

Stellungnahme

„Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt“

im Rahmen der

2. Anhörung „Zukunft der Arbeit – Europa im globalen Wandel“

der

Enquete-Kommission des Deutschen Bundestages

„Globalisierung der Weltwirtschaft“

am 5. März 2001, 13.00 – 17.00 Uhr

Berlin, Deutscher Bundestag

1. Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt

Frauen stellen 42 Prozent aller Erwerbstätigen in Deutschland. Sie erwirtschaften einen großen Teil des Bruttosozialprodukts, tragen wesentlich zum Steueraufkommen bei und leisten erhebliche Beiträge zu den Sozialversicherungssystemen.

Die Frauenerwerbstätigenquote ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich angestiegen und liegt inzwischen bundesweit bei 57,4 % (Mikrozensus 1999; Männer: 72,4 %). Damit hat sich die Erwerbstätigenquote der Frauen weiter in Richtung der Zielvorgabe von Lissabon (Steigerung bis 2010 auf über 60 %) entwickelt.

Dieser Anstieg ist zum einen durch den Rückgang der Arbeitslosigkeit, zum anderen jedoch auch durch einen Anstieg der Erwerbsbeteiligung der Frauen in den alten Bundesländern bedingt.

Während die Erwerbstätigenquoten der Frauen in Ost- und Westdeutschland nahezu gleich sind (58,1 % bzw. 57,3 %) divergieren die Erwerbsquoten der Frauen (erwerbstätige und arbeitssuchende Frauen) in Ost- und Westdeutschland erheblich (73,0 % bzw. 61,7 %). Die Frauenarbeitslosigkeit in den neuen Bundesländern ist bei Frauen zwischen 40 und 59 Jahren besonders hoch.

Nach den Projektionen des IAB ist bis 2010 davon auszugehen, dass es einen weiteren Anstieg des Frauenanteils am Erwerbspersonenpotenzial in Deutschland geben wird. Insbesondere die Erwerbsquoten der verheirateten 30- bis 50jährigen Frauen in Westdeutschland dürften künftig deutlich höher liegen als heute.

Gleichstellungspolitisch kommt es heute und in Zukunft darauf an, die Arbeitsmarktchancen von Frauen in der globalisierten Wirtschaft quantitativ und qualitativ zu verbessern. D. h. neben der zahlenmäßigen Erhöhung der Erwerbsquote von Frauen geht es vor allem um verbesserte Ausbildungsmöglichkeiten in der Informationsgesellschaft des 21. Jahrhunderts, um bessere Berufs- und Aufstiegschancen, die Verringerung der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern sowie bessere Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für beide Geschlechter.

Die europäische Beschäftigungsstrategie und die Beschäftigungspolitik der Bundesrepublik Deutschland betrachten und betreiben die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Arbeitsleben als Querschnittsaufgabe. D.h. es geht darum, den Aspekt der Chancengleichheit in alle politischen Konzepte und Maßnahmen, Strategien und Methoden einzubringen (Gender-Mainstreaming). Ausgangspunkt und Grundlage dafür sind die Beschäftigungspolitischen Leitlinien der EU, die zum einen eine Verstärkung der gezielten Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern vorsehen (Säule 4) und zum anderen eine systematische Verankerung des Gender-Mainstreaming-Prinzips in den anderen Säulen.

2. Verbesserte Aus- und Weiterbildungschancen für Frauen

Chancengleichheit im Bildungs- und Ausbildungsbereich ist eine wesentliche Voraussetzung für die Verwirklichung der Gleichberechtigung auf dem Arbeitsmarkt.

Gerade im Bildungswesen sind in den letzten Jahrzehnten für Mädchen und Frauen große Fortschritte erzielt worden. Mädchen stellen heute die Mehrheit der Schülerschaft aller Bildungswegen, die zum Abitur führen, verlassen die allgemeinbildenden Schulen durchschnittlich mit höheren Bildungsabschlüssen als ihre männlichen Mitschüler und erzielen bessere Noten.

Auch in der beruflichen Bildung hat sich die Situation von Mädchen und jungen Frauen in den vergangenen Jahren erheblich verbessert.

Die Politik der Bundesregierung zielt darauf ab, die Ausbildungsmöglichkeiten für Frauen im Hinblick auf die neuen Anforderungen der Informationsgesellschaft nachhaltig zu erweitern. An den in den letzten Jahren erfolgreich eingeführten neuen IT-Ausbildungsberufen partizipieren junge Frauen noch viel zu wenig. In den vier sog. Computerkernberufen beträgt der Frauenanteil zur Zeit nur knapp 14 %. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei der Studienfachwahl – so beträgt der Frauenanteil am Ingenieurstudium zur Zeit 17 %, im Bereich Informatik sogar nur 14 %.

Zur Verbesserung der Ausbildungs- und Arbeitsmarktchancen von Frauen hat die Bundesregierung in ihrem Aktionsprogramm „Innovation und Arbeitsplätze in der Informationsgesellschaft des 21. Jahrhunderts“ folgende Zielmarken gesetzt:

- Gleichwertige Internetbeteiligung von Frauen und Männern bis zum Jahr 2005,

- Steigerung des Frauenanteils an IT-Berufsausbildungen und in den Informatikstudiengängen auf 40 % bis 2005 sowie
- Steigerung des Frauenanteils an Existenzgründungen auf mindestens 40 %, die vor allem durch Gründungen im IT-Bereich erzielt werden und durch konsequente Nutzung des Internets.

Zur Durchsetzung dieser Ziele ist es wichtig, die Kräfte von Bund, Ländern und Gemeinden auf der einen Seite und der Wirtschaft auf der anderen Seite zu bündeln. Deshalb engagiert sich die Bundesregierung in der Initiative Deutschland 21, einer branchenübergreifenden Unternehmensinitiative zur Förderung des Wandels vom Industrie- in das Informationszeitalter. Ein Arbeitsschwerpunkt ist die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im IT-Bereich. Es werden verschiedene gemeinsame Projekte durchgeführt, um den Mädchen- und Frauenanteil in den IT-Ausbildungsberufen und Studiengängen zu erhöhen.

Neben der qualifizierten Erstausbildung gewinnt die Weiterbildung für Frauen und Männer zunehmend an Stellenwert. Die Verwirklichung lebensbegleitenden Lernens für alle und die inhaltliche und strukturelle Weiterentwicklung aller Bildungsbereiche sind zu zentralen Reformvorhaben in Deutschland geworden. Das schließt auch selbst gesteuertes und informelles Lernen außerhalb der klassischen Bildungsinstitutionen ein.

Ziel des umfassenden Modernisierungsprozesses der Aus- und Weiterbildung ist die Qualitätsverbesserung der einzelnen Qualifizierungsmaßnahmen, über deren Grundzüge sich die Bundesregierung mit den Sozialpartnern und den Ländern verständigt hat. Bei der Ausrichtung auf die Erfordernisse der Informations- und Dienstleistungsgesellschaft steht die Verbesserung der Chancengleichheit mit im Mittelpunkt.

Konkrete Handlungsfelder und entsprechende Maßnahmen für eine nachhaltige Förderung lebensbegleitenden Lernens und eine zukunftsorientierte Veränderung der Bildungsstrukturen enthält das Anfang 2001 von der Bundesregierung vorgelegte Aktionsprogramm „Lebensbegleitendes Lernen für alle“. Leitgedanken sind dabei: Stärkung der Eigenverantwortung sowie Selbststeuerung der Lernenden, Kooperation der Bildungsanbieter und Nutzerinnen und Nutzer und Abbau von Chancenungleichheiten.

Die modernen Informations- und Kommunikationstechniken eröffnen neuartige Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten, die ein eigenverantwortliches und selbstorganisiertes individuelles Lernen und ein Einstellen auf unterschiedliche, sich rasch wandelnde berufliche Anforderungen ermöglichen. Davon können insbesondere auch Frauen und Männer profitieren, die sich auf-

grund von Kindererziehung, Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger oder anderer Lebensumstände zu Hause bilden wollen.

Auf den Weiterbildungsmarkt treten neue Anbieter, die sich auf netzbasierte Weiterbildung spezialisieren. Die Bundesregierung will mit dem Programm „Neue Medien in der Bildung“ zur breiten und dauerhaften Integration der neuen Medien als Lehr-, Lern-, Arbeits- und Kommunikationsmittel in Aus- und Weiterbildung beitragen. Dabei geht es auch um die qualitative Verbesserung der Bildungsangebote durch Medienunterstützung. Gleichzeitig soll die Entwicklung frauengerechter Lehr- und Lernsoftware gefördert werden.

3. Gleichstellung von Frauen und Männern im Beruf

In der Bundesrepublik Deutschland gibt es 15 Millionen erwerbstätige Frauen. Hinzukommen die Frauen, die in der stillen Reserve sind. Die Beschäftigung von Frauen konzentriert sich auf den Dienstleistungssektor, in dem rund 80 Prozent der erwerbstätigen Frauen beschäftigt sind. Diese Konzentration kann nicht per se als Nachteil gewertet werden, da der Dienstleistungssektor im Vergleich zum primären und sekundären Sektor expandiert.

Die Erwerbstätigkeit von Frauen ist ein enormes Potential für die Wirtschaft, das bisher jedoch nicht genügend genutzt wird. Trotz immer besserer Bildungsabschlüsse kommen Frauen in höheren Positionen und besser bezahlten Tätigkeiten zu wenig vor. Das ist weder gerecht noch ökonomisch klug. Staat und Gesellschaft können sich dies in der globalisierten Wirtschaft auf Dauer nicht leisten.

Neue Formen der Normalbeschäftigung (mehr Teilzeitarbeit, mehr Telearbeit) bringen für Frauen durchaus Chancen in Form von mehr individueller Zeitsouveränität und besserer Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit. Gleichzeitig beinhaltet die Entwicklung aber auch Risiken für Frauen (und Männer) durch die mögliche Abdrängung in sozial nicht abgesicherte Arbeitsverhältnisse (geringfügige Beschäftigung, neue Selbständige).

Mit dem Programm „Frau und Beruf“ setzt die Bundesregierung umfassende gleichstellungspolitische Aktionen um. Vielfältige Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen von Frauen und der beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen in zukunftsorientierte Berufe, in Forschung und Lehre, im Handwerk und bei Existenzgründungen sind in Angriff genommen oder bereits umgesetzt worden.

Mit dem Entwurf eines neuen Gleichstellungsgesetzes für die Bundesverwaltung kommt der Staat seiner Vorbildfunktion in Sachen Gleichstellung nach. Das Gesetz sieht vor, dass Frauen – unter Berücksichtigung des Einzelfalls (sog. einzelfallbezogene Quote) – in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bei gleicher Eignung, Befähigung und Leistung bevorzugt zu berücksichtigen sind. Dies gilt bei Ausbildung, Einstellung und Beförderung. Alle gleichstellungsgesetzlichen Regelungen gelten ausdrücklich auch für Ausbildungsplätze im öffentlichen Dienst des Bundes. Die bisherigen Regelungen zu Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer werden verbessert. Gleichstellungspläne und ein Gleichstellungscontrolling werden wichtige Instrumente.

Der mit dem Programm „Frau und Beruf“ beschlossene Dialog der Bundesregierung mit Wirtschaft und Gewerkschaften zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Gesellschaft und Beruf hat begonnen und zeigt erste Ergebnisse. Erfahrungen aus einer Reihe von Dialogforen finden Eingang in die Überlegungen zur Vorbereitung eines Gesetzentwurfs für die Privatwirtschaft. Eckpunkte hierzu wurden auf einem Kongress „Chancengleichheit in der Wirtschaft“ am 8. September 2000 vorgelegt, der zusammen mit den Tarifparteien veranstaltet wurde.

Die Bundesregierung unterstützt die Frauenförderung in der Privatwirtschaft ferner durch

- Förderung eines neuen Online-Service zum Thema Gleichstellung in der Privatwirtschaft,
- verschiedene Projekte zur Verbreitung des TOTAL E-QUALITY-Prädikats, mit dem Unternehmen ausgezeichnet werden, die in ihrer Personalpolitik die Chancengleichheit von Frauen und Männern fördern.

EU-Kommission und Bundesregierung haben sich gleichermaßen vorgenommen, aktiv darauf hinzuwirken, dass der Grundsatz des gleichen Entgelts für Frauen und Männer nicht nur bei gleicher, sondern auch bei gleichwertiger Arbeit angewandt wird.

Obwohl der Grundsatz der Lohngleichheit schon lange im europäischen und im deutschen Recht eindeutig verankert ist, bestehen nach wie vor erhebliche Ungleichheiten im Entgeltbereich bei Frauen und Männern. Gemessen an den Bruttostundenlöhnen erzielen Frauen durchschnittlich 25 Prozent weniger Einkommen als Männer.

Da die Bundesregierung keine unmittelbaren Regelungsmöglichkeiten in Lohnfragen hat – dies ist Sache der Tarifpartner – wird die Bundesregierung unter der Federführung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend Ende 2001 einen Bericht zur Lohngleichheit und zur ökonomischen Situation von Frauen vorlegen. Der Bericht soll repräsentative Ergebnisse und Ursachenanalysen von Lohndifferenzen erbringen und Ansatzpunkte zur Beseitigung ev. mittelbarer und unmittelbarer Entgeltdiskriminierungen sichtbar machen.

Die Mobilisierung weiterer qualifizierter Frauen als Arbeitskräfte in der Dienstleistungs- und Informationsgesellschaft wird wesentlich auch davon abhängen, inwieweit es gelingt, Familie und Erwerbstätigkeit besser miteinander vereinbaren zu können.

Ein wichtiger Schritt ist das neue Gesetz zur Elternzeit, das zum 1. Januar 2001 in Kraft getreten ist und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Möglichkeit gibt, sich ihrem Kind zu widmen und gleichzeitig den Kontakt zum Beruf aufrechtzuerhalten. Mütter und Väter können während der Elternzeit bis zu 30 Stunden erwerbstätig sein. Durch den Rechtsanspruch auf Teilzeit erhalten nun erstmals auch Väter eine reale Chance, sich an der Erziehung ihres Kindes mehr als bisher zu beteiligen.

Eine weitere Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit ergibt sich aus dem „Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge“, das ebenfalls am 1. Januar 2001 in Kraft trat. Ein Kernpunkt ist der gesetzlich verankerte Anspruch auf Teilzeitarbeit, mit dem die Bundesregierung Teilzeitarbeitsplätze, und zwar ausdrücklich auch in höherqualifizierten Funktionen, fördern möchte. Das Gesetz schafft eine Balance zwischen den gewachsenen Flexibilitätsinteressen von Beschäftigten und Arbeitgebern.

Viele moderne Unternehmen haben längst erkannt, dass sich ein Ausgleich zwischen familiären und betrieblichen Interessen rechnet und im Wettbewerb der Betriebe untereinander um qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Vorteil ist. Es ist zu hoffen, dass sich diese Erkenntnis angesichts des in Zukunft enger werdenden Arbeitskräfteangebots zugunsten der Beschäftigten mit Familienaufgaben noch weiter durchsetzen wird.

4. Gender-Mainstreaming

Kernstück des von der Bundesregierung beschlossenen Programms „Frau und Beruf“ ist die Integration der Gleichstellungspolitik in alle Politikbereiche im Sinne des Gender-Mainstreaming.

In der Geschäftsordnung der Bundesregierung wurde der Gender-Mainstreaming-Grundsatz als durchgängiges Leitprinzip verankert. Darüber hinaus ist eine Regelprüfung bei allen Rechtsetzungsverfahren auf ihre gleichstellungspolitischen Auswirkungen vorgesehen.

Eine interministerielle Arbeitsgruppe auf Leitungsebene hat ihre Arbeit aufgenommen; erste Fortbildungsveranstaltungen zu Gender-Mainstreaming wurden durchgeführt und mit der Pla-

nung entsprechender Projekte in den Fachressorts begonnen. In Teilen der Bundesregierung wird Gleichstellungscontrolling bereits umgesetzt.

Im Rahmen eines Kompetenzzentrums für Chancengleichheit in der Arbeits- und Dienstleistungsgesellschaft des 21. Jahrhunderts (2000 bis 2003) werden regionale und betriebliche Akteure und Akteurinnen darin begleitet und unterstützt, den Gender-Mainstreaming-Ansatz in die zentralen Bereiche der Regional-, Struktur-, Beschäftigungs- und Wirtschaftspolitik zu integrieren.

In der Planung befinden sich außerdem der Aufbau einer ExpertInnendatenbank und der Aufbau eines virtuellen Ressourcenraumes zu Gender-Mainstreaming mit der Bereitstellung von aktuellen Informationen, grundlegenden und weiterführenden Materialien und Kontaktadressen für AnsprechpartnerInnen in den verschiedenen Ministerien und für ExpertInnen zu den verschiedenen Facetten des Gender-Mainstreaming.

Bei der Reform der bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Instrumente wird es darauf ankommen, den Gender-Mainstreaming-Ansatz im Sinne einer gleichstellungspolitischen Überprüfung und Neuausrichtung umfassend anzuwenden. Soweit notwendig, sind weitere Differenzierungen bei der Auswertung der Ausbildungs- und Beschäftigungsstatistiken vorzunehmen.