ein kurzer Überblick über die wichtigsten Auflagen:

- *Art. 141 EG-Vertrag (Amsterdamer Vertrag), ehem. Art. 119 EWG-Vertrag*

Im EG-Vertrag (1999) verpflichten sich die Mitgliedstaaten, die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher und gleichwertiger Arbeit sicher zu stellen. „Entgelt“ wird wie folgt definiert: Es umfasst „die üblichen Grund- oder Mindestlöhne und -gehälter sowie alle sonstige Vergütungen“, die vom Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin „unmittelbar oder mittelbar in bar oder Sachleistung“ gezahlt werden. Dem Grundsatz des gleichen Entgelts unterliegen demnach sämtliche Entgeltbestandteile. Nach Art. 141 bedeutet eine „Gleichheit des Arbeitsentgelts ohne Diskriminierung des Geschlechts,

- a) dass das Entgelt für eine gleiche nach Akkord bezahlte Arbeit aufgrund der gleichen Maßeinheit festgesetzt wird;
- b) dass für eine nach Zeit bezahlte Arbeit das Entgelt bei gleichem Arbeitsplatz gleich ist“.

Auch diese Maßstäbe sind nicht nur für die Mitgliedstaaten verbindlich, sondern auch für die Tarifparteien und für einzelne Arbeitgeber. Einzelne UnionsbürgerInnen können sich darauf berufen (vgl. Winter 1998: 87 ff.).

- *Richtlinie des Europäischen Rates 75/117/EWG*

Diese Richtlinie zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Entgeltgleichheitsgrundsatzes von 1975 ergänzt Art. 119 EWG-Vertrag von 1957; sie hat auch nach dem neuen EG-Vertrag Gültigkeit. Danach bedeutet der „Grundsatz des gleichen Entgelts“ bei gleicher und gleichwertiger Arbeit „die Beseitigung jeder Diskriminierung auf Grund des Geschlechts in Bezug auf sämtliche Entgeltbestandteile und -bedingungen“. Weiterhin heißt es in Art. 1, Satz 2: „Insbesondere muss dann, wenn zur Festlegung des Entgelts ein System beruflicher Einstufung verwendet wird, dieses System auf für männliche und weibliche Arbeitnehmer gemeinsamen Kriterien beruhen und so beschaffen sein, daß Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts ausgeschlossen werden.“

- *Verschiedene Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofes (EuGH)*

Der EuGH hat die o.g. Rechtsnormen in verschiedenen Entscheidungen näher ausgelegt. Aus diesen Entscheidungen sind weitere Anforderungen an Entgeltsysteme zu entnehmen (vgl. Winter 1998: 114 ff.):

- Entgeltsysteme müssen durchschaubar sein.¹ Sowohl für die Betroffenen als auch für die zuständigen Gerichte muss es möglich sein, zu überprüfen, worauf Entgeltunterschiede zwischen Männern und Frauen beruhen. Durchschaubar und überprüfbar sind Entgeltsysteme dann, wenn sie objektive Kriterien enthalten und die „innere Logik“ des Systems ersichtlich ist.
- Eingruppierungssysteme müssen dieselben Kriterien verwenden, unabhängig davon, ob die Arbeit von einem Mann oder von einer Frau verrichtet wird.² Nach diesem bereits in der Richtlinie 75/117/EWG Art. 1, Satz 2, enthaltenen Gebot der Verwendung gemeinsamer Kriterien ist es nicht zulässig, einzelne Kriterien an bestimmte Entgeltgruppen zu binden und/ oder sie nur für bestimmte Beschäftigtenbereiche vorzusehen. Vielmehr muss ein einheitlicher Bewertungsmaßstab angelegt werden.
- Die Differenzierungskriterien müssen „an die Art der in Frage stehenden Tätigkeit“³ gebunden sein, d.h. sie müssen „das Wesen“ der tatsächlich zu verrichtenden Arbeit widerspiegeln. Die Auswahl der Kriterien bei der Arbeits- und Leistungsbewertung darf nicht zur Diskriminierung führen. Zum Zwecke der (anforderungs-)gerechten Berücksichtigung aller Kriterien sind auch solche zu berücksichtigen, „hinsichtlich deren die weiblichen Arbeitnehmer besonders geeignet sein können“.³

¹ Vgl. EuGH-Entscheidungen v. 17.10.1989 - Rs. C - 109/88 (Danfoss), v. 17.5.1990 - Rs. C - 262/88 (Barber), v. 27.10.1993 - Rs. C - 127/92 (Enderby)

- Die Differenzierungskriterien müssen diskriminierungsfrei ausgelegt werden. Die Kriterien dürfen nicht so interpretiert sein, dass sie ein Geschlecht begünstigen (z.B. Verantwortung nur als „Führungsverantwortung“, Belastungen nur als „Belastungen durch schwere dynamische Muskelarbeit“).³
- Entgeltsysteme müssen in ihrer Gesamtheit so beschaffen sein, dass sie Diskriminierungen ausschließen. Dieses bereits in der Richtlinie 75/117/EWG enthaltene Gebot wurde dahingehend konkretisiert, dass die Kriterien einen „adäquaten Platz“ im Gesamtsystem finden müssen.³

- *Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) § 612 Abs. 3*

Die oben angesprochene Richtlinie 75/117/EWG wurde im Jahre 1980 in nationales Recht umgesetzt (EG-Anpassungsgesetz), und zwar in Form einer Einfügung eines Absatzes 3 in § 612 BGB. Danach darf für „gleiche oder gleichwertige Arbeit nicht wegen des Geschlechts des Arbeitnehmers eine geringere Vergütung vereinbart werden als bei einem Arbeitnehmer des anderen Geschlechts.“

- *Grundgesetz Art. 3 Abs. 2 und 3*

Art. 3 Abs. 2 Satz 1 bestimmt: Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Im Jahre 1994 wurde ein Satz 2 angefügt, der besagt, dass der Staat die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Männern und Frauen fördert und auf die Beseitigung der bestehenden Nachteile hinwirkt. Art. 3 Abs. 3 bestimmt, dass niemand wegen seines Geschlechts benachteiligt oder bevorzugt werden darf.

Wie Art. 3 Abs. 2 und 3 Grundgesetz hat auch Art. 141 EGV Grundrechtscharakter und ist damit bindend für Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und Arbeitsverträge. Zwar ist auch die Tarifautonomie verfassungsrechtlich geschützt, jedoch ist der Gestaltungsspielraum der Tarifparteien nicht grenzenlos. Auch Tarifvertragsparteien müssen diese Grundrechte beachten (vgl. Däubler 1998: 159, Schlachter 1993: 217).

6.1.3 Zusammensetzung der Arbeitsentgelte

Der zuvor ausgeführte Grundsatz der Entgeltgleichheit bezieht sich auf alle Bestandteile des Arbeitseinkommens. Es folgt daher ein kurzer Blick auf die Zusammensetzung des Entgelts, wie sie sich für die Mehrheit der ArbeiterInnen, Angestellten und BeamtenInnen darstellt (s. Übersicht 6.1). Außerdem seien noch einige kurze Anmerkungen zu den jeweiligen Regelungsgrundlagen gemacht: Eine wesentliche Regelungsbasis von Grundentgelten, teils auch weiteren Entgeltbestandteilen, bilden Tarifverträge: Entgelttarifverträge bzw. Lohn- und Gehaltstarifverträge sowie Entgelt-rahmentarifverträge bzw. Lohnrahmen- und Gehaltsrahmentarifverträge. Letzere regeln die Bewer-

² EuGH-Entscheidung v. 1.7.1986 - Rs. C - 237/85 (Rummler)

³ EuGH-Entscheidung v. 1.7.1986 - Rs. C - 237/85 (Rummler)

tung der Arbeit und die Eingruppierung. Wenn ein Unternehmen nicht tarifgebunden ist oder bestimmte Entgeltbestandteile (z.B. Leistungsprämien) nicht bzw. nicht abschließend in Tarifverträgen geregelt sind, stellen auch Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen eine Regelungsgrundlage dar. Darüber hinaus bilden mitunter Arbeitsverträge eine ergänzende oder – bei nicht tarifgebundenen Unternehmen ohne Betriebsrat – eine maßgebliche Regelungsgrundlage. Die Vergütung von Beamten und Beamtinnen wird gesetzlich geregelt.

Übersicht 6.1

Grundlagen Aufbau der Arbeitsentgelte
<p style="text-align: center;">Grundentgelt</p> <p>Fixer Entgeltbestandteil, dessen Ermittlung in der Regel mittels der Methoden der Arbeitsbewertung erfolgt (vgl. Abschnitt 6.2).</p> <p>Beispiele: Grundgehalt bzw. –lohn beim Zeitentgelt, Grundvergütung für Angestellte im öffentlichen Dienst, Grundgehalt für BeamtInnen, Basislohn beim Prämienlohn, Grundlohn beim Akkordlohn</p>
<p style="text-align: center;">Leistungsabhängige Entgeltbestandteile</p> <p>Variabler Entgeltbestandteil, der sich aus einer Leistungsbewertung ergibt, die in den verschiedenen Vergütungsformen jeweils auf unterschiedliche Weise erfolgt (vgl. Abschnitt 6.3.1).</p> <p>Beispiele: Akkord beim Akkordlohn, (Gruppen-)Prämie beim Prämienlohn, Leistungszulage beim Zeitentgelt</p>
<p style="text-align: center;">Weitere Entgeltbestandteile</p> <p>Variabler Entgeltbestandteil, der in Form von Zulagen und Zuschlägen tariflich und/ oder übertariflich gewährt wird (vgl. Abschnitte 6.3.2 und 6.3.3).</p> <p>Beispiele tariflicher Zulagen/ Zuschläge: Schichtarbeits-, Mehrarbeitszuschläge, Erschwerniszulagen, Urlaubsgeld</p> <p>Beispiele übertariflicher Entgeltbestandteile: Fahrgeld-, Essensgeldzuschüsse, Gewinn-, Ertragsbeteiligungen, Jahressonderzahlungen</p>

6.2 Diskriminierungsproblematik bei tariflichen Grundentgelten

Bevor näher auf die möglichen Ursachen von Entgeltdiskriminierung im Rahmen der Grundentgeltdifferenzierung eingegangen wird, sollen kurz die grundlegenden Prinzipien und Verfahren dargestellt werden, die bei der Begründung und Differenzierung der tariflichen Grundlöhne und -gehälter Anwendung finden.

- Anforderungsbezug als vorherrschendes Grundprinzip

Die Begründung und Differenzierung der tariflichen Grundentgelte orientiert sich in Deutschland in der Regel an den Anforderungen der Arbeit⁴ (Anforderungsbezug). Bewertet werden grundsätzlich die Anforderungen, die eine Tätigkeit stellt, unabhängig von den Voraussetzungen und Leistungen der Person, die die Tätigkeit ausübt. Allerdings wird das Grundentgelt nicht aus-

schließlich durch die Arbeitsanforderungen bestimmt; vielfach werden weitere Kriterien wie z.B. Berufsjahre oder Lebensalter zur Differenzierung herangezogen.

Die Differenzierung der Grundentgelte nach der persönlichen formalen und zugleich betrieblich verwertbaren Qualifikation (Qualifikationsbezug) ist dagegen eine Ausnahme in der deutschen Tariflandschaft.⁵

- *Summarische und analytische Arbeitsbewertung*

Die Anforderungen der Arbeit können entweder nach einem summarischen oder einem analytischen Verfahren bewertet werden. Tarifverträge in Deutschland basieren derzeit überwiegend auf einer summarischen Bewertung. Hierbei wird die Wertigkeit einer Arbeitstätigkeit pauschal eingeschätzt. Die gewählten Anforderungskriterien wie etwa Ausbildungsvoraussetzungen, Verantwortung und Belastungen werden „in der Summe“, d.h. nicht jeweils für sich abgeschätzt. Demgegenüber werden bei der analytischen Arbeitsbewertung die einzelnen Anforderungen systematisch und jeweils für sich bewertet. Bei beiden Verfahren sind – zumindest nach der Lehre – Arbeitsbeschreibungen als Grundlage der Bewertung vorgesehen.

Das nähere Bewertungsverfahren differenziert sich folgendermaßen:

- Bei der *summarischen Arbeitsbewertung* können die Arbeitsplätze (in ihrer Gesamtbetrachtung) entweder in eine Rangfolge gebracht werden oder es werden Lohn-/ Gehaltsgruppen bzw. Entgeltgruppen mit jeweiligen Anforderungskatalogen gebildet, denen dann die Arbeitsplätze zugeordnet werden. Zum letztgenannten Verfahren ein Beispiel aus dem Bankgewerbe: Tarifgruppe 2: „Tätigkeiten, die Kenntnisse oder Fertigkeiten erfordern, wie sie in der Regel durch eine kurze Einarbeitung erworben werden“. Mitunter werden in Tarifverträgen neben diesen Anforderungskatalogen Tätigkeitsbeispiele aufgeführt, welche die Eingruppierung erleichtern sollen.
- Bei der *analytischen Arbeitsbewertung* können entweder Rangreihen je Anforderungsart gebildet werden (Beispiel: Bei der Anforderungsart „Können“ erhält der/ die DreherIn nach den herrschenden Wertvorstellungen einen höheren Rangplatz als der/ die PförtnerIn) oder die einzelnen Anforderungen werden nach Intensität abgestuft (z.B. kann die Anforderungsart Verantwortung auf einer Skala von 0 bis 5 abgebildet werden). Bei der Bewertung wird eingeschätzt, wie stark das Merkmal jeweils ausgeprägt ist. Eine weitere Verfahrensentscheidung ist die Gewichtung der Anforderungskriterien: z.B. erhalten „Können“ und „Verantwortung“ i.d.R. ein höheres, „Belastung“ und „Arbeitsbedingungen“ ein niedrigeres Gewicht. Je Anforderungskriterium wird ein Teilarbeitswert ermittelt, diese Teilarbeitswerte werden gewichtet

⁴ In Tarifverträgen auch als Anforderungen der Tätigkeit, der Aufgabe, des Aufgabenbereichs oder -systems bezeichnet.

und zu einem Gesamtarbeitswert addiert. Dieser entspricht entweder einer bestimmten Entgeltgruppe oder die Tarifparteien vereinbaren von Arbeitswert zu Arbeitswert einen Steigerungsbetrag.

Wie die kurze Darstellung der wesentlichen Prinzipien und Verfahrensweisen der Grundentgeltbestimmung zeigt, sind von den für die Entgeltpolitik Verantwortlichen eine Vielzahl von Entscheidungen zu treffen, die weder frei von verbands- und gruppenspezifischen Interessen noch frei von subjektiven Vorstellungen über den Wert von frauen- und männerdominierten Tätigkeiten sein können.

6.2.1 Arbeitsbewertung als mögliche Ursache von Entgeltdiskriminierung

Sowohl das Arbeitsrecht als auch die wissenschaftliche Forschung über Entgeltdiskriminierung liefern zahlreiche Hinweise auf Mechanismen, die zu mittelbarer Diskriminierung beim Entgelt geführt haben bzw. führen können (vgl. insbesondere Eidgenössisches Büro 1991, Krell 1994, Winter unter Mitarbeit von Krell 1997, Weiler 1998, Winter 1998, Tondorf 2000). Nachfolgend findet sich eine Auflistung von wesentlichen Mechanismen, die Entgeltdiskriminierungen aufgrund des Geschlechts im Rahmen der Arbeitsbewertung verursachen können (s. Übersicht 6.2). Auf einzelne Ursachen wird in den weiteren Abschnitten näher eingegangen.

Übersicht 6.2

<p style="text-align: center;">Tarifliche Grundentgelte Mögliche Ursachen von Diskriminierung im Rahmen der Arbeitsbewertung</p>
<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 Zeitanteil erreichen, z.B. zu 50 % Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordern. 9. Verwendung unterschiedlicher Arbeitsbewertungssysteme mit unterschiedlichen Bewertungslogiken

⁵ Vgl. z.B. der zwischen der IG Medien, Landesbezirk Baden-Württemberg, und der Firma Rombach (Freiburg) ausgehandelte Entgelttrahmentarifvertrag für ArbeiterInnen und Angestellte vom 1.4.2000.

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).

Neben den in der Übersicht 6.2 genannten „Einfallstoren“ für mittelbare Entgeltdiskriminierung können die Weichen für Benachteiligungen schon dadurch gestellt sein, dass *Arbeitsbeschreibungen*, aus denen die wesentlichen Tätigkeitsanforderungen abgeleitet werden könnten, fehlen oder unvollständig sind. Von strategischer Bedeutung für die Arbeitsbewertung ist darüber hinaus die Frage, ob Frauen in den zuständigen tarifpolitischen Gremien und betrieblichen *Bewertungskommissionen* angemessen vertreten sind und ob die an den Entscheidungen Beteiligten qualifiziert, d.h. auch hinsichtlich der Problematik der mittelbaren Entgeltdiskriminierung hinreichend sensibilisiert sind.

6.2.1.1 Nichtbewertung von Anforderungen

Diskriminierungen bei der tariflichen Grundentlohnung können dadurch verursacht sein, dass Anforderungen, die an frauendominierten Arbeitsplätzen auftreten, nicht bewertet und damit nicht bezahlt werden. Welche Anforderungen weggelassen werden, lässt sich nur durch eine Arbeitsanalyse oder Arbeitsbeschreibung der betreffenden Tätigkeit feststellen. Defizite sind in Praxis und Wissenschaft vor allem für folgende Anforderungsbereiche thematisiert worden:

- *Qualifikationsanforderungen*

Die bei der Bewertung berücksichtigten *Qualifikationsanforderungen* decken das Gesamtspektrum der tatsächlich abgeforderten Qualifikationen vielfach nicht ab. Nicht bewertet und nicht entlohnt werden oftmals abgeforderte Qualifikationen, die nicht im Rahmen fachbezogener Qualifizierungen (Anlernprozesse, einschlägige Berufsausbildungen oder Fort- und Weiterbildungen) angeeignet werden, sondern anderweitig – z.B. in fachfremden Berufsausbildungen, in familiären oder ehrenamtlichen Arbeitszusammenhängen – erworben sind. Hierunter fallen nicht nur Fähigkeiten des Planens und Organisierens, sondern sämtliche Anforderungen, die sich auf die sog. „sozialen Qualifikationen“ und den „zwischenmenschlichen Bereich“ beziehen: Kommunikationsfähigkeit, Kooperationsfähigkeit, Einfühlungsvermögen u.a.m. (vgl. Eidgenössisches Büro 1991, S. 71, Katz/ Baitsch 1997). Von einer Unterbewertung sind vor allem Dienstleistungstätigkeiten in den Bereichen Erziehung, Hauswirtschaft, Kranken- und Altenpflege betroffen, da sie Anforderungen aufweisen, die nach geschlechtsspezifischen Rollenstereotypen nicht als „entlohenswert“ erscheinen, weil sie der unbezahlten Hausarbeit, Kindererziehung und Pflege von Familienangehörigen zugeordnet werden (vgl. Krell 2001). Den Besonderheiten der Dienstleistungsarbeit – auch als Interaktion zwischen Dienstleistenden und PatientenInnen, KlientInnen, BürgerInnen, KundInnen – werden die tariflichen Bewertungskriterien vielfach nicht gerecht (ebd.).

– *Belastungen*

Zahlreiche Tarifverträge berücksichtigen die bei „Frauentätigkeiten“ auftretenden Belastungen gar nicht oder nur unvollständig. So werden z.B. körperliche Belastungen wie etwa das Heben und Tragen von Lasten bei der Arbeit von AltenpflegerInnen ebenso wenig anerkannt wie bei ServiererInnen, das ständige Stehen bei VerkäuferInnen ebenso wenig wie einseitige Körperhaltung bei KassiererInnen. Psychische Belastungen, z.B. verursacht durch Arbeiten unter Zeitdruck in der Krankenpflege oder durch eingeschränkte Kommunikation bei Telearbeitsplätzen, gehen heute kaum in die Bewertung von Arbeit ein. Unberücksichtigt bleiben auch emotionale Belastungen, wie etwa die Konfrontation mit Problemen und Leid Anderer.

– *Verantwortung*

Während Verantwortung für Betriebsmittel, Geld oder Arbeitsergebnisse Anderer oftmals in die Bewertung eingeht, wird der verantwortungsvolle Umgang mit Menschen (Kindern, Jugendlichen, Behinderten, PatientInnen, KlientInnen usw.), der in verschiedenen frauendominierten Tätigkeiten gefordert wird, nicht bewertet.

Beispiel	Druckindustrie
-----------------	-----------------------

Verglichen werden die Anforderungen, die in die Bewertung der Tätigkeiten von Schreibkräften und LagerarbeiterInnen in der Druckindustrie eingehen. Für die ArbeiterInnen gilt derzeit bundesweit ein Lohnrahmentarifvertrag aus dem Jahre 1984, für Angestellte gelten regionale Tarifverträge. Für das Beispiel wurde der Gehaltstarifvertrag Druckindustrie Bayern aus dem Jahre 2000 ausgewählt.

Die Übersicht 6.3 zeigt, dass bei der Tätigkeit von Schreibkräften nur Qualifikationsanforderungen gewertet werden, während bei der Tätigkeit der besser bezahlten LagerarbeiterInnen neben den Qualifikationsanforderungen, die in diesem Falle niedriger sind als die der Schreibkraft, noch weitere vier Kriterien bewertet werden. Es stellt sich hier die Frage, ob die Tätigkeit der Schreibkraft nicht ebenfalls durch zusätzliche – möglicherweise vergleichbare – Anforderungen geprägt ist. Darüber hinaus ist unklar, welches Gewicht die Qualifikationsanforderungen im Rahmen der Gesamtbewertung haben. Um Diskriminierung im Einzelfall nachzuweisen, wäre zu prüfen, wie die Vergleichsgruppen nach Geschlecht besetzt sind und ob die ungleiche Bezahlung durch objektive Faktoren gerechtfertigt ist, die frei von Diskriminierung auf Grund des Geschlechts sind.

Übersicht 6.3

Tarifliche Grundentgelte Anforderungskriterien von Tätigkeiten von Schreibkräften und LagerarbeiterInnen – ein Vergleich aus der Druckindustrie	
Schreibkraft (G 2)	LagerarbeiterIn (LG IV)
Anforderungskriterium: – Abgeschlossene einschlägige Berufsausbildung oder gleichwertige Ausbildung, auch erworben durch mehrjährige anderweitige Qualifikation	Anforderungskriterien: – Vorkenntnisse aufgrund aufgabenbezogener Unterweisung oder Einarbeitung, fallweise längere Berufspraxis – erhöhte Anforderungen an Genauigkeit und Gewissenhaftigkeit – erhöhte, fallweise große Belastungen unterschiedlicher Art – erhöhte Verantwortung für Betriebsmittel und/oder Arbeitsprodukt
Einstiegsgehalt: 3.067,-- DM	Lohn: 3.372,-- DM

6.2.1.2 Anwendung uneinheitlicher Bewertungsmaßstäbe

Ein weiteres „Einfallstor“ für Entgeltdiskriminierung bietet die uneinheitliche Bewertung von Tätigkeiten von Frauen und Männern. Die meisten Tarifverträge legen bei der Bewertung von Tätigkeiten nicht durchgängig dieselben Kriterien zugrunde – wie es die Richtlinie 75/117/EWG vorschreibt. Vielmehr wird mit den Kriterien selektiv und unsystematisch umgegangen (s. auch Schaubild 6.1 sowie Übersichten 6.3 und 6.4). Eine solche Praxis ist nicht rechtskonform (vgl. Winter 1998, S. 121). Unzulässig ist es auch, in *Tarifteilen* für männlich dominierte Berufsgruppen Kriterien vorzusehen, sie in Tarifteilen für weiblich dominierte Berufsgruppen jedoch nicht einzubeziehen (ebd.).

Beispiel 1	Öffentlicher Dienst
-------------------	----------------------------

Wie das nachfolgende Schaubild 6.1 zeigt, verwendet der Allgemeine Teil des Bundesangestelltentarifvertrages (BAT) für die Vergütungsgruppen VII bis III⁶ folgende Kriterien:

- Fachkenntnisse, abgestuft nach:
 - „gründlichen Fachkenntnissen“
 - „gründlichen und vielseitigen Fachkenntnissen“
 - „gründlichen, umfassenden Fachkenntnissen“
- Selbständige Leistungen (hier gibt es keine Abstufung)

⁶ Bezogen auf den Schaubildausschnitt: Gruppe VII ist die unterste, Gruppe III die höchste Gruppe.

Schaubild 6.1

Tarifliche Grundentgelte										
Uneinheitliche Kriterien bei der Bewertung von Angestelltentätigkeiten im öffentlichen Dienst (BAT)										
Tätigkeitsmerkmale und Anforderungen der Ersten Fallgruppen in den Vergütungsgruppen VII bis III - Teil I der Anlage 1a BAT										
Vergütungsgruppe	Fallgruppe Nr.		Nach jähriger Bewährung in Verg. Gr. / Fallgr.	Tarifliche Anforderungen in „Mindestens %“						
	Bereich Bund/ Länder	Kommunalbereich		Gründliche Fachkenntnisse	Gründliche und vielseitige Fachkenntnisse	Selbständige Leistung	Gründliche, umfassende Fachkenntnisse	Besonders verantwortungsvolle Tätigkeit	Besondere Schwierigkeit und Bedeutung	Erhebliches Maß der Verantwortung
VII	1c	1c	2	25						
	1b	1a		50						
	1a	1b		50						
VIb	1b	1b	6							
	1a	1a		50	20					
Vc	1b	1a		50	33 ¹ / ₃					
	1a	1b		50	50					
Vb	1c	1c	3							
	1a	1a			50	50				
	1b	1b			50	50	33 ¹ / ₃			
IVb	1b	1b	4							
	1a	1a			50	50	50			
IVa	1b	1a			50	50	50	33 ¹ / ₃		
	1a	1b			50	50	50	50		
III	1b	1b	4							
	1a	1a			50	50	50	50	50	

- Verantwortung, abgestuft nach:
 - „besonders verantwortungsvollen Tätigkeiten“
 - „erheblichem Maß an Verantwortung“
- Schwierigkeit und Bedeutung lediglich in der Stufe :
 - „besondere Schwierigkeit und Bedeutung“

Von den im Schaubild genannten Kriterien wird nur das Kriterium „Fachkenntnisse“ in allen Gruppen angewendet. Die anderen Kriterien werden ausschließlich in den oberen, männerdominierten Vergütungsgruppen verwendet: Selbständige Leistungen ab Vergütungsgruppe VI b aufwärts, Verantwortung ab Vergütungsgruppe V b. Bei Tätigkeiten der mittleren und unteren Vergütungsgruppen, in denen viele Frauen eingruppiert sind, werden zwar unter Umständen Anforderungen dieser Art gestellt, eine tarifliche Vergütung ist dafür jedoch ausgeschlossen.

Beispiel 2	Metallindustrie
-------------------	------------------------

Für die Metallindustrie Nordwürttemberg/ Nordbaden haben die Tarifparteien mehrere Systeme der Bewertung vereinbart (vgl. § 4, Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrag I):

1. das System der analytischen Arbeitsbewertung (für ArbeiterInnen),
2. das System der summarischen Arbeitsbewertung auf der Grundlage allgemeiner Lohngruppenbeschreibungen (für ArbeiterInnen),
3. das System der summarischen Arbeitsbewertung auf der Grundlage von Gehaltsgruppenbeschreibungen (für Angestellte).

Ob für den Bereich der ArbeiterInnen das analytische oder das summarische Verfahren angewendet wird, ist zwischen ArbeitgeberIn und Betriebsrat in einer Betriebsvereinbarung zu regeln (vgl. § 9). Da für den Bereich der Angestellten eine summarische Bewertung vorgeschrieben ist, können innerhalb eines Unternehmens ArbeiterInnentätigkeiten analytisch und Angestelltentätigkeiten summarisch bewertet werden. Beiden Systemen liegen unterschiedliche Kriterienkataloge zugrunde (s. Übersicht 6.4), so dass Angestelltentätigkeiten (z.B. SekretärIn) mit einer anderen „Elle“ gemessen werden als ArbeiterInnentätigkeiten (z.B. ElektrikerIn). Ein Vergleich der angewendeten Kriterien zeigt, welche Kriterien bei Angestelltentätigkeiten nicht in die Bewertung einbezogen werden:

- Belastungen,
- Umgebungseinflüsse,
- Geschicklichkeit,
- zusätzlicher Denkprozess.

Zugleich kann sich aufgrund der Tarifregelung innerhalb eines Unternehmens die Konstellation ergeben, dass Tätigkeiten von ArbeiterInnen nach einem anderen *summarischen* System bewertet werden als Tätigkeiten von Angestellten. Dies würde im Einzelfall ermöglichen, dass bei einer männerdominierten gewerblichen Tätigkeit Belastungen bewertet und bezahlt werden, während bei einer frauendominierten Angestelltentätigkeit auch dann, wenn solche Belastungen vorliegen, ihre Honorierung ausgeschlossen ist.

Für den Bereich der Angestellten sieht der Tarifvertrag drei Varianten der summarischen Arbeitsbewertung vor: (1) für kaufmännische Angestellte, (2) für technische Angestellte und (3) für MeisterInnen. Gemeinsame Kriterien werden auch hier nicht durchgängig angewendet.

Übersicht 6.4

Tarifliche Grundentgelte				
Uneinheitliche Arbeitsbewertung bei Beschäftigten der Metallindustrie Nordwürttemberg/ Nordbaden				
ArbeitnehmerInnen				
ArbeiterInnen		Angestellte		
Analytisches Verfahren	Summarisches Verfahren	Kaufleute Summarisches Verfahren	TechnikerInnen Summarisches Verfahren	MeisterInnen Summarisches Verfahren
Insges. 20 Bewertungskriterien, davon 14 Kriterien, die Belastung betreffen	Kriterien in Anlehnung an analytische Verfahren, zusätzlich Selbstständigkeit, Dispositionsvermögen, Berufserfahrung	insges. 7 Bewertungskriterien	insges. 6 Bewertungskriterien	insges. 4 Bewertungskriterien

6.2.1.3 Doppel- oder Mehrfachbewertung durch sich überschneidende Kriterien

Als geschlechtsdiskriminierend können sich auch Kriterien erweisen, die inhaltliche Überschneidungen aufweisen. Wenn ein Anforderungskriterium unter verschiedenen Bezeichnungen doppelt oder mehrfach in die Bewertung eingeht, entsteht das Problem, dass es ein unangemessen hohes Gewicht gegenüber anderen Kriterien erhält. Dies hat Konsequenzen für die Gesamtbewertung und Bezahlung.

Beispiel 1	„Kenntnisse“ und „Denken“
-------------------	----------------------------------

In verschiedenen Branchen und Tarifbereichen wird neben dem Kriterium „Kenntnisse“ auch das Kriterium „Denken“ bewertet, so z.B. in der Metallindustrie Baden-Württemberg („zusätzlicher Denkprozess“) oder in der Druckindustrie in den männerdominierten Lohngruppen V bis VII, hier bezeichnet als „Denktätigkeit“. Dieses Merkmal wird im Lohngruppentext zu Lohngruppe VI näher

definiert als „Überlegen, Suchen, Prüfen, Rechnen“. Zugleich werden in dieser Gruppe die „abgeschlossene Berufsausbildung“ und „erweitertes Fachwissen“ bewertet. Es stellt sich die Frage, ob die „Denktätigkeit“ nicht bereits in den bewerteten Qualifikationskriterien enthalten ist. Begünstigt werden von einer solchen Regelung überwiegend Männer, da dieses Merkmal insbesondere in den überwiegend männlich besetzten mittleren und höheren Entgeltgruppen eine hohe Ausprägung hat.

Beispiel 2	„Verantwortung“ und „Entscheidungen“
-------------------	---

In Tarifverträgen für das Bankgewerbe wird bei der Tarifgruppe 7, in der laut Tarifvertrag z.B. „Kundenberater“, „Gruppenleiter“ oder „hauptamtliche Ausbilder“ eingruppiert sind, neben „überwiegend eigenen Entscheidungen“ auch „ein entsprechendes Maß an Verantwortung“ bewertet und honoriert. Es besteht hier der Verdacht einer Doppelbewertung, denn es ist wenig plausibel, dass Tätigkeiten, die bestimmte Entscheidungskompetenzen beinhalten, nicht zugleich durch die Verantwortung für diese Entscheidungen geprägt sind. Von dieser Doppelbewertung profitieren ebenfalls Beschäftigte in oberen Gruppen, die mehrheitlich mit Männern besetzt sind.

Beispiel	„Fachkenntnisse“ und „selbständige Leistungen“
-----------------	---

Im BAT werden in den höheren Gruppen neben „gründlichen, umfassenden Fachkenntnissen“ auch „selbständige Leistungen“ honoriert. Diese Kriterien werden in einer Eingruppierungsbroschüre der Gewerkschaft ÖTV (vgl. Gewerkschaft ÖTV 1992) stichwortartig wie folgt definiert:

Gründliche, umfassende Fachkenntnisse: „Vertiefte Fachkenntnisse befähigen zur Entscheidung auch von schwierigen Zweifelsfällen unter Beachtung von Literatur und Rechtsprechung. Größere Menge an für die Arbeit einzusetzendem vertieften Wissen. Herausgehobene Sachbearbeitung.“

Selbständige Leistungen: „Meint die Gedankenarbeit. Nicht alleinverantwortliches Arbeiten ohne Kontrolle und Aufsicht. Fragt nach Ermessens-, Entscheidungs-, Gestaltungs- oder Beurteilungsspielraum. Unterschriftsbefugnis nicht entscheidend. Sachbearbeitung.“

Wie die Definition der „gründlichen, umfassenden Fachkenntnisse“ zeigt, befähigen diese bereits zu Entscheidungen auch von schwierigen Zweifelsfällen. Es kann unterstellt werden, dass diese Entscheidungen selbständig getroffen werden. In den Fachkenntnissen ist diese selbständige Gedankenleistung bereits enthalten. Auch hier besteht die Gefahr der Doppelbewertung und unverhältnismäßigen Begünstigung der oberen Gehaltsgruppen, die überwiegend männlich besetzt sind.

6.2.1.4 Diskriminierende Interpretation von Kriterien

Auch die Auslegung einzelner Kriterien kann geschlechtsdiskriminierend wirken. Zum Beispiel darf das Kriterium „physische Belastungen“ nicht ausschließlich als „dynamische Muskelbelastung“ definiert werden, wenn frauendominierte Tätigkeiten ebenfalls physische Belastungen, jedoch

anderer Art aufweisen, so etwa ständiges Stehen.⁷ Diskriminierend kann auch eine Interpretation des Merkmals „Verantwortung“ wirken, wenn es ausschließlich als „Führungsverantwortung“ oder „große Verantwortung“ definiert wird und auf diese Weise die oberen, vorwiegend männlich besetzten Entgeltgruppen übermäßig begünstigt. Nachfolgend soll die Definition der Qualifikationsanforderungen (im Sinne von Kenntnissen und Fähigkeiten) einschließlich der Wege des Erwerbs von Qualifikationen geprüft werden.

Bei der Durchsicht von Tarifverträgen fällt auf, dass die Qualifikationsanforderungen durchweg sehr eng definiert sind. Sie kommen in den meisten Fällen nur mit dem Zusatz „fachlich“ vor: fachliche Kenntnisse und Fertigkeiten, fachliches Können. Darüber hinaus müssen die Wege der Aneignung der Qualifikationen „einschlägig“ sein: z.B. einschlägige Berufsausbildung, einschlägige Berufserfahrung, betriebliche Unterweisung. Arbeitswissenschaftliche Analysen zeigen jedoch, dass die erfolgreiche Ausübung vieler Tätigkeiten nicht nur fachbezogene Qualifikationen, sondern auch „nichtfachliche“ Kenntnisse und Fähigkeiten voraussetzt (vgl. Katz/ Baitsch 1997), wie z.B.:

- die Fähigkeit, die eigene Arbeit zu planen und zu organisieren, gefordert z.B. bei Sekretärn-entätigkeit,
- die Fähigkeit, mit KundInnen oder BürgerInnen zu kommunizieren (Stichwort: „Kundenfreundlichkeit“), z.B. bei Tätigkeiten von VerkäuferInnen, ServiererInnen, Verwaltungsangestellten im öffentlichen Dienst,
- die Fähigkeit, mit anderen MitarbeiterInnen oder externen Personen oder Institutionen zu kooperieren, z.B. bei Tätigkeiten von ErzieherInnen,
- die Fähigkeit, einfühlsam auf PatientInnen oder KlientInnen zu reagieren, z.B. bei Tätigkeiten von ArzthelferInnen, Kranken- oder AltenpflegerInnen.

Die genannten Fähigkeiten werden meist nicht in den einschlägigen beruflichen Ausbildungen erlernt, sondern auf vielfältigen anderen Wegen: in anderen Berufsausbildungen oder beruflichen Tätigkeiten, durch Fort- und Weiterbildung oder durch autodidaktische Aneignung und Erfahrung, etwa im Rahmen von Ehrenämtern, privater Haushaltsführung, Kindererziehung oder privater Kranken- und Altenpflege. Fazit: Durch die enge Definition der Qualifikationsanforderungen wird nur ein Teil der abgeforderten Qualifikation bewertet und bezahlt. Darüber hinaus werden alternative Wege der Aneignung von Qualifikationen nicht als gleichwertig zu den „einschlägigen“ Wegen anerkannt.

⁷ Vgl. hierzu auch BAG-Urteil „Kroschu“ vom 27.04.1988, 4 AZR 713/87 und 4 AZR 707/87.

6.2.1.5 Mangelnde Durchschaubarkeit und Überprüfbarkeit

Wie bereits in Abschnitt 6.1.2 dargelegt, stellt der EuGH an Entgeltsysteme die Anforderung der Durchschaubarkeit und Überprüfbarkeit.⁸ Die Beschäftigten (und die Arbeitsgerichte) müssen die Möglichkeit haben zu überprüfen, wie sich die Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern begründen. Diese Überprüfung ist besonders erschwert, wenn die Tätigkeiten mit unterschiedlichen Kriterien bewertet werden und wenn nicht ausgewiesen ist, welches Gewicht die einzelnen Kriterien im Gesamtsystem der Bewertung haben. Besonders intransparent sind Entgeltsysteme mit summarischen Verfahren (s. auch Schaubild 6.1, Kapitel 6.2.1.1). Analytische Verfahren sind zwar nicht per sé diskriminierungsfrei, jedoch transparenter und daher „EG-rechtlich geboten“ (Winter 2001, S. 9). Die Überprüfung der Bewertungsergebnisse wird auch erschwert durch unklare Entgeltgruppentexte (oftmals zu finden in den oberen Gruppen) und interpretierbare Kriterien, z.B.:

- „Sondergruppe unterhalb des Kreises leitender Führungskräfte“ (Tarifvertrag Debis 1998);
- „Arbeitnehmer, deren Tätigkeiten sich durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung aus der Entgeltgruppe 9.1 oder 9.2 herausheben“, sowie „Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer Fähigkeiten oder Erfahrungen entsprechende gleichwertige Tätigkeiten ausüben“ (Tarifvertrag Versorgungsbetriebe aus dem Jahre 2000).

6.2.1.6 Betriebliche Umsetzung von Entgeltregelungen am Beispiel ausgewählter Unternehmen

Genauso wie die Tarifparteien sind auch die Betriebsparteien aufgerufen, den Grundsatz der Entgeltgleichheit umzusetzen. Übersicht 6.5 zeigt ausgewählte potenzielle Diskriminierungsmechanismen bezogen auf das Grundentgelt auf der betrieblichen Ebene. Sie werden im Text durch ein Beispiel angereichert.

Bisher gibt es im deutschsprachigen Raum nur wenige Studien, welche die betriebliche Handhabung der Arbeitsbewertung und Eingruppierung mit dem Blick auf deren Diskriminierungspotenziale aufgegriffen haben. Zu nennen sind hier zwei Untersuchungen aus der Schweiz und aus Österreich. Ihr Ziel war es jeweils zu analysieren, inwieweit in den angewandten Verfahren der (analytischen) Arbeitsbewertung Verursachungsfaktoren für die Entgeltdiskriminierung von Frauen zu finden sind (vgl. Baitsch/Musmann/Ulich 1991, Diestler/Moser 1993).

⁸ Vgl. EuGH-Entscheidungen v. 17.10.1989 - Rs. C - 109/88 (Danfoss), v. 17.5.1990 - Rs. C - 262/88 (Barber), v. 27.10.1993 - Rs. C - 127/92 (Enderby).

Übersicht 6.5

Betriebliche Umsetzung von Entgeltregelungen Mögliche Ursachen von Diskriminierungen beim Grundentgelt auf der betrieblichen Ebene	
1. Diskriminierungsgefahren hinsichtlich der angewandten Bewertungsverfahren	
a)	<i>Summarisches Rangfolgeverfahren</i> <ul style="list-style-type: none"> – Fehlende Bewertungsmerkmale – „geschlechtstypische“ Rangierung von Tätigkeiten – Orientierung am bereits bestehenden, nicht hinterfragten Entgeltgefüge – Bewertungsergebnisse nicht nachvollziehbar
b)	<i>Summarisches Lohn-, Gehalts- bzw. Entgeltgruppenverfahren</i> <ul style="list-style-type: none"> – Auslassung wesentlicher Bewertungsmerkmale – Diskriminierende Auslegung einzelner Bewertungsmerkmale – Fehlende Tätigkeitsbeispiele für frauendominierte Arbeiten – Bewertungsergebnisse kaum nachvollziehbar
c)	<i>Analytisches Bewertungsverfahren</i> <ul style="list-style-type: none"> – Aufnahme potenziell diskriminierender Bewertungsmerkmale – Auslassung relevanter Merkmale bei frauendominierten Tätigkeiten – Aufnahme sich überschneidender Merkmale – Verstärkung diskriminierungsanfälliger Merkmale durch unangemessene Gewichtung
d)	<i>Einsatz unterschiedlicher Verfahren je Beschäftigtengruppe und/ oder je betrieblicher Standort</i> <ul style="list-style-type: none"> – Unterschiedliche Bewertungskriterien je Beschäftigtengruppe – Unterschiedliche Bewertungskriterien innerhalb einer Beschäftigtengruppe
2. Diskriminierungsgefahren hinsichtlich des Umgangs mit Tätigkeitsbeschreibungen	
	<ul style="list-style-type: none"> – Keine Tätigkeitsbeschreibungen – unvollständige Beschreibungen – unsystematische Beschreibungen – nicht regelmäßig überprüfte Beschreibungen – fehlende Gegenprüfung durch Betriebsräte und/ oder Personalbereich
3. Diskriminierungsgefahren hinsichtlich der Verfahrenstransparenz	
	<ul style="list-style-type: none"> – Mangelnde Transparenz aufgrund übermäßiger Komplexität – Unvollständige Veröffentlichung bzw. Bekanntmachung – Geheimhaltung

Beispiel	Umsetzung von Entgeltregelungen in ausgewählten Betrieben
----------	---

Exemplarisch und etwas ausführlicher wird hier auf eine Studie aus Deutschland eingegangen.⁹

⁹ Die Untersuchung wurde in zwei Etappen von 1994 bis 1995 und von 1997 bis 1998 durchgeführt. Die Erhebung war in der ersten Phase gebunden an das Projekt "Frauenarbeit – Frauenentgelt: Das Unsichtbare sichtbar machen. Arbeitsbewertung und Eingruppierung in der Industrie", das von der Berlin-Forschung der Freien Universität Berlin (FUB) gefördert wurde. Die zweite Phase fand im Rahmen der Gruppenpromotion "Betriebliche Aus-handlungsprozesse bei der Entgeltgestaltung" statt, angesiedelt ebenfalls an der FUB, Fachbereich Politikwis-senschaft, und gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung. Projekt und Promotion wurde bzw. wird von Andrea-Hilla Carl und Anna Krehnke durchgeführt.

Im Zentrum dieser Untersuchung stand die Analyse der Arbeitsbewertungs- und Eingruppierungspraxis in acht Betrieben der Berliner Metall- und Chemieindustrie (vgl. Tabelle 6.1).¹⁰

Tabelle 6.1

Betriebliche Umsetzung von Entgeltregelungen								
Die untersuchten Betriebe								
Untersuchungsfeld								
Branche/ Betrieb ^{a)}	M 1	M 2	M 4	M 5	C 2	C 1	C 3	C 5
Beschäftigtenzahl ^{b)}	3.000	1.100	1.000	1.700	230	800	1.300	600
Frauenanteil (%)	10%	38%	34%	43%	54%	33%	49%	46%
Tarifvertrag ^{c)}	LGTV	LGTV	LGTV	LGTV	HTV	BETV	BETV	BETV
Angewandte Bewertungsverfahren ArbeiterInnen	Analytik ^{d)}	Lohngruppenverfahren ^{d)}				Entgeltgruppenverfahren ^{d)}		
		Im Streitfall: Analytik	im Streitfall: Analytik					
Angewandte Bewertungsverfahren Angestellte	Rangfolgeverfahren ^{d)}	Gehaltsgruppenverfahren ^{d)}				Entgeltgruppenverfahren ^{d)}		
Tätigkeitsbeschreibungen ArbeiterInnen	ja (veraltet)	Ja (veraltet)	ja (veraltet)	ja (veraltet)	ja (aktuell)	ja (aktuell)	ja (aktuell)	vereinzelt
Tätigkeitsbeschreibungen Angestellte	ja (veraltet)	Ja (veraltet)	nein	nein	nein (geplant)	ja (veraltet)	ja (aktuell)	vereinzelt

^{a)} M = Metallindustrie, C = chemische Industrie
^{b)} 12/1997
^{c)} LGTV = Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrag, BETV = Bundesentgelttarifvertrag, HTV = Haustarifvertrag
^{d)} Analytik = analytisches Arbeitsbewertungsverfahren, bei dem die einzelnen Anforderungen einer Tätigkeit systematisch ermittelt, jeweils für sich bewertet und zumeist auch gewichtet werden; Rangfolgeverfahren = summarisches Arbeitsbewertungsverfahren, bei dem innerhalb eines Betriebes, ggf. getrennt nach Abteilungen, die Anforderungshöhe eines jeden Arbeitsplatzes mit allen anderen Arbeitsplätzen verglichen wird, um zu einer Rangfolge der Arbeitsplätze innerhalb der Abteilung und schließlich innerhalb des gesamten Betriebes zu gelangen; Lohngruppen-, Gehaltsgruppen- und Entgeltgruppenverfahren = summarische Arbeitsbewertungsverfahren, bei denen einzelne Tätigkeiten in bereits festgelegte Lohn-, Gehalts- oder Entgeltgruppen, die nach pauschal beschriebenen Anforderungen gestuft sind, eingeordnet werden (vgl. hierzu auch Abschnitt 6.2)

Die Entgeltstruktur in den untersuchten Betrieben, d.h. die Verteilung der Beschäftigten auf die tariflich vereinbarten Lohn- und Gehaltsgruppen bzw. Entgeltgruppen, entsprach in beiden Branchen dem statistischen Durchschnitt: Arbeiterinnen befanden sich vor allem in den unteren, weibliche Angestellte in den unteren und mittleren Einkommensgruppen. Dies illustrieren die nachstehenden „Eingruppierungsbilanzen“ des Metallunternehmens M 2 (s. Tabelle 6.2) und des Chemieunternehmens C 5 (s. Tabelle 6.3).

¹⁰ Der Studie lagen ExpertInnengespräche mit Personalleitungen, BetriebsrätInnen und weiblichen sowie männlichen Beschäftigten zu Grunde, außerdem zahlreiche Unternehmensdokumente und -daten sowie teilweise Betriebsbegehungen und Arbeitsplatzbesichtigungen.

Tabelle 6.2

Betriebliche Umsetzung von Entgeltregelungen											
Verteilung Frauen/ Männer (%) in den Lohn-, MeisterInnen- und Gehaltsgruppen im Betrieb M 2											
Verteilung ArbeiterInnen (L) und MeisterInnen (M) auf Lohn- und MeisterInnengruppen						Verteilung technische (T) und kaufmännische Angestellte (K) auf Gehaltsgruppen					
L ^{a)}	Frauen (%)	Männer (%)	M ^{b)}	Frauen (%)	Männer (%)	T ^{c)}	Frauen (%)	Männer (%)	K ^{c)}	Frauen (%)	Männer (%)
L 1	97	3	M 1	—	—	T 1	—	—	K 1	—	—
L 2	67	33	M 2	0	100	T 2	50	50	K 2	33	67
L 3	22	78	M 3	4	96	T 3	58	42	K 3	61	39
L 4	13	87	M 4	0	100	T 4	22	78	K 4	67	33
L 5	15	85				T 5	3	97	K 5	24	76
L 6	10	90				T 6	6	94	K 6	29	71
L 7	0	100									
L 8	0	100									

^{a)} Unternehmen M 2 unterscheidet gemäß Tarifvertrag im Bereich der ArbeiterInnen insgesamt acht Lohngruppen (L): L 1 stellt die niedrigste Lohngruppe dar, L 8 die höchste, L 5 bildet die sogenannte Ecklohngruppe.

^{b)} Gemäß Tarifvertrag gibt es im Betrieb M 2 vier MeisterInnengruppen (M): M 1 ist die niedrigste Gruppe, M 4 die höchste.

^{c)} Der für den Betrieb M 2 gültige Tarifvertrag unterscheidet nicht zwischen technischen und kaufmännischen Angestellten, es handelt sich hier um eine interne Unterscheidung zwischen diesen beiden Gruppen. Insgesamt gibt es für beide Beschäftigtenbereiche jeweils sechs Gehaltsgruppen (T bzw. K): T/ K 1 stellt die niedrigste, T/ K 6 die höchste Gruppe dar.

Tabelle 6.3

Betriebliche Umsetzung von Entgeltregelungen				
Verteilung Frauen/ Männer (%) in den Entgeltgruppen im Betrieb C 5				
Entgelt-Gruppe ^{a)}	ArbeiterInnen ^{b)}		Angestellte ^{b)}	
	Frauen (%)	Männer (%)	Frauen (%)	Männer (%)
E 1	70	30	—	—
E 2	71	29	—	—
E 3	69	31	100	0
E 4	49	51	100	0
E 5	76	24	75	25
E 6	0	100	75	25
E 7	0	100	50	50
E 8	0	100	71	29
E 9	—	—	64	36
E 10	—	—	61	39
E 11	—	—	49	51
E 12	—	—	37	63
E 13	—	—	15	85

^{a)} Unternehmen C 5 unterscheidet gemäß Bundesentgelttarifvertrag 13 Entgeltgruppen (E): E 1 ist die niedrigste, E 13 die höchste Entgeltgruppe.

^{b)} Der Tarifvertrag unterscheidet nicht zwischen Angestellten und ArbeiterInnen. Die Unterscheidung wird jedoch für die betriebliche Statistik vorgenommen. Gewerbliche Tätigkeiten können in der Regel nur in die Entgeltgruppen E 1 bis E 8 eingruppiert werden.

- **Angewandte Bewertungsverfahren: Summarik vorherrschend**

Bei der Eingruppierung der Angestellten und ArbeiterInnen orientiert sich die Mehrheit der untersuchten Betriebe an den von den entsprechenden Tarifverträgen der Chemie- und Metallindustrie vorgegebenen summarischen Lohn- und Gehaltsgruppenverfahren bzw. Entgeltgruppenverfahren. Ein Metallunternehmen (Betrieb M 1) wendet im Bereich der ArbeiterInnen ein analytisches Arbeitsbewertungsverfahren an. Auch im Angestelltenbereich kommt in diesem Unternehmen ein vom Tarifvertrag abweichendes Arbeitsbewertungsverfahren zum Einsatz, und zwar das summarische Rangfolgeverfahren. Zwei weitere Metallunternehmen (Betriebe M 2 und M 4) setzen im Bereich der ArbeiterInnen ebenfalls ein analytisches Verfahren ein. Es kommt aber nur dann zur Anwendung, wenn es Konflikte zwischen den Betriebsparteien bei der Einstufung von gewerblichen Tätigkeiten gibt. Auffällig ist, dass das analytische Verfahren in diesen Betrieben vereinbart wurde, um die tatsächlichen Anforderungen einzelner Arbeitstätigkeiten besser aufzuschlüsseln und transparenter machen zu können (vgl. Tabelle 6.1).

Für den Untersuchungsausschnitt zeigt sich, dass die als diskriminierungsfreier geltende analytische Arbeitsbewertung eine deutlich untergeordnete Rolle spielt. Dies gilt auch für die Metallindustrie (vgl. Ehlscheid / Meine / Vogt 1997 für den öffentlichen) Dienst sowie für die chemische Industrie. Diese hat bundesweit 1987 das für alle Beschäftigtengruppen einheitliche Entgeltgruppenverfahren auf summarischer Basis geregelt.

- **Tätigkeitsbeschreibungen: Defizite im Angestelltenbereich**

Obwohl Tätigkeitsbeschreibungen die Grundlage jeder Form der Arbeitsbewertung bilden (vgl. Abschnitt 6.2), lagen für den Angestelltenbereich – ausgenommen sind hier Stellen mit Personalfunktion – in drei der acht Unternehmen (zwei Metall- und ein Chemiebetrieb) gar keine Stellenbeschreibungen vor. In einem weiteren Betrieb (Chemiebetrieb) waren die Stellen nur vereinzelt und unsystematisch beschrieben. Darüber hinaus waren in drei Unternehmen die Tätigkeitsbeschreibungen deutlich veraltet (zwei Metall- und ein Chemieunternehmen). Sie stammten z.T. noch von Mitte bzw. Ende der 70er Jahre. Nur einer der acht Betriebe (ein Chemieunternehmen) verfügte über durchgängig aktuelle Beschreibungen von Anfang der 90er Jahre. Im Bereich der ArbeiterInnen gestaltet sich das Bild etwas anders: In sieben der acht Unternehmen gab es Beschreibungen der Arbeitsplätze. Diese waren verglichen mit dem Angestelltenbereich aber nicht wesentlich aktueller. Auch für den ArbeiterInnenbereich waren in einem Chemiebetrieb die Arbeitsplätze nur teilweise und unsystematisch beschrieben (vgl. Tabelle 6.1).

Stellenbeschreibungen werden im Angestellten- ebenso wie im gewerblichen Bereich zumeist auf der Basis eines Tätigkeitsbogens erstellt, im Bereich der ArbeiterInnen erfolgt zusätzlich meistens eine Arbeitsplatzanalyse. Bereits im Rahmen dieses Prozesses kann es zu Verzerrungen in der Darstellung der Anforderungen und Belastungen bei männer- und frauendominierten Tätigkeiten

kommen, die sich dann durch den gesamten Bewertungsprozess ziehen. Solche Verzerrungen können immer auftreten, unabhängig davon, ob die Beschreibungen von einer Kommission, dem Personalbereich, der Arbeitsorganisation, den direkten Vorgesetzten oder – wie im Angestelltenbereich häufiger anzutreffen – durch Selbstaufschreibung erstellt werden. Hier ergibt sich für die untersuchten Unternehmen kein klares Bild: Je nach Betrieb sind der Personalbereich, die direkten Vorgesetzten und/ oder die Beschäftigten selbst, dann zumeist gemeinsam mit den Vorgesetzten und/ oder dem Personalbereich, für Arbeitsplatzbeschreibungen zuständig. Gerade für den letzt genannten Fall ist in der Praxis das auch in der diskriminierungskritischen arbeitswissenschaftlichen Literatur (vgl. z.B. Krell 1994) oft beschriebene Phänomen zu beobachten, dass Frauen bei der Selbsterfassung ihrer Tätigkeitsinhalte vieles, was an Arbeitsaufgaben anfällt, für wenig bedeutsam erachten und deshalb weglassen:

”Ich denke mal, dass eben bei der Ausfüllung von Stellenbeschreibungen der Mann viel differenzierter sich selbst beobachtet und dieses dann niederschreibt. Während die Frau globaler über ihre Arbeit berichtet. Eben das, was mir so schwer gefallen ist. Bestimmte kleine Dinge, die für mich Alltag sind, dort aufzuzeichnen, weil sie für mich, sage ich mal, Sekundenbruchteile sind, während es für den Mann der Arbeitsprozess ist. Ich denke, Männer können damit anders umgehen. Wirklich von der ersten bis zur letzten Sekunde und das differenzieren sie auch. Wir sehen eigentlich nur das Endprodukt. Und viele Dinge, wie man dahin gekommen ist, lassen Frauen weg” (BetriebsrätIn 510, chemische Industrie).

Für die Mehrheit der Unternehmen kann bezogen auf die beiden Beschäftigtenbereiche ArbeiterInnen und Angestellte festgehalten werden, dass keine systematische, vor allem regelmäßige und all umfassende Überprüfung von Tätigkeitsbeschreibungen existiert. Eine Überprüfung wird überwiegend immer dann und auch nur punktuell durchgeführt, wenn Aufgaben- oder Arbeitsplatzveränderungen stattgefunden haben. Dass die Personalleitungen, aber auch die meisten BetriebsrätInnen insgesamt wenig Interesse an einer umfassenden Pflege der Tätigkeitsbeschreibungen haben, ist nicht zuletzt am Alter bestehender Beschreibungen abzulesen. Für das teilweise gänzliche Fehlen von Stellenbeschreibungen, vor allem im Angestelltenbereich, wird als Hauptgrund von einigen Personalverantwortlichen angeführt, dass die Existenz einer solchen Tätigkeitserfassung einen flexiblen Personaleinsatz erschwere.

- **Verfahrenstransparenz: Entgeltvergleiche unerwünscht**

An den Antworten auf die Frage, ob die Eingruppierungsverfahren für die MitarbeiterInnen transparent sind, war zu erkennen, dass sowohl die Personalverantwortlichen als auch die BetriebsrätInnen die Verfahren mehrheitlich als grundsätzlich transparent einschätzen. Sie gehen also davon aus, dass die Beschäftigten wissen, wie ihre Eingruppierung zustande gekommen ist. Allerdings besteht keine offene Informationspolitik. Die Beschäftigten müssen Eigeninitiative zeigen und von sich aus an die Personalverantwortlichen oder BetriebsrätInnen herantreten, um zu erfahren, wie ihre Eingruppierung zustande kommt.

Aber nicht nur, dass Informationen über das Entlohnungsverfahren nicht „automatisch“ offen gelegt werden, unter den Beschäftigten stellt die Entlohnung eher ein Tabuthema dar, über das höchstens im engsten KollegInnenkreis oder innerhalb der Abteilung gesprochen wird. Einige Beschäftigte äußerten überdies ausdrücklich, dass ein Austausch über das Entgelt nicht erwünscht sei. In einem der Chemieunternehmen wurde im Angestelltenbereich das Sprechen über die eigene Entlohnung mittels einer Klausel im Arbeitsvertrag sogar explizit untersagt. Abgesehen davon, dass eine durch den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin auferlegte Schweigepflicht rechtlich sowieso gegenstandslos ist, enthält der Bundesentgelttarifvertrag für die chemische Industrie überdies eine Regelung, die ein solches Verbot für nichtig erklärt.¹¹ Insgesamt lässt sich aber feststellen, dass die Beschäftigten mehrheitlich über die Eingruppierung anderer KollegInnen informiert sind.

Sichtbar wird dies beispielsweise an der Frage nach männlichen Kollegen, die die gleiche oder eine ähnliche Tätigkeit ausüben, und deren Eingruppierung. Drei Fünftel der weiblichen Beschäftigten antworteten, solche männlichen Kollegen zu haben und auch deren Eingruppierung zu kennen. Aus dieser Gruppe berichtete dann fast die Hälfte, dass diese Kollegen entweder vergleichbare Tätigkeiten wie sie selber ausführen, aber eine höhere Lohn- oder Gehaltsgruppe haben, oder zwar gleich eingruppiert, aber mit weniger Aufgaben betraut sind. In einem Fall war der entsprechende Kollege sogar trotz höherer Gehaltsgruppe mit weniger Aufgaben betraut. Derartige Informationen erhielten die Beschäftigten vor allem zufällig, durch gezielte Nachfragen bei KollegInnen oder im Zuge betrieblicher Umstrukturierungen, nicht aber durch eine gezielte Informationspolitik. Es war zu erkennen, dass einige Beschäftigte, die sich einen genaueren Überblick über andere Eingruppierungen oder das gesamte Verfahren der Arbeitsbewertung verschaffen konnten, auch anfangen, sich für eine bessere eigene Eingruppierung einzusetzen. Sie waren dabei unterschiedlich erfolgreich, und diejenigen, die Verbesserungen durchsetzen konnten, kämpften lange darum, zuweilen mit der Unterstützung des Betriebsrates.

Bereits dieser kleine Ausschnitt gibt einen Hinweis darauf, dass die vom EU-Recht geforderte (vgl. Abschnitt 6.1), von den untersuchten Unternehmen allerdings nur unzureichend ermöglichte Transparenz der Eingruppierungsverfahren tatsächlich eine wichtige Voraussetzung für eine Verbesserung der Entgeltposition von Frauen ist, vorausgesetzt sie sind bereit, diese Informationen zu nutzen.

6.2.2 Diskriminierungsfreie(re) Arbeitsbewertung – neue Konzepte und praxisorientierte Projekte

Der Blick in die tarifliche und die betriebliche Gestaltung von Entgeltregelungen (vgl. Abschnitt 6.2.1) hinsichtlich des Grundentgelts offenbart zahlreiche Diskriminierungsquellen, die in der Me-

¹¹ Vgl. §4, Ziffer 9, BETV: "Eine dem Arbeitnehmer auferlegte Schweigepflicht darf sich nicht auf seine tariflichen Ansprüche beziehen".

thode der Arbeitsbewertung und in der Ausgestaltung der Verfahren zu finden sind. Die Analyse der Diskriminierungsgefahren der Arbeitsbewertung hat zur Entwicklung neuer, diskriminierungsfreier(er) Systeme der Bewertung geführt und auch den Anstoß für tarifpolitische Initiativen gegeben.

6.2.2.1 ABAKABA: Ein neues Konzept diskriminierungsfreier(er) Arbeitsbewertung

Im Folgenden wird ein Arbeitsbewertungsverfahren vorgestellt, das die Basis einiger tarifpolitischer Initiativen sowie wissenschaftlicher Untersuchungen in der Bundesrepublik Deutschland bildet. Das Verfahren heißt ABAKABA. Dies steht für **A**nytische **B**ewertung von **A**rbeitstätigkeiten nach **K**atz und **B**Aitsch (vgl. Katz/ Baitsch 1997). Es wurde in der Schweiz zum Zwecke diskriminierungsfreier(er) Arbeitsbewertung entwickelt und wird dort bereits auf kantonaler Ebene sowie in der Privatwirtschaft angewandt.

ABAKABA ist ein einheitliches Arbeitsbewertungsverfahren, das für eine gesamte Organisation bzw. einen gesamten Tarifbereich verwendet werden kann. Es ist also gleichermaßen für die Bewertung von Angestellten-, ArbeiterInnen- und BeamtenInnenstellen geeignet wie auch für Stellen aller Hierarchieebenen. Es handelt sich um ein analytisches Verfahren, das jedoch im Vergleich zu den klassischen analytischen Systemen in stärkerem Maße Dienstleistungs- und Administrationsaufgaben berücksichtigt, indem es, wie die nachstehende Übersicht 6.6 zeigt, neben dem intellektuellen, dem physischen und dem Verantwortungsbereich auch den psycho-sozialen Bereich durch seine Bewertungskriterien abdeckt.

Jeder dieser vier Bereiche geht bei ABAKABA zunächst mit dem gleichen Gewicht in den Arbeitswert ein. Es ist jedoch möglich, die Anforderungsbereiche unterschiedlich – jedoch innerhalb bestimmter Bandbreiten – zu gewichten (vgl. Übersicht 6.6). Diese Gewichtung ist arbeitswissenschaftlich-methodisch nicht begründbar und ist ausdrücklich als lohnpolitische Entscheidung zu kennzeichnen. Entsprechend der EU-rechtlichen Forderung nach Durchschaubarkeit von Entgeltsystemen muss die Gewichtung jedes einzelnen Kriteriums ausgewiesen werden (vgl. 6.1.2 und 6.4).

Die Arbeitsanalyse erfolgt bei ABAKABA mittels eines sehr detaillierten Fragebogens, der von den StelleninhaberInnen selbst oder unter ihrer Beteiligung ausgefüllt wird. Mit diesem Vorgehen sind zwei Vorteile verbunden: Zum einen wird das ExpertInnenwissen der Beschäftigten über ihre Arbeitsplätze genutzt. Zum anderen haben damit alle Beschäftigten, die ihre Stelle mit Hilfe des Fragebogens beschreiben, eine Liste sämtlicher möglichen Anforderungen und Belastungen zur Verfügung. Dadurch verringert sich die Gefahr, dass Tätigkeitsinhalte weggelassen werden.¹² Die Konzeption der Bewertungskommission ist ein letztes wesentliches Merkmal von ABAKABA. Das Verfahren sieht vor, dass diese paritätisch besetzt, technisch geschult und für die Diskriminierungsge-

¹² Vgl. zu diesen „Einfallstoren“ von Diskriminierung auch Abschnitt 6.2.1.

fahren von Arbeitsbewertung sensibilisiert ist. Paritätisch bedeutet, dass ArbeitgeberInnen- sowie ArbeitnehmerInnenseite gleich stark vertreten sind und dass jede Seite eine gleiche Anzahl an Frauen und Männern stellt.

Übersicht 6.6

ABAKABA: Ein neues Konzept diskriminierungsfreier(er) Arbeitsbewertung ABAKABA: Merkmale und Bereiche		
	Merkmale und Bereiche	Mögliche Gewichtung pro Bereich
I 1	Fachliche Anforderungen	
I 2	Planen und Organisieren	
I 3	Monotone Arbeit bzw. eingeschränkte Handlungsspielräume	
I 4	Unfreiwillige, nicht vermeidbare Störungen und Arbeitsunterbrechungen	
I	SUMME INTELEKTUELLER BEREICH	20-50%
PS 1	Mündliche Kommunikation	
PS 2	Zusammenarbeit/ Kooperationsfähigkeit	
PS 3	Einfühlungs- und Überzeugungsvermögen	
PS 4	Belastende psycho-soziale Bedingungen	
PS	SUMME PSYCHO-SOZIALER BEREICH	20-40%
P 1	Anforderungen an die Muskelkraft	
P 2	Anforderungen an die Bewegungspräzision	
P 3	Belastende arbeitszeitliche Bedingungen	
P 4	Belastende physische Bedingungen	
P	SUMME PHYSISCHER BEREICH	5-25%
V 1	Verantwortung für die Arbeitsergebnisse anderer Personen	
V 2	Risiko für Fehler mit Auswirkungen auf menschliches Leben	
V 3	Risiko für Fehler mit nicht absehbaren finanziellen Auswirkungen	
V 4	Risiko für Fehler mit Auswirkungen auf die Umwelt	
V	SUMME VERANTWORTUNG	20-30%
I, PS, P, V	SUMME ALLE BEREICHE	100%
Quelle: vgl. Katz/ Baitsch 1997, S. 43		

6.2.2.2 Initiativen zur Einführung diskriminierungsfreier(er) Arbeitsbewertung in der Bundesrepublik

Obwohl die Debatte um Entgeltgleichheit in der Bundesrepublik lange Zeit hinter dem Stand der internationalen Diskussion zurückblieb, gibt es inzwischen einige Initiativen – vor allem von Gewerkschaftsfrauen – zur Einführung diskriminierungsfreier(er) Arbeitsbewertungsverfahren. Nachdem ein von der Gewerkschaft ÖTV im Rahmen ihrer „Aufwertungskampagne für Frauentätigkeiten“ in Auftrag gegebenes Rechtsgutachten zum Bundesangestelltentarifvertrag erhebliche Diskriminierungspotentiale sowie Verstöße gegen das europäische Recht aufzeigte (vgl. Winter unter Mitarbeit

von Krell 1997), gaben Frauensekretariate anderer Gewerkschaften ebenfalls Analysen der Tarifverträge in Auftrag, z.B. die IG Metall (vgl. Degen/ Tondorf 1998), die Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten (vgl. Weiler 1998) und die IG Medien (vgl. Tondorf 2000).

Als Fortsetzung ihrer „Aufwertungskampagne“ ließ die ÖTV im Sommer 2000 im Rahmen des Projektes „Diskriminierungsfreie Bewertung von (Dienstleistungs-)Arbeit“ überprüfen, ob das im oben genannten Rechtsgutachten diagnostizierte Diskriminierungspotenzial in der Praxis tatsächlich vorhanden ist.¹³ In der Stadt Hannover wurden dazu vier Vergleichspaare aus je einer frauen- und einer männerdominierten Tätigkeit mit dem Verfahren ABAKABA neu bewertet. Als Ergebnis verschoben sich bei drei der vier Vergleichspaare die Wertigkeiten zugunsten der frauendominierten Tätigkeiten. Die Wertigkeiten des BAT spiegelten sich also nicht wider. Bestimmend für die Verschiebung der Wertigkeiten zugunsten der frauendominierten Tätigkeiten war zum einen der psychosoziale Bereich und zum anderen aber auch der physische Bereich, die beide bei der derzeitigen tariflichen Bewertung vernachlässigt werden. Die Ergebnisse des Vergleichsprojektes sollen in zukünftigen Tarifverhandlungen berücksichtigt werden (vgl. Carl/ Krehnke 2001). Ein weiteres wissenschaftliches Projekt befasst sich mit der „Umsetzung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit durch diskriminierungsfreie(re) Arbeitsbewertung an Hochschulen“.¹⁴ Ziel des Projektes ist es, die tatsächlichen Anforderungen der frauendominierten Tätigkeit der Hochschulesekretärin bzw. des Hochschulesekretärs zu erheben und zu bewerten im Vergleich zu männerdominierten Tätigkeiten an Hochschulen, beispielsweise in der technischen Zentralverwaltung. Auf der Basis von ABAKABA wird ein Konzept für eine diskriminierungsfreie(re) Arbeitsbewertung an Hochschulen entwickelt. Es handelt sich um ein EU-Projekt unter Beteiligung der Länder Großbritannien und Österreich, das vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend kofinanziert wird (vgl. Stefaniak 2000).

Am weitesten fortgeschritten in der Umsetzung der Erkenntnisse der diskriminierungskritischen Arbeitsbewertungsforschung ist die IG Metall im Tarifbezirk Brandenburg/ Sachsen/ Berlin. Sie legte den Entwurf für einen Entgelttrahmentarifvertrag für ArbeiterInnen und Angestellte mit der Bezeichnung MEDEA, **M**etall- und **E**lektroindustrielle **D**iskriminierungsfreie **EU**-rechtskonforme **A**rbeitsbewertung, vor (vgl. Nauditt 1999). Hierbei handelt es sich um eine modifizierte und auf den Einsatzbereich „Metall- und Elektroindustrie“ zugeschnittene Version des Verfahrens ABAKABA. Der Entwurf wurde im Herbst 2000 erstmals mit den ArbeitgeberInnen verhandelt; er ist dort auf wenig Akzeptanz gestoßen.

¹³ Das Projekt fand unter der Leitung von Prof. Dr. Gertraude Krell, Freie Universität Berlin, statt.

¹⁴ Das Projekt ist am Landesinstitut Sozialforschungsstelle Dortmund angesiedelt und hat eine Laufzeit von einem Jahr, die am 30.6.2001 endete. Projektbearbeiterinnen waren Dr. Anna Stefaniak und Dr. Karin Tondorf.

6.2.3 Weitere entgeltpolitische Entscheidungen als Diskriminierungsquellen beim Grundentgelt

In den bisherigen Abschnitten wurden Diskriminierungspotenziale bei der Arbeitsbewertung thematisiert. Mit der Arbeitsbewertung steht jedoch noch nicht fest, wie hoch die Geldbeträge sind, die Frauen und Männer für ihre Tätigkeit erhalten. Es sind noch weitere lohnpolitische Entscheidungen zu treffen, welche die Entgeltstrukturen prägen und gegebenenfalls zu Diskriminierungen führen können. Nachfolgend eine Auflistung:

- Festlegung der Zahl der Entgeltgruppen,
- bei der analytischen Bewertung: Zuordnung der ermittelten Arbeitswerte zu den Entgeltgruppen, z.B. Arbeitswerte über 3,5 - 6,0 = Lohngruppe II,
- Festlegung der Relationen zwischen den Gruppen, z.B. Lohngruppe V = 100 %, Lohngruppe II = 86,75 %,
- Bestimmung der Spannweite zwischen der untersten und obersten Gruppe, z.B. Lohngruppe I = 86,75 % und Lohngruppe XI = 129,85 %,
- Festlegung der Zahl der Stufen innerhalb der Gruppen, z.B. Aufstiege nach Berufsjahren, Altersabschlüsse,
- Aufspaltung bzw. Vereinheitlichung der Entgeltsysteme für verschiedene Berufsgruppen (technische/ kaufmännische Angestellte) oder Statusgruppen (ArbeiterInnen/ Angestellte),
- Bestimmung der Tarifniveaus der verschiedenen Entgeltsysteme innerhalb eines Tarifbereichs,
- Vereinbarungen von Strukturveränderungen im Rahmen von Tarifrunden.

In den nachfolgenden Abschnitten können nicht alle oben benannten entgeltstrukturelevanten Entscheidungen auf ihr Diskriminierungspotenzial hin analysiert und an Beispielen illustriert werden. Die nachfolgenden Ausführungen konzentrieren sich auf folgende Aspekte: (1) Aufspaltung von Entgeltsystemen (hier: in technische und kaufmännische Angestellte), (2) Festlegung von Verdienstrelationen innerhalb eines Tarifbereichs, (3) Spreizung von Entgeltgruppen durch Berufs- oder Tätigkeitsjahre und (4) Strukturveränderungen im Rahmen von Tarifierhöhungen.

6.2.3.1 Aufspaltung von Entgeltsystemen

In den meisten Tarifbereichen existieren noch getrennte Entgeltsysteme für ArbeiterInnen und Angestellte, darüber hinaus wird vielfach bei den Angestellten noch einmal differenziert nach kaufmännischen und technischen Angestellten sowie MeisterInnen. Teilweise wurden bei den kaufmännischen und technischen Angestellten die Gehaltsgruppentexte bereits vereinheitlicht, so dass bestimmte kaufmännische Tätigkeiten bestimmten technischen gegenüber als gleichwertig gelten können (s. Übersicht 6.6). Jedoch wird selbst bei gleichwertiger Arbeit nicht immer gleiches Entgelt gezahlt.

Beispiel	Tarfbereich Papier, Pappe und Kunststoff verarbeitende Industrie
-----------------	---

Geht man von der Annahme aus, dass die einfachen kaufmännischen Tätigkeiten überwiegend von Frauen, die technischen überwiegend von Männern ausgeübt werden, besteht ein Diskriminierungsverdacht bei folgender Regelung aus der Papier, Pappe und Kunststoff verarbeitenden Industrie, die als Beispiel für viele andere gelten kann.

Übersicht 6.7

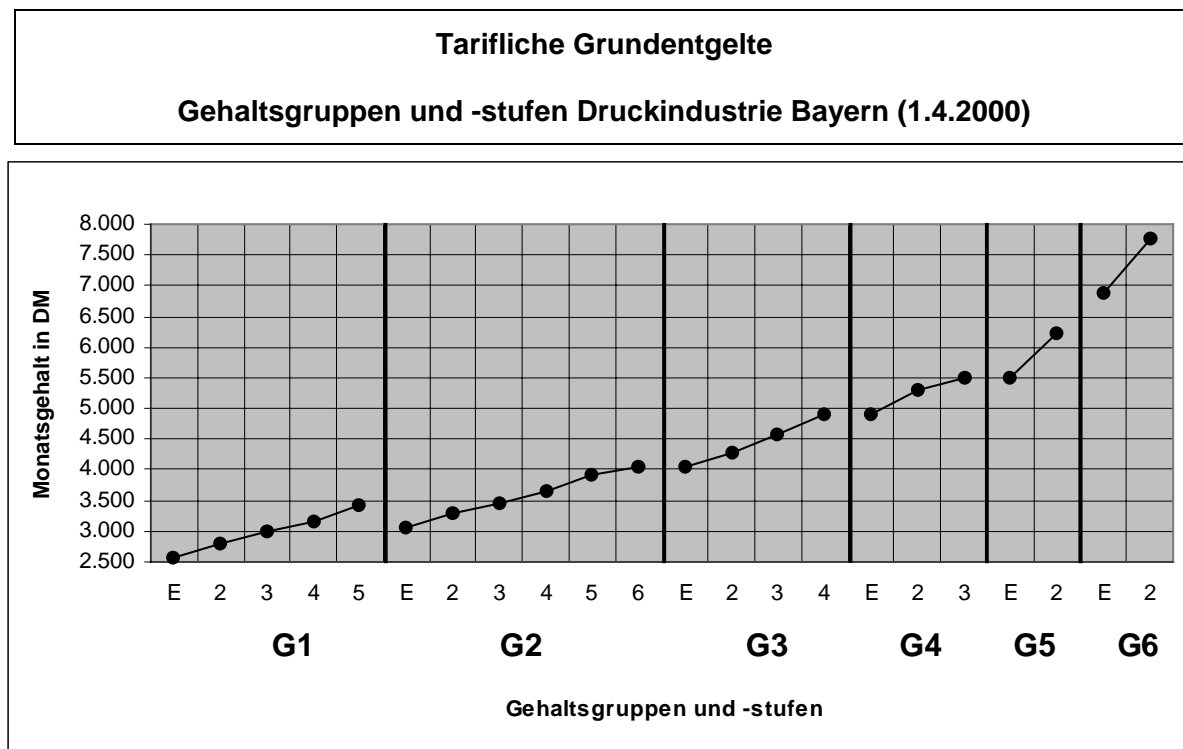
Tarifliche Grundentgelte Tarifgehälter kaufmännischer und technischer Angestellter, 2000 Tarfbereich Papier, Pappe und Kunststoff verarbeitende Industrie	
Kaufmännische Tätigkeit – Gruppe K 2	Technische Tätigkeit – Gruppe T 2
Anforderungskriterien: Berufsausbildung oder entsprechende auf andere Weise erworbene Kenntnisse, vorwiegend einfachere kaufmännische Arbeiten nach Anweisung Tarifgehalt: DM 2488,-- bei Eintritt DM 3440,-- nach 6 Jahren	Anforderungskriterien: Berufsausbildung oder entsprechende auf andere Weise erworbene Kenntnisse, vorwiegend einfachere technische Arbeiten nach Anweisung Tarifgehalt: DM 2665,-- bei Eintritt DM 3863,-- nach 6 Jahren

6.2.3.2 Festlegung von Verdienstrelationen

Mit der Arbeitsbewertung ist noch keine abschließende lohnpolitische Entscheidung getroffen. Es ist noch festzulegen, welcher Geldbetrag den Bewertungsergebnissen zugeordnet werden soll, d.h. wie die Relationen zwischen den Entgeltgruppen sein sollen. Unter dem Blickwinkel der mittelbaren Entgeltdiskriminierung ist dieser Schritt von eminenter Bedeutung, da hierbei die Möglichkeit besteht, „Korrekturmaßnahmen im Hinblick auf unbefriedigend erscheinende bisherige Bewertungstatbestände einzuleiten“ (Bartölke et al. 1981: 49). Es können demnach Entgelte festgesetzt werden, die in keinem angemessenen Verhältnis zu den Bewertungsergebnissen stehen und die Unterbewertung von frauendominierten Tätigkeiten noch verstärken.

Betrachtet man die Entgeltrelationen eines Tarifgefüges, dann zeigt sich in zahlreichen Tarfbereichen, dass die Entgelthöhe in den höheren, männerdominierten Entgeltgruppen überproportional ansteigt, während die Anstiege im unteren, frauendominierten Bereich unterproportional verlaufen. Folgendes Beispiel kann dies illustrieren (vgl. Schaubild 6.2):

Schaubild 6.2



Es stellt sich die Frage, ob die unterproportionalen Anstiege im unteren, frauendominierten Gehaltsbereich auch damit zu tun haben, dass in diesem Bereich überwiegend Frauen tätig sind. Es gilt demnach zu prüfen, ob durch den Verfahrensschritt „Festlegung der Verdienstrelationen“ ein wesentlich höherer Anteil der Angehörigen eines Geschlechts benachteiligt wird und ob diese Relationen ggf. angemessen und notwendig und nicht durch auf das Geschlecht bezogene sachliche Gründe gerechtfertigt sind.

Nähere Aufschlüsse darüber, welches solche sachlichen bzw. objektiven Gründe sein könnten, bringen einige EuGH-Entscheidungen zu gleichem Entgelt bei gleichwertiger Arbeit (vgl. ausführlich Winter 1998: 146 ff.):

1. Können Knappheiten auf dem Arbeitsmarkt/ Mangel an BewerberInnen mittelbare Diskriminierung rechtfertigen?

Der EuGH gesteht ArbeitgeberInnen zu, dass sie durch die Arbeitsmarktlage veranlasst sein könnten, für bestimmte Tätigkeiten höhere Entgelte zu zahlen (vgl. Fall „Enderby“). Im Streitfalle hätte jedoch das nationale Arbeitsgericht zu prüfen, ob und in welchem Maße eine Personalknappheit wegen der Lage auf dem Arbeitsmarkt eine ungleiche Bezahlung rechtfertigt (vgl. Winter 2001: 13). Zudem muss es sich um eine aktuelle Mangelsituation am Arbeitsmarkt handeln; wenn z.B. in den 70er Jahren ein Mangel an TechnikerInnen vorherrschte, lässt sich damit im Jahre 2000 grundsätzlich kein höheres Entgelt als bei gleichwertigen frauendominierten Berufen rechtfertigen (ebd.).

2. Rechtfertigt eine höhere tarifpolitische Durchsetzungsmacht männerdominierter Gruppen mittelbare Diskriminierung?

Hierzu äußert sich Colneric (1999: 56) im Zusammenhang mit einem Streitfall, in dem es um die Vergütung einer Sozialarbeiterin im Vergleich mit der eines Ingenieurs geht. Danach ist die Tatsache, dass eine Gruppe mit hohem Männeranteil in der Vergangenheit mit Protestaktionen eine höhere Bezahlung gefordert hat, keine Rechtfertigung, die den rechtlichen Anforderungen genügt.

3. Rechtfertigen „Haushaltserwägungen“ öffentlicher Arbeitgeber mittelbare Diskriminierung?

Auch „Haushaltserwägungen“ seien nicht zur Rechtfertigung geeignet, denn etwaige Haushaltsengpässe dürften sich nur so auswirken, dass „geschlechtsneutral gespart“ wird, so Winter (2001: 13) unter Hinweis auf zwei EuGH-Entscheidungen.¹⁵

4. Sind getrennte Tarifverhandlungen derselben Tarifparteien ein Rechtfertigungsgrund?

Getrennte Tarifverhandlungen derselben Parteien für verschiedene Beschäftigtengruppen sind keine ausreichende Rechtfertigung eines niedrigeren Entgelts für frauendominierte gleichwertige Tätigkeiten (vgl. EuGH-Entscheidung „Enderby“). Die Tarifparteien verfügen zwar über Tarifautonomie, sie haben jedoch „kein Recht zu gleichheitswidriger Normsetzung“ (vgl. Schlachter 1993: 217).

6.2.3.3 Differenzierung der Entgelte nach Berufs- bzw. Tätigkeitsjahren

Die Höhe der Arbeitsentgelte von Männern und Frauen wird in der Regel nicht allein mit den Arbeitsanforderungen begründet. Oftmals werden die einzelnen Entgeltgruppen noch einmal mehr oder weniger stark abgestuft nach Berufs- oder Tätigkeitsjahren, so dass die Endstufe der Entgeltgruppe erst nach mehreren Jahren erreicht wird. Auch in Schaubild 6.2 wird deutlich, dass die unteren Gruppen stärker gespreizt sind als die oberen. Die Anzahl der Stufen gibt in Verbindung mit den Steigerungsbeträgen Auskunft über die Verdienstaufstiege der jeweiligen Beschäftigtengruppen. Es gilt auch hier zu prüfen, inwieweit in Tarifverträgen unterschiedlich verfahren wird und ob die Regelungen Frauen beim Entgelt benachteiligen.

Illustriert wird diese Problematik am Beispiel eines Tarifvertrages für den Einzelhandel (NRW 2000/2001). Verglichen werden die Gehalts- und Lohnregelungen, die für Verkaufstätigkeiten und

¹⁵ Vgl. EuGH-Entscheidung v. 24.2.1994 - Rs. C - 343/92 (Roks u.a.) u. EuGH-Entscheidung v. 6.4.2000 - Rs. C - 226/98 (Jørgensen – Foreningen af Speciallæger, Sygesikringens Forhandlingsudvalg).

für Tätigkeiten im Lager gelten. Der *Gehaltstarifvertrag* untergliedert die Gehaltsgruppe I nach 6 Berufsjahren (ab 1.5.2000, brutto):

1. Berufsjahr:	DM 2.425
2. Berufsjahr:	DM 2.491
3. Berufsjahr:	DM 2.783
4. Berufsjahr:	DM 2.850
5. Berufsjahr:	DM 3.127
6. Berufsjahr:	DM 3.535

VerkäuferInnen mit einer zweijährigen Ausbildung erhalten, sofern sie erstmalig in die Gehaltsgruppe I eingruppiert werden, das Entgelt des 2. Berufsjahres (DM 2.491). VerkäuferInnen mit einer dreijährigen Ausbildung erhalten das Entgelt des 3. Berufsjahres (DM 2.783). Mit jedem weiteren Berufsjahr sind unterschiedlich hohe Gehaltssteigerungen geregelt. Mit dem 6. Berufsjahr ist das Ende dieser Gruppe erreicht. Die nächst höhere Gruppe II ist für Tätigkeiten vorgesehen, die erweiterte Fachkenntnisse und eine größere Verantwortung erfordern.

Der *Lohntarifvertrag* sieht für die männlich dominierten Tätigkeiten „ohne Vor- und Ausbildung“, z.B. LagerarbeiterIn, FahrerIn von Elektrokarren, PackerIn, PförtnerIn, BeifahrerIn, die Lohngruppe II, Lohnstaffel b (= körperlich schwere Arbeiten) vor. Diese Lohngruppe II weist keine Unterteilung nach Berufs- oder Tätigkeitsjahren auf. Der Lohn beträgt DM 3.160. Er entspricht in der Höhe in etwa dem Gehalt der Gruppe G 2, 5. Berufsjahr. Um einiges höhere Geldbeträge sind derselben Lohngruppe II, jedoch Lohnstaffel c) II (= besondere Geschicklichkeit, Übung und Erfahrung) zugeordnet. Hierzu werden z.B. HubstaplerfahrerInnen und MöbelfachpackerInnen gezählt. Sie erhalten DM 3.444. Die Differenz zum Einstiegsgehalt einer ausgebildeten (!) Verkäuferin bzw. eines ausgebildeten (!) Verkäufers (DM 2.491) beträgt fast DM 1.000.

Wie sind die Lohngruppen für Tätigkeiten mit Ausbildung strukturiert? Ein Handwerker bzw. eine Handwerkerin ist in Lohngruppe III, Lohnstaffel d), erfasst. In dieser Staffel gibt es lediglich zwei Stufen: Der Einstieg erfolgt im 1. Jahr der Tätigkeit mit DM 3.791, die Endstufe dieser Gruppe ist bereits ab dem 2. Jahr der Tätigkeit erreicht: DM 4.087.

6.2.3.4 Strukturveränderungen im Rahmen von Tarifierhöhungen

Die Ergebnisse der (jährlichen) Tarifrunden können die Entgeltstrukturen verändern und zur Benachteiligung von Frauen führen. Anknüpfend an die rechtliche Definition von mittelbarer Diskriminierung (s. Abschnitt 6.1.1) wäre auch hier zu fragen, wie eine dem Anschein nach neutrale Regelung – hier: das Verhandlungsergebnis – auf Frauen und Männer wirkt. Bei der Prüfung möglicher Diskriminierungseffekte ist zwischen den verschiedenen Formen von Entgelterhöhungen und damit verknüpften strukturverändernden Entscheidungen zu differenzieren.

- **Wirkung reiner prozentualer Tarifierhöhungen**

Diese verändern nicht die Verdienstrelationen, d.h. die Tabellenstruktur bleibt die gleiche. Allerdings können die oberen, überwiegend männlich besetzten Vergütungsgruppen höhere absolute Verdienstzuwächse verbuchen als die unteren, überwiegend weiblich besetzten Gruppen. Wären frauendominierte Tätigkeiten in den unteren Gruppen bereits qua Arbeitsbewertung unterbewertet, würden reine prozentuale Erhöhungen diese Ungleichbehandlung zementieren und die absoluten Unterschiede beim Tarifentgelt noch vergrößern.

- **Wirkung von Mischformen:**

(1) prozentuale Erhöhungen + Pauschalbeträge

In einer größeren Anzahl von Tarifbereichen wurden für einige wenige Monate Pauschalbeträge für verzögerte Neuabschlüsse und für die Folgemonate prozentuale Erhöhungen vereinbart. Diese Mischform würde nur dann die tariflichen Entgeltstrukturen verändern, wenn die Pauschalbeträge bei zukünftigen Erhöhungen angerechnet würden. Sie werden in der Regel jedoch nicht „tabellenwirksam“. Daher begünstigen sie die unteren Gruppen, dies jedoch nur für einen begrenzten Zeitraum und marginal, denn die Pauschalbeträge liegen in Prozent umgerechnet hier im Schnitt höher als die Beträge, die den vereinbarten Prozentsätzen entsprechen.

(2) prozentuale Erhöhungen + zusätzlicher Einmalbetrag

Auch hier stellen sich durch den Einmalbetrag zeitlich begrenzt marginale nivellierende Effekte ein, die die bestehende Entgeltstruktur jedoch meist unverändert bestehen lassen.

(3) prozentuale Erhöhungen, jedoch Mindestbetrag von x DM

Begünstigend für die unteren (frauendominierten) Gruppen wirken Tarifabschlüsse, die als „Strukturkomponente“ Mindesterhöhungsbeträge vorsehen. Vergleichbare positive Struktureffekte haben auch Mindesteinkommen und Sockelbeträge.

- **Wirkung von Entgelterhöhungen, die nach Gruppen differenzieren:**

Unter dem Druck der Kostenneutralität werden Tarifabschlüsse getätigt, die für bestimmte Gruppen Verdiensterhöhungen, für andere Gruppen eher Stagnation oder sogar Absenkung bedeuten. So wurden in zahlreichen Branchen Altersabschläge für Jugendliche vor dem vollendeten 18. Lebensjahr eingeführt (17 von 26 analysierten Tarifbereichen West, 10 von 25 Tarifbereichen Ost, vgl. WSI-Tarifarchiv 2000: 13/14). Betroffen von diesen strukturellen Veränderungen sind vor allem Beschäftigte der unteren Gruppen, die in zahlreichen Tarifbereichen überwiegend von Frauen besetzt sind (vgl. hierzu auch Abschnitt 2.1.4). Zur mittelbarer Diskriminierung können auch Einstiegstarife für Arbeitslose führen.

6.3 Mögliche Diskriminierungen bei weiteren Entgeltbestandteilen

6.3.1 Leistungsorientierte Entgelte

Das Verbot der Entgeltdiskriminierung aufgrund des Geschlechts bezieht sich auf alle Entgeltbestandteile und -bedingungen, so auch auf leistungsbezogene Entgelte (EGV Art. 141, Abs. 2, Richtlinie 75/117 EWG, Art. 1). Für die entsprechenden Systeme gelten im näheren folgende rechtliche Vorgaben:

- Systeme der Leistungsentgeltdifferenzierung müssen transparent sein. Es muss überprüfbar sein, worauf Unterschiede bei den Leistungsentgelten zwischen Frauen und Männern zurückzuführen sind.¹⁶
- Durchschaubarkeit setzt voraus, dass „objektive“ Kriterien benannt sind, d.h. es müssen Kriterien zur Begründung und Differenzierung von Leistungsentgelten ausgewiesen sein, die einem rationalen, nicht diskriminierenden Zweck dienen.
- Handelt es sich um eine „gleiche nach Akkord bezahlte Arbeit“, muss das Entgelt „aufgrund der gleichen Maßeinheit festgesetzt“ werden (vgl. Art. 141, Abs. 2).¹⁷
- Bei unterschiedlichen Tätigkeiten von Frauen und Männern muss die „Maßeinheit objektiv geeignet sein, ihnen gleich hohe Gesamtvergütungen zu gewährleisten“.¹⁸

In diesem Bericht beschränken wir uns auf die vorherrschenden Systeme des Leistungslohns – Akkordlohn (1) und Prämienlohn (2) – sowie auf Leistungszulagen (3), die zusätzlich zum Zeitlohn bzw. Gehalt bezahlt werden. Bezugspunkt sind damit Vergütungen, die sich unmittelbar auf individuelle Leistungen oder Gruppenleistungen beziehen. Ausgeklammert werden folglich Formen der materiellen Beteiligung am Kapital und/ oder am Erfolg (als Gesamtleistung des Unternehmens).

(1) Zum Akkordlohn: Diese klassische Form des Leistungslohns basiert auf dem Prinzip, dass ein Unterschreiten der Vorgabezeiten (Normalleistung) zur Erhöhung des Akkordverdienstes führt. Entscheidend für die Verdienstchancen ist die Frage, wie hoch die Normalleistung/ Vorgabezeit angesetzt ist. Diese ist keine wissenschaftlich-objektive Größe, sondern das Resultat von politischen Aushandlungsprozessen und subjektiven Leistungsvorstellungen. Ist das Normalleistungsniveau relativ human, können hohe Zeit- und Verdienstgrade¹⁹ (von 150% und mehr) erreicht werden. Ist die Normalleistung dagegen hoch bemessen (knappe Vorgabezeiten), ist es schwierig, auf einen hohen Akkordverdienst zu kommen. Untersuchungen in der Metallindustrie zeigen, dass es meist

¹⁶ Vgl. EuGH-Entscheidung v. 17.10.1989 - Rs. C - 109/88 (Danfoss).

¹⁷ Zur begrifflichen Klarheit: Mit „Maßeinheiten“ sind Zeiten, Mengen, Nutzungsgrade usw. gemeint, die Größen also, in der die erbrachte Leistung vorgegeben und erfaßt wird.

¹⁸ Vgl. EuGH-Entscheidung v. 31.5.1995 - Rs. C - 400/93 (Royal Copenhagen).

¹⁹ Die Verdienstgrade ergeben sich – stark vereinfacht dargestellt – wie folgt: Normalleistung ist z.B. 12 Stck. in 60 Min. (Vorgabezeit). Werden 15 Stck./Std. angefertigt, können 75 Min. abgerechnet werden. Auf dieser Basis wird ein monatlicher Zeitgrad errechnet, der dem Verdienstgrad entspricht.

„Frauenbetriebe“ sind, die niedrige Verdienstgrade noch unterhalb von 130% erreichen (vgl. Ehl-scheid/ Meine/ Vogt 1997: 255). Die durchschnittlichen Verdienstgrade der AkkordarbeiterInnen in der Metallindustrie Nordwürttemberg-Nordbaden werden dagegen mit 146% angegeben (ebd.).

Wie kann es zu derartigen Differenzen bei den Verdienstgraden von Männern und Frauen kommen? Nachfolgend eine Übersicht über mögliche Ursachen:

Übersicht 6.8

Leistungsentgelte Mögliche Ursachen von Diskriminierung beim Akkordlohn	
1.	Die Vorgabezeiten können für „Frauenbereiche“ vergleichsweise knapp kalkuliert sein. Dies kann z.B. darauf beruhen, dass sich die Vorgabezeiten in ihrer Zusammensetzung von denen der „Männerbereiche/ -betriebe“ in einem Unternehmen unterscheiden und/ oder die einzelnen Bestandteile (Rüstzeiten, Grundzeiten, persönliche und sachliche Verteilzeiten, Erholzeiten) ungünstiger bemessen sind.
2.	Die Vorgabezeiten können nur für „Frauenbereiche“ (unzulässig) gekürzt oder trotz organisatorischer Veränderungen zu ihren Lasten beibehalten worden sein.
3.	Bei Fließfertigung (stabilem Akkordlohn) kann das Arbeitstempo in frauendominierten Bereichen höher liegen als in männerdominierten Bereichen.
4.	Für frauendominierte Bereiche können ungünstigere Methoden der Datenermittlung ausgewählt worden sein.
5.	Die ermittelten Daten genügen u.U. nicht den Anforderungen an Nachvollziehbarkeit, Repräsentativität und Kontrollierbarkeit.
6.	In „Frauenbereichen“ können die Durchschnittsverdienste bei Störungen und Wartezeiten schlechter abgesichert sein.
7.	Die Reklamationsmöglichkeiten von Vorgabezeiten können schlechter geregelt sein bzw. restriktiver gehandhabt werden.
8.	In „Frauenbereichen“ herrschen ungünstigere Arbeitsbedingungen vor, die zu höheren Belastungen führen und hohe Leistungspensen erschweren.

Inwieweit tatsächlich eine mittelbare Diskriminierung beim Leistungsentgelt vorliegt, lässt sich mit Sicherheit erst unter zu Hilfenahme statistischer Daten über Verdienstgrade von Frauen und Männern sowie nach Prüfung der Rechtfertigungsgründe des Arbeitgebers/ der Arbeitgeberin sagen. Leider liegen gegenwärtig noch kaum Statistiken vor, die die Verdienstgrade auch nach Geschlecht ausweisen. Allenfalls lässt sich aus den vorliegenden Statistiken ersehen, wie sich die Verdienstgrade nach Lohngruppen unterscheiden (s. Tabelle 6.4).

Es wird ersichtlich, dass die Verdienstgrade in den unteren Lohngruppen, die *nach vorliegenden Statistiken* überwiegend mit Frauen besetzt sind, niedriger sind als in den höheren.

Tabelle 6.4

Leistungsentgelte Effektivverdienste von AkkordarbeiterInnen in der niedersächsischen Metallindustrie im Jahr 1999			
Lohngruppe	Tariflohn	Effektiv DM/Std.	Verdienstgrad
1	17,64	23,20	132 %
2	17,64	23,32	132 %
3	17,91	24,58	137 %
4	18,38	25,28	138 %
5	18,78	26,20	140 %
6	19,61	27,97	143 %
7	20,75	29,98	144 %
8	22,82	33,02	141 %
9	24,90	34,30	138 %
10	27,59	39,81	144 %
Quelle: IGM BL Hannover (2000), S. 16: Eingruppierungs- und Verdienststatistik für die niedersächsische Metallindustrie			

(2) Zum Prämienlohn: Der Prämienlohn unterscheidet sich vom Akkordlohn im wesentlichen dadurch, dass

- die Leistungsbezugsgrößen/ Maßeinheiten vielfältiger sind; neben „Mengen“ oder „Zeiten“ können – je nach betrieblichen Gegebenheiten – auch andere mess- und zählbare Größen wie Maschinennutzungsgrade, Qualität usw. vereinbart werden,
- variable wie feste Prämien (Standardprämien) möglich sind,
- nicht nur ein proportionales Verhältnis von Lohn und Leistung vorherrscht, sondern auch andere Lohnlinien möglich sind wie unterproportionale, degressive, progressive oder gestaffelte.

Die im Vergleich zum Akkordlohn vielfältigeren Möglichkeiten des Prämienlohns erschweren es, Prämiensysteme weitgehend in Tarifverträgen zu regeln, daher finden sich hier allenfalls tarifliche Rahmenregelungen, die in Betriebsvereinbarungen konkretisiert werden. Bedingt durch die Unterschiede zum Akkordlohn sind noch einige spezifische „Einfallstore“ von Diskriminierungen beim Prämienlohn zu nennen:

1. Die gewählten Prämienbezugsgrößen sind nicht geeignet, in „Männer-“ und „Frauenbereichen“ gleich hohe Verdienstchancen zu eröffnen.
2. Die konkreten Leistungsvorgaben hinsichtlich Maschinennutzungsgrad, Ausschussmenge etc. können vergleichsweise ungünstig bemessen sein.

3. „Frauenbereiche“ oder „-betriebe“ innerhalb eines Unternehmens können hinsichtlich der Prämienuntergrenzen oder -obergrenzen oder hinsichtlich der Lohn-Leistungs-Relation benachteiligt sein.

Auch beim Prämienlohn sind die Verdienstgrade in den unteren Lohngruppen niedriger als in den oberen (vgl. IG Metall Bezirksleitung Hannover 1999: 17).

(3) Zu den Leistungszulagen: Leistungszulagen werden zusätzlich zum Gehalt oder Zeitlohn gewährt. Die Bewertung der Leistung erfolgt

1. vielfach mittels merkmalsorientierter Einstufungsverfahren, wobei die Einstufung in der Regel von der vorgesetzten Person vorgenommen wird, oder
2. in jüngerer Zeit auch häufiger auf Basis von Zielvereinbarungen zwischen einzelnen Beschäftigten bzw. Beschäftigtengruppen und Vorgesetzten.

Die nachfolgenden Analysen beziehen sich auf Leistungszulagen auf Basis von merkmalsorientierten Einstufungsverfahren, da diese in der Praxis vorherrschend sind. Kriterien und Verfahren sowie weitere Modalitäten (z.B. beurteilende Person(en), Beurteilungsgespräch, Widerspruchsrechte) sind häufig kollektiv geregelt, teils auf tariflicher, teils auf betrieblicher Ebene. Für den Bereich der BeamtInnen des öffentlichen Dienstes gelten gesetzliche Regelungen und Verordnungen.

Aufgrund der subjektiven Bewertungsspielräume, die dem/ der BeurteilerIn bei der Einstufung eingeräumt werden, ist das merkmalsorientierte Verfahren besonders anfällig für Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts. Die Einschätzung der Leistung von Frauen und Männern kann durch geschlechterbezogene Klischees geprägt sein. Darüber hinaus können kollektiv geregelte Verfahren, Kriterien und Regeln in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen zu mittelbarer Diskriminierung bei der Leistungszulage führen (vgl. Bevan/ Thompson 1994, Buchinger/ Gschwandtner 1997, Tondorf 2000, Krell/ Tondorf 1998, Kühne/ Oechsler 1998, Schreyögg 1998, Dulisch 1999, Fried/ Wetzel/ Baitsch 2000). Nachfolgend wird eine Auflistung möglicher Ursachen von Diskriminierungen präsentiert. Bei der näheren Analyse soll auf besonders problematische Verfahren, Kriterien und auf Beurteilungsverzerrungen/ -fehler eingegangen werden:

Besonders problematische Verfahren: In einigen Bereichen (z.B. in Unternehmen der Metallindustrie) ist es üblich, dass der/ die Vorgesetzte eine freie oder „pauschale“ Beurteilung vornimmt. Ein solche Praxis ist wenig durchschaubar und überprüfbar. Von gewerkschaftlichen Tarifexperten wird eingeräumt, dass hierbei auch leistungsfremde Kriterien (z.B. Nationalität, Einstellungen, Geschlecht) eine Rolle spielen und im Ergebnis „häufig (..) Frauen, Ausländer und gewerkschaftlich aktive Kolleginnen und Kollegen benachteiligt (werden)“ (Ehlscheid/ Meine/ Vogt 1997: 245).

Übersicht 6.9

Leistungsentgelte	
Mögliche Ursachen von Diskriminierung bei Leistungszulagen	
1.	Gänzlichliches Fehlen von Kriterien: Was unter Leistung zu verstehen ist, ist nicht näher geregelt, sondern wird von den jeweiligen Beurteilenden bestimmt.
2.	Unangemessene Kriterien: Die Leistung wird nach Kriterien bewertet, die für Tätigkeiten, die überwiegend Frauen verrichten, nicht relevant sind, z.B. „Zusammenarbeit“ bei isolierter Tätigkeit oder „äußeres Erscheinungsbild“ bei Tätigkeiten ohne Kundenkontakt.
3.	Diskriminierungsanfällige Kriterien oder Beschreibungshilfen: Der Kriterienkatalog enthält Kriterien, die von Männern in der Regel besser erfüllt werden können als von Frauen, z. B. „Weiterbildung in der Freizeit“ oder „Bereitschaft zu Mehrarbeit“. Ein Beispiel für eine problematische Beschreibungshilfe: „hervorragend = hohe zeitliche Flexibilität“.
4.	Verfahrens-, personen- oder umfeldbedingte Beurteilungsfehler und -verzerrungen.
5.	Niedrige Gewichtung von Leistungskriterien, die für Tätigkeiten von Frauen bedeutsam sind.
6.	Ausschluss von Frauen von der Leistungsbezahlung: Bei der Festlegung des räumlichen und persönlichen Geltungsbereichs können frauendominierte Bereiche oder einzelne Gruppen (z.B. Teilzeitbeschäftigte) ausgeschlossen sein, ohne dass hierfür sachliche oder objektive Gründe vorliegen.
7.	Schwache Widerspruchsrechte: Diese Rechte können in Bereichen, in denen überwiegend Frauen arbeiten, restriktiver geregelt sein oder gehandhabt werden.

Diskriminierungsanfälligkeit von Kriterien: *Eigenschaftsbezogene Kriterien* (z.B. Durchsetzungsfähigkeit, Belastbarkeit, Zuverlässigkeit) gelten als besonders diskriminierungsanfällig, da sie große „Einfallstore“ für Beurteilungsverzerrungen durch Geschlechts(rollen)stereotypen bieten (vgl. Krell 1998). Solche schematisierten Zuschreibungen könnten z.B. sein: Männer sind durchsetzungsfähiger als Frauen, Frauen sind weniger belastbar als Männer, Teilzeitbeschäftigte, in der Regel Frauen, sind weniger engagiert als Vollzeitbeschäftigte.

Auch *verhaltensbezogene Kriterien* (z.B. Entscheidungsverhalten, Kooperation) sind nicht unproblematisch, da die Wahrnehmung von Verhalten durch soziale Normen und Wertvorstellungen geleitet wird (vgl. u.a. Dulisch 1999, Fried/ Wetzels/ Baitsch 2000). Wenn im stereotypen Denken z.B. Männer als entscheidungsfreudiger oder Frauen als sozial kompetenter gelten, kann ein tatsächliches Verhalten, das diesem Klischee widerspricht, u.U. nicht als solches wahrgenommen werden.

Auch *ergebnisbezogene Kriterien* (Arbeitsmenge, Arbeitsgüte) bedürfen einer Überprüfung, weil die Wahrnehmung und Einstufung der Leistungsergebnisse kein objektiver Vorgang ist. Mit anderen Worten: Sehr gute oder gute Leistungsergebnisse von Frauen können unterbewertet, mittelmäßige Leistungsergebnisse von Männern überbewertet werden. Darüber hinaus können die Kriterien Arbeitsmenge und Arbeitsgüte zur Benachteiligung von Frauen führen, wenn besondere Leistungen Mehrarbeit voraussetzen. Während es für viele Männer leichter (z.T. sogar üblich) ist, abends länger zu arbeiten oder sich zum Wochenende Arbeit mit nach Hause zu nehmen, haben Frauen mit Familien oder allein erziehende Frauen meist geringere zeitliche Spielräume. Bleiben diese unterschiedlichen Leistungsvoraussetzungen von Männern und Frauen unberücksichtigt, werden Frauen

im Durchschnitt weniger Zulagen erhalten als ihre männlichen Kollegen. Solange besondere Leistungen in Bezug auf die Arbeitsmenge oder -güte nicht innerhalb der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit erreicht werden können, bleibt zweifelhaft, ob dieses Leistungskriterium diskriminierungsfrei ausgelegt ist.

Diskriminierungsrelevante Beurteilungsverzerrungen und -fehler: Die Literatur zu Beurteilungen (auch ohne Bezug zum Leistungsentgelt) weist auf Beurteilungsfehler und -verzerrungen hin, die auch geschlechtsdiskriminierende Effekte haben können (vgl. u.a. Dulisch 1999, Fried/ Wetzels/Baitsch 2000, Hennersdorf 1998, Krell/ Mückenberger/ Tondorf 2000). So z.B. folgende:

- *Hierarchieeffekt:* In der Hierarchie höher stehende Personen werden besser beurteilt als die auf den „niederen Rängen“.
- *Klebereffekt:* Personen, die längere Zeit nicht befördert wurden bzw. niedrigere Leistungszulagen hatten, werden tendenziell schlechter beurteilt; dies verstärkt bzw. legitimiert die Aufstiegs- und Entgeltdiskriminierung von Frauen.
- *Ähnlichkeitseffekt:* Beurteilte, die den Beurteilenden hinsichtlich bestimmter Merkmale, Einstellungen oder Interessen ähnlich sind, werden tendenziell besser beurteilt. Wenn die beurteilenden Führungskräfte mehrheitlich männlich sind, kann sich dies diskriminierend auf Frauen auswirken.

Darüber hinaus wurde festgestellt, dass eine lange und ununterbrochene Betriebszugehörigkeit – ohne dass diese als Kriterium ausgewiesen ist – durch ein höheres leistungsabhängiges Entgelt belohnt wird (vgl. Bevan/ Thompson 1994).

6.3.2 Weitere Zulagen und Zuschläge

Auch eine uneinheitliche Gewährung von Zulagen und Zuschlägen kann zu einer Entgeltdiskriminierung führen. Dazu kann es kommen, wenn z.B. für den Lohnbereich Zulagen und Zuschläge – etwa für besondere Erschwernisse – geregelt sind, nicht aber für den Gehaltsbereich, obgleich auch dort besondere Erschwernisse vorliegen. So sind in zahlreichen Tarifbereichen (z.B. Metallindustrie, öffentlicher Dienst) für ArbeiterInnentätigkeiten Zulagen oder Zuschläge für besondere Belastungen oder Erschwernisse vereinbart. Die umfangreichen tariflichen Kataloge über zuschlagsberechtigende Tätigkeiten für ArbeiterInnen des öffentlichen Dienstes (Bund und Länder) werfen die Frage auf, ob männer- und frauendominierte Tätigkeiten im öffentlichen Dienst in puncto Zuschläge mit gleicher „Elle“ gemessen werden.

Beispiel 1	Zuschlagsberechtigende Tätigkeiten
-------------------	---

Zuschlagsberechtigend sind z.B. „gefährliche Arbeiten bei der Pflege und Wartung von Versuchstieren oder infizierten Tieren“ (vgl. Tarifvertrag über Lohnzuschläge gem. § 29 MTL II, Katalog A, Lfd.

Nr. 17). Es stellt sich die Frage, ob die Tätigkeit mit infizierten Menschen nach gleichen Maßstäben bewertet und bezahlt wird. Zuschläge werden z.B. auch gezahlt für das Heben und Tragen von Lasten, so etwa für das „Tragen von Cembali oder Flügeln“ (je Transport 20,40 DM) (vgl. Katalog N, Theater und Bühnen, Lfd. Nr. 1). Auch hier ist zu prüfen, ob bei frauendominierten Angestelltentätigkeiten, z.B. in Krankenhäusern oder Altenpflegeheimen, besondere Belastungen oder Erschwernisse vorliegen, die gar nicht oder nicht angemessen vergütet werden.

Zu Diskriminierungen kann es auch kommen, wenn für bestimmte Tätigkeiten von vorne herein pauschalisierte Zulagen bzw. Zuschläge gezahlt werden, während bei anderen Tätigkeiten nur für den Teil der Arbeitszeit Zulagen oder Zuschläge gewährt werden, in dem die zuschlagsberechtigenden Erschwernisse auch tatsächlich anfallen.

Beispiel 2	Pauschalisierte Erschwerniszuschläge
-------------------	---

In den beiden Tarifverträgen „Bezirklicher Zusatztarifvertrag zu § 23 BMT-G“ und „Örtlicher Tarifvertrag über Erschwerniszuschläge für Arbeiter der Stadt Hannover“ sind für die ArbeiterInnen der Stadtverwaltung Hannover Erschwerniszuschläge geregelt. Im bezirklichen Tarifvertrag in „§ 6 Sonderregelungen für Müllwerker“ und in „§ 8 Regelungen für Straßenreiniger“ – beides männerdominierte Tätigkeiten – sind Erschwerniszuschläge als monatliche Pauschale in Höhe von 317,92 DM und 264,92 DM festgeschrieben. Darüber hinaus ist für beide Tätigkeiten jeweils ein besonderer Lohnzuschlag von zur Zeit 104,51 DM/ Monat vorgesehen. Dieser besondere Lohnzuschlag wird nicht weiter begründet und für keine andere Tätigkeit des Tarifbereiches gewährt. Für die vergleichbare frauendominierte Tätigkeit der Küchenhilfe kommt aus dem Katalog der zuschlagsberechtigenden Erschwernisse des örtlichen Tarifvertrages vor allem ein Zuschlag für die ständige Arbeit an Abwaschbecken in Großküchen zum Tragen. Dieser Zuschlag wird lediglich für den Anteil der Arbeitszeit gewährt, in dem diese Erschwernis tatsächlich auftritt, und seine Höhe beträgt zur Zeit 0,91 DM/ Std.

6.3.3 Übertarifliche Entgeltbestandteile

Bei den übertariflichen Zulagen (auch als außertarifliche bezeichnet) handelt es sich um Entgeltbestandteile, die arbeitgeberseitig über die tariflich geregelten Zulagen hinaus entweder auf freiwilliger Basis oder aufgrund von Betriebsvereinbarungen gezahlt werden. Es kann sich dabei z.B. um einen nicht näher begründeten zusätzlichen Betrag pro Std./ Monat handeln, um Beträge zur Erhaltung von Besitzständen oder um ein zusätzliches Weihnachtsgeld, Jahresendprämien, Gewinnbeteiligungen, zusätzliche Schichtzuschläge usw.. Illustriert wird die Diskriminierungsproblematik an einem betrieblichen Beispiel aus der Druckindustrie, bei dem – aufgrund fehlender statistischer Daten aus anderen Unternehmen – offen bleiben muss, ob es repräsentativ ist.

Beispiel	Übertarifliche Zulagenpraxis im ArbeiterInnenbereich
-----------------	---

In einer Abteilung eines Betriebes arbeiten 21 Beschäftigte, davon 14 Männer und 7 Frauen. Die Männer sind überwiegend in die mittleren und höheren, die Frauen in die unteren Tarifgruppen eingruppiert. Nachfolgender Tabelle ist zu entnehmen, wie viele Männer und Frauen eine Zulage erhalten haben und wie hoch die Beträge jeweils sind.

Tabelle 6.5

Übertarifliche Zulagen in DM/ Std. nach Tarifgruppen und Geschlecht - 1999		
Tarifgruppe	Männer	Frauen
TG 2	1,00	0,50 / 0,50
TG 3		
TG 4	0,36 / 0,50 / 1,50	
TG 5	1,00 / 1,00 / 1,30 / 4,20	2,00
TG 6	0,50 / 2,68	

Die Daten zeigen Folgendes:

1. Der Anteil der Frauen, der eine übertarifliche Zulage erhält, ist niedriger als der Anteil der Männer. Von den 14 Männern erhalten 10, von den 7 Frauen 3 eine übertarifliche Zulage.
2. Die Höhe der übertariflichen Zulage ist nicht für alle gleich, sondern variiert tendenziell mit den Grundentgelten. Es gibt jedoch auch Abweichungen von dieser Grundtendenz, die stärker Männer begünstigen.
3. Frauen der Tarifgruppe 2 erhalten mehrheitlich niedrigere übertarifliche Zulagen als Männer der gleichen Tarifgruppe.

Um dem Verdacht auf mittelbare Diskriminierung nachzugehen, wären die näheren Gründe des Arbeitgebers/ der Arbeitgeberin für die Ungleichbehandlung von Frauen und Männern zu prüfen. Die Unterschiede müssen nach ständiger Rechtsprechung des EuGH auf objektiven Faktoren beruhen, die frei von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts sind.

6.4 Prinzipien für die zukünftige Umsetzung der Entgeltgleichheit

Die Tarif- und Betriebsparteien sowie einzelne ArbeitgeberInnen sind verpflichtet, die Entgeltsysteme rechtskonform zu gestalten. Für die notwendige gleichstellungspolitische Überprüfung und Umgestaltung der Regelungen liefern die rechtlichen Anforderungen (vgl. 6.1.2) den Orientierungsrahmen. Daraus folgt für die *Arbeitsbewertung* im Einzelnen (vgl. z.B. Jochmann-Döll 1990, Semmer u.a. 1991, Kommission der Europäischen Gemeinschaften 1996, Krell/ Winter 1998):

1. Frauen- und männerdominierte Tätigkeiten sind nach gemeinsamen Kriterien zu bewerten. Daher ist ein *einheitliches Arbeitsbewertungsverfahren* für alle Beschäftigten im Geltungsbe-

reich derselben Tarif- bzw. Betriebspartei bzw. dem- oder derselben ArbeitgeberIn zu verwenden.

2. Entgeltsysteme müssen *durchschaubar* und ihre Ergebnisse *überprüfbar* sein. Diese Anforderungen kann ein analytisches Arbeitsbewertungsverfahren für die Ermittlung des Grundentgeltes durch seine größere Transparenz hinsichtlich der zu bewertenden Anforderungen und Belastungen besser erfüllen als ein summarisches. Um den Stellenwert der einzelnen Kriterien bei der Arbeitsbewertung erkennen zu können, ist die Gewichtung jedes einzelnen Kriteriums auszuweisen.
3. Das verwendete Arbeitsbewertungsverfahren muss dem *Wesen* der zu bewertenden Tätigkeiten Rechnung tragen, indem es alle Anforderungen und Belastungen widerspiegelt und sie diskriminierungsfrei auslegt.
4. Die Verfahrensweise bei der *Arbeitsbeschreibung bzw. -analyse* sollte für alle Beschäftigtengruppen verbindlich festgeschrieben werden. Sie sollte sorgfältig und umfassend vorgenommen werden unter Verwendung eines wissenschaftlich geprüften Verfahrens und unter Einbeziehung der StelleninhaberInnen.
5. Das *Bewertungsgremium* sollte geschlechtersparitatisch besetzt sein und im Umgang mit dem verwendeten Arbeitsbewertungsverfahren sowie in diskriminierungskritischer Hinsicht geschult sein.
6. Das Verfahren der Arbeitsbewertung selbst und auch seine Anwendung sollten einer *regelmäßigen Kontrolle* unterzogen werden.
7. Die *Entgeltkurve* sollte einen gleichmäßigen Verlauf haben und nicht in den höheren – zumeist von Männern dominierten – Entgeltgruppen stärker ansteigen als in den unteren Gruppen.

Für die Ausgestaltung und Durchführung einer *Leistungsbewertung* gelten, wie nachfolgend zusammengefasst, vergleichbare Prinzipien (vgl. z.B. Krell/ Tondorf 1998):

1. Für Auswahl des persönlichen und räumlichen Geltungsbereichs von Regelungen über Leistungszulagen müssen objektive und sachliche Gründe vorhanden sein.
2. Zur Ermittlung leistungsbezogener Entgeltbestandteile müssen *objektive Kriterien* festgelegt werden und es muss *nachvollziehbar* sein, wie die Höhe dieses Entgeltbestandteils zustande kommt. Daher sollte die Zahlung von Leistungszulagen nicht auf der subjektiven Leistungsbeurteilung durch eine Führungsperson beruhen. Zielvereinbarungen, die auf ausgehandelten Messgrößen oder Kennzahlen basieren, können hier eine stärker beteiligungsorientierte und besser durchschaubare Verfahrensgrundlage bieten. Um den Stellenwert der einzelnen Kriterien bei der Leistungsbewertung erkennen zu können, ist die Gewichtung jedes einzelnen Kriteriums

auszuweisen. Der Grundsatz der Durchschaubarkeit ist auch bei allen weiteren Entgeltbestandteilen wie z.B. Zulagen und Zuschlägen oder übertariflichen Leistungen zu beachten.

3. Ein Leistungsbewertungsverfahren muss Leistungskriterien berücksichtigen, die für die an den Beschäftigten übertragenen Aufgaben von Bedeutung sind und sie müssen diskriminierungsfrei ausgelegt werden.
4. Das Verfahren der Leistungsbewertung selbst und auch seine Anwendung sollten einer *regelmäßigen Kontrolle* unterzogen werden.

Kapitel 7

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

Das Wichtigste in Kürze

- 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 ein Modell der „modernisierten Versorgungsehe“ gestützt, für das eine im europäischen Vergleich mäßige Frauenerwerbstätigkeit charakteristisch ist.
- 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, desto ungleicher die Erwirtschaftung des Einkommens durch die Ehepartner ausfällt bzw. desto geringer die Erwerbsbeteiligung der Frau ist. Es ist davon auszugehen, dass das Arbeitsangebotsverhalten verheirateter Frauen zusätzlich durch die Lohnsteuerklassenkombination III/V beeinträchtigt wird, da die Effekte des Splittings erst durch die hohe zugerechnete Steuerbelastung für die "Frauensteuerklasse" V sichtbar werden.
- Auch nach der Neuregelung der geringfügigen Beschäftigung im Jahr 1999 gehen für verheiratete Frauen bei kurzfristiger Betrachtungsweise unvermindert hohe Anreize zur Ausübung dieser mit geringem Einkommen und geringem sozialen Schutz verbundenen Beschäftigungsform aus.
- Unterstützt wird die Nicht- oder eingeschränkte Erwerbsarbeit verheirateter Frauen im Sozialleistungssystem maßgeblich durch die Ausgestaltung abgeleiteter Sicherungsansprüche, vor allem der beitragsfreien Mitversicherung in der Gesetzlichen Krankenkasse sowie den Hinterbliebenenrenten in der Gesetzlichen Rentenversicherung. Beide Regelungsbereiche haben zur Zeit für Frauen im Westen eine erheblich höhere Bedeutung als für Frauen im Osten.
- Nach der Geburt eines Kindes nehmen über zwei Drittel der vorher erwerbstätigen Frauen in Ost und West Erziehungsurlaub in Anspruch. Drei Jahre später sind bereits 78 % (Ost) bzw. 59 % (West) wieder erwerbstätig, wobei der überwiegenden Zahl von ihnen die Rückkehr auf einen adäquaten Arbeitsplatz gelingt. Bei steigender Dauer des individuellen Erziehungsurlaubs steigen allerdings auch die Probleme der Frauen beim Wiedereinstieg in die

Erwerbstätigkeit. Vor allem im Osten sehen sich Frauen dabei häufig mit dem Problem konfrontiert, dass der Arbeitsplatz nach dem Erziehungsurlaub nicht mehr vorhanden ist und sie daher arbeitslos sind (16 %). In weniger als 2 % der Fälle wurde der Erziehungsurlaub in den letzten Jahren von den Vätern genommen. Wichtigster Hinderungsgrund für eine stärkere Beteiligung der Väter am Erziehungsurlaub ist nach eigenen Angaben die Höhe des Erziehungsgeldes.

- Defizite in der öffentlichen Kinderbetreuung stellen nach wie vor ein Hauptproblem für die Erwerbstätigkeit von Müttern dar. Besonders gering ist im internationalen Vergleich immer noch der Betreuungsgrad von Kindern unter 3 Jahren in Westdeutschland (2000: 5,5 %). Besondere Probleme liegen darüber hinaus im mangelnden Angebot an Mittags- bzw. Ganztags- sowie auch Ferienbetreuung von Grundschulkindern. Eltern wünschen sich zudem ausgedehntere Öffnungszeiten und flexiblere, auf individuelle Bedürfnisse abgestimmte Betreuungsangebote. "Vereinbarkeitsprobleme" ergeben sich zunehmend auch in der Kombination von Erwerbstätigkeit und der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger.
- Die durch Besteuerung und Sozialleistungssystem geförderte Beschränkung der Erwerbstätigkeit von (Ehe-)Frauen zieht Defizite im Bereich der eigenständigen sozialen Sicherung nach sich. Mit bestimmten vom Normarbeitsverhältnis abweichenden Beschäftigungsverhältnissen - vor allem der geringfügigen Beschäftigung, aber z.B. auch befristeten Tätigkeiten - ist nur ein beschränkter Zugang zu den Systemen der sozialen Sicherung verbunden.
- In der Arbeitslosenversicherung spiegeln niedrigere Lohnersatzleistungen von Frauen ihre niedrigeren Erwerbseinkommen wider. 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 auch - trotz einiger inzwischen erfolgter Änderungen im SGB III, die vor allem Frauen zugute gekommen sind - ihren Zugang zu Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik.
- 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 (heutige Zugangsrentnerinnen erreichen rund 92 % des Wertes der Männer), die durchschnittlich eingebrachten Einkommen bleiben mit 78 % des Männerwertes jedoch auch im Osten weit zurück.

Einleitung

Kapitel 7 konzentriert sich auf einige zentrale sozial- und fiskalpolitische Regelungen und Sachverhalte in Deutschland, die aufgrund ihrer impliziten Orientierung an bestimmten Normalitätsvorstellungen, Lebensformen, Erwerbsverläufen etc. Frauen strukturell benachteiligen oder aber negative Arbeitsanreize für Frauen beinhalten (können). Im Anschluss an eine grundsätzliche Erörterung der Zusammenhänge zwischen Frauenerwerbsarbeit und Steuer- bzw. Sozialpolitik (Abschnitt 7.1) liegt der Schwerpunkt auf den Zusammenhängen zwischen dem Arbeitsangebot von Frauen einerseits und der Ausgestaltung der Einkommensbesteuerung (Abschnitt 7.2), der abgeleiteten Sozialleistungsansprüche (Abschnitt 7.3) sowie der Familienpolitik (Abschnitt 7.4) andererseits. Abschließend werden die Defizite im Bereich der eigenständigen sozialen Sicherung von Frauen analysiert (Abschnitt 7.5).

7.1 Der Zusammenhang zwischen Frauenerwerbsarbeit und Steuer- bzw. Sozialpolitik

Das existierende Steuer- und Sozialleistungssystem ist nicht neutral gegenüber unterschiedlichen Lebens- und Erwerbsformen. Ehe und Familie erfahren in Deutschland als explizit unter dem Schutz des Grundgesetzes stehende Lebensformen eine bewusste Förderung durch die Ausgestaltung der Fiskal- und Sozialpolitik. Dabei wird von bestimmten Normalitätsannahmen ausgegangen, zu denen ungeachtet des realen Lebensformenwandels bis heute – implizit – das „Normalarbeitsverhältnis“, der „männliche Familienernährer“ und die „Normalfamilie“ gehören (vgl. Kap. 4).

Gilt das auf Dauer angelegte Normalarbeitsverhältnis als Garant für das Einkommen und die soziale Sicherung des männlichen Arbeitnehmers, so erwirbt die Frau über die Institution der Ehe Anrecht auf Teilhabe am Einkommen ihres Ehemannes und an den an seinem Arbeitsverhältnis anknüpfenden sozialen Sicherungsansprüchen. Das Pendant zur eigenständigen Sicherung des (erwerbstätigen) Mannes ist die abgeleitete Versorgung und Sicherung der (nicht oder nur bedingt erwerbstätigen) Frau. So wie die Sozialpolitik die Individualität des Mannes unterstreicht, betont sie andererseits die Vergemeinschaftung bzw. Gruppenbezogenheit der Frau (Allmendinger 1994: 197).

Eine Reihe existierender fiskal- und sozialpolitischer Regelungen und Sachverhalte bewirken unter den gegebenen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, dass für finanziell abgesicherte Ehefrauen – vor allem Ehefrauen mit Kindern – eine volle Erwerbsintegration ökonomisch wenig attraktiv ist bzw. ein partieller oder sogar vollständiger Rückzug aus der Erwerbsarbeit kurz- bis mittelfristig rational erscheint. Der Rückzug vom Arbeitsmarkt bzw. der Verzicht auf einen (Wieder-)Einstieg wird vom Staat (im Rahmen der Einkommensbesteuerung) sowie der Solidargemeinschaft (im Rahmen der beitragsfinanzierten Sozialleistungssysteme) unterstützt, und zwar

umso mehr, je konsequenter er erfolgt. Die fiskal- und sozialpolitischen Anreizmechanismen und die Arbeitsmarkt- und Entlohnungsstrukturen (vgl. Kap. 5, 6) verstärken sich hier wechselseitig.

Grundsätzlich steht jeder Frau (und jedem Mann) die Wahl alternativer Lebensformen offen. Je weiter sich der eigene Lebensentwurf jedoch von den Normalitätsannahmen entfernt, desto geringer wird die staatliche „Unterstützung“ für die gewählte Lebensform. Steuervorteile, abgeleitete Sicherungsansprüche etc. werden gemindert oder entfallen. Zusätzliche Kosten oder Probleme entstehen, z.B. in Form von Betreuungskosten oder fehlenden Kinderbetreuungsplätzen. Diese erschweren die Aufnahme oder Ausdehnung einer Erwerbstätigkeit von Müttern. Der Aufbau eigenständiger Sozialleistungsansprüche gelingt Frauen aufgrund der starken Erwerbs- und Einkommensorientierung des deutschen Sozialleistungssystems im Vergleich zu Männern nur unzureichend. Bestimmte nicht der Norm entsprechende Lebensformen (z.B. alleinerziehende Mütter) sind überdurchschnittlich häufig von Armut und Sozialhilfebezug betroffen (WSI-FrauenDatenReport 2000: 330).

Der in den letzten Jahren erfolgte Anstieg der Frauen- und auch Müttererwerbstätigkeit hat nicht zuletzt aufgrund der bestehenden fiskal- und sozialpolitischen Rahmenbedingungen vor allem auf dem Wege der Ausdehnung von Teilzeitarbeit und geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen stattgefunden (vgl. Kap. 1). Diese Entwicklung wird in der Geschlechterforschung als „Modernisierung“ des traditionellen (westdeutschen) Geschlechtervertrags, nicht aber als eine grundsätzliche Erneuerung interpretiert (Pfau-Effinger 1996, 1998, Holst/Maier 1998; vgl. Kap. 4).

Die in Deutschland vorzufindenden Interaktionsmuster von Sozialgesetzgebung, Familie und Arbeitsmarkt sind nicht zwangsläufig. Wie die international vergleichende Wohlfahrtsstaatsforschung deutlich gemacht hat, verbergen sich hinter den nach wie vor beträchtlichen internationalen Differenzen im Bereich der Frauenerwerbstätigkeit¹ unterschiedliche *Möglichkeiten*, aber auch unterschiedliche *Notwendigkeiten* für Frauen, einer Erwerbsarbeit nachzugehen. Als – unterschiedlich gewichtige – Einflussfaktoren werden u.a. angesehen: die Einkommensstruktur, die Ausgestaltung der Einkommensbesteuerung und der Sozialleistungen im Familienzusammenhang, die öffentliche Infrastruktur zur Kinderbetreuung sowie das Angebot an Pflegeleistungen für Ältere auf der *Angebotsseite*, die Größe und Ausgestaltung des Dienstleistungssektors und des öffentlichen Sektors sowie die Situation und Strukturen des Arbeitsmarktes auf der *Nachfrageseite* (Daly 1998, Dingeldey 1998). Großen Einfluss haben offensichtlich aber auch kulturelle Normvorstellungen (Trifiletti 1999).

¹ Ende der 90er Jahre bewegten sich die Erwerbsquoten von Frauen in der EU zwischen rund 45 % (Italien) und rund 75 % (Dänemark), wobei Gesamtdeutschland mit rund 62 % einen mittleren Platz einnahm (Eurostat 1999).

In der vergleichenden Wohlfahrtsstaatsforschung besteht Konsens darüber, dass (West-) Deutschland zu den sog. "konservativen" Wohlfahrtsstaaten mit "starkem Ernährermodell" zu zählen ist (Esping-Andersen 1990, Lewis/Ostner 1994, Ostner 1995). Ein Merkmal dieses Sozialstaatstyps ist die Kombination eines hohen Niveaus an Leistungen bzw. Sozialausgaben mit einer konservativen Vorstellung von Frauen als Ehefrauen und Müttern. Als kennzeichnend für dieses Modell wird der Fortbestand einer geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung bei vergleichsweise niedrigen Frauenerwerbsquoten sowie einer deutlichen Alternierung von Erwerbs- und Familienarbeit bei Frauen angesehen (Trifiletti 1999).² Im folgenden wird auf mögliche Gründe hierfür eingegangen.

7.2 Auswirkungen der Einkommensbesteuerung von Ehepaaren auf das Arbeitsangebotsverhalten und das persönliche Erwerbseinkommen von (Ehe-)Frauen

Das deutsche Steuerrecht enthält einige Regelungen, von denen beträchtliche Anreize zur Reduzierung des Arbeitsangebotes verheirateter Frauen ausgehen. Das Problem der ohnehin geringeren Entlohnung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt (vgl. Kap. 2) wird so nochmals verschärft. Aufgrund drohender steuerlicher Nachteile nimmt die Attraktivität einer Erwerbstätigkeit für viele verheiratete Frauen erheblich ab. Sie werden dadurch in ihren Einkommenserzielungsmöglichkeiten sowohl gegenüber Ehemännern als auch gegenüber unverheirateten Frauen und Männern benachteiligt.

7.2.1 Das Ehegattensplitting

Das Ehegattensplitting begünstigt verheiratete Paare gegenüber unverheirateten Paaren bzw. allein lebenden Frauen und Männern. Es stellt eine steuerliche Begünstigung der Ehe unabhängig von der Existenz von Kindern dar. Bemerkenswerterweise ist Deutschland im internationalen Vergleich mit dieser steuerlichen Begünstigung der Ehe einer der Ausnahmefälle: Die Steuersysteme in den meisten Ländern der EU sind schon seit längerem zumindest teilindividualisiert (vgl. Dingeldey 2000). Wegen des progressiven Einkommensteuertarifs erzielen Ehepaare, solange ein Partner – zumeist die Frau – weniger verdient als der andere durch dieses Verfahren einen Splittingvorteil. Dieser fällt umso höher aus, je ungleicher die Ehepartner zum Haushaltseinkommen beitragen und je höher das Brutto-Haushaltseinkommen ist. Sein Maximum erreicht er, wenn nur einer der Partner berufstätig ist und ein zu versteuerndes Jahreseinkommen erzielt, auf das der Spitzensteuersatz des Splittingtarifes (gegenwärtig 48,5 % ab 215.136 DM) Anwendung findet. Der maximale Splittingvorteil liegt gegenwärtig bei 19.299 DM, wird sich aber auf Grund der Senkung der Spitzensteuersätze bis 2005 schrittweise auf 15.471

² Obwohl die DDR ein stark abweichendes Frauenleitbild hatte und ihre Frauenerwerbsquote Ende der 80er Jahre die aller anderen europäischen Länder übertraf, wurden auf Ostdeutschland im Zuge der Wiedervereinigung mit der Übertragung der steuer- und sozialpolitischen Regelungen auch die westdeutschen Rahmenbedingungen für die Frauenerwerbstätigkeit übertragen.

DM reduzieren (vgl. Schratzenstaller 2001). Tabelle A.7.1 veranschaulicht anhand einiger Beispiele, welcher Splittingvorteil sich 2001 bei unterschiedlichen zu versteuernden Einkommen der Ehefrau in Abhängigkeit gegebener zu versteuernder Einkommen des Ehemannes ergibt.³

Für eine Ehefrau, deren Ehemann bereits erwerbstätig ist und die aus Sicht des Gesamthaushalts über ihr Arbeitsangebot entscheidet, erhöht das Ehegattensplitting die (Grenz-) Steuersätze, die sie auf ihr potenzielles Arbeitseinkommen zu entrichten hat, gegenüber der Individualbesteuerung in zweierlei Hinsicht: Erstens muss sie bereits ab der ersten DM den Grenzsteuersatz ansetzen, der für die „letzte“ vom Ehemann verdiente DM zu entrichten war. Zweitens erhöhen sich die der Ehefrau ökonomisch zuzurechnenden Grenzsteuersätze dadurch, dass mit jeder zusätzlich verdienten Mark der Splittingvorteil reduziert wird. Nach einer statistischen Auswertung des Sozioökonomischen Panels von 1993 erhöhte das Ehegattensplitting so tatsächlich für 73 % aller verheirateten Frauen die Grenzsteuersätze gegenüber einer reinen Individualbesteuerung. Bezogen auf alle verheirateten Frauen stieg der durchschnittliche Grenzsteuersatz um insgesamt 10 Prozentpunkte von 13 % auf 23 % (vgl. Wagenhals 1996: 161f.). Dieses Ergebnis dürfte – etwas nach unten korrigiert – auch nach den Steuerreformen von 1999-2005 Bestand haben.

Beispiel Ehegattensplitting

Tabelle A.7.2 veranschaulicht anhand der Beispiele aus Tabelle A.7.1 für das Jahr 2001, wie das Ehegattensplitting über eine hohe steuerliche Belastung der Einkommen der Ehefrau die Arbeitsanreize für verheiratete Frauen gegenüber einer Individualbesteuerung deutlich senkt. Dabei wird jeweils die der Ehefrau ökonomisch zuzurechnende Steuerlast bei einer reinen Individualbesteuerung mit derjenigen beim geltenden Ehegattensplitting verglichen. Wie ersichtlich ist, steigert das Splitting die Steuerbelastung des von der Ehefrau hinzuverdienten Einkommens erheblich. Bei einem zu versteuernden Einkommen der Ehefrau von 10.000 DM wird die ökonomisch zuzurechnende Steuerlast je nach Einkommen des Ehemannes in den Beispielen zwischen 25,8 % und 40,1 % gegenüber der Individualbesteuerung erhöht. Mit zunehmendem Einkommen der Ehefrau nimmt die Belastungsdifferenz zur Individualbesteuerung zwar ab; sie bleibt jedoch auch bei 60.000 DM mit 11,9 % bis 21,8 % (je nach Einkommen des Ehemannes) noch beträchtlich. Besonders bemerkenswert ist der Unterschied der steuerlichen Belastung beim steuer- und sozialversicherungsfreien Einkommen aus einem „630-Mark-Job“ im Vergleich zu einem nicht wesentlich höheren, aber steuerpflichtigen Einkommen einer Ehefrau von 10.000 DM: In den hier gewählten Beispielen beträgt sie 25,8 % bis 40,1 %, wobei zusätzlich nochmals etwa 20 Prozentpunkte für die Sozialversicherungsbeiträge aufgeschlagen werden müssen.

Viele ökonomische Untersuchungen zum Arbeitsangebotsverhalten verheirateter Frauen gelangen zu dem Ergebnis, dass aufgrund des Ehegattensplittings die Erwerbsquote verheirateter Frauen deutlich niedriger ausfällt, als es ohne Ehegattensplitting der Fall wäre. So schätzen

³ Die Steuerausfälle durch das Ehegattensplitting sind erheblich. Nach offiziellen Angaben des BMA betrugen sie für 1997 41,5 Mrd. DM (BMA 1998b); das DIW (1999a, 1999b) schätzte sie für 1998 auf über 60 Mrd. DM gegenüber einer reinen Individualbesteuerung. Die Ausfälle dürften sich aufgrund der erwähnten Steuerreformschritte bis 2005 zwar reduzieren, aber auch dann noch bei mindestens 30 bis 40 Mrd. DM liegen.

Wagenhals/Kraus (1998), dass das Splitting die Erwerbsquote verheirateter Frauen in Deutschland gegenüber der potenziellen Erwerbsquote um über 25 Prozentpunkte vermindert (auf z.Zt. rund 60 %).⁴ Andere Studien gelangen zu geringeren, aber dennoch erheblichen Effekten, bei denen das Ehegattensplitting die Erwerbsquote verheirateter Frauen gegenüber den von ihnen geäußerten Erwerbswünschen um bis zu 10 Prozentpunkte vermindert (vgl. z.B. Zimmermann 1993).

Mit Blick auf die durch Reformen des Splittings tatsächlich realisierbare Beschäftigungssituation von Frauen sind die Ergebnisse allerdings mit Vorsicht zu interpretieren: Da die Arbeitsnachfrage der Arbeitgeber ausgeklammert wird, ist unklar, ob das erhöhte Angebot am Arbeitsmarkt auch tatsächlich als (Mehr-)Beschäftigung realisiert würde. Es dürfte jedoch unstrittig sein, dass die steuerlichen Anreize des Ehegattensplittings die ungleiche Rollenverteilung der Geschlechter bezüglich der Erwerbstätigkeit verfestigen, insofern sie die männliche „Ernährerrolle“ unterstützen und verstärken. Bei einer Abschaffung oder Begrenzung des Splittings wäre insofern eine Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit zu erwarten. Ob eine Reform des Ehegattensplittings mit den Urteilen des Bundesverfassungsgerichts, dass durch sein Urteil von 1957 (BVerfGE 6,55) zur Einführung des gegenwärtigen Splittingsystems mit beigetragen hat, im Einklang stünde, ist umstritten. Neuere Urteile des BVerfG, z.B. von 1982, werden allerdings so interpretiert, dass zwar eine steuerliche Begünstigung der Ehe beibehalten werden solle, nicht jedoch zwingend in der jetzigen Form (Gerlach 2000, DIW 1999b).

7.2.2 Die Lohnsteuerklassenkombination III/V

Eine zusätzliche Reduzierung des Arbeitsangebots verheirateter Frauen kann durch die für viele Ehepaare mit unterschiedlichen Erwerbseinkommen der Ehepartner vorteilhafte Lohnsteuerklassen-Kombination III/V auftreten. Wenn das Ehepaar den Splittingvorteil bereits während des Jahres im Lohnsteuerabzug realisieren möchte und nicht – wie bei der Steuerklassenkombination IV/IV – erst am Jahresende im Lohnsteuerjahresausgleich, dann wird dem Partner mit dem höheren Lohneinkommen in der Steuerklasse III – zumeist dem Mann – im Grunde der gesamte Splittingvorteil zugerechnet, während der Partner mit geringerem Lohneinkommen – zumeist die Frau – als „HinzuverdienerIn“ in Steuerklasse V höhere steuerliche Abzüge und damit ein geringeres monatliches Nettoeinkommen hinnehmen muss (ausführlich Bareis/Schmidt/Selg 1996).

Aus ökonomischer Sicht gehen davon über die bereits durch das Splitting verursachten Effekte hinaus keine negativen Anreizeffekte aus. Durch die Lohnsteuerklassenaufteilung wird ein gegebener jährlicher Splittingvorteil lediglich – allerdings auf willkürliche Weise – den Ehepartnern

⁴ Auch die Zahl der Arbeitsstunden - zurzeit etwa 18 pro Woche - werde gegenüber den geäußerten Arbeitszeitwünschen um etwa 8 Stunden gedrückt (Wagenhals/Kraus 1998).

über das Jahr verteilt individuell zugerechnet, ohne dass diese Zurechnung Einfluss auf das Haushaltsnettoeinkommen hätte. Allerdings können davon erhebliche psychologische Effekte ausgehen, da mit dem steuerlich „künstlich“ verringerten monatlichen Nettoeinkommen eine generelle Geringschätzung der Erwerbstätigkeit der Ehefrau verbunden sein kann. Möglicherweise werden den Ehegatten durch diese Steuerklassenkombination auch erst die – für steuerrechtliche Laien schwer durchschaubaren – negativen Anreizeffekte des Ehegattensplittings vor Augen geführt.⁵

7.2.3 Die Sozialversicherungs- und Steuerfreistellung der Einkünfte aus geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen

Trotz der Reform vom 1.4.1999 gehen von den Regelungen zu den geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen weiterhin negative Anreizwirkungen aus, die für viele Beschäftigte – überwiegend Frauen und dabei mehrheitlich verheiratete Frauen (vgl. Ochs 1999: 225f. und 2000b: 95ff.) – gering entlohnte und sozial schlecht abgesicherte „630-Mark-Jobs“ attraktiv machen (vgl. Kap. 1). So müssen die auf dieser Basis Beschäftigten weiterhin keine Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge entrichten, sofern ihre Gesamteinkünfte 630 DM im Monat nicht überschreiten und sie keine Einkünfte aus anderen Einkommensquellen beziehen. Dies gilt auch für Verheiratete, deren Ehepartner einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgehen. Gerade für verheiratete Frauen wird dadurch, in Kombination mit den beschriebenen Wirkungen des Ehegattensplittings, de facto der Anreiz, eine über die „630-DM-Jobs“ hinausgehende, sozialversicherungspflichtige (Teilzeit-)Beschäftigung anzunehmen, stark vermindert (vgl. Tabelle A.7.2). Regelungen mit ähnlich starken Anreizen für geringfügige Beschäftigung finden sich in der EU sonst nur in Großbritannien (vgl. Dingeldey 1999: 99ff.).

7.3 Negative Arbeitsanreize durch das System abgeleiteter Sozialleistungsansprüche

Negative Arbeitsanreize ergeben sich für Frauen auch aus den im europäischen Vergleich als „großzügig“ zu charakterisierenden abgeleiteten Ansprüchen im System der sozialen Sicherung. Die wichtigste Rolle spielen hier die beitragsfreie Familienmitversicherung in der Gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung sowie die Hinterbliebenenrenten.

7.3.1 Die beitragsfreie Mitversicherung in der Gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung

Im Rahmen der Gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung sind Ehefrauen beitragsfrei mitversichert, solange sie nicht oder nur geringfügig erwerbstätig sind. Nehmen sie eine mehr als

⁵ Zum problematischen Zusammenhang zwischen Steuerklasse und Lohnersatzleistungen siehe Kap. 7.5.1.

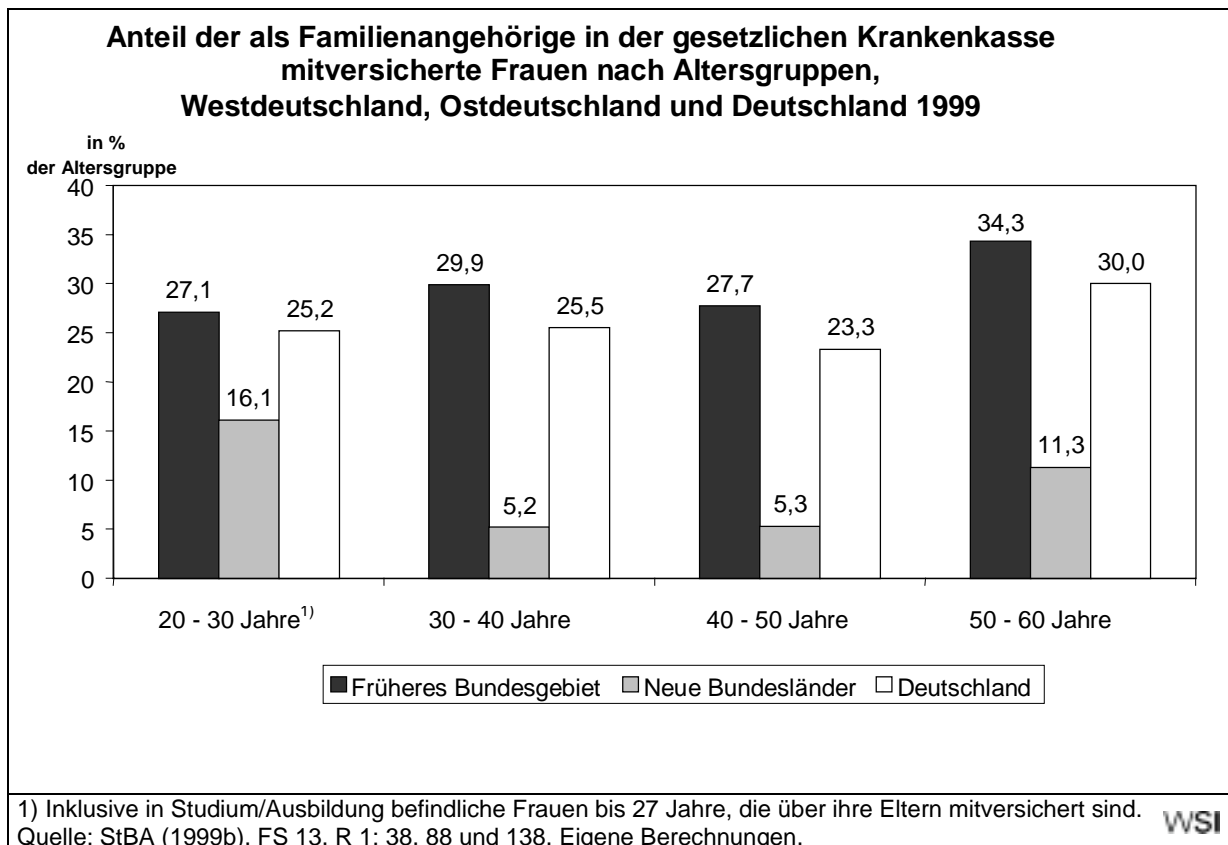
geringfügige Erwerbsarbeit auf, werden sie versicherungs- und beitragspflichtig.⁶ Allein die Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung vermindern das von ihnen erzielbare Nettoeinkommen um z.Zt. durchschnittlich 7,6 %. Dies kann insofern einen negativen Arbeitsanreiz darstellen, als die zu leistenden Beiträge nicht zu einer Verbesserung der Ansprüche der Frauen (oder auch ihrer Kinder) auf medizinische Versorgung führen.⁷ Hierin besteht z.B. ein Unterschied zur Gesetzlichen Rentenversicherung, in der mit den eigenen Einzahlungen auch die eigenen Anwartschaften steigen.

Zwar hat im Laufe der Zeit der Anteil der Frauen, die über ihren Ehemann mitversichert sind, kontinuierlich abgenommen. Dies ist vor allem „automatische“ Folge der gestiegenen Erwerbsbeteiligung von Frauen, darüber hinaus jedoch auch gebunden an den Wandel der Lebensformen (weniger Ehefrauen, mehr Singles und Geschiedene) sowie der demographischen Zusammensetzung (Anstieg der älteren, als Rentnerinnen versicherten Frauen) geschuldet. Dass die Familienmitversicherung jedoch vor allem in Westdeutschland für Frauen im Erwerbsalter bis heute eine bedeutende Rolle spielt, zeigt eine detaillierte Betrachtung von Frauen der Altersgruppen zwischen 20 und 60 Jahren (Schaubild 7.1). Für 1999 ergeben sich für über den Ehemann (bis 27 Jahre auch über ihre Eltern) mitversicherte westdeutsche Frauen Quoten von 27,1 % für die 20-30jährigen, 29,9 % für die 30-40jährigen, 27,7 % für die 40-50jährigen und 34,3 % für die 50-60jährigen. Die beitragsfreie Mitversicherung über den Ehemann ermöglicht und subventioniert somit bis heute in beträchtlichem Umfang die Nichterwerbstätigkeit von Frauen (mit oder ohne Kinder) im Erwerbsalter. Zur Finanzierung dieser politisch gesetzten Förderung der Nichterwerbstätigkeit von Ehefrauen tragen alle Versicherten der Gesetzlichen Krankenkassen bei, d.h. auch erwerbstätige Frauen oder allein erziehende Mütter, die nicht verheiratet sind. Auch finanzieren die Ost-Frauen zu einem beträchtlichen Teil das westdeutsche Familienmodell mit: In den neuen Bundesländern war 1999 in allen Altersklassen, vor allem aber bei den 30 - 50jährigen, ein wesentlich größerer Teil der Frauen als im Westen selbst versichert und nur ein geringer Anteil über den Ehemann mitversichert.

⁶ Bei geringfügiger Beschäftigung werden lediglich Arbeitgeberbeiträge (10 % an die Krankenversicherung, 12 % an die Rentenversicherung) gezahlt.

⁷ Insofern stellt die beitragsfreie Mitversicherung von Ehefrauen in der GKV und PV auch keinen geeigneten Ansatzpunkt für die vom Bundesverfassungsgericht in seinem Urteil zur Pflegeversicherung vom April 2001 vertretene Auffassung dar, dass Familien innerhalb der Sozialversicherungen (stärker) entlastet werden müssten.

Schaubild 7.1



7.3.2 Die Hinterbliebenensicherung

Auch die Hinterbliebenenversorgung in der Rentenversicherung trägt maßgeblich zur finanziellen Absicherung nicht oder nur eingeschränkt erwerbstätiger Ehefrauen bei und stützt auf diese Weise die Modelle der Alleinernährer- sowie der Zuverdienerin/Ernährerehe. Wie in Kapitel 3.2.2 dargestellt, bezogen Ende 1999 rund 1,7 Millionen Frauen im Rentenalter aus der gesetzlichen Rentenversicherung ausschließlich eine Witwenrente. Etwa 3,2 Millionen Frauen kumulierten mehrere Renten, und zwar in der Regel eine Witwenrente und eine eigenständige Rente (VDR 2000b). Insgesamt wurden 1999 mehr als 5,1 Millionen Witwenrenten an Frauen gezahlt; damit hatten die Witwenrenten einen Anteil von mehr als 35 % an allen Renten, die an Frauen flossen (West: 37 %, Ost: 30 %) (Deutscher Bundestag 2000: 89; vgl. Kap. 3.2.2). Zwar nimmt das Gewicht der abgeleiteten Sicherungsansprüche parallel zur steigenden Erwerbsbeteiligung der Frauen allmählich ab. Jedoch liegt heute die Bedeutung der Hinterbliebenenrenten zumindest für Westdeutschland noch höher, als die angegebenen Zahlen suggerieren. Zum einen stellen die Hinterbliebenenrenten auch bei denjenigen Frauen, die mehrere Renten beziehen, mit einem Anteil von rund 60 % am Renteneinkommen die Haupteinkommensquelle im Alter dar (Ostdeutschland: knapp 50 %, vgl. VDR 2000b: 257, 265). Zum anderen ist davon auszugehen, dass die Aussicht darauf, im Hinterbliebenenfall über eine Witwenrente abgesichert zu sein, auch die Erwerbsentscheidungen vieler Ehefrauen beeinflusst hat, die noch

nicht Witwe sind oder nie Witwe sein werden. Die Ausgestaltung der Hinterbliebenenrenten stellt für Ehefrauen insofern ein starkes Motiv dar, die Erwerbskarriere des Ehemannes zu unterstützen und zementiert damit die herrschende geschlechtsspezifische Arbeitsteilung.

Problematisch ist das Modell der Hinterbliebenenversorgung aus verschiedenen Gründen. Zum einen stellt sich die „Lebensleistung“ der Frauen als Spiegel der Erwerbskarriere des Mannes dar, und zwar (bisher) unabhängig von Ehedauer, Zahl der Kinder u.ä. Die Teilhabe ist andererseits eine begrenzte, insofern die während der Ehezeit erworbenen Rentenansprüche nicht gepoolt und gesplittet, d.h. auf beide Ehepartner aufgeteilt werden. Stattdessen werden dem Versicherten die „eigenständigen“ Ansprüche zugerechnet und verfassungsrechtlich in voller Höhe auch im Hinterbliebenenfall garantiert, während die vom Ehepartner „abgeleiteten“ Ansprüche, obgleich an der Höhe der jeweiligen Versichertenrente orientiert, dem Unterhalts- und Bedürftigkeitsprinzip verpflichtet sind, eine maximale Höhe von 60 % der Versichertenrente erreichen und im Falle einer Wiederheirat erlöschen. Die deutsche Hinterbliebenenversorgung stützt und subventioniert auf diese Weise – unter anderem durch die Beiträge von unverheirateten Paaren, alleinerziehenden Müttern etc.⁸ - Ehepaarhaushalte mit traditioneller geschlechtsspezifischer Rollenverteilung, ohne andererseits gegenüber der internen Aufgabenverteilung neutral zu sein. Eine Neutralität gegenüber der tatsächlichen ehelichen Aufgabenverteilung, wie sie z.B. durch ein Splitting der während der Ehezeit von beiden Partnern erworbenen Alterssicherungsansprüche realisiert würde⁹, existiert in Deutschland bislang nur im Scheidungsfall durch den Versorgungsausgleich.

Die aktuelle Rentenreform sieht die Möglichkeit eines Splittings der Alterssicherungsansprüche zumindest als Option vor. Insgesamt führen die zahlreichen im Bereich der Frauenalterssicherung vorgesehenen Änderungen aber vor allem zu einer relativen Begünstigung von Alleinernährer- und Zuverdienerin/Ernährerehen¹⁰ und unterstützen damit erneut Formen der traditionellen geschlechtsspezifischen Aufgabenteilung (Klammer 2000, Equality-Gruppe Frauenalterssicherung 2001).

Die großen Proteste im Zusammenhang mit der Einbeziehung der geringfügig Beschäftigten in die Sozialversicherungspflicht, die durch eine weitreichende Allianz von Arbeitgebern und Arbeitnehmer/innen gekennzeichnet war, haben verdeutlicht, dass bei der Diskussion um die

⁸ Diese Verteilungswirkungen haben auch eine Debatte darüber ausgelöst, ob die Finanzierungsform der Hinterbliebenensicherung (noch) angemessen ist, oder ob nicht von einer Beitrags- auf eine Steuerfinanzierung übergegangen werden sollte (so z.B. Schmähl 2000).

⁹ Ein solches Splitting wird z.B. im Rahmen des Schweizer Alterssicherungssystems vorgenommen.

¹⁰ Z.B. durch die Aufstockungsbeträge für nichterwerbstätige oder teilzeiterwerbstätige Mütter bei der Rentenberechnung oder aber durch die in der Hinterbliebenenrente eingeführten Kinderzuschläge, welche bei vollzeiterwerbstätigen Frauen der Einkommensanrechnung zum Opfer fallen. Durch die neuen Anrechnungsvorschriften werden künftig vor allem Hinterbliebenenrenten solcher Frauen niedriger ausfallen, die selbst längere Zeit vollzeiterwerbstätig waren oder aber Einkommen aus Kapitalvermögen, Vermietung oder Verpachtung haben.

„Prekarität“ von Nicht-Normalarbeitsverhältnissen die stabilisierende Funktion der zweiten Ebene der sozialen Sicherung, nämlich der abgeleiteten Sicherung, unterschätzt wird. Der im Steuer- und Sozialrecht verankerte und geförderte eheliche Unterhaltszusammenhang ist maßgeblich dafür verantwortlich, dass von der mangelnden Absicherung bestimmter Arbeitsverhältnisse nicht auf eine (aktuell) prekäre Situation der entsprechenden Arbeitnehmer/innen geschlossen werden kann. Im Gegenteil: er ermöglicht erst die Akzeptanz entsprechender Arbeitsverhältnisse und stabilisiert damit das „modernisierte“ Familienernährermodell. Frauen bzw. Familien, die ein Hausfrauen- oder Zuverdienermodell leben, haben ein Interesse am Fortbestand der ihr Arrangement begünstigenden Regelungen. Zugleich kommt es zu einer relativen Schlechterstellung von Frauen, die anders leben und arbeiten.¹¹

7.4 Zusammenhänge zwischen der Familienpolitik und dem Erwerbsarbeitsangebot von Frauen

Der Familienpolitik kommt nicht nur eine wichtige Rolle bei der Festlegung von finanziellen Transfers für Familien zu, sondern sie bestimmt auch maßgeblich die Rahmenbedingungen für die Erwerbstätigkeit von Frauen. Dies gilt vor allem für die Ausgestaltung der Möglichkeiten zur Eigen- und Fremdbetreuung von Kindern. Von zentraler Bedeutung hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind darüber hinaus auch die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen für Frauen und Männer, die (phasenweise) pflegebedürftige Angehörige versorgen. In den späten 90er Jahren lebten in Deutschland etwa 3,2 Millionen hilfe- und pflegebedürftige Menschen in Privathaushalten, darunter 2,3 Millionen ältere Personen ab 65 Jahre. Von den rund 850.000 privat Pflege leistenden Personen im Erwerbsalter¹² waren rund 45 % parallel erwerbstätig und damit aktuell von der "Vereinbarkeitsproblematik" betroffen. Dabei konzentrieren sich die erwerbstätigen Hilfe- und Pflegeleistenden auf die Gruppe der Frauen im Alter zwischen 40 und 50 Jahren. 16 % der weiblichen und 8 % der männlichen Pflegepersonen haben ihre Erwerbstätigkeit aufgrund der Pflegeverpflichtungen aufgegeben, weitere 18 % der pflegenden Frauen und 7 % der pflegenden Männer haben sie eingeschränkt (vgl. Beck/Naegele/Reichert/Dallinger 1997).

Ogleich das Problem der Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Pflege mit dem Altersstrukturwandel der Bevölkerung weiter zunehmen wird, konzentriert sich der folgende Abschnitt auf die Ausgestaltung des Erziehungsurlaubs sowie der öffentlichen Kinderbetreuung und deren Auswirkungen auf die Erwerbstätigkeit von Müttern. Denn hierdurch ist mehrheitlich die "frühe Pha-

¹¹ Völlig frei von abgeleiteten Ansprüchen ist bislang kein einziges Land der EU. So kennen z.B. alle 15 Mitgliedsstaaten für bestimmte Fälle Hinterbliebenenrenten (Jepsen et. al. 1998). Im übrigen differiert das Ausmaß an nicht-individualisierten Leistungen jedoch stark, wobei vor allem Luxemburg, Frankreich und Deutschland bis heute besonders umfangreichen Gebrauch von abgeleiteten Ansprüchen machen. Von der Europäischen Union ist eine Individualisierung von Ansprüchen in den vergangenen Jahren wiederholt gefordert worden (vgl. z.B. Europäische Kommission 1997, Kapitel 1.2.3).

¹² 16 bis unter 65 Jahre.

se" der Erwerbsbiographie von Frauen betroffen, in der die Weichen für den weiteren Erwerbsverlauf gestellt werden.

7.4.1 Erziehungsurlaub

Anfang 1992 wurde das Bundeserziehungsgeldgesetz neu gefasst. Der Erziehungsurlaub wurde auf bis zu drei Jahre pro Kind verlängert, die anschließende Weiterbeschäftigung im Betrieb garantiert.¹³ Das Gesetz richtete sich dabei explizit an beide Elternteile und sah vor, dass sich die Eltern während dieser Zeit bis zu drei Mal abwechseln können. Zudem räumte es die Möglichkeit ein, neben dem Erziehungsurlaub bis zu 19 Stunden pro Woche erwerbstätig zu sein. Anfang 2001 trat eine erneute Reform des Bundeserziehungsgeldgesetzes in Kraft. Für den Erziehungsurlaub, nun "Elternzeit" genannt, wurden dabei u.a. die Einkommensgrenzen für den Bezug von Erziehungsgeld vom 7. Lebensmonat des Kindes an angehoben. Neben der Elternzeit darf nun bis zu 30 Stunden pro Woche gearbeitet werden. Zudem wurde die zeitliche Flexibilität der Erziehungsurlaubsphasen erhöht und die Option eröffnet, bei kürzerem Erziehungsurlaub mehr Erziehungsgeld zu erhalten.

Die Ausgestaltung des Erziehungsurlaubs seit 1992 hat die Möglichkeiten von Müttern, nach einer kinderbedingten Erwerbsunterbrechung ihre Berufstätigkeit wiederaufzunehmen und fortzuführen, verbessert. Über zwei Drittel aller zuvor erwerbstätigen Frauen in Ost- und Westdeutschland treten nach der Geburt eines Kindes einen Erziehungsurlaub an. Drei Jahre später sind bereits 78 % der Mütter (Ost) bzw. 59 % (West) wieder erwerbstätig (Engelbrech/Jungkunst 2001a). Tendenziell nimmt im Osten ein größerer Anteil der Mütter Erziehungsurlaub in Anspruch, jedoch über einen kürzeren Zeitraum hinweg als im Westen (Engelbrech/Jungkunst 2001b, Beckmann/Kurtz 2001, Tabelle 7.1). Von den Müttern, die nach dem Erziehungsurlaub die Erwerbsarbeit wieder aufnahmen, kehrte in den letzten Jahren etwa ein Drittel nach maximal einem Jahr zurück; die meisten der ostdeutschen Frauen hatten 1 – 2, die meisten der westdeutschen Frauen 2 – 3 Jahre Erziehungsurlaub gemacht (vgl. Kap. 1).

Frauen, die längere Zeit Erziehungsurlaub nehmen, sind häufig nebenher teilzeiterwerbstätig. Hierfür sind offensichtlich finanzielle Gründe ausschlaggebend: die Erwerbsorientierung im Westen steigt merklich, sobald das Erziehungsgeld aufgrund der nach 6 Monaten sprunghaft abgesenkten Einkommensgrenzen in vielen Haushalten entfällt. Im Osten dagegen steigt die Erwerbsbeteiligung nach dem endgültigen Auslaufen des Erziehungsgeldanspruchs, d.h. nach Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes. Im "reinen" Erziehungsurlaub (ohne Teilzeit-

¹³ In der Erwerbsstatistik werden ErziehungsurlauberInnen aufgrund des ruhenden Vertrags daher auch als Erwerbstätige geführt.

arbeitende) befanden sich im Jahr 2000 im Westen 47 %, im Osten 44 % aller Mütter mit Kindern unter 3 Jahren (Engelbrech/Jungkunst 2001b: 1-2).

Tabelle 7.1

Erwerbsstatus nach Erziehungsurlaub, durchschnittliche Dauer des Erziehungsurlaubs und Gründe für anschließende Nichterwerbstätigkeit Westdeutschland und Ostdeutschland, Befragung 2000		
	Westdeutschland In %	Ostdeutschland In %
Erwerbsstatus von Frauen im Anschluss an den Erziehungsurlaub		
Erwerbstätig	53	70
Arbeitslos	6	16
in Erziehungsurlaub	24	11
Hausfrau	14	2
aus sonstigen Gründen nichterwerbstätig	3	1
Dauer des Erziehungsurlaubs nach der Geburt des ersten Kindes (Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit im Anschluss an den Erziehungsurlaub wieder aufgenommen haben)		
1 – 6 Monate	13	5
7 – 12 Monate	19	23
13 – 24 Monate	27	41
25 – 36 Monate	37	29
Länger als 36 Monate ¹⁾	4	2
Gründe für die (bisherige) Nicht-Erwerbstätigkeit nach dem Erziehungsurlaub (Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit im Anschluss an den Erziehungsurlaub nicht wieder aufgenommen haben und nicht erneut in Erziehungsurlaub gingen)		
Betrieb wurde aufgelöst	6	27
Auflösungsvertrag angeboten	10	16
Wurde nach dem Erziehungsurlaub gekündigt	5	20
Habe nach dem Erziehungsurlaub gekündigt	42	18
Sonstige Gründe	37	19
1) Bei weiteren Kindern oder jenseits der Erziehungsurlaubsregelungen. Quelle: IAB-Projekt 3-523, 2000, Beckmann/Kurtz 2001.		

WSI

Zu der erhofften stärkeren Beteiligung von Vätern an der Familienarbeit hat die Neufassung des Erziehungsgeldgesetzes 1992 nicht geführt: In weniger als 2 % der Fälle wurde der Erziehungsurlaub in den letzten Jahren von Vätern genommen. Einer Befragung des IAB zufolge werden – von beiden Geschlechtern - bei weitem am häufigsten, nämlich in rund drei Viertel der Fälle, finanzielle Gründe für diese Erziehungsurlaubs-Abstinenz von Vätern angeführt (Beckmann 2001: 10). Der niedrige und nicht am vorherigen Einkommen orientierte Satz des Erziehungsgeldes (max. 600 DM) bietet in den meisten Familienhaushalten keine ausreichende Kompensation für das Einkommen des nach wie vor zumeist männlichen Familienernährers und lässt den Erziehungsurlaub des Vaters oftmals zur bloß theoretischen Möglichkeit werden.

Zweifelloos wünscht ein Teil der Mütter ausdrücklich, vorübergehend aus der Erwerbsarbeit auszusteigen, um die eigenen Kinder selber zu betreuen. Darüber hinaus erscheint die Übernahme

des Erziehungsurlaubs durch die Mütter angesichts der bislang gegebenen Rahmenbedingungen in der Mehrzahl der Fälle jedoch auch als "rationale Familienstrategie". Mütter tragen damit auch die Risiken dieser Erwerbsunterbrechung. Zwar zeigen neuere Analysen, dass der überwiegenden Zahl (im Westen etwa zwei Drittel, im Osten drei Viertel) der nach dem Erziehungsurlaub wieder erwerbstätigen Frauen der Wiedereinstieg auf dem alten oder einem adäquaten Arbeitsplatz gelang (Beckmann/Engelbrech 2001, Engelbrech/ Jungkunst 2001a). Andererseits konnten jedoch von den Erziehungsurlauberinnen seit 1992 im Westen etwa 6 %, im Osten sogar 16 % nicht in ihren alten Betrieb zurückkehren und wurden arbeitslos. Vor allem im Osten ist der Konkurs des Betriebs zur Zeit ein besonderes Risiko für die Erziehungsurlauberinnen. Zwar werden ostdeutsche Frauen nach dem Erziehungsurlaub insgesamt häufiger und in größerem Umfang wieder erwerbstätig. Jedoch sind ihre Erwerbsmöglichkeiten aufgrund der ungünstigeren Arbeitsmarktlage eingeschränkter als die ihrer westdeutschen Geschlechtsgenossinnen (Tabelle 7.1). Wo Mütter selbst kündigen, hat es häufig (in 37 % aller Fälle) damit zu tun, dass die Arbeitszeit mit den individuellen Wünschen und Möglichkeiten nicht mehr kompatibel ist. Insgesamt erhärten die vorliegenden Zahlen den Verdacht, dass sich mit zunehmender Dauer des Erziehungsurlaubs die Erwerbschancen der Frauen verschlechtern (Beckmann/Kurtz 2001). Diese Beobachtung hat zu der Diskussion geführt, inwiefern sich der Erziehungsurlaub (auch) als „Beschäftigungsrisiko“ für Frauen erweist (Gesellschaft für Informationstechnologie und Pädagogik am IMBSE 1998).

Die Anfang 2001 in Kraft getretenen Änderungen des Bundeserziehungsgeldgesetzes mit der Flexibilisierung der "Elternzeit" setzen an einigen bislang als besonders kritisch eingeschätzten Punkten an (s.o.). Zudem hat das BMFSFJ das Thema „Mann und Familie“ zu einem neuen Schwerpunkt und zum Inhalt einer laufenden Kampagne gemacht. Nun besteht die Möglichkeit, bei individueller Verkürzung der Elternzeit auf ein Jahr ein erhöhtes Erziehungsgeld von bis zu 900 DM zu erhalten. Dies wird jedoch vermutlich angesichts der Durchschnittsverdienste von Männern in den meisten Familien nicht ausreichen, den Verlust eines Erwerbseinkommens zu kompensieren und damit die Hauptursache für die bisherige Nichtbeteiligung von Vätern auszuräumen (Beckmann 2001: 10f.).¹⁴

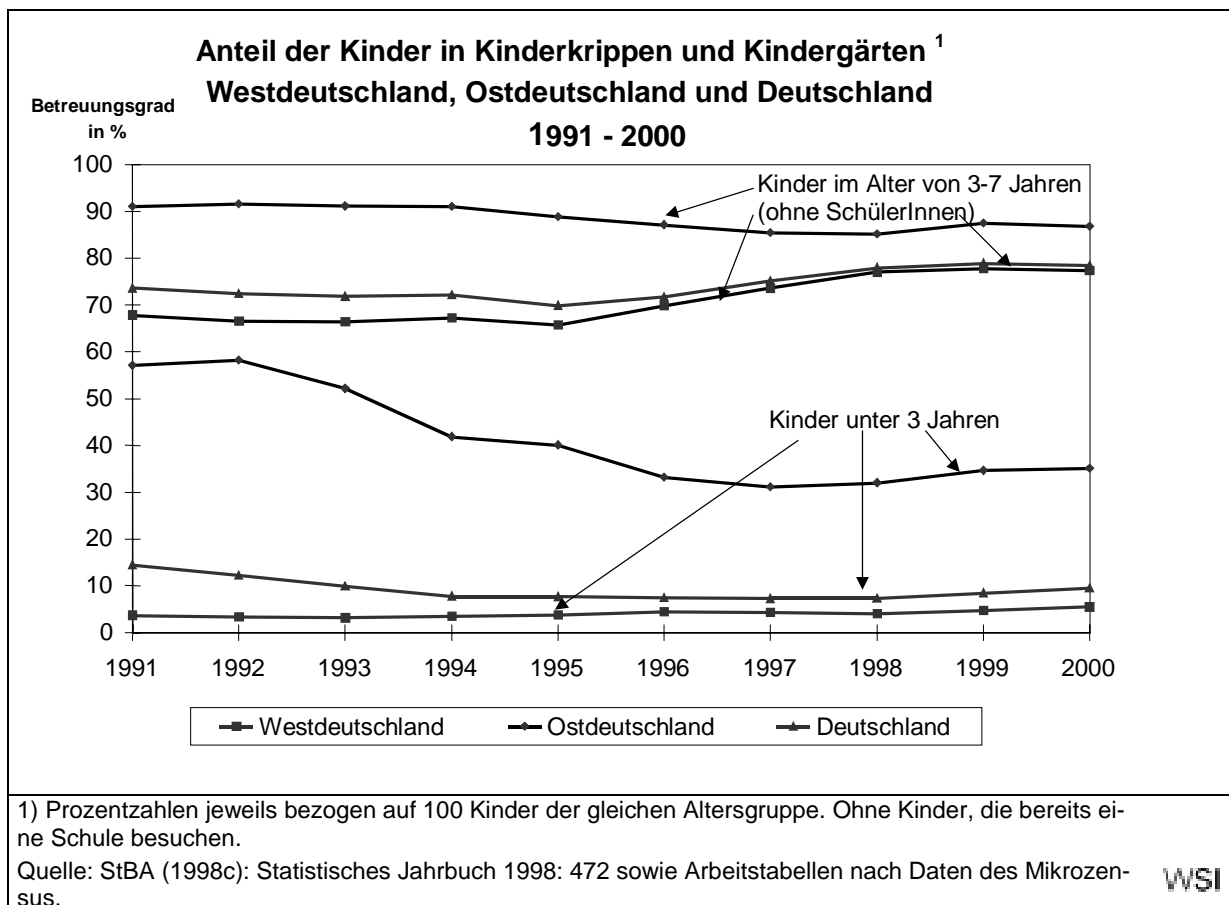
¹⁴ Im EU-Vergleich liegt Deutschland mit der Dauer des Erziehungsurlaubs (bis drei Jahre) gemeinsam mit Frankreich und Spanien, in denen der Erziehungsurlaub allerdings jeweils komplett unbezahlt ist, an der Spitze. Einige Länder mit kürzeren Maximaldauern (Finnland, Italien, als nicht EU-Land vor allem Norwegen) zahlen dagegen während des Erziehungsurlaubs (bzw. eines Teils) eine am früheren Lohn orientierte Leistung. Auch in den anderen europäischen Ländern ist die Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs durch Väter eher zögerlich. Bruning/Plantenga kommen bei ihrem europäischen Vergleich insgesamt zu dem Ergebnis, dass das Potenzial des Erziehungsurlaubs für die Chancengleichheit nicht zu hoch eingeschätzt werden darf (Bruning/Plantenga 1999: 208). Bei ihrer Evaluation schnitt das deutsche System im internationalen Vergleich (gemessen an den Kriterien „Arbeitsmarktnähe“, „Männeranteil“, „Rückkehrquoten von Frauen auf den Arbeitsmarkt“) besonders schlecht ab (ebd. S. 206).

7.4.2 Öffentliche Kinderbetreuung

7.4.2.1 Deckungsgrad

Im Jahr 2000 besuchten in Deutschland 47,5 % aller noch nicht eingeschulter Kinder eine öffentliche Betreuungseinrichtung. Dabei bestehen im Deckungsgrad der öffentlichen Kinderbetreuung zum einen große Unterschiede zwischen Kindern unter drei Jahren und solchen ab drei Jahren, zum anderen zwischen Ost- und Westdeutschland: Werden von den unter 3-jährigen im Westen nur etwa 5 % der Kinder öffentlich betreut, sind es im Osten zur Zeit etwa 35 %. Bei den Kindern im Kindergartenalter (ab 3 Jahre) liegen die Werte in beiden Teilen des Landes näher beieinander und erheblich höher, nämlich bei rund 77 % im Westen und bei rund 87 % im Osten (Schaubild 7.2, Tabellen A.7.3a-c).

Schaubild 7.2



In den großen Unterschieden zwischen Ost und West bei der verfügbaren Kinderbetreuungs-Infrastruktur wirken die sehr unterschiedlichen Traditionen öffentlicher Kinderbetreuung in der DDR und der ehemaligen BRD noch nach. In der DDR ging die umfassende Integration von Frauen in die Erwerbsarbeit mit einem flächendeckenden Ausbau von Kinderbetreuungsein-

richtungen einher.¹⁵ In der ehemaligen BRD wurden Kindergärten für Kinder ab 3 Jahren lange Zeit nur langsam und Betreuungseinrichtungen für Kinder unter 3 Jahren fast gar nicht ausgebaut. In den 90er Jahren kam es im wiedervereinigten Deutschland zu gegenläufigen Entwicklungen, nämlich rückläufigen Betreuungsquoten im Osten (vor allem bei den Kindern unter drei Jahren) und ansteigenden Betreuungsquoten im Westen (vor allem bei den Kindern im Kindergartenalter).

Bezogen auf Gesamtdeutschland hat sich die Quote der betreuten Kinder unter drei Jahren zwischen 1991 und 1997, vorwiegend aufgrund der Schließung von Kinderbetreuungseinrichtungen in Ostdeutschland, etwa halbiert, um erst seitdem wieder leicht anzusteigen. Bei Kindern im Kindergartenalter kam es zunächst ebenfalls zu einem Rückgang der Betreuungsquote, der sich aber mit dem Jahr 1996 umkehrte, als bundesweit (außer in Bayern) für mindestens 3jährige Kinder der Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz eingeführt wurde. Der 1996 eingeführte Rechtsanspruch bedeutet allerdings nicht, dass die öffentliche Kinderbetreuung zeitlich so gewährleistet wird, dass hierdurch eine (Vollzeit-, z.T. auch nur Teilzeit-) Erwerbstätigkeit von Frauen ermöglicht würde. Vielmehr entstehen Vereinbarkeitsprobleme häufig daraus, dass der zeitliche Umfang oder die Flexibilität des Betreuungsangebots nicht ausreichend sind.¹⁶

Im internationalen Vergleich lässt sich ein enger Zusammenhang zwischen dem Umfang der öffentlichen Kinderbetreuung sowie Art und Ausmaß der Frauenerwerbstätigkeit im jeweiligen Land feststellen (Daly 1998, Myers/Gornick/Ross 1998). Dies wird durch die Ergebnisse deutscher Studien bestätigt. So war in den letzten Jahren die Kinderbetreuung für den überwiegenden Teil der nicht berufstätigen ost- und westdeutschen Frauen der Hauptgrund für die Nichterwerbstätigkeit (Engelbrech et. al. 1997).

Wie zwei 1995 und 2000 vom IAB durchgeführte repräsentative Untersuchung bei erwerbstätigen und nicht erwerbstätigen Frauen gezeigt haben, nannten 1995 vor allem westdeutsche Frauen mit kleineren Kindern auf die Frage, welche Verbesserungen wesentlich helfen würden, die Organisation und Belastung des Alltags zu erleichtern, die Möglichkeiten außerhäuslicher

¹⁵ So entwickelte sich der Deckungsgrad der Horte (gemessen als Betreuungsquote der in Frage kommenden Kinder) zwischen 1970 und 1989 von 59,5 % auf 76,1 %. Der Deckungsgrad der Kindergärten stieg im gleichen Zeitraum von 65,5 % auf 74,7 %. Besonders markant war der Ausbau von Kinderkrippen und Säuglingsheimen: Wurde von den Kindern im Vor-Kindergartenalter 1970 noch weniger als jedes dritte in Einrichtungen betreut, so waren es 1989 laut DDR-Statistik bereits vier von fünf Kindern (Statistisches Amt der DDR 1990: 378).

¹⁶ Im Europäischen Vergleich nimmt Deutschland bezüglich des Deckungsgrades der öffentlichen Kinderbetreuung eine mittlere Position ein. Schon Mitte der 90er Jahre wiesen so unterschiedliche Länder wie Dänemark, Spanien, Belgien oder Frankreich Betreuungsquoten bei den Kindern im Kindergartenalter von deutlich über 80 % oder sogar über 90 % aus. Besonders stark differiert die Betreuungssituation jedoch bei den jüngeren und bei den älteren Kindern. Von den 0 - 3jährigen Kindern besuchten Mitte der 90er Jahre in Dänemark fast die Hälfte, in Belgien und Schweden immerhin rund ein Drittel aller Kinder eine öffentliche Betreuungseinrichtung. Bei den Kindern im Grundschulalter ist es nicht der Deckungsgrad, sondern der zeitliche Umfang der Betreuung, der in Deutschland (angesichts einer nicht einmal durchgängig gesicherten Halbtagsbetreuung) niedriger als in vielen anderen Ländern liegt und Probleme für erwerbstätige Eltern nach sich zieht.

(öffentlicher oder betrieblicher) Kinderbetreuung (Engelbrech/Jungkunst 1998 und dies. 2001). Knapp drei von 10 westdeutschen Frauen wünschten sich – unabhängig vom Erwerbsstatus – vor allem eine Ganztagsbetreuung für Kleinkinder vor Ort. Von den erwerbstätigen westdeutschen Müttern mit Kindern im Kindergartenalter gab jede vierte an, verlängerte Kindergartenzeiten, insbesondere auch in den Ferien und mit Mittagsbetreuung, würden ihr wesentlich helfen, ihren Alltag besser zu organisieren und zu entlasten.¹⁷ Auch im Jahr 2000 ist der erreichte außerhäusige Versorgungsgrad aus Sicht der Mütter weiter verbesserungsbedürftig: Neben besseren Möglichkeiten zur „familiengerechten“ Abstimmung der Arbeitszeiten wünschten sich Frauen kleiner Kinder vor allem betriebliche Hilfen und öffentliche Ganztagsbetreuung; erwerbstätigen Müttern von Kindergartenkindern fehlt besonders die Betreuung während der Kindergartenferien sowie (im Westen) eine Mittagsbetreuung.

Unter den erwerbstätigen Müttern mit Schulkindern (6-16 Jahre) wünschte sich 1995 jede dritte westdeutsche und jede fünfte ostdeutsche Mutter eine Nachmittagsbetreuung durch die Schule. Im Jahr 2000 versprach sich schon jede zweite Mutter hiervon eine Erleichterung. Die Tatsache, dass dieser Wunsch auch unter den nichterwerbstätigen Müttern stark ausgeprägt war, ist ein Indiz dafür, dass die Nichterwerbstätigkeit auch bei Müttern älterer Kinder häufig durch unzureichende öffentliche Betreuungsmöglichkeiten (mit-)bedingt ist.

7.4.2.2 Kosten

Die Gebühren für Kindergärten oder Kinderhorte bzw. alternativ die Kosten für private Kinderbetreuung während der erwerbsbedingten Abwesenheit beider Eltern vom eigenen Haushalt können ebenfalls einen negativen Einfluss auf das Arbeitsangebot von Müttern haben. Im Jahre 1996 betrugen die durchschnittlichen Elternbeiträge für die Betreuung in Kindertageseinrichtungen 116 DM pro Monat und Kind (DIW 2000a: 272). Die tatsächlichen Gebühren streuen jedoch je nach Bundesland mit Höchstgrenzen zwischen 86 und 450 DM für einen Halbtagskindergartenplatz sowie 180 und 750 DM für einen Ganztagsplatz (vgl. Leipert/Opielka 1998 zit. nach DIW 1999b: 272) sehr stark. Wenn man realistischerweise unterstellt, dass diese Beträge notwendig sind, um die Erwerbstätigkeit des zweiten Elternteils – zumeist der Mutter – zu ermöglichen und Kinderbetreuungseinrichtungen nicht ganz unabhängig vom Wunsch nach einer Erwerbstätigkeit nachgefragt werden, dann senken die Kinderbetreuungsgebühren den Grenznutzen für die Erwerbstätigkeit der Mütter und erhöhen damit die Schwelle zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit.

Unter Gerechtigkeitsaspekten ist in diesem Zusammenhang hervorzuheben, dass die ohnehin größere Fähigkeit einkommensstärkerer Haushalte, Kinderbetreuungskosten aufzuwenden,

¹⁷ Bei den ostdeutschen Frauen mit Klein- oder Kindergartenkindern wurden dagegen jeweils am häufigsten Wünsche nach einer Teilzeittätigkeit oder familienfreundlicheren Arbeitszeiten genannt.

noch systematisch durch die Kinderfreibeträge (seit 2000 9.936 DM je Kind) im Rahmen der Einkommensteuer verstärkt wird. Durch den progressiven Tarif nimmt die Steuerentlastung mit steigendem Haushaltseinkommen zu. Beim gegenwärtigen Tarif (2001) ist die steuerliche Entlastung ab einem zu versteuernden Jahres-Haushaltseinkommen von etwa 100.000 DM für Verheiratete höher als das Kindergeld (zur Zeit 3.240 DM je Kind und Jahr), um ab etwa 215.000 DM mit 4.819 DM das Maximum zu erreichen. Einkommensstarke Haushalte erhalten damit je Kind und Jahr über 1.500 DM mehr als Haushalte mit geringem oder mittlerem Einkommen (Schratzenstaller 2001). Diese Situation wird sich noch verschärfen, wenn tatsächlich, wie im Zuge des „Familienurteils“ des Bundesverfassungsgerichts vom November 1998 vorgesehen, ab 2002 zusätzlich ein Erziehungsfreibetrag von 2052 DM je Kind eingeführt wird, wobei dann allerdings auch Haushalte mit mittlerem Einkommen von der Freibetragsregelung profitieren können.

Gemäß repräsentativer Befragungen stellen dennoch die Kosten der Kinderbetreuung im Vergleich mit der Verfügbarkeit von Kinderbetreuungsplätzen zur Zeit das geringere Problem dar. Sowohl Eltern mit Kleinkindern sowie solche mit älteren Kindern sind fast durchgängig dazu bereit, Kosten für die Kinderbetreuung zu tragen (Engelbrech/Jungkunst 2001b, vgl. Tabelle 7.2).

Tabelle 7.2

Kinderbetreuungskosten: Tatsächlich anfallende Kosten und Bereitschaft zur Kostenübernahme Westdeutschland und Ostdeutschland 2000						
	Kleinkinder		Kindergarten- kinder		Grundschul- kinder	
	West	Ost	West	Ost	West	Ost
Frauen ¹⁾ , die tatsächlich Kosten tragen (in %)	38	57	83	91	50	84
Frauen ¹⁾ , die bereit wären, Kosten zu übernehmen (in %)	94	96	95	98	89	96
1) Mütter mit Kindern der entsprechenden Altersstufen. Quelle: Engelbrech/Jungkunst 2001b: 3.						WSI

7.5 Defizite im Bereich der eigenständigen sozialen Sicherung als Folge des Geschlechtermodells bzw. der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung

Als Folge der starken Erwerbsanbindung der sozialen Sicherungsansprüche ziehen die sozialpolitisch unterstützten und von Frauen mehrheitlich realisierten eingeschränkten und kurzen Erwerbsbiographien gravierende Defizite in der eigenständigen Sicherung von Frauen nach sich. Zum einen sind bestimmte Nicht-Norm-Arbeitsverhältnisse, in denen viele Frauen arbeiten, durch einen eingeschränkten Zugang zur sozialen Sicherung gekennzeichnet. Zum anderen spiegeln zahlreiche Sozialleistungen die letzte oder durchschnittliche Position des Empfängers bzw. der Empfängerin auf dem Arbeitsmarkt und reproduzieren insofern die hier bestehenden Schieflagen. Besondere Probleme erwachsen für Frauen auch bei solchen Sozialleistungen, die

eine Bedürftigkeitsprüfung im Haushaltszusammenhang voraussetzen. Dies zeigt sich vor allem bei der Arbeitslosen- und der Rentenversicherung.

7.5.1 Nicht-Normalarbeitsverhältnisse und soziale Sicherung

Die hohe Präsenz von Frauen in Arbeitsverhältnissen jenseits des klassischen Normalarbeitsverhältnisses steht in unmittelbarer Verbindung mit Defiziten von Frauen in Bezug auf ihre eigenständige soziale Sicherung. Wie dargestellt (Kap. 4), hatte das Konzept des Normalarbeitsverhältnisses neben einer statistisch-quantitativen immer auch eine normative Bedeutung: An das Normalarbeitsverhältnis als „herrschende Fiktion“ (Mückenberger 1985: 422) war und ist das gesamte Spektrum an arbeits-, tarif- und sozialrechtlichem Schutz gebunden. Zwar ist inzwischen der Schutz für sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigte und damit die größte Gruppe der in Nicht-Normalarbeitsverhältnissen tätigen Frauen weitgehend an den Vollzeitbeschäftigten angeglichen worden. Seit Mai 1985 (BeschFG 1985) ist die prinzipielle Gleichbehandlung von Voll- und Teilzeitbeschäftigten gesetzlich geregelt. Dies bezieht sich allerdings nur auf den Zugang zu den Systemen. Die Höhe der (monetären) Leistungen ist jedoch aufgrund des Äquivalenzprinzips, das in der deutschen sozialen Sicherung stärker als in vielen anderen europäischen Ländern ausgeprägt ist, entsprechend niedriger. Geringfügig Beschäftigte können – auch nach der partiellen Einbeziehung in die Sozialversicherungspflicht im Jahre 1999 – über ihre Tätigkeit allein erst recht keine existenzsichernde materielle Absicherung bei Arbeitslosigkeit, im Alter etc. erzielen. Zudem werden diesen Beschäftigten die allgemeinen gesetzlichen bzw. tarifvertraglichen Leistungen (wie Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Zuschläge sowie Kündigungsschutz) in der Praxis oftmals vom Arbeitgeber vorenthalten (Dingeldey 1998: 864). Allerdings hat das am 1. Januar 2001 in Kraft getretene Teilzeit- und Befristungsgesetz die Rechte der geringfügig Beschäftigten diesbezüglich gestärkt.

Besondere Probleme erwachsen für Frauen auch aus befristeten Beschäftigungsverhältnissen. Durch die Möglichkeit, ohne sachlichen Grund zu befristen, lassen sich aus betrieblicher Sicht sowohl der Mutterschutz als auch die Regelungen zum Erziehungsurlaub umgehen und damit Kosten einsparen. Für Frauen bedeutet dies, dass sie im Falle einer Schwangerschaft das Beschäftigungsrisiko alleine tragen, da der Kündigungsschutz im Erziehungsurlaub entfällt und damit ihr Rückkehrrecht. Läuft das befristete Arbeitsverhältnis noch während oder vor der Mutterschutzzeit aus, entfällt darüber hinaus der Anspruch auf das Mutterschutzgeld. Für die Betriebe – gerade auch Klein- und Mittelbetriebe – ist der verstärkte Rückgriff auf Befristungsmöglichkeiten aus Kostengründen rational. Auf die Erwerbsverläufe von Frauen oder aber ihre Entscheidung für Kinder wirkt sich die betriebliche Befristungspraxis dagegen negativ aus.

7.5.2 Arbeitslosenversicherung / Arbeitslosenhilfe

Die Höhe des Arbeitslosengeldes von Frauen lag Ende der 90er Jahre und in den Jahren davor im Westen stets bei rund 62 %, im Osten bei etwa 83 % bezogen auf die Arbeitslosenleistungen von Männern im jeweiligen Landesteil (WSI-FrauenDatenReport 2000: Tab. 7.A.6 und S. 285f). Ein Großteil dieser Geschlechterdifferenzen erklärt sich aus der unterschiedlichen Einkommensposition während der letzten Erwerbstätigkeit, die sowohl aus niedrigeren Stundenlöhnen von Frauen als auch aus einem größeren Teilzeitanteil resultiert (vgl. Kap. 3). Die Einkommensunterschiede auf dem Erwerbsarbeitsmarkt werden in die Arbeitslosigkeit fortgeschrieben.

Verteilungspolitisch besonders problematisch ist jedoch die Regelung, dass sich die Höhe zahlreicher Lohnersatzleistungen nach dem Nettoeinkommen richtet, obwohl die Beiträge unabhängig von der Steuerklasse am Bruttoeinkommen bemessen werden. Dies führt zu niedrigeren Lohnersatzleistungen bei all denjenigen Frauen, die im Rahmen des Ehegattensplittings Steuerklasse V gewählt haben (vgl. Kap. 7.2). So bekommt eine Ehefrau, die aufgrund ihres Haushaltszusammenhangs Steuerklasse V gewählt hat, im Falle der Arbeitslosigkeit erheblich weniger Arbeitslosengeld als eine Frau mit gleichem Erwerbseinkommen, die Steuerklasse IV gewählt hat, obwohl beide gleich hohe Beiträge zur Arbeitslosenversicherung entrichtet haben. Die Regelung betrifft neben dem Arbeitslosengeld und der Arbeitslosenhilfe auch die Lohnersatzleistungen Altersübergangsgeld, Konkursausfallgeld, Krankengeld, Kurzarbeitergeld, Mutterschaftsgeld, Übergangsgeld, Unterhaltsgeld, Versorgungskrankengeld und das Winterausfallgeld (Bareis/Schmidt/Selg 1996).

Problematische Folgen für Frauen haben auch Regelungen zur Bedürftigkeitsprüfung. So haben Frauen häufiger als Männer im Anschluss an das Arbeitslosengeld keinen Anspruch auf Arbeitslosenhilfe, weil bei ihnen die Bedürftigkeit, die Voraussetzung für den Bezug von Arbeitslosenhilfe ist, abgelehnt wird. Dies hat im Wesentlichen zwei Gründe: Zum einen erzielt der Partner in vielen Fällen ein hohes Einkommen, das bei der Bedürftigkeitsprüfung angerechnet wird. Zum anderen ist der Arbeitslosenhilfe-Leistungssatz bei Frauen oft niedrig, da sie aufgrund von niedrigen Entgelten und Teilzeitarbeit, aber auch aufgrund der Wahl der Steuerklasse V ein niedriges Nettoeinkommen erzielen. Bei einem niedrigen Leistungssatz wird die Grenze, ab der das anrechenbare Partnereinkommen zur Ablehnung der Bedürftigkeit führt (Bedürftigkeitsschwelle), früher erreicht.¹⁸ Einer Auswertung für die Jahre 1983-90 zufolge lag der Frauenanteil derjenigen, die aufgrund der Bedürftigkeitsprüfung keinen Anspruch auf Arbeitslo-

¹⁸ Aufgrund der unterschiedlichen Bedürftigkeitsbegriffe von Arbeitslosen- und Sozialhilfe kann es sogar vorkommen, dass die Bedürftigkeit in der Arbeitslosenhilfe verneint wird, obwohl die Familie ergänzende Sozialhilfe bezieht (Rabe 2001).

senhilfe hatten, während dieser Periode stets bei etwa 76-79 % (WSI-FrauenDatenReport 2000: 285, nach Daten aus ANBA 5/1991: 793).¹⁹

Die Ablehnung der Arbeitslosenhilfe hat weitreichende Folgen bezüglich der Arbeitsförderung. Kritisch ist für viele Frauen, dass das SGB III bestimmte Leistungen solchen Personen vorbehält, die einen Anspruch auf Arbeitslosengeld/Arbeitslosenhilfe haben. Zu diesen Leistungen gehören z.B., sieht man von gewissen Ausnahmetatbeständen ab, Strukturanpassungsmaßnahmen, Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, das Überbrückungsgeld sowie die Arbeitnehmerhilfe. Im Rahmen des zum 1.8.1999 in Kraft getretenen Zweiten Gesetzes zur Änderung des Dritten Sozialgesetzbuches sind einige Regelungen eingeführt worden, die vor allem arbeitslosen Frauen zugute kommen.²⁰ Weitere Verbesserungen wurden jüngst im Rahmen des Job-AQTIV-Gesetzes beschlossen. Immer noch führen die Bedürftigkeitsprüfung im Haushaltszusammenhang sowie die Steuerklassenkombination III/V jedoch dazu, dass vielen Frauen arbeitsmarktpolitische Unterstützungsleistungen verweigert werden. Stattdessen werden die Frauen auf das Einkommen des Ehemannes verwiesen, ihre Chancen, aus der Arbeitslosigkeit herauszukommen, werden erheblich gemindert, und die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung wird fortgeschrieben.

Nicht mehr zutreffend ist die lange Jahre zurecht geübte Kritik, dass Frauen – entgegen der Soll-Vorschrift aus § 2 Nr. 5 AFG – beim Einsatz arbeitsmarktpolitischer Instrumente nicht gemäß ihres Anteils an den Arbeitslosen berücksichtigt wurden. Inzwischen wird dieses Ziel weitgehend erreicht. Kritisch ist jedoch weiterhin einzuschätzen, dass sich der „Aufholprozess“ von Frauen vor allem in betriebsfernen Bereichen (z.B. berufliche Weiterbildung) vollzogen hat, während Frauen in betriebsnahen Maßnahmen (z.B. Strukturanpassungsmaßnahmen) nach wie vor unterrepräsentiert sind (WSI-FrauenDatenReport 2000: 279 – 281).

7.5.3 Alterssicherung

Wie in Kapitel 3.2.2 dargestellt, haben Frauen erheblich geringere eigenständige Alterssicherungsansprüche als Männer. Dabei liegt die Mindestversicherungszeit für den Bezug einer eigenen Rente in der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) mit 5 Versicherungsjahren in Deutschland im EU-Vergleich niedrig. Diese "Hürde" stellt für jüngere Frauen selbst in Westdeutschland kaum noch ein nennenswertes Problem dar, zudem hierauf auch Kindererziehungszeiten (ein Jahr für Geburten vor 1992, 3 Jahre für Geburten ab 1992), in begrenztem

¹⁹ Zahlen zur geschlechtsspezifischen Verteilung derjenigen Arbeitslosen, deren Anspruch auf Arbeitsgeld wegen Ansprucherschöpfung endete, ohne dass danach Anschluss-Arbeitslosenhilfe gewährt wurde, werden nicht regelmäßig vorgelegt.

²⁰ So wurden z.B. in die Gruppe der BerufsrückkehrerInnen auch Personen einbezogen, die ihre Arbeitslosigkeit oder betriebliche Berufsausbildung aufgrund von Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen unterbrochen haben. Zudem werden Kosten für Trainingsmaßnahmen nun auch für Personen übernommen, die wegen der Bedürftigkeitsprüfung keinen Anspruch auf Arbeitslosenhilfe haben.

Maße Ausbildungszeiten, Zeiten der nicht-erwerbsmäßigen Pflege (seit Einführung der Pflegeversicherung) etc. angerechnet werden.

Anders sieht es bei der Höhe der Rentenansprüche aus. Die unterschiedliche Höhe der eigenständigen Versichertenrenten von Frauen und Männern in der gesetzlichen Rentenversicherung (vgl. Kap. 3.2.2) resultiert daraus, dass die Rentenhöhe – trotz der genannten Ausgleichsmechanismen – stärker als in vielen anderen europäischen Ländern an der Dauer der vorherigen Erwerbsarbeit (Zeitfaktor) sowie an der Höhe des vorherigen, versicherungspflichtigen Erwerbseinkommens (Entgeltfaktor) orientiert ist. Sowohl der Zeit- als auch der Einkommensfaktor in der Rentenformel tragen zu den Differenzen der Versichertenrenten von Frauen und Männern bei und addieren sich in ihrer Wirkung. Tabelle 7.3 zeigt die Zusammenhänge in der Gegenüberstellung von Frauen und Männern in Ost- und Westdeutschland. Der Vergleich von Rentenbestand (= Summe aller laufenden Renten) und Rentenzugang (= Neurenten des Jahres 1999) ermöglicht zudem eine Einschätzung bezüglich der in den letzten Jahren bereits erfolgten – oder ausgebliebenen – Annäherungen zwischen Frauen und Männern.

Es zeigt sich, dass im Westen Unterschiede bei den Versicherungsjahren etwas mehr zu den unterschiedlichen Rentenansprüchen von Frauen und Männern beitragen als die Höhe des erzielten Erwerbseinkommens. Bei den Versicherungsjahren hat die durchschnittliche Rentnerin *knapp* zwei Drittel, beim durchschnittlich angerechneten Jahreseinkommen *gut* zwei Drittel des Vergleichswertes für Männer aufzuweisen. Die Neurentnerinnen stehen in bezug auf beide Komponenten im Verhältnis zu den Männern etwas besser da als der Durchschnitt der Rentnerinnen, jedoch zeugt die jeweilige Verminderung der Differenz von 4 Prozentpunkten von einer nur mäßigen Angleichung im Zeitverlauf. Im Rentenbestand im Osten liegt das Verhältnis zwischen Frauen und Männern sowohl bezüglich des Zeit- als auch des Einkommensfaktors bei rund drei Viertel und damit erwartungsgemäß deutlich höher als im Westen. Auch hier stehen sich die Neurentnerinnen nochmals besser, wobei vor allem die Entwicklung bei den Versicherungsjahren interessant ist: Frauen, die heute in den neuen Bundesländern in Rente gehen, haben deutlich über 90 % der Versicherungsjahre von Männern aufzuweisen.²¹ Die verbleibenden Rentenunterschiede zwischen Frauen und Männern im Osten sind somit weitgehend auf die unterschiedliche Höhe der Erwerbseinkommen zurückzuführen.

²¹ Die geschlechtsspezifischen Unterschiede beim Zeitfaktor fallen in beiden Landesteilen deutlicher aus, wenn nur die Altersrenten unter den Versichertenrenten betrachtet werden.

Tabelle 7.3

Zeit- und Einkommensfaktor als Bestimmungsgründe für die unterschiedliche Höhe der eigenständigen Renten¹⁾ von Frauen und Männern Westdeutschland und Ostdeutschland 1999						
	Westdeutschland			Ostdeutschland		
	Frauen	Männer	Frauen/ Männer in %	Frauen	Männer	Frauen/ Männer in %
Durchschnittl. Höhe der eigenständigen Renten in DM – Rentenbestand ²⁾	879	1.849	48	1.195	1.933	62
Durchschnittl. Höhe der eigenständigen Renten in DM – Rentenzugang ³⁾	912	1.715	53	1.307	1.698	77
Durchschnittliche Versicherungsjahre ⁴⁾ – Rentenbestand	25,6	39,8	64	34,9	45,6	77
Durchschnittliche Versicherungsjahre ⁴⁾ – Rentenzugang	26,2	39,8	66	40,0	43,6	92
Durchschnittliche Entgeltpunkte pro Versicherungsjahr ⁴⁾ – Rentenbestand	0,74	1,09	68	0,81	1,08	75
Durchschnittliche Entgeltpunkte pro Versicherungsjahr ⁴⁾ – Rentenzugang	0,76	1,05	72	0,80	1,02	78
1) Versichertenrenten, d.h. Altersrenten und Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit. - 2) Alle laufenden Renten am 31.12.1999. 3) Rentenzugänge im Jahr 1999. 4) Beitrags- und beitragsfreie Zeiten. Quelle: VDR (2000b): Statistik Rentenbestand am 31. Dezember 1999, VDR (2000a): Rentenversicherung in Zeitreihen Juli 2000: 88-89, 105 - 108. Berechnungen des WSI						WSI

Kindererziehungszeiten werden zur Zeit in insgesamt ca. 8,4 Millionen Renten berücksichtigt, sie schlagen sich jedoch nur mit Durchschnittsbeträgen von 103 DM im Westen und 88 DM im Osten nieder (Deutscher Bundestag 2000: 58). In den letzten Jahren sind, zuletzt durch die 2001 verabschiedete Rentenreform, einige Regelungen zur stärkeren Honorierung von Kindererziehung im Rahmen der eigenständigen Renten beschlossen worden. Für die *heutige* Rentnerinnengeneration hat sich der steuerlich geförderte Rückzug der Frauen vom Arbeitsmarkt zugunsten der Kinderbetreuung jedoch nur geringfügig als entsprechende Geldleistung in der Rente niedergeschlagen.

Inzwischen stellen Frauen in der Gesetzlichen Rentenversicherung immerhin rund 47 % aller Versicherten (ohne RentenbezieherInnen), darunter 43 % aller aktiv Versicherten²² (VDR 2000b: 17 – 19). In allen Altersgruppen des potenziellen Erwerbsalters liegt bisher allerdings im Westdeutschland – bezogen auf die jeweilige Bevölkerungsgruppe – der Prozentsatz der Frauen, die aktiv rentenversichert sind, deutlich unter dem der Männer. Obwohl auch Frauen im ge-

²² Aktiv Versicherte sind Personen, die zum Beobachtungszeitpunkt ihre Anwartschaften durch das Entrichten von Beiträgen erwerben bzw. für welche Beiträge als entrichtet gelten (Beitragszahler), sowie Personen, die gegenwärtig Anrechnungszeiten zurücklegen. Als passiv versichert gelten demgegenüber Personen, die in der Vergangenheit Ansprüche erworben haben, aber zur Zeit keine Beiträge entrichten und noch keine Rente beziehen (z.B. Hausfrauen).

setzunglichen Erziehungsurlaub (bis zu 3 Jahre pro Kind) zu den aktiv Rentenversicherten gehören, ist die Differenz bei der Altersgruppe der 30 bis 40jährigen und somit während der - nach hinten verschobenen - „Familienphase“ nach wie vor am größten (WSI-FrauenDatenReport 2000: 300f)

Die Untersuchung Altersvorsorge in Deutschland (AVID) hat deutlich gemacht, dass trotz veränderter Erwerbsmuster von Frauen mit einer erheblichen weiteren Annäherung zwischen den eigenständigen Renten beider Geschlechter in den nächsten zwei Jahrzehnten nicht zu rechnen ist (vgl. Kap. 3). Auch bei den Frauen der nächsten 20 Geburtsjahrgänge, die ins Rentenalter kommen, werden die eigenständigen Renten voraussichtlich in beiden Teilen des Landes erheblich unter denen ihrer männlichen Altersgenossen liegen. Zudem wird in Westdeutschland weiterhin ein starker negativer Zusammenhang zwischen Kinderzahl und eigener Frauenrente bestehen bleiben: je mehr Kinder, desto weniger Rente (BMA/VDR 2000). Der Einfluss von Ehe und Kindern auf die Renten westdeutscher Frauen ist und bleibt vorläufig größer als der Einfluss der Qualifikation (Stegmann 2001). Da die wichtigsten kinderbezogenen Verbesserungen nicht für Frauen gelten, die ihre Kinder vor 1992 geboren haben, werden von der inzwischen erfolgten Ausdehnung der anrechenbaren Kindererziehungszeiten sowie von den im Rahmen der jüngsten Rentenreform beschlossenen Verbesserungen für Kindererziehende im Wesentlichen Frauen sehr viel jüngerer Kohorten profitieren.

Auch bei der *betrieblichen Alterssicherung* führt die unterschiedliche Arbeitsmarktpartizipation von Frauen und Männern zu großen geschlechtsspezifischen Differenzen bzgl. des Deckungsgrades und der Rentenhöhe (vgl. Kap. 3.2.2). Die Gründe für die geringe Berechtigtenquote bei den Frauen liegen vorwiegend in den üblichen, von Frauen vielfach nicht erfüllten Anspruchsvoraussetzungen von Betriebsrentensystemen, namentlich einer mindestens 10jährigen Betriebszugehörigkeitsdauer und eines Mindestalters von 35 Jahren beim Ausscheiden aus dem Betrieb. Häufig verfallen bei Frauen die Versorgungsanswartschaften durch zu kurze Betriebszugehörigkeitsdauern bzw. – gerade wenn das Ausscheiden im Zusammenhang mit einer Familiengründung steht – durch Nichterreichen der Altersgrenze. Wie Tabelle 7.4 deutlich macht, verloren laut einer Erhebung des Ifo-Instituts 1992 über zwei Drittel aller vor dem Versorgungsfall aus ihrem Unternehmen ausgeschiedenen Frauen ihren Anspruch auf eine betriebliche Altersrente; nur bei rund einem Drittel der Frauen war der Anspruch zum Zeitpunkt des Ausscheidens schon unverfallbar. Von den ausscheidenden Männern verloren dagegen nur gut die Hälfte ihre Versorgungsanswartschaften. Auch in der Erhebung von 1995 zeigten sich deutliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern, wenn auch geringere als 1992.²³

²³ Der direkte Zeitvergleich zwischen den Erhebungen von 1992 und 1995 ist aus methodischen Gründen nur beschränkt möglich.

Tabelle 7.4

Betriebliche Alterssicherung: Unverfallbarkeit von Versorgungsanwartschaften ¹ Westdeutschland 1992 und 1995 ²						
Industrie und Handel insgesamt	Bei ... % dieser Personen ist die Versorgungsanwartschaft ...				Anteil der unter a) genannten Personen, die zum Zeitpunkt des Ausscheidens das 35. Lebensjahr noch nicht vollendet hatten in %	
	... a) zum Zeitpunkt des Ausscheidens schon unverfallbar gewesen in %		... b) mit dem Ausscheiden verfallen in %			
	1992	1995	1992	1995	1992	1995
Frauen	32,6	41,9	67,4	58,1	73,6	67,0
Männer	45,3	47,9	54,7	52,1	68,9	62,4
Insgesamt	42,0	46,5	58,0	53,5	70,3	63,6

¹ Stand der Unverfallbarkeit von Versorgungsanwartschaften von ArbeitnehmerInnen mit betrieblicher Altersversorgung im verarbeitenden Gewerbe, die 1992 und 1995 vor Eintritt des Versorgungsfalles aus ihrem Unternehmen ausgeschieden sind

² Berichtskreisergebnisse nicht auf Grundgesamtheiten hochgerechnet; Repräsentativität eingeschränkt

Quelle: ifo-Erhebungen Juni/Juli 1993 und Mai/Juni 1996, interne Auswertungen; Munz 1997: 75

WSI

WSI

Ein weiterer Grund für den niedrigen Anteil von Frauen mit Betriebsrentenansprüchen liegt darin, dass Frauen häufig in solchen Bereichen arbeiten (Handel, Dienstleistungen etc., vgl. Kap. 1), in denen der Deckungsgrad betrieblicher Alterssicherungssysteme ohnehin gering ist. So lag nach Zahlen der letzten Ifo-Erhebung zur betrieblichen Alterssicherung im Jahr 1999 im Handel der Anteil der Beschäftigten mit betrieblicher Altersversorgung nur bei 28 %, gegenüber 64 % im verarbeitenden Gewerbe (Ruppert 2000: 24 - 25).

Die gegenwärtigen Gründe für den niedrigen Deckungsgrad der Betriebsrentensysteme bei Frauen lassen vermuten, dass die im Rahmen der aktuellen Rentenreform²⁴ beschlossene Änderung der Zugangsvoraussetzungen für Betriebsrenten (Reduzierung der Mindest-Betriebszugehörigkeitsdauer auf 5 Jahre und des Alters auf 30 Jahre beim Ausscheiden aus dem Betrieb) die Möglichkeiten von Frauen, einen eigenständigen Betriebsrentenanspruch zu erwerben, zukünftig verbessern werden.

Neue Probleme für die Alterssicherung von Frauen sind dagegen im Bereich der geplanten privaten Vorsorge abzusehen. Da zur Zeit nicht vorgesehen ist, die Zertifizierung und staatliche Förderungsfähigkeit der privatwirtschaftlich angebotenen Alterssparpläne von geschlechts-

neutralen Tarifen („Unisex-Tarifen“) abhängig zu machen, werden Frauen aufgrund ihrer längeren Lebenserwartung mit etwa 15-20 % niedrigeren Leistungen (oder entsprechend höheren Beiträgen) als Männer zu rechnen haben (Klammer 2000, Equality-Gruppe Frauenalterssicherung 2001).

²⁴ Erstes Gesetz zur Änderung des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung, vom 21.12.2000.

Kapitel 8

Lücken der Statistik –Bedarfe eines Monitoring

Der vorliegende Bericht wurde auch aus der gliedernden Perspektive des Lebensverlaufs von Frauen und Männern geschrieben. Diese Perspektive zog sich explizit durch die empirische Bestandsaufnahme in Teil I und implizit durch die Ursachenanalyse im Teil II. Sie ist am besten geeignet, die Unterschiede in den Chancen und Risiken des Erwerbslebens zwischen Frauen und Männern im Zeitverlauf von der allgemeinen Schulbildung bis zur Verrentung zu verdeutlichen, weil sie diese in der Kumulation besonders plastisch machen kann; sie kann auch an jedem Lebensabschnitt bzw. jeder Lebenslage das Einwirken von sich ebenfalls verstärkenden Institutionen und Rollenmustern aufzeigen. Leider aber lässt sich dieser informative Ansatz als eine besondere Form von „Längsschnittanalyse“ in der amtlichen Statistik wie in der wissenschaftlichen Forschung nur bedingt abbilden. Vor allem erstere ist immer noch überwiegend auf Querschnittsanalysen bezogen (zu diesem generellen Defizit siehe auch Kommission zur Verbesserung der informationellen Infrastruktur zwischen Wissenschaft und Statistik 2001). Aktuell wurde dieses Defizit für diesen Bericht deutlich gemildert, weil - zufällig - neue oder geänderte Erhebungen zur Verfügung standen, die die Lebensverlaufsperspektive zumindest erleichtern (insbesondere die EVS 1998, die IAB-Befragung zu ErziehungsurlauberInnen, die AVID- und die ASID-Untersuchungen).

Dennoch gelten wegen der Singularität der meisten eben erwähnten Erhebungen für die Zukunft und weitere Berichte die generellen Defizite der verfügbaren Statistiken fort, wenn letztere nicht verbessert werden. Diese Defizite sollen hier deshalb noch einmal hervorgehoben werden:

- Es fehlt eine befriedigende Informationsquelle über die Zeitspanne vom Ende der allgemeinen Bildung bis zum Einstieg in den Erwerbs-Arbeitsmarkt, die neben den Quantitäten von Betroffenen vor allem auch deren geschlechtsspezifische Bildungsmotivation erhellt. Damit sind angesprochen ursprüngliche Ausbildungs- und Berufswünsche, eingegangene berufsorientierende Ausbildungen, revidierte Ausbildungs- und Berufswünsche, realisierte erste Arbeitsverhältnisse und mögliche erste Entwertungen und Umorientierungen bei der Qualifizierung. Auch der Verbleib von jungen Menschen im dualen System einerseits, das überwiegend von Männern frequentiert wird, und im System der Berufsfachschulen andererseits, das mehrheitlich von Frauen genutzt wird, ist zu Inhalt und Dauer der Ausbildungsgänge sowie zu Wechseln dazwischen nicht transparent genug. Dasselbe gilt auch für Beratungsstationen bzw. -institutionen sowie deren Einflüsse in dieser Zeitspanne. In diesem Zusammenhang fehlt auch eine Information über subjektive Bedingungen von Erwerbs- und Berufswünschen, die geeignet wären, Nicht-Erwerbsverhalten in Abhängigkeit von Rahmenkonstellationen des Arbeitsmarktes, der

Familie, der sozialen Sicherung usw. durchsichtiger zu machen, die Stille Reserve am Arbeitsmarkt präziser zu bestimmen, das Arbeitsangebot besser abzuschätzen usw.

- Während der Zeitspanne des gesamten Erwerbsfähigkeitsalters sind einerseits bezahlte wie unbezahlte Erwerbszeiten (z.B. unbezahlte Überstunden) nicht ausreichend erfasst, werden andererseits unbezahlte „Familienzeiten“ bzw. „Elternarbeit“ zu verstreut, zu sporadisch und nicht tief genug erfasst. Dabei sind vor allem die Verknüpfungen von Erwerbs- und Haushaltssphäre unterbelichtet. Die bezahlten Arbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten werden bisher nur in großen Abständen und nur für einen Teil aller Wirtschaftsbereiche zuverlässig ausgewiesen. Vor allem jedoch bleiben Wechsel zwischen Erwerbs- und Nicht-Erwerbstätigkeit, die häufig familienbedingte sind, sowie innerhalb der verschiedenen Beschäftigungsverhältnisse in weiten Teilen unklar. Das gilt darunter insbesondere für den (Wieder-) Einstieg in den Arbeitsmarkt nach Familienpausen, damit verbundene Entwertungen von früheren Qualifikationen und neu eingegangene Qualifizierungsmaßnahmen. Das gilt aber auch für Erwerbstätigkeiten innerhalb von Familienpausen, die mit geringerem oder sporadischem Zeitaufwand verbunden sind.
- Es existiert so gut wie keine amtliche Erhebung zur Kumulation von Erwerbs- wie Nicht-Erwerbszeiten und damit verbundene Einkommen wie daraus ableitbare spätere Rentenansprüche. Die bisher einmaligen AVID-Erhebungen (und ebenfalls die vorausgegangene ASID-Erhebungen) waren Initiativen des Verbandes deutscher Rentenversicherungsträger und des Bundesarbeitsministeriums. Sie sind allerdings nur bedingt mit anderen Erhebungen verknüpfbar – auch das ist ein häufiges und generelles Manko bei laufenden wie bei solitären Daten der amtlichen Statistiken wie der Forschung zur Sozialberichterstattung (Kistler u.a., 1998).

Aus diesen Defiziten ergeben sich im Umkehrschluss Forderungen an eine Veränderung und Erweiterung von amtlicher Statistik und auch von Forschungsaktivitäten, die gleichzeitig die Anforderungen eines Monitoring von geschlechtsspezifischen Entwicklungen für die Zukunft bzw. weitere Berichte der hier vorgelegten Art ermöglichen sollten. Die Anforderungen lassen sich grob in Fernziele und Nahziele mit unterschiedlichem Anspruch und Realisierungsgrad unterteilen. Dabei sollten in jedem Fall sowohl aktuelle Veränderungen wie langfristige Entwicklungen erfasst werden – auch wenn diese beiden Anforderungen bei der Umsetzung in Konflikt geraten können (Horn/Wagner 1998). Gerade die geschlechtsspezifische Perspektive in diesem Bericht hat aber die Bedeutung beider Anforderungen unterstrichen.

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

- 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.
- Ein integriertes Informationssystem für Erwerbs- und Nicht-Erwerbszeiten bzw. „Familienzeiten“ sowie deren Interaktionen, das individuelle Lebensverläufe vor dem Intergrund von Haushaltstypen und Lebenslagen abbildet. Im Prinzip sind die meisten entsprechenden Informationen zu individuellen Personen und teilweise zu 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.

Beide Systeme würden an die ohnehin vorhandene Absicht der amtlichen Statistik und ihrer Träger anknüpfen, prozessgenerierte Daten wesentlich stärker als bisher zu nutzen. Stichprobenerhebungen auf Grundlage dieser Daten dürften häufig ausreichen – vorausgesetzt die Stichproben sind angesichts der Vielfältigkeit von Arbeits- und Lebensverhältnissen groß genug. Die letztgenannte Bedingung ist ohnehin häufig nur von der amtlichen Statistik erfüllbar bzw. überfordert die Möglichkeiten der nicht-amtlichen Datenerhebung im Bereich wissenschaftlicher Forschung.

Angesichts der heute ungewissen Realisierungsmöglichkeiten solcher Überlegungen und des damit verbundenen Zeitaufwands für eine Umsetzung sind für zukünftige Berichte über die Erwerbs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern sowie für ein zwischenzeitliches Monitoring schnelle und praktikable Zwischenschritte notwendig. Die wichtigsten könnten sein:

- (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.
- (2) Eine regelmäßige, in der Intention mit (1) vergleichbare Befragung von Arbeitsmarkt-Ersteinsteigern und –Wiedereinsteigern sowie von Arbeitsplatz-Wechslern zwischen Vollzeit und Teilzeit in ihren verschiedenen Ausprägungen. Einen wichtigen Baustein könnte hierfür die Befragung von ErziehungsurlauberInnen zu Beginn und nach Ende ih-

res Erziehungsurlaubs sein (wie ebenfalls kürzlich vom IAB durchgeführt). Eine Wiederholungsbefragung ca. fünf Jahre nach Ablauf des Erziehungsurlaubs ist ebenfalls sinnvoll, um eventuelle De-Qualifizierungs- und Neu-Qualifizierungsprozess zu erhellen. Unter Umständen ist hierzu von den Erziehungsgeld auszahlenden Stellen auch kurzfristig schon ein Einstieg in die Auswertung prozessgenerierter Daten möglich; allerdings sind ErziehungsgeldempfängerInnen nur ein Teil der ErziehungsurlauberInnen.

- (3) Die Einführung von Stundenangaben für die Erwerbszeiten abhängig Erwerbstätiger in prozessnotwendige Meldungen wie amtliche Erhebungen. In der „Datenerfassungs- und Übermittlungsverordnung“ (DEÜVO) für Arbeitgeber zur Sozialversicherung sollten solche Angaben obligatorisch vorgesehen werden und möglichst umgehend auch in die Datenerhebung von IAB-Beschäftigtenstatistik und damit auch IAB-Beschäftigtenstichprobe eingehen. Im Mikrozensus sind entsprechende Zeitabfragen auszuweiten.
- (4) Die regelmäßige Wiederholung der vom Statistischen Bundesamt bisher 1991/92 einmalig 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 (3) zu befriedigenden Ergebnissen, kann (4) unter Umständen zumindest periodisch auf die Zeitverwendung in der Nicht-Erwerbsphäre beschränkt werden.
- (5) Die Ergänzung des Befragungsdesigns der nächsten wie der darauffolgenden EVS ab 2003 zur Erhellung von Zeitverwendung, Arbeitseinkommen und Haushaltszusammenhängen. Folgende Komplexe mit entsprechenden Fragen erscheinen z.B. zusätzlich naheliegend:
 - Anzahl der Arbeitsstunden in Erwerbsverhältnissen, bezahlt und unbezahlt, im Durchschnitt pro Tag und pro Monat,
 - Anzahl der Kinder im befragten Haushalt zum Befragungszeitpunkt wie auch in der Vergangenheit insgesamt,
 - Anzahl und Dauer von Reduzierung oder Unterbrechung der Erwerbstätigkeit von Haushaltsvorstand und Partnerperson wegen Kindern in der Vergangenheit bis zum Befragungszeitpunkt,
 - Inanspruchnahme von öffentlichen und privaten Kinderbetreuungsmöglichkeiten zum Befragungszeitpunkt und in der Vergangenheit.

Der EVS ist hierzu gegenüber dem Mikrozensus der Vorzug zu geben, weil mit ersterer im Gegensatz zu letzterem genauere und zu den Erwerbszeiten passende Einkommensangaben möglich sind (wie sie hier in diesem Bericht genutzt wurden) – vorausgesetzt, eine ausreichend tiefe Differenzierung nach Haushaltstypen durch einen großen Stichprobenumfang der EVS bleibt erhalten.

- (6) Die regelmäßige Wiederholung der hier ebenfalls genutzten AVID-Erhebung von 1996 bzw. deren Ergänzung um kumulierte Erwerbs- und Nicht-Erwerbsverläufe von jüngeren Jahrgängen (eine Aktualisierung für 2002 ist bereits geplant). Das Erwerbs- und Nichterwerbsverhalten ganz junger Jahrgänge müsste dagegen aus anderen Quellen dargestellt werden, insbesondere den unter (2) genannten Erhebungsmöglichkeiten, nicht zuletzt auch im Zusammenhang mit Erziehungsurlaub.

Solange auch diese Nahziele nicht weitgehend erfüllbar sind, wird ein zukünftiges Monitoring notgedrungen mit den laufenden amtlichen Statistiken und wissenschaftlichen Erhebungen auskommen müssen – wie sie ansonsten auch für diesen Bericht genutzt wurden. Will man damit insbesondere Veränderungen bzw. Verbesserungen bei der Stellung der Geschlechter in Arbeitsmarkt und Familie feststellen, könnte man sich auf ausgesuchte Kennziffern, wie z.B. die folgenden konzentrieren. Sie sollten möglichst jeweils in den Ausprägungen Mann, Frau, West, Ost dargestellt werden sowie teilweise nach Bundesländern wegen der gesetzgeberischen Zuständigkeiten für verschiedene Rahmenbedingungen.

Kennzahlen zum Arbeitsmarkt

1. Erwerbsquoten und Erwerbstätigenquoten (differenziert nach Altersgruppen und Kinderzahl)
2. Teilzeitquoten, und zwar in differenzierterer Form nach dem Stundenumfang pro Woche
 - unter 20 Stunden
 - 20 bis unter 30 Stunden
 - 30 Stunden und mehr
3. Berufliche Ausbildung im dualen System und vollzeitschulische Ausbildungen (Eintritte und Abschlüsse)
4. Erwerbsunterbrechungen (Personenzahl und Dauer differenziert nach Elternzeit-Inanspruchnahme und als Nichterwerbsperson mit zeitweiligem Austritt aus dem Arbeitsmarkt)
5. Anteil von Frauen an Führungspositionen (Mikrozensus)

6. Anteil von Frauen an den Arbeitslosen und Langzeitarbeitslosen, Arbeitslosenquoten (Ost-West und Bundesländer)
7. Anteil von Frauen an Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik, Anteil an Arbeitsvermittlungen
8. Anteil von Frauen an Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik (differenziert nach Art der Maßnahmen, Anteil an Arbeitsvermittlungen).

Kennzahlen zum Einkommen

1. Einkommensrelationen (nach Bildungsabschluss, Berufsposition sowie Erwerbszeitenumfang)
2. Eigene Rentenansprüche aus GRV, Betriebsrenten und – soweit möglich - Lebensversicherungen (Deckungsgrad, Höhe)
3. Arbeitslosengeld, -hilfe (LeistungsbezieherInnen-Quote, Leistungshöhe) sowie Anteil derjenigen Arbeitslosen, die wegen Bedürftigkeitsprüfung keinen Anspruch auf Arbeitslosenhilfe haben (und damit auch von bestimmten Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik ausgeschlossen werden) an den Arbeitslosen und Langzeitarbeitslosen.

Kennzahlen zu sozialen Rahmenbedingungen

1. Kindergartenplätze (Deckungsgrad, West-Ost und Bundesländer)
2. Kinderbetreuungsplätze für 0-3-Jährige (Deckungsgrad, West-Ost und Bundesländer)
3. Hortplätze und Ganztagschulen (Deckungsgrad, West-Ost und Bundesländer)

Hinweis

Auf der nächsten Seite ist (noch einmal) die Gliederung des Materialbands abgedruckt, der den vorliegenden Textband ergänzt.

INHALTSVERZEICHNIS DES MATERIALBANDES

Tabellen und Schaubilder im Materialband zum Textband.....	2
Kapitel 1	2
Kapitel 2	9
Kapitel 3	26
Kapitel 6	63
Kapitel 7	65
Verzeichnis von Tabellen, Schaubildern und Übersichten im Materialband	72
Tabellenverzeichnis des Textbandes	76
Schaubildverzeichnis des Textbandes	80
Übersichtsverzeichnis des Textbandes	82
Literaturverzeichnis des Textbandes	83
Übersicht über die im Bericht verwendeten statistischen Datenquellen und empirischen Erhebungsmethoden.....	105
 Beschlussempfehlung ... des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung vom 23.09.1999 zu einem „Bericht über die Berufs- und Einkommens- situation von Frauen und Männern“ (Bundestagsdrucksache 14/1290).....	 108