Stadt Bergisch Gladbach
Die Bürgermeisterin

Federführender Fachbereich **Frauenbüro/Gleichstellungsstelle**	Drucksachen-Nr. **595/2003**
	X **Öffentlich** **Nicht öffentlich**
Mitteilungsvorlage	
für die Sitzung des ⮛	**Sitzungsdatum**
Ausschusses für die Gleichstellung von Frau und Mann	**26.11.2003**

Tagesordnungspunkt 9

Situation erwerbstätiger Frauen

Inhalt der Mitteilung:
@->
Erwerbstätige Frauen in Deutschland

Nach wie vor ist die Erwerbsbeteiligung von Frauen in Europa von Ungleichheiten gegenüber der Erwerbstätigkeit der Männer geprägt. Allerdings ist das Ausmaß dieser Ungleichheit in Europa höchst unterschiedlich. Am geringsten fallen die Unterschiede in den skandinavischen Ländern aus. Deutschland gehört in keinem Bereich zur Spitzengruppe, aber leider in etlichen zu den Schlusslichtern.
Trotz aller positiven Veränderungen durch gesetzliche Grundlagen sind Frauen immer noch von Diskriminierung, Ungleichheit und Ungerechtigkeit wegen ihres Geschlechtes betroffen.

Die offenkundige Hauptursache der strukturellen Benachteiligung von Frauen im Erwerbsleben ist die Problematik der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Sie ist und bleibt der Angelpunkt einer jeden Diskussion über die Geschlechter.

Die nachfolgende Darstellung „Aspekte der Frauenerwerbstätigkeit in Deutschland“ bezieht sich ich im Wesentlichen auf Zahlen aus den Mikrozensus 2000 und auf Veröffentlichungen der Bundesregierung.

1. **Wie und wo sind die Frauen auf dem Arbeitsmarkt vertreten?**
2. **Welchen Umfang und welches Volumen hat die Frauenerwerbstätigkeit im Verhältnis zu der, der erwerbstätigen Männer?**
3. **Welche Rolle spielt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf?**
4. **Welche Auffälligkeiten sind bei der Frauenerwerbslosigkeit erkennbar?**
5. **Welches Fazit ist daraus zu ziehen?**

1. Wie und wo sind Frauen auf dem Arbeitsmarkt vertreten?

Frauen sind auf dem deutschen Arbeitsmarkt benachteiligt!
Nach den Veröffentlichungen des Arbeitsamtes in den letzten Jahren sind die Frauen, die „Gewinnerinnen auf dem Arbeitsmarkt". Dies, so die Begründung, liegt vor allem daran, dass die Tätigkeitsfelder des produzierenden Gewerbes, in dem traditionell mehr Männer arbeiten, sich zurückentwickeln, während Tätigkeitsfelder im Dienstleistungssektor – und hier arbeiten 80% der erwerbstätigen Frauen - expandieren. In diesem Zusammenhang von Gewinnerinnen zu sprechen, ist allerdings schlichtweg falsch. Eine gleichberechtigte Teilnahme der Frauen auf dem deutschen Arbeitsmarkt ist leider nach wie vor in weiter Ferne, wenn sich auch die Ausgangslage etwas verbessert hat. Warum dies so ist, wird im Folgenden an verschiedenen Ansatzpunkten erläutert.

Frauen wählen nach wie vor „typische Frauenberufe"
Positiv ist die Selbstverständlichkeit, die die Erwerbsbeteiligung für viele Frauen heute hat. In der Bundesrepublik sind knapp 60% aller Frauen erwerbstätig.
Die Frauenerwerbstätigkeit konzentriert sich auf nur wenige Berufe. Die Verteilung auf einzelne Berufsfelder zeigt, dass rund 70% der Frauen in nur 12 Berufsgruppen zu finden sind. Zum größten Teil handelt es sich um Dienstleistungsberufe mit niedrigen Qualifikationsanforderungen und geringen Aufstiegsmöglichkeiten. Die meisten Frauen arbeiten in Büroberufen, als Warenkauffrauen und im Gesundheitsdienst. Unterrepräsentiert sind Frauen dagegen vor allem in Fertigungsberufen und in naturwissenschaftlich-technischen Berufen, also im Ingenieurwesen, in der Chemie, Physik, Mathematik und Technik.

Die Gründe hierfür liegen in der Regel in der beruflichen Erstausbildung. Auch wenn inzwischen mehr - vor allem junge - Frauen über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen, bestimmt doch nach wie ein traditionelles Verhaltensmuster Ausbildungs- und Berufswahl. Die beliebtesten Ausbildungsberufe sind: Bürokauffrau, Einzelhandelskauffrau, Friseurin und Arzthelferin. In der Regel sind dies schlecht bezahlte Berufsgruppen, die sich außerdem durch geringe Aufstiegs- und Veränderungsmöglichkeiten auszeichnen.

Eine Bemühung muss daher sein, das Berufswahlverhalten von Frauen zu beeinflussen. Bei diesem Anliegen wirkt allerdings die Einstellungspraxis der Unternehmen, die sehr zurückhaltend sind bei der Einstellung junger Frauen in untypischen Berufen (technischen Berufen), nicht gerade motivierend .

Festzuhalten bleibt, dass es bis heute nicht gelungen ist, das geschlechtsspezifische Studien- und Berufswahlverhalten zu durchbrechen. Ein ernst zu nehmendes Interesse, das Berufswahlverhalten von Mädchen und Frauen zu verändern, muss in unterstützenden Programmen Niederschlag finden. Dies auf Seiten der Betriebe und auf Seiten der jungen Frauen.

Frauen sind kaum in Führungspositionen vertreten
Frauen sind selten in Führungspositionen. Im Mai gaben 11% der abhängig beschäftigten Frauen an, als Führungskraft oder mit herausgehobener Tätigkeit beschäftigt zu sein. Knapp ein Drittel aller Führungskräfte in der Industrie, im Dienstleistungsbereich oder in der öffentlichen Verwaltung war damit weiblich.

Auch bei den gut ausgebildeten Akademikerinnen gibt es deutlich weniger in Führungspositionen. Von den männlichen Hochschulabsolventen nahmen 12% umfassende Führungsaufgaben in der Wirtschaft wahr, bei den erwerbstätigen Frauen mit einer akademischen Ausbildung nur 4%. Auch dies ist ein Vergleich, der nachdenklich stimmt.

Schlüsselqualifikationen, die insbesondere Frauen zugeschrieben werden, wie z.B. Team- und Kommunikationsfähigkeit, Belastbarkeit, Organisationstalent und ganzheitliches Denken, haben offensichtlich nicht dazu geführt, dass Frauen bei der Besetzung von Führungspositionen berücksichtigt werden.

Interessant ist hierbei der Vergleich der alten mit den neuen Bundesländern: Im Jahr 2000 waren Frauen in den alten Bundesländern in deutlich schlechteren beruflichen Positionen als ihre Geschlechtsgenossinnen in den neuen Bundesländern. Es bleibt abzuwarten, wie es sich weiterentwickelt. Zu vermuten ist – leider –, dass sich die Frauen in den neuen Bundesländern hier immer mehr denen in den alten Bundesländern angleichen werden.

Mit schlechterer schulischer Bildung oder mit schlechteren Abschlüssen sind diese Zahlen jedenfalls nicht zu belegen: Mädchen haben heute die bessere schulische Bildung. Sie sind sowohl in Gymnasien als auch in der Realschule überproportional vertreten und erzielen dabei die besseren Abschlüsse.

Frauen sind bei Existenzgründungen unterrepräsentiert
Die Zahl der Existenzgründerinnen nimmt in Deutschland immer weiter zu. In den neuen Bundesländern ist sie noch deutlich höher als in den alten Bundesländern. Dennoch ist der Frauenanteil an den Selbständigen gering. Im Jahr 2000 waren unter den Selbständigen nur 28% Frauen. Nach einer repräsentativen Befragung haben sich im Jahr 2000 fast doppelt so viele Männer wie Frauen selbständig gemacht. In den USA und Kanada dagegen ist das Verhältnis im Gleichgewicht.

Erfahrungen mit Existenzgründerinnen zeigen, dass Frauen oft „Kleinstunternehmen“ gründen, die wenig Eigenkapital erfordern. Sie selbst können auch in der Regel wenig Eigenkapital mit einbringen. Dies führt dann dazu, dass die Frauen bei den etablierten Beratungsstellen, bei den Banken oder bei der Beantragung von Fördermitteln auf Schwierigkeiten stoßen. Um den Weg erfolgreich gehen zu können, brauchen Gründerinnen deshalb eine qualifizierte Gründungsberatung, Unterstützung bei der Beantragung von öffentlichen Mitteln und nicht zuletzt auch „Lobbyarbeit“ bei den etablierten Beratungseinrichtungen.

Frauen bilden weltweit die entscheidende Ressource für Neugründungen vor allem von kleinen und mittleren Unternehmen. Bei den von Frauen geführten „Kleinstunternehmen“ liegen die Wachstumsraten deutlich über den Wachstumsraten der Unternehmen von männlichen Gründern. Auch hier ist sowohl ein dringender Handlungsbedarf gegeben als auch Veränderung in den Praktiken der Banken und Beratungsstellen notwendig.

Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit ist nach wie vor nicht erreicht
Gleiche oder gleichwertige Arbeit darf nicht unterschiedlich bezahlt werden. Diese Forderung ist eines der ältesten Ziele der Frauenbewegung. Die Rechtslage dazu ist in Deutschland seit mehr als 45 Jahren eindeutig. Das Grundgesetz und viele andere gesetzliche Grundlagen verbieten es, Frauen für gleiche oder gleichwertige Arbeit schlechter zu bezahlen als Männer.

Dennoch: Frauen verdienen deutlich weniger als Männer. Das durchschnittliche Einkommen von Frauen mit Vollzeitbeschäftigung liegt in Westdeutschland erheblich unter dem der Männer. 1997 erreichten die Frauen nur 75% des Lohnes der Männer, in den neuen Bundesländern 94%. Dabei verringerte sich der Abstand im Westen in den letzten 20 Jahren nur unwesentlich (2,8%).

Ein in 2002 veröffentlichter Bericht der Bundesregierung verdeutlicht, dass das Thema „gleiche Bezahlung für gleichwertige Arbeit“ eines der nach wie vor schwierigsten gleichstellungspolitischen Handlungsfelder ist. Dies liegt vor allem daran, dass nicht jede Form der Diskriminierung durch Bezahlung auf den ersten Blick erkennbar ist. Gleicher Lohn für

gleichwertige Arbeit ist nicht schon verwirklicht, wenn „gleiches Entgelt für gleiche Arbeit gezahlt“ wird. Vielmehr müssen auch verschiedenartige Tätigkeiten von Frauen und Männern gleich entlohnt werden. Typische Frauenarbeitsplätze enthalten allerdings versteckte Diskriminierungen. So ist z.B. nicht zu erklären, warum die vielen Altenpflegerinnen schlecht bezahlt werden, obwohl sie eine körperlich enorm schwere Arbeit zu verrichten haben, oder warum Krankenschwestern, die durch gesundheitlich bedenkliche Schichtdienste enorm belastet sind, ebenfalls relativ schlecht bezahlt sind. In eher typisch männlichen Arbeitsfeldern sind Schichtarbeit und körperliche Arbeit das Kriterium für eine gut dotierte Stelle.

Diese Diskriminierung in der Bewertung von Arbeitsplätzen zu beseitigen, ist vor allem Aufgabe der Gewerkschaften.

2. Welchen Umfang und welches Volumen hat die Frauenerwerbstätigkeit im Verhältnis zu der der erwerbstätigen Männer?

Trotz gestiegener Erwerbsbeteiligung von Frauen ist der Frauenanteil am gesamten Arbeitszeitvolumen in Deutschland zwischen 1991 und 2000 mit 34% fast konstant geblieben. Die gestiegenen Zahlen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt sind allein auf die Zunahme der Beschäftigungsmöglichkeiten im Teilzeitbereich zurückzuführen.

Die Interpretation dieser Zahlen ist daher sehr ambivalent: Positiv ist, dass mehr Frauen an der Erwerbsarbeit teilnehmen. Jedoch ist unter dem Aspekt einer gleichberechtigten Beteiligung von Frauen und Männern am gesamten Arbeitsvolumen (hier ist die Haus- und Familienarbeit gemeint) kaum ein Fortschritt zu erkennen.

Seit Jahren weisen ArbeitswissenschaftlerInnen darauf hin, dass es notwendig ist, die weiblichen Arbeitskräfte in das Wirtschafts- bzw. Arbeitsleben einzubeziehen. Der einheitliche Konsens von Demoskopen besagt, dass die Gesellschaft in den nächsten Jahren und Jahrzehnten nicht ohne das weibliche Erwerbspotential auskommen kann. Wie die Zahlen belegen, hat sich diese Erkenntnis bis heute allerdings kaum niedergeschlagen.
Eher ist das Gegenteil erkennbar: Angesichts der knappen Arbeitsmöglichkeiten werden für Frauen positive Maßnahmen und Regelungen wieder abgeschafft.

3. Welche Rolle spielt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf?

Deutschland gehört zu den Ländern mit starker geschlechtsspezifischer Segmentierung, was die Arbeitszeiten betrifft. Der Teilzeitarbeitsmarkt ist die wichtigste Form des Arbeitsmarktzutritts für Frauen mit Kindern. Insbesondere deshalb, weil die Kinderbetreuung in Deutschland im Vergleich zu anderen europäischen Ländern schlecht geregelt ist. Möglicherweise ist die schlechte Betreuungssituation auch ein Grund dafür, dass Deutschland in Europa zu den Ländern mit der niedrigsten Geburtenziffer und der höchsten Kinderlosigkeit gehört.

Vor allem jüngere Frauen und auch zunehmend Männer wünschen sich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Zwei Drittel der Mütter mit minderjährigen Kindern sind heute berufstätig und zeigen damit, dass sie Beruf und Familie miteinander vereinbaren wollen.

Das Alter der Kinder spielt allerdings dabei eine große Rolle: Je jünger die Kinder, desto seltener sind die Mütter erwerbstätig. Sind Kinder im Krippenalter, also unter 3 Jahren, so sinkt die Erwerbstätigkeit der Mütter auf ein Drittel. Sind die Kinder zwischen 15 und 18 Jahre, so erreicht die Müttererwerbsquote 75% (Stand Mikrozensus 2002). Im Alter der Kinder zwischen drei und

sechs Jahre entscheiden sich viele erwerbstätige Mütter für Teilzeitarbeit. Durchschnittlich sind zwei von drei Müttern in Deutschland erwerbstätig.

Bei der Erwerbstätigkeit der Väter spielt die Zahl der Kinder und das Alter keine tragende Rolle. Soweit Männer mit Kindern im Haushalt nicht arbeitslos oder in Rentenbezug sind, gehen sie in neun von zehn Fällen einer Vollzeitbeschäftigung nach. Mit anderen Worten: Das gestiegene Interesse von Müttern an Erwerbstätigkeit wird nicht von einer paritätischen Verteilung der Haus- und Familienarbeit auf Frauen und Männer begleitet.

Diese schlechten Rahmenbedingungen sind ein wesentlicher Grund für die starke Begrenzung der Frauen auf den Teilzeitarbeitsmarkt. Insofern ist die Teilzeitarbeit der Frauen auch kein Beleg für eine optimale Wahlmöglichkeit, sondern in den meisten Fällen die einzige Chance, erwerbstätig sein zu können.

Bisher ist die Situation auf dem Teilzeitarbeitsmarkt dadurch geprägt, dass mehr Teilzeitstellen gesucht, als von Unternehmen angeboten werden. Neue Studien belegen allerdings, dass sich das Verhältnis von Vollzeit und Teilzeit zunehmend in Richtung Teilzeit verschieben wird. Es wird angenommen, dass schon im Jahr 2010 jeder dritte Arbeitsplatz ein Teilzeitarbeitsplatz sein wird. Vollzeitbeschäftigung wird sich dementsprechend zurückentwickeln. Bei weiterhin knappen Arbeitsplätzen ist mit einer zunehmenden Nachfrage von Seiten der männlichen Beschäftigten zu rechnen. Für diese ist dann ein Teilzeitarbeitsplatz mangels Alternativen auch attraktiv.

4. Welche Auffälligkeiten sind bei der Frauenerwerbslosigkeit erkennbar?

Die Arbeitslosigkeit der Frauen nahm in den alten Ländern in den 90er Jahren extrem zu (62%), allerdings war die Zunahme geringer als bei den Männern (94%).

Dennoch ist die Arbeitslosenquote der Frauen (bezogen auf alle Erwerbspersonen), wenn auch geringfügig, höher als die der Männer (8,9/8,7%).

1999 erhöhte sich in den alten Ländern - entgegen der Gesamttendenz – die Arbeitslosigkeit von Personen, die eine Teilzeitstelle suchten. Ein Viertel der insgesamt arbeitslos gemeldeten Frauen suchte eine Teilzeitstelle, bei den Männern lag der entsprechende Anteil bei 0,2%.

Bei Frauen wie auch bei den Männern sind Jugendliche und ältere Menschen in besonderem Maße von Arbeitslosigkeit betroffen.

Männer beenden die Arbeitslosigkeit schneller als Frauen. Der Anteil an den Langzeitarbeitslosen liegt bei den Frauen geringfügig über dem der Männer.

5. Welches Fazit ist daraus zu ziehen?

Es bleibt noch eine Menge zu tun, wenn die Frauen in der Erwerbsarbeit endlich gleichgestellt sein sollen. Dabei ist Gleichstellungspolitik nicht nur für die Frauen unverzichtbar: Arbeitsmarktpolitik kann nur dann erfolgreich sein, wenn die Beschäftigungssituation von Frauen gefördert wird. Damit einher geht an erster Stelle ein gut ausgebautes Netz an Betreuungsmöglichkeiten für Kinder.

Wichtig ist die Erkenntnis, dass es nicht allein um den politischen Anspruch an eine Gesellschaft geht, in der Frauen und Männer gleiche Rechte verwirklichen können. Volkswirtschaften, die sich verstärkt für die Chancengleichheit von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt einsetzen, haben bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Dies lässt sich belegen: Die Länder, die eine höhere

Erwerbsbeteiligung und Beschäftigungsquote von Frauen haben, weisen gleichzeitig ein überdurchschnittliches Leistungsniveau des Arbeitsmarktes auf.

Leider wird es noch ein weiter Weg sein, bis sich diese Erkenntnis in den Köpfen aller Entscheidungsträger und -trägerinnen durchgesetzt hat.