

Antwort

der Bundesregierung

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Sabine Zimmermann, Klaus Ernst, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
– Drucksache 17/696 –**

Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt

Vorbemerkung der Fragesteller

Am 8. März jährt sich der internationale Frauentag. Seine Wurzeln liegen in der proletarischen Frauenbewegung des frühen 20. Jahrhunderts. Die Frauenrechtlerin und Sozialistin Clara Zetkin wies damals darauf hin: Eine Emanzipation der Frau wird es niemals geben, so lange es keinen gleichberechtigten Zugang der Geschlechter zum Erwerbsleben in jeglicher Hinsicht gibt.

Noch heute steht eine Gleichberechtigung von Frau und Mann aus. Insbesondere im Bereich des Arbeitsmarktes zeigt sich, dass Frauen nach wie vor deutlich schlechter bezahlt sind, unsichere und schlecht bezahlte Arbeit erledigen und in der Vermittlungspraxis der Bundesagentur für Arbeit benachteiligt werden. Die Politik hat bisher völlig unzureichend auf diese Probleme reagiert.

Vorbemerkung der Bundesregierung

Die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt voranzutreiben, ist ein wichtiges Ziel der Politik der Bundesregierung. In den vergangenen Jahren wurden wesentliche Fortschritte erzielt. Die Erwerbstätigkeit der Frauen nimmt seit Jahren kontinuierlich und stärker als die der Männer zu. Deutschland steht mit einer Frauenerwerbstätigenquote von 66,1 Prozent im europäischen Vergleich mittlerweile hinter den skandinavischen Ländern, den Niederlanden und Österreich an sechster Stelle (EU-27, drittes Quartal 2009). Im Jahresdurchschnitt 1999 lag Deutschland in diesem Ländervergleich mit 57,4 Prozent noch auf Platz elf. Die Bundesregierung teilt deshalb die in der Vorbemerkung der Fragestellenden zum Ausdruck kommende Einschätzung nicht. Die tatsächliche Gleichstellung der Frauen in der Arbeitswelt ist allerdings noch nicht erreicht. Denn obwohl Frauen heute durchschnittlich höhere und bessere Bildungsabschlüsse als Männer erreichen, sind sie in zukunftssträchtigen Berufen und Entscheidungspositionen immer noch unterrepräsentiert.

Faktische Gleichstellung und Chancengleichheit von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt kann jedoch nicht allein durch die Politik bewirkt werden, sondern ist Aufgabe aller verantwortlichen gesellschaftlichen Akteure sowie jedes Einzelnen und jeder Einzelnen. Zahlreiche von der Bundesregierung ergriffene Maßnahmen tragen dazu bei, geschlechtsbedingte Nachteile abzubauen und die beruflichen Perspektiven für Frauen zu verbessern. Mit der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch den Ausbau der Kinderbetreuungsangebote und der Unterstützung der partnerschaftlichen Teilung der Aufgaben in der Familie durch das Elterngeld werden wesentliche Voraussetzungen für eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben geschaffen. Gezielt unterstützt die Bundesregierung Frauen beim Wiedereinstieg, auf dem Weg in Führungspositionen und als Existenzgründerinnen und richtet – gemeinsam mit den Tarifpartnern und Frauenverbänden – Anstrengungen darauf, die bestehenden Entgeltunterschiede abzubauen. Darüber hinaus wirkt die Bundesregierung darauf hin, dass die Bundesagentur für Arbeit ihrem gesetzlichen Auftrag der Gleichstellungs- und Frauenförderung im Bereich der Arbeitsförderung und der Grundsicherung für Arbeitsuchende nachkommt.

Schließlich unterstützt die von der Bundesregierung eingerichtete Agentur für Gleichstellung im Europäischen Sozialfonds (ESF) mit zahlreichen Angeboten wie z. B. Beratungen, Vernetzungsaktivitäten oder gezielter Informationsvermittlung die Umsetzung des Gleichstellungsziels in den Förderprogrammen des ESF-Bundesprogramms.

1. Welches sind die fünf wichtigsten Vorhaben der Bundesregierung für den Abbau der Benachteiligungen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt?

Stellen diese Maßnahmen sicher, dass ausreichend Kindergartenplätze zur Verfügung stehen, und wie wird verhindert, dass Frauen nicht wie bisher vor allem schlecht bezahlte, unsichere Minijobs und Teilzeitarbeitsplätze annehmen müssen?

Die zentralen Vorhaben der Bundesregierung zum Abbau von Benachteiligungen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt ergeben sich aus der Koalitionsvereinbarung zwischen CDU, CSU und FDP vom 26. Oktober 2009. Sie zielen darauf, die Erwerbsbeteiligung von Frauen zu stärken, gleiche Chancen von Frauen und Männern im Beruf zu verwirklichen, eine familiengerechte Arbeitswelt zu schaffen und so eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Ausbildung zu erreichen sowie die Kinderbetreuung weiter auszubauen. Hervorzuheben sind die Vorhaben zur Erleichterung des Wiedereinstiegs ins Berufsleben, zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für Alleinerziehende, zur Überwindung der Entgeltungleichheit sowie zur Förderung eines höheren Anteils von Frauen in Führungspositionen in der Wirtschaft und im öffentlichen Dienst.

Zur Umsetzung der genannten arbeitsmarkt- und gleichstellungspolitischen Ziele hat der Gesetzgeber u. a. die Träger der Arbeitsförderung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) (Bundesagentur für Arbeit) und die Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem SGB II (Bundesagentur für Arbeit und Kommunen) verpflichtet, die Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Prinzip zu verfolgen. Im Zuge der Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente hat der Gesetzgeber die Bedeutung des Ziels der Beseitigung von geschlechtsspezifischen Nachteilen auf dem Arbeitsmarkt nochmals unterstrichen und die Frauenförderung in die übergeordneten Ziele der Arbeitsförderung aufgenommen. Außerdem wurden durch die neue Flexibilität in den arbeitsmarktpolitischen Instrumenten optimale Voraussetzungen für eine bedarfsgerechte und gezielte Unterstützung bei der beruflichen Eingliederung geschaffen.

Die Bundesregierung hält an dem Ziel des bedarfsgerechten, qualitätsorientierten Ausbaus der Kindertagesbetreuung fest und steht zu den in der Vergangenheit mit den Ländern und kommunalen Spitzenverbänden getroffenen Vereinbarungen. In ihnen stimmen Bund und Länder überein, dass bis Ende 2013 ein bedarfsgerechtes Angebot auf der Basis einer bundesweit durchschnittlichen Versorgungsquote von 35 Prozent für Kinder unter drei Jahren erreicht werden soll. An den bis 2013 entstehenden Ausbaurkosten beteiligt sich der Bund mit 4 Mrd. Euro. Hiervon sind 2,15 Mrd. Euro für Investitionen in Betreuungsplätze und 1,85 Mrd. Euro für die Unterstützung der Länder und Kommunen bei den Betriebskosten vorgesehen. Auch nach 2013 beteiligt sich der Bund mit jährlich 770 Mio. Euro an den Betriebskosten.

2. Wie will die Bundesregierung sicherstellen, dass der in Artikel 141 des EG-Vertrags festgeschriebene Grundsatz des gleichen Entgeltes für Männer und Frauen bei gleicher und gleichwertiger Arbeit angewendet wird angesichts des Umstandes, dass die Vereinbarungen des Koalitionsvertrages zwischen CDU, CSU und FDP lediglich das Prinzip „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ enthalten?

Sind gesetzliche Verfahrensvorschriften zur Umsetzung des Artikels 141 des EG-Vertrags geplant?

Wenn ja, welche, und orientieren sich diese am Beispiel anderer Länder wie z. B. Schwedens?

Der Grundsatz „Gleiches Entgelt für Männer und Frauen bei gleicher und gleichwertiger Arbeit“ (Artikel 141 des EG-Vertrages – EGV – und Artikel 4 der Richtlinie 2006/54/EG) ist seit langem im deutschen Recht verankert (Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes, §§ 1, 2 Absatz 1, Nummer 2 und 7 Absatz 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes – AGG). Diese Gesetze verpflichten alle Akteure, den Grundsatz der Entgeltgleichheit zu beachten. Mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz und der Antidiskriminierungsstelle wurden Rahmenbedingungen geschaffen, die es z. B. dem Betriebsrat nach § 17 Absatz 2 AGG ermöglichen, eine Lohndiskriminierung gerichtlich geltend zu machen; Betroffene können sich an die Antidiskriminierungsstelle wenden sowie sich vor dem Arbeitsgericht durch Antidiskriminierungsverbände unterstützen lassen.

3. Wird die Bundesregierung darauf einwirken, dass die beteiligten Tarifpartner mittelbare Lohndiskriminierungen aktiv beseitigen?

Wenn nein, warum nicht?

Wenn ja, in welcher Form?

Die Bundesregierung hat keinen unmittelbaren Einfluss auf die Sozialpartner. Die Tarifvertragsparteien sind bei der tarifvertraglichen Normsetzung an Recht und Gesetz gebunden und haben diskriminierungsfreie Entgeltregelungen zu treffen. Unabhängig davon haben individuelle und kollektive Entgeltverhandlungen die traditionell schlechtere Bewertung typischer Frauenberufe nicht nachhaltig überwinden können.

Die Aktivitäten der Bundesregierung zielen darauf ab, Ursachen der Entgeltungleichheit mit eigenen konkreten Maßnahmen und der Initiierung von Maßnahmen strategischer Partner (z. B. Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände – BDA –, Deutscher Gewerkschaftsbund – DGB – und Frauenorganisationen) zu bekämpfen:

- Zur Unterstützung aller an der Lohnfindung Beteiligten hat das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2007 einen Leitfaden

„Fair P(l)ay – Entgeltgleichheit für Frauen und Männer“ zur Anwendung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit bei gleicher und gleichwertiger Arbeit“ herausgegeben.

- Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend fördert bis 2011 den bundesweiten „Equal Pay Day“, der seit 2008 vom Verband Business and Professional Women Germany e. V. (BPW) durchgeführt wird, sowie das von ihm geschlossene Nationale Aktionsbündnis zur Entgeltgleichheit (die Tarifpartner sind durch die BDA vertreten, DGB ist indirekt über den Deutschen Frauenrat Mitglied). Ziel ist es, die Koordinierung des nationalen Aktionsbündnisses und die Ausrichtung des Equal Pay Day auf der Grundlage einer breiten Allianz zu ermöglichen und zu verstetigen.
- Die Umsetzung der Vereinbarung der Bundesregierung mit der Privatwirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, die auch die Verringerung von Einkommensunterschieden umfasst, wird regelmäßig bilanziert.
- Weitere Möglichkeiten zur Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern nutzt die Bundesregierung im Rahmen der neuen Bundesinitiative zur Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft, die in den kommenden Jahren mit 110 Mio. Euro aus ESF- und Bundesmitteln ausgestattet ist. Dieses Programm wurde gemeinsam mit dem DGB und der BDA erarbeitet. Ziel ist es, Handlungsmöglichkeiten zu identifizieren, wie insbesondere Unternehmen und Sozialpartner u. a. die Entgeltgleichheitspolitik nachhaltig verbessern können. Seit Januar 2010 können sich alle Interessierten bei der für diese Initiative eingerichteten Regiestelle beraten lassen (www.bundesinitiative-gleichstellen.de).
- Im Rahmen der Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften wurden vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend die Regionalkonferenzen der frauenpolitischen Initiative des DGB und der Mitgliedsgewerkschaften zur Entgeltgleichheit mit dem Thema „Ich bin mehr wert“ gefördert.

4. Wird die Bundesregierung die neue Eingruppierungsordnung des Tarifvertrags des öffentlichen Dienstes einer systematischen, gendersensiblen Prüfung unterziehen?

Wenn nein, wie wird sie sicherstellen, dass die traditionell überwiegend von Frauen geleisteten Tätigkeiten im Vergleich zu denen von Männern geleisteten Tätigkeiten nicht geringer bewertet und niedriger bezahlt werden?

Die Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes sehen keine Diskriminierung in den bisherigen Eingruppierungsregelungen (vgl. Bericht der Bundesregierung zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern vom 24. April 2002, S. 22 f.). Der Aspekt der Diskriminierungsfreiheit, insbesondere auch der Geschlechtergerechtigkeit, wird aber auch bei dem Fortgang der Verhandlungen zur neuen Entgeltordnung von besonderer Bedeutung sein, da die diskriminierungsfreie Ausgestaltung der Entgeltordnung grundlegender Anspruch der Tarifvertragsparteien ist.

Die Verhandlungen zu einer neuen Entgeltordnung sind noch nicht abgeschlossen. Im Bereich der Eingruppierung gelten die bisherigen Regelungen und Merkmale teilweise nach Maßgabe des neuen Rechts noch fort. Letzteres betrifft auch die Vergütungsordnung zum Bundes-Angestelltentarifvertrag und das Lohngruppenverzeichnis des Bundes zum Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter.

5. Wie hat sich die Erwerbsquote von Frauen und Männern in den vergangenen zehn Jahren verändert (bitte nach Jahren und Ländern aufschlüsseln)?

Die Erwerbsquote stellt den Anteil der Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Erwerbslose) an der erwerbsfähigen Bevölkerung im Alter von 15 bis unter 65 Jahren dar. Die nach Jahren, Geschlecht und Bundesländern aufgeschlüsselte Quote ist den folgenden Tabellen zu entnehmen.

Erwerbsquote nach Geschlecht und Bundesländern 1999 bis 2001

Bundesland	1999		2000		2001	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Baden-Württemberg	81,1	64,3	81,1	64,5	81,4	65,7
Bayern	83,3	66,2	82,4	66,1	82,6	67,5
Berlin	78,2	68,1	78,2	67,9	78,1	68,3
Brandenburg	80,0	73,0	79,1	72,3	79,6	73,8
Bremen	77,4	60,0	78,1	60,8	77,1	61,2
Hamburg	79,2	66,0	79,4	66,1	80,3	66,2
Hessen	80,4	62,7	80,5	63,2	80,5	64,3
Mecklenburg-Vorpommern	78,8	70,9	79,2	71,4	78,6	70,3
Niedersachsen	79,4	59,9	79,2	60,8	79,1	61,5
Nordrhein-Westfalen	79,0	57,1	78,3	57,8	78,5	59,1
Rheinland-Pfalz	79,5	60,3	80,2	61,6	80,4	61,4
Saarland	76,7	56,1	77,6	57,7	76,8	56,3
Sachsen	81,6	73,4	80,8	72,1	80,3	73,0
Sachsen-Anhalt	79,9	72,9	79,0	71,8	79,1	72,4
Schleswig-Holstein	80,6	63,1	80,1	63,0	80,8	64,2
Thüringen	80,4	73,5	79,9	72,7	80,1	71,6
Früheres Bundesgebiet	80,3	61,7	80,0	62,1	80,1	63,2
Neue Länder und Berlin Ost	80,4	73,0	79,8	72,2	79,7	72,5
Deutschland	80,3	63,8	79,9	64,0	80,1	64,9

Erwerbsquote in Prozent; Quelle: Destatis, Mikrozensus.

Erwerbsquote nach Geschlecht und Bundesländern 2002 bis 2004

Bundesland	2002		2003		2004	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Baden-Württemberg	82,0	66,7	82,3	67,5	82,1	67,8
Bayern	82,3	67,1	82,9	67,8	82,9	67,9
Berlin	77,8	68,6	78,3	68,7	77,6	69,1
Brandenburg	80,1	73,8	80,4	74,8	80,5	74,5
Bremen	77,4	61,6	78,8	64,8	77,9	63,9
Hamburg	79,0	66,6	79,4	66,4	80,0	67,2
Hessen	80,8	65,3	80,8	65,5	80,8	65,2
Mecklenburg-Vorpommern	78,2	70,8	79,6	72,3	79,1	72,6
Niedersachsen	79,0	61,9	79,2	63,0	79,3	62,7
Nordrhein-Westfalen	78,8	59,7	78,6	60,7	79,0	60,8
Rheinland-Pfalz	80,6	62,2	80,6	63,4	79,8	62,5
Saarland	78,0	58,0	76,5	58,7	77,5	59,2
Sachsen	79,8	72,4	80,0	73,0	79,9	73,4
Sachsen-Anhalt	77,9	72,5	79,5	73,0	79,2	73,4
Schleswig-Holstein	80,7	64,5	81,2	66,5	81,2	65,6
Thüringen	79,5	71,9	79,4	72,3	79,8	72,4
Früheres Bundesgebiet	80,2	63,6	80,4	64,5	80,4	64,5
Neue Länder und Berlin Ost	79,3	72,6	79,9	73,2	79,8	73,4
Deutschland	80,1	65,3	80,3	66,1	80,3	66,1

Erwerbsquote in Prozent; Quelle: Destatis, Mikrozensus.

Erwerbsquote nach Geschlecht und Bundesländern 2005 bis 2008

Bundesland	2005		2006		2007		2008	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Baden-Württemberg	82,6	68,0	82,9	69,3	83,1	70,7	83,6	71,1
Bayern	82,8	68,1	83,5	69,7	83,4	70,1	83,9	70,9
Berlin	76,6	68,7	77,2	69,8	78,6	70,0	77,8	69,7
Brandenburg	79,4	73,4	81,2	76,0	82,4	77,0	83,3	76,5
Bremen	78,0	64,1	78,1	65,1	79,8	65,9	77,3	65,1
Hamburg	81,1	67,6	80,9	70,2	82,2	70,3	81,2	70,2
Hessen	80,7	65,5	81,6	67,2	81,9	67,9	81,8	68,7
Mecklenburg-Vorpommern	79,7	74,4	81,8	75,3	82,3	75,8	82,6	76,6
Niedersachsen	79,6	64,1	80,0	65,7	80,5	66,7	80,4	67,0
Nordrhein-Westfalen	79,0	62,5	79,8	64,2	80,1	65,0	80,5	65,2
Rheinland-Pfalz	81,0	65,7	82,0	67,6	82,2	68,6	82,5	68,7
Saarland	77,8	62,0	78,4	63,1	78,0	63,1	79,0	64,6
Sachsen	80,4	74,0	80,6	74,4	81,8	75,6	82,8	76,5
Sachsen-Anhalt	79,5	71,7	80,0	73,6	81,0	74,9	81,8	76,3
Schleswig-Holstein	81,2	66,5	81,4	69,1	81,8	69,5	81,9	69,6
Thüringen	79,1	71,1	81,1	72,8	82,6	74,7	82,2	74,5
Westdeutschland	80,8	65,5	81,4	67,1	81,7	67,9	81,9	68,3
Ostdeutschland	79,1	72,1	80,1	73,4	81,3	74,4	81,6	74,7
Deutschland	80,4	66,8	81,1	68,4	81,6	69,2	81,8	69,6

Erwerbsquote in Prozent; Quelle: Destatis, Mikrozensus. Ab 2004 Westdeutschland ohne Berlin-West und Ostdeutschland mit Berlin.

6. Welches sind die zehn Branchen, in denen nach absoluter Zahl und darüber hinaus nach Anteil die meisten Frauen arbeiten?

Welche zehn Branchen sind entsprechend für die Männer zu nennen?

Wie hoch sind jeweils die durchschnittlichen Stundenlöhne und Arbeitszeiten?

Im Jahr 2008 waren mit 3,4 Millionen mehr Frauen im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen als in jeder anderen Branche erwerbstätig. Dies entsprach rund 19 Prozent aller erwerbstätigen Frauen. Der durchschnittliche Bruttostundenverdienst lag bei 15,70 Euro, die durchschnittliche bezahlte Wochenstundenzahl bei 38,9 Stunden. Bei den Männern sind Erwerbstätige am häufigsten im Handel einschließlich Reparatur von Kfz- und Gebrauchsgütern tätig. Allerdings ist der Anteil mit rd. 12 Prozent deutlich geringer als bei der wichtigsten Branche für Frauen. Der Bruttostundenverdienst lag bei durchschnittlich 18,20 Euro.

Ein Gesamtüberblick ergibt sich aus der nachstehenden Tabelle:

Die zehn Branchen mit den meisten Erwerbstätigen nach Geschlecht in 2008

Frauen					Männer				
WZ	Erwerbs-tätige	Anteil in %	Brutto-stunden-verdienst	bezahlte Wochen-stunden	WZ	Erwerbs-tätige	Anteil in %	Brutto-stunden-verdienst	bezahlte Wochen-stunden
N	3 407	19,4	15,7	38,9	G	2 512	11,9	18,2	39,5
G	2 778	15,8	14,4	38,6	K	2 223	10,5	19,7	39,1
K	1 949	11,1	15,5	38,5	F	2 216	10,5	15,6	39,0
M	1 542	8,8	17,8	38,2	I	1 553	7,3	15,8	40,7
L	1 298	7,4	15,9	39,5	L	1 538	7,3	17,4	40,2
O	1 202	6,9	14,7	38,6	DJ	1 153	5,4	18,3	38,6
H	844	4,8	10,1	39,1	DM	1 120	5,3	23,9	37,2
J	659	3,8	19,7	38,6	N	1 108	5,2	21,6	39,4
I	593	3,4	15,4	38,6	DK	965	4,6	21,3	38,5
DA	474	2,7	10,9	38,8	O	910	4,3	19,6	39,6
	Erläuterung					Erläuterung			
N	Gesundheits-, Veterinär- u. Sozialwesen				G	Handel; Instandh. u. Rep. v. Kfz u. Gebrauchsgütern			
G	Handel; Instandh. u. Rep. v. Kfz u. Gebrauchsgütern				K	Grundstückswesen, Verm., Untern. dienstleister			
K	Grundstückswesen, Verm., Untern. dienstleister				F	Baugewerbe			
M	Erziehung und Unterricht				I	Verkehr und Nachrichtenübermittlung			
L	Öff. Verwaltung, Verteidigung, Sozialsicherung				L	Öff. Verwaltung, Verteidigung, Sozialsicherung			
O	Sonst. öffentl. und private Dienstleister				DJ	Metallerz. u. -bearbeitung, H. v. Metallernzeugn.			
H	Gastgewerbe				DM	Fahrzeugbau			
J	Kredit- und Versicherungsgewerbe				N	Gesundheits-, Veterinär- u. Sozialwesen			
I	Verkehr und Nachrichtenübermittlung				DK	Maschinenbau			
DA	Ernährungsgewerbe u. Tabakverarbeitung				O	Sonst. öffentl. und private Dienstleister			

Klassifikation nach WZ 2003; Verdienste (ohne Sonderzahlungen) und Arbeitszeiten vollbeschäftigter Arbeitnehmer nach Geschlecht; Erwerbstätige in 1 000.

Quelle: Destatis, Mikrozensus und Vierteljährliche Verdiensterhebung 2008.

Der Anteil von Frauen an den Erwerbstätigen war mit rd. 93 Prozent in der Branche der häuslichen Dienste am höchsten, dies entspricht 201 000 erwerbstätigen Frauen in dieser Branche. Angaben über Bruttostundenverdienste und Wochenarbeitszeit sind für diese Branche nicht verfügbar. Im Gesundheits- und Sozialwesen, der Branche mit dem zweithöchsten Frauenanteil (75,5 Prozent), belief sich der durchschnittliche Bruttostundenverdienst auf 15,70 Euro, die durchschnittliche bezahlte Wochenstundenzahl auf 38,9. Bei den Männern war der geschlechtsspezifische Anteil in der Baubranche mit rd. 88 Prozent am höchsten. Dort lag der Bruttostundenverdienst bei durchschnittlich 15,60 Euro, die durchschnittliche bezahlte Wochenstundenzahl bei 39.

Ein Gesamtüberblick ergibt sich aus der nachstehenden Tabelle:

Die zehn Branchen mit dem höchsten Anteil an Frauen und Männern in 2008

Frauen					Männer				
WZ	Anteil in %	Erwerbs-tätige	Brutto-stunden-verdienst	bezahlte Wochen-stunden	WZ	Anteil in %	Erwerbs-tätige	Brutto-stunden-verdienst	bezahlte Wochen-stunden
P	93,2	201			F	87,9	2 216	15,6	39,0
N	75,5	3 407	15,7	38,9	C	87,5	95	18,8	40,5
M	67,3	1 542	17,8	38,2	DJ	83,6	1 153	18,3	38,6
DB	59,7	119	12,9	37,9	DM	83,0	1 120	23,9	37,2
H	57,9	844	10,1	39,1	DK	82,2	965	21,3	38,5
O	56,9	1 202	14,7	38,6	DD	81,6	120	15,0	39,9
G	52,5	2 778	14,4	38,6	DF	80,2	24	28,2	38,6
DA	50,7	474	10,9	38,8	E	77,1	267	24,5	38,3
J	50,6	659	19,7	38,6	DN	73,4	287	16,2	39,0
DC	49,6	13	13,6	39,0	DI	73,2	154	16,6	39,7
	Erläuterung					Erläuterung			
P	Häusliche Dienste				F	Baugewerbe			
N	Gesundheits-,Veterinär- u. Sozialwesen				C	Bergbau u. Gewinnung von Steinen u. Erden			
M	Erziehung und Unterricht				DJ	Metallerz. u. -bearbeitung, H. v. Metallerzeugn.			
DB	Textil- u. Bekleidungsgewerbe				DM	Fahrzeugbau			
H	Gastgewerbe				DK	Maschinenbau			
O	Sonst. öffentl. und private Dienstleister				DD	Holzgewerbe (ohne H. v. Möbeln)			
G	Handel;Instandh.u.Rep.v.Kfz u.Gebrauchsgütern				DF	Kokerei, Mineralölverarbeitung, H. v. Brutstoffen			
DA	Ernährungsgewerbe u. Tabakverarbeitung				E	Energie- u. Wasserversorgung			
J	Kredit-u.Versicherungsgewerbe				DN	H.v.Möbeln,Schmuck,Musikinst.usw, Recycling			
DC	Ledergewerbe				DI	Glasgewerbe,H.v.Keramik,Verarb.v.Steinen u. Erd.			

Klassifikation nach WZ 2003; Verdienste (ohne Sonderzahlungen) und Arbeitszeiten vollbeschäftigter Arbeitnehmer nach Geschlecht; Erwerbstätige in 1 000; Angaben für häusliche Dienste nicht verfügbar.

Quelle: Destatis, Mikrozensus und Vierteljährliche Verdiensterhebung 2008.

7. Wie viele Frauen und Männer haben in den letzten zehn Jahren ihre Berufstätigkeit oder berufliche Ausbildung wegen der Betreuung eines Kindes oder eines pflegebedürftigen Angehörigen unterbrochen, und wie hoch ist der Anteil erfolgreicher beruflicher Re-Integration bei beiden Geschlechtern?

Wie erklärt sich die Bundesregierung diese Ergebnisse, und welche Maßnahmen hält sie für geeignet, einen höheren Anteil erfolgreicher Berufsrückkehrinnen in existenzsichernde Arbeit zu erreichen?

Die genannten Sachverhalte werden statistisch nicht erfasst. Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit waren im Jahresdurchschnitt 2009 rd. 91 000 Berufsrückkehrerinnen und -rückkehrer bei den Agenturen für Arbeit und Grund sicherungsstellen arbeitslos gemeldet, 98 Prozent davon waren Frauen. Die Agenturen für Arbeit sind verpflichtet, Berufsrückkehrende bei ihrer Rückkehr in die Erwerbstätigkeit mit den hierfür notwendigen Leistungen der aktiven Ar-

beitsförderung unter den jeweiligen gesetzlichen Voraussetzungen zu unterstützen, vorausgesetzt die individuellen Förderkriterien der einzelnen Instrumente werden erfüllt (§ 8 Absatz 2 SGB III). Zu diesen Leistungen gehören insbesondere Beratung und Vermittlung sowie die Förderung der beruflichen Weiterbildung durch Übernahme der Weiterbildungskosten. In der Weiterbildungsförderung der Bundesagentur für Arbeit sind Berufsrückkehrende regelmäßig überdurchschnittlich vertreten.

Dabei profitieren Berufsrückkehrende auch von der frühzeitigen und systematischen Integrationsarbeit der Agenturen für Arbeit und der Träger der Grundversicherung für Arbeitsuchende. Ziel ist es, alle Arbeitsuchenden konsequent in die Vermittlungsarbeit einzubeziehen und für die Beseitigung von Problemen bei der Eingliederung passgenaue Lösungen anbieten zu können.

Von den Frauen in Führungspositionen haben heute 44 Prozent ihre Berufstätigkeit schon einmal unterbrochen, mehr als die Hälfte dieser Frauen sogar mehrfach, und 40 Prozent dieser Unterbrechungen dauerten länger als ein Jahr (Sinus Sociovision 2009).

Familienbedingte Erwerbsunterbrechungen gehören damit zu den besonderen Herausforderungen einer modernen Gleichstellungspolitik in Lebensverlaufsperspektive.

Vor diesem Hintergrund hat das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit das Aktionsprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“ ins Leben gerufen. Es stützt sich auf Erkenntnisse neuer Forschungen, die zeigen, dass der berufliche Wiedereinstieg ein individueller Orientierungsprozess ist, der von verschiedenen Besonderheiten geprägt ist. So ist gerade auch die tatkräftige Unterstützung durch den (Ehe-)Partner wichtig, wenn der Wiedereinstieg gelingen soll. Besondere Herausforderungen, so die Sinus-Studie „Perspektive Wiedereinstieg“ 2008, bestehen im Übrigen darin, dass die Erwartungen der Arbeitgeber und die der Wiedereinsteigerinnen (in Bezug auf Arbeitszeiten, Qualifizierungsanforderungen und Aufstiegsmöglichkeiten) nicht automatisch zueinander passen.

Zentrale Bausteine des Programms sind:

- ein beschäftigungspolitisches Modellprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“, aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) mitfinanziert und exemplarisch an 20 Standorten umgesetzt;
- das Internetportal www.perspektive-wiedereinstieg.de bietet mit seiner Lotsefunktion Orientierung bei der Suche nach Beratungs- und Unterstützungsangeboten von Bund, Ländern, Kommunen und Arbeitsagenturen. Hier werden die häufigsten Fragen zum Wiedereinstieg beantwortet und Hilfestellungen für die verschiedenen Phasen des Wiedereinstiegsprozesses angeboten;
- Service vor Ort: Städte und Kommunen, Verbände, Vereine und Initiativen, die den beruflichen Wiedereinstieg von Frauen nach mehrjähriger Erwerbsunterbrechung erleichtern und fördern, werden unterstützt. „Infotage Wiedereinstieg“ vermitteln in der jeweiligen Region Wissenswertes zum Thema;
- in Kooperation mit Frauenverbänden (u. a. Verband deutscher Unternehmerinnen – VDU – und Katholischer Deutscher Frauenbund – KDFB) geht es um die gezielte Ansprache von Wiedereinsteigerinnen in den verschiedenen Berufszweigen und um geförderte Projekte wie z. B. die Unterstützung von Wiedereinsteigerinnen bei Gehaltsverhandlungen;
- zusammen mit Frauenverbänden, Bundesagentur und den lokalen Netzen bietet das Aktionsprogramm ein aufgabengerechtes Übergangsmanagement und unterstützt lebensverlaufsorientiert den Übergang aus der familienbedingten Nichterwerbstätigkeit.

8. Kennt die Bundesregierung den „DGB-Ausbildungsreport 2009“, der belegt, dass die berufliche Benachteiligung von Frauen bereits in der Berufsausbildung beginnt, und welche politischen Schlussfolgerungen zieht sie daraus, und wenn keine, warum nicht?

Der im August 2009 vorgestellte Ausbildungsreport des DGB, der u. a. zu dem Ergebnis kommt, dass weibliche Auszubildende bei Vergütung, Überstundenausgleich und Urlaubstagen schlechter abschneiden als männliche Auszubildende, ist der Bundesregierung bekannt. Auch eine vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend geförderte Studie der Hans-Böckler-Stiftung hat 2008/2009 die Entgeltunterschiede beim Berufseinstieg analysiert und festgestellt, dass bereits in den Anfangsjahren des Erwerbslebens eine Lohnlücke zwischen Frauen- und Männer-(ausbildungs-)vergütungen besteht.

Nach Auffassung der Bundesregierung handelt es sich hierbei in erster Linie um ein strukturelles Problem und nicht um individuelle geschlechtsspezifische Benachteiligung, da die Unterschiede primär aus der unterschiedlichen Verteilung von männlichen und weiblichen Auszubildenden auf die Berufe resultieren (vgl. z. B. Berufsbildungsbericht 2009, S. 13). Bezogen auf die Ausbildungsvergütung bedeutet dies: Junge Frauen werden häufiger als junge Männer in Berufen mit niedrigeren Ausbildungsvergütungen ausgebildet. Auch die Unterschiede bei Überstundenausgleich und Urlaubstagen lassen sich – so argumentiert auch der DGB – strukturell erklären, da die genannten „Frauenberufe“ überwiegend in kleinen Betrieben erlernt werden, in denen der Ausgleich von besonderen Arbeitsbelastungen im Rahmen bestehender Personalkapazitäten eng begrenzt ist.

Die Höhe der Ausbildungsvergütung wird von den Tarifpartnern (d. h. Arbeitgebern und Gewerkschaften) im Rahmen der Tarifverhandlungen festgelegt. Insofern kann die Bundesregierung hier auch aus übergeordneten Gründen (Wahrung der Tarifautonomie) nicht unmittelbar Einfluss nehmen. Initiative hat die Bundesregierung bereits im Rahmen ihrer vielfältigen Angebote zur Förderung der Berufsorientierung ergriffen, mit denen sie in Kooperation mit der Wirtschaft und sozialen Trägern auch das Ziel verfolgt, klassische geschlechtsspezifisch dominierte Berufswahlmuster aufzubrechen. Beispiele hierfür sind der „Girls’ Day“, „Neue Wege für Jungs“ sowie die MINT-Initiativen der Bundesregierung.

9. Wie hat sich der durchschnittliche Verdienst von Frauen und Männern in den vergangenen zehn Jahren entwickelt?

Nach den aktuellen Daten des Statistischen Bundesamtes haben sich die durchschnittlichen Bruttomonatsverdienste der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland seit 1991 wie folgt entwickelt:

Jahr	Vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer		
	Insgesamt	Männer	Frauen
	EUR		
2008	3 103	3 294	2 661
2007	3 023	3 211	2 590
2006	2 950	3 138	2 522
2005	2 901	3 088	2 475
2004	2 846	3 034	2 421
2003	2 783	2 972	2 359
2002	2 701	2 889	2 286
2001	2 617	2 800	2 216
2000	2 551	2 732	2 150
1999	2 518	2 713	2 105
1998	2 447	2 639	2 039
1997	2 389	2 580	1 985
1996	2 344	2 539	1 933
1995	2 281	2 470	1 858
1994	2 185	2 370	1 774
1993	2 103	2 281	1 704
1992	2 003	2 188	1 602
1991	1 832	2 010	1 440

Im Produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich ohne Sonderzahlungen.

Quelle: Destatis, Vierteljährliche Verdiensterhebung.

10. Welche Konsequenzen zieht die Bundesregierung aus dem Umstand, dass trotz jahrzehntelanger freiwilliger Vereinbarungen zwischen Politik und Wirtschaft es zwischen Frauen und Männern deutliche Lohnunterschiede gibt?

Welche Ursachen dieser Lohnunterschiede sind der Bundesregierung bekannt, und welche will sie durch das Verfahren Logib-D näher untersuchen?

Die Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft datiert vom 2. Juli 2001. Die Fortschritte in den in der Vereinbarung beschriebenen Handlungsfeldern wurden bislang drei Mal bilanziert. Die vierte Bilanz soll voraussichtlich Mitte des Jahres 2010 fertiggestellt werden.

Die Bundesregierung hat sich des Themas Entgeltungleichheit in den letzten drei Jahren verstärkt angenommen. Die durchgeführten Analysen zeigen, dass die systematisierten Ursachen vielfältig und komplex miteinander verbunden sind. Geschlechtsspezifische Entgeltunterschiede lassen sich im Wesentlichen auf drei Ursachen zurückführen:

1. Frauen fehlen in bestimmten Berufen, Branchen und auf den höheren Stufen der Karriereleiter.

2. Frauen unterbrechen und reduzieren ihre Erwerbstätigkeit häufiger und länger familienbedingt als Männer.
3. Frauen setzen sich im Rahmen individueller und kollektiver Lohnverhandlungen nicht ausreichend durch, und typische Frauenberufe werden immer noch schlechter bewertet sowie vergütet als klassische Männerberufe.

Dabei liegen die Möglichkeiten der Überwindung der verschiedenen Ursachen bei unterschiedlichen Akteuren. Um Fortschritte zu erreichen, müssen daher alle Einzelmaßnahmen in einer strategischen Allianz zusammengeführt werden. Die Bundesregierung setzt dabei im Einklang mit dem Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern der Europäischen Kommission, aber auch mit der Meinung in der Bevölkerung („Entgeltungleichheit – gemeinsam überwinden“, Repräsentativbefragung durch Sinus Sociovision 2009) auf eine ursachengerechte Strategie der Überwindung der horizontalen und vertikalen Segmentierung des Arbeitsmarktes und der Entgeltungleichheit. Entscheidend ist die Zusammenarbeit aller Partner: der Politik, der Tarifpartner, der Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen sowie der Verbände (z. B. zum Equal Pay Day), um so die Rahmenbedingungen durch Kooperationen mit der Wirtschaft und sozialen Trägern zu verbessern. Das Elterngeld mit seinen Partnermonaten trägt ebenso wie der Ausbau der Kinderbetreuung und das Aktionsprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“ dazu bei, familienbedingte Erwerbsunterbrechungen von Frauen zu verkürzen. Das AGG bietet Möglichkeiten, um gerichtlich Beförderungs- und Bevorzugungsentscheidungen zu überprüfen. Ein Stufenplan wird entwickelt, um die Karrierechancen von Frauen zu verbessern.

Logib-D ist ein Instrument für die betriebliche Praxis, mit dem interessierte Unternehmen schnell und anonym die Entgeltstruktur statistisch analysieren können. Als Modell diente das Lohngleichheitsinstrument des Bundes in der Schweiz (Logib). Logib-D liefert Arbeitgebern Informationen, die Anknüpfungspunkte für konkrete Maßnahmen auf Betriebsebene bieten. Da es freiwillig und anonym genutzt werden kann, resultieren keine unmittelbaren Erkenntnisse für die Bundesregierung aus der Verwendung von Logib-D.

Die Bundesregierung fördert die Einführung von Logib-D in 200 Unternehmen durch ein Gratis-Beratungspaket, das darauf zielt, die Unternehmen bei der Interpretation der Ergebnisse des Selbsttests zu unterstützen und Umsetzungs-ideen im Betrieb anzustoßen.

Nähere Informationen zu Logib-D finden sich im Internet unter www.logib-d.de.

11. Wie groß sind die Lohnunterschiede von Frauen und Männern in den Mitgliederländern der Europäischen Union?

Welche Lehren zieht die Bundesregierung aus den Beispielen in dieser Hinsicht besonders erfolgreicher Länder?

Nach Angaben des Statistischen Amtes der Europäischen Gemeinschaften (Eurostat) stellte sich die geschlechtsspezifische Lohnlücke („Gender Pay Gap“) in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union in den Jahren 2007 und 2008 wie folgt dar:

Gesamtwirtschaftliche (unbereinigte) Lohnlücke zwischen Frauen und Männern in den EU-Mitgliedstaaten — 2007 und 2008

(Unterschied zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundenlohn männlicher und weiblicher Arbeitnehmer als Prozentsatz des durchschnittlichen Bruttostundenlohns männlicher Arbeitnehmer)

	2007	2008
EU-27	17,6	:
Belgien	9,1	:
Bulgarien	12,4	:
Tschechische Republik	23,6	26,2
Dänemark	17,7	:
Deutschland	23	23,2
Estland	30,3	:
Irland	17,1	:
Griechenland	21,5	22
Spanien	17,1	17,1
Frankreich	16,9	19,2
Italien	5,1	4,9
Zypern	23,1	21,6
Lettland	15,4	13,4
Litauen	20	21,6
Luxemburg	12,5	12,4
Ungarn	16,3	17,5
Malta	5,2	:
Niederlande	23,6	:
Österreich	25,5	25,5
Polen	7,5	14,3
Portugal	8,3	:
Rumänien	12,7	9
Slovenien	8,3	8,5
Slovakei	23,6	20,9
Finnland	20	20
Schweden	17,9	17,1
Vereinigtes Königreich	21,1	21,4

Quelle: Eurostat, Structure of Earnings Survey (SES) 2006 und nationale Quellen (2007) für jährliche SES-vergleichbare Schätzung; 2008: vorläufige Daten für ES, CY, FR and FI.

Der „Gender Pay Gap“ bildet die gesamtwirtschaftliche (unbereinigte) Differenz zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von Männern und Frauen ab. Die z. T. großen Unterschiede in der Höhe der unbereinigten

Lohnlücke in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union lassen wegen ihrer vielfältigen Ursachen keine Rückschlüsse auf erfolgreiche Politikansätze zu (vgl. Antwort zu Frage 10).

Gleichwohl nutzen die Bundesregierung und ihre Partner in der Europäischen Union und darüber hinaus den regelmäßigen Austausch, um voneinander zu lernen und erfolgreiche Praxis zur Überwindung mittelbarer und unmittelbarer Entgeltdiskriminierung zu adaptieren. Das belegt z. B. die Einführung des statistischen Entgeltanalyseverfahrens Logib-D nach dem Vorbild aus der Schweiz sowie des „Equal Pay Day“, der zuvor in Belgien erfolgreich durchgeführt worden war.

Mitte 2009 hat das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend darüber hinaus in Kooperation mit dem entsprechenden französischen Ministerium ein deutsch-französisches Seminar durchgeführt, das alle relevanten Akteure zusammengebracht hat, um sich über bewährte Praktiken auszutauschen und Maßnahmen zu definieren, die helfen, das Entgeltgefälle zu reduzieren.

12. Wie viele Frauen und Männer arbeiteten in den letzten zehn Jahren in

- tariflich entlohnten Vollzeitstätigkeiten,
- Minijob bzw. geringfügige Beschäftigung,
- Teilzeit,
- befristeten Arbeitsverhältnissen,
- Leiharbeit

(bitte für jedes Jahr jeweils absolut und relativ aufzählen sowie nach Ost-/Westdeutschland und einzelne Bundesländer)?

Wie bewertet die Bundesregierung diese Zahlen?

Zur Beantwortung der Frage wird auf Daten der Bundesagentur für Arbeit zu sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Voll- und Teilzeit sowie geringfügig entlohnnten Beschäftigten sowie die jeweiligen Beschäftigten in der Branche der Arbeitnehmerüberlassung zurückgegriffen. Angaben zu tariflich entlohnnten Beschäftigten enthält die Beschäftigtenstatistik nicht. Die Beschäftigten in der Branche Arbeitnehmerüberlassung weichen aus zwei Gründen von der Zahl der Zeitarbeiter ab: 1. die Stammelegschaft wird miterfasst und 2. es werden nur die Betriebe berücksichtigt, deren wirtschaftlicher Schwerpunkt Arbeitnehmerüberlassung ist. Die Frage nach befristeten Arbeitsverhältnissen wird durch Daten des Statistischen Bundesamtes beantwortet. Eine Aufgliederung nach Bundesländern für alle Merkmale ist nicht möglich.

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Deutschland

	Insgesamt				Vollzeitbeschäftigte				Teilzeitbeschäftigte			
	Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer		Frauen	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
1999	15 423 466	56,1	12 059 118	43,9	14 951 789	62,8	8 848 858	37,2	469 379	12,8	3 208 239	87,2
2000	15 543 911	55,9	12 281 713	44,1	14 988 705	62,7	8 901 297	37,3	551 491	14,0	3 377 159	86,0
2001	15 444 587	55,5	12 372 527	44,5	14 828 758	62,6	8 859 856	37,4	611 586	14,8	3 507 948	85,2
2002	15 179 482	55,1	12 391 665	44,9	14 534 508	62,4	8 773 437	37,6	640 731	15,1	3 614 303	84,9
2003	14 773 376	54,8	12 181 310	45,2	14 116 383	62,3	8 541 191	37,7	652 035	15,2	3 635 893	84,8
2004	14 540 851	54,8	11 983 131	45,2	13 877 188	62,5	8 324 683	37,5	657 797	15,3	3 653 523	84,7
2005	14 286 258	54,6	11 892 008	45,4	13 622 758	62,5	8 179 363	37,5	657 081	15,1	3 707 563	84,9
2006	14 423 814	54,7	11 930 522	45,3	13 696 820	62,8	8 117 691	37,2	721 328	15,9	3 808 386	84,1
2007	14 769 842	55,0	12 084 724	45,0	13 986 362	63,4	8 083 719	36,6	776 851	16,3	3 996 317	83,7
2008	15 063 590	54,9	12 394 125	45,1	14 234 381	63,4	8 208 316	36,6	822 277	16,4	4 180 515	83,6
2009	14 829 273	54,2	12 550 823	45,8	13 959 646	63,0	8 205 625	37,0	862 416	16,6	4 339 343	83,4

Jeweils zum Stichtag 30. Juni; Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Westdeutschland

	Insgesamt				Vollzeitbeschäftigte				Teilzeitbeschäftigte			
	Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer		Frauen	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
1999	12 379 298	57,2	9 266 530	42,8	12 026 167	64,4	6 655 196	35,6	351 229	11,9	2 609 666	88,1
2000	12 586 805	57,0	9 511 353	43,0	12 162 219	64,3	6 758 284	35,7	421 391	13,3	2 750 287	86,7
2001	12 613 587	56,6	9 653 290	43,4	12 135 693	64,2	6 781 607	35,8	474 638	14,2	2 868 373	85,8
2002	12 460 394	56,2	9 722 108	43,8	11 950 902	63,9	6 750 708	36,1	506 329	14,6	2 968 563	85,4
2003	12 144 719	55,9	9 585 675	44,1	11 620 624	63,8	6 588 013	36,2	520 068	14,8	2 994 457	85,2
2004	11 973 432	55,9	9 438 157	44,1	11 445 909	64,0	6 426 959	36,0	522 577	14,8	3 007 262	85,2
2005	11 807 041	55,7	9 399 017	44,3	11 274 565	64,0	6 344 740	36,0	526 898	14,7	3 050 090	85,3
2006	11 905 216	55,8	9 434 666	44,2	11 325 287	64,2	6 307 177	35,8	575 046	15,5	3 123 905	84,5
2007	12 184 530	56,1	9 552 697	43,9	11 567 964	64,8	6 293 506	35,2	611 364	15,8	3 255 728	84,2
2008	12 427 263	55,9	9 811 556	44,1	11 779 052	64,8	6 411 168	35,2	642 643	15,9	3 396 529	84,1
2009	12 224 531	55,2	9 939 106	44,8	11 548 337	64,3	6 416 354	35,7	670 868	16,0	3 518 619	84,0

Jeweils zum Stichtag 30. Juni; Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Ostdeutschland

	Insgesamt				Vollzeit				Teilzeit			
	Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer		Frauen	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
1999	3 044 168	52,2	2 792 588	47,8	2 925 622	57,1	2 193 662	42,9	118 150	16,5	598 573	83,5
2000	2 957 106	51,6	2 770 360	48,4	2 826 486	56,9	2 143 013	43,1	130 100	17,2	626 872	82,8
2001	2 831 000	51,0	2 719 237	49,0	2 693 065	56,4	2 078 249	43,6	136 948	17,6	639 575	82,4
2002	2 719 088	50,5	2 669 557	49,5	2 583 606	56,1	2 022 729	43,9	134 402	17,2	645 740	82,8
2003	2 628 657	50,3	2 595 635	49,7	2 495 759	56,1	1 953 178	43,9	131 967	17,1	641 436	82,9
2004	2 567 419	50,2	2 544 974	49,8	2 431 279	56,2	1 897 724	43,8	135 220	17,3	646 261	82,7
2005	2 479 217	49,9	2 492 991	50,1	2 348 193	56,1	1 834 623	43,9	130 183	16,5	657 473	83,5
2006	2 518 598	50,2	2 495 856	49,8	2 371 533	56,7	1 810 514	43,3	146 282	17,6	684 481	82,4
2007	2 585 312	50,5	2 532 027	49,5	2 418 398	57,5	1 790 213	42,5	165 487	18,3	740 589	81,7
2008	2 636 327	50,5	2 582 569	49,5	2 455 329	57,7	1 797 148	42,3	179 634	18,6	783 986	81,4
2009	2 604 742	49,9	2 611 717	50,1	2 411 309	57,4	1 789 271	42,6	191 548	18,9	820 724	81,1

Jeweils zum Stichtag 30. Juni; Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

Geringfügig entlohnte Beschäftigte in Deutschland

	Geringfügig entlohnte Beschäftigte – Insgesamt				ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigte			
	Männer		Frauen		Männer		Frauen	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
1999					1 037 168	28,4	2 621 044	71,6
2000					1 179 336	29,1	2 873 105	70,9
2001					1 218 054	29,5	2 913 753	70,5
2002					1 242 084	29,8	2 927 082	70,2
2003	1 860 988	33,6	3 671 854	66,4	1 366 565	31,2	3 008 760	68,8
2004	2 298 306	35,5	4 167 339	64,5	1 570 843	32,7	3 232 023	67,3
2005	2 312 831	35,6	4 179 133	64,4	1 559 473	32,9	3 187 410	67,1
2006	2 409 011	35,7	4 341 881	64,3	1 590 142	32,8	3 263 454	67,2
2007	2 471 500	35,7	4 446 270	64,3	1 585 326	32,5	3 296 209	67,5
2008	2 544 728	36,0	4 533 297	64,0	1 589 296	32,6	3 292 877	67,4
2009	2 593 049	36,1	4 598 699	63,9	1 637 616	33,2	3 294 167	66,8

Jeweils zum Stichtag 30. Juni; Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

Geringfügig entlohnte Beschäftigte in Westdeutschland

	Geringfügig entlohnte Beschäftigte – Insgesamt				ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigte			
	Männer		Frauen		Männer		Frauen	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
1999					867 193	26,9	2 354 274	73,1
2000					977 934	27,6	2 566 627	72,4
2001					998 067	27,8	2 589 893	72,2
2002					1 008 248	28,0	2 591 550	72,0
2003	1 552 332	32,4	3 241 954	67,6	1 108 558	29,5	2 651 841	70,5
2004	1 925 202	34,4	3 665 899	65,6	1 272 753	31,0	2 835 419	69,0
2005	1 962 781	34,7	3 695 556	65,3	1 282 866	31,3	2 813 159	68,7
2006	2 044 762	34,8	3 831 715	65,2	1 304 636	31,3	2 869 612	68,7
2007	2 107 492	34,9	3 927 237	65,1	1 303 877	31,0	2 899 666	69,0
2008	2 177 440	35,2	4 008 434	64,8	1 310 668	31,1	2 900 181	68,9
2009	2 213 572	35,3	4 065 683	64,7	1 350 687	31,8	2 902 675	68,2

Jeweils zum Stichtag 30. Juni; Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

Geringfügig entlohnte Beschäftigte in Ostdeutschland

	Geringfügig entlohnte Beschäftigte – Insgesamt				ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigte			
	Männer		Frauen		Männer		Frauen	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
1999					169 975	38,9	266 770	61,1
2000					201 402	39,7	306 478	60,3
2001					219 987	40,5	323 860	59,5
2002					233 836	41,1	335 532	58,9
2003	308 656	41,8	429 900	58,2	258 007	42,0	356 919	58,0
2004	373 104	42,7	501 440	57,3	298 090	42,9	396 604	57,1
2005	350 050	42,0	483 577	58,0	276 607	42,5	374 251	57,5
2006	364 249	41,7	510 166	58,3	285 506	42,0	393 842	58,0
2007	364 008	41,2	519 033	58,8	281 449	41,5	396 543	58,5
2008	367 288	41,2	524 863	58,8	278 628	41,5	392 696	58,5
2009	379 477	41,6	533 016	58,4	286 929	42,3	391 492	57,7

Jeweils zum Stichtag 30. Juni; Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

Abhängige Erwerbstätige mit befristeten Arbeitsverträgen in Tausend

	Deutschland				Westdeutschland				Ostdeutschland			
	Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer		Frauen	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
1998	2 351	57,9	1 707	42,1	1 725	58,8	1 209	41,2	626	55,7	498	44,3
1999	2 518	56,8	1 914	43,2	1 827	57,4	1 358	42,6	690	55,4	556	44,6
2000	2 456	56,2	1 912	43,8	1 809	56,5	1 395	43,5	648	55,7	516	44,3
2001	2 415	56,1	1 893	44,0	1 776	56,0	1 396	44,0	638	56,2	497	43,8
2002	2 280	55,5	1 827	44,5	1 695	55,5	1 359	44,5	584	55,5	468	44,5
2003	2 298	55,6	1 835	44,4	1 698	55,1	1 384	44,9	601	57,1	451	42,9
2004	2 268	55,9	1 792	44,1	1 702	55,5	1 364	44,5	566	56,9	428	43,1
2005*	2 580	55,2	2 090	44,8	1 894	55,0	1 549	45,0	686	55,9	541	44,1
2006*	2 667	55,0	2 182	45,0	1 947	54,6	1 620	45,4	720	56,2	562	43,9
2007*	2 708	54,3	2 283	45,7	1 995	54,0	1 698	46,0	713	54,9	585	45,1
2008*	2 763	54,0	2 352	46,0	2 086	54,0	1 774	46,0	677	53,9	578	46,0

*Bis 2004 Stichtag, früheres Bundesgebiet mit Berlin West und neue Länder mit Berlin-Ost. Ab 2005 Jahresdurchschnitt, alte Länder ohne Berlin, neue Länder mit Berlin.

Quelle: Destatis, Mikrozensus.

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Arbeitnehmerüberlassung

	Deutschland				Westdeutschland				Ostdeutschland			
	Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer		Frauen	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Wirtschaftsunterklasse 74502 der WZ 93/BA (Gewerbsmäßige Überlassung von Arbeitskräften)												
1999	185 232	74,5	63 488	25,5	146 867	73,1	54 156	26,9	38 365	80,4	9 332	19,6
2000	219 085	72,5	83 300	27,5	177 108	71,1	71 927	28,9	41 977	78,7	11 373	21,3
2001	230 341	73,0	85 122	27,0	183 856	71,6	72 966	28,4	46 485	79,3	12 156	20,7
2002	205 415	72,5	77 819	27,5	163 813	71,1	66 534	28,9	41 602	78,7	11 285	21,3
Wirtschaftsunterklasse 74502 der WZ 2003 (Überlassung von Arbeitskräften)												
2003	216 906	73,1	79 780	26,9	173 187	72,1	67 070	27,9	43 719	77,5	12 710	22,5
2004	249 109	72,8	93 141	27,2	199 520	72,2	76 658	27,8	49 589	75,1	16 483	24,9
2005	276 281	72,6	104 154	27,4	221 114	72,0	85 823	28,0	55 167	75,1	18 331	24,9
2006	374 602	73,1	137 507	26,9	298 497	72,7	112 176	27,3	76 105	75,0	25 331	25,0
2007	462 602	72,4	176 431	27,6	367 313	72,0	142 686	28,0	95 289	73,8	33 745	26,2
Wirtschaftsgruppe 782 und 783 der WZ 2008 782 (befristete Überlassung von Arbeitskräften), 783 (sonstige Überlassung von Arbeitskräften)												
2008	512 381	72,2	197 625	27,8	407 592	71,8	160 371	28,2	104 789	73,8	37 254	26,2
2009	366 045	69,0	164 554	31,0	286 790	68,6	131 265	31,4	79 255	70,4	33 289	29,6

Jeweils zum Stichtag 30. Juni; Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

Geringfügig entlohnte Beschäftigte insgesamt in der Arbeitnehmerüberlassung

	Deutschland				Westdeutschland				Ostdeutschland			
	Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer		Frauen	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
	Wirtschaftsunterklasse 74502 der WZ 2003 (Überlassung von Arbeitskräften)											
2003	10 553	41,8	14 695	58,2	8 929	41,3	12 679	58,7	1 624	44,6	2 016	55,4
2004	15 123	42,9	20 161	57,1	12 672	41,9	17 540	58,1	2 451	48,3	2 621	51,7
2005	16 929	45,1	20 602	54,9	14 289	44,7	17 713	55,3	2 640	47,7	2 889	52,3
2006	21 137	45,1	25 750	54,9	18 104	44,6	22 526	55,4	3 033	48,5	3 224	51,5
2007	25 507	45,1	30 993	54,9	21 937	44,8	27 051	55,2	3 570	47,5	3 942	52,5
	Wirtschaftsgruppe 782 und 783 der WZ 2008, 782 (befristete Überlassung von Arbeitskräften), 783 (sonstige Überlassung von Arbeitskräften)											
2008	27 615	45,1	33 612	54,9	22 985	45,2	27 894	54,8	4 630	44,7	5 718	55,3
2009	30 566	44,9	37 585	55,1	25 556	45,2	30 924	54,8	5 010	42,9	6 661	57,1

Jeweils zum Stichtag 30. Juni; Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

Die Bundesregierung bewertet diese Zahlen wie folgt:

Die Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse hat die Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes insgesamt verbessert. Die Partizipation von Frauen wurde vergrößert. In der Wirtschafts- und Finanzmarktkrise erweist sich der Arbeitsmarkt für Frauen bislang als relativ stabil.

Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung der Frauen entwickelte sich in dem Zeitraum von 1999 bis 2009 positiver als die der Männer. Während die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Männer in dieser Dekade von 15,42 Millionen um fast 600 000 auf 14,83 Millionen zurückging, stieg die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen in demselben Zeitraum von 12,06 Millionen um rd. 500 000 auf 12,55 Millionen an. Auch der Anteil der Frauen an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten stieg in dieser Dekade nahezu kontinuierlich um fast zwei Prozentpunkte von 43,9 Prozent auf 45,8 Prozent an.

Die Zahl der Vollzeitbeschäftigten nahm sowohl bei den Männern (rd. –1 Million) als auch bei den Frauen (rd. –0,64 Millionen) ab, wobei der prozentuale Anteil der Frauen an den sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten sich stets um 37 Prozent bewegte.

Zur Bewertung der Entwicklung der Teilzeitarbeit wird auf die Antwort zu Frage 13 verwiesen.

13. Wie will die Bundesregierung dem seit Jahren anhaltenden Trend entgegenwirken, dass die Zahl der erwerbstätigen Frauen durch die Zunahme von Teilzeitbeschäftigung gestiegen ist, während die von Frauen geleistete Erwerbsarbeitszeit insgesamt nicht zugenommen hat?

Die Erwerbstätigenquote der Frauen steigt seit Jahren kontinuierlich an und lag im dritten Quartal 2009 bei 66,1 Prozent. Nach Erhebungen von Eurostat ist die durchschnittliche Wochenarbeitszeit der Frauen im Zeitraum vom ersten Quartal 2008 von 30,3 Stunden auf 30,7 Stunden im dritten Quartal 2009 angestiegen. Die Möglichkeit der Teilzeitarbeit ist in vielen Fällen eine entscheidende Voraussetzung dafür, dass Frauen überhaupt wieder in das Arbeitsleben zurückkehren können.

Es ist Ziel der Bundesregierung, die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie für Männer und Frauen, die pflegebedürftige Personen betreuen oder aus anderen familiären Verpflichtungen Teilzeit erwerbstätig sind, zu verbessern, um eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an der Erwerbs- und an der Familienarbeit zu ermöglichen. Auch gilt es, gerade für Frauen die Rahmenbedingungen für Übergänge in vollzeitnahe, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu verbessern.

Der Ausbau der Kinderbetreuungsinfrastruktur und die durch das Elterngeld deutlich gestiegene Beteiligung von Vätern an der Elternzeit erleichtern es Frauen mit Kindern, mit einem höheren Stundenvolumen erwerbstätig zu sein. Gleichzeitig ist die Förderung einer familienbewussten Arbeitswelt ein Schwerpunkt der nachhaltigen Familienpolitik der Bundesregierung. Mit dem Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ wurde ein wesentlicher Beitrag geleistet, in enger Kooperation mit Wirtschaftsverbänden und Gewerkschaften eine familienfreundliche Personalpolitik in den Unternehmen voranzutreiben. Im Rahmen des Unternehmensprogramms wird derzeit die „Initiative Familienbewusste Arbeitszeiten“ entwickelt. Ziel ist es, Arbeitgeber zu motivieren, flexible Arbeitszeitmodelle wie z. B. vollzeitnahe Teilzeitstellen anzubieten, die berufliche Entwicklungsperspektiven bieten und familienfreundlich sind.

14. Wird die Bundesregierung angesichts der Tatsache, dass ein Großteil aller ausschließlich geringfügig Beschäftigten Frauen sind, konkrete Maßnahmen ergreifen, um mehr Frauen in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse zu bringen?

Wenn ja, welche, und in welchem Verhältnis stehen diese Maßnahmen zum Konzept der Minijobs?

Wenn nein, warum nicht?

Ziele der Reform der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse, die am 1. April 2003 in Kraft getreten ist, waren u. a. die Schaffung von flexiblen Beschäftigungsverhältnissen und das Erschließen neuer Beschäftigungspotenziale. Diese Ziele sind auch weitgehend erreicht worden.

Sofern eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nicht unmittelbar realisiert werden kann, stellen Mini- und Midijobs oftmals ein wichtiges „Sprungbrett“ in ein solches Beschäftigungsverhältnis dar.

Die Regierungsfractionen haben sich in ihrem Koalitionsvertrag zum Ziel gesetzt, die Brückenfunktion sogenannter Mini- und Midijobs in voll sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse zu stärken. Darüber hinaus ist es Ziel der Bundesregierung, die Freibetragsregelungen in der Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II) zu verbessern, damit der Anreiz erhöht wird, eine voll sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu suchen und anzunehmen.

15. Wie haben sich bei den Aufstockern (Erwerbstätige mit Arbeitslosengeld II) die Zahl und der Anteil der Frauen bzw. Männer in den vergangenen fünf Jahren entwickelt?

Erwerbstätige Arbeitslosengeld-II-Bezieher werden definiert als erwerbsfähige Hilfebedürftige, die Leistungen aus der Grundsicherung für Arbeitsuchende und gleichzeitig Brutto-Monatseinkommen aus abhängiger oder selbständiger Erwerbstätigkeit beziehen. Im September 2009 gab es 1,37 Millionen erwerbstätige Leistungsbezieher, darunter 46 Prozent Männer und 54 Prozent Frauen. Die Anteile der Frauen haben sich zwischen September 2005 und September 2009 kaum verändert. Für das Jahr 2006 liegen keine Zahlen getrennt nach Geschlecht vor.

Erwerbstätige Leistungsbezieher im SGB II

	Männer		Frauen	
	absolut	in Prozent	absolut	in Prozent
2005	434 087	45,8	514 168	54,2
2007	613 130	48,0	664 928	52,0
2008	642 373	47,3	716 211	52,7
2009	623 309	45,6	742 910	54,4

Jeweils für September; vor 2009 Hochrechnung ausschließlich auf Basis von statistischen Daten aus dem Leistungsgewährungsverfahren A2LL, ab 2009 einschließlich der Daten zugelassener kommunaler Träger.
Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

16. Wie viele Frauen arbeiten derzeit zu einem Stundenlohn von weniger als 10 Euro?

Die aktuell verfügbaren Daten der amtlichen Statistik zur Verteilung der Bruttostundenlöhne von Arbeitnehmerinnen stammen aus der Verdienststrukturerhebung 2006. Danach bezogen 27,2 Prozent der Frauen in den dort erfassten Wirtschaftszweigen und Betrieben einen Bruttostundenlohn bis zu 9,85 Euro. Bei vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen betrug der Anteil 16,7 Prozent.

17. Wie stellt sich aktuell der Anteil von Frauen bei der Nutzung der verschiedenen arbeitsmarktpolitischen Instrumente nach dem Zweiten und Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II und SGB III) dar?

In welchem Verhältnis steht dieser Anteil jeweils zum Anteil der Frauen an allen Arbeitslosen?

Statistische Angaben zur Beteiligung von Frauen an arbeitsmarktpolitischen Instrumenten stehen nach einer Wartezeit von drei Monaten zur Verfügung. Der aktuelle Förderanteil von Frauen an wichtigen Instrumenten beträgt für Oktober 2009 im SGB III 40,6 Prozent und im SGB II 42 Prozent. Im Vergleich dazu betragen im Oktober 2009 der Anteil der arbeitslosen Frauen im Rechtskreis SGB III 44,7 Prozent und im Rechtskreis SGB II 46,8 Prozent. Es ist allerdings darauf hinzuweisen, dass sich der gesetzliche Mindestförderanteil für die Beteiligung von Frauen an den arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen nicht allein aus dem Frauenanteil an den Arbeitslosen, sondern auch aus der Berücksichtigung der relativen Betroffenheit von Frauen durch Arbeitslosigkeit ergibt.

Die Beteiligung von Frauen an einzelnen Instrumenten (Stand: Oktober 2009) ist in der nachfolgenden Tabelle dargestellt:

	Anteil Frauen an allen Geförderten Rechtskreis SGB III	Anteil Frauen an allen Geförderten Rechtskreis SGB II
Teilnahme an Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung	48,5 %	42,9 %
Berufliche Weiterbildung	44,2 %	48,2 %
Gründungszuschuss	36,4 %	
Einstiegsgeld – Variante Selbständigkeit		38,6 %
Eingliederungszuschüsse	41,3 %	39,3 %
Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen	41,1 %	
Arbeitsgelegenheiten nach § 16 Absatz 3 SGB II		40,8 %

Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

18. Welches sind nach Ansicht der Bundesregierung die fünf größten Probleme, die der Bericht „Bewertung der SGB II-Umsetzung aus gleichstellungspolitischer Sicht“ (Juni 2009) für den Bereich der Arbeitsmarktpolitik zu Tage gefördert hat, und welchen konkreten politischen Handlungsauftrag leitet sie daraus ab?

Der Forschungsbericht „Bewertung der SGB II-Umsetzung aus gleichstellungspolitischer Sicht“ gibt vielfältige Einblicke in die Praxis der Grundsicherung für Arbeitsuchende vor allem aus der Zeit des Aufbauprozesses der Jahre 2006 und 2007. Auf dieser Grundlage identifiziert er Verbesserungspotenziale bei der Umsetzung des SGB II und zeigt Handlungsansätze in folgenden Bereichen auf:

- systematische Verankerung des Gleichstellungsthemas in den Grundsicherungsstellen, u. a. durch flächendeckende Implementierung von Beauftragten für Chancengleichheit im Rechtskreis SGB II,
- Erreichung der Frauenförderquote,
- Aktivierung von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen in Bedarfsgemeinschaften nach gleichstellungspolitischen Kriterien und unter Berücksichtigung familienspezifischer Lebensverhältnisse,
- Angebote öffentlicher Kinderbetreuung,
- Betreuung von speziellen Gruppen wie z. B. Alleinerziehende.

Aus dem Bericht wird deutlich, dass Verbesserungen des Gesamtsystems bereits ohne Änderungen des gesetzlichen Regelwerks zu erreichen sind.

Die Bundesregierung ist grundsätzlich bestrebt, alle Handlungsansätze anzugehen, die zu Optimierungen im Bereich der Umsetzung der Grundsicherung für Arbeitsuchende führen. Im Rahmen der Neuorganisation wird die Frage der Implementierung von Beauftragten für Chancengleichheit im Rechtskreis SGB II berücksichtigt.

Der Notwendigkeit der ganzheitlichen Betreuung von Alleinerziehenden in der Grundsicherung für Arbeitsuchende hat die Bundesagentur für Arbeit bereits 2008 Rechnung getragen und für die Integrationsfachkräfte einen „Leitfaden

für die Förderung von Alleinerziehenden im SGB II“, weitere zielgruppenspezifische Arbeitshilfen sowie ergänzende Qualifizierungsangebote zur Verfügung gestellt.

Die Bundesministerien für Arbeit und Soziales sowie für Familie, Senioren, Frauen und Jugend haben im vergangenen Jahr gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit die Strategische Partnerschaft „Perspektiven für Alleinerziehende“ geschlossen mit dem Ziel, Alleinerziehende besser in den Arbeitsmarkt zu integrieren und ihre Lebenssituation zu verbessern. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat in diesem Rahmen den von 2009 bis 2012 laufenden ESF-Ideenwettbewerb „Gute Arbeit für Alleinerziehende“ initiiert. Im Rahmen des Wettbewerbs werden Projektideen gefördert, die zur Arbeitsmarktintegration von Alleinerziehenden, die Leistungen der Grundsicherung für Arbeitssuchende beziehen, beitragen und lokale Netzwerke bei der Aufgabenumsetzung stärken. Aus dem gesamten Bundesgebiet wurden 79 Projekte für eine Förderung ausgewählt.

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hat im April 2009 an zwölf Pilotstandorten ein einjähriges Modellvorhaben „Vereinbarkeit für Alleinerziehende“, gestartet, in dem die Entwicklung von kooperativen Unterstützungsstrukturen zwischen Trägern der Grundsicherung und lokalen Akteuren in Netzwerken für Alleinerziehende im SGB-II-Bezug im Mittelpunkt steht.

Unabhängig davon befindet sich das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hinsichtlich dieser Handlungsansätze in einem ständigen Austausch mit den für die Umsetzung des SGB II zuständigen Institutionen und Grundsicherungsstellen.

19. Plant die Bundesregierung zukünftig die Vergabe von Aufträgen aus der öffentlichen Hand auch daran zu knüpfen, dass die jeweiligen Unternehmen bzw. Betriebe gleichstellungsorientiert arbeiten?

Wenn ja, in welcher Form?

Wenn nein, warum nicht?

Mit dem Gesetz zur Modernisierung des Vergaberechts vom 20. April 2009 wurde ein Instrument in § 97 Absatz 4 Satz 2 Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB) geschaffen, das es öffentlichen Auftraggebern ermöglicht, zusätzliche Anforderungen an Auftragnehmer zu stellen, die insbesondere soziale, umweltbezogene oder innovative Aspekte betreffen, wenn sie im sachlichen Zusammenhang mit dem Auftragsgegenstand stehen und sich aus der Leistungsbeschreibung ergeben. Zu den Anforderungen, die insbesondere soziale Aspekte betreffen können, sind auch Maßnahmen zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern im Erwerbsleben zu rechnen. Insbesondere zählt die Entgeltgleichheit von Frauen und Männern zu den international über das EG-Recht vereinbarten Grundprinzipien, deren Beachtung zu der erforderlichen Zuverlässigkeit gehört. Bedingungen jedoch, die über den Auftrag hinaus an das Unternehmen des Bieters bzw. Auftragnehmers gerichtet werden, sind nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs als Kriterien für die Auftragsvergabe unzulässig.

20. Welche konkreten Maßnahmen plant die Bundesregierung, um der Situation entgegenzuwirken, dass Frauen in Entscheidungspositionen wesentlich seltener zu finden sind als Männer?

Der Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und FDP setzt das Ziel, den Anteil von Frauen in Führungspositionen nachhaltig zu erhöhen. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend arbeitet daran, hierzu einen Stufenplan zu entwickeln. Zum gegenwärtigen Zeitpunkt laufen die Abstimmungen innerhalb der Bundesregierung. Der vorzulegende Stufenplan wird dazu den öffentlichen Dienst ebenso erfassen wie die Privatwirtschaft. Bereits begonnene Maßnahmen werden dabei fortgesetzt und durch neue Vorhaben ergänzt.

