

Antwort der Bundesregierung

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Sabine Zimmermann (Zwickau),
Cornelia Möhring, Klaus Ernst, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
– Drucksache 18/525 –**

Steigende Erwerbstätigkeit von Frauen und ihre anhaltende Benachteiligung auf dem Arbeitsmarkt

Vorbemerkung der Fragesteller

Die in den vergangenen Jahren gestiegene Erwerbsbeteiligung geht zu großen Teilen auf eine zunehmende Beschäftigung von Frauen zurück. Allerdings deutet viel darauf hin, dass diese Entwicklung nicht genutzt wurde, bestehende Ungleichheiten und systematische Benachteiligungen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt abzubauen.

Auch in dem Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD finden sich wenig verbindliche Maßnahmen zur Gleichstellung. Es soll eine Frauenquote von 30 Prozent in bestimmten Aufsichtsräten gesetzlich geregelt werden. Für die große Masse der abhängig beschäftigten Frauen gibt es jedoch kaum verbindliche Maßnahmen – so wird z. B. weder das Problem der Minijobs angegangen noch gibt es gesetzliche Initiativen zur Aufwertung klassischer Frauenberufe, etwa durch eine bessere Finanzierung des Personals und entsprechende Personalschlüssel im Gesundheits- und Sozialwesen. Nur vom Mindestlohn, wenn er denn für alle kommt, werden insbesondere Frauen profitieren, weil sie überdurchschnittlich von Niedriglöhnen betroffen sind.

Ohne eine andere Weichenstellung in der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik, besteht die Gefahr, dass sich mit der steigenden Erwerbstätigkeit von Frauen bestehende Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt weiter zementieren. Im Umfeld des bevorstehenden Internationalen Frauentages am 8. März 2014 und dem Equal Pay Day am 21. März 2014 werden Gewerkschaften und zahlreiche Frauenorganisationen gleichstellungspolitische Anliegen in die Öffentlichkeit bringen.

Vorbemerkung der Bundesregierung

Die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern am Erwerbsleben ist ein zentrales Ziel der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik. In ihrem Koalitionsvertrag haben die Regierungsparteien CDU, CSU und SPD dokumentiert, dass sie der Gleichstellungspolitik gerade im Bereich des Erwerbslebens einen

großen Stellenwert einräumen. Vorgesehen sind gesetzliche Maßnahmen wie die Einführung eines allgemeinen Mindestlohns, einer Geschlechterquote in Aufsichtsräten in voll mitbestimmten und börsennotierten Unternehmen, verbindlicher Zielgrößen für die Aufsichtsräte, Vorstände und obersten Managementebenen von mitbestimmungspflichtigen oder börsennotierten Unternehmen in der Privatwirtschaft sowie zur besseren Durchsetzung des Prinzips „Gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit“. Darüber hinaus hat sich die Regierungskoalition u. a. auch darauf verständigt, gemeinsam mit den Tarifpartnern die Bewertung von Arbeit insbesondere in weiblich konnotierten Berufen auf den Prüfstand zu stellen und voranzubringen.

Hinzu kommen weitere Maßnahmen zur Förderung von Frauen in allen Betriebshierarchien in der Privatwirtschaft, zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen und in Gremien im öffentlichen Sektor sowie zum Abbau der geschlechtsspezifischen Lohnlücke, aber auch Vereinbarungen zur Verbesserung einer geschlechtersensiblen Berufs- und Studienberatung. Damit hat sich die Regierungskoalition auf wichtige Schritte verständigt, um bei der Herstellung gleicher Chancen für Frauen und Männer im Erwerbsverlauf entscheidend voranzukommen.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen gesellschaftlichen Bereichen erfordert Rahmenbedingungen, die ein selbstbestimmtes Leben ermöglichen, die Frauen und Männer nicht mehr länger vor die Wahl „entweder Beruf oder Familie“ stellen, sondern ein partnerschaftliches Miteinander im Beruf und beim beruflichen Aufstieg einerseits und bei der familiären Sorge andererseits ermöglichen. Hierbei sind Infrastruktur, Zeit und Geld Ressourcen von entscheidender Bedeutung, um Frauen und Männern echte Wahlmöglichkeiten im Lebensverlauf zu eröffnen. Ein weiteres wichtiges Handlungsfeld sieht die Bundesregierung deshalb auch in der Entwicklung einer stärker lebensverlaufsorientierten Politik für Frauen und Männer. Denn die Aufteilung von Zeit unter den Geschlechtern wirkt ganz wesentlich auf deren Erwerbs- und Lebensverläufe.

1. Wie beurteilt die Bundesregierung die Lage der Frauen auf dem Arbeitsmarkt?
2. In welchen Bereichen gibt es nach Ansicht der Bundesregierung eine Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt?

Die Erwerbstätigkeit der Frauen ist in den vergangenen zwei Jahrzehnten stetig gestiegen und lag im Jahr 2012 nach Angaben von Eurostat mit einer Quote von 71,5 Prozent (20- bis 64-jährige Frauen) so hoch wie noch nie (Männer: 81,8 Prozent). Im europäischen Vergleich hat Deutschland zu den skandinavischen Ländern aufgeschlossen und nimmt mittlerweile Rang 5 hinter Schweden, Finnland, Dänemark und den Niederlanden ein.

Frauen stellen mittlerweile nicht nur 46 Prozent aller Erwerbstätigen in Deutschland. Sie haben in den letzten zehn Jahren auch überproportional zum Aufwuchs der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung beigetragen (vgl. auch die Antwort zu Frage 5).

Diese Entwicklung ist aus Sicht der Bundesregierung erfreulich. Denn sie ist zum einen Ausweis des Wunsches nicht nur junger Frauen, einen Beruf zu ergreifen und auf Dauer erwerbstätig zu sein. Zum anderen belegt sie, dass die Nachfrage nach den Kompetenzen weiblicher Arbeits- und Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt groß ist.

Die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern am Erwerbsleben ist allerdings noch nicht realisiert. Dies zeigt sich in dem hohen Anteil an Beschäftigungsverhältnissen mit einem geringen Stundenumfang bei Frauen, die nicht immer auf einer freiwilligen Entscheidung beruhen, in der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen sowie dem gesamtwirtschaftlichen Lohngefälle zwischen Frauen und Männern. Insoweit ist die Tatsache, dass Frauen in der Bildung mit den Männern zwischenzeitlich etwa gleichgezogen haben (vgl. hierzu auch die Antwort zu Frage 27), auf dem Arbeitsmarkt noch nicht in entsprechender Weise umgesetzt.

Nach Auffassung der Bundesregierung muss an den Ursachen für Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern im Erwerbsleben angesetzt werden, um für beide Geschlechter gleiche Voraussetzungen für eine existenzsichernde, eigenständige Erwerbsarbeit über den gesamten Erwerbsverlauf hinweg und damit auch für eine hinreichende Absicherung im Alter zu gewährleisten. Gleichzeitig stellt die Nutzung des weiblichen Erwerbspersonenpotenzials nicht nur in quantitativer, sondern auch in qualitativer Hinsicht eine Kernaufgabe für die Sicherung der Fachkräftebasis in Deutschland dar.

Entscheidende Weichenstellungen für den Erwerbsverlauf von Frauen erfolgen bereits durch die Berufswahl, später durch familienbedingte Erwerbsunterbrechungen und den beruflichen Wiedereinstieg mit in der Regel verkürzter Arbeitszeit und geringeren Chancen auf berufliche Karriere. Diese kritischen Übergänge im Lebensverlauf sowie die strukturellen Hemmnisse, die an diesen Übergängen Erwerbsentscheidungen beeinflussen, nimmt die Bundesregierung in den Fokus.

3. Welche sind nach Ansicht der Bundesregierung die wichtigsten politischen Handlungsfelder, um bestehende Benachteiligungen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt abzubauen?

Aus Sicht der Bundesregierung ist es für die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in allen gesellschaftlichen Bereichen erforderlich, Rahmenbedingungen zu schaffen, die Frauen und Männern ein selbstbestimmtes und wirtschaftlich unabhängiges Leben dahin gehend ermöglichen, dass beiden Geschlechtern ihren Wünschen entsprechend Spielräume für die Ausübung von Erwerbsarbeit, Karriere und familiärer Sorge eröffnet werden. Hierfür sind Zeit und Geld Ressourcen von entscheidender Bedeutung.

Die wichtigsten politischen Handlungsfelder in dieser Legislaturperiode sieht die Bundesregierung deshalb in den umfassenden Maßnahmen zur Verringerung der Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern sowie zur signifikanten Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen der Wirtschaft wie auch im Bereich der Wissenschaft und der öffentlichen Verwaltung. Nicht zuletzt gilt es im Sinne einer lebensverlaufsorientierten Zeitpolitik für Frauen und Männer, bessere Anreize für die Beteiligung am Arbeitsmarkt unter Stärkung einer vollzeitnahen Beschäftigung zu setzen. Alle Frauen und Männer sollen in dem zeitlichen Umfang arbeiten, der ihren Wünschen entspricht.

Damit geht die Bundesregierung gezielt die Handlungsfelder an, die auch die Sachverständigenkommission für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung als zentral benannt hat.

Näheres zu den konkreten von der Bundesregierung geplanten Maßnahmen kann den Antworten zu den Fragen 4, 25 und 30 bis 35 entnommen werden.

4. Welchen Einfluss haben nach Ansicht der Bundesregierung spezifische Belastungen der Frauen innerhalb der Familie und unzureichende gesellschaftliche Kapazitäten bei der Kinderbetreuung oder Pflege Angehöriger auf die Arbeitsmarktsituation von Frauen, und wie will die Bunderegierung auf mögliche Probleme reagieren?

Der Einfluss spezifischer Belastungen aufgrund von Familienaufgaben auf die Arbeitsmarktteilnahme von Frauen lässt sich nicht beziffern. Klar ist, dass eine ungleiche Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit zwischen Frauen und Männern die Erwerbstätigkeit von Frauen über die Erwerbsbiografie hinweg beeinträchtigen kann.

Die Bundesregierung hat sich daher eine moderne Zeitpolitik für Familien und die Stärkung von Partnerschaftlichkeit vorgenommen. 60 Prozent der Eltern mit Kindern zwischen einem und drei Jahren würden sich gerne ihre Aufgaben in Familie und Beruf partnerschaftlich teilen und wünschen, dass beide Partner in gleichem Umfang erwerbstätig sind und sich gleichermaßen um Haushalt und Familie kümmern, aber nur 14 Prozent können dies auch umsetzen (siehe dazu DIW Wochenbericht 46/2013). Dabei spielt auch die ungleiche Bezahlung von Frauen und Männern eine Rolle. Für viele Paare könnte eine partnerschaftliche Arbeitsteilung bei jeweils vollzeitnaher Erwerbstätigkeit ein attraktives Modell sein: Wenn beide Partner statt Vollzeit jeweils in einer großen Teilzeit arbeiten, bleibt mehr Zeit für ein gemeinsames Familienleben und die wirtschaftliche Stabilität der Familie trotz reduzierter Arbeitszeiten gewährleistet. Zeitliche Engpässe können besser aufgefangen werden und beide Partner haben die Chance, Aufstiegsmöglichkeiten im Beruf zu verfolgen.

Die Bundesregierung wird dazu unter anderem das Elterngeld flexibler gestalten und mit dem so genannten ElterngeldPlus die Inanspruchnahme des Elterngeldes in Kombination mit einer nicht geringfügigen Teilzeittätigkeit ermöglichen und damit den Wiedereinstieg für Mütter erleichtern. Mit dem ElterngeldPlus wird die Bundesregierung auch einen Partnerschaftsbonus einführen, der eine partnerschaftliche Arbeitsteilung von Müttern und Vätern zwischen Familie und Erwerbstätigkeit unterstützt. Auch die Rolle des aktiven Vaters in der Kindererziehung und Familie soll weiter gestärkt werden. Mit dem weiteren Ausbau guter Angebote an Kinderbetreuungsmöglichkeiten werden die Voraussetzungen vor allem für Mütter verbessert, ihre bislang häufig zurückgestellten Erwerbswünsche besser in die Realität umzusetzen. Flexibilität bei der Pflege von Angehörigen, insbesondere bezahlte Pflegezeit und Verbindlichkeit bei der Familienpflegezeit, verbessern zudem die Vereinbarkeit auch von Pflege und Beruf. Gerade die Familienpflegezeit ermöglicht es, nahe Angehörige in häuslicher Umgebung zu pflegen und weiterhin erwerbstätig zu sein. Dies gilt gleichermaßen für weibliche wie männliche pflegende Angehörige.

5. Wie hat sich in den zurückliegenden zehn Jahren die Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern entwickelt (bitte jährlich absolute und relative Entwicklung sowohl insgesamt und nach Geschlecht benennen als auch jeweils nach verschiedener Beschäftigungsform: sozialversicherungspflichtige Vollzeit, Teilzeit und geringfügige Beschäftigung sowie Selbständige)?

Informationen zur Entwicklung der Erwerbstätigkeit liegen dem Statistischen Bundesamt aus den Ergebnissen des Mikrozensus vor. Demnach gab es im Jahr 2012 insgesamt knapp 40,2 Millionen Erwerbstätige. Davon waren etwa 18,5 Millionen weiblich und 21,7 Millionen männlich. Von den Erwerbstätigen waren rund 35,5 Millionen abhängig beschäftigt und etwa 4,4 Millionen selbstständig tätig. Zudem gab es noch etwa 217 000 mithelfende Familienangehörige.

Von der Zunahme der Erwerbstätigkeit in den letzten Jahren konnten sowohl Frauen als auch Männer profitieren. So stieg die Zahl der weiblichen Erwerbstätigen in den letzten zehn Jahren um etwa 2,3 Millionen bzw. 14,1 Prozent. Die Zahl der männlichen Erwerbstätigen, die lediglich während der Wirtschafts- und Finanzkrise 2009 kurzzeitig Rückgänge zu verzeichnen hatte, erhöhte sich im gleichen Zeitraum um 1,3 Millionen bzw. 6,6 Prozent.

Die nach Geschlecht differenzierten Angaben zu Erwerbstätigen, darunter abhängig und selbstständig Erwerbstätige, können der folgenden Tabelle 1 entnommen werden.

Tabelle 1: Entwicklung der Zahl erwerbstätiger Frauen und Männer in Deutschland

Angaben in 1000

Jahr *)	Erwerbstätige			Abhängig Erwerbstätige			Selbstständige			Mithelfende Familienangeh.		
	männlich	weiblich	insgesamt	männlich	weiblich	insgesamt	männlich	weiblich	insgesamt	männlich	weiblich	insgesamt
2002	20.336	16.200	36.536	17 615	14 853	32 469	2628	1026	3654	93	321	414
2003	19.996	16.176	36.172	17 225	14 818	32 043	2678	1066	3744	93	292	385
2004	19.681	15.978	35.659	16 846	14 559	31 405	2740	1112	3852	95	307	402
2005	20.135	16.432	36.566	17 181	14 885	32 066	2852	1228	4080	102	318	421
2006	20.477	16.867	37.344	17 520	15 310	32 830	2867	1264	4131	89	293	382
2007	20.890	17.272	38.163	17 927	15 680	33 606	2873	1287	4160	90	305	396
2008	21.188	17.546	38.734	18 245	15 997	34 241	2858	1285	4143	85	264	349
2009	20.972	17.690	38.662	18 004	16 199	34 203	2904	1311	4215	64	180	245
2010	21.048	17.891	38.938	18 070	16 389	34 459	2916	1343	4259	62	159	221
2011	21.499	18.370	39.869	18 415	16 813	35 228	3009	1395	4405	75	161	236
2012	21.670	18.490	40.161	18 571	16 951	35 522	3026	1396	4422	72	144	217

*) Ab 2005: Jahresdurchschnitt

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus.

Amtliche Informationen zu den sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigten liegen bei der Bundesagentur für Arbeit vor. Im Internetangebot der Statistik der Bundesagentur für Arbeit können unter der Rubrik „Statistik nach Themen/Beschäftigung/Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte bzw. Geringfügig Beschäftigte (Minijobber)“ entsprechende Zeitreihen abgerufen werden.

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hat zwischen den Jahren 2003 und 2013 insgesamt um rund 2,3 Millionen bzw. fast 9 Prozent zugenommen (siehe Tabelle 2). Zu einem großen Teil ist dieser Anstieg auf die Zunahme sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse von Frauen zurückzuführen: Waren im Jahr 2003 noch rund 12,2 Millionen Frauen sozialversicherungspflichtig beschäftigt, so waren es im Jahr 2013 bereits 13,5 Millionen Frauen. Dies ist ein Zuwachs von fast 11 Prozent und zeigt deutlich die steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen, die auf der Zunahme der Teilzeitarbeit beruht. Der Anteil der weiblichen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten liegt nun bei etwa 46 Prozent. Von allen weiblichen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gingen rund 55 Prozent einer Vollzeittätigkeit nach.

Tabelle 2: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Geschlecht und Arbeitszeit, 2003 bis 2013

Ende des Monats	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte			Sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte			Sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte		
	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
2003 Juni	26.954.686	14.773.376	12.181.310	22.657.574	14.116.383	8.541.191	4.287.928	652.035	3.635.893
2004 Juni	26.523.982	14.540.851	11.983.131	22.201.871	13.877.188	8.324.683	4.311.320	657.797	3.653.523
2005 Juni	26.178.266	14.286.258	11.892.008	21.802.121	13.622.758	8.179.363	4.364.644	657.081	3.707.563
2006 Juni	26.354.336	14.423.814	11.930.522	21.814.511	13.696.820	8.117.691	4.529.714	721.328	3.808.386
2007 Juni	26.854.566	14.769.842	12.084.724	22.070.081	13.986.362	8.083.719	4.773.168	776.851	3.996.317
2008 Juni	27.457.715	15.063.590	12.394.125	22.442.697	14.234.381	8.208.316	5.002.792	822.277	4.180.515
2009 Juni	27.380.096	14.829.273	12.550.823	22.165.271	13.959.646	8.205.625	5.201.759	862.416	4.339.343
2010 Juni	27.710.487	14.975.593	12.734.894	22.306.043	14.052.339	8.253.704	5.388.630	914.497	4.474.133
2011 Juni	28.381.343	15.355.644	13.025.699	22.683.279	14.351.108	8.332.171	5.669.748	990.501	4.679.247
2012 Juni	28.920.588	15.625.855	13.294.733	21.622.802	14.250.893	7.371.909	7.297.161	1.374.703	5.922.458
2013 Juni	29.268.918	15.755.755	13.513.163	21.761.856	14.325.120	7.436.736	7.496.087	1.424.488	6.071.599

* Wegen der Neugestaltung des Tätigkeitsschlüssels wurde eine Schätzung für Juni 2012 durchgeführt, um eine Vergleichbarkeit mit den Werten ab Juni 2012 herzustellen. Vergleiche mit früheren Angaben sind nicht sinnvoll.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

Die Zahl der geringfügig Beschäftigten stieg seit der Reform der geringfügigen Beschäftigung im Jahr 2003 deutlich an (siehe Tabelle 3). Der Zuwachs geht zum Großteil auf ein Plus bei den geringfügig entlohnt Beschäftigten im Nebenjob zurück, ihre Zahl hat sich in den letzten zehn Jahren um fast 1,5 Millionen erhöht (Stichtag 30. Juni 2003 zu 30. Juni 2013). Die Zahl der ausschließlich geringfügig entlohnt Beschäftigten ist im gleichen Zeitraum um etwa 443 000 gestiegen.

Tabelle 3: Geringfügig entlohnte Beschäftigte nach Geschlecht, 2003 bis 2013

Ende des Monats	Geringfügig entlohnte Beschäftigte			Ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigte			Im Nebenjob geringfügig entlohnte Beschäftigte		
	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
2003 Juni	5.532.842	1.860.988	3.671.854	4.375.325	1.366.565	3.008.760	1.157.517	494.423	663.094
2004 Juni	6.465.645	2.298.306	4.167.339	4.802.866	1.570.843	3.232.023	1.662.779	727.463	935.316
2005 Juni	6.491.964	2.312.831	4.179.133	4.746.883	1.559.473	3.187.410	1.745.081	753.358	991.723
2006 Juni	6.750.892	2.409.011	4.341.881	4.853.596	1.590.142	3.263.454	1.897.296	818.869	1.078.427
2007 Juni	6.917.770	2.471.500	4.446.270	4.881.535	1.585.326	3.296.209	2.036.235	886.174	1.150.061
2008 Juni	7.078.025	2.544.728	4.533.297	4.882.173	1.589.296	3.292.877	2.195.852	955.432	1.240.420
2009 Juni	7.191.748	2.593.049	4.598.699	4.931.783	1.637.616	3.294.167	2.259.965	955.433	1.304.532
2010 Juni	7.274.398	2.658.658	4.615.740	4.916.487	1.656.334	3.260.153	2.357.911	1.002.324	1.355.587
2011 Juni	7.386.881	2.738.732	4.648.149	4.894.322	1.668.056	3.226.266	2.492.559	1.070.676	1.421.883
2012 Juni	7.406.900	2.767.577	4.639.323	4.834.061	1.668.984	3.165.077	2.572.839	1.098.593	1.474.246
2013 Juni	7.446.850	2.811.757	4.635.093	4.818.510	1.691.722	3.126.788	2.628.340	1.120.035	1.508.305

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

Die geringfügig entlohnte Beschäftigung im Nebenjob hat sich bei Frauen und Männern in den letzten Jahren weitgehend ähnlich entwickelt. Für beide Geschlechter sind kontinuierliche Anstiege zu verzeichnen. Bei den ausschließlich geringfügig entlohnt Beschäftigten sind seit dem Jahr 2009 insgesamt Rückgänge zu verzeichnen. Diese gehen auf eine sinkende Zahl bei den weiblichen ausschließlich geringfügig entlohnt Beschäftigten zurück.

6. Wie hat sich gemessen in Vollzeitäquivalenten in den zurückliegenden zehn Jahren die Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern entwickelt (bitte jährlich absolute und relative Entwicklung insgesamt benennen sowie nach Selbständigkeit und abhängiger Beschäftigung differenzieren)?

Die Frage zur Entwicklung der Vollzeitäquivalenten (VZÄ) kann mit Hilfe der Ergebnisse der Arbeitszeitrechnung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) beantwortet werden. Die Erwerbstätigkeit in Vollzeitäquivalenten gibt an, wie hoch hypothetisch die Erwerbstätigkeit wäre, wenn alle Erwerbstätigen in Vollzeit arbeiten würden.

Für die Ermittlung von VZÄ gibt es unterschiedliche Berechnungskonzepte. In der IAB-Arbeitszeitrechnung bezieht sich das VZÄ auf die tarifliche bzw. betriebsübliche Arbeitszeit. Die Zahl der VZÄ entspricht der Zahl der auf die tarifliche oder betriebsübliche Wochenarbeitszeit (Vollzeit) umgerechneten Beschäftigungsverhältnisse und ergibt sich, indem das tarifliche oder betriebsübliche Arbeitsvolumen aller Erwerbstätigen durch die Stundenzahl dividiert wird, die tariflich/betriebsüblich im Durchschnitt je Vollzeitarbeitsplatz im Wirtschaftsgebiet geleistet wird.

Die folgende Tabelle 4 zeigt die geschlechtsspezifische Entwicklung der Erwerbstätigenzahlen absolut sowie nach VZÄ von 2004 bis 2013 für Deutschland. Dabei wird auch nach Erwerbsform differenziert.

Im Betrachtungszeitraum ist sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen die Erwerbstätigkeit in VZÄ deutlich gestiegen (Männer +3,6 Prozent, Frauen +9,0 Prozent). Der Abstand zwischen Erwerbstätigkeit (absolut) und der Erwerbstätigkeit in VZÄ ist im Betrachtungszeitraum aufgrund der Zunahme der Zahl der Teilzeitbeschäftigten weiter auseinandergedriftet. Diese hat sich zuletzt allerdings verlangsamt, da der Rückgang bei den geringfügig Beschäftigten die Entwicklung insgesamt gedämpft hat.

Bei den Männern ist die Teilzeitquote laut IAB-Arbeitszeitrechnung zwischen den Jahren 2004 und 2013 um 2,4 Prozentpunkte auf 17,9 Prozent gestiegen, bei den Frauen um 2,9 Prozentpunkte auf 51,6 Prozent. Obwohl der Frauenanteil an den Beschäftigten mit fast 48 Prozent fast gleichauf mit dem Männeranteil liegt, besteht in Stunden gemessen noch ein deutlicher Abstand (Frauenanteil an der Erwerbstätigkeit nach VZÄ rund 40 Prozent).

Tabelle 4: Entwicklung der Erwerbstätigkeit von Männern und Frauen absolut und in Vollzeitäquivalenten (VZÄ), 2004 bis 2013

		2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013*
Personen (absolut)											
Beschäftigte Arbeitnehmer in 1000	Insges.	34.777	34.559	34.736	35.359	35.868	35.901	36.111	36.604	37.060	37.358
	Männer	17.830	17.606	17.708	18.057	18.261	18.118	18.198	18.527	18.820	18.953
	Frauen	16.947	16.953	17.028	17.302	17.607	17.783	17.913	18.077	18.240	18.405
Selbständige+Mithelfende in 1000	Insges.	4.257	4.417	4.456	4.498	4.480	4.471	4.476	4.548	4.548	4.483
	Männer	2.837	2.900	2.918	2.925	2.937	2.977	2.977	3.025	3.025	2.981
	Frauen	1.420	1.517	1.538	1.573	1.543	1.494	1.499	1.523	1.523	1.502
Erwerbstätige in 1000	Insges.	39.034	38.976	39.192	39.857	40.348	40.372	40.587	41.152	41.608	41.841
	Männer	20.668	20.506	20.626	20.982	21.198	21.095	21.175	21.551	21.844	21.934
	Frauen	18.366	18.470	18.566	18.875	19.150	19.277	19.412	19.601	19.764	19.907
Vollzeitäquivalente (absolut)											
Beschäftigte Arbeitnehmer in 1000	Insges.	27.774	27.534	27.603	28.093	28.537	28.359	28.426	28.851	29.263	29.529
	Männer	16.362	15.996	16.097	16.376	16.563	16.261	16.328	16.636	16.892	17.026
	Frauen	11.412	11.538	11.506	11.717	11.973	12.097	12.098	12.214	12.371	12.503
Selbständige+Mithelfende in 1000	Insges.	3.693	3.779	3.775	3.789	3.771	3.754	3.755	3.800	3.771	3.733
	Männer	2.932	2.982	2.971	2.961	2.967	3.024	2.998	3.026	3.001	2.969
	Frauen	761	796	804	827	803	730	757	775	770	763
Erwerbstätige in 1000	Insges.	31.467	31.313	31.378	31.882	32.307	32.113	32.181	32.651	33.034	33.262
	Männer	19.294	18.978	19.068	19.337	19.530	19.286	19.326	19.662	19.893	19.995
	Frauen	12.173	12.335	12.310	12.544	12.777	12.828	12.855	12.989	13.140	13.266
Vollzeitäquivalente (Index 2004=100)											
Beschäftigte Arbeitnehmer	Insges.	100,0	99,1	99,4	101,1	102,7	102,1	102,3	103,9	105,4	106,3
	Männer	100,0	97,8	98,4	100,1	101,2	99,4	99,8	101,7	103,2	104,1
	Frauen	100,0	101,1	100,8	102,7	104,9	106,0	106,0	107,0	108,4	109,6
Selbständige+Mithelfende	Insges.	100,0	102,3	102,2	102,6	102,1	101,7	101,7	102,9	102,1	101,1
	Männer	100,0	101,7	101,4	101,0	101,2	103,2	102,3	103,2	102,4	101,3
	Frauen	100,0	104,7	105,8	108,8	105,6	96,0	99,5	101,9	101,2	100,4
Erwerbstätige	Insges.	100,0	99,5	99,7	101,3	102,7	102,1	102,3	103,8	105,0	105,7
	Männer	100,0	98,4	98,8	100,2	101,2	100,0	100,2	101,9	103,1	103,6
	Frauen	100,0	101,3	101,1	103,1	105,0	105,4	105,6	106,7	108,0	109,0
Differenz Vollzeitäquivalent / Personen (absolut)											
Beschäftigte Arbeitnehmer in 1000	Insges.	-7.003	-7.025	-7.133	-7.266	-7.331	-7.542	-7.685	-7.753	-7.797	-7.829
	Männer	-1.468	-1.610	-1.612	-1.680	-1.698	-1.857	-1.870	-1.890	-1.927	-1.926
	Frauen	-5.535	-5.415	-5.522	-5.585	-5.633	-5.685	-5.815	-5.863	-5.870	-5.902
Selbständige+Mithelfende in 1000	Insges.	-564	-638	-681	-709	-709	-717	-721	-748	-777	-750
	Männer	95	83	53	36	30	48	21	1	-24	-12
	Frauen	-659	-721	-733	-745	-740	-764	-742	-748	-754	-738
Erwerbstätige in 1000	Insges.	-7.567	-7.663	-7.814	-7.975	-8.041	-8.259	-8.406	-8.501	-8.574	-8.579
	Männer	-1.374	-1.528	-1.558	-1.645	-1.668	-1.809	-1.849	-1.889	-1.951	-1.939
	Frauen	-6.194	-6.136	-6.256	-6.331	-6.373	-6.449	-6.557	-6.612	-6.623	-6.641

Quelle: IAB-Arbeitszeitrechnung nach Geschlecht und Altersgruppen (abgestimmt auf VGR-Eckwerte), Stand Februar 2014

* Das Jahr 2013 beruht auf vorläufigen Ergebnissen. Abweichungen in den Summen durch Rundungen möglich.

7. Wie hat sich in den zurückliegenden zehn Jahren die Erwerbstätigenquote von Frauen und Männern entwickelt (bitte jährlich Daten benennen und auch nach Ost und West aufgliedern)?

Die Erwerbstätigenquote (Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung im entsprechenden Alter) ist in den vergangenen zehn Jahren sowohl bei Frauen als auch bei Männern gestiegen. Während bei Frauen nach Angaben des Statistischen Bundesamtes ein Anstieg von 9 Prozentpunkten zu verzeichnen war, ist die Erwerbstätigenquote der Männer deutlich weniger stark um 5,4 Prozentpunkte gestiegen (siehe Tabelle 5). Die Erwerbstätigenquote (15 bis 64 Jahre) der Männer lag jedoch im Jahr 2012 mit 77,3 Prozent noch über der der Frauen mit 67,8 Prozent.

Tabelle 5: Entwicklung der Erwerbstätigenquoten von Frauen und Männern im Alter von 15 bis 64 Jahren

Quoten in Prozent

Jahr *)	Früheres Bundesgebiet			Neue Länder			Deutschland		
	männlich	weiblich	insgesamt	männlich	weiblich	insgesamt	männlich	weiblich	insgesamt
2002	73,6	58,9	66,3	64,5	58,1	61,4	71,9	58,8	65,4
2003	72,5	58,9	65,8	64,0	58,3	61,2	70,9	58,8	64,9
2004	71,7	58,5	65,1	62,9	58,1	60,5	70,1	58,4	64,3
2005	73,3	59,7	66,5	63,5	58,8	61,2	71,2	59,5	65,4
2006	74,5	61,5	68,1	65,9	60,8	63,4	72,7	61,4	67,1
2007	76,0	63,1	69,6	68,9	63,0	66,0	74,5	63,1	68,9
2008	77,0	64,1	70,6	70,6	64,9	67,8	75,7	64,2	70,0
2009	76,3	64,7	70,5	71,3	66,8	69,1	75,3	65,1	70,2
2010	76,6	65,5	71,1	72,8	68,2	70,6	75,9	66,0	71,0
2011	77,8	67,1	72,5	74,0	69,3	71,7	77,1	67,6	72,4
2012	78,1	67,5	72,8	74,3	69,1	71,8	77,3	67,8	72,6

*) Ab 2005: Früheres Bundesgebiet ohne Berlin; Neue Länder einschließlich Berlin.

Bis 2004 gehörte Berlin-West zum Früheren Bundesgebiet und Berlin-Ost zu den Neuen Ländern

Quelle: Statistisches Bundesamt

8. Wie stark sind Frauen und Männer von atypischer Beschäftigung betroffen (bitte entsprechende Zahlen nennen)?
9. In welchem Ausmaß beruht die wachsende Erwerbstätigkeit von Frauen auf einer Zunahme atypischer Beschäftigung (bitte konkrete Zahlen nennen)?

Die Auswertungen des Mikrozensus zu den Normalarbeitsverhältnissen und atypischen Beschäftigungsverhältnissen basieren auf den so genannten Kern-erwerbstätigen. Zu den Kernerwerbstätigen werden alle Erwerbstätigen im Alter von 15 bis 64 Jahren ohne Personen in Bildung oder Ausbildung (Schüler, Studenten, Auszubildende) und ohne Wehr-, Zivil- sowie Freiwilligendienstleistende gezählt. Zu den atypischen Beschäftigungsformen gehören – in Abgrenzung vom Normalarbeitsverhältnis – Teilzeitbeschäftigungen mit 20 oder weniger Arbeitsstunden pro Woche, geringfügig entlohnte Beschäftigungen, befristete Beschäftigungen sowie Zeitarbeitsverhältnisse. Zeitarbeit als Form der atypischen Beschäftigung wird im Mikrozensus erst seit dem Jahr 2006 erfasst. Damit wäre ein Vergleich der Jahre vor 2006 mit den Zeitreihen der „Normalarbeitnehmer/-innen“ und der „atypisch Beschäftigte insgesamt“ für die Jahre ab 2006 verzerrt.

Die Zahl der abhängig beschäftigten Kernerwerbstätigen ist zwischen den Jahren 2002 und 2012 um knapp 2,5 Millionen gestiegen (siehe Tabelle 6). Vergleicht man die Entwicklung zwischen den Jahren 2006 und 2012, so fällt der Anstieg mit gut 2,4 Millionen ähnlich stark aus. Davon entfallen fast 2,1 Millionen auf die Zunahme der Normalarbeitsverhältnisse. Ihre Zahl stieg von rund 22,2 Millionen in 2006 auf 24,2 Millionen in 2012. Die Zahl der atypisch Beschäftigten stieg in dieser Zeit um etwa 317 000 von rund 7,6 Millionen auf knapp 7,9 Millionen. Im Jahr 2012 waren knapp 75 Prozent aller abhängigen Beschäftigungsverhältnisse Normalarbeitsverhältnisse. Auch bei den Frauen stieg die Zahl der Normalarbeitsverhältnisse mit einem Plus von knapp 1,3 Millionen gegenüber dem Jahr 2006 deutlich stärker als die Zahl der atypischen Beschäftigungsverhältnisse, die um etwa 167 000 anstieg. Im Jahr 2012 waren rund 9,9 Millionen Frauen in einem Normalarbeitsverhältnis beschäftigt, das waren etwa 64 Prozent aller abhängig Beschäftigten Frauen. Rund 5,5 Millionen Frauen bzw. 36 Prozent waren in einem atypischen Beschäftigungsverhältnis beschäftigt.

Tabelle 6: Kernerwerbstätige¹⁾ im Alter von 15 bis 64 Jahren nach einzelnen Erwerbsformen
Angaben in 1000

Jahr ²⁾	Abhängig Beschäftigte							
	Zusammen	Normalarbeitnehmer/-innen		Zusammen ⁵⁾	Atypisch Beschäftigte			
		Zusammen	Teilzeitbeschäftigte über 20 Wochenstd.		und zwar ³⁾			
					Befristet Beschäftigte	Teilzeitbeschäftigte bis zu 20 Wochenstd.	Geringfügig Beschäftigte	Zeitarbeitnehmer/-innen
<i>Insgesamt</i>								
2002	29 670	23 620	1 818	6 050	2 052	4 221	1 852	-
2003	29 133	22 903	1 824	6 229	2 069	4 407	1 943	-
2004	28 613	22 436	1 868	6 177	2 051	4 376	1 971	-
2005	28 992	22 138	1 979	6 854	2 498	4 673	2 416	-
2006	29 747	22 173	2 278	7 574	2 725	4 861	2 661	563
2007	30 338	22 554	2 309	7 785	2 752	4 946	2 766	616
2008	30 825	22 981	2 382	7 845	2 827	4 920	2 578	636
2009	30 755	23 057	2 486	7 699	2 734	4 915	2 574	560
2010	31 076	23 131	2 571	7 945	2 858	4 942	2 517	743
2011 ⁴⁾	31 765	23 728	2 647	8 037	2 905	5 044	2 672	778
2012	32 124	24 232	2 763	7 891	2 735	5 017	2 548	745
<i>Männer</i>								
2002	16 033	14 547	151	1 485	1 084	434	275	-
2003	15 597	14 048	150	1 549	1 103	494	309	-
2004	15 279	13 719	152	1 560	1 103	513	317	-
2005	15 463	13 615	173	1 848	1 327	591	448	-
2006	15 815	13 560	288	2 255	1 444	646	569	376
2007	16 133	13 806	263	2 327	1 435	654	592	410
2008	16 345	13 985	257	2 360	1 442	650	569	440
2009	16 098	13 869	285	2 229	1 340	651	590	375
2010	16 223	13 821	296	2 402	1 411	670	575	504
2011 ⁴⁾	16 559	14 125	297	2 434	1 442	711	595	520
2012	16 751	14 346	318	2 405	1 374	726	571	515
<i>Frauen</i>								
2002	13 638	9 072	1 668	4 565	968	3 787	1 576	-
2003	13 536	8 856	1 674	4 680	966	3 913	1 634	-
2004	13 334	8 717	1 717	4 617	948	3 863	1 654	-
2005	13 529	8 523	1 806	5 006	1 171	4 082	1 968	-
2006	13 932	8 613	1 990	5 319	1 281	4 216	2 092	187
2007	14 205	8 747	2 047	5 458	1 317	4 292	2 174	206
2008	14 481	8 996	2 126	5 485	1 385	4 270	2 009	196
2009	14 658	9 188	2 202	5 469	1 394	4 264	1 984	185
2010	14 853	9 309	2 274	5 543	1 447	4 272	1 942	238
2011 ⁴⁾	15 206	9 603	2 349	5 604	1 463	4 332	2 078	258
2012	15 372	9 886	2 444	5 486	1 362	4 291	1 977	230

– = nichts vorhanden

1) Personen im Alter von 15 bis 64 Jahren und ohne Personen in Bildung oder Ausbildung; ohne Zeit- und Berufssoldat/-innen sowie Grundwehr- und Zivildienstleistende

2) Bis 2004 feste Bezugswoche im Frühjahr; ab 2005 Jahresdurchschnittswerte, sowie geänderte Erhebungs- und Hochrechnungsverfahren.

3) Mehrfachnennungen möglich

4) Zeitliche Vergleichbarkeit wegen geänderter Erfassung des Erwerbsstatus eingeschränkt

5) atypische Beschäftigung vor 2006 ohne Zeitarbeitnehmer/-innen, Vergleich der Jahre vor 2006 mit Jahren nach 2006 innerhalb der Reihen „Normalarbeitnehmer/-innen“ und „atypisch Beschäftigte insgesamt“ verzerrt.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus

10. Wie hat sich in den zurückliegenden Jahren die durchschnittliche Arbeitszeit von Frauen und Männern entwickelt (bitte konkret Zahlen bundesweit sowie nach Ost und West aufliedern)?

Die folgende Tabelle 7 gibt die durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeiten von Frauen und Männern wieder, wie sie von Erwerbstätigen (abhängig Beschäftigte, Selbstständige) in der jeweiligen Berichtswoche für die Mikrozensus 2005 bis 2012 selbst als tatsächlich geleistete Wochenarbeitszeit angegeben wurden. In die Angaben sind erwerbstätige Frauen und Männer im Lebensalter von 20 bis einschließlich 64 Jahren einbezogen.

Tabelle 7: Durchschnittliche tatsächlich geleistete Wochenarbeitsstunden von erwerbstätigen Frauen und Männern, 2005 bis 2012

		Wochenarbeitszeiten							
		2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Westdeutschland	Männer	40,7	40,7	40,7	40,7	40,8	40,7	40,7	40,6
	Frauen	29,3	29,3	29,4	29,6	29,8	29,8	29,8	29,9
Ostdeutschland	Männer	40,0	39,7	39,5	39,6	39,7	39,6	39,7	39,6
	Frauen	34,3	33,9	33,7	33,8	34,0	34,1	34,0	34,0
Deutschland	Männer	40,6	40,5	40,4	40,5	40,6	40,5	40,5	40,4
	Frauen	30,3	30,3	30,3	30,5	30,6	30,7	30,7	30,8
		Indexwerte (2005 = 100)							
		2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Westdeutschland	Männer	100	100	100	100	100,2	100,0	100	99,8
	Frauen	100	100	100,3	101,0	101,7	101,7	101,7	102,0
Ostdeutschland	Männer	100	99,3	98,8	99,0	99,3	99,0	99,3	99,0
	Frauen	100	98,8	98,3	98,5	99,1	99,4	99,1	99,1
Deutschland	Männer	100	99,8	99,5	99,8	100,0	99,8	99,8	99,5
	Frauen	100	100	100	100,7	101,0	101,3	101,3	101,7

Hinweis: Ein Vergleich mit Angaben aus den Mikrozensus vor 2005 ist nur eingeschränkt möglich.
Quelle: Mikrozensus.

Nach diesen Angaben hat sich die tatsächlich geleistete Wochenarbeitszeit der erwerbstätigen Frauen und Männer im Durchschnitt während des Betrachtungszeitraums nur unwesentlich geändert. Ausgewiesen wird in der Tabelle das arithmetische Mittel der Wochenstunden. Demnach hatten Frauen im Jahr 2005 eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 30,3 Stunden, im Jahr 2012 lag der Durchschnitt mit 30,8 Stunden leicht höher. Bei den Männern lag die durchschnittliche Wochenarbeitszeit 2005 bei 40,6 Stunden; diese Arbeitsstunden waren im Jahr 2012 mit 40,4 Stunden etwas niedriger.

Als Ergänzung können aus der aktuellen Arbeitszeitrechnung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) Angaben über die Entwicklung der Jahresarbeitszeit aller abhängig Beschäftigten (durchschnittliche Arbeitszeit der Teilzeit- und der Vollzeitbeschäftigten) herangezogen werden (siehe Tabelle 8).

Tabelle 8: Entwicklung der Jahresarbeitszeit von abhängig beschäftigten Frauen und Männern, 2004 bis 2013

		Jahresarbeitszeit in Stunden									
		2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013 *)
Westdeutschland	Männer	1.542	1.521	1.525	1.524	1.522	1.463	1.502	1.504	1.490	1.488
	Frauen	1.094	1.108	1.101	1.107	1.112	1.085	1.103	1.106	1.102	1.101
Ostdeutschland	Männer	1.563	1.562	1.560	1.555	1.551	1.508	1.526	1.532	1.523	1.513
	Frauen	1.303	1.303	1.296	1.291	1.283	1.245	1.265	1.262	1.254	1.244
Deutschland	Männer	1.546	1.529	1.531	1.529	1.527	1.471	1.506	1.509	1.496	1.492
	Frauen	1.134	1.145	1.138	1.142	1.145	1.115	1.134	1.135	1.131	1.128
		Indexwerte (2004 = 100)									
		2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013 *)
Westdeutschland	Männer	100	98,6	98,9	98,8	98,7	94,9	97,4	97,5	96,6	96,5
	Frauen	100	101,3	100,6	101,2	101,6	99,2	100,8	101,1	100,7	100,6
Ostdeutschland	Männer	100	99,9	99,8	99,5	99,2	96,5	97,6	98,0	97,4	96,8
	Frauen	100	100,0	99,5	99,1	98,5	95,5	97,1	96,9	96,2	95,5
Deutschland	Männer	100	98,9	99,0	98,9	98,8	95,1	97,4	97,6	96,8	96,5
	Frauen	100	101,0	100,4	100,7	101,0	98,3	100,0	100,1	99,7	99,5

*) Die West-Ost-Differenzierung sowie das Jahr 2013 beruhen auf vorläufigen Ergebnissen.

Quelle: IAB-Arbeitszeitrechnung (Stand Februar 2014).

Bei den Frauen wird die Entwicklung der durchschnittlichen Jahresarbeitszeiten im Wesentlichen von der Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung beeinflusst. Der anhaltende Trend zur Teilzeitbeschäftigung verringert die durchschnittliche Arbeitszeit, wenn auch weniger stark als in zurückliegenden Jahren, da die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse mit sehr niedrigen Arbeitszeiten rückläufig war. Für die beschäftigten Frauen ergibt sich eine durchschnittliche tatsächliche Jahresarbeitszeit von 1 128 Stunden, das ist ein halbes Prozent weniger als 2004. Die durchschnittliche Jahresarbeitszeit aller beschäftigten Frauen lag bei rund drei Viertel der Arbeitszeit der Männer. Insgesamt betrug im Jahr 2013 die effektive Jahresarbeitszeit der beschäftigten Männer 1 492 Stunden und ist seit dem Jahr 2004 um 3,5 Prozent gesunken.

Während die Jahresarbeitszeiten der Männer in Ostdeutschland im Jahr 2013 um fast 2 Prozent höher lagen als in Westdeutschland, arbeiteten die Frauen im Osten durchschnittlich 13 Prozent länger als die im Westen. Darin drücken sich der größere Anteil vollzeitbeschäftigter Frauen und die etwas höheren Arbeitszeiten der Teilzeitbeschäftigten in den neuen Bundesländern aus.

11. Welche aktuellen Erkenntnisse hat die Bundesregierung über das Problem unfreiwilliger Teilzeitarbeit bei Frauen, welche Arbeitszeitwünsche von Frauen gibt es diesbezüglich, und wie will die Bundesregierung auf dieses Problem reagieren?

Teilzeitbeschäftigte, die gerne Vollzeit arbeiten würden, aber keine entsprechende Stelle finden können, werden auch als Beschäftigte in unfreiwilliger Teilzeitarbeit bezeichnet. Zur Abschätzung des Ausmaßes von unfreiwilliger Teilzeitarbeit gibt der Mikrozensus Auskunft. Hier wird regelmäßig nach dem Hauptgrund für die Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung gefragt, unter anderem auch danach, ob anstelle der ausgeübten Teilzeit keine Vollzeitstelle zu finden war.

Die nachfolgende Tabelle 9 weist die Anteile der teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer, die nach eigener Auskunft eine Teilzeitstelle wegen einer nicht gefundenen Vollzeitstelle ausüben, an jeweils allen weiblichen und männlichen Teilzeitbeschäftigten aus. Über die betrachteten Jahre ist der Anteil der unfreiwillig Teilzeitbeschäftigten unter den Männern stets höher als unter den Frauen.

Über die spezifischen Arbeitszeitwünsche der aktuell unfreiwillig in Teilzeit arbeitenden Frauen jenseits der Aussage, keine Vollzeitstelle gefunden zu haben,

liegen der Bundesregierung keine einschlägigen Analysen vor. Zu den Arbeitszeitwünschen von beschäftigten Frauen insgesamt hingegen gibt es diverse Studien. So hat beispielsweise zuletzt das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) eine Auswertung mit dem Sozio-Ökonomischen Panel (SOEP) im Jahr 2012 vorgenommen, wonach in sozialversicherungspflichtiger Teilzeit beschäftigte Frauen ihre vereinbarte Wochenarbeitszeit im Durchschnitt um rund drei Stunden verlängern würden, Teilzeitbeschäftigte in Minijobs sogar um rund sieben Stunden (siehe Presseinformation des IAB vom 3. Februar 2014, Onlinepublikation).

Es ist daher generelles Ziel der Zeitpolitik der Bundesregierung, die Anreize für die Ausübung vollzeitnaher Beschäftigung zu stärken (siehe auch die Antwort zu Frage 3).

Tabelle 9: Anteile der unfreiwillig Teilzeitbeschäftigten unter Frauen und Männern, 2002 bis 2012

Jahr	Teilzeitbeschäftigte		Anteil der unfreiwillig Teilzeitbeschäftigten (keine Vollzeitstelle gefunden) an allen Teilzeitbeschäftigten	
	Frauen in 1.000	Männer in 1.000	Frauen in Prozent	Männer in Prozent
2002	6.093	958	11,6	22,1
2003	6.240	981	13,6	26,7
2004	5.998	959	15,7	31,2
2005	6.910	1.286	18,4	37,3
2006	7.145	1.426	20,1	38,5
2007	7.363	1.501	19,6	37,3
2008	7.770	1.712	19,8	37,5
2009	7.633	1.509	18,8	38,6
2010	7.671	1.553	18,7	37,8
2011	7.859	1.605	14,7	28,4
2012	7.738	1.701	14,4	26,6

Hinweis: Erwerbstätige im Alter von 20 bis 64 Jahren

Quelle: Mikrozensus.

12. Welchen Einfluss hat nach Ansicht der Bundesregierung das Ehegattensplitting im Einkommenssteuerrecht auf den hohen Anteil von Teilzeitarbeit unter Frauen, und sieht die Bundesregierung hier politischen Handlungsbedarf?

Zusammenveranlagte Ehegatten bzw. Lebenspartner werden durch das Splitting-Verfahren so gestellt, als ob jeder die Hälfte des gemeinsamen zu versteuernden Einkommens erzielt und als Alleinstehender nach dem für jeden Steuerpflichtigen geltenden Einkommensteuertarif zu versteuern hätte. Damit hängt die einkommensteuerliche Belastung von Ehegatten/Lebenspartnern nicht von der Verteilung der Erwerbstätigkeit in der Ehe bzw. der Lebenspartnerschaft ab. Ist jedoch die Anwendung des Splitting-Verfahrens von den Ehegatten oder Lebenspartnern nicht gewünscht, wird auf Antrag eine Einzelveranlagung der Ehegatten bzw. Lebenspartner zur Einkommensteuer durchgeführt.

Ehe und Familie stehen nach Artikel 6 Absatz 1 des Grundgesetzes (GG) unter dem besonderen Schutz des Staates. Dem muss im Zusammenspiel mit den sich aus Artikel 3 GG ergebenden Anforderungen auch bei der Ehegattenbesteuerung Rechnung getragen werden (vgl. BVerfGE 61, 319 [345 ff.] aus dem Jahr 1982 sowie Beschluss vom 7. Mai 2013 (2 BvR 909/06 u. a.) Rn. 82 und Rn. 93 f.).

Es besteht seit 2010 mit dem Faktorverfahren die Möglichkeit, die Steuerabzugsbeträge zwischen den Ehegatten insbesondere bei großen Einkommensunterschieden individueller und gerechter zu verteilen.

Im Koalitionsvertrag von CDU, CSU und SPD für die 18. Legislaturperiode wurde vereinbart, die Akzeptanz des Faktorverfahrens bei der Lohnsteuer für Ehegatten zu stärken. Der Faktor soll künftig nicht mehr jährlich, sondern für mehrere Jahre festgelegt werden. Zudem soll das Faktorverfahren durch geeignete Maßnahmen bekannter gemacht werden.

13. Inwiefern sind Frauen besonders von Befristungen betroffen (bitte konkrete Zahlen nennen)?

Welche Erklärungen hat die Bundesregierung dafür, und was will sie dagegen tun?

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) erhebt nach dem Geschlecht differenzierte Informationen über die Anzahl befristeter Arbeitsverhältnisse im IAB Betriebspanel, einer jährlichen repräsentativen Panelerhebung.

Der Befristungsanteil an der betrieblichen Gesamtbeschäftigung lag demnach zum 30. Juni 2013 bei Frauen mit fast 9 Prozent höher als bei Männern, die zu rund 6 Prozent in befristeten Arbeitsverhältnissen arbeiteten (siehe Tabelle 10).

Tabelle 10: Entwicklung der Befristungsquoten von Frauen und Männern, 2001 bis 2013

	Frauenanteil an der betrieblichen Gesamtbeschäftigung zum 30.6.*	Frauenanteil an allen befristeten Arbeitsverträgen zum 30.6.	Befristungsanteil an der betrieblichen Gesamtbeschäftigung zum 30.6.*		
			Gesamt	Frauen	Männer
2001	43	51	5,0	6,0	4,3
2002	43	52	4,9	5,9	4,2
2003	43	52	5,0	6,0	4,2
2004	44	52	5,6	6,6	4,8
2005	44	52	6,1	7,1	5,3
2006	44	52	6,4	7,5	5,6
2007	44	52	7,0	8,3	6,0
2008	44	54	7,2	8,7	6,0
2009	45	56	7,0	8,7	5,6
2010	46	54	7,1	8,5	6,0
2011	45	53	7,6	9,0	6,5
2012	46	55	7,6	9,1	6,3
2013	46	54	7,5	8,8	6,3

* Die betriebliche Gesamtbeschäftigung umfasst neben sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitern, Angestellten und Auszubildenden auch nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (Beamte/Beamtenanwärter, tätige Inhaber/innen und mithelfende Familienangehörige), sowie geringfügige und sonstige Beschäftigte.

** Auszubildende sind bei den befristet Beschäftigten sowie bei befristeten Neueinstellungen nicht enthalten.

Quelle: IAB-Betriebspanel (hochgerechnete Werte).

Tabelle 11: Befristungsquoten (in Prozent) von Frauen und Männern** nach Branchen, 2013

Stand: 30. Juni 2013	Frauenanteil an der betrieblichen Gesamtbeschäftigung *		Befristungsanteil an der betrieblichen Gesamtbeschäftigung zum 30.6.2013*		Anteil befristeter Neueinstellungen an allen Neueinstellungen im ersten Halbjahr 2013		
	Gesamt	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen
Land- und Forstwirtschaft	33	8,8	8,5	8,6	64	66	63
Bergbau/Energie/Wasser/Abfall	20	5,6	4,8	4,9	42	53	39
Nahrung/Genuss	50	9,2	6,6	7,9	57	53	63
Verbrauchsgüter	33	6,2	3,8	4,6	43	41	43
Produktionsgüter	21	5,0	4,7	4,8	52	53	52
Investitions- und Gebrauchsgüter	21	3,8	3,3	3,4	38	45	36
Baugewerbe	14	1,7	2,6	2,5	20	19	20
Großhandel, KFZ-Handel und -	29	4,1	3,1	3,4	32	40	29
Einzelhandel	68	7,8	6,2	7,3	45	45	46
Verkehr und Lagerei	22	6,9	6,2	6,4	43	53	40
Information und Kommunikation	38	6,5	3,3	4,5	26	34	20
Gastgewerbe	61	12,8	10,6	11,9	46	46	46
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	58	2,8	2,5	2,7	21	28	14
Wirtschaftl., wissenschaft. u. freiberufliche Erziehung und Unterricht	45	11,1	10,7	10,9	37	42	34
Gesundheits- und Sozialwesen	68	16,0	19,8	17,2	67	64	75
Sonstige Dienstleistungen	78	10,3	10,9	10,5	51	50	55
Organisations ohne Erwerbscharakter	61	7,6	12,2	9,4	44	37	56
Öffentliche Verwaltung	63	14,8	19,9	16,7	64	64	64
Gesamt	57	6,9	4,6	5,9	59	60	58
	46	8,8	6,3	7,5	42	47	38

* Die betriebliche Gesamtbeschäftigung umfasst neben sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitern, Angestellten und Auszubildenden auch nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (Beamte/Beamtenwärter, tätige Inhaber/innen und mithelfende Familienangehörige), sowie geringfügige und sonstige Beschäftigte.

** Auszubildende sind bei den befristet Beschäftigten sowie bei befristeten Neueinstellungen nicht enthalten.
Quelle: IAB-Betriebspanel (hochgerechnete Werte).

Demnach sind Frauen insgesamt zwar häufiger befristet beschäftigt als Männer. Deutliche Unterschiede ergeben sich jedoch dann, wenn man eine Betrachtung nach Branchen hinzuzieht (siehe dazu Tabelle 11). Gerade in Branchen, in denen befristete Arbeitsverhältnisse eine große Rolle spielen, sind überdurchschnittlich häufig Frauen beschäftigt. Dies gilt beispielsweise für den Wirtschaftsbereich „Erziehung und Unterricht“ mit 68 Prozent Frauenanteil und „Gesundheit und Sozialwesen“ mit 78 Prozent Frauenanteil. Die Befristungsquoten von Frauen liegen hier beispielsweise jedoch unterhalb derjenigen der Männer.

Nach Analysen des IAB unterscheidet sich das Befristungsrisiko von Männern und Frauen nicht, wenn man individuelle Merkmale sowie den branchen- und berufsspezifischen Beschäftigungskontext berücksichtigt. Frauen stehen hinsichtlich der Häufigkeit befristeter Arbeitsverhältnisse also nicht systematisch schlechter da als Männer. Vielmehr sind Frauen in den Branchen und Berufen, in denen häufiger befristet wird, überproportional stark vertreten (siehe dazu IAB-Forum 1/2012, S. 65). Nach Einschätzung des IAB lässt sich auf Basis der vorliegenden deskriptiven Statistiken eine geschlechtsspezifische Diskriminierung im Hinblick auf die Befristung von Arbeitsverhältnissen jedenfalls nicht nachweisen.

Der Koalitionsvertrag enthält keine Aussagen zur Änderung der befristungsrechtlichen Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes.

14. Wie hoch ist der Anteil der Frauen und Männer, die zu Niedriglöhnen arbeiten (bitte relative und absolute Zahlen nennen und auch nach Bundesländern sowie nach Ost und West aufgliedern)?

Für den Begriff „Niedriglohn“ besteht keine einheitliche Definition. Neben absoluten Stundenlöhnen werden oft auch aus der statistischen Verteilung der Löhne abgeleitete Schwellen verwendet. Die nachfolgenden Angaben beziehen sich auf eine Konvention der OECD, die Niedriglohn definiert als einen Bruttolohn, der unterhalb von zwei Dritteln des mittleren Bruttolohns (Median) liegt.

Für das Jahr 2011 lag die so definierte Niedriglohnschwelle nach Berechnungen des Instituts für Arbeit und Qualifikation (IAQ) auf Basis des Sozio-Oekonomischen Panels (SOEP) bei einem Stundenlohn von 9,14 Euro. Für höchstens diesen Stundenlohn arbeiteten im Jahr 2011 deutschlandweit rund 8,1 Millionen Menschen, davon 3,2 Millionen Männer und 4,9 Millionen Frauen. Die Niedriglohnquote lag damit insgesamt bei 23,9 Prozent. Die Niedriglohnquote der Frauen lag mit 29,6 Prozent deutlich höher als die der Männer (18,6 Prozent).

Nach den SOEP-Angaben arbeiteten in Westdeutschland 5,9 Millionen Menschen (21,1 Prozent) im so definierten Niedriglohnbereich, in Ostdeutschland waren es 2,2 Millionen (37,7 Prozent). Entsprechende Berechnungen für einzelne Bundesländer liegen nicht vor.

15. Was sind nach Ansicht der Bundesregierung die Ursachen dafür, dass Frauen überdurchschnittlich oft von niedrig entlohnter Beschäftigung betroffen sind?

Der überdurchschnittlich hohe Frauenanteil in niedrig entlohnter Beschäftigung hat vielschichtige Ursachen. Einerseits ist er auf erwerbsbiografische Entscheidungen im Lebensverlauf zurückzuführen, die vor dem Hintergrund nachhaltiger wirkender, traditioneller Rollenbilder und bestehender Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf getroffen werden. Andererseits gibt es strukturelle Gründe auf dem Arbeitsmarkt selbst: So arbeiten Frauen häufiger in kleineren, teilweise nicht tarifgebundenen Betrieben, in Teilzeit und geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen.

Die Berufs- und Studienfachwahl von jungen Frauen und Männern ist nach wie vor von traditionellen Rollenbildern geprägt. Die drei häufigsten begonnenen Ausbildungsberufe von Frauen waren 2011 Verkäuferin, Kauffrau im Einzelhandel und Bürokauffrau (siehe BMFSFJ, 5. Bilanz Chancengleichheit, Berlin 2013, S. 20). Frauen sind zudem besonders häufig in Branchen wie z. B. im Friseurhandwerk, in personennahen Dienstleistungen, im Gesundheits-, Pflege- und Sozialbereich sowie in Betreuung und frühkindlicher Bildung beschäftigt. Viele der in diesen Wirtschaftsbereichen beruflichen Tätigkeiten sind mit vergleichsweise niedrigen Löhnen verbunden. Einige Berufe werden schon während ihrer schulisch geregelten Ausbildungen nicht vergütet. Andere Berufe wiederum bieten geringe Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten (vgl. Irene Pimminger, Junge Frauen und Männer im Übergang von der Schule in den Beruf, Berlin 2012, S. 23).

Im schulischen Ausbildungssystem haben Frauen einen Anteil von 72 Prozent. Zu den Nachteilen des schulischen Ausbildungssystems gegenüber dem betrieblichen gehört u. a. auch, dass der Ersteinstieg in den Beruf durchschnittlich länger dauert.

Weiterhin stellt insbesondere der berufliche Wiedereinstieg nach einer (längeren) familienbedingten Erwerbsunterbrechung eine Herausforderung für das Zeitmanagement und für die Aufteilung von Familien- und Erwerbsarbeit dar. Durch verschiedene Studien (Wippermann/BMFSFJ, Frauen in Minijobs, 2012; IAB/ BMFSFJ: Beruflicher Wiedereinstieg von Frauen nach längerer familienbedingter Erwerbsunterbrechung – Ergebnisse der Evaluation des ESF-Programms „Perspektive Wiedereinstieg“, 2013) ist belegt, dass der Wiedereinstieg gerade mit kleinen Kindern oder pflegebedürftigen Personen im Haushalt häufig lediglich in geringfügiger Beschäftigung oder in geringer Teilzeit-Erwerbstätigkeit realisiert wird – auch in der Hoffnung, später mehr Stunden pro Woche arbeiten zu können. Dabei handelt es sich um Beschäftigungsverhältnisse mit oftmals eingeschränkten Perspektiven für die berufliche Weiterentwicklung und Aufstiegsmöglichkeiten. Nicht selten wird in diesen Fällen eine Beschäftigung ausgeübt, die nicht dem erlernten Beruf und der erworbenen Qualifikation entspricht (siehe auch die Antwort zu Frage 28).

16. Wie hoch ist die Zahl und der Anteil von erwerbstätigen Frauen, die aufstockende Leistungen nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) erhalten, und wie stellen sich diese Zahlen verglichen mit ihrem Anteil an allen Erwerbstätigen dar?

Im Juni 2013 gab es insgesamt etwa 1,3 Millionen erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die über ein Einkommen aus Erwerbstätigkeit verfügten. Davon waren knapp 717 000 bzw. 54,5 Prozent weiblich (siehe Tabelle 12). Der Anteil der erwerbstätigen Frauen an allen Erwerbstätigen lag nach Angaben des Statistischen Bundesamtes im Jahr 2012 bei rund 46 Prozent.

Tabelle 12: Erwerbstätige Arbeitslosengeld-II-Bezieher nach Geschlecht

Geschlecht	eLb		erwerbstätige AlgII-Bezieher
	Anzahl		Anteil in %
	1	2	3
Insgesamt	4.454.266	1.317.360	100,0
Männer	2.163.055	599.862	45,5
Frauen	2.291.211	717.498	54,5

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

17. In welchem Ausmaß könnten Frauen von einem gesetzlichen Mindestlohn in Höhe von 8,50 Euro und in Höhe von 10 Euro profitieren (bitte relative und absolute Zahlen nennen)?

Nach Zahlen des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) auf Basis des Sozio-Ökonomischen Panels (SOEP) verdienten im Jahr 2012 etwa 15 Prozent aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger als 8,50 Euro pro Stunde, dies entspricht ungefähr 5,2 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Bei der Gruppe der Frauen waren es 20 Prozent, die für Stundenlöhne unter 8,50 Euro arbeiteten. Eine absolute Zahl wird in der Studie nicht ausgewiesen. Entsprechende Berechnungen zu Stundenlöhnen von weniger als 10 Euro liegen ebenfalls nicht vor. Wie viele Frauen letztendlich von einem gesetzlichen Mindestlohn in Höhe von 8,50 Euro profitieren würden, hängt auch von der bis zur Einführung des Mindestlohns noch stattfindenden Entwicklung des allgemeinen Entgeltniveaus ab.

18. Wie haben sich die Verdienstunterschiede von Frauen und Männern seit dem Jahr 2006 bis heute entwickelt (bitte jährliche Daten insgesamt sowie nach Ost und West benennen)?

Das Statistische Bundesamt veröffentlicht auf Basis der Verdienststrukturerhebung und ihrer Fortschreibung über die vierteljährliche Verdiensterhebung Jahresangaben zu den Unterschieden im Bruttostundenverdienst zwischen Männern und Frauen (unbereinigter Gender Pay Gap). Die Daten liegen ab dem Jahr 1995 vor und werden ab dem Jahr 2006 getrennt für die Gebietsstände West/Ost ausgewiesen (siehe nachfolgende Tabelle 13). Im Jahr 2012 lag der Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen bundesweit bei durchschnittlich 22 Prozent. Der Unterschied liegt dabei im alten Bundesgebiet einschließlich Berlin mit 24 Prozent beträchtlich höher als in den neuen Bundesländern (8 Prozent).

Tabelle 13: Durchschnittlicher Unterschied zwischen Bruttostundenverdiensten von Männern und Frauen (Gender Pay Gap) in Prozent, 1995 bis 2012

Jahr	Deutschland	Altes Bundesgebiet (inkl. Berlin)	Neue Bundesländer (ohne Berlin)
1995	21		
1996	21		
1997	21		
1998	22		
1999	19		
2000	21		
2001	21		
2002	22		
2003	23		
2004	23		
2005	22		
2006	23	24	6
2007	23	24	6
2008	23	25	6
2009	23	24	7
2010	22	24	7
2011	22	24	7
2012	22	24	8

Quelle: Statistisches Bundesamt, Verdienststrukturerhebung; fortgeschrieben mit Ergebnissen der vierteljährlichen Verdiensterhebung.

19. Wie stellen sich die Verdienstunterschiede von Frauen und Männern in Deutschland im europäischen Vergleich dar (bitte konkrete Zahlen nennen), und wie erklären sich die Unterschiede?

Ein aussagekräftiger europäischer Vergleich der geschlechtsspezifischen Verdienstunterschiede ist ohne Beachtung weiterer länderspezifischer Faktoren nicht möglich. Werden die europäischen Vergleichszahlen betrachtet, lässt sich ein Zusammenhang zur geschlechtsspezifischen Beschäftigungslücke (Abstand zwischen der Beschäftigungsquote von Frauen und Männern) erkennen. Insgesamt nimmt die Beschäftigungslücke zwischen Frauen und Männern in Europa mit steigendem Bildungsniveau ab: Gut qualifizierte Frauen sind relativ stärker am Erwerbsleben beteiligt. Somit partizipieren hoch qualifizierte Frauen in den Mitgliedstaaten generell stärker am Erwerbsleben. Während beispielsweise die Beschäftigungslücke zwischen Frauen und Männern im hochqualifizierten Segment in Schweden sehr gering ist, ist der Abstand in der Tschechischen Republik weitaus höher. Auch in Deutschland ist dieser Beschäftigungsabstand recht hoch, während die Beschäftigungslücke in Deutschland über alle Qualifikationsniveaus hinweg im Ländervergleich eher gering ausfällt. Dieser Befund legt nahe, dass in Deutschland gerade auch hochqualifizierte Frauen familienbedingt stärker aus dem Erwerbsleben ausscheiden als in anderen Ländern – mit den entsprechenden Effekten auf die Entgeltgleichheit.

Tabelle 14: Durchschnittlicher Unterschied zwischen Bruttostundenverdiensten von Männern und Frauen (Gender Pay Gap) in Prozent im Europäischen Vergleich, 2009 und 2010

Land	2009	2010
Belgien	8,8	:
Bulgarien	15,3	:
Tschechische Republik	25,9	25,5
Dänemark	16,8	:
Deutschland	23,2	23,1
Estland	:	:
Irland	12,6	:
Griechenland	:	:
Spanien	16,7	16,7
Frankreich	16	:
Italien	5,5	:
Zypern	21	21
Lettland	14,9	17,6
Litauen	15,3	14,6
Luxemburg	12,5	12
Ungarn	17,1	17,6
Malta	6,9	:
Niederlande	19,2	18,5
Österreich	25,4	25,5
Polen	9,8	:
Portugal	10	12,8
Rumänien	8,1	12,5
Slovenien	3,2	4,4
Slovakien	21,9	20,7
Finnland	20,1	19,4
Schweden	16	15,8
Großbritannien	20,6	19,5

Quelle: Eurostat, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/structural_indicators/indicators/employment

Die Verdienstunterschiede von Frauen und Männern in Deutschland im europäischen Vergleich können der Tabelle 14 entnommen werden. Dabei stehen Eurostat derzeit lediglich Zahlen bis 2010 zur Verfügung. Bei der Interpretation der Verdienstlücke ist zu berücksichtigen, dass diese auch von geschlechtsspezifischen Besonderheiten zum Beispiel bei der Berufswahl herrühren können (vgl. auch die Antwort zu Frage 21). Für weitere Informationen und Erläuterungen der Tabelle können die Metadaten und die Erläuterungen auf der Internetseite http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/structural_indicators/indicators/employment herangezogen werden.

20. Wie hoch ist der Anteil der Betriebe, in denen es Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Förderung der Chancengleichheit gibt?

Über den Anteil der Betriebe mit Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Förderung der Chancengleichheit berichtet seit dem Jahr 2004 in einem Turnus von vier Jahren das repräsentative Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Die aktuell daraus vorliegenden Angaben beziehen sich auf das Jahr 2012; sie sind wegen eines zuletzt erweiterten Fragenprogramms nicht direkt mit den Jahren 2004 und 2008 vergleichbar (siehe Bechmann u. a., Beschäftigungsmuster von Frauen und Männern. Auswertungen des IAB-Betriebspanels 2012, IAB-Forschungsbericht 14/2013, S. 58 ff.). Demnach gab es bundesweit in 29 Prozent aller Betriebe spezifische Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Förderung der Chancengleichheit, die gleichermaßen auf Frauen und Männer gerichtet waren. Die Verbreitung solcher Maßnahmen ist in größeren Betrieben häufiger (siehe Tabelle 15), weshalb potenziell 61 Prozent aller Beschäftigten Zugang zu diesen Maßnahmen hatten. Die IAB-Analyse der Betriebsangaben weist darauf hin, dass Branchen mit bestehenden gesetzlichen Vorgaben zur Gleichstellung von Frauen und Männern auch häufiger entsprechende Maßnahmen auf Ebene des Betriebs oder der Dienststelle aufweisen.

Über alle Betriebe 2012 betrachtet nehmen unter den gleichstellungsrelevanten Angeboten Maßnahmen der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung, die den Bedürfnissen von Beschäftigten mit Betreuungspflichten entgegenkommen, die größte Bedeutung ein: Rund 23 Prozent aller Betriebe haben entsprechende Arbeitszeitregelungen. Hierbei geht es nach den Angaben des IAB-Betriebspanels um betriebliche Angebote wie flexible Arbeitszeiten, Arbeitszeitkonten, Telearbeit und familienfreundliche Teilzeitmodelle. Alle anderen Maßnahmen hingegen bewegen sich im einstelligen Prozentbereich. So unterbreiteten 2012 7 Prozent der Betriebe ihren weiblichen wie männlichen Beschäftigten in Elternzeit entsprechende Angebote, z. B. in Form von Weiterbildung. 6 Prozent der Betriebe unterstützten ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Kinderbetreuung und 4 Prozent im Falle pflegebedürftiger Angehöriger. Gezielte Frauenförderung wurde von 2 Prozent der Betriebe angegeben, in entsprechende Netzwerke war 1 Prozent einbezogen. Die entsprechenden Anteilswerte liegen gemäß der vorliegenden IAB-Analyse dann höher, wenn die befragten Betriebe dem öffentlichen Dienst angehören und/oder überdurchschnittlich viele Frauen beschäftigen.

Tabelle 15: Anteil der Betriebe mit Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, nach Branchen und Betriebsgrößenklassen 2012, in Prozent

	<i>Anteil der Betriebe mit Maßnahmen in Prozent</i>
Öffentliche Verwaltung	64
Erziehung und Unterricht	56
Finanz- und Versicherungs-Dienstleistungen	47
Organisation ohne Erwerbszweck	44
Gesundheits- und Sozialwesen	44
Bergbau, Energie, Wasser, Abfall	38
Information und Kommunikation	35
Unternehmensnahe Dienstleistungen	33
Verarbeitendes Gewerbe	26
Handel und Reparatur	25
Sonstige Personennahe Dienstleistungen	23
Beherbergung und Gastronomie	20
Verkehr und Lagerei	20
Land- und Forstwirtschaft	20
Baugewerbe	15
1 bis 9 Beschäftigte	22
10 bis 49 Beschäftigte	42
50 bis 249 Beschäftigte	67
ab 250 Beschäftigte	86
Insgesamt	29

Quelle: IAB-Betriebspanel 2012.

Neben diesem von der großen Zahl der kleineren und mittleren Einheiten in der deutschen Betriebslandschaft geprägten Bild lassen sich zum Stand der Familienfreundlichkeit in der deutschen Wirtschaft weitere Hinweise aus dem „Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit“ gewinnen, einer Unternehmensbefragung des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2003, 2006, 2010, 2013). Demnach schätzen über 80 Prozent der befragten Unternehmen die Bedeutung von Familienfreundlichkeit für sich mittlerweile als wichtig oder eher wichtig ein; das waren im Jahr 2003 mit knapp 47 Prozent noch deutlich weniger. Nach diesen Angaben ist seit dem Jahr 2003 die Zahl der Unternehmen mit besonders vielen verschiedenen familienfreundlichen Maßnahmen deutlich gestiegen: Der Anteil der Unternehmen, die 13 oder mehr Maßnahmen anbieten, ist mit gut acht Prozent deutlich höher als im Jahr 2003 (etwas mehr als 2 Prozent). Gut 15 Prozent der Unternehmen führen zehn bis zwölf Maßnahmen durch (2009: 17 Prozent; 2006: 15 Prozent; 2003: etwas über 3 Prozent) und weitere 27 Prozent sieben bis neun Maßnahmen (2009: 30 Prozent; 2006: 23 Prozent; 2003: etwas über 9 Prozent).

Die Bundesregierung fördert die Unternehmen bei Maßnahmen der Gleichstellung im Betrieb. Knapp 100 Unternehmen beteiligen sich an dem vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend geförderten Programm „Mehr Frauen in Führungspositionen – Regionale Bündnisse für Chancengleichheit“. Politik und Wirtschaft legen hierbei in zehn regionalen Bündnissen regionsspezifische Ziele fest und etablieren konkrete personalpolitische Instrumente und Maßnahmen, um die Karriereentwicklung von Frauen zu fördern und Strukturen für mehr Chancengleichheit zu schaffen.

21. Zu welchem Anteil geht die bestehende allgemeine Verdienstlücke zwischen Frauen und Männern auf die geringfügige Beschäftigung zurück (von der Frauen überproportional betroffen sind)?

Sieht die Bundesregierung hier Handlungsbedarf?

Für 2010 hat das Statistische Bundesamt die Bereinigung der Lohnlücke auf der Basis der Verdienststrukturerhebung 2010 ermittelt. Diese Verdienststrukturerhebung wird nur alle vier Jahre durchgeführt. Danach verdienen Frauen bei vergleichbarer Qualifikation und Tätigkeit pro Stunde durchschnittlich 7 Prozent weniger als Männer. Die genaue Komponentenzerlegung des Statistischen Bundesamtes zeigt, dass 2 Prozentpunkte (von 22) des Verdienstunterschieds (Gender Pay Gap) auf die geringfügige Beschäftigung und den Beschäftigungsumfang zurückzuführen sind. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Verdienststrukturerhebung des Statistischen Bundesamtes Betriebe mit weniger als zehn Mitarbeitern nicht erfasst. Frauen sind überproportional in solchen kleinen Betrieben – und dort überproportional nur geringfügig – beschäftigt.

Die Bundesregierung hat sich zum Ziel gesetzt, die Übergänge aus geringfügiger in reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu erleichtern (vgl. die Antwort zu Frage 32).

22. Was sind die zwölf Branchen und Berufsgruppen, in denen derzeit absolut und relativ die meisten Frauen arbeiten?

Wie stellt sich in diesen Branchen bzw. Berufsgruppen das Lohnniveau dar verglichen mit dem allgemeinen Durchschnittslohn und gemessen am Niedriglohnanteil?

Differenziert nach Wirtschaftsabteilungen (aus der Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008) arbeiteten im Juni 2013 die meisten sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen im Gesundheitswesen (rund 1 781 000 oder 13 Prozent aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen). Weitere Informationen können der folgenden Tabelle 16 entnommen werden.

Tabelle 16: Die zwölf Wirtschaftsabteilungen mit der höchsten Anzahl an sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen

Rang	Branche mit größtem Anteil Frauen nach den Abteilungen der WZ 08 am 30.06.2013	Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Frauen am 30.06.2013	Insgesamt Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am 30.06.2013	Anteil beschäftigte Frauen in Wirtschaftsabteilung an beschäftigten Frauen insgesamt
		1	2	3
	Insgesamt	13.513.163	29.268.918	-
	darunter			
1	86 Gesundheitswesen	1.780.955	2.193.762	13,2%
2	47 Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	1.564.194	2.219.650	11,6%
3	84 Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	1.059.754	1.681.256	7,8%
4	85 Erziehung und Unterricht	782.266	1.125.037	5,8%
5	87 Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)	718.633	898.176	5,3%
6	88 Sozialwesen (ohne Heime)	525.358	669.646	3,9%
7	46 Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	476.710	1.338.376	3,5%
8	64 Erbringung von Finanzdienstleistungen	372.589	654.169	2,8%
9	81 Gebäudebetreuung; Garten- und Landschaftsbau	347.051	647.698	2,6%
10	56 Gastronomie	345.267	644.023	2,6%
11	69 Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung	330.378	422.656	2,4%
12	10 Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln	301.112	584.948	2,2%
	Branche 1 - 12 insgesamt	8.604.267	13.079.397	63,7%

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Bei einer Darstellung nach ausgeübter Tätigkeit (Berufshauptgruppen aus der Klassifikation der Berufe 2010) werden die höchsten Werte für Berufe der Unternehmensführung und -organisation ausgewiesen (rund 2 518 000 oder 19 Prozent). Weitere Informationen können der folgenden Tabelle 17 entnommen werden.

Tabelle 17: Die zwölf Berufshauptgruppen mit der höchsten Anzahl an sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen

Rang	Berufshauptgruppen mit größtem Anteil Frauen nach der KIdB 2010 am 30.06.2013	Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Frauen am 30.06.2013	Insgesamt Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am 30.06.2013	Anteil beschäftigte Frauen in Berufshauptgruppe an beschäftigten Frauen insgesamt
		1	2	3
	Insgesamt	13.513.163	29.268.918	-
	darunter			
1	71 Berufe Unternehmensführung,-organisation	2.518.373	3.895.088	18,6%
2	81 Medizinische Gesundheitsberufe	1.836.065	2.205.286	13,6%
3	62 Verkaufsberufe	1.446.262	1.966.113	10,7%
4	83 Erziehung,soz.,hauswirt.Berufe,Theologie	1.129.230	1.334.525	8,4%
5	72 Finanzdienstl.Rechnungsw.,Steuerberatung	838.475	1.367.007	6,2%
6	73 Berufe in Recht und Verwaltung	718.443	955.545	5,3%
7	82 Nichtmed.Gesundheit,Körperpfl.,Medizint.	628.322	764.421	4,6%
8	54 Reinigungsberufe	578.137	746.056	4,3%
9	51 Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführ.)	497.392	1.716.661	3,7%
10	63 Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	455.077	663.003	3,4%
11	61 Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	324.610	882.356	2,4%
12	29 Lebensmittelherstellung u. -verarbeitung	323.310	760.141	2,4%
	1 - 12 insgesamt	11.293.696	17.256.202	83,6%

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Als Grundlage für die Beantwortung des zweiten Teils der Frage kann das Merkmal „Entgelt“ aus der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) herangezogen werden. Auswertungen liegen derzeit bis 2012 vor. Das im Rahmen der Entgeltstatistik abgebildete sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitsentgelt (kurz: Arbeitsentgelt) umfasst alle laufenden oder einmaligen Einnahmen aus der Hauptbeschäftigung bis zur so genannten Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung. Auswertungen zu den Entgelten werden jeweils nur für Beschäftigte am 31. Dezember eines Jahres durchgeführt. Umfassende methodische Informationen zur Entgeltstatistik der Bundesagentur für Arbeit können der Veröffentlichung „Sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitsentgelte – Deutschland“ auf den Seiten der BA-Statistik (statistik.arbeitsagentur.de) in der Rubrik „Statistik nach Themen“ → „Beschäftigung“ → „Entgelt“ entnommen werden.

In Anlehnung an die Definition der OECD gilt hier als geringverdienend, wer als sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigter (ohne Auszubildende) weniger als zwei Drittel des Medianentgelts aller sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten (ohne Auszubildende) erzielt. Die Einschränkung auf Vollzeitbeschäftigte muss erfolgen, weil in der Beschäftigungsstatistik nur Angaben zu Bruttomonatsentgelten und keine Angaben zu Stundenlöhnen vorliegen. Durch die Beschränkung werden somit Vergleiche zwischen verschiedenen Stichtagen in ihrer Aussagekraft nicht durch unterschiedliche Anteile von Teilzeitbeschäftigten

tigten oder Auszubildenden beeinträchtigt. Diese Schwelle des unteren Lohnbereichs ist eine statistische Kennziffer der Entgeltverteilung, die keine Aussagen über die Lebenssituation oder gar Bedürftigkeit zulässt, da weder sonstige Einkommen noch der Haushaltskontext berücksichtigt sind. Bei der Interpretation der Werte ist zudem zu beachten, dass der untere Lohnbereich unabhängig von ggf. entgeltrelevanten Merkmalen wie beispielsweise der Qualifikation, Alter, Beruf, Branche definiert wird.

Tabelle 18 Die zwölf Wirtschaftsabteilungen mit der höchsten Anzahl an sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen – Medianentgelte und Anteil am unteren Lohnbereich

Rang	Branche mit größtem Anteil Frauen nach den Abteilungen der WZ 08 am 30.06.2013	Medianentgelt der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen in Vollzeit im Dezember 2012 in €	Medianentgelt insgesamt bzw. Vergleich mit allgemeinem Durchschnittsentgelt (in Prozent)	Anteil Frauen im unteren Entgeltbereich (Schwelle: 1926 €)
		1	2	3
	Insgesamt	2.558	2.889	30,0%
	darunter			
1	86 Gesundheitswesen	2.507	86,8%	29,8%
2	47 Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	2.013	69,7%	45,4%
3	84 Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	3.074	106,4%	4,2%
4	85 Erziehung und Unterricht	3.037	105,1%	10,9%
5	87 Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)	2.498	86,5%	26,2%
6	88 Sozialwesen (ohne Heime)	2.418	83,7%	30,8%
7	46 Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	2.597	89,9%	23,8%
8	64 Erbringung von Finanzdienstleistungen	3.706	128,3%	2,7%
9	81 Gebäudebetreuung; Garten- und Landschaftsbau	1.543	53,4%	69,1%
10	56 Gastronomie	1.419	49,1%	80,7%
11	69 Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung	2.351	81,4%	32,2%
12	10 Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln	1.705	59,0%	62,9%
	Branche 1 - 12 insgesamt	2.515	85,5%	42,0%

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Der bundeseinheitliche Schwellenwert für den unteren Lohnbereich lag zum Stichtag 31. Dezember 2012 bei 1 926 Euro.

In Vollzeit beschäftigte Frauen (ohne Auszubildende) im Gesundheitswesen erzielten im Jahr 2012 im Mittel (Median) ein Bruttomonatsentgelt von 2 507 Euro, im Vergleich zu einem wirtschaftsabteilungsübergreifenden Wert von 2 558 Euro. Für Frauen in Berufen der Unternehmensführung und -organisation wird ein Medianentgelt von 2 830 Euro ausgewiesen. Der Anteil der vollzeitbeschäftigten Frauen im unteren Entgeltbereich betrug im Gesundheitswesen 29,8 Prozent und bei Berufen der Unternehmensführung und -organisation 21,1 Prozent. Weitere Informationen können den Tabellen 18 und 19 entnommen werden.

Tabelle 19: Die zwölf Berufshauptgruppen mit der höchsten Anzahl an sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen – Medianentgelte und Anteil am unteren Lohnbereich

Rang	Berufshauptgruppen mit größtem Anteil Frauen nach der KIdB 2010 am 30.06.2013	Medianentgelt der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen in Vollzeit (€)	Medianentgelt insgesamt bzw. Vergleich mit allgemeinem Durchschnittsentgelt (in Prozent)	Anteil Frauen im unteren Entgeltbereich (Schwelle: 1926 €)
		1	2	3
	Insgesamt	2.558	2.889	30,0%
	darunter			
1	71 Berufe Unternehmensführung,-organisation	2.830	97,9%	21,1%
2	81 Medizinische Gesundheitsberufe	2.479	85,8%	30,4%
3	62 Verkaufsberufe	1.834	63,5%	54,7%
4	83 Erziehung,soz.,hauswirt.Berufe,Theologie	2.749	95,2%	18,3%
5	72 Finanzdienstl.Rechnungsw.,Steuerberatung	3.347	115,9%	10,7%
6	73 Berufe in Recht und Verwaltung	2.963	102,6%	10,9%
7	82 Nichtmed.Gesundheit,Körperpfl.,Medizint.	1.792	62,0%	55,4%
8	54 Reinigungsberufe	1.475	51,1%	75,5%
9	51 Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführ.)	2.084	72,1%	42,8%
10	63 Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	1.643	56,9%	66,3%
11	61 Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	3.148	109,0%	12,2%
12	29 Lebensmittelherstellung u. -verarbeitung	1.679	58,1%	63,3%
	1 - 12 insgesamt	2.548	88,2%	38,1%

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

23. Was waren die zwölf Branchen, in denen in den zurückliegenden Jahren absolut als auch relativ die stärksten Beschäftigungszuwächse von Frauen zu verzeichnen waren (bitte jeweils konkrete Zahlen absolut und relativ nennen)?

Wie stellt sich in diesen Branchen das Lohnniveau dar verglichen mit dem allgemeinen Durchschnittslohn und gemessen am Niedriglohnanteil?

Differenziert nach Wirtschaftsabteilungen (aus der Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008) gab es für Frauen zwischen Juni 2008 und Juni 2013 die größte absolute Zunahme an sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung im Gesundheitswesen (+181 000 oder +11,3 Prozent). Weitere Informationen können der folgenden Tabelle 20 entnommen werden.

Tabelle 20: Die zwölf Wirtschaftsabteilungen mit dem höchsten Zuwachs bei der Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen – Anstieg seit Juni 2008 (absolut)

Rang	Branche mit größtem Zuwachs Frauen nach den Abteilungen der WZ 08 am 30.06.2013	Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Frauen am 30.06.2008	Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Frauen am 30.06.2013	Zuwachs 5 Jahre	Zuwachs 5 Jahre in v.H.
		1	2	3	4
	Insgesamt	12.394.125	13.513.163	1.119.038	9,0%
	darunter				
1	86 Gesundheitswesen	1.600.111	1.780.955	180.844	11,3%
2	88 Sozialwesen (ohne Heime)	381.431	525.358	143.927	37,7%
3	47 Einzelhandel (ohne Handel mit Kfz)	1.458.533	1.564.194	105.661	7,2%
4	87 Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)	615.054	718.633	103.579	16,8%
5	85 Erziehung und Unterricht	688.290	782.266	93.976	13,7%
6	70 Verw.u.Führ. v.Untern.u.Betr.;Unt.berat.	172.076	259.852	87.776	51,0%
7	81 Gebäudebetreuung;Garten-u.Landschaftsbau	284.904	347.051	62.147	21,8%
8	84 Öffentl. Verwalt.,Verteidigung;Soz.vers.	1.004.617	1.059.754	55.137	5,5%
9	56 Gastronomie	305.953	345.267	39.314	12,8%
10	82 Dienstleistg.f.Untern.u.Privatpers.ang	121.344	159.630	38.286	31,6%
11	71 Architektur-, Ingenieurbüros; Labore	138.335	166.848	28.513	20,6%
12	62 DL der Informationstechnologie	124.796	153.076	28.280	22,7%
	1 - 12 insgesamt	6.895.444	7.862.884	967.440	14,0%

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Die größte relative Zunahme an sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung gab es im Bereich „Herstellung von Waren und Erbringung von Dienstleistungen durch private Haushalte für den Eigenbedarf ohne ausgeprägten Schwerpunkt“, hier stieg die Zahl der weiblichen Beschäftigten um über 200 Prozent. Absolut betrachtet ist das jedoch lediglich ein Anstieg um 166 auf 237 Beschäftigte. Weitere Informationen können der folgenden Tabelle 21 entnommen werden.

Tabelle 21: Die zwölf Wirtschaftsabteilungen mit dem höchstem Zuwachs bei der Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen – Anstieg seit Juni 2008 (in %)

Rang	Branche mit größtem Zuwachs Frauen nach den Abteilungen der WZ 08 am 30.06.2013	Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Frauen am 30.06.2008	Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Frauen am 30.06.2013	Zuwachs 5 Jahre	Zuwachs 5 Jahre in v.H.
		1	2	3	4
	Insgesamt	12.394.125	13.513.163	1.119.038	9,0%
	darunter				
1	98 H.v.Waren,Dienstl.d.priv. Haushalte oaS	71	237	166	233,8%
2	70 Verw.u.Führ. v.Untern.u.Betr.;Unt.berat.	172.076	259.852	87.776	51,0%
3	74 Sonst.freiberufl., wiss.u.techn. Tätigk.	20.810	29.136	8.326	40,0%
4	92 Spiel-, Wett- und Lotteriewesen	24.804	34.591	9.787	39,5%
5	88 Sozialwesen (ohne Heime)	381.431	525.358	143.927	37,7%
6	09 DL f.Bergbau u.Gew.v.Steine u.Erden	1.437	1.942	505	35,1%
7	82 Dienstleistg.f.Untern.u.Privatpers.ang	121.344	159.630	38.286	31,6%
8	66 M.Finanz-u.Versicherungs-DL verb.Tätigk.	80.249	101.985	21.736	27,1%
9	75 Veterinärwesen	18.088	22.759	4.671	25,8%
10	21 Herstellung v. pharmazeut. Erzeugnissen	54.530	67.264	12.734	23,4%
11	62 DL der Informationstechnologie	124.796	153.076	28.280	22,7%
12	30 Sonstiger Fahrzeugbau	18.373	22.536	4.163	22,7%
	1 - 12 insgesamt	1.018.009	1.378.366	360.357	35,4%

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Die Betrachtung des Medianentgelts und des unteren Lohnbereichs wird anhand der absoluten Rechnung vorgenommen. Vollzeitbeschäftigte Frauen (ohne Auszubildende) im Gesundheitswesen erzielten im Jahr 2012 im Mittel (Median) ein Bruttomonatsentgelt von 2 507 Euro, im Vergleich zu einem wirtschaftsabteilungsübergreifenden Wert von 2 558 Euro. Der Anteil der vollzeitbeschäftigten Frauen im unteren Entgeltbereich betrug im Gesundheitswesen 29,8 Prozent. Weitere Informationen können der folgenden Tabelle 22 entnommen werden.

Tabelle 22: Die zwölf Wirtschaftsabteilungen mit dem höchsten Zuwachs (absolut) bei der Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen – Medianentgelte und Anteil am unteren Lohnbereich

Rang	Branche mit größtem Zuwachs Frauen nach den Abteilungen der WZ 08 am 30.06.2013	Zuwachs 5 Jahre	Medianentgelt der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen in Vollzeit in €	Medianentgelt insgesamt bzw. Vergleich mit allgemeinem Durchschnittsentgelt (in Prozent)	Anteil Frauen im unteren Entgeltbereich (Schwelle: 1926 €)
		1	2	3	4
	Insgesamt	1.119.038	2.558	2.889	30,0%
	darunter				
1	86 Gesundheitswesen	180.844	2.507	86,8%	29,8%
2	88 Sozialwesen (ohne Heime)	143.927	2.418	83,7%	30,8%
3	47 Einzelhandel (ohne Handel mit Kfz)	105.661	2.013	69,7%	45,4%
4	87 Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)	103.579	2.498	86,5%	26,2%
5	85 Erziehung und Unterricht	93.976	3.037	105,1%	10,9%
6	70 Verw.u.Führ. v.Untern.u.Betr.;Unt.berat.	87.776	3.390	117,4%	13,5%
7	81 Gebäudebetreuung;Garten-u.Landschaftsbau	62.147	1.543	53,4%	69,1%
8	84 Öffentl. Verwalt.,Verteidigung;Soz.vers.	55.137	3.074	106,4%	4,2%
9	56 Gastronomie	39.314	1.419	49,1%	80,7%
10	82 Dienstleistg.f.Untern.u.Privatpers.ang	38.286	1.980	68,5%	47,8%
11	71 Architektur-, Ingenieurbüros; Labore	28.513	2.733	94,6%	20,7%
12	62 DL der Informationstechnologie	28.280	3.371	116,7%	16,5%
	1 - 12 insgesamt	967.440	2.548	88,2%	40,5%

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

24. Was waren die zwölf Berufsgruppen, in denen in den zurückliegenden Jahren absolut als auch relativ die stärksten Beschäftigungszuwächse von Frauen zu verzeichnen waren (bitte jeweils konkrete Zahlen absolut und relativ nennen)?

Wie stellt sich in diesen Berufsgruppen das Lohnniveau verglichen mit dem allgemeinem Durchschnittslohn und gemessen am Niedriglohnanteil dar?

Seit Berichtsmonat Dezember 2012 erfolgt die Berichterstattung der Beschäftigungsstatistik zu Berufen auf Basis der „Klassifikation der Berufe 2010“ (KldB 2010). Eine Darstellung älterer Stichtage ist anhand der KldB 2010 nicht möglich. Ein Vergleich mit früheren Stichtagen auf Basis der Klassifizierung der Berufe 1988 (KldB 1988) ist ebenfalls nicht sinnvoll möglich. Die gewünschte Entwicklung kann daher nicht abgebildet werden.

25. Plant die Bundesregierung Maßnahmen, um auf die sehr geschlechtsspezifische Berufswahl Einfluss zu nehmen, und wenn ja, welche?

Der Bundesregierung ist es ein wichtiges Anliegen, die Erwerbsmöglichkeiten von Frauen zu erweitern. Da die Karriereentwicklung von der Wahl des Ausbildungsberufs oder des Studienfachs abhängt, ist es erforderlich, Genderaspekte konsequent auch in der Berufsberatung der Agenturen für Arbeit und der Jobcenter zu berücksichtigen.

Die Bundesregierung unterstützt daher u. a. den Ansatz der Bundesagentur für Arbeit (BA), die Qualität der Arbeitsvermittlung und Berufsberatung stetig zu verbessern und die Beratungspraxis für alle Kundinnen und Kunden zu professionalisieren. Die BA hat mit der Beratungskonzeption bundesweit einheitliche Standards in der Qualität der Beratung erarbeitet und seit 2010 im Rechtskreis SGB III implementiert. Derzeit erfolgt die Einführung der Beratungskonzeption SGB II in den gemeinsamen Einrichtungen. Die Beratungskonzeption beschreibt die Struktur des Beratungsprozesses und ergänzt das 4-Phasen-Modell der Integrationsarbeit um die notwendigen beraterischen Methoden und Konzepte. Dabei setzt die Beratung präventiv und systematisch, orientiert an den individuellen Bedürfnissen, an. Zusätzlich dienen die Dienstleistungsangebote des Berufspsychologischen Service der BA zur Kompetenzfeststellung als gute Unterstützung der Vermittlungs- und Integrationsfachkräfte bei der Stärkenanalyse im Rahmen des Profiling. Durch eine umfassende Erhebung von Stärken im Profiling können die Kundinnen und Kunden der Agenturen für Arbeit bzw. der gemeinsamen Einrichtungen in vielen Fällen dabei unterstützt werden, eine bislang noch eher als geschlechtsuntypisch wahrgenommene Berufswahl zu treffen.

Die Beratungs- und Vermittlungsfachkräfte können bei Fragen zur geschlechtergerechten Beratung von den Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt unterstützt werden.

Auf der Grundlage des aktuellen Koalitionsvertrages prüft die Bundesregierung zudem, welche Maßnahmen zusätzlich geeignet sind, perspektivisch die Segregation des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes nach Geschlecht aufzuheben.

26. Sind Frauen besonders von dem Problem der unzureichenden Tarifbindung betroffen, und würden von einem erleichterten Verfahren der Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen besonders profitieren?

Das Statistische Bundesamt hat für die Tarifbindung im Rahmen der Verdienststrukturerhebung 2010 ermittelt, dass 57 Prozent der Frauen und 54 Prozent der Männer in Betrieben mit zehn und mehr Beschäftigten arbeiten, die an einen Branchen- oder Firmentarifverträge gebunden sind.

Die Bundesregierung beabsichtigt, die Voraussetzungen der Allgemeinverbindlicherklärung zeitgemäß an die heutigen Gegebenheiten anzupassen, um die Zukunftsfähigkeit des Instruments zu sichern. Die Allgemeinverbindlicherklärung ist ein wichtiges Instrument, das die von Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz intendierte autonome Ordnung des Arbeitslebens durch die Koalitionen abstützen soll. Die Reform der Allgemeinverbindlicherklärung wird die Tarifautonomie stärken und damit auch die Belange der Unternehmen sowie der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

27. Inwiefern schlägt sich der steigende Bildungsstand von Frauen auch in hochwertigeren Berufsabschlüssen bzw. einer besseren Beschäftigungsstruktur nieder?

Die Bildungsbeteiligung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland steigt, die Zahl der Personen ohne Bildungsabschluss sinkt. Die Erhebungen des Statistischen Bundesamtes belegen, dass immer mehr Frauen einen beruflichen Bildungsabschluss erwerben. Die Anzahl der Frauen, die erfolgreich eine Lehre bzw. eine Berufsausbildung im dualen System absolvieren oder einen Fachschulabschluss, einen Fachhochschulabschluss oder einen Hochschulabschluss erwerben oder eine Promotion erlangen, steigt.

Mädchen und Frauen nutzen ihre Chancen im Bildungssystem seit Jahren mit großem Erfolg. Sie scheitern seltener in der Schule, haben oft die besseren Schulabschlüsse und ihr Anteil im Übergangssystem ist geringer als ihre männlichen Altersgenossen. In der Berufsausbildung wählen sie aber nach wie vor in der Mehrzahl Berufe, die nur schulisch ausgebildet werden und auf junge Frauen oftmals eine höhere Attraktivität ausüben als auf junge Männer und insofern eine Alternative zu einer dualen Berufsausbildung darstellen. Ein Beispiel ist die schulische Ausbildung in Berufen des Gesundheitswesens. Deshalb lag in den vergangenen Jahren der Anteil der mit jungen Frauen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge stets unter dem der Neuabschlüsse mit jungen Männern. Dies wird unter anderem daran deutlich, dass sie sich in ihrer Berufswahl auf ein deutlich kleineres Spektrum an Berufsfeldern beschränken. Im Jahre 2013 begannen 65,5 Prozent aller weiblichen Ausbildungsanfänger in 15 überwiegend kaufmännischen Berufen ihre Ausbildung (siehe Bundesinstitut für Berufsbildung [BIBB], Berufsbildungsbericht, 2014).

Auch im tertiären Bildungsbereich ist eine Steigerung der jeweiligen Frauenanteile zu verzeichnen. So hat sich im Zeitraum von 1992 bis 2011 an den Hochschulen der Anteil von Frauen an der Gesamtzahl

- der Erstimmatrikulierten von 43,3 auf 46,6 Prozent,
- der Studienabschlüsse von 39,6 auf 51,0 Prozent,
- der Promotionen von 28,9 auf 44,9 Prozent,
- der Habilitationen von 12,9 auf 25,5 Prozent und
- der Professuren von 6,5 auf 19,9 Prozent

erhöht. Auch der Frauenanteil an den Führungspositionen in den außerhochschulischen Forschungseinrichtungen (Fraunhofer-Gesellschaft zur Förderung der angewandten Forschung e. V. [FhG], Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren e. V. [HGF], Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e. V. [MPG], Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz e. V. [WGL]) ist im Zeitraum von 1992 bis 2012 gestiegen, und zwar von 2,0 auf 13,0 Prozent. Der Frauenanteil bei den Promovierenden liegt seit 2004 konstant über 40 Prozent (2012: 44,7 Prozent), so dass ein hinreichend adäquat qualifiziertes, weibliches Potenzial für den Aufstieg in Führungsfunktionen vorhanden ist (siehe Gemeinsame Wissenschaftskonferenz [GWK], Heft 34: „Chancengerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung. 17. Fortschreibung des Datenmaterials [2011/2012] zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen“, 2013).

Diese Entwicklung spiegelt sich auch bei den Erwerbstätigen wider (siehe Tabellen 23 und 24). Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes lag der Anteil der weiblichen Erwerbstätigen (Erwerbstätige mit Angabe zum Bildungsabschluss), die die allgemeine Schulausbildung mit Fachhochschul- oder Hochschulreife abgeschlossen haben, im Jahr 2002 noch bei rund 25 Prozent. Im Jahr 2012 verfügten bereits rund 35 Prozent über die Fachhochschul- oder Hochschulreife.

Auch der Anteil der erwerbstätigen Frauen mit einem tertiären Bildungsabschluss (Fachhochschul- oder Hochschulabschluss, einschließlich Ingenieurschulabschluss, Verwaltungsfachhochschulabschluss sowie Promotion) hat sich in den letzten zehn Jahren deutlich erhöht. Hatten im Jahr 2002 noch rund 13 Prozent der weiblichen Erwerbstätigen (Erwerbstätige mit Angabe zum Bildungsabschluss) einen entsprechenden Abschluss vorzuweisen, waren es im Jahr 2012 gut 17 Prozent.

Tabelle 23: Erwerbstätige (15 und älter) im April 2002 nach Bildungsabschluss*) – in 1 000

	Insgesamt	Darunter mit Angaben zur allgemeinen Schulausbildung 1)								
		zusammen	noch in schulischer Ausbildung	mit allgemeinem Schulabschluss					ohne allge- meinen Schul- abschluss	
				Haupt- (Volks-) schulab- schluss	Abschluss der poly- technischen Oberschule	Realschul- oder gleich- wertiger Abschluss	Fachhoch- schul- oder Hochschul- reife	ohne Angabe zur Art des Ab- schlusses		
Männlich										
Erwerbstätige (15 und älter)	20 336	19 749	74	7 632	1 899	4 239	5 387	177	341	
Anteil in %		100,0	0,4	38,6	9,6	21,5	27,3	0,9	1,7	
Weiblich										
Erwerbstätige (15 und älter)	16 200	15 752	75	5 019	1 764	4 564	3 979	127	224	
Anteil in %		100,0	0,5	31,9	11,2	29,0	25,3	0,8	1,4	
Insgesamt										
Erwerbstätige (15 und älter)	36 536	35 501	149	12 651	3 663	8 803	9 366	304	565	
Anteil in %		100,0	0,4	35,6	10,3	24,8	26,4	0,9	1,6	

*) Ergebnis des Mikrozensus. – Personen im Alter von 15 Jahren und mehr.

1) Für Personen im Alter von 51 Jahren und mehr war die Beantwortung der Fragen zum Bildungsabschluss freiwillig.

	Insgesamt	Darunter mit Angaben zum beruflichen Bildungsabschluss 1)									
		zusammen	mit beruflichem Bildungsabschluss								ohne beruflichen Bildungs- abschluss
			Lehr-/ Anlernaus- bildung 2)	Fach- schulab- schluss 3)	Fachschul- abschluss in der ehem. DDR	Abschluss einer Verwaltungs- fachhoch- schule	Fach- hochschul- abschluss 4)	Hochschul- abschluss 5)	Promotion	ohne Angabe zur Art des Abschlusses	
Männlich											
Erwerbstätige (15 und älter)	20 336	19 506	10 577	1 911	201	249	1 308	1 598	329	381	2 954
Anteil in %		100,0	54,2	9,8	1,0	1,3	6,7	8,2	1,7	2,0	15,1
Weiblich											
Erwerbstätige (15 und älter)	16 200	15 557	9 060	822	416	143	626	1 182	114	304	2 889
Anteil in %		100,0	58,2	5,3	2,7	0,9	4,0	7,6	0,7	2,0	18,6
Insgesamt											
Erwerbstätige (15 und älter)	36 536	35 063	19 637	2 733	618	392	1 934	2 780	442	685	5 842
Anteil in %		100,0	56,0	7,8	1,8	1,1	5,5	7,9	1,3	2,0	16,7

*) Ergebnis des Mikrozensus. – Personen im Alter von 15 Jahren und mehr.

1) Für Personen im Alter von 51 Jahren und mehr war die Beantwortung der Fragen zum beruflichen Bildungsabschluss freiwillig.

2) Einschl. eines gleichwertigen Berufsfachschulabschlusses, Berufsvorbereitungsjahres oder eines beruflichen Praktikums.

3) Einschl. einer Meister-/Technikerausbildung, Abschluss einer Schule des Gesundheitswesens.

4) Einschl. Ingenieurschulabschluss.

5) Einschl. Lehrerausbildung.

Tabelle 24: Erwerbstätige (15 und älter) in 2012 nach Bildungsabschluss*) – in 1 000

	Insgesamt ¹	Davon							
		noch in schulischer Ausbildung	mit allgemeinem Schulabschluss					ohne Angabe zur Art des Abschlusses	ohne allgemeinen Schulabschluss ²
			Haupt- (Volks-) schulabschluss	Abschluss der polytechnischen Oberschule	Realschul- oder gleichwertiger Abschluss	Fachhochschul- oder Hochschulreife			
Männlich									
Erwerbstätige (15 und älter)	21 670	113	6 387	1 699	5 386	7 448	42	571	
Anteil in %	100,0	0,5	29,5	7,8	24,9	34,4	0,2	2,6	
Weiblich									
Erwerbstätige (15 und älter)	18 490	115	4 089	1 619	5 779	6 455	30	385	
Anteil in %	100,0	0,6	22,1	8,8	31,3	34,9	0,2	2,1	
Insgesamt									
Erwerbstätige (15 und älter)	40 161	228	10 476	3 318	11 166	13 903	72	956	
Anteil in %	100,0	0,6	26,1	8,3	27,8	34,6	0,2	2,4	

*) Ergebnis des Mikrozensus. Personen im Alter von 15 Jahren und mehr.

1) Einschl. 265 Tsd. Personen, die keine Angaben zur allgemeinen Schulausbildung gemacht haben.

2) Einschl. Personen mit Abschluss nach höchstens 7 Jahren Schulbesuch.

	Insgesamt ¹	Davon					
		mit beruflichem Bildungsabschluss				ohne beruflichen Bildungsabschluss ⁵	
		Lehre/Berufsausbildung im dualen System ²	Fachschulabschluss ³	Fachhochschul- und Hochschulabschluss ⁴	ohne Angabe zur Art des Abschlusses	zusammen	darunter nicht in Ausbildung ⁶
Männlich							
Erwerbstätige (15 und älter)	21 670	11 425	2 354	4 237	42	3 564	2 374
Anteil in %	100,0	52,7	10,9	19,6	0,2	16,4	
Weiblich							
Erwerbstätige (15 und älter)	18 490	10 114	1 903	3 153	36	3 248	2 258
Anteil in %	100,0	54,7	10,3	17,1	0,2	17,6	
Insgesamt							
Erwerbstätige (15 und älter)	40 161	21 539	4 257	7 391	78	6 812	4 632
Anteil in %	100,0	53,6	10,6	18,4	0,2	17,0	

*) Ergebnis des Mikrozensus. Personen im Alter von 15 Jahren und mehr.

1) Einschl. 409 Tsd. Personen, die keine Angaben zum beruflichen Bildungsabschluss gemacht haben.

2) Einschl. eines gleichwertigen Berufsfachschulabschlusses, Vorbereitungsdienst für den mittleren Dienst in der öffentlichen Verwaltung, sowie 440 Tsd. Personen mit Anlernausbildung.

3) Einschl. einer Meister-/Technikerausbildung, Fachschulabschluss in der ehemaligen DDR sowie Abschluss einer Schule des Gesundheitswesens.

4) Einschl. Ingenieurschulabschluss, Verwaltungsfachhochschulabschluss sowie Promotion.

5) Einschl. Berufsvorbereitungsjahr und berufliches Praktikum, da durch diese keine berufsqualifizierenden Abschlüsse erworben werden.

6) Personen, die zum Zeitpunkt der Befragung keine Schule oder Hochschule besucht haben.

Hinweis: Durch geänderte Frage-/bzw. Filterführung ab der Mikrozensus-erhebung 2011 sind die Daten von 2012 und 2002 nicht unmittelbar miteinander vergleichbar.

28. Inwiefern sind Frauen besonders von dem Problem unterwertiger Beschäftigung betroffen, gehen also Tätigkeiten nach, die unterhalb ihrer Ausbildung liegen oder gar keine Ausbildung voraussetzen (bitte soweit möglich Zahlen nennen), und was bedeutet das für die persönlichen Anforderungen und Verdienstsituationen?

Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes lässt sich der Anteil der Frauen, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, die unterhalb ihres Bildungsabschlusses liegt, mit den Daten der amtlichen Statistik derzeit allenfalls näherungsweise bestimmen.

Eine Möglichkeit bestünde darin, entsprechende Daten aus einer Kreuztabelle der Ergebnisse zum höchsten allgemeinbildenden oder beruflichen Bildungsabschluss gemäß der Internationalen Standardklassifikation für das Bildungswesen (ISCED-97) und des ausgeübten Berufs gemäß der Internationalen Standardklassifikation der Berufe (ISCO-08) zu ermitteln. Da die Berufsangaben nach ISCO näherungsweise hinsichtlich des erforderlichen Qualifikationsniveaus gemäß ISCED angeordnet werden, lässt sich so der Anteil der Erwerbstätigen abschätzen, die ein höheres Bildungsniveau aufweisen als es die gegenwärtige Haupterwerbstätigkeit erfordert. Diese Art der Berechnung ist allerdings aufgrund des konzeptionellen Aufbaus der ISCO-08 nur wenig differenziert und mit erheblichen Unschärfen versehen. Aus diesem Grund veröffentlicht das Statistische Bundesamt gegenwärtig keine entsprechenden Indikatoren.

Eine andere Möglichkeit zur Erfassung von Erwerbstätigen, die eine höhere Qualifikation aufweisen als für die jeweilige Erwerbstätigkeit erforderlich, ist die Verwendung einer Selbsteinschätzung der Befragten. Eine entsprechende Frage wird derzeit für die Teilgruppe der Personen mit Migrationshintergrund im Rahmen des Ad-hoc-Moduls 2014 der Arbeitskräfteerhebung erhoben. Erste Ergebnisse hierzu werden im Frühjahr 2015 vorliegen.

Auch mit Hilfe der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit können lediglich näherungsweise Informationen geliefert werden. Mit der neuen „Klassifikation der Berufe 2010“ (KldB 2010), die in der Beschäftigtenstatistik ab Berichtsmontat Dezember 2012 ausgewertet werden kann, ist es möglich, das Anforderungsniveau der von Beschäftigten ausgeübten Tätigkeiten darzustellen und in Kombination mit dem beruflichen Bildungsabschluss der Beschäftigten abzubilden.

Das Anforderungsniveau wird gekennzeichnet durch die Stelle 5 des Tätigkeitschlüssels nach der KldB 2010. Das Anforderungsniveau ist also üblicherweise mit dem ausgewählten Beruf verbunden. Es ist jedoch nicht zu verwechseln mit dem beruflichen Bildungsabschluss einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters, sondern steht für die Komplexität oder Schwierigkeit der ausgeübten beruflichen Tätigkeit:

- 1 (Helfer) kennzeichnet Berufe mit Helfer- und Anlernertätigkeiten. Es handelt sich dabei um einfache und meist wenig komplexe Tätigkeiten, für die in der Regel keine oder nur geringe Fachkenntnisse erforderlich sind.
- 2 (Fachkräfte) kennzeichnet Berufe mit fachlich ausgerichteten Tätigkeiten. Fundierte Fachkenntnisse und Fertigkeiten einer Fachkraft werden vorausgesetzt. Üblicherweise liegt der Abschluss einer zwei- bis dreijährigen Berufsausbildung oder eines vergleichbaren berufsqualifizierenden Abschlusses vor.
- 3 (Spezialisten) kennzeichnet Berufe mit komplexen Spezialistentätigkeiten. Die Anforderungen an das Fachwissen sind höher als bei Ziffer 2 einzustufen und befähigen häufig auch zur Bewältigung gehobener Fach- und Führungsaufgaben. Es handelt sich um berufliche Tätigkeiten, für die üblicherweise

eine Meister- oder Techniker Ausbildung bzw. ein gleichwertiger Fachschul- oder Hochschulabschluss vorausgesetzt wird.

- 4 (Experten) kennzeichnet Berufe mit hoch komplexen Tätigkeiten, die ein entsprechend hohes Kenntnis- und Fertigniveau erfordern. Dazu zählen z. B. Entwicklungs-, Forschungs- und Diagnostiztätigkeiten, Wissensvermittlung sowie Leitungs- und Führungsaufgaben innerhalb eines (großen) Unternehmens. In der Regel setzt die Ausübung dieser Berufe eine mindestens vierjährige Hochschulausbildung und/oder eine entsprechende Berufserfahrung voraus. Der typischerweise erforderliche berufliche Bildungsabschluss ist ein Hochschulabschluss (Master, Diplom, Staatsexamen, Promotion etc.).

Es ist zu beachten, dass die Übergänge zwischen den Anforderungsniveaus fließend sind. So dürfte es z. B. für Akademiker „angemessen“ sein, als Experte oder als Spezialist zu arbeiten. Zur näherungsweisen Beantwortung der Frage hat die Statistik der Bundesagentur für Arbeit folgenden Kombinationen von Anforderungsniveaus der ausgeübten Tätigkeit und Berufsabschluss identifiziert, bei denen das Anforderungsniveau der Tätigkeit einen „niedrigeren“ Berufsabschluss als den tatsächlich vorliegenden voraussetzen dürfte.

Als Beschäftigte, die im Sinne der Fragestellung „unterwertig“ beschäftigt sind, gelten dabei sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit akademischem Berufsabschluss, die als Helfer oder Fachkraft arbeiten, sowie sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit anerkanntem Berufsabschluss, die als Helfer arbeiten.

Für Frauen wird im Juni 2013 für die Summe dieser Kombinationen von Merkmalsausprägungen ein Wert von etwa 1 263 000 ausgewiesen, was einem Anteil von 9 Prozent an allen sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen entspricht (zum Vergleich Männer: 1 213 000 oder 8 Prozent). Was die Gründe für eine „unterwertige“ Beschäftigung sind, lässt sich mit Mitteln der Statistik jedoch nicht beantworten.

Das Anforderungsniveau einer Tätigkeit hat Einfluss auf die Entgelthöhe. Beispielsweise zeigt sich: Vollzeitbeschäftigte Frauen (ohne Auszubildende) mit akademischem Berufsabschluss erzielten im Jahr 2012 im Mittel (Median) ein Bruttomonatsentgelt von 3 845 Euro. Übtten sie dabei aber eine Tätigkeit als Helferin oder als Fachkraft aus, so wird dieser Wert mit durchschnittlich 1 822 Euro bzw. 3 217 Euro deutlich unterschritten.

29. Inwiefern sind Frauen besonders von bestimmten Arbeitsbelastungen betroffen (bitte soweit möglich konkrete Zahlen nennen), und was sind die Gründe dafür?

Zur Beschreibung der Arbeitsbelastungen von Frauen werden drei wesentliche Bereiche betrachtet:

1. besondere Arbeitszeitformen
2. physische Arbeits- und Umgebungsbedingungen
3. psychische Arbeitsanforderungen.

Eine wesentliche Ursache für die im Folgenden beschriebenen Unterschiede zwischen den Geschlechtern ist die horizontale Segregation des Arbeitsmarktes: Frauen arbeiten in anderen Berufen bzw. Wirtschaftszweigen als Männer. Das bringt andere Rahmen- und Arbeitsbedingungen mit sich. Frauen arbeiten zu großen Teilen im Dienstleistungsbereich, z. B. im Gesundheitswesen, im Einzelhandel und in Erziehungs- oder Sozialberufen. In produzierenden Berufen sind sie hingegen seltener vertreten.

Diese Unterschiede zwischen Frauen und Männern in den ausgeübten Berufen bzw. in der Beschäftigung nach Wirtschaftszweigen gehen auch mit unterschiedlichen Arbeitszeitmustern einher. Die folgende Tabelle 25 zeigt, dass Frauen häufiger an Wochenenden arbeiten (z. B. in Gesundheitsberufen oder im Einzelhandel), Männer hingegen häufiger abends, nachts und/oder in Schichten.

Tabelle 25: Anteil der Erwerbstätigen, die ständig oder regelmäßig in besonderen Arbeitszeitformen arbeiten, in Prozent

Arbeitszeitform	Männer	Frauen
Samstagsarbeit	22,0	26,2
Sonn- und Feiertagsarbeit	13,4	14,5
Abendarbeit (zwischen 18 und 23 Uhr)	26,9	23,6
Nachtarbeit (zwischen 23 und 6 Uhr)	12,6	6,3
Schichtarbeit	17,7	14,0

Quelle: Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2012

Bei den physischen Arbeits- und Umgebungsbedingungen (siehe Tabelle 26) sind deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern erkennbar, die aber wiederum auf die unterschiedlichen Arbeitsbereiche zurückzuführen sind. Männer arbeiten z. T. deutlich häufiger unter körperlich belastenden Arbeitsbedingungen (z. B. in der Produktion oder der Baubranche). Die einzige physische Arbeitsbedingung, die von Frauen häufiger angegeben wird als von Männern, ist das Arbeiten mit Mikroorganismen, die insbesondere im Gesundheitsbereich eine Rolle spielen.

Schaut man sich Geschlechterunterschiede innerhalb eines Berufszweiges an (z. B. Männern und Frauen, die Vollzeit in Pflegeberufen arbeiten), zeigen sich tendenziell bei den in diesem Berufszweig relevanten physischen Belastungen deutlich weniger Unterschiede (exakte Auswertungen sind aufgrund kleiner Fallzahlen allerdings statistisch nicht statthaft, so dass nur auf diese Tendenzen verwiesen werden kann).

Betrachtet man psychische Anforderungen (siehe Tabelle 27), geben Frauen häufiger als Männer Merkmale an, die man dem Bereich der Arbeitsintensität zurechnet (schnelles Arbeiten, verschiedene Aufgaben gleichzeitig betreuen, Störungen/Unterbrechungen). Etwas mehr Männer als Frauen geben an, dass sie häufig neue Aufgaben bekommen. Dass sich Arbeitsgänge bis in Einzelheiten wiederholen, wird hingegen häufiger von Frauen genannt. Gefühlsmäßig belastende Situationen werden von Frauen wesentlich häufiger berichtet als von Männern.

Tabelle 26: Anteil vollzeitbeschäftigter Erwerbstätiger, die häufig unter den genannten physischen Arbeits- und Umgebungsbedingungen arbeiten, in Prozent

Physische Arbeits- und Umgebungsbedingungen	Männer	Frauen
Stehen	56,4	48,6
Schwere Lasten (Männer 20 kg; Frauen 10 kg)	24,1	21,8
Zwangshaltungen	19,2	14,1
Arbeiten mit den Händen, die eine hohe Geschicklichkeit, schnelle Bewegungsabfolge oder große Kraft erfordern	43,5	40,5
Lärm	31,3	19,3
grelle bzw. schlechte Beleuchtung	10,1	8,6
Starke Erschütterungen	7,0	1,4
Kälte, Hitze, Nässe, Feuchtigkeit, Zugluft	26,2	13,1
Öl, Fett, Schmutz, Dreck	23,4	9,1
Rauch, Staub, Gase, Dämpfe	16,5	9,2
gefährliche Stoffe	13,6	7,9
Mikroorganismen	5,7	14,2

Quelle: Wittig, Nöllenheidt, Brenscheidt (2013): Grundausswertung der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 – Männer/Frauen in Vollzeit (www.baua.de/arbeitsbedingungen)

Tabelle 27: Anteil vollzeitbeschäftigter Erwerbstätiger, die häufig unter den genannten psychischen Anforderungen arbeiten, in Prozent

Psychische Belastungen und Anforderungen	Männer	Frauen
Arbeit unter Termin- und Leistungsdruck	56,4	55,9
schnell arbeiten	37,3	44,9
Verschiedene Arbeiten gleichzeitig betreuen	58,1	67,8
Störungen bzw. Unterbrechungen der Arbeit	41,7	52,3
bis an die Grenze der Leistungsfähigkeit	17,3	20,4
neue Aufgaben	45,5	39,1
nicht Beherrschtes wird verlangt	8,4	7,5
Verfahren verbessern, Neues ausprobieren	30,0	29,4
Arbeitsdurchführung bis in Einzelheiten vorgeschrieben	25,1	25,2
Arbeitsgang wiederholt sich bis in Einzelheiten	43,0	52,2
Stückzahl, Leistung oder Zeit vorgegeben	31,9	28,7
gefühlsmäßig belastende Situationen	9,8	16,7

Quelle: Wittig, Nöllenheidt, Brenscheidt (2013): Grundausswertung der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 – Männer/Frauen in Vollzeit (www.baua.de/arbeitsbedingungen)

30. Welche konkreten Maßnahmen für kürzere und familiengerechtere Arbeitszeiten strebt die Bundesregierung in dieser Legislaturperiode an?

Die Bundesregierung setzt sich dafür ein, Familien mehr Gestaltungsmöglichkeiten bei der Aufteilung von beruflichen und familiären Aufgaben zu ermöglichen. Im Koalitionsvertrag wurde deshalb festgelegt, sich verstärkt für eine moderne lebenslauforientierte Zeitpolitik einzusetzen, die Frauen und Männer unterstützt, Beruf, Familie und Engagement zu vereinbaren. Dazu gehört u. a. das ElterngeldPlus, mit dem Eltern die bestmögliche Inanspruchnahme des Elterngeldes in Kombination mit einer Teilzeiterwerbstätigkeit ermöglicht werden soll. Außerdem soll das Elterngeld um einen Partnerschaftsbonus ergänzt werden, um die partnerschaftliche Inanspruchnahme des Elterngeldes stärker anzuerkennen. Darüber hinaus will die Bundesregierung mit einer flexibleren Elternzeit die Zeitsouveränität von Familien stärken und den Wiedereinstieg ins Berufsleben erleichtern. So soll die Übertragungsmöglichkeit von bisher zwölf Monaten Elternzeit auf 24 Monate ausgeweitet werden und der Teilzeitanspruch im Rahmen der Elternzeit gestärkt werden. Nicht zuletzt soll ein Anspruch auf befristete Teilzeitarbeit geschaffen werden (siehe die Antwort zu Frage 31).

31. Welche konkreten Maßnahmen in Hinblick auf das Teilzeit- und Befristungsrecht plant die Bundesregierung, um den in der Koalitionsvereinbarung angekündigten „Anspruch auf befristete Teilzeitarbeit“ (Rückkehrrecht) zu schaffen, und inwiefern sollen bestehende Ausnahmeregelungen, wie auf Betriebe mit weniger als 15 Beschäftigten, aufrechterhalten werden?

Um den im Koalitionsvertrag vereinbarten Anspruch auf befristete Teilzeitarbeit (Rückkehrrecht) zu schaffen, plant die Bundesregierung, das Teilzeit- und Befristungsgesetz zu ändern. Das Gesetzgebungsverfahren bleibt abzuwarten.

32. Mit welchen konkreten Maßnahmen will die Bundesregierung ihre Ankündigungen aus dem Koalitionsvertrag umsetzen, geringfügig Beschäftigte besser über ihre Rechte zu informieren und die Übergänge aus geringfügiger in reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu erleichtern?

Will die Bundesregierung die geringfügige Beschäftigung in vollsozialversicherungspflichtige Arbeit überführen, und wenn nein, warum nicht?

Die geringfügig Beschäftigten werden bereits heute von der Minijob-Zentrale umfassend über ihre Rechte informiert. Die Bundesregierung wird prüfen, auf welchem Wege diese Beschäftigten noch zielgerichteter erreicht werden können. Überdies ergibt sich schon aus dem Wortlaut des Koalitionsvertrags, dass keine „Überführung“ der geringfügigen Beschäftigung im Sinne einer Abschaffung vereinbart wurde. In diesem Zusammenhang sei angemerkt, dass Minijobs häufig dem Bedarf am Arbeitsmarkt entsprechen, indem sie insbesondere für Unternehmen die Flexibilität erhöhen und den Beschäftigten Hinzuverdienstmöglichkeiten bieten. Gleichwohl gilt es zu verhindern, dass sich eine geringfügige Beschäftigung als berufliche Sackgasse darstellt. Mit Blick auf die Erleichterung der Übergänge von geringfügiger in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung erprobt die Bundesagentur für Arbeit derzeit in lokal begrenzten Projekten z. B. in Nordrhein-Westfalen, wie die Übergänge unterstützt werden können. Auch werden im Rahmen des ESF-Programms „Perspektive Wiedereinstieg“ Frauen, die während oder nach ihrem beruflichen Wiedereinstieg eine geringfügige Beschäftigung ausüben, in sozialversicherungspflichtige Beschäf-

tigung integriert. Dieser Ansatz soll in der nun beginnenden ESF-Förderperiode weiterverfolgt und intensiviert werden. Im Übrigen wurde die soziale Absicherung der geringfügig Beschäftigten mit der Einführung der grundsätzlichen Rentenversicherungspflicht zum 1. Januar 2013 verbessert.

33. Plant die Bundesregierung ein Entgeltgleichheitsgesetz, das in allen Betrieben gilt?

Wenn ja, bis wann, und mit welchen konkreten Ausgestaltungen soll dieses kommen?

Wenn nein, warum nicht?

Die Regierungsparteien CDU, CSU und SPD sind sich in ihrem Koalitionsvertrag einig, dass die bestehende Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen nicht zu akzeptieren ist. Gemeinsam mit den Tarifpartnern will die Bundesregierung daher die Feststellung des Wertes von Berufsfeldern, von Arbeitsbewertungen und die Bewertung von Fähigkeiten, Kompetenzen und Erfahrungen voranbringen. Ziel muss es sein, unter anderem die Arbeit in der Pflege, Betreuung und frühkindlicher Bildung weiter aufzuwerten.

Um das Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit“ besser zur Geltung zu bringen, will die Bundesregierung mehr Transparenz herstellen. Darauf aufbauend wird für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein individueller Auskunftsanspruch festgelegt. Unternehmen werden dazu aufgefordert, mit Hilfe verbindlicher Verfahren und gemeinsam mit den Beschäftigten und unter Beteiligung der Interessenvertreterinnen und Interessenvertreter im Betrieb in eigener Verantwortung erwiesene Entgeltdiskriminierung zu beseitigen. Darüber hinaus will die Bundesregierung eine Initiative gemeinsam mit den Tarifpartnern starten, um die Muster von struktureller Entgeltungleichheit in Tarifverträgen zu erkennen und zu überwinden. Die konkrete Ausgestaltung der gesetzlichen Maßnahmen wird innerhalb der Bundesregierung geprüft, Eckpunkte werden voraussichtlich Ende des Jahres vorgelegt.

34. Welche konkreten Probleme und politischen Handlungsanforderungen sieht die Bundesregierung speziell für die Gruppe der mehrheitlich weiblichen alleinerziehenden Erwerbstätigen vor?

In den letzten Jahren ist bei der Erwerbstätigkeit weiblicher Alleinerziehender eine gute Entwicklung zu verzeichnen. Im Jahr 2012 betrug die Erwerbstätigenquote der weiblichen Alleinerziehenden (im Alter von 20 bis einschließlich 64 Jahren) mit mindestens einem minderjährigen Kind gemäß Mikrozensus 69,9 Prozent – und lag somit fast drei Prozentpunkte höher als noch fünf Jahre zuvor (Erwerbstätigenquote laut Mikrozensus 2008: 67,1 Prozent). Diese Erwerbstätigenquote bewegte sich zudem im Jahr 2012 nur leicht unter der von Müttern aus Paargemeinschaften mit minderjährigen Kindern, die 71,2 Prozent aufwies. Bei näherer Differenzierung ist die Zunahme der Erwerbstätigkeit der weiblichen Alleinerziehenden einmal von deren sich verbessernden Qualifikationsstruktur beeinflusst – der Anteil der alleinerziehenden Mütter mit mittlerer oder hoher Qualifikation ist gestiegen –, zum anderen hat die Erwerbstätigkeit auch insbesondere bei Müttern mit Kleinkindern deutlich zugenommen. So betrug die Erwerbstätigenquote der alleinerziehenden Mütter mit einem jüngsten Kind von unter drei Jahren gemäß Mikrozensus 2008 noch 34,2 Prozent, hingegen im Jahr 2012 bereits 40,9 Prozent. Beim ausgeübten Arbeitsumfang ist ebenfalls ein positiver Trend anzuführen: Während im Jahr 2008 noch 42,4 Prozent aller erwerbstätigen alleinerziehenden Mütter mit minderjährigen Kindern

nach eigener Selbstauskunft in Vollzeit erwerbstätig waren, so betrug dieser Vollzeitanteil im Jahr 2012 schon 44,8 Prozent (Mikrozensus 2008 und 2012; Altersabgrenzung 20 bis einschließlich 64 Jahre).

Die hier nur skizzierten Daten zur Arbeitsmarktbeteiligung von weiblichen Alleinerziehenden weisen darauf hin, dass der seit dem Jahr 2007 forcierte Ausbau der Kindertagesbetreuung insbesondere auch den Alleinerziehenden zugute gekommen ist. Dennoch ist der Umstand, dass ein relativ hoher Anteil von Alleinerziehenden wegen der Sorgearbeit nicht ohne weiteres vollzeitnah arbeiten kann, nicht zu vernachlässigen. Infolgedessen ist auch bei Erwerbstätigkeit eine hohe Abhängigkeit von Sozialleistungen von alleinerziehenden Familien gegeben, die auch bei sich verbessernden Rahmenbedingungen für ein hinreichendes Arbeitsangebot nicht auf das Niveau anderer Familien mit potenziell zwei erwerbsbeteiligten Elternteilen abzusenken sein wird. Deshalb gilt es auch, die finanzielle Unterstützung von alleinerziehenden Familien gezielt auszubauen. Gemäß Koalitionsvereinbarung sollen die steuerlichen Rahmenbedingungen durch Anhebung des steuerlichen Entlastungsbetrags für Alleinerziehende (Steuerklasse II) verbessert werden.

35. Welche konkreten Maßnahmen plant die Bundesregierung zur Gestaltung und Förderung haushaltsnaher Dienstleistungen,
 - a) damit diese als legale, sozialversicherungspflichtige und finanzierbare Beschäftigungsverhältnisse angeboten und nachgefragt werden können,
 - b) um gute Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten (z. B. Anspruch auf Arbeits- und Gesundheitsschutz, Anwendung von Tarifverträgen und -löhnen, ...) ebenso zu gewährleisten, wie hochwertige Qualität und bezahlbare Preise für Familien?

Im Koalitionsvertrag ist der Aufbau einer Dienstleistungsplattform vereinbart, auf der legale gewerbliche Anbieter haushaltsnaher familienunterstützender Dienstleistungen für Familien und ältere Menschen leicht zu finden und in Anspruch zu nehmen sind. Der Zugang zu legalen haushaltsnahen Dienstleistungen soll transparenter gestaltet werden, indem die bundesweite Internetplattform über Angebote informiert und dazu beiträgt, diese zu vermitteln.

Aufgabe des an der Justus Liebig-Universität Gießen angesiedelten Kompetenzzentrums „Professionalisierung und Qualitätssicherung haushaltsnaher Dienstleistungen“ ist die Entwicklung von Qualifizierungsmodellen für Dienstleistungen im Privathaushalt, mit denen ein berufspraktisches Profil vermittelt sowie Perspektiven im Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen geschaffen werden sollen.

