

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 18. Februar 2013 zum

a) Gesetzentwurf der Abgeordneten Gabriele Hiller-Ohm, Anette Kramme, Josip Juratovic, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der SPD

Entwurf eines Gesetzes zur Durchsetzung des Entgeltgleichheitsgebotes für Frauen und Männer (Entgeltgleichheitsgesetz) (BT-Drucksache 17/9781)

b) Antrag der Abgeordneten Renate Künast, Beate Müller-Gemmeke, Ekin Deligöz, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Frauen verdienen mehr - Entgeltdiskriminierung von Frauen verhindern
(BT-Drucksache 17/8897)

Dr. Mari Teigen, Oslo/Norwegen^{*)}

Einführung

Norwegen gilt hinsichtlich der Gleichstellung der Geschlechter als eine der führenden Nationen. Dennoch ist die Situation in diesem Bereich komplex. In manchen Bereichen wurden beträchtliche Fortschritte erzielt, in anderen besteht die Geschlechterungleichheit fort. Seit Mitte der Achtzigerjahre sind Frauen und Männer in den politischen Gremien nahezu gleich vertreten: 40 Prozent der Abgeordneten im norwegischen Parlament sind Frauen; im Kabinett sind es 50 Prozent und in den Gemeinderäten durchschnittlich 38 Prozent. Wenngleich der Anteil von Frauen in politischen Ämtern relativ hoch ist, gibt es eine relativ große Schwankungsbreite unterhalb der Durchschnittswerte, in allen Fraktionen und Politikbereichen. Hinsichtlich der Gleichstellungserfolge sind die allgemein hohen Beschäftigungsquoten norwegischer Frauen ein weiterer wichtiger Faktor. Heute sind 69 Prozent der Erwachsenen erwerbstätig, 72 Prozent der Männer und 67 Prozent der Frauen.¹ Allerdings ist Teilzeitarbeit unter den erwerbstätigen Frauen relativ weit verbreitet. Von den erwerbstätigen Frauen sind 41 Prozent teilzeitbeschäftigt, bei den Männern beträgt der Anteil 14 Prozent.² Wie in vielen anderen europäischen Ländern sind 60 Prozent der Studierenden Frauen,³

doch sind es bei den Ordinarien immer noch nur ein Fünftel (21 Prozent).⁴

Gesetzeslage

Das norwegische Gleichstellungsgesetz, in Kraft getreten 1979, sieht in Artikel 5 gleichen Lohn für gleiche Arbeit vor: Frauen und Männer im selben Unternehmen erhalten für die gleiche oder gleichwertige Arbeit gleiches Entgelt. Die Bezahlung wird unabhängig vom Geschlecht auf die gleiche Weise festgesetzt. Das Recht auf Entgeltgleichheit für die gleiche oder gleichwertige Arbeit gilt ungeachtet des Faches oder des Berufes oder der Frage, ob die Bezahlung durch Lohnvertrag geregelt ist. Ob die Arbeit gleich oder gleichwertig ist, wird nach einer Gesamteinschätzung festgelegt, bei der die zur Durchführung der Arbeit nötige Fachkenntnis sowie andere einschlägige Faktoren relevant sind, beispielsweise Aufwand, Verantwortung und Arbeitsbedingungen. Der Begriff „Bezahlung“ beinhaltet das übliche Entgelt für die jeweilige Arbeit sowie alle anderen Zuschläge oder Vorteile oder anderen Vergünstigungen durch den Arbeitgeber.

Die Förderklausel des Gleichstellungsgesetzes (Artikel 1 Absatz a: Pflicht zur Förderung der Gleichstellung) sieht vor, dass Behörden sich aktiv, zielgerichtet und systematisch darum bemü-

¹ <http://www.ssb.no/emner/06/01/aku/tab-2013-01-30-03.html>

² <http://www.ssb.no/emner/00/02/10/likestilling/index.html>

³ <http://www.ssb.no/emner/00/02/10/likestilling/index.html>

⁴ http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/she_figures_2012_en.pdf

hen, die Gleichstellung in allen gesellschaftlichen Bereichen zu fördern. Arbeitgeber bemühen sich in ihrem Unternehmen aktiv, zielgerichtet und systematisch darum, die Gleichstellung zu fördern. Dieser Pflicht müssen auch Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen in ihren jeweiligen Tätigkeitsbereichen genügen. Jedoch wird nach wie vor über die Konkretisierung dieser Bestimmung diskutiert; es wird vorgebracht, dass in der Formulierung der Förderklausel deutlich zu machen sei, dass es in der Verantwortung der Arbeitgeber liege, mit den Arbeitnehmervertretern die durchgängige Einhaltung der Pflicht zur Förderung der Gleichstellung zu erörtern (siehe z.B. NOU 2012:15).

Entwicklungen bei der Entgeltgleichheit

Die Lohnstruktur in Norwegen wird als verdichtet beschrieben, was bedeutet, dass die Unterschiede zwischen hohen und niedrigen Löhnen relativ gering sind. Dennoch besteht zwischen den Durchschnittslöhnen von Männern und Frauen eine konstante Lücke. Frauen erhalten für die gleiche Arbeit durchschnittlich 85 Prozent des Entgeltes von Männern. Die allgemeinen Einkommenszuwächse haben keinen Einfluss auf diesen durchschnittlichen Abstand zwischen Männern und Frauen. Trotzdem sind die haushaltsbezogenen Einkommensunterschiede größer geworden, insbesondere durch gestiegene Kapitalerträge. Insofern Trends zur Verringerung des Einkommensgefälles zwischen Männern und Frauen zu verzeichnen sind, ist dies vor allem durch die gestiegene Erwerbsbeteiligung der Frauen bedingt. Ferner gibt es gewisse Tendenzen zur Verringerung der Einkommensunterschiede zwischen verschiedenen Gruppen von Frauen. Ursache ist die gestiegene Erwerbsbeteiligung in jeder dieser Gruppen.

Die vorliegenden Studien lassen auf bestimmte Variationsmuster bei den Einkommensunterschieden zwischen Männern und Frauen schließen. Im Allgemeinen wächst das Einkommensgefälle mit den Bildungsabschlüssen. Am stärksten ausgeprägt sind die Einkommensunterschiede bei den „kürzeren“ Hochschulbildungsgängen; in dieser Gruppe verdienen Frauen 79 Prozent des Entgeltes von Männern. Klassische Beispiele sind Krankenschwestern (mit einer Überrepräsentation von Frauen) und Techniker (hier sind Männer überrepräsentiert). Mit anderen Worten: Geschlecht und Bildungsgang korrelieren besonders eng mit Beruf, Gewerbe und Wirtschaftszweig.

Unterschiede im geschlechtsspezifischen Einkommensgefälle werden an den nach Branchen aufgeschlüsselten Unterschieden deutlich. So erhalten weibliche Lehrkräfte 97 Prozent des Gehalts der männlichen Kollegen, in der Finanzwirtschaft hingegen verdienen Frauen nur 79 Prozent dessen.

Ein weiterer wichtiger Faktor bei der ungleichen Bezahlung von Männern und Frauen ist das Alter. Bei Personen zwischen 20 und 30 Jahren beträgt das Einkommensgefälle 8 Prozent. Danach wird der Unterschied mit steigendem Alter stetig größer. Zwischen 30 und 40 Jahren beträgt das Einkommensgefälle rund 10 Prozent und steigt bei Anfang fünfzig

auf rund 20 Prozent – auf diesem Niveau stabilisiert es sich dann.

Barth und Schöne (2006) haben die Gründe für das mit dem Alter größer werdende Einkommensgefälle untersucht. Liegen sie a) in einem Laufbahneffekt – steigt das Entgelt bei Männern rascher als bei Frauen? Oder liegen sie b) in einem Kohorteneffekt – wird das Einkommensgefälle in den höheren Altersgruppen größer? Ihre Analysen zeigen, dass dem Laufbahneffekt größere Bedeutung als dem Kohorteneffekt zukommt. Besonders signifikant ist die langsamere Laufbahnentwicklung bei eher von Frauen ausgeübten Berufen, gegenüber den eher „typisch männlichen“ Berufen. Die Einkommensunterschiede werden am größten im Lebensalterabschnitt zwischen 25 und 40 Jahren; dies ist eben der Zeitraum, in dem wichtige Entscheidungen hinsichtlich Arbeit, Karriere und Familie fallen.

Die vorliegenden Studien zu den Unterschieden im Einkommensgefälle zwischen Männern und Frauen kommen für den norwegischen Arbeitsmarkt zu dem Schluss, dass sich die geschlechtsspezifischen Unterschiede nicht mit den Unterschieden im Alter und in der Ausbildungsdauer erklären lassen. Für das Einkommensgefälle ist eine direkte Entgeltdiskriminierung von nur marginaler Bedeutung. Männer und Frauen werden für die gleiche Position im selben Unternehmen im Allgemeinen gleich bezahlt. Das Einkommensgefälle steht in Beziehung zu einer geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes, insbesondere zu Einkommensunterschieden zwischen öffentlichem und privatem Sektor. Diese Unterschiede bleiben auch bei statistischer Kontrolle von Qualifikation und anderen einkommensrelevanten Faktoren bestehen. Die Einkommensunterschiede werden während der Elternschaft größer. Insbesondere die persönlichen Anpassungen, die Mütter kleinerer Kinder im Zusammenhang mit der Arbeits- und Berufsplanung sowie den Arbeitszeiten (z.B. Vollzeit oder Teilzeit) vornehmen, führen zu wachsenden Einkommensunterschieden zwischen Männern und Frauen.

Dabei gilt das Tarifverhandlungssystem als einer der bestimmenden Faktoren dafür, weshalb systematische Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen fortbestehen. Hier ist es vor allem die führende Position der dem Wettbewerb ausgesetzten Branchen bei Tarifverhandlungen. Das Tarifvertragssystem ist ausschlaggebend und beeinflusst die Gleichstellung.

Geschlechterspezifische Diskrepanzen auf dem norwegischen Arbeitsmarkt

Wenngleich Norwegen in Bezug auf die Gleichstellung als eines der fortschrittlichsten Länder gilt, ist der norwegische Arbeitsmarkt stark von einer geschlechtsspezifischen Segregation geprägt (Jensberg, Mandal und Solheim 2012). Die horizontale geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes ist Ergebnis komplexer sozialer und institutioneller Prozesse. Diese Prozesse kommen auf verschiedenen Ebenen zur Geltung: von persönlichen Entscheidungen zu Familie, Gleichaltrigen, Kindergärten, Schulen und Arbeitsplätzen über umfassendere soziale

Strukturen und Darstellungen in den Medien bis zum politischen und rechtlichen Kontext. Im Grunde hat sich die geschlechtsspezifische Segregation des norwegischen Arbeitsmarktes teilweise als Folge der Fortschritte bei der Gleichstellung entwickelt. In den 1970er Jahren hat die Erwerbsbeteiligung von Frauen kräftig zugenommen. Die Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt folgte in gewissem Sinne einem gestiegenen Arbeitskräftebedarf im öffentlichen Sektor. Da mehr Frauen in den Arbeitsmarkt eintraten, stieg gleichzeitig der Bedarf an öffentlichen Dienstleistungen, zum Beispiel die Nachfrage nach Kindergartenplätzen.

Eine relativ aktuelle Untersuchung der Veränderungen bei der horizontalen geschlechtsspezifischen Segregation des norwegischen Arbeitsmarktes kommt zu dem Schluss, dass in Norwegen in den letzten 20 Jahren von evidenten Veränderungen in dieser Hinsicht keine Rede sein kann (Jensberg et al. 2012). Männer und Frauen sind nach wie vor in unterschiedlichen Bereichen des norwegischen Arbeitsmarktes konzentriert. Es zeigen sich allerdings einige unterschiedliche Tendenzen, je nachdem, ob man die Segregation im privaten und öffentlichen Sektor oder nach Branchen und Berufen betrachtet. Bei den Sektoren zeigt sich eine noch stärkere geschlechtsspezifische Segregation, bei den Branchen eine gewisse Stabilität, und die Untersuchung der Berufe weist auf eine Desegregation in denjenigen Berufen hin, in denen Frauen bislang am ehesten überrepräsentiert waren. Ferner zeigen die Ergebnisse eine Tendenz zu einer geringeren geschlechtsspezifischen Segregation in der vertikalen Dimension (Jensberg et al. 2012: 14).

Eine Aktualisierung der Daten zum Anteil von Frauen in Führungspositionen in zehn wichtigen Branchen Norwegens lässt ebenfalls eine allmähliche Tendenz hin zu einer ausgewogeneren Verteilung zwischen Männern und Frauen erkennen (Teigen 2012).⁵ Die allgemeinen Zahlen ergeben eine Abnahme des Anteils von Männern in Führungspositionen von 83 auf 75 Prozent. Die Führungskräfte aufgeschlüsselt nach den verschiedenen Sektoren ergeben gewisse Unterschiede im Tempo der Veränderungen: In der Wirtschaft geht der Anteil der Männer von 96 auf 87 Prozent zurück, im öffentlichen Sektor, in der Wissenschaft und im Hochschulwesen, bei den Kirchen sowie bei Polizei und Justiz in etwas stärkerem Maße (von 81 auf 64 Prozent, von 81 auf 65 Prozent, von 93 auf 78 Prozent bzw. von 90 auf 77 Prozent).

Der relativ hohe Anteil von Frauen im öffentlichen Sektor und von Männern im privaten Sektor sowie der gleichbleibende Anteil von Männern und Frauen in bestimmten Berufen und Branchen sind entscheidende Faktoren für eine Erklärung der allgemein langsamen Veränderung im Muster der geschlechtsspezifischen Segregation, etwa in Bezug auf die Überrepräsentation von Teilzeitarbeit bei Frauen und das Einkommensgefälle zwischen Männern und Frauen. Die geschlechtsspezifische Segregation des norwegischen Arbeitsmarktes wurde immer wieder

hervorgehoben als Mechanismus, der die geschlechtsspezifischen Unterschiede beim Entgelt stabilisiert.

Wie der geschlechtsspezifischen Segregation in der Bildung und auf dem Arbeitsmarkt zu begegnen sei, ist in der norwegischen Gleichstellungspolitik der vergangenen Jahre immer wieder zentrales Thema gewesen. Zwei offizielle Berichte sowie ein Weißbuch der Regierung heben die Bedeutung hervor, die einem Abbau der geschlechtsspezifischen Segregation auf dem norwegischen Arbeitsmarkt als zentraler Strategie zur Förderung der Gleichstellung und zur Verringerung des Einkommensgefälles beikommt (NOU 2008: 6 [Kjønn og lønn/Geschlechter und Entgelt] und 2012:15 [Politikk for likestilling/Gleichstellungspolitik] bzw. Meld. St. 5 [2010-2011] [Likestilling for likelønn/Gleichstellung für Entgeltgleichheit]).

Der amtliche Bericht zu „Geschlechter und Entgelt“ enthält sieben Vorschläge für Konzepte gegen Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen. Zunächst wird vorgeschlagen, die Pflicht zur Förderung der Gleichstellung im Gleichstellungsgesetz einschließlich der Bestimmung zur Verbesserung der Entgeltgleichheit zu untermauern. Der Gleichbehandlungsbeauftragte sollte ein größeres jährliches Budget erhalten; die Pflicht zur aktiven, zielgerichteten und systematischen Förderung der Gleichstellung (einschließlich Entgeltgleichheit, Entgeltstatistiken usw.) sollte bekräftigt werden. Zweitens: Entgelterhöhungen sollten sich auf bestimmte vorwiegend von Frauen ausgeübte Tätigkeiten richten; sie sollten so ausgestaltet werden, dass sie keine Forderungen nach Ausgleich nach sich ziehen, sodass eine Zeitlang die Möglichkeit höherer Steigerungen im öffentlichen Sektor gegenüber dem privaten Sektor besteht. Drittens: Den an Tarifverhandlungen beteiligten Sozialpartnern wurde empfohlen, Mittel für Stellen im Niedriglohnbereich bereitzustellen, die vornehmlich von Frauen wahrgenommen werden. Viertens: Mindestens ein Drittel der Elternzeit sollte den Vätern vorbehalten bleiben (die so genannte „Väterquote“). Fünftens: Die Sozialpartner wurden aufgefordert, das Recht vorzusehen, nach der Elternzeit und bei Rückkehr in die Beschäftigung die durchschnittliche Lohn- oder Gehaltserhöhung zu erhalten. Sechstens: Die Regierung sollte ein Projekt entwickeln, das Unternehmen und Organisationen bei solchen Maßnahmen unterstützt, die Frauen zu Führungspositionen verhelfen. Siebtens: Die Vertragsparteien im öffentlichen Sektor sollten dort, wo überwiegend Frauen tätig sind, bei Tarifverhandlungen zunehmend lokale Abschlüsse anstreben.

Im Allgemeinen steht in der öffentlichen und politischen Debatte über mangelnde Fortschritte bei der Gleichstellung die geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes im Mittelpunkt. Dennoch wird diese Segregation weitgehend nur als Erklärungsmodell herangezogen: Es wurden nur wenige Initiativen ergriffen, die die geschlechtsspezifische Segregation verändern sollten. Der jüngste amtliche Bericht über Gleichstellungspolitik betont jedoch die Bedeutung des Arbeitslebens für die Festigung und Förderung der Gleichstellung in Norwegen und

⁵ [http://www.samfunnsforskning.no/Publikasjoner/ Andre-rapporter/2012/2012-008](http://www.samfunnsforskning.no/Publikasjoner/Andre-rapporter/2012/2012-008)

weist auf einige wichtige Maßnahmen zum Abbau der geschlechtsspezifischen Segregation im Bildungssystem und auf dem Arbeitsmarkt hin (NOU 2012: 15). Politische Initiativen, die sich auf eine Veränderung der traditionell geschlechtsspezifischen Bildungsentscheidungen richten, betonen insbesondere, wie **Anreize** dazu verwendet (oder zumindest geprüft) werden könnten, um die Attraktivität nicht-traditioneller Entscheidungen zu steigern. In Bezug auf den Arbeitsmarkt betont der Bericht über Gleichstellungspolitik die Bedeutung **dreiseitiger Vereinbarungen** zwischen Behörden und Sozialpartnern auf nationaler, lokaler und Unternehmensebene. Solche Vereinbarungen sollten hinsichtlich der Pflichten zur Förderung der Gleichstellung nach dem Gleichstellungsgesetz und anderen Antidiskriminierungsgesetzen erarbeitet werden. Diese Pflicht muss konkretisiert werden, um Initiativen zur aktiven, zielgerichteten und systematischen Förderung der Gleichstellung mehr Geltung zu verschaffen und ihnen Richtung zu geben.

Die Rolle der Sozialpartner

Die allgemein bei den Sozialpartnern offiziell vertretene Ansicht ist, dass gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit gefördert werden sollte. Trotzdem weist die Struktur des Tarifvertragssystems in Verbindung mit Interessenkonflikten der unterschiedlichen Organisationen – die zuweilen der Entgeltgleichheit zuwiderlaufen – teilweise in eine andere Richtung. Von besonderer Bedeutung ist die relative Macht, über welche die dem internationalen Wettbewerb ausgesetzten Branchen verfügen.

Høgsnes (2002) zeigt, wie das Thema der Entgeltgleichheit herkömmlicherweise als Kampf um bessere Löhne für einkommensschwache Gruppen definiert wird. Dies bildet jedesmal eines der Hauptprobleme in Verhandlungsrunden, bei denen der LO, der norwegische Gewerkschaftsbund, eine wichtige Verhandlungsseite ist. Der LO vertritt herkömmlicherweise überwiegend Arbeitnehmer in der Wirtschaft und somit die Interessen männlicher Mitglieder. Zum Teil wird anerkannt, dass die Elemente und vorherrschenden Machtbeziehungen im Tarifvertragssystem für große Gruppen von Frauen im öffentlichen Sektor von Nachteil sind. Bisher war man wenig bemüht, sich mit den strukturellen Bedingungen zu befassen, die den relativ großen Entgeltunterschieden zwischen Berufen im öffentlichen Sektor mit hohem Frauenanteil und den Berufen im privaten Sektor mit hohem Männeranteil zugrundeliegen. Dies bezieht sich zum Teil auf die unterschiedliche Bezahlung bestimmter Absolventen „kürzerer“ Hochschulbildungsgänge und darauf, wie die Konzentration von Beschäftigten nach Ausbildungsart in den unterschiedlichen Arbeitsmarktsektoren verteilt ist. In den letzten Jahren hat die Beziehung zwischen Dauer der Ausbildung, geschlechtsspezifischer Segregation und sektoralen Unterschieden in der öffentlichen Diskussion höheren Stellenwert erlangt.

Andererseits zeigen Untersuchungen von Gruppen mit niedrigem Einkommen, dass 14 Prozent der Erwachsenen unterhalb der „unteren Einkommensschwelle“ anzusiedeln sind (auf Basis

der Erhebung des jeweiligen Medianeinkommens). Zu diesen Gruppen gehören mehr Frauen als Männer: 18 Prozent der Frauen und 11 Prozent der Männer liegen unter der unteren Einkommensschwelle. Das Bildungsniveau hat für Frauen besondere Bedeutung. Ferner sind Frauen mit vielen Kindern (vier und mehr) häufiger in der Gruppe mit niedrigem Einkommen zu finden, insbesondere Frauen mit Migrationshintergrund. Hinsichtlich der Gleichstellung gibt es besonders wichtige Fragen im Zusammenhang mit der Freiheit und Autonomie jener Teile der Bevölkerung, die unterhalb der unteren Einkommensschwelle liegen, sowie nicht zuletzt mit der Aufgabe, welche gleichstellungspolitischen Maßnahmen zu ergreifen sind, um dauerhaft niedrigem Einkommen entgegenzuwirken.

Familien- und Sozialpolitik

Familien- und Sozialpolitik gilt als wichtig für die Förderung der Gleichstellung und Entgeltgleichheit auf dem norwegischen Arbeitsmarkt. In den letzten Jahren findet die Frage besonderes Interesse, wie die Ausgestaltung familienpolitischer Maßnahmen die Entwicklung hin zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit fördert oder behindert.

Im Folgenden werden wir untersuchen, wie die Erwerbsbeteiligung und das Einkommen von Frauen durch drei familienpolitische Instrumente beeinflusst werden: subventionierte Kinderbetreuung, Betreuungsgeld und Elternzeit.

Subventionierte Kinderbetreuung: In Norwegen wurden 2004 Reformen der Kindertageseinrichtungen durchgeführt, um den Zugang zur Kinderbetreuung zu gewährleisten und für jedermann ungeachtet des gesellschaftlichen und ökonomischen Hintergrundes erschwinglich zu gestalten. Wenngleich die Erwerbsbeteiligung von Frauen in Norwegen relativ hoch ist, sollte ein breiteres Angebot an Kinderbetreuungsmöglichkeiten zu günstigeren Preisen die Erwerbsbeteiligung von Frauen steigern. Diese Arbeitshypothese prüften Hardoy und Schøne (2010) durch einen Vergleich der von der Reform betroffenen bzw. nicht betroffenen Mütter; sie bestätigten, dass eine günstigere Kinderbetreuung und ein breiteres Angebot die Erwerbsbeteiligung von Frauen steigern. Die Auswirkung der Reform auf die Arbeitszeiten von Müttern ist vor dem Hintergrund ihrer früheren Erwerbsbeteiligung ebenfalls positiv, wenngleich eher moderat.

Betreuungsgeld: Dem 1998 eingeführten Betreuungsgeld wurde nachgesagt, für Frauen den Anreiz zur Erwerbstätigkeit zu verringern und damit außerdem die Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen zu vergrößern. Mit dieser Reform erhielten alle Eltern mit Kindern zwischen einem und zwei Jahren, die die staatlich subventionierte Kinderbetreuung nicht in Anspruch nahmen, das Recht auf einen festen monatlichen Betrag an finanzieller Unterstützung. In mehreren wissenschaftlichen Untersuchungen wurde festgestellt, dass sich das Betreuungsgeld negativ auf die Erwerbsbeteiligung von Frauen auswirkt (Rønsen 2001, Schøne 2004 und Drange 2012). Dieser Effekt ist bei Frauen mit Migrati-

onshintergrund noch ausgeprägter. Die verringerte Erwerbsbeteiligung norwegischer Frauen wurde auf rund 4 Prozent geschätzt (Schöne 2004), jene von Frauen mit Migrationshintergrund auf 5 bis 10 Prozent (Hardoy und Schöne 2008). Ferner wurde ein geringer negativer Effekt auf die Arbeitszeiten von Frauen festgestellt (Schöne 2004). Betrachtet man jedoch Frauen, die sowohl vor als auch nach einer Zeit des Betreuungsgeldes arbeiten, scheint sich das Betreuungsgeld nicht signifikant auf Löhne und Gehälter auszuwirken (Schöne 2005). Anscheinend beeinflussen ökonomische Anreize die Entscheidung von Müttern, zu arbeiten oder nicht zu arbeiten. Erhalten Frauen Betreuungsgeld, so ist die Wahrscheinlichkeit höher, dass sie zuhause bleiben. Können sie dagegen eine günstige Kindertageseinrichtung in Anspruch nehmen, ist die Wahrscheinlichkeit größer, dass sie eine Erwerbstätigkeit aufnehmen. Bei einigen Gruppen wirken sich diese Anreize stärker als bei anderen aus. Dennoch scheinen sich solcherart staatliche Programme nicht sonderlich auf das Ausmaß auszuwirken, in dem Frauen arbeiten.

Elternzeit: Seit der Einführung 1977 ist das norwegische Elternzeitprogramm mehrfach erweitert worden. Seit 1993 umfasst es außerdem einen den Vätern vorbehaltenen Erziehungsurlaub, landläufig als „Väterquote“ bezeichnet. Diese Quote wurde von vier Wochen 1993 auf zwölf Wochen 2011 ausgedehnt. Zwei norwegische Studien untersuchen die Auswirkungen des Erziehungsurlaubs auf das Einkommen von Vätern. Beide kommen zu dem Ergebnis, dass die Väterquote das Einkommen senkt (Cools, Fiva und Kirkebøen 2011 sowie Rege und Solli 2010). Die väterliche Elternzeit wird damit begründet, dass sie, wenngleich kurz, Väter motiviert, den Müttern Aufgaben abzunehmen und diesen damit mehr Gelegenheit für eine Erwerbstätigkeit zu geben. Rege und Solli (2010) sowie Ugreninov (2012) stellen fest, dass die Elternzeit der Väter sich nicht signifikant auf die Arbeitsplatznachfrage durch Mütter auswirkt.

Das wichtigste Fazit lautet, dass Elternzeitprogramme, und insbesondere die „Väterquote“, sich im Sinne der Gleichstellung der Geschlechter positiv auswirken. Dennoch sind die dem geschlechtsspezifischen Einkommensgefälle zugrundeliegenden Mechanismen komplex, und eine gesicherte Kausalbeziehung wurde bislang nicht nachgewiesen.

Erfahrungen mit der Arbeitsentgeltbewertung

In der internationalen Diskussion findet die Arbeitsentgeltbewertung als Strategie zur Förderung der Entgeltgleichheit starke Beachtung. In Norwegen hat diese Methode keinen großen Einfluss. Zwar zeigt die Erfahrung, dass ein Konsens darüber möglich ist, welche Arbeit auf der Grundlage einer Bewertung der Arbeitsplatzanforderungen als gleichwertig gilt. Was sich aber als problematisch erweist ist, diese Bewertungen in Entgeltanpassungen münden zu lassen. In gewissem Umfang kann dies einige Auswirkungen auf der lokalen Unternehmensebene haben. Allerdings: Insofern die wichtigsten Unter-

schiede mit sektoralen Bedingungen in Verbindung zu bringen sind und Löhne und Gehälter in Tarifverhandlungen vereinbart werden, haben die möglichen Auswirkungen von Arbeitsentgeltbewertungen in der norwegischen Debatte um das geschlechter-spezifische Einkommensgefälle nicht viel Beachtung gefunden.

Fazit

Wenngleich in den letzten Jahrzehnten auf dem norwegischen Arbeitsmarkt einige deutliche Veränderungen hin zur Gleichstellung zu verzeichnen sind, bleiben die geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede stabil. Frauen erhalten für die gleiche Arbeit durchschnittlich 85 Prozent des Entgeltes von Männern. Das Fortbestehen dieser Unterschiede ist sektoral bestimmt: Frauen sind überwiegend in Berufen im öffentlichen Sektor tätig. Darüber hinaus verringern sich die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei Einkommen und Laufbahn im Allgemeinen, wenn Frauen sich der Familie widmen.

Die norwegische Regierung verweist auf drei zentrale Bereiche für Maßnahmen gegen das geschlechterspezifische Einkommensgefälle (Meld. St. 6 [2010-2011]). Erstens: Wirksame und durchgängige Beachtung des Rechts auf Entgeltgleichheit unter besonderer Betonung von Maßnahmen, die zu einer wirksamen und durchgängigen Einhaltung und zur Durchsetzung des Gleichstellungsgesetzes beitragen, um direkte und indirekte Entgeltdiskriminierung zu verhindern. Zweitens: Förderung geschlechtergerechter Elternschaft. Notwendig sind Maßnahmen, die der Tendenz entgegenwirken, dass Frauen hinsichtlich ihres Einkommens und ihrer Laufbahn Nachteile durch Schwangerschaft, Geburt und Kindererziehung hinnehmen müssen. Drittens: Förderung der Gleichstellung in Bildung, Ausbildung und Arbeitsleben sowie Durchführung von Maßnahmen zur Reduzierung der Teilzeitarbeit.

Quellen

Barth, Erling und Pål Schöne (2006), *Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn over livsløpet. Kohort eller karriere? Søkelys på arbeidsmarkedet* 23, 2006.

Cools, S., Fiva, J. H. und Kirkebøen, L. J. (2011). *Causal effects of paternity leave on children and parents*. Discussion Paper No. 657, Statistics Norway.

Drange, N. (2012). *Crowding out Dad? The effect of a Cash-for-care Subsidy on Family Time Allocation*. UiS Working Papers in Economics and Finance 2012/3.

Hardoy, I. und Schöne, P. (2008). *Incentives to Work: Labour Supply Effects of a Cash-for-Care Subsidy for Non-Western Female Immigrants*. *Labour Economics*, 17(6), 963-974.

Hardoy, I. und Schöne, P. (2010). *Higher and Higher? Can Cheaper Day Care Spur Female Labour Supply when Supply is Already High?* Paper presented

at the 3rd Joint IFAU/IZA Conference on Labor Market Policy Evaluation, Uppsala.

Høgsnes, G. (2002). Likelønn: Forhandlingsstruktur og makt. In A. L. Ellingsæter & J. Solheim (Eds.), *Den usynlige hånd? Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv* (pp. 190-216). Oslo: Gyldendal.

Jensberg, Heidi, Roland Mandal und Erling Solheim (2012), Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet 1990-2010. Trondheim: SINTEF rapport.

Meld. St. 6(2010–2011), Likestilling for likelønn. 26.11.2010, Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet.

Rege, M. und Solli, I. (2010). The Impact of Paternity Leave on Long-term Father Involvement. CESifo Working Paper No. 3130.

Rønsen, M. (2001). Market Work, Child Care and the Division of Household Labour: Adaptions of Norwegian Mothers Before and After the Cash-for-Care Reform. Report 2001/3, Statistics Norway.

Schøne, P. (2004). Labour supply effects of a cash-for-care subsidy. *Journal of Population Economics*, 17(4), 703-727.

Schøne, P. (2005). The Effect of a Family Policy Reform on Mother's Pay: A Natural Experiment Approach. *Review of Economics of the Household*, 3(2), 145-170.

Ugreninov, E. (2012). *Kvinner mellom arbeid og omsorgsforpliktelser - fokus på lønnsutvikling og sykefravær*. Ph.D, Universitetet i Oslo