



universität
wien

DIPLOMARBEIT

Titel der Diplomarbeit

“Zur kritischen Analyse arbeitsökonomischer Fragen als Grundlage der Politik der Gleichbehandlung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt der Europäischen Union.”

Verfasserin

Irene Teufelhart

angestrebter akademischer Grad

Magistra der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften
(Mag.rer.soc.oec.)

Wien, im April 2009

Studienkennzahl lt. Studienblatt:
Studienrichtung:
Betreuerin:

A 140
Diplomstudium Volkswirtschaft
Privatdoz. Dipl.-Ing. Dr. Christine Zulehner

Zur kritischen Analyse arbeitsökonomischer Fragen als Grundlage der Politik der Gleichbehandlung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt der Europäischen Union.

Inhalt

<u><i>Einleitung: Chancengleichheit und Gleichbehandlung der Frau im Erwerbsleben als zentrales Problem der Sozialpolitik und der modernen Arbeitsökonomie</i></u>	5
<u><i>Das ILO-Übereinkommen 100 Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechtes (1951)</i></u>	7
<u><i>Das ILO - Übereinkommen 111 Beschäftigungsdiskriminierung (1958)</i></u>	8
<u><i>Die Antidiskriminierungsgesetzgebung in den Vereinigten Staaten.</i></u>	9
<u><i>Der Equal Pay Act (1963)</i></u>	10
<u><i>Der Titel VII des Civil Rights Act (1964)</i></u>	10
<u><i>Die Equal Employment Opportunity Commission (EEOC)</i></u>	10
<u><i>Zusammenfassung</i></u>	14
<u><i>Die Antidiskriminierungsgesetzgebung in der Europäischen Union.</i></u>	14
<u><i>Exkurs: Rechtsetzung und Rechtsprechung der Europäischen Union</i></u>	15
<u><i>Das Verbot der Lohndiskriminierung von Frauen im Gründungsvertrag der EWG (1957)</i></u>	17
<u><i>Das Recht auf gleiche Bezahlung von Arbeit von gleichem Wert die Gleichbehandlungsrichtlinie und das Prinzip der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Bezug auf die Sozialversicherungssysteme</i></u>	18
<u><i>Die politische Union und Verallgemeinerung des Diskriminierungsverbotes</i></u>	

<u>in Bezug auf den geschützten Personenkreis</u>	19
<i>Der Begriff der Diskriminierung</i>	21
<i>Geltungsbereich</i>	22
<i>Durchsetzung</i>	22
<i>Stellen zur Durchsetzung und Überwachung</i>	23
<i>Spezifische Bestimmungen des Verbotes der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts</i>	23
<i>Zusammenfassung</i>	24
<u>Die Politik zur ökonomischen Gleichstellung der Geschlechter der EU</u>	25
<u>Die Methode offener Koordinierung</u>	26
<u>Die Beschäftigungspolitischen Leitlinien der EU</u>	26
<u>Die Politik zur ökonomischen Gleichstellung der Geschlechter der EU</u>	28
<u>Kapitel 1: Die grundlegenden Bestimmungsfaktoren der Ungleichheit der Geschlechter am Arbeitsmarkt und die Kritik der arbeitsmarktpolitischen Indikatoren zur Überwachung des Fortschrittes der Europäischen Beschäftigungsstrategie</u>	30
<u>1.1. Die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung der Frau</u>	32
<u>Die Indikatoren zur Erwerbsbeteiligung</u>	33
<i>Erwerbsbeteiligung 17.M1</i>	33
<i>Absoluter Unterschied der Erwerbsbeteiligung von Männern und Frauen 18.A1</i>	34
<i>Erwerbsbeteiligung in Vollzeitäquivalenten 17.A1</i>	36
<i>Unterschied der Erwerbsbeteiligung von Männern und Frauen in Vollzeitäquivalenten 18.A2</i>	37
<u>Die Indikatoren zur Arbeitslosigkeit</u>	38
<i>Arbeitslosenrate 17.M3</i>	38
<i>Unterschied zwischen den Geschlechtern bei der Arbeitslosigkeit 18.A3</i>	39
<i>Langzeitarbeitslosenrate 19.M1</i>	40
<i>Arbeitskräftepotential 19.A9</i>	41
<u>Die Indikatoren zur Qualität der Beschäftigung</u>	42
<i>Verschiedenheit von Vertragstypen und Arbeitszeiten und die Gründe</i>	

<i>der Beschäftigten 21.M2</i>	43
<i>Auswirkung der Elternschaft auf die Beschäftigung 18.A5</i>	44
<u>1.2 Die Verringerung der Segregation von Männern und Frauen im Erwerbsleben</u>	45
<i><u>Maße der Segregation</u></i>	47
Duncan-Duncan Index (ID)	48
Karmel Maclachlan Index (IP)	49
Der Marginal Matching Ansatz (MM)	50
Die Standardklassifikation der Berufe für die EU (ISCO-COM)	51
<i><u>Konzentration von Männern und Frauen in den sechs Berufsuntergruppen mit dem höchsten Anteilen an Beschäftigten des eigenen Geschlechts im Jahre 2005</u></i>	53
<i><u>Der Indikator für die Segregation</u></i>	55
<i>Segregation der Geschlechter 18.A4</i>	55
<u>1.3 Die Verringerung des Lohnunterschiedes zwischen den Geschlechtern</u>	58
<i><u>Der Indikator für den Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern</u></i>	58
<i>Der (unbereinigte)Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern 18.M2</i>	58
<u>Kapitel 2: Die Analyse des Lohnunterschieds zwischen den Geschlechtern und ihre Bedeutung bei der Beurteilung politischer Maßnahmen.</u>	60
<u>2.1. Verfahren zur Dekomposition des Lohnunterschiedes zwischen den Geschlechtern</u>	60
Einleitung	60
<u>2.1.1 Die Blinder-Oaxaca- Dekomposition</u>	61
<u>2.1.2 Die Juhn-Murphy-Pierce Dekomposition</u>	63
<u>2.2. Hauptergebnisse der Analyse des Lohnunterschiedes zwischen den Geschlechtern der Beschäftigten in der Europäischen Union</u>	65
<i><u>"Beschäftigung in Europa" 2002</u></i>	65
<i><u>Die Analyse von Blau D. und Kahn M. (1992)</u></i>	67
<i><u>Die Studie von P. Rice (1999)</u></i>	69
<i>Hauptergebnis</i>	71

<u>2.3 Zur kritischen Interpretation der Ergebnisse von Dekompositionsmodellen</u>	72
<i>Bildung</i>	72
<i>Arbeitserfahrung</i>	72
<i>Beruf und Sektor</i>	73
<i>Arbeitsplatzcharakteristika</i>	74
<u><i>Zu den Unzulänglichkeiten der herkömmlichen Anwendung und Interpretation der Blinder- Oaxaca- Dekomposition</i></u>	74
<i>Auswahl und Definition der Kontrollvariablen</i>	75
<i>Rückkopplungswirkungen</i>	76
<i>Beruf und Sektor als Kontrollvariable</i>	77
<u>2.4 Der Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern, die Lohnstruktur und die Selektion in die Beschäftigung</u>	78
<u><i>Die Studie von Beblo M., Beninger D., Heinze A. und Laisney F (2002)</i></u>	78
<u><i>Die Studie von Olivetti und Petrongolo (2008)</i></u>	93
<i>Anhang zu Kap.2</i>	
<u>Stichprobenkorrektur mit Medianlohnfunktionen</u>	103
<i>Zusammenfassung und Ausblick</i>	107
<i>Literaturverzeichnis</i>	109
Anhang	
<i>Abstract</i>	113
<i>Lebenslauf</i>	114
<u><i>Einleitung: Chancengleichheit und Gleichbehandlung der Frau im Erwerbsleben als zentrales Problem der Sozialpolitik und der modernen Arbeitsökonomie</i></u>	

Bis in die 50er Jahre waren in den westlichen Ländern nahezu ausschließlich alleinstehende Frauen und verheiratete Frauen der ärmsten sozialen Schichten ihr ganzes Leben hindurch

außerhäuslich erwerbstätig. Ab der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts begann sich diese Lage grundlegend zu ändern. Die Erwerbsbeteiligung der Frauen, besonders verheirateter Frauen, stieg in bedeutendem Maße an. Die grundlegende Bedeutung des Überganges von Frauen aller Schichten zu lebenslänglicher außerhäuslicher bezahlter Erwerbsarbeit in allen westlichen Industrieländern und den meisten Entwicklungsländern ist oft hervorgehoben worden¹. Die Erwerbsbeteiligung der Frau war für die tiefgreifenden Veränderungen des Verhältnisses der beiden Geschlechter sowohl im persönlichen Kreis der Familie, der Partnerschaft und der Ehe als auch im Rahmen der Erwerbsarbeit selbst² innerhalb der letzten 50 Jahre von entscheidender Bedeutung. Die Untersuchung ihrer sozialen Ursachen und Auswirkungen geht weit über die Grenzen ökonomischer Fragen hinaus. In den neueren Entwicklungen in der ökonomischen Theorie, speziell die Ausbildung der modernen Arbeitsökonomie nahm die Analyse von mit der nunmehr vollen Teilnahme der Frau am Erwerbsleben im Zusammenhang stehenden Phänomenen einen zentralen Stellenwert ein. Diese theoretischen Auseinandersetzungen um die Weiterentwicklung der Arbeitsökonomie sind in Zusammenhang mit anderen zentralen Aspekten der Sozialpolitik und Sozialgesetzgebung entstanden und müssen daher auch innerhalb dieses Zusammenhanges betrachtet werden.

Ein Vergleich der von der ILO³ beschlossenen Dokumente zeigt die für die zweite Hälfte des 20. Jahrhunderts charakteristischen Gegenstände der Sozialpolitik und Sozialgesetzgebung. Bis zum Zweiten Weltkrieg waren Institutionen zum Schutz der fundamentalsten Interessen der unselbständig Beschäftigten, die nunmehr in den meisten Ländern der Welt zum Standard gehören, Gegenstand der Übereinkommen der ILO: Die kollektivvertragliche Regelung des Lohnes und der Arbeitsbedingungen, die gesetzliche Beschränkung der Arbeitszeit auf ein menschenwürdiges Maß, die gesetzliche Festlegung eines zum Leben ausreichenden Mindestlohnes für nicht durch Kollektivverträge geregelte Erwerbszweige, der Gesundheitsschutz, Jugendschutz und Mutterschutz, die Unterhaltung einer staatlichen unentgeltlichen Arbeitsvermittlung und die ökonomische Absicherung der Arbeitnehmer und der von ihnen abhängigen Familienmitglieder in Perioden ihrer Erwerbsunfähigkeit durch eine Kranken-, eine Arbeitslosen- und eine Pensionsversicherung, ergänzt durch eine nicht an eine Versicherungsleistung gebundene Unterstützung in Notlagen.

¹ J. Mincer hat diese Entwicklung als eine der wichtigsten ökonomischen und sozialen Entwicklungen der zweiten Hälfte des zwanzigsten Jahrhunderts bezeichnet. s. Ferber M.: Introduction in: Quarterly Review of Economics and Finance. Special Issue 1999; 39(0): p. 579. Gunderson M.: "The single most important development in the labor market over the last 40 years has been the increase in the number of women, especially married women, at work for pay." Male - female wage differentials and policy response" in Journal of Economic Literature 1989 Vol 27 March p.46

²Gunderson M. ebenda "It is a change associated with equally dramatic shifts in marital patterns, family formation, the demand for child care and alternative worktime arrangements, the division of labor within the household, and the nature of household work itself." .

³ Die ILO ist im Zusammenhang mit dem Vertrag von Versailles im Jahre 1920 gegründet worden. 1946 wurde sie zur für Arbeitsangelegenheiten zuständigen Unterorganisation der UNO. Sie legt internationale Minimalstandards in grundlegenden Bestimmungen des Arbeitsrechts in Form von Übereinkommen fest und gibt in wichtigen Fragen Empfehlungen ab. Die Mitgliedsstaaten verpflichten sich durch die Ratifizierung von Übereinkommen zu ihrer Umsetzung im innerstaatlichen Recht und ihrer Sozialpolitik. Alle Organe der ILO werden aus Regierungsvertretern, Arbeitgebervertretern und Arbeitnehmervertretern der Mitgliedsstaaten gebildet. Ihr beschließendes Organ ist die Internationale Arbeitskonferenz, die jährlich im Juni in Genf tagt und in die jedes Mitgliedsland zwei Vertreter der Regierung und jeweils einen Arbeitgeber- und einen Arbeitnehmervertreter entsendet. Als zentrale Aufgabe der ILO ist in ihrer Verfassung von 1919³ die internationale Koordination der Einführung von grundlegenden Institutionen zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Beschäftigten festgelegt, um erstens den Weltfrieden, zweitens den sozialen Frieden zu sichern und drittens zu verhindern, dass notwendige Reformen wegen der Wettbewerbsnachteile, die jene Nationen, die sie zuerst einführen, gegenüber den anderen erleiden, unterbleiben. International Labour Organisation: Constitution <http://www.ilo.org/ilolex/english/constq.htm>

Nach dem Zweiten Weltkrieg wurden die bereits vorhandenen Einrichtungen und Errungenschaften zusammengefasst und erweitert. Die vor dem Zweiten Weltkrieg in einzelnen Bestimmungen geregelten Maßnahmen zur Sicherung der elementarsten Bedürfnisse der auf ein Erwerbseinkommen angewiesenen wurden zu einem einheitlichen Katalog garantierter sozialer Mindestnormen zusammengefasst⁴. Von grundlegender Bedeutung für die Arbeit der ILO nach dem Zweiten Weltkrieg war der Schutz des Vereinigungsrechts und der Ausbau des Rechts auf den Abschluss von Kollektivverträgen⁵. Neben die Zusammenfassung, Erweiterung und Entfaltung von in den Grundzügen bereits geregeltem und auf seiner Grundlage traten auch *zwei neue*, für die Zeit nach dem Zweiten Weltkrieg charakteristische, *Problemfelder*.

Erstens wurde - wenn auch mehr programmatisch-deklamatorisch - der Kreis der als schützenswert anerkannten Interessen der Erwerbstätigen über ihre elementarsten Bedürfnisse des Lebens hinaus auf Fragen der beruflichen Aus- und Weiterbildung, der allgemeinen Bildung sowie der Beschäftigung in Berufen, die ihnen den Genuss der umfassenden Nutzung ihrer Fähigkeiten erlauben, ausgedehnt⁶.

Zweitens trat die Gewährleistung der Gleichbehandlung und Chancengleichheit der Arbeitenden in Bezug auf alle Fragen im unmittelbaren oder vermittelten Zusammenhang mit der Erwerbsarbeit ins Zentrum der sozialpolitischen Bestrebungen⁷. Maßnahmen zur Gleichstellung der Frau kamen, wie im folgenden gezeigt wird, darin in bestimmter Hinsicht eine Vorreiterrolle zu.

Bereits in den 50er Jahren beschloss die ILO ihre beiden grundlegenden Übereinkommen zur Herstellung von Chancengleichheit und Gleichbehandlung im Erwerbsleben.

Das ILO-Übereinkommen 100' **Lohndiskriminierung** aufgrund des Geschlechts

Im Jahr 1951 wurde das ILO - Übereinkommen 100 über die Gleichheit des Entgelts für männliche und weibliche Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit⁸ unterzeichnet. Es enthält alle

⁴ Übereinkommen 102 soziale Mindestnormen aus dem Jahre 1952. ILO Übereinkommen <http://www.ilo.org/ilolex/german/docs/convdisp1.htm>

⁵ Die ILO sieht in fast allen Übereinkünften und Empfehlungen in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts einen Ausbau der auf Kollektivverträgen beruhenden Institutionen zu umfassenden sozialpolitischen Instrumenten und eine Übertragung einschlägiger staatlicher Funktionen auf paritätisch besetzte Institutionen der Sozialpartner als Möglichkeit und als anzustrebendes Ziel vor. Im Jahr 1981 wurde das Übereinkommen 154 über Kollektivvertragsverhandlungen beschlossen.

⁶ Im Jahre 1944 wurde der Verfassung der ILO ein Annex, die "Deklaration von Philadelphia", angefügt, der programmatischen Charakter für die künftige Tätigkeit der ILO und die Sozialpolitik überhaupt hatte. Im Artikel III.b verpflichtete sich die ILO politische Programme zu fördern, durch die die Beschäftigung der Arbeiter in Berufen, in denen sie die Befriedigung der umfassendsten Nutzung ihrer Fertigkeiten und Kenntnisse haben und den größten Beitrag zum Gemeinwohl leisten, erreicht wird. Verschiedene in der Folge unterzeichnete Übereinkommen enthalten Bestimmungen zur Bildung und Berufsausbildung der Erwerbstätigen. Es sind hier insbesondere das Übereinkommen 142 über die Erschließung des Arbeitskräftepotentials aus dem Jahre 1975, das Übereinkommen 140 über einen bezahlten Bildungsurlaub aus dem Jahre 1974 und das Übereinkommen 168 über Beschäftigungsförderung und Schutz gegen Arbeitslosigkeit aus dem Jahre 1988 zu nennen.

⁷ In Artikel II. a der Deklaration von Philadelphia (s. Note 5) heißt es. "Alle Menschen, ungeachtet der Rasse, des Glaubens oder des Geschlechts, haben das Recht, sowohl nach materiellem Wohlstand als auch nach ihrer geistigen Entwicklung unter würdigen Bedingungen und in Freiheit, ökonomischer Sicherheit und Chancengleichheit zu streben." (Übers. d. Verfasserin) und in Artikel III. j verpflichtet sich die ILO zur Setzung Maßnahmen zur Gewährleistung von Chancengleichheit in Bildung und Beruf. ebenda.

⁸ Das Übereinkommen 100 ist in den 50er Jahren von **9** der späteren 27 Mitgliedsstaaten (ab 2007) der **Europäischen Union** ratifiziert worden. Belgien (23.5. 1952), Frankreich (10.3.1953), Österreich (29.10.1953), Deutschland (8. 6.1956), Italien (8.6.1956), Polen (25.10.1954), Bulgarien (7.10.1955) Ungarn (8. 6.1956) und von Rumänien (28.5.1957). In den 60er Jahren haben das Abkommen weitere **6** spätere EG-Staaten ratifiziert, Dänemark (22.6.1960), Schweden (20.6.1962), Finnland (14.1.1963), Spanien (6.11.1967), Portugal (20.2.1967),

Prinzipien später erlassener Gesetze und politischer Maßnahmen zur gleichen Bezahlung von Männern und Frauen.

Erstens umfasst der Begriff *Entgelt* im Sinne der Konvention den "*üblichen Lohn, de(n) Grund- oder Mindestlohn oder das übliche Gehalt, das Grund- oder Mindestgehalt sowie alle zusätzlichen Vergütungen, die der Arbeitgeber auf Grund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer mittelbar oder unmittelbar in bar oder in Sachleistungen zu zahlen hat*".

Zweitens ist die Anwendung des Grundsatzes durch *innerstaatliche Gesetzgebung*, durch eine *gesetzlich anerkannte Institution der die Lohnfestsetzung* oder durch die *Kollektivvertragsparteien*, möglich.

Drittens kann die Anwendung des Grundsatzes durch *Verfahren zur objektiven Bewertung der Beschäftigung aufgrund der dabei erforderlichen Arbeitsleistung* durch die Institutionen der Lohnfestsetzung erfolgen.

Das ILO - Übereinkommen 111ⁱⁱ: **Beschäftigungsdiskriminierung**

Im Jahr 1958 wurde das ILO - Übereinkommen 111 gegen Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf beschlossen⁹. Auch dieses Übereinkommen war hinsichtlich seiner Prinzipien richtungsweisend für die in der Folge in den meisten Ländern erlassenen Gesetze und der gegen Diskriminierung bei der Erwerbsarbeit durchgeführten politischen Maßnahmen.

Erstens gilt als *Diskriminierung jede Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung die dazu führt, die Chancengleichheit oder die Gleichbehandlung in Beschäftigung oder Beruf, einschließlich der Zulassung zur Berufsausbildung, zur Beschäftigung und zu den einzelnen Berufen sowie die Beschäftigungsbedingungen, zu beeinträchtigen oder aufzuheben*. In der Übereinkunft sind die Diskriminierung nach der *Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, des Glaubensbekenntnisses, der politischen Meinung, der nationalen Abstammung oder der sozialen Herkunft* aufgezählt¹⁰. Es ist dort explizit vorgesehen, dass je nach den besonderen Erfordernissen in den einzelnen Staaten in ihrer jeweiligen nationalen Gesetzgebung weitere Personenkreise geschützt werden.

Zweitens gelten Unterscheidungen, die den besonderen Erfordernissen der Tätigkeit entsprechen, *Schutz- oder Hilfsmaßnahmen und Sondermaßnahmen* zum Zweck der

und Luxemburg (23.8.1967) ratifiziert. Es folgten **4** in den 70er Jahren die Niederlande (16.6.1971), UK (15.6.1971), Irland (18.12.1974) und Griechenland (6.6.1975), in den 80er Jahren **2**, Zypern (19.11.1987) und Malta (9.6.1988) und in den 90er Jahren schließlich die **6** Staaten Lettland (27.1.1992), Slowenien (29.5.1992), Tschechien (1.1.1993), die Slowakei (1.1.1993), Litauen (26.9.1994) und Estland (10.5.1996). Insgesamt haben das Übereinkommen 162 Staaten der ganzen Welt ratifiziert.

⁹ In den 50er und 60er Jahren haben **11** nunmehrigen 27 EG-Staaten, Portugal (19.11.1959) Dänemark (22.06.1960) Bulgarien (22.07.1960) Deutschland (15.06.1961) Polen (30.05.1961) Ungarn (20.06.1961) Schweden (20.06.1962) Italien (12.08.1963) Spanien (06.11.1967) Zypern (02.02.1968) Malta (01.07.1968) das Übereinkommen 111 gegen Beschäftigungsdiskriminierung ratifiziert. 70er Jahre **5** Staaten, Finnland (23.04.1970) Österreich (10.01.1973) Niederlande (15.03.1973) Rumänien (06.06.1973) Belgien (22.03.1977) in den 80er Jahren **2** Frankreich (28.05.1981) Griechenland (07.05.1984), in den 90er Jahren **7** Tschechien (01.01.1993) Irland (22.04.1999) Lettland (27.01.1992) Litauen (26.09.1994) Slowakei (01.01.1993) Slowenien (29.05.1992) Großbritannien (08.06.1999) und schließlich im ersten Dezenium des 21. Jahrhunderts **2** 2001 Luxemburg (21.03.2001) und Estland (17.8.2005) die Übereinkunft ratifiziert. Bisher haben das Übereinkommen insgesamt 163 Staaten der ganzen Welt ratifiziert.

¹⁰ Mit dem Übereinkommen 159 aus dem Jahre 1983 sind auch Menschen mit Behinderungen allgemein als schutzwürdig anerkannt. In Bezug auf die Beschäftigungsförderung und den Schutz gegen Arbeitslosigkeit ist im Übereinkommen 168 aus dem Jahre 1988 auch eine Gleichbehandlung aller Altersklassen von Erwerbstätigen vorgeschrieben.

Unterstützung anerkanntermaßen besonders schutzbedürftiger Personenkreise *nicht* als *Diskriminierung*.

Drittens ist die *Chancengleichheit und Gleichbehandlung durch geeignete sozialpolitische Maßnahmen planmäßig zu fördern*. In allen Einrichtungen unter unmittelbarer Aufsicht einer staatlichen Behörde, insbesondere bei der Berufsberatung, Berufsausbildung und Arbeitsvermittlung, sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichbehandlung und Chancengleichheit zu setzen.

Das Übereinkommen 100 hatte sich nur gegen Lohndiskriminierung von Frauen gerichtet. Mit dem Übereinkommen 111 wurde das Diskriminierungsverbot im Erwerbsleben nach zwei Seiten hin verallgemeinert. Erstens sind nicht nur Frauen und Männer sondern prinzipiell *alle Menschen* in Bezug auf Beschäftigung und Beruf gleich zu behandeln. und zweitens wurde es vom Verbot der Lohndiskriminierung auf *alle Formen der Diskriminierung* ausgedehnt. Es hat in dem Sinne allgemeinen Charakter, dass es alle besonderen Gruppen von Erwerbstätigen umfasst und sie nach allen Seiten hin gleich behandelt werden und gleiche Chancen erhalten müssen. In diesem Übereinkommen hat der Gleichheitsgrundsatz¹¹ eine besondere Bestimmung in Bezug auf das Erwerbsleben erhalten.

Die Vereinigten Staaten haben die beiden zentralen Übereinkommen über die Bekämpfung von Diskriminierung im Erwerbsleben nicht ratifiziert. Dennoch sind besonders in den 60er Jahren gerade in den Vereinigten Staaten energische Schritte in der Gesetzgebung und bei politischen Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit und Gleichbehandlung im Erwerbsleben und zur Gleichstellung der Frau gesetzt worden. Die Gesetze und politischen Programme zur Sicherung der Gleichbehandlung und Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt in den Vereinigten Staaten sind auf der Grundlage der modernen Arbeitsökonomie entwickelt worden. Gerade darin sind die Vereinigten Staaten für alle anderen Länder zum Vorbild geworden.

Die Antidiskriminierungsgesetzgebung in den Vereinigten Staaten.

Die amerikanische Antidiskriminierungsgesetzgebung und die ihr entsprechenden politischen Institutionen und Maßnahmen sind Errungenschaften der Bürgerrechtsbewegung der Schwarzen Anfang der 1960er Jahre. Alle Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit und Gleichbehandlung im Erwerbsleben in den Vereinigten Staaten sind nicht primär mit dem Ziel die Arbeits- und Lebensbedingungen der Erwerbstätigen zu verbessern, gesetzt worden, sondern sie stellen einen Aspekt der konkreten Bestimmung allgemeiner Bürgerrechte dar. Die Gesetze selbst wie der Einrichtungen, die zu ihrer Durchsetzung geschaffen wurden, tragen diesem Umstand entsprechende Charakterzüge. Der Arbeitsmarkt in den Vereinigten Staaten ist in weitaus geringerem Maße geregelt als in den meisten entwickelten industrialisierten Ländern der Welt. Die Arbeitsverträge eines nur sehr geringen Teiles der Beschäftigten sind durch Kollektivverträge, die nur auf Unternehmensebene abgeschlossen werden, geregelt¹². Das Fehlen von in vielen entwickelteren Ländern üblichen Einrichtungen zum Schutz der Beschäftigten vor

¹¹ Artikel 14 der Genfer Konvention.

¹² Blau F., Kahn L.: "Home and Abroad. U.S. Labor-Market Performance in International Perspective." 2002 New York p. 76f. Blau und Kahn behandeln ihrer Fragestellung entsprechend berufsgruppen- oder branchenweisen Kollektivverträge im Unterschied zu den nur für einzelne Unternehmen geltenden Kollektivverträgen in den Vereinigten Staaten nur im Hinblick auf die Auswirkungen auf die Lohnhöhe und die Verteilung der Löhne.

Kündigungen¹³ erleichtert den Wechsel der Beschäftigten. Unter diesen Voraussetzungen musste zur Lösung der Aufgabe der Herstellung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung aller Menschen im Erwerbsleben, zu der sich die in vielen anderen Ländern zu umfassenden sozialpolitischen Instrumenten ausgebildete Institutionen auf der Grundlage von Kollektivverträgen anbieten, in den Vereinigten Staaten ein anderer Weg eingeschlagen werden. Dass die bei der zu lösenden Aufgabe auftretenden spezifischen Probleme dennoch allgemeiner Natur sind, zeigt sich nicht nur an den trotz aller Unterschiede in vielerlei Hinsicht gleichen Fragestellungen selbst, sondern auch daran, dass die dabei entwickelte Mittel zu ihrer Lösung zwar nach den jeweils besonderen Umständen modifiziert doch schließlich allgemein Anwendung fanden.

Der *Equal Pay Act* (1963)¹⁴

Obwohl in den Vereinigten Staaten die Bürgerrechtsbewegung die treibende gesellschaftliche Kraft war, ging dem allgemeineren Diskriminierungsverbot im Civil Rights Act ein Verbot der Lohndiskriminierung von Frauen voran. Der *Equal Pay Act* aus dem Jahre 1963ⁱⁱⁱ, ist formell eine bloße Erweiterung des *Fair Labor Standards Act* aus dem Jahre 1938. Er verbietet **Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechtes zwischen Männern und Frauen desselben Unternehmens, die gleiche Arbeit die unter ähnlichen Arbeitsbedingungen ausführen, für Tätigkeiten die die gleichen Fertigkeiten, gleiche Anstrengung und gleiche Verantwortung erfordern.**

Der Equal Pay Act wird als eine das Geschäftsleben regulierende Maßnahme begründet. Durch die geringeren Bezahlung von Frauen für die gleiche Tätigkeit werde erstens der zur Gesundheit und Effizienz erforderliche Lebensstandard der Beschäftigten herabgedrückt, zweitens die Fähigkeiten der Erwerbstätigen nicht effizient genutzt drittens komme es zu Arbeitsstreitigkeiten viertens werde der Handel und den freien Warenverkehr erschwert und fünftens sei die geringere Bezahlung von Frauen für dieselbe Tätigkeit eine unfaire Methode des Wettbewerbes.

In der Rechtfertigung der Einführung des Equal Pay Act tritt ein gegenüber der Verfassung und den Übereinkommen der ILO neues Motiv für die Regelung des für die Sozialpolitik und Sozialgesetzgebung der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts charakteristischen Gegenstandskreis hervor. Zweck der ILO selbst ist, wie oben schon festgehalten worden ist, die Einführung von Gesetzen und Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Arbeitnehmer. Durch ihre ungleiche und ungleichzeitige Einführung in verschiedenen Staaten würden ungleiche Wettbewerbsbedingungen entstehen. Das sollen durch koordiniertes Vorgehen verringert oder vermieden werden.

Der Equal Pay Act dagegen wird als Maßnahme gerechtfertigt, durch die *die an sich vorhandene Wettbewerbsverzerrung durch Ungleichheit der Behandlung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt beseitigt* wird. Zweck des Equal Pay Act ist die Beseitigung der Diskriminierung von Frauen als einer Wettbewerbsverzerrung.

Im Annex der Verfassung der ILO aus dem Jahre 1944 verpflichtet sich die ILO zur Förderung von Programmen zur Beschäftigung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Berufen, die ihnen den Genuss der umfassenden Nutzung ihren Fähigkeiten erlauben und in denen sie den größten Beitrag zum allgemeinen Wohl leisten. Die Beschäftigung der Arbeitenden in ihren Fähigkeiten und ihnen entsprechenden Bedürfnissen angemessenen

¹³ Es gibt in den Vereinigten Staaten keine gesetzliche Abfertigung und keine Beschränkungen des Arbeitgebers Beschäftigte zu kündigen durch gesetzlich vorgeschriebenen Verfahren.

¹⁴ Alle im folgenden erwähnten Gesetze finden sich auf der Website der EEOC
<http://www.eeoc.gov/policy/laws.html>

Berufen wird moralisch- politisch - als dem allgemeinen Wohl dienlich - begründet. In der Begründung des Equal Pay Act wird dagegen festgehalten, dass die unvollständige Nutzung der Fähigkeiten der Arbeitnehmer aufgrund von Diskriminierung *ökonomisch ineffizient* ist. Es ist charakteristisch für die spezifischen Umstände in den Vereinigten Staaten, dass dort zuerst bewusst *ökonomische Motive* als für die Herstellung von Gleichbehandlung und Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt in den Vordergrund gestellt werden. Die Vereinigten Staaten haben, wie schon festgestellt worden ist, die ILO -Übereinkunft 100 nicht ratifiziert. Das Verbot der Lohndiskriminierung im Equal Pay Act geht in zweierlei Hinsicht weniger weit, als die Übereinkunft 100: **Erstens** schreibt er *nur die gleiche Bezahlung für gleiche oder ähnliche Tätigkeiten* vor, nicht auch für *gleichwertige* und **zweitens** gilt er *nur innerhalb desselben Unternehmens*. Das gegenüber anderen Ländern weniger weit gehende Verbot der Lohndiskriminierung hängt mit dem Fehlen von zu ihrer Durchführung erforderlichen Einrichtungen zur zentralen und Branchen weisen Regelung der Arbeitsverhältnisse zusammen.

Der Titel VII des Civil Rights Act (1964)

Wie in der Verallgemeinerung des Diskriminierungsschutzes der ILO Übereinkommen 111 gegenüber der Übereinkommen 100 wird durch den Artikel VII des Civil Rights Act **erstens** der Kreis der geschützten Personen erweitert und **zweitens** auf weitere Formen der Diskriminierung ausgedehnt. Diese Tendenz setzt sich in den in der Folgezeit erlassenen Gesetzen fort.

Der Titel VII des Civil Rights Act verbietet jede Diskriminierung aufgrund der *Rasse, der Hautfarbe, der Religion, des Geschlechtes und der nationalen Abstammung*.

Der Age Discrimination in Employment Act (ADEA) aus dem Jahre 1967 verbietet weiter die Diskriminierung von Personen ab dem 40. Lebensjahr und der Americans with Disabilities Act (ADA) aus dem Jahre 1990 verbietet schließlich die Diskriminierung von qualifizierte Personen mit Behinderungen.

Als Diskriminierung gilt nunmehr jede vorsätzliche Benachteiligung und jede neutrale Maßnahme oder Gepflogenheit, durch die ein durch den Act geschützter Personenkreis überproportional bei der *Einstellung und Beendigung des Dienstverhältnisses, der Beförderung, der Bezahlung, der beruflichen Weiterbildung, oder in irgend einer anderen Hinsicht in Bezug auf die Beschäftigungsbedingungen oder Vergünstigungen einschließlich der Benutzung von Einrichtungen des Unternehmens, betrieblicher Sozialleistungen, und Pensionsplänen ausgeschlossen wird, die nicht durch den Charakter der Tätigkeit selbst gerechtfertigt werden kann*.

Auch der Begriff der Diskriminierung ist im Laufe der Zeit erweitert, verallgemeinert, konkretisiert und im Einzelnen ausgearbeitet worden. Es sind alle Beschäftigungsentscheidungen mit diskriminierender Wirkung in Bezug auf *Stellenausschreibungen, Fortbildungs- und Bewerbungsprogramme und Versetzung aufgrund von Stereotypen und Annahmen über die Fähigkeiten, die Charakterzüge oder die Leistung von Personen aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu einer der durch den Artikel VII geschützten Gruppen und Test- und Auswahlverfahren die nicht die für die auszuführende Tätigkeit tatsächlich erforderlichen Fähigkeiten zum Inhalt haben, verboten*.

Die Equal Employment Opportunity Commission (EEOC)¹⁵

¹⁵ Zu den folgenden Ausführungen vergleiche die Seite der EEOC: <http://www.eeoc.gov/policy/laws.html>.

Zur Durchsetzung und Überwachung des Civil Rights Act¹⁶ wurde im Jahre 1964 ein besonderes, unmittelbar der Regierung unterstelltes Organ, die Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) eingerichtet. Ihr Zuständigkeitsbereich ist im Laufe der letzten 40 Jahre entsprechend der Verallgemeinerung des Diskriminierungsverbotes in Bezug auf den geschützten Personenkreis und die Form der Diskriminierung erweitert und ihre Befugnisse und die Wirksamkeit der zur Verfügung stehenden Mittel zur Durchsetzung sind ergänzt und weiter ausgebildet worden. Zweck der EEOC ist der Ausbau und die Durchsetzung aller Bundesgesetze gegen Beschäftigungsdiskriminierung¹⁷ durch den Arbeitgeber, einschließlich der Regierungen der einzelnen Staaten und der lokalen Regierungen, Arbeitsvermittlungen, und der Arbeitnehmerverbände. Sie hat vor allem die Aufgabe, die Lage der geschützten Personengruppen zu dokumentieren und in diesem Zusammenhang sozialwissenschaftliche Untersuchungen durchzuführen, Richtlinien und Empfehlungen zur Bekämpfung aller Formen der Diskriminierung im Erwerbsleben auszuarbeiten und Personen die sich in ihren Rechten verletzt glauben zu beraten, zu unterstützen und gegebenenfalls im Namen einer größeren Zahl von Beschäftigten Prozesse gegen ihre Arbeitgeber zu führen.

Die Kommission konzentrierte sich von Anfang an auf breite diskriminierende Beschäftigungspraktiken und bediente sich zu ihrem Nachweis statistischer Methoden. Seit 1966 müssen in den Vereinigten Staaten Privatunternehmen ab einer bestimmten Anzahl von Beschäftigten der EEOC Aufzeichnungen über die Kategorien in denen alle durch den Titel VII und später der weiteren gegen Diskriminierung erlassenen Gesetze geschützten Personengruppen beschäftigt sind, übermitteln.

Die EEOC organisierte seit ihrem Bestehen Informationsveranstaltungen über die Rechte und Pflichten von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und ihren Vertretungen aus dem Civil Rights Act. Vertreter der wichtigsten Branchen der vereinigten Staaten wurden in Seminaren über Techniken der *affirmativen Aktion*, der bevorzugten Einstellung von Personen aus unterrepräsentierten Gruppen bis hin dem jeweils in Frage kommenden Anteil an der Erwerbsbevölkerung entsprechendes Ausmaß unter den im Betrieb beschäftigten erreicht ist, informiert.

Die Kommission erstellte auf der Grundlage von in Konferenzen und Arbeitsgruppen mit Vertretern aus den Bürgerrechtsgruppen und Geschäftsleuten erarbeiteten Konzeptionen Richtlinien zur gezielten Förderung der gesetzlich geschützten Personengruppen, für Testverfahren zur Auswahl von Beschäftigten, für die Einstellung, die Beförderung und die berufliche Weiterbildung.

Die Richtlinien gegen Diskriminierung nach dem Geschlecht wurden erstmals 1965 herausgegeben und später laufend überarbeitet, ausgeweitet und verbessert. Es ist darin festgelegt, dass über die Qualifikation von Bewerberinnen nicht aufgrund von Annahmen oder Geschlechterstereotypen geurteilt werden darf, dass nicht unter Berufung auf

¹⁶ Der Equal Pay Act passierte im Frühsommer 1963 verhältnismäßig problemlos den Kongress, während die Durchsetzung des Civil Rights Act gewissermaßen zu einer Feuerprobe der Nation wurde. Neun Tage nach der Unterzeichnung des Equal Pay Act sandte Präsident Kennedy nach schweren Unruhen in mehreren amerikanischen Städten einen umfassenden Entwurf zu einer Bürgerrechtsgesetzgebung an den Kongress. Aber erst nach Auseinandersetzungen und komplizierten Verhandlungen mit der Opposition und schließlich der schweren innenpolitischen Krise im Zusammenhang mit der Ermordung Kennedys passierte der Civil Rights Act am 2. Juli 1964 den Kongress.

Der Titel VII des Civil Rights Act aus dem Jahre 1964 war in seiner ersten Fassung das Resultat von weitgehenden Zugeständnissen und Kompromissen. Dennoch stellt er den Grundstein für alle Erweiterungen und Errungenschaften im Laufe der folgenden dreißig Jahre auf dem Weg zur Gleichbehandlung und Chancengleichheit im Erwerbsleben in den Vereinigten Staaten dar.

¹⁷ Das sind der Titel VII des Civil Rights Act (CRA) aus dem Jahre 1964, der Age Discrimination in Employment Act, (ADEA), , der Americans with Disabilities Act aus dem Jahre 1990 (ADA), und der Equal Pay Act (EPA).

Kundenwünsche, die Wünsche von Kollegen oder Klienten diskriminiert werden, dass Tätigkeiten nicht als "männlich" oder "weiblich" klassifiziert werden dürfen, auch nicht unter der Bezeichnung "leicht" und "schwer" und dass keine getrennten Gehaltsschemen verwendet werden dürfen. Es ist weiter nicht zulässig, Frauen nicht zu beschäftigen, weil sie verheiratet sind, oder Kinder haben, wenn dasselbe nicht auch für Männer gilt.

Unternehmen, die öffentliche Aufträge erhalten, sind dazu verpflichtet bei der Einstellung Pläne der "affirmative Aktion" zu verwenden, damit sicher gestellt ist, dass in ihrem Unternehmen keine Diskriminierung stattfindet. 1967 ist die Diskriminierung der Geschlechter eingeschlossen worden¹⁸.

In den 1966 herausgegebenen Richtlinien über Beschäftigungstestverfahren wurde das Prinzip wonach auch neutrale Maßnahmen nach Titel VII verboten sind, wenn sie auf den durch den Artikel geschützten Personenkreis andere sie beeinträchtigende Auswirkungen haben und nicht durch ein betriebliches Erfordernis gerechtfertigt werden können, die sogenannte "Disparat Impact Theorie der Diskriminierung" erstmals öffentlich vertreten. In der Revision dieser Richtlinien aus dem Jahre 1970 wurde der erforderliche Nachweis der betrieblichen Notwendigkeit dahingehend konkretisiert, dass ein Screening - Test nur dann gültig ist, wenn der die tatsächliche Tauglichkeit für einen Arbeitsplatz überprüft oder das Vorhandensein von tatsächlich für die Tätigkeit erforderlichen Fertigkeiten feststellt.

Im Jahre 1978 wurden die Uniform Guidelines on Employee Selection (UGESP), die von allen damals für die Durchsetzung der Gesetzgebung gegen Diskriminierung zuständigen Stellen gemeinsam erarbeitet worden waren, herausgegeben. Damit gelten für private und für staatliche Arbeitgeber dieselben Standards bei den Auswahlverfahren von Beschäftigten. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Daten über die von ihm praktizierte Auswahl von Beschäftigten zu sammeln, zu analysieren und Verfahren, die eine Unterrepräsentation von Frauen oder Minderheiten zum Resultat haben, zu rechtfertigen. Der Arbeitgeber ist, auch wenn das von ihm verwendete Auswahlverfahren legal ist, dazu verpflichtet, andere Verfahren zu verwenden, wenn sie eine weniger diskriminierende Wirkung haben.

Die Kommission erarbeitete auch Vorschläge zur Interpretation des Artikels VII für die Gerichte. Trotz ihrer anfangs recht eingeschränkten Befugnisse entwickelte die Kommission bereits in den ersten Jahren ihres Bestehens die grundlegenden substantiellen wie verfahrensmäßigen Prinzipien der Gesetzgebung zur Chancengleichheit und Gleichbehandlung der Vereinigten Staaten.

Das Prinzip wonach auch nicht durch vorsätzliche Handlungen hervorgebrachte unegalitäre Resultate unter den Begriff der Diskriminierung nach Titel VII fallen, die Disparat Impact Theorie der Diskriminierung, wurde von der EEOC seit 1966 öffentlich vertreten, 1971 in einem Supreme Court Urteil¹⁹ zugrunde gelegt und schließlich nach einigen in die entgegengesetzte Richtung weisenden Urteilen des Supreme Court im Civil Rights Act von 1991 als Erweiterung des CRA von 1964 kodifiziert.

Mit dem Equal Employment Opportunity Act des Jahres 1972 erhielt die EEOC das Recht als Organisation im Namen der Beschäftigten Prozesse zu führen und auch private Arbeitgeber zu klagen.

Mit der Befugnis groß angelegte Prozesse gegen Konzerne zu führen²⁰, und der Erweiterung Möglichkeit zu einem koordinierten Vorgehen gegen Lohn- und

¹⁸ Rubery J., Fagan C., Maier F.: "Occupational Segregation, Discrimination and Equal Opportunity." p.443

¹⁹ Griggs vs. Duke Power CO. 1971: "If an employment practice which operates to exclude [blacks] cannot be shown to be related to job performance, the practice is prohibited ...".

²⁰ Wie oben festgestellt worden ist, hat die EEOC im Equal Employment Opportunity Act des Jahres 1972 das Recht erhalten, im Namen der Beschäftigten, auch gegen private Arbeitgeber Prozesse zu führen. Mit den neuen Kompetenzen ausgestattet und auf der Grundlage des Urteiles des Supreme Court im Falle Grigg vs. Duke Power CO. 1971 mit dem die Disparat Impact - Theorie der Diskriminierung anerkannt worden war, ging die EEOC in Zusammenarbeit mit dem Department of Labor daran, die systematische Diskriminierung in großem

Beschäftigungsdiskriminierung, wurden statistische Verfahren zum Nachweis von systematischer Lohn- und Beschäftigungsdiskriminierung erforderlich, mit denen Daten über eine große Zahl von Beschäftigten auf einmal ausgewertet werden konnten. Jacob Mincer veröffentlichte 1974 in seiner Schrift "Schooling, Experience and Earnings" die heute in den meisten ökonometrischen Studien der moderne Arbeitsökonomie verwendete statistische Einkommensfunktion. Sie wurde zum Nachweis von Lohndiskriminierung in zunehmendem Maß in Gerichtsverfahren verwendet, und war ab der zweiten Hälfte der 70er Jahre in Prozessen wegen Diskriminierung Standard.²¹ Die ökonomische Konzeption der Diskriminierung wurde zur zentralen Frage der neu entstehenden Arbeitsökonomie.

Zusammenfassung

Entsprechend der Reihenfolge des Beschlusses der Übereinkommen 100 und 111 der ILO, geht auch in den Vereinigten Staaten dem allgemeinen Diskriminierungsverbot mit dem EPA ein Verbot der Lohndiskriminierung von Frauen voran. Im Unterschied zum Übereinkommen 100 der ILO blieb das Verbot der Lohndiskriminierung im EPA aber auf das Verbot unterschiedlicher Bezahlung für die gleiche oder ähnliche Tätigkeit innerhalb desselben Unternehmens beschränkt. Der Verallgemeinerung des Diskriminierungsverbotes im Übereinkommen 111 der ILO entsprechend, wurde das Diskriminierungsverbot in den USA mit dem Titel VII des CRA und den Folgegesetzen in Bezug auf den geschützten Personenkreis und in Bezug auf alle Seiten des Erwerbslebens ausgedehnt und zugleich als Konkretisierung der allgemeinen Rechte des Staatsbürgers entwickelt. Gegenüber dem Übereinkommen 111 und den entsprechenden Folgeübereinkommen der ILO fehlt in der Gesetzgebung der USA ein Verbot der Diskriminierung aufgrund der politischen Anschauung und aufgrund der sozialen Herkunft. Die Bestrebungen zur Verwirklichung von Chancengleichheit und Gleichbehandlung im Erwerbsleben, die in der Verfassung und den Übereinkommen der ILO *moralisch - politisch* begründet werden, wird, indem als ein Zweck der Antidiskriminierungsgesetzgebung der USA die Gewährleistung der effizienten Nutzung der Fertigkeiten und Fähigkeiten aller Beschäftigten angeführt wird, auch auf eine *ökonomische Rechtfertigung* verwiesen.

Zur Entwicklung, Durchsetzung und Überwachung der Antidiskriminierungsgesetzgebung wurde in den USA ein besonderes Organ, die EEOC, eingerichtet.

Charakteristisch für EEOC ist die organisch aufeinander bezogene Ausbildung der Dokumentation, der Beratung und des Rechts in enger Verbindung mit der Entwicklung mathematisch-statistischer Verfahren im Rahmen der modernen Arbeitsökonomie.

Die Antidiskriminierungsgesetzgebung in der Europäischen Gemeinschaft.

Maßstab am Rechtsweg zu bekämpfen. Im Jahre 1973 wurden Klagen gegen die vier größten amerikanischen Arbeitgeber eingebracht, 1974 wurden die neun größten Stahlkonzerne des Landes geklagt. Es folgten Klagen gegen eine Reihe von amerikanischen Großkonzernen verschiedener Branchen. Die Verfahren wurden durch Vergleiche beigelegt, in denen sich die Konzerne zu Gehaltsnachzahlungen und Abfindungen für geschädigte Beschäftigte, die Aufhebung diskriminierender Systeme bei der Beschäftigung, Beförderung und der innerbetrieblichen Aus- und Fortbildung, und zur Festlegung von Zielen bei der Beschäftigung und Beförderung von Angehörigen der durch den Titel VII geschützten Personenkreise verpflichteten

²¹ Bloom D. E., Killingsworth M. R.: "Pay Discrimination Research and Litigation: The Use of Regression" in: *Industrial Relations* Vol.21 No.3 1982

Die Sozialpolitik und Sozialgesetzgebung der Europäischen Gemeinschaft ist, im Unterschied zu der der Vereinigten Staaten, von Anfang an entscheidend von den Zielsetzungen der ILO bestimmt worden. In den ersten beiden Jahrzehnten des Bestehens der EWG wurden ihr nahezu ausschließlich wirtschaftspolitische Aufgaben, wie die gemeinsame Agrarpolitik, die Zollunion und eine koordinierte Währungspolitik, übertragen. Aber auch der Gründungsvertrag aus dem Jahre 1957 enthält bereits ein eigenes Kapitel zur Sozialpolitik. In seinem ersten Artikel ist das Erfordernis von Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Beschäftigten zur Angleichung der Sozialgesetzgebung und Sozialpolitik der Mitgliedsstaaten²² festgehalten. Diesem Erfordernis gerecht zu werden, ist - wie oben festgestellt worden ist - eine der Hauptaufgaben der ILO. Die Funktion der EWG selbst auf sozialpolitischem Gebiet bestand aber fast ausschließlich in der Vermittlung der Kooperation zwischen den Mitgliedsstaaten in einigen zentralen Fragen wie der Beschäftigung, den Arbeitsbedingungen, der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, der sozialen Sicherheit, dem Koalitionsrecht und den Kollektivverträgen. Nur in Bezug auf zwei sozialpolitische Angelegenheiten blieb die Funktion der EWG nicht auf die Vermittlung der Kooperation zwischen den Mitgliedsstaaten beschränkt: Bereits 1957 wurde der Europäische Sozialfonds zur Anpassung von Arbeitskräften durch Beihilfen für Übersiedlungen, durch die Finanzierung von Umschulungsmaßnahmen und durch die zeitweilige Unterstützung von Arbeitnehmern von Unternehmen in Umstrukturierungsphasen, die nicht den vollen Lohn zahlen, eingerichtet. Schließlich enthält der Gründungsvertrag der EWG aus dem Jahr 1957, als eine isolierte Bestimmung²³, die Verpflichtung der Mitgliedsstaaten, die Einhaltung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit von Männern und Frauen sicherzustellen. Mit dem Erfordernis der Neuordnung Europas nach dem Zusammenbruch der kommunistischen Regime in Osteuropa wurden seit dem Ende der 80er Jahre entscheidende Schritte zur politischen Integration gesetzt. Erst damit wurde begonnen, sozialpolitische Fragen in ihrem gesamten Umfang auf europäischer Ebene zu behandeln. Die Aufgaben der EG auf dem Gebiet der Sozialpolitik wurden erweitert und der Auf- und Ausbau geeigneter Institutionen ist begonnen worden. Zu den wichtigsten Errungenschaften der letzten zehn Jahre gehört die Konkretisierung und Verallgemeinerung des Grundsatzes der Gleichbehandlung im Erwerbsleben und die Ausbildung der zu seiner Durchsetzung erforderlichen Einrichtungen. Die Entwicklung der Rechtsetzung, Jurisdiktion und der politischen Funktionen der Europäischen Union haben die Chancengleichheit und Gleichbehandlung im Erwerbsleben entscheidend gefördert²⁴. Vor der Behandlung der einzelnen Etappen soll versucht werden, einen kurzen Überblick über ihre Funktionsweise und einige, im Zusammenhang mit der Herstellung von Chancengleichheit und Gleichbehandlung im Erwerbsleben, wichtige Prinzipien zu geben.

²² vgl. EWG 1957 Artikel 117 "Die Mitgliedstaaten sind sich über die Notwendigkeit einig, auf eine Verbesserung der Lebens- und Arbeitsverhältnisse der Arbeitskräfte hinzuwirken und dadurch auf dem Wege des Fortschritts ihre Angleichung zu ermöglichen.

Sie sind der Auffassung, daß sich eine solche Entwicklung sowohl aus dem eine Abstimmung der Sozialordnung begünstigenden Wirken des Gemeinsamen Marktes als auch aus den in diesem Vertrag vorgesehenen Verfahren sowie aus der Angleichung ihrer Rechts- und Verwaltungsvorschriften ergeben wird." *Alle Rechtsvorschriften der EU finden sich auf der Seite EULEX* <http://eur-lex.europa.eu/de/treaties/index.htm>.

²³ vgl.: KOM(2004) 279: Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung) Begründung. 1. Allgemeine Überlegungen 3. Absatz.

²⁴ vgl. Heide I.: Supranational action against sex discrimination: Equal pay and equal treatment in the European Union.in: Loutfi Martha Fetherolf, (ed.) Women, gender and work: What is equality and how do we get there? Geneva 2001.p.469.

Exkurs: Rechtsetzung und Rechtsprechung der Europäischen Union

Die Europäische Gemeinschaft ist eine supranationale Körperschaft, die sich auf Verträge zwischen ihren Mitgliedsstaaten gründet. Die Gründungsverträge sind die Verträge von Rom aus dem Jahre 1957, der Vertrag von Maastricht aus dem Jahr 1992, in dem die politische Union verankert wurde, der Vertrag von Amsterdam aus dem Jahre 1995, der Vertrag von Nizza aus dem Jahre 2002 und der Vertrag über eine Verfassung für Europa aus dem Jahre 2004²⁵. Durch diese Verträge wurden Kompetenzen der Mitgliedsstaaten auf die Europäische Union übertragen²⁶. Sie mussten daher in den Mitgliedsstaaten, entsprechend den dafür im jeweiligen nationalen Recht vorgesehenen Verfahren, ratifiziert werden.

Die Europäische Union verfügt, kraft dieser Verträge und im Rahmen der ihr darin übertragenen Befugnisse, über eine eigene Souveränität, eine eigene gesetzgeberische Macht und eine eigene Jurisdiktion. Ihre zentralen Einrichtungen sind die Europäische Kommission²⁷, der Europäische Rat, das Europäische Parlament, der Europäische Gerichtshof und der Europäische Rechnungshof.

Das zentrale gesetzgebende Organ der Europäischen Union ist der Rat, der sich aus Vertretern der Mitgliedsstaaten auf Ministerebene zusammensetzt, die den nationalen Parlamenten verantwortlich sind²⁸. Der Gesetzgebungsprozess geht gewöhnlich so vor sich, dass die Kommission einen Vorschlag erarbeitet, den der Rat dann - je nach Materie einstimmig oder mit qualifizierter Mehrheit - beschließt. Das Europäische Parlament hat in den meisten Fragen nur das Recht zu einer Stellungnahme zu den von der Kommission vorgeschlagenen Vorschriften. In bestimmten Fragen kann das Europäische Parlament durch Ablehnung des Vorschlages der Kommission bewirken, dass ihn der Rat nur einstimmig annehmen kann. Schließlich kommt dem Parlament in bestimmten Fällen ein echtes Vetorecht zu²⁹. Die rechtsetzenden Organe der EU erlassen Verordnungen, Richtlinien und Empfehlungen. Während für die Gründungsverträge die Ratifizierung durch die Parlamente der Mitgliedsstaaten erforderlich war, gelten alle weiteren auf ihrer Grundlage erlassenen Vorschriften per se, d.h. "autonom und unmittelbar"³⁰.

²⁵ Der Vertrag tritt erst in Kraft, nachdem die Ratifikationsurkunden aller Mitgliedsstaaten hinterlegt worden sind. Frankreich hat ihn wegen des negativen Ergebnisses der Volksabstimmung aber nicht ratifiziert. Wird in dieser Arbeit auf den Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft (EG) verwiesen, so ist, wo nichts anderes angegeben wird, die Konsolidierte Fassung des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft Amtsblatt Nr. C 325 24.12. 02. gemeint. Im Vertrag über die Verfassung für Europa sind eine Reihe von zum Teil schon lange geltenden Bestimmungen und Prinzipien, die sich in keinem der älteren Verträge ausgeführt finden, kodifiziert enthalten. Wo es daher als angemessen erscheint, wird auf die Formulierungen im Vertrag über eine Verfassung für Europa verwiesen.

²⁶ Für die Kompetenzverteilung zwischen der EG und den Mitgliedsstaaten gilt das **Prinzip der begrenzten Einzelermächtigung**. Die Europäische Gemeinschaft wird nur innerhalb der Grenzen der Zuständigkeitsbereiche tätig, die ihr durch den Gründungsvertrag übertragen worden sind. Alle ihr nicht durch den Gründungsvertrag übertragenen Zuständigkeitsbereiche bleiben bei den Mitgliedsstaaten. vgl. Vertrag über eine Verfassung für Europa 2004 Artikel I-11

²⁷ Ihre Mitglieder werden von den Regierungen der Mitgliedsstaaten und im Einvernehmen mit dem designierten Kommissionspräsidenten benannt und als Kollegium durch ein Zustimmungsvotum vom EP bestätigt. s. Art. 114. Der Rat beauftragt die Kommission zur Durchführung der von ihm erlassenen Vorschriften und ihr übertragener Befugnisse.

²⁸ Der Rat der EU tritt jeweils als Rat von Fachministern, z. B. für Arbeit, für Verkehr, für Umweltschutz usw. zusammen.

²⁹ vgl. Konsolidierte Fassung des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft Amtsblatt Nr. C 325 24.12. 2002 Artikel 251.

³⁰ Öhlinger T.: "Verfassungsrecht" Wien 1995 p. 76f. Das Gemeinschaftsrecht gilt nach entsprechenden Urteilen des EUGH ohne Transformation in innerstaatliches Recht. Es bleibt dabei Gemeinschaftsrecht und gilt als solches unmittelbar. Nicht nur die Mitgliedsstaaten und die Organe der Gemeinschaft sind Rechtssubjekte sondern auch natürliche und juristische Personen. Von dieser unmittelbaren und autonomen Geltung ist die unmittelbare Anwendbarkeit (auch Wirkung: Terminologie hier uneinheitlich s. ebenda) zu unterscheiden. Nach

Verordnungen gelten in allen ihren Teilen verbindlich und sind in jedem Mitgliedsstaat unmittelbar anwendbar. **Richtlinien** dagegen sind für die Mitgliedsstaaten nur in Bezug auf die in ihnen festgelegten Ziele verbindlich, die Wahl der Form und der Mittel bleibt den einzelnen Mitgliedsstaaten überlassen. **Empfehlungen** sind nicht verbindlich³¹. Alle Bestimmungen der Europäischen Union zur Durchsetzung des Gleichheitsgrundsatzes im Erwerbsleben sind in Form von Richtlinien erlassen worden³². Alle einer Richtlinie der EU widersprechenden Vorschriften jedes Mitgliedslandes müssen aufgehoben oder entsprechend modifiziert werden und das juristische System muss so eingerichtet werden, dass die Vorschriften der EU wirksam einklagbar sind.

Die nationalen Gerichte sind verpflichtet, die Einhaltung des Europäischen Rechtes zu überwachen und das nationale Recht entsprechend zu interpretieren. Die Gerichte der höchsten Ebene jedes Mitgliedsstaates sind verpflichtet, in allen Fragen der Auslegung des Europäischen Rechtes den EUGH zu einer **Vorabentscheidung**³³ anzurufen. Sie dient der Sicherung der einheitlichen Interpretation des Europäischen Rechts. Die Fallgesetzgebung des EUGH spielte in der Ausbildung des europäischen Rechts, insbesondere der Antidiskriminierungsgesetzgebung, eine wichtige Rolle.

Für die Sozialpolitik, soweit sie bisher auf europäischer Ebene betrieben wird³⁴, ist die Zuständigkeit zwischen der Union und den Mitgliedsstaaten *geteilt*³⁵. Zur Unterscheidung der jeweiligen Ausübung gelten daher das Subsidiaritätsprinzip und das Verhältnismäßigkeitsprinzip. Nach dem **Subsidiaritätsprinzip**³⁶ wird die Union nur tätig, wenn die Ziele nicht durch Maßnahmen der Mitgliedsstaaten zu erreichen sind oder besser wegen ihres Umfangs oder ihrer Wirkungen auf Unionsebene besser zu verwirklichen sind. Nach dem **Verhältnismäßigkeitsprinzip**³⁷ geht die Union mit ihren Maßnahmen weder inhaltlich noch formell über das zur Erreichung der im Vertrag festgelegten Ziele erforderliche Maß hinaus.

Das Verbot der **Lohndiskriminierung** von Frauen im Gründungsvertrag der EWG (1957)

Auch in der Europäischen Union ist dem allgemeineren Diskriminierungsverbot ein Verbot der Lohndiskriminierung von Frauen vorangegangen. Wie oben schon kurz angedeutet, garantiert bereits der Gründungsvertrag der EWG aus dem Jahre 1957 in seinem Artikel 119 das Recht auf gleiches Entgelt für gleiche Arbeit von Männern und Frauen^{iv}. Vier der sechs Gründerstaaten der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft hatten im Jahre 1957 das ILO -

dem Legalitätsprinzip ist zur unmittelbaren Anwendbarkeit eine dafür hinreichende inhaltliche Bestimmtheit erforderlich. Verordnungen der EG sind unmittelbar anwendbar (in Artikel 249 EG heißt es wörtlich "unmittelbare Geltung"), Richtlinien in der Regel nicht. Sie sind zu ihrer Geltung einer innerstaatlichen Regelung bedürftig.

³¹ Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft 2002 Artikel 249. Es können weiter Entscheidungen erlassen werden, die dann für den, an den sie gerichtet sind, verbindlich sind, sowie unverbindliche Stellungnahmen abgegeben werden.

³² "All legal instruments in the field of equality between women and men have been adopted in the form of directives." Heide I.: Supranational action against sex discrimination: Equal pay and equal treatment in the European Union. in: Loutfi Martha Fetherolf, (ed.) Women, gender and work: What is equality and how do we get there? Geneva 2001 p. 474. Was I. Heide für die Gleichbehandlung von Männern und Frauen feststellt, gilt auch für alle anderen Bestimmungen der Europäischen Gemeinschaft zur Gleichbehandlung im Erwerbsleben.

³³ vgl. Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft 2002 Artikel 234

³⁴ Der Abschnitt über Sozialpolitik im Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft umfasst bisher keine Fragen der beruflichen Bildung, der allgemeinen Bildung und der Beschäftigungspolitik. Auf diesen Gebieten hat die EG noch immer im Wesentlichen nur Koordinationsfunktion.

³⁵ vgl. Vertrag über eine Verfassung für Europa 2004 Artikel I-12 (2) bzw. Artikel I-14 (2) b)

³⁶ vgl. Vertrag über eine Verfassung für Europa 2004 Artikel I-11 (3)

³⁷ vgl. Vertrag über eine Verfassung für Europa 2004 Artikel I-11 (4)

Übereinkommen 100 bereits ratifiziert. Aus Sorge um einen Wettbewerbsnachteil der nationalen Industrie gegenüber derjenigen von Mitgliedsstaaten, die sich nicht zu diesem Grundsatz verpflichtet hatten, bestand daher insbesondere Frankreich auf die Aufnahme einer Verpflichtung zu gleichem Entgelt für gleiche Arbeit von Männern und Frauen³⁸. Die Argumentation für eine Aufnahme einer entsprechenden Bestimmung in den Gründungsvertrag der EWG entspricht dem Motiv nach also wieder der Begründung der Funktion der ILO in der Präambel ihrer Verfassung³⁹.

Unter Entgelt im Sinne des Artikels 119 (EWG 1957)⁴⁰ "sind die üblichen Grund- und Mindestlöhne und -gehälter sowie alle sonstigen Vergütungen zu verstehen, die der Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer mittelbar oder unmittelbar in bar oder in Sachleistungen zahlt"⁴¹.

Die Bestimmung des Begriffes "Entgelt" entspricht im Wortlaut des ILO Übereinkommens Nr. 100 (1951)⁴². Der Artikel 119 des EWG- Vertrages enthielt aber zunächst gegenüber dem Übereinkommen 100 der ILO - ähnlich dem Equal Pay Act der Vereinigten Staaten - eine bedeutende Einschränkung. Die Verpflichtung zu gleicher Bezahlung galt nur für gleiche, nicht auch für gleichwertige Arbeit⁴³.

Durch eine Reihe wichtiger Präzedenzurteile des Europäischen Gerichtshofes hat der Artikel 119 in den 70er Jahren große Bedeutung für die weitere Entwicklung des europäischen Arbeitsrechtes erhalten^v.

Das Recht auf gleiche Bezahlung von Arbeit von gleichem Wert die Gleichbehandlungsrichtlinie und das Prinzip der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Bezug auf die Sozialversicherungssysteme.

In der zweiten Hälfte der 70er Jahre wurde in der damaligen EWG das Diskriminierungsverbot bei der Erwerbsarbeit zwar auf alle Seiten des Erwerbslebens ausgedehnt, blieb aber auf die Diskriminierung nach dem Geschlecht als einzigem auf Gemeinschaftsebene verbotenen Diskriminierungsgrund beschränkt.

Alle damaligen Mitgliedsstaaten der EWG hatten in der zweiten Hälfte der 70er Jahre zwar das ILO Übereinkommen 100 ratifiziert, das Übereinkommen 111⁴⁴ hatten aber einige noch nicht unterzeichnet⁴⁵.

Im Zusammenhang mit der Entschließung des Rates über ein sozialpolitisches Aktionsprogramm im Jahre 1974⁴⁶ wurden aber wichtige Schritte zur Gewährleistung der Gleichheit der Bezahlung und der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen gesetzt.

Mit der Richtlinie 75/117/EWG wurde im Jahre 1976 das Recht auf gleiches Entgelt für Männer und Frauen *für gleiche Arbeit* - nunmehr dem Gehalt nach dem ILO-Übereinkommen

³⁸ s. Heide I.; ebenda. p.471 Note Die Autorin bezieht sich hier auf V. d. Groeben H., Thiesing J. Ehlermann C. D (Hrgs.): Kommentar zum EU./EG- Vertrag, Baden-Baden, Fünfte neubearbeitete Auflage 1999 p. 3/1207 ff., der dort die entgegengesetzten Positionen von Frankreich und Deutschland hinsichtlich der Verpflichtung zu sozialpolitischen Grundsätzen im Rahmen der EWG behandelt.

³⁹ vgl. oben p. 3 dieser Arbeit. Note 6

⁴⁰ heute: Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft 2002 Artikel 141

⁴¹ s. Note iv

⁴² vgl. p. 4 dieser Arbeit.

⁴³ Heide I. ebenda p. 478 und p. 478 f.

⁴⁴ vgl. p.4 f. und Note 12

⁴⁵ In Frankreich wurde das Übereinkommen 111 im Jahre 1981, in Großbritannien, Irland und Luxemburg jedoch erst zwanzig Jahre später unterzeichnet. vgl. p. 4 Note 12

⁴⁶ ABl. Nr. C 13 vom 12.2.1974, S. 1 s. Richtlinie

100 voll entsprechend - auf das Recht auf gleiches Entgelt für "*Arbeit, der gleicher Wert zugeschrieben wird*"⁴⁷", erweitert.

Im Jahre 1976 wurde die Richtlinie über die Einführung des Prinzips der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Bezug auf den Zugang zu Beschäftigung, die berufsmäßige Weiterbildung und Förderung und die Arbeitsbedingungen (76/207/EWG), die "Gleichbehandlungsrichtlinie" erlassen.

Sie verbietet jede Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes sowohl die unmittelbare, als auch die mittelbare⁴⁸. Unter **mittelbarer Diskriminierung** im Sinne dieser Richtlinie wird verstanden, dass "Vorschriften, Kriterien oder Verfahren", die geschlechtsneutral und egalitär zu sein scheinen, tatsächlich verschiedene Auswirkungen auf Männer und Frauen haben⁴⁹. Der Begriff der mittelbaren Diskriminierung im Europäischen Recht entspricht der Disparat Impact -Theorie der Diskriminierung im amerikanischen Recht.

Im Jahr 1979 wurde eine Richtlinie zur Durchführung des Prinzips der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Bezug auf die Sozialversicherungssysteme⁵⁰ erlassen.

Im Jahre 1986 folgte eine Richtlinie über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Bezug auf die betrieblichen Systeme der sozialen Sicherheit. (86/378/EWG).

Mit der Richtlinie 86/613/EWG wurde die Konkretisierung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen und der Schutz von Schwangerschaft und Mutterschaft auch auf selbständig Beschäftigte ausgedehnt.

Die politische Union und Verallgemeinerung des Diskriminierungsverbotes in Bezug auf den geschützten Personenkreis

War auch schon die Änderung der Römischen Verträge durch die Einheitliche Europäische Akte ein wichtiger Schritt auf dem Wege der politischen Integration, so wurden die entscheidenden Schritte doch erst im Zusammenhang mit dem Fall der Berliner Mauer und der Wiedervereinigung Deutschlands gesetzt. Mit den Änderungen der Gründungsverträge seit dem Ende der 80er Jahre im Zuge der Verwandlung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft in die Europäische Gemeinschaft, die damit zum Gravitationszentrum der politischen Neuordnung Europas wurde, sind die Aufgaben der EG erweitert, näher bestimmt und ihnen entsprechend Verfahren und Einrichtungen zu ihrer Durchführung ausgebildet worden.

Wie oben schon festgestellt worden ist, hatte die EWG bis Mitte der 80er Jahre "zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitskräfte" und ihrer "Angleichung auf dem Wege des Fortschritts" vor allem die Maßnahmen der Mitgliedstaaten in einer Reihe von sozialpolitischen Angelegenheiten zu koordinieren.

Im Zuge der politischen Integration erhielt die Europäische Gemeinschaft auf sozialpolitischem Gebiet nun vor allem neben dieser *Koordinationsfunktion* auch die Aufgabe zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer, zu den Arbeitsbedingungen, zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer, zur beruflichen Eingliederung aus dem Arbeitsmarkt Ausgeschossener, zur Chancengleichheit von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt und zur Gleichbehandlung am Arbeitsplatz für die Mitgliedsstaaten verbindliche *Mindestvorschriften* festzulegen.

⁴⁷ Heide I. ebenda p.478

⁴⁸ (76/207/EWG) Artikel 2

⁴⁹ Die Richtlinie 97/80/EG enthält eine Definition der mittelbaren Diskriminierung. In der Richtlinie zur Änderung der Gleichbehandlungsrichtlinie 2002/73/EG werden verschiedene Formen der Diskriminierung, darunter die mittelbare definiert.

⁵⁰ 79/7/EWG

Da in einer Reihe von Mitgliedsstaaten der Europäischen Gemeinschaft vor der politischen Integration die Regelung der Arbeitsbedingungen, der Arbeitsverträge, des Arbeitsschutzes usw. durch Vereinbarungen der Sozialpartner erfolgt war, sieht der neue Gründungsvertrag⁵¹ vor, dass die Umsetzung der von der Europäischen Gemeinschaft erlassenen Richtlinien, außer durch nationale Gesetze und Verordnungen in den einzelnen Mitgliedsstaaten auch durch geeignete Vereinbarungen der Sozialpartner erfolgen kann. Für die Gesetzgebung im nunmehrigen Kompetenzbereich der Europäischen Gemeinschaft wurde die Möglichkeit geschaffen, *Europäische Sozialpartner* einzurichten. Die Kommission erhielt die Aufgabe, die Anhörung der Europäischen Sozialpartner zu fördern und ihren Dialog zu erleichtern und ist verpflichtet, bevor sie dem Rat und dem Parlament Vorschläge in sozialpolitischen Fragen unterbreitet, die Europäischen Sozialpartner in Bezug auf die Ausrichtung der in Aussicht genommenen Maßnahmen anzuhören und in Bezug auf den Inhalt der in Ausarbeitung befindlichen sozialpolitischen Maßnahmen *Stellungnahmen* oder *Empfehlungen* der Sozialpartner zu berücksichtigen. Die Europäischen Sozialpartner können auf gemeinsamen Antrag der beiden Parteien den *Abschluss von rechtsgültigen Verträgen und Vereinbarungen* beantragen⁵². Durch diese Einbindung der Sozialpartner in das Gesetzgebungsverfahren der Europäischen Union wurde der Erlass der Richtlinie über die Karenz⁵³ und der über die Teilzeitarbeit⁵⁴ erheblich erleichtert⁵⁵. Die Einführung der Möglichkeit, auf bestimmten Gebieten mit Mehrheitsentscheid im Rat Vorschriften zu verabschieden, hat weiter zur Ausbildung der allgemeinen Grundlagen des Sozialrechts in der Europäischen Gemeinschaft beigetragen. Der Europäische Rat konnte ursprünglich in allen sozialpolitischen Angelegenheiten nur einstimmig beschließen. Seit dem Vertrag von Amsterdam kann der Rat in Fragen des Arbeitsschutzes, der Arbeitsbedingungen, der Anhörung und Unterrichtung, der beruflichen Eingliederung ausgegrenzter Arbeitnehmer und der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Erwerbsleben mit qualifizierter Mehrheit Vorschriften beschließen, in allen anderen Fragen ist weiterhin Einstimmigkeit erforderlich.

Im Zuge der Erweiterung des Aufgabenbereiches und der entsprechenden institutionellen Voraussetzungen, die im Vertrag von Amsterdam einen vorläufigen Abschluss gefunden haben, ist die Konkretisierung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung im Erwerbsleben zu einem Zentralinhalt der Sozialpolitik der Europäischen Gemeinschaft entfaltet worden. *Erstens* wurde die Gleichstellung von Männern und Frauen als allgemeines Ziel der Europäischen Gemeinschaft überhaupt festgelegt⁵⁶ und dahin gehend weiter

⁵¹ Diese Fragen wurden erstmals im *Sozialpolitischen Annex* des *Vertrages von Maastricht* der am 7. Februar 1992 unterzeichnet wurde, geregelt. Dieser Annex war ursprünglich von allen damaligen Mitgliedsstaaten der EG mit Ausnahme von Großbritannien unterzeichnet worden. 1995 wurde er dann in das revidierte Kapitel über Sozialgesetzgebung des *Vertrages von Amsterdam* aufgenommen. Erst seit dem Vertrag von Amsterdam sind die Bestimmungen des Sozialpolitischen Annexes daher Bestandteile des Gründungsvertrages der Europäischen Gemeinschaft.

⁵² Die Durchführung dieser auf Unionsebene getroffenen Vereinbarungen der Sozialpartner erfolgt, soweit es sich dabei um Gegenstände im Zuständigkeitsbereich der Mitgliedsstaaten handelt, nach den Verfahren und Gepflogenheiten der Mitgliedsstaaten und, soweit es sich dabei um Gegenstände im Kompetenzbereich der Union handelt, auf Antrag der beiden Tarifparteien und Vorschlag der Kommission durch Ratsbeschluss. Ob der Rat mit qualifizierter Mehrheit beschließen kann oder Einstimmigkeit erforderlich ist, hängt wieder von der entsprechenden Regelung im Vertrag ab.

⁵³ Ratsrichtlinie vom 3. Juli 1996 über das Rahmenabkommen über die Karenz, das von UNICE, CEEP und der ETUC beschlossen wurde (96/34/EC).- OJ L 145, 19.6.1996

⁵⁴ Ratsrichtlinie vom 15. Dezember 1997 über das von UNICE, CEEP und ETUC beschlossene Rahmenabkommen über Teilzeitarbeit (97/81/EC) - OJ L 14, 20.1.1998

⁵⁵ I. Heide p. 473

⁵⁶ *Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft* Artikel 2

bestimmt, dass diese in allen ihren Aktivitäten auf die Verwirklichung desselben hin zu wirken hat⁵⁷. Zweitens wurde die Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Erwerbsleben, in der Bezugnahme auf die Europäische Sozialcharta aus dem Jahre 1961 und vor allem auf die Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte aus dem Jahre 1989, als Konkretisierung des Gleichheitsgrundsatzes überhaupt und damit sein Grundrechtscharakter festgestellt. Drittens wurde eine Reihe weiterer menschlicher Eigenschaften bestimmt, aufgrund derer einige ihrer Träger ebenfalls schlechter behandelt zu werden pflegen, als andere Menschen und die daher ebenfalls des Schutzes im Sinne jenes Grundsatzes durch besonderen Richtlinien bedürfen:

"Artikel 13 (ex-Artikel 6 a)

Unbeschadet der sonstigen Bestimmungen dieses Vertrags kann der Rat im Rahmen der durch den Vertrag auf die Gemeinschaft übertragenen Zuständigkeiten auf Vorschlag der Kommission und nach Anhörung des Europäischen Parlaments einstimmig geeignete Vorkehrungen treffen, um Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu bekämpfen."

Auf Grundlage dieses Artikels kann nun auch die Europäische Union dem ILO-Übereinkommen 111 entsprechende Richtlinien erlassen.

Am 29. Juni 2000 wurde die Richtlinie 2000/43/EG zur Anwendung des Gleichheitsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft erlassen. Am 27. November 2000 folgte die Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf. Sie verbietet die Diskriminierung wegen der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung. Schließlich wurde die Richtlinie über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Beschäftigung und Beruf aus dem Jahre 1976 durch die 2002/73/EG den beiden neuen Gleichbehandlungsrichtlinien entsprechend modernisiert und erweitert⁵⁸.

Allen drei auf der Grundlage des Artikels 13 des Vertrages der EG erlassenen Richtlinien zur Gleichbehandlung sind die folgenden Bestimmungen gemeinsam:

Der Begriff der Diskriminierung

Der Grundsatz der Gleichbehandlung wird dahin gehend verallgemeinert und konkretisiert, dass jede unmittelbare und mittelbare Diskriminierung von Personen wegen den in den verschiedenen Richtlinien genannten Eigenschaften verboten ist. Unter unmittelbarer Diskriminierung wird verstanden, dass eine Person wegen einer oder mehrerer dieser Eigenschaften "in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfahren hat oder erfahren würde."⁵⁹ Mittelbare Diskriminierung liegt dann vor, "wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren" Personen mit den genannten Eigenschaften "gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können" wenn sie nicht durch ein rechtmäßiges Ziel begründet und die Mittel

⁵⁷ Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft Artikel 3 Abs. (2)

⁵⁸ 2004 wurde ergänzend die Richtlinie 2004/113/EG erlassen, um auch in Bezug auf das Geschlecht den über das Beschäftigungsverhältnis hinaus gehenden Bereich wie Sozialschutz, Gesundheitsdienste, soziale Vergünstigungen und Wohnraum abzudecken.

⁵⁹ 2000/78/EG, 2000/43/EG und 2002/73/EG jeweils Art. 2 Abs.(2)

angemessen und erforderlich sind. Als Diskriminierung gilt ferner die Anweisung zur Diskriminierung und die Belästigung. Belästigung im Sinne der drei Richtlinien sind unerwünschte Verhaltensweisen gegenüber Personen mit den genannten Eigenschaften und im Zusammenhang mit denselben, "die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird".

Geltungsbereich

Alle drei Richtlinien gelten im Rahmen der Zuständigkeit der Gemeinschaft bei der Beschäftigung aller Personen durch öffentliche oder private Arbeitgeber für den Zugang zu jeder unselbständigen und selbständigen Erwerbstätigkeit, den beruflichen Aufstieg, einschließlich der Einstellungsbedingungen und Auswahlkriterien, die Berufsberatung, die Berufsausbildung, die berufliche Weiterbildung, die Umschulung und die Möglichkeit zum Erwerb praktischer Berufserfahrung, alle Beschäftigungs-, Arbeits- und Entlassungsbedingungen, das Entgelt sowie für die Mitgliedschaft und Mitwirkung in den Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerorganisationen aller Berufsgruppen und die Inanspruchnahme ihrer Leistungen⁶⁰.

Durchsetzung

Alle Personen, die meinen, dass sie durch die Nichtanwendung des Gleichheitsgrundsatzes im Sinne der drei Richtlinien in ihren Rechten verletzt worden sind, müssen - auch noch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses in dem die Diskriminierung vorgekommen sein soll - die Möglichkeit haben, ihre Ansprüche vor einem Gericht, am Verwaltungsweg oder in einem Schiedsverfahren geltend zu machen.

Um die Durchsetzung des Gleichheitsgrundsatzes im Erwerbsleben zu erleichtern ist vorgeschrieben, dass in Verfahren die beklagte Partei beweisen muss, dass keine Diskriminierung vorliegt, wenn nicht ein Gericht oder eine entsprechende Einrichtung selbst den Sachverhalt ermittelt⁶¹.

Arbeitnehmer, die wegen Nichteinhaltung des Gleichheitsgrundsatzes Beschwerde führen, müssen ferner wirksam vor Entlassung und anderen Benachteiligungen durch den Arbeitgeber als Reaktion auf ihre Beschwerde geschützt werden.

Schließlich wird klargestellt, dass der Gleichheitsgrundsatz in dem durch die Richtlinien näher bestimmten Sinne nicht verhindert, dass positive Maßnahmen gesetzt werden, um Benachteiligungen wegen einer oder mehrerer der bezeichneten Eigenschaften zu verhindern oder auszugleichen⁶².

Die Richtlinien zur Durchsetzung des Gleichheitsgrundsatzes im Erwerbsleben sehen die Beteiligung von Verbänden, Organisationen und anderen juristischen Personen, "die ein rechtmäßiges Interesse an der Einhaltung" der Richtlinien haben, an den Verfahren vor⁶³.

Darüber hinaus müssen sich auch NGOs an den Verfahren beteiligen können.

Entsprechend der Einbindung der Sozialpartner seit den Verträgen Maastricht und Amsterdam in der Sozialgesetzgebung und Sozialpolitik der EG haben die Mitgliedsstaaten zur

⁶⁰ vgl. 2000/78/EG, 2000/43/EG, und 2002/73/EG jeweils Artikel 2 Abs. (1)

⁶¹ 2000/78/EG Artikel 10 2000/43/EG Artikel 8 Abs. (1) und (5). Die Beweislastumkehr in Verfahren wegen Diskriminierung nach dem Geschlecht wurde schon 1997 in einer eigenen Richtlinie geregelt. 97/80/EG

⁶² 2000/78/EG Artikel 7, 2000/43/EG Artikel 5. Für die Diskriminierung nach dem Geschlecht ist ein entsprechender Artikel im Vertrag von Amsterdam enthalten. Artikel 142 Abs. (4) EG auf den in der Richtlinie 2002/73/EG Artikel 2 Abs. (2) verwiesen wird.

⁶³ 2000/78/EG Artikel 9 Abs. (2), 2000/43/EG Artikel 7 Abs. (2) und 2002/73/EG Artikel 6 Abs. (3).

Durchsetzung des Gleichheitsgrundsatzes im Sinne der Richtlinien den Dialog der Sozialpartner über Maßnahmen zur Überwachung der betrieblichen Praxis, über Tarifverträge, Verhaltenskodizes, Forschungsarbeiten oder Erfahrungs- und Informationsaustausch zu fördern. Insbesondere sind die Sozialpartner dazu aufzufordern im Rahmen ihrer Zuständigkeit auf geeigneter Ebene Vereinbarungen zur Verwirklichung des Gleichheitsgrundsatzes zu treffen. In den einzelnen Mitgliedsstaaten kann auf gemeinsamen Antrag der Tarifparteien die Durchführung von Bestimmungen der Richtlinien den Sozialpartnern übertragen werden.

Stellen zur Durchsetzung und Überwachung

In nur zwei der drei Richtlinien, derjenigen gegen Diskriminierung wegen des Geschlechts und derjenigen gegen der Diskriminierung wegen der Rasse werden besondere Organe zur Durchsetzung und Überwachung der Einhaltung eingerichtet. Jeder Staat wird darin aufgefordert, "eine oder mehrere Stellen" anzugeben, "deren Aufgabe darin besteht, die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung aller Personen ohne Diskriminierung" zu fördern. Die Rechte der Verbände dürfen dadurch nicht beschränkt werden. Sie sollen die Aufgabe haben, die Lage der durch die Richtlinie geschützten Personengruppen zu dokumentieren, unabhängige sozialwissenschaftliche Untersuchungen in diesem Zusammenhang durchzuführen, Empfehlungen zur Bekämpfung aller Formen von Diskriminierung im Erwerbsleben auszuarbeiten und Personen zu beraten und zu unterstützen, die Beschwerde gegen Diskriminierung führen.⁶⁴ Im von der Kommission an den Rat und das Parlament zu erstellenden Bericht müssen die von diesen Einrichtungen zur Verfügung gestellten Materialien zur berücksichtigen.

Spezifische Bestimmungen des Verbotes der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts

Die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts umfasst neben den ihr mit den anderen beiden Richtlinien gemeinsamen Formen der Diskriminierung auch die sexuelle Belästigung und jede ungünstigere Behandlung einer Frau im Zusammenhang mit Schwangerschaft oder Mutterschaftsurlaub im Sinne der Richtlinie 92/85/EWG.

Anfang 2006 wurde eine neuen Richtlinie zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Erwerbsleben⁶⁵ beschlossen, in der alle einschlägigen Bestimmungen unter Berücksichtigung der Ergebnisse der jüngsten Rechtsprechung des EUGH in einen einheitlichen Text zusammengefasst wurden. Im Artikel 4 der neuen Richtlinie, in dem der Grundsatz des gleichen Entgelts geregelt wird, sind wichtige Resultate der Rechtsprechung erstmals kodifiziert. Vor allem hat der EUGH bei der Beurteilung des Vorliegens von Lohndiskriminierung den Begriff der "Stelle" in bezug auf welche eine unterschiedliche Bezahlung von gleicher oder gleichwertiger Arbeit als Diskriminierung geltend gemacht werden kann, weiter bestimmt. Diskriminierung liegt nach Europäischem Recht nicht nur dann vor, wenn verschiedenes Entgelt für gleiche oder gleichwertig Arbeit im selben Betrieb oder Dienst bezahlt wird, sondern ebenso wenn es "auf ein und dieselbe Quelle"⁶⁶ zurückgeführt werden kann, also etwa seinen Ursprung in Rechtsvorschriften oder Kollektivverträgen hat.

Im Artikel 23 der Richtlinie heißt es:

⁶⁴ Artikel 13 2000/43/EG b. z. w 2002/73/EG.

⁶⁵ Richtlinie 2006/54/EG

⁶⁶ vgl. KOM (2004/ 279)

"Artikel 23

Einhaltung

Die Mitgliedsstaaten treffen alle erforderlichen Maßnahmen um sicherzustellen dass

- a) die Rechts- und Verwaltungsvorschriften, die dem Gleichbehandlungsgrundsatz zuwiderlaufen, aufgehoben werden;
- b) mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz nicht zu vereinbarende Bestimmungen in Arbeits- und Tarifverträgen, Betriebsordnungen und Statuten freier Berufe und der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen und allen sonstigen Vereinbarungen und Regelungen nichtig sind, für nichtig erklärt werden können oder geändert werden;
- c) betriebliche Systeme sozialer Sicherheit, die solche Bestimmungen enthalten, nicht durch Verwaltungsmaßnahmen genehmigt oder für allgemeinverbindlich erklärt werden können."

In dem neuen Artikel zum gleichen Entgelt⁶⁷ wird, ebenfalls EuGH Urteilen entsprechend, bestimmter gefasst, dass bei der Verwendung von Systemen beruflicher Einstufung dieselben Kriterien für Männer und Frauen zugrundegelegt werden müssen, und diese so beschaffen sein müssen, dass Diskriminierung ausgeschlossen ist.

Seit dem 8.3. 2005 wird an der Durchführung eines Vorschlages der Kommission zur Einrichtung eines "Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen." gearbeitet⁶⁸. Es wird, nun auch auf der Ebene der Europäischen Gemeinschaft, eine eigene Stelle zur Erforschung und Dokumentation aller zur Durchsetzung der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen wichtigen Fragen eingerichtet.

Zusammenfassung:

Die Gesetzgebung der Europäischen Union zur Herstellung von Gleichbehandlung und Chancengleichheit im Erwerbsleben entspricht weitgehend den Übereinkommen 100 und 111 der ILO. Im Unterschied zum Verbot der Lohndiskriminierung nach amerikanischem Recht, das nur vor ungleicher Bezahlung gleicher oder ähnlicher Arbeit im selben Unternehmen schützt, ist in der Europäischen Union, dem Übereinkommen 100 der ILO vollständig entsprechend, auch gleichwertige Arbeit gleich zu entlohnen und muss auch dann gleiches Entgelt bezahlt werden, wenn die Beschäftigten nicht im selben Unternehmen angestellt sind, ihr Lohn aber auf dieselbe "Quelle", etwa denselben Kollektivvertrag oder dieselbe Verordnung, zurückzuführen ist.

Auch in der EG geht mit der Verallgemeinerung des Diskriminierungsverbotes in Bezug auf menschliche Eigenschaften, aufgrund derer ihre Träger schlechter behandelt werden als andere Menschen, seine Behandlung als Konkretisierung der Menschenrechte in Bezug auf das Erwerbsleben einher. Mit der Ausbildung der Gesetzgebung zur Herstellung von Chancengleichheit und Gleichbehandlung im Erwerbsleben wurden auch in der EG Organe zur Durchsetzung entwickelt. Die Funktionen, die in den Vereinigten Staaten bei einer

⁶⁷ Richtlinie 2006/54/EG Art. 4

⁶⁸Kom. (2005)81 8.3.05

einzig, der Regierung unterstehenden Einrichtung, der EEOC, konzentriert sind, werden in der Europäischen Gemeinschaft einerseits durch die Interessensvertretungen und Einrichtungen der Sozialpartner und andererseits von speziell mit der Aufgabe der Förderung der Gleichstellung betrauten "Stellen" erfüllt. Das Recht und die Aufgabe, sich an Verfahren von Personen zu beteiligen, die sich durch Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes geschädigt glauben, die in den USA der EEOC zukommen, haben in Europa die Interessensvertretungen und NGOs. Die Sozialpartner haben in den einzelnen Betrieben und in Ländern, in denen entsprechende Einrichtungen vorhanden sind, die Aufgabe in den jeweiligen Branchen die Gleichstellung zu fördern und zu überwachen, entsprechende Kollektivverträge abzuschließen und Verhaltenskodizes festzulegen. Ferner haben sie die Herstellung von Gleichbehandlung und Chancengleichheit im Erwerbsleben durch Forschungsarbeiten, oder Erfahrungs- und Informationsaustausch, zu fördern. Die "Stellen" zur Förderung der Gleichbehandlung von Männern und Frauen und von Menschen verschiedener ethnischer Herkunft jedes Mitgliedslandes haben in einem umfassenderen Sinne die Aufgabe, die jeweilige Lage zu dokumentieren, unabhängige sozialwissenschaftliche Untersuchungen anzustellen und auf dieser Grundlage Empfehlungen abzugeben. Es wird gegenwärtig das Europäische Institut für Gleichbehandlungsfragen⁶⁹ eingerichtet, das eine entsprechende Funktion auf der Ebene der Europäischen Gemeinschaft erfüllen könnte. Empfehlungen von den Sozialpartnern und den Gleichbehandlungsstellen müssen bei der Gesetzgebung berücksichtigt werden. Seit der Gründung der EWG ist die Gleichstellung von Männern und Frauen ein Bestandteil ihrer Sozialpolitik. Mit der Ausbildung der institutionellen und verfahrensmäßigen Einrichtungen im Zuge der politischen Integration zur EG, insbesondere mit der Einbindung der Interessensvertretungen und der Sozialpartner, wurde die Konkretisierung des Gleichheitsgrundsatzes in Bezug auf das Erwerbsleben zum zentralen Inhalt der Sozialpolitik der EG. Mit der Verankerung der Gleichstellung der Geschlechter als allgemeinem Ziel der EG im Gründungsvertrag, dem in allen ihren Maßnahmen Rechnung getragen werden muss, wurde der fundamentale Charakter dieser Frage formell anerkannt.

Die Politik zur ökonomischen Gleichstellung der Geschlechter der EG

Im Zuge des Europäischen Integrationsprozesses wurden in der EG neben den bereits behandelten gesetzlichen Regelungen und den damit im Zusammenhang stehenden Institutionen auch politische Instrumente zur Koordination der Sozial- und Wirtschaftspolitik der Mitgliedsstaaten entwickelt.

Im März 2000 hat der Europäische Rat im Rahmen einer Sondertagung als allgemeinsten Rahmen einer gemeinsamen sozial- und wirtschaftspolitischen Programmatik für das kommende Jahrzehnt festgelegt, dass angestrebt wird die Europäische Gemeinschaft bis zum Jahre 2010 zu dem Wirtschaftsraum in der Welt zu machen, der am stärksten wächst, am

⁶⁹ Die Eröffnung des Instituts befindet sich laut EU-Angaben der "in Vorbereitung". Der Verwaltungsrat ist bisher zweimal zusammengetreten. Es wird seinen Sitz in Vilnius haben. Bisher gibt es nur eine Postanschrift und eine e-Mail - Adresse: Europäische Kommission, Referat Gleichstellung von Frauen und Männern, J-54 02/032 B-1049 Brüssel.
empl-info@ec.europa.eu

wettbewerbsfähigsten ist und sich im höchsten Maße auf die Entfaltung und Nutzung der produktiven Fähigkeiten seiner erwerbsfähigen Bevölkerung stützt⁷⁰.

Die Methode offener Koordinierung

Als Instrument zur Koordination und Umsetzung der gemeinsamen Sozial- und Wirtschaftspolitik EG wurde die Methode offener Koordinierung eingeführt. Sie erlaubt den Organen der EG, insbesondere der Kommission, auf Gebieten tätig zu werden, für welche die Kompetenzen zur Ergreifung geeigneter Maßnahmen überwiegend bei den Mitgliedsstaaten liegt und in denen sie keine Kompetenz zum Beschluss verbindlicher Rechtsakte hat⁷¹. Der Rat der EG beschließt zunächst im Rahmen der allgemeinen Programmatik konkrete gemeinsame Ziele und Leitlinien und legt dann Maßnahmen zur Überwachung der Verwirklichung der aufgestellten Ziele fest. Es werden jeweils in einem bestimmten Zeitrahmen zu erreichende Benchmarks vereinbart und die jeweils gemachten Fortschritte durch statistische Vergleiche dokumentiert⁷². Im Frühjahr jedes Jahres hält der Rat der EG eine Tagung zu wirtschafts- und sozialpolitischen Fragen ab, für die die Kommission anhand vereinbarter struktureller Indikatoren oder Maßzahlen einen Bericht über die Resultate und die gemachten Fortschritte erstellt.

Die Beschäftigungspolitischen Leitlinien der EG

Im Zentrum des politischen Programms der EG in Bezug auf den Arbeitsmarkt steht die Beschäftigungspolitik. Es wird angestrebt dem aufgrund von demographischen Veränderungen zu erwartenden Rückgang des Anteiles Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter und dem verhältnismäßig wachsende Anteil älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch Maßnahmen zur Erhöhung der Beschäftigung entgegenzutreten. Diese soll durch die Verringerung sowohl des Anteiles der erwerbsfähigen aber nicht erwerbstätigen Personen als auch des Anteiles der Arbeitslosen erreicht werden. Um eine die Erwerbsbeteiligung im erwünschten Ausmaß zu erreichen, wird auch eine entsprechende Anpassung der Steuer- und Sozialschutzsysteme durchgeführt. Darüber hinaus wurde vereinbart, dass neben der Erhöhung der Beschäftigung auch für die Verbesserung der Qualität der Arbeitsplätze gesorgt wird. Zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit wird eine Erhöhung der Arbeitsproduktivität und die effizientere Nutzung, die Erhaltung und die Entwicklung künftig erforderlicher produktiver Fähigkeiten der Erwerbsbevölkerung⁷³ sowie die Anpassung der Aus- und Weiterbildungssysteme angestrebt. Schließlich soll, um die erforderlichen

⁷⁰ Das "neue(s) strategische(s) Ziel für das kommende Jahrzehnt" besteht darin, "... die Union zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum in der Welt zu machen - einem Wirtschaftsraum, der fähig ist, ein dauerhaftes Wirtschaftswachstum mit mehr und besseren Arbeitsplätzen und einem größeren sozialen Zusammenhalt zu erzielen. ..." SN 100/00 p.2 Sondertagung der Staats- und Regierungschefs Lissabon 23/24. 3. 2000

⁷¹ vgl. p. 12 Note 30 der vorliegenden Arbeit.

⁷² Werden die Ziele von einem Mitgliedsstaat nicht erfüllt, verfügt die EG über keine formellen Sanktionsmöglichkeiten.

⁷³ Investitionen in Fertigkeiten und Fähigkeiten der Arbeitskräfte werden in der modernen Arbeitsökonomie als Investitionen in Humankapital gefaßt. Die Akkumulation von Humankapital kann danach entweder durch Schulbildung oder durch Arbeitserfahrung erfolgen. In den beschäftigungspolitischen Leitlinien wird von erforderlichen Investitionen in Humankapital und ihrer optimalen Nutzung gesprochen. Auf die Humankapitaltheorie wird in dieser Arbeit weiter unten ausführlicher zurückgekommen.

Anpassungsprozesse zu ermöglichen und zu beschleunigen, die Flexibilität bei der Beschäftigung erhöht werden, ohne dass die Beschäftigungssicherheit dadurch verringert wird.

Zielvorgaben und Benchmarks der europäischen Beschäftigungsstrategie bis 2010⁷⁴

Die von den Mitgliedsstaaten gesetzten Maßnahmen sollen dazu beitragen, folgende Quotenziele der EU zu erreichen: 70 % Erwerbsbeteiligung, 60 % Erwerbsbeteiligung der Frau, 50 % Erwerbsbeteiligung älterer Menschen (55 - 64 Jahre) bis zum Jahre 2010.

Jedem Arbeitslosen wird ein Neuanfang ermöglicht, und zwar binnen sechs Monaten nach Eintritt der Arbeitslosigkeit im Fall von Jugendlichen und binnen zwölf Monaten im Fall von Erwachsenen in Form einer Ausbildung, einer Umschulung, Berufserfahrung, eines Arbeitsplatzes oder einer anderen Beschäftigungsmaßnahme, gegebenenfalls in Kombination mit einer kontinuierlichen Unterstützung bei der Arbeitssuche.

Bis zum Jahr 2010 sollten 25 % der Langzeitarbeitslosen an einer aktiven Maßnahme in Form einer Ausbildung, einer Umschulung, Berufserfahrung oder einer anderen Beschäftigungsmaßnahme teilnehmen, mit dem Ziel, den Durchschnitt der drei führenden Mitgliedsstaaten zu erreichen.

Arbeit Suchende können überall in der Europäischen Union Zugang zu sämtlichen von den Arbeitsverwaltungen der Mitgliedsstaaten bekannt gegebenen Stellenangebote haben.

Bis 2010 wird das effektive Durchschnittsalter beim Ausscheiden aus dem Erwerbsleben auf Ebene der Europäischen Union um fünf Jahre angehoben werden (im Vergleich zu 59,9 im Jahre 2001).

Bis 2010 werden für mindestens 90 % der Kinder zwischen drei Jahren und dem Schulpflichtalter und für mindestens 33 % der Kinder unter drei Jahren Betreuungsplätze zur Verfügung gestellt werden.

Die durchschnittliche Schulabbrecherquote für die Europäische Union wird auf höchstens 10 % gesenkt.

Bis 2010 sollten mindestens 85 % der 22-jährigen in der Europäischen Union die Sekundärstufe II abgeschlossen haben.

Der durchschnittliche Anteil der Erwachsenen in erwerbsfähigem Alter (Altersgruppe 25 - 64 Jahre) in der Europäischen Union, die am lebensbegleitenden Lernen teilnehmen, sollte mindestens 12,5 % betragen.

Zur Erreichung dieser Ziele wurde vereinbart, dass Maßnahmen zur sozialen und territorialen Integration des Arbeitsmarktes, zur Bekämpfung der Diskriminierung im Erwerbsleben und zur Förderung des Zuganges zu Beschäftigung das gesamte erwerbsfähige Alter hindurch gesetzt werden. Alle Maßnahmen sollen darauf hin überprüft werden, ob ihre Auswirkungen mit dem Ziel der Gleichstellung der Geschlechter vereinbar ist. Die Steuerung der

⁷⁴ vgl. Ratsentscheidung vom 12.7.2005 2005/600/EG p. 205/24 und 205/27

Beschäftigung soll sowohl auf territorialer und nationaler als auch auf EU-Ebene unter Einbindung der Sozialpartner und Interessensgruppen erfolgen. Seit 2005 sind die den Arbeitsmarkt betreffenden Beschäftigungsleitlinien in die Leitlinien zur mikro- und makroökonomischen Wirtschaftspolitik integriert und für einen Zeitraum von jeweils drei Jahren in Geltung. Auf der Ratstagung vom 13-14. März 2008 in Brüssel wurde die weitere Geltung der integrierten Leitlinien für den Zeitraum 2008 - 2010 beschlossen.

Die Politik zur ökonomischen Gleichstellung der Geschlechter der EG

Die Politik zur ökonomischen Gleichstellung der Geschlechter in der EG teilt einerseits mit der allgemeinen Sozial- und Arbeitsmarktpolitik der EG und ihren Instrumenten deren eigentümlichen Charakter. Auf der anderen Seite werden spezielle Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter gesetzt, die auch die Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik betreffen. Diese charakteristische doppelte Ausrichtung der Gleichstellungspolitik der EG bei der neben der *spezifischen* Gleichstellungspolitik im Rahmen *aller Politikbereiche und Maßnahmen*⁷⁵ die Gleichstellung der Geschlechter gefördert wird, wird als das Prinzip des *"dualen Ansatzes"*⁷⁶ bezeichnet.

Das speziell auf die Gleichstellung der Geschlechter gerichtete Programm der EG ist gegenwärtig der am 1. 3. 2006 von der Kommission der Europäischen Gemeinschaft angenommene *Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2006 - 2020*⁷⁷. Es wurden der Methode der offenen Koordinierung entsprechend sechs Schwerpunkte⁷⁸ für Maßnahmen zur Gleichstellung von Männern und Frauen und jeweils vorrangig zu erreichende Ziele und zu ergreifende Maßnahmen festgelegt. Die Beseitigung der *ökonomischen* Ungleichheit von Männern und Frauen nimmt darin einen zentralen Stellenwert ein. In der Einleitung stellt die Kommission bezugnehmend auf die Tatsache, dass Frauen in der EG auf verschiedenen Gebieten große Fortschritte gemacht haben, (z. B. verfügen sie mittlerweile über einen höheren Bildung als Männer und weisen bessere Beurteilungen auf), aber am Arbeitsmarkt und im öffentlichen Leben nach wie vor eine deutlich schlechtere Stellung einnehmen, als die Männer, fest: "Diese Verschwendung von Humankapital kann sich die EU nicht leisten. Gleichzeitig gefährden niedrige Geburtenraten und eine geringere Erwerbsbevölkerung die politische und wirtschaftliche Position der EU."⁷⁹ Zur Überwachung der Fortschritte bei der Gleichbehandlungspolitik in der EG wurde eine besondere Kontrolleinrichtung nach der Methode der offenen Koordinierung geschaffen. Seit dem Jahr 2004 legt die Kommission auf jeder Frühjahrstagung des Rates einen in Zusammenarbeit mit den Mitgliedsstaaten erarbeiteten *Bericht über die bei der Gleichstellung der Geschlechter* im jeweils abgelaufenen Jahr gemachten Fortschritte vor.

⁷⁵ Die Prüfung und Kontrolle aller Aktivitäten und Maßnahmen hinsichtlich ihrer Implikationen für die Gleichstellung der Geschlechter wird als *"Gender Mainstreaming"* bezeichnet.

⁷⁶ Der "dualer Ansatz" lag schon der Rahmenstrategie für die Gleichbehandlung von Männern und Frauen für den Zeitraum von 2001-2005 zugrunde.

⁷⁷ SEK(2006) 275 Er wurde im Rahmen der Frühjahrstagung des Europäischen Rates vom 22. -23. 3 2006 behandelt, auf der dann die Annahme des Europäischen Paktes für die Gleichstellung der Geschlechter erfolgte.

⁷⁸ Sie sind, 1. die Gewährleistung gleicher ökonomische Unabhängigkeit von Männern und Frauen, 2. die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben; 3. die ausgewogene Repräsentanz in Entscheidungsprozessen, 4. die Beseitigung aller Formen geschlechterbezogener Gewalt, 5. die Beseitigung von Geschlechterstereotypen und 6. die Förderung der Gleichstellung in der Außen- und Sicherheitspolitik.

⁷⁹ SEK(2006) 275 p.2

neben den besonderen auf Gleichstellung

Für den Arbeitsmarkt betreffende Fragen werden für diese Berichte die *Leitlinien der Europäischen Beschäftigungsstrategie*⁸⁰ und die zur Überwachung der Fortschritte bei der Umsetzung des arbeitsmarktpolitischen Programms der EG allgemein vereinbarten Maßzahlen und Untersuchungen herangezogen. Entsprechend dem *Prinzip des dualen Ansatzes* werden laufend Berichte und Studien im Auftrag der Kommission durchgeführt, um zu prüfen, ob die Europäische Beschäftigungsstrategie und die Institutionen und die Instrumente zur Überwachung ihrer Umsetzung geeignet sind, die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern und welche Änderungen einer Erreichung dieses Zieles förderlich wären.

In diesem Rahmen wurden in einander ergänzenden Expertenberichten⁸¹ die zentralen Fragestellungen und Methoden der *statistischen und arbeitsökonomischen Fundierung der Gleichbehandlungspolitik der Europäischen Gemeinschaft* herausgearbeitet und in Auseinandersetzung mit den entsprechenden Ergebnissen in den Vereinigten Staaten einer kritischen Beurteilung unterzogen. Sie werden laufend aktualisiert und durch eine vergleichende Beurteilung der politischen Maßnahmen gegen die Ungleichheit von Männern und Frauen am Arbeitsmarkt ergänzt⁸².

Die statistische und arbeitsökonomische Fundierung der Gleichstellungspolitik der EG ist auf die kritische Auseinandersetzung mit den zur Beurteilung der Fortschritte der Mitgliedsstaaten bei der Umsetzung der Beschäftigungspolitischen Leitlinien verwendeten Verfahren, Analysen und der Interpretation ihrer Ergebnisse gerichtet.

Die folgenden beiden Kapiteln widmen sich der Ungleichheit von Männern und Frauen am Arbeitsmarkt und ihrer arbeitsökonomischen Analyse in der EG.

Im *ersten Kapitel* werden die grundlegenden Bestimmungsfaktoren der ökonomischen Schlechterstellung der Frau am Arbeitsmarkt in der EU und ihre kritische Beurteilung und Interpretation anhand der im Rahmen der europäischen Beschäftigungsstrategie verwendeten Indikatoren zur Überwachung des Fortschrittes bei der Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsmarkt behandelt. Die Untersuchung der Ursachen des Lohnunterschiedes zwischen den Geschlechtern erfordert spezielle Analysemethoden.

Im *zweiten Kapitel* werden die beiden wichtigsten Verfahren zur Analyse der Bestandteile des Lohnunterschiedes zwischen den Geschlechtern, zentrale Fragen ihrer kritischen Interpretation, die damit gewonnenen Hauptergebnisse und Schlussfolgerungen für die Gleichbehandlungspolitik EG behandelt. Es ist oben auf den engen Zusammenhang zwischen den spezifischen Einrichtungen zur Bekämpfung der Diskriminierung im Erwerbsleben der Vereinigten Staaten und der Entwicklung der mathematisch-statistischen Verfahren und zentralen Fragestellungen der modernen Arbeitsökonomie hingewiesen worden. Die Fragestellung konzentrierte sich zunächst, den spezifischen Umständen entsprechend, auf den Nachweis der Verletzung der allgemeinen Bürgerrechte des Einzelnen durch Diskriminierung im Erwerbsleben und die ökonomische Begründung und Beurteilung des Auftretens einer solchen. Die EEOC, als eigens dafür geschaffene Einrichtung, kontrolliert vor allem die Einhaltung des Diskriminierungsverbotes durch die Betriebe. Den institutionellen

⁸⁰EU Beschäftigungspolitische Leitlinien

http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/guidelines_de.htm

⁸¹ EC's Expert Group on Gender and Employment Rubery J., Fagan C., Grinshaw D., Figueiredo H., Smith M.: "Indicators on Gender Equality in the European Employment Strategy." European Work and Employment Research Centre, Manchester School of Management April 2002. Dieser Bericht wird in der vorliegenden Arbeit als "Indikatoren 02" bezeichnet. Rubery J., Grinshaw D., Figueiredo H."The Gender Pay Gap and Gender Mainstreaming Pay Policy in EU Member States" Manchester Nov. 2002.

⁸² vgl. u. a. European Commission: "The gender pay gap - Origins and policy responses. A comparative review of 30 European countries." Luxembourg 2006

Voraussetzungen in den USA entsprechend konzentriert sich das Diskriminierungsverbot auf die einzelnen Unternehmen. Im selben Unternehmen müssen gleiche oder ähnliche Fähigkeiten gleich bezahlt werden. Von diesem Ausgangspunkt ausgehend wurden die Analysemethoden erweitert und in zunehmendem Maße auf allgemeinere sozialpolitische Fragestellungen angewandt.

Die grundlegenden Prinzipien der Antidiskriminierungsgesetzgebung der EU entsprechen den völkerrechtlichen Übereinkommen der ILO. In den meisten alten Mitgliedsstaaten der EU werden die Löhne und die Arbeitsbedingungen - meist durch sozialpartnerschaftliche Einrichtungen - auch auf überbetrieblicher Ebene geregelt. Auch diese Regelungen unterliegen in der EU dem Diskriminierungsverbot. Neben der rechtlichen Regelung der Gleichbehandlung im Erwerbsleben ist darüber hinaus die Gleichstellung der Geschlechter in der EU im Gründungsvertrag als zentrales politisches Ziel verankert. Um einerseits dem heterogenen Charakter der sozialen und institutionellen Voraussetzungen in den einzelnen Mitgliedsstaaten gerecht zu werden und andererseits trotz der eingeschränkten Kompetenzen der Organe der EG auf dem Gebiet der Sozialpolitik eine einheitliche Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik zu gewährleisten, werden gemeinsame Programme entwickelt und die Fortschritte der Mitgliedsstaaten bei der Erreichung der darin beschlossenen Zielsetzungen laufend überwacht und beurteilt. Neben der besonderen Gleichstellungspolitik ist die EG verpflichtet, die Gleichstellung der Geschlechter im Rahmen aller ihrer Politikbereiche und Maßnahmen zu fördern.

Kapitel 1: Die grundlegenden Bestimmungsfaktoren der Ungleichheit der Geschlechter am Arbeitsmarkt und die Kritik der arbeitsmarktpolitischen Indikatoren zur Überwachung der Fortschritte bei der Europäischen Beschäftigungsstrategie

Zur Analyse der bestimmenden Faktoren und der Auswirkungen der Ungleichheit von Männern und Frauen wird der Arbeitsmarkt zunächst unter drei Gesichtspunkten betrachtet: Es müssen die Veränderungen bei der Erwerbsbeteiligung beider Geschlechter, die Veränderungen der Segregation von Männern und Frauen in verschiedene Sektoren, Berufe, Branchen, und verschiedene Tätigkeiten im Betrieb selbst sowie in Beschäftigung von verschiedenem Umfang und verschiedenen arbeitsrechtlichen Bedingungen und schließlich die Veränderung des Lohn- bzw. Einkommensunterschiedes zwischen Männern und Frauen untersucht werden.

Den Ausgangspunkt und die Grundlage⁸³ bildet der Fortschritt bei der Erwerbsbeteiligung der Frau. Es ist oben festgestellt worden, dass die Teilnahme der Frau am Erwerbsleben das gesamte erwerbsfähige Alter hindurch in den Industrieländern und den meisten Entwicklungsländern gesellschaftlich üblich zu werden begonnen hat. Zugleich hat die Erwerbsbeteiligung der Männer, über einen längeren Zeitraum betrachtet, überall etwas abgenommen.

Erwerbstätige Frauen und Männer sind überall auf der Welt verschieden auf Branche, Berufe, und innerhalb derselben auf verschiedene Tätigkeitsarten und Unterarten verteilt. Die verschiedene Verteilung verschiedener Subgruppen der Erwerbsbevölkerung auf verschiedene Arbeitsaufgaben, oder zwischen Arbeiten in verschiedenem Ausmaß, oder mit verschiedenen

⁸³ Ferber M. A.: "Introduction." Quarterly Review of Economics and Finance. Special Issue 1999; 39(0) Introduction p. 579

arbeitsrechtlichen Voraussetzungen wird in den Sozialwissenschaften als *Segregation* bezeichnet.

Die Teilung der Arbeit zwischen Frauen und Männern, die früher vor allem eine zwischen Hausarbeit und außerhäuslicher Erwerbsarbeit war, hat sich in zunehmendem Maße auf das Erwerbsleben selbst verlagert. Neben den Unterschieden zwischen Männern und Frauen im Ausmaß der von ihnen während ihres gesamten Arbeitslebens jeweils geleisteten Erwerbsarbeit ist der Unterschied zwischen den Branchen, Berufen, Tätigkeitsarten und einzelnen Arbeitsplätzen getreten, wo sie jeweils überwiegend tätig sind. Diese Verschiedenheiten in Bezug auf die Art und das Ausmaß der ausgeübten Tätigkeiten geht mit einer deutlichen Schlechterstellung erwerbstätiger Frauen gegenüber ihren männlichen Kollegen in Bezug auf den sozialrechtlichen Status, die Arbeitsbedingungen und die Bezahlung einher. Der zweite Gesichtspunkt, unter dem der Arbeitsmarkt in Bezug auf die Integration der Frau in denselben zu betrachten ist, ist daher die Segregation, die sie bestimmenden Faktoren, ihre ökonomischen und sozialen Auswirkungen, und die Untersuchung worin und in wieweit sie einem Fortschritt der ökonomischen Gleichstellung der Frau entgegenwirkt. Auf der Grundlage weiterhin steigender Erwerbsbeteiligung der Frau hat die Gleichstellung der Frau *innerhalb* des Erwerbslebens eine zentrale Bedeutung erlangt.

Im Lohn- und Einkommensunterschied zwischen Männern und Frauen schließlich drückt sich die ökonomische Schlechterstellung der Frau am Arbeitsmarkt unmittelbar als fertiges Resultat aus. Die vielfältigen Faktoren, die diesen Unterschied bestimmen oder verursachen, lassen sich nicht durch einfache empirische Maße enthüllen.

Die Beurteilung des Fortschrittes bei der ökonomischen Gleichstellung von Männern und Frauen erfordert arbeitsökonomische Analysen des *Lohnunterschiedes zwischen Frauen und Männern*. Sie nehmen einen zentralen Stellenwert bei der Untersuchung des Fortschrittes bei der ökonomischen Gleichstellung der Geschlechter ein.

Zur Überwachung der Fortschritte der Mitgliedsstaaten werden die im Rahmen der Europäischen Beschäftigungsstrategie vereinbarten Indikatoren laufend verbessert und aktualisiert. Im Mai 2008 hat die Kommission die bislang aktuellste Fassung der Indikatoren zur Überwachung der "Beschäftigungsleitlinien" und zur weiteren Analyse des Arbeitsmarktes herausgegeben⁸⁴. Die Vorschläge im Expertenbericht des Jahres 2002 zur Verbesserung der damals verwendeten Indikatoren sowie zur Aufnahme neuer wurden bisher nur teilweise berücksichtigt. Die Erwägungen und Bemerkungen zum Einsatz von Indikatoren, ihre Interpretation und Weiterentwicklung in diesem Bericht sind von grundlegender Bedeutung und daher von bleibender Aktualität.

Im folgenden werden jeweils zuerst die kritischen Bemerkungen und Vorschläge der Expertengruppe zu den Indikatoren zur Erwerbsbeteiligung, zur Segregation und zum Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern, soweit sie noch aktuell sind, angeführt und dann die gemachten Fortschritte entsprechend dem aktuellen Gleichbehandlungsbericht zusammengefaßt.

Einige prinzipielle Erwägungen zur Evaluierung der im Rahmen der Europäischen Beschäftigungsstrategie verwendeten Indikatoren im Hinblick auf ihre Eignung, die reale Ungleichheit zwischen den Geschlechtern angemessen zu erfassen, die dem ersten Artikel des Expertenberichts vorangestellt wurden, seien hier kurz zusammenfassend wiedergegeben:

⁸⁴Indicators for monitoring the European Employment Guidelines including Indicator for additional employment analysis. 2008 compendium latest update 13/05/2008 European Commission DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.
http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/docindic_en.htm

Ein Indikator stellt reale Phänomene dar, die stets wesentlich komplizierter sind, als er selbst. Der Zweck eines Indikators besteht darin, ein bestimmtes reales Phänomen im Bezug darauf zu erfassen, in wieweit die einzelnen Mitgliedsstaaten relativ, im Verhältnis zu den vereinbarten Zielvorgaben, abschneiden. In der Definition eines Indikators ist daher stets ein Urteil darüber enthalten, was "gutes Abschneiden" ist. Die Aufgabe des Expertenberichtes besteht darin, die den Indikatoren zugrundeliegenden Definitionen darauf hin zu überprüfen, ob sie jeweils geeignet sind die reale Ungleichheit zwischen den Geschlechtern in gebührendem Maße zu erfassen und klarzustellen, worin genau die Gleichheit in Bezug auf die Beurteilung und Messung "guten Abschneidens" besteht⁸⁵.

1.1 Die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung der Frau

Alle Maßnahmen zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung der Frau im Rahmen des Fahrplanes für die Gleichstellung von Männern und Frauen haben die Herstellung besserer Rahmenbedingungen für die Aufnahme oder Beibehaltung der Erwerbstätigkeit von Frauen zum Ziel. Es wurden drei große Gruppen Maßnahmen vereinbart. Erstens soll die Einhaltung der Vorschriften zur Gleichbehandlung besser überwacht werden. Das kann durch eine Verbesserung der Möglichkeiten zur Rechtsdurchsetzung, sowie der Schaffung von besonderen Einrichtungen zur Überwachung und Kontrolle wie sie im ersten Kapitel behandelt worden sind, erreicht werden.

Zweitens sind die Steuer- und Sozialschutzsysteme so zu reformieren, dass die Aufnahme oder Beibehaltung einer Beschäftigung sich für Männer und Frauen lohnt. Das kann vor allem durch eine Individualisierung der sozial- und steuerrechtlichen Ansprüche gewährleistet werden. Der Erwerb individueller Pensionsansprüche muß ermöglicht werden. Zugleich müssen die Sozialschutzsysteme aber eine angemessene Leistung, insbesondere beim Eintritt in den Ruhestand, gewähren. Frauen haben aufgrund ihrer kürzeren Berufslaufbahn und häufigeren Unterbrechungen des Berufslebens ein größeres Armutsrisiko⁸⁶.

Drittens wurden Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familienleben und Beruf vereinbart. Flexible Arbeitszeitregelungen sind zwar geeignet, die ökonomische Position von Frauen zu verbessern, insofern sie ihren Zugang zum Arbeitsmarkt sowie die Aufrechterhaltung ihrer Erwerbstätigkeit trotz familiärer Verpflichtungen erleichtern. Die Tatsache, dass Frauen diese Möglichkeiten erheblich stärker nützen als Männer, beeinträchtigt aber auf der anderen Seite ihre Position im Erwerbsleben und ihre ökonomische Unabhängigkeit.

Um Frauen mit Kindern eine Erwerbstätigkeit in zu mindest existenzsicherndem Ausmaß zu ermöglichen, ist nach dem "Fahrplan" der Ausbau der Betreuungsangebote für Kinder und pflegebedürftige Familienangehörige dringend erforderlich. Die Bereitstellung zugänglicher und erschwinglicher "Betreuungseinrichtungen für Kinder und sonstige betreuungsbedürftige

⁸⁵ EC's Expert Group on Gender and Employment Rubery J., Fagan C., Grinshaw D., Figueiredo H., Smith M.: "Indicators on Gender Equality in the European Employment Strategy." European Work and Employment Research Centre, Manchester School of Management April 2002 p. 5

⁸⁶ Alleinerzieherinnen und Frauen, die in Familienunternehmen mitarbeiten, sind erheblich stärker armutsgefährdet. Frauen, die noch zusätzlich benachteiligt sind, z. B. aufgrund einer Behinderung oder weil sie aus einer Zuwandererfamilie stammen, sind dem Armutsrisiko außerordentlich stark ausgesetzt. Der Fahrplan für die Gleichstellung von Männern und Frauen sieht daher spezielle Maßnahmen gegen Mehrfachdiskriminierung vor.

Personen" wurde schon in der Leitlinie 18 vereinbart⁸⁷. Im Jahre 2003 wurde darüber hinaus festgelegt, dass bis zum Jahr 2010 "für mindestens 90 % der Kinder zwischen drei Jahren und dem Schulpflichtalter und für mindestens 33 % der Kinder unter drei Jahren Betreuungsplätze zur Verfügung gestellt"⁸⁸ werden sollen. Darüber hinaus wurden im Fahrplan für die Gleichstellung von Männern und Frauen Maßnahmen zur Verbesserung der Qualifikation des Personals von Berufen im Gesundheits- und Sozialbereich und zur Anhebung der gesellschaftlichen Wertschätzung dieser Tätigkeiten festgelegt⁸⁹. Die Tatsache, dass Männer noch immer einen sehr geringen Teil der Betreuungs- und Familienverpflichtungen übernehmen, wirkt ebenfalls einer Erhöhung des Ausmaßes der Erwerbstätigkeit der Frau entgegen. Es sind daher Maßnahmen, wie z. B. Väterkarenzregelungen zu setzen, die auch Männern die Übernahme von familiären Verpflichtungen ermöglichen.

Die Indikatoren zur Erwerbsbeteiligung

In der ersten beschäftigungspolitischen Leitlinie (17) wurde vereinbart, dass die Mitgliedsstaaten Maßnahmen ergreifen werden, die geeignet sind, die Erwerbsbeteiligung der Frau in der EU bis 2010 auf 60 % (sie lag 2007 bei 58,3 %⁹⁰) anzuheben. Der entsprechende Indikator ist der erste des "Kompendiums":

17. M1 Erwerbsbeteiligung⁹¹

Es werden die beschäftigten Personen aller Mitgliedsstaaten, jeweils der 15 EU-Staaten vor der Erweiterung und der nunmehr 27 EU-Staaten zusammen, sowohl für alle Erwerbstätigen als auch nach dem Geschlecht getrennt für die Altersklassen 15- 64, 15-24, 25-54, 55-64, 60-64 und 65-69 als Anteil (in Prozent) der Gesamtbevölkerung jeweils derselben Altersklasse ausgewiesen.

17.M1 Erwerbsbeteiligung der 15-64-jährigen Personen

Jahr	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
------	------	------	------	------	------	------	------	------

⁸⁷ In der Leitlinie 18 heißt es: "**Leitlinie 18: Durch folgende Maßnahmen einen lebenszyklusbasierten Ansatz in der Beschäftigungspolitik fördern:** -eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben anstreben und zugängliche und erschwingliche Betreuungseinrichtungen für Kinder und sonstige betreuungsbedürftige Personen bereitstellen; ..."

⁸⁸ s. p. 24 Kasten.

⁸⁹ Die Bestrebungen zur Verbesserung der Klassifikation von Berufen im Gesundheits- und Sozialbereich auf der Grundlage entsprechender Forschungsergebnisse und in Zusammenarbeit mit internationalen Organisationen werden in diesem Kapitel weiter unten behandelt.

⁹⁰ Indicators for monitoring the European Employment Guidelines including Indicators for additional employment analysis. 2008 compendium latest update 13/05/2008 European Commission DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. (Im jüngsten Gleichbehandlungsbericht werden Daten bis zum Jahr 2006 verwendet.)

⁹¹ Die Datengrundlage ist das ELFS. Die Arbeitskräfteerhebung der Europäischen Union (ELFS) ist eine Haushaltsstichprobenerhebung die in den 27 Mitgliedsstaaten, den Kandidatenländern und CH, IS, NO und LI nach der Verordnung EG 577/98 seit 9. 3. 1998 zunächst jährlich, später Quartalsweise durchgeführt wird. Sie ist die wichtigste Datenquelle für den Bereich Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in Europa. Als beschäftigt gelten alle Personen ab dem Alter von 15 Jahren (in einigen Ländern ab 16), die während der Referenzwoche gearbeitet haben, wenn auch nur eine Stunde, gegen Geld, für einen Gewinn oder das Familieneinkommen oder die zeitweilig abwesend waren wegen z. B. Krankheit, Urlaub Ausbildung und Weiterbildung, einem Arbeitskonflikt usw.

EU27	62,1	62,5	62,4	62,7	62,8	63,5	64,5	65,4
EU15	63,2	63,9	64,2	64,4	64,6	65,4	66,2	66,9
AT	67,9	67,8	68,1	68,2	66,6	68,6	70,2	71,4

Die Erwerbsbeteiligung in der gesamten EU27 ist seit dem Jahr 2000 um 5,3 % angestiegen, in den 15 alten EU Mitgliedsstaaten ist sie im selben Zeitraum um 5,8 % angestiegen während sie in Österreich um 5,2 % angestiegen ist. Sie liegt für die EU27 noch deutlich unter der bis 2010 zu erreichenden Ziel von 70 %, für die EU15 liegt sie näher daran, Österreich weist seit 2006 eine Erwerbsbeteiligung auf, die über dem Ziel für die gesamte EU liegt. 2006 lag die Erwerbsbeteiligung aller Beschäftigten in 5 Mitgliedsstaaten, im Jahre 2007 in 7 Mitgliedsstaaten über 70 %.

17.M1 Erwerbsbeteiligung der 15-64-jährigen Männer

Jahr	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
EU27	70,7	70,8	70,4	70,3	70,2	70,8	71,6	72,5
EU15	72,5	73,0	72,8	72,7	72,5	73,0	73,7	74,2
AT	76,2	75,9	75,3	75,4	73,0	75,4	76,9	78,4

Die Erwerbsbeteiligung der Männer in der gesamten EU27 ist zwischen 2000 und 2007 um 2,5 %, in den 15 alten EU-Staaten um 2,3 % und in Österreich um 2,9 % angestiegen. Zwischen dem Jahr 2000 und dem Jahr 2006 ist sie in der EU27, in der EU15 und in Österreich zunächst zurückgegangen um dann wieder anzusteigen und schließlich das Niveau von 2000 zu übertreffen.

17.M1 Erwerbsbeteiligung der 15-64-jährigen Frauen

Jahr	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
EU27	53,6	54,3	54,5	55,0	55,4	56,3	57,3	58,3
EU15	53,9	54,9	55,5	56,2	56,7	57,8	58,7	59,7
AT	59,7	59,8	61,0	61,1	60,1	62,0	63,5	64,4

Die Erwerbsbeteiligung der Frauen ist in der gesamten EU27 zwischen dem Jahr 2000 und dem Jahr 2007 um 8,8 %, in der EU15 um 10,8 % und in Österreich um 7,9 % angestiegen. Der Anstieg verlief in der EU27 und der EU15 durchgehend kontinuierlich, in Österreich stieg die Erwerbsbeteiligung bis auf einen kurzen Rückgang im Jahre 2004 ebenfalls nahezu durchgehend an. Die EU15 liegt sehr knapp unter dem bis 2010 zu erreichenden Ziel der Erwerbsbeteiligung der Frau von 60 %, und die EU27 liegt auch bereits nahe daran. In Österreich liegt die Erwerbsbeteiligung der Frau seit dem Jahre 2002 über 60 %. Die Anzahl der Mitgliedsstaaten, die eine Frauenerwerbsquote über 60 % aufweisen, ist seit 2002 von 6 auf 14 im Jahre 2007 angestiegen.

Im Gleichbehandlungsbericht 2008 der Kommission⁹² wird hervorgehoben, dass die Erwerbsbeteiligung der Frau in der EU in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen und schneller angestiegen ist, als die der Männer. Es wird davon ausgegangen, dass sich diese Tendenz fortsetzen wird.

Zur Überwachung des Fortschrittes bei der Gleichstellung der Geschlechter in Bezug auf die Erwerbsbeteiligung entsprechend der beschäftigungspolitischen Leitlinie 18 wird darüber

⁹² Bericht der Europäischen Kommission zur Gleichstellung von Männern und Frauen. Luxemburg 2008 p.11

hinaus der absolute Unterschied der Erwerbsbeteiligung von Männern und Frauen als Indikator ausgewiesen.

18.A1 Absoluter Unterschied der Erwerbsbeteiligung von Männern und Frauen⁹³

Er ist definiert als Differenz zwischen den Erwerbsquoten der Männer und der Frauen in Prozent und er wird nach den Altersklassen 15-24, 25-54 und 55-64 Jahre und nach dem Bildungsniveau⁹⁴ unterschieden für jeden Mitgliedsstaat, für die EU15-Staaten und die EU25-Staaten, ausgewiesen.

Jahr	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
EU27	17,1	16,6	15,9	15,4	14,9	14,5	14,3	28,4
EU15	37,4	36,2	34,4	33,0	31,6	15,2	14,9	14,5
AT	17,7	15,7	15,1	14,8	14,2	13,4	13,4	14,0

Im Gleichbehandlungsbericht 2008 wird hervorgehoben, dass sich für die gesamte EU27 der Unterschied zwischen der Erwerbsbeteiligung der Männer und der Frauen zwischen 2000 und 2006 von 17,1 % auf 14,4% verringert hat.

In "Indikatoren 02"⁹⁵ wurde kritisiert, dass der absolute Unterschied zwischen den Anteilen der Erwerbsbeteiligung von Männern und Frauen in Bezug auf die Beurteilung des Fortschrittes bei der Gleichstellung der Geschlechter unangemessen ist:

Erstens kann ein geringer absoluter Unterschied zwischen der Erwerbsbeteiligung der Männer und der der Frauen sowohl einem durchschnittlichen Beschäftigungsniveau der Frauen aber einem besonders niedrigen Beschäftigungsniveau der Männer als auch einem hohen Beschäftigungsniveau sowohl der Männer als auch der Frauen geschuldet sein.

Der absolute Unterschied zwischen der Erwerbsbeteiligung der Männer und der der Frauen ist daher für einen Vergleich zwischen den Mitgliedsstaaten in Bezug auf die Erreichung der Gleichstellung der Geschlechter bei der Erwerbsbeteiligung ungeeignet.

Zur Untersuchung des Fortschrittes bei der Angleichung der Erwerbstätigkeit mit der Zeit ist der absolute Unterschied zwischen der Erwerbsbeteiligung der Männer und der der Frauen ebenfalls ungeeignet, da eine Verringerung desselben ebenso durch eine Verschlechterung der Position der Männer im Vergleich zu der der Frauen zustande kommen kann, wie durch eine Erhöhung der Erwerbsbeteiligung der Frau.

Zur richtigen Beurteilung der Unterschiede zwischen den Geschlechtern bei der Erwerbsbeteiligung ist die Betrachtung dieses Unterschieds im Verhältnis zu den tatsächlichen Veränderungen der Erwerbsquoten erforderlich.

Es wird daher empfohlen, ergänzend als zusätzlichen Indikator den standardisierten Unterschied zwischen den Erwerbsquoten von Männern und Frauen einzuführen⁹⁶.

⁹³ Datengrundlage: ELFS Quartalsdaten

⁹⁴ Es werden die Klassen, niedriges Bildungsniveau, mittleres Bildungsniveau und hohes Bildungsniveau (weniger als höhere Sekundärbildung, höhere Sekundärbildung und Tertiärschulbildung, entsprechend er ISCED - Klassifikation) ausgewiesen.

⁹⁵ EC's Expert Group on Gender and Employment Rubery J., Fagan C., Grinshaw D., Figueiredo H., Smith M.: "Indicators on Gender Equality in the European Employment Strategy." European Work and Employment Research Centre, Manchester School of Management April 2002

⁹⁶ In diesem Zusammenhang werden im Expertenbericht auch die Lissabon-Ziele selbst kritisiert: Es wird gezeigt, dass die Lissabon-Ziele zur Beschäftigung eine Verzerrung in Bezug auf das Geschlecht enthalten. Es wird nämlich verlangt, dass die Erwerbsbeteiligung der Frau bis 2010 mindestens auf 60 % angehoben wird, während, die Erwerbsbeteiligung insgesamt auf mindestens 70 % ansteigen soll. Um diesen Anstieg der

Er wurde bisher nicht in die Liste der Indikatoren zur Überwachung der Fortschritte der Europäischen Beschäftigungsstrategie aufgenommen.

Zweitens verhüllt die bloße Feststellung ob Personen erwerbstätig sind oder nicht, das Ausmaß der Erwerbstätigkeit und somit die Unterschiede im Ausmaß der Erwerbstätigkeit von Männern und Frauen, die aber einen zentralen Aspekt bei der ökonomischen Schlechterstellung der Frau darstellen. Der überwiegende Anteil der Teilzeitbeschäftigten sind Frauen und Männer machen im Durchschnitt mehr Überstunden als Frauen. *Der Vergleich der Anteile der Männer und der Frauen, die beschäftigt sind, unterschätzt Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern im Zugang zu Beschäftigung nach dem Ausmaß.* Die Expertengruppe empfiehlt daher als zusätzlichen Indikator den absolute Unterschied der Erwerbsquote zwischen den Geschlechtern in Vollzeitäquivalenten einzuführen, um neben der Ungleichheit bei der Erwerbsbeteiligung überhaupt auch die Ungleichheit im Ausmaß der Erwerbsbeteiligung beurteilen zu können.

Im Kompendium der Indikatoren zur Überwachung der Fortschritte der europäischen Beschäftigungsstrategie ist zwar der absolute Unterschied zwischen der Erwerbsbeteiligung von Männern und Frauen nach Vollzeitäquivalenten als zusätzlicher Indikator nun enthalten, im Gleichbehandlungsbericht 2008 wird aber auf diese Ergebnisse nicht eingegangen.

17.A1 Erwerbsbeteiligung in Vollzeitäquivalenten⁹⁷

Sie ist definiert als die gesamten im Jahr gearbeiteten Stunden dividiert durch die bei einer Vollzeitbeschäftigung jährlich gearbeiteten Stunden als Anteil der Gesamtbevölkerung der Altersklasse. Sie wird für alle 15-64-jährigen, sowie jeweils für Frauen und Männer getrennt für jeden Mitgliedsstaat sowie die EU15 und die EU27 ausgewiesen.

Jahr	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
alle Erwerbstätigen								
EU27	-	58,2	58,1	58,1	57,9	58,2	59,0	59,9
EU15	58,0	58,6	58,8	58,8	58,6	58,8	59,4	60,2
AT	63,5	63,4	62,9	63,2	60,6	60,7	61,0	62,9
Männer								
EU27	-	69,7	69,1	68,8	68,5	68,8	69,4	70,4
EU15	71,1	71,5	71,2	70,8	70,4	70,5	70,9	71,6
AT	76,2	76,0	74,8	74,9	72,6	72,0	72,6	75,3
Frauen								

Erwerbsbeteiligung insgesamt aber bei einer Frauenerwerbsbeteiligung erreichen zu können, müsste die Erwerbsbeteiligung der Männer auf um die 80 % ansteigen. Das würde zu einem Unterschied zwischen der Erwerbsbeteiligung der Männer und der Frauen von etwa 20 % führen. Im Jahre 2000 lag der Unterschied zwischen der Erwerbsbeteiligung der Männer und der Frauen in der EU(15) insgesamt bei 18,6 %. Eine Erhöhung der Erwerbsbeteiligung der Männer in einem Ausmaß, die die Erreichung des Zieles für die gesamte Erwerbsbeteiligung bei gleichzeitiger Erreichung des Zieles für die Erwerbsbeteiligung der Frau möglich machen würde, würde daher zu einer Erhöhung des Unterschiedes zwischen der Erwerbsbeteiligung der Männer und der Frauen führen.

Die Ziele zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung und der Indikator für den Unterschied zwischen den Geschlechtern bei der Erwerbsbeteiligung stimmen nicht zusammen.

Die Grundlage der Ziele der Europäischen Beschäftigungsstrategie besteht in der Erhöhung der gesamten Erwerbsbeteiligung und der Erhöhung der Erwerbsbeteiligung der Frau. Der absolute Unterschied zwischen der Erwerbsbeteiligung erfasst aber nur den Unterschied zwischen Männern und Frauen. vgl. ebenda p.

⁹⁷ Datenquelle: ELFS Eurostat

EU27	-	47,2	47,3	47,7	47,6	47,9	49,0	49,8
EU15	45,4	46,2	46,8	47,2	47,2	47,5	48,5	49,2
AT	51,0	50,9	51,2	51,6	49,0	50,0	49,9	51,1

Die Erwerbsbeteiligung in Vollzeitäquivalenten in der gesamten EU27 ist seit dem Jahr 2001 um 2,9 % angestiegen, in den 15 alten EU Mitgliedsstaaten ist sie im selben Zeitraum um 2,7 % angestiegen während sie in Österreich um 0,8 % *gefallen* ist.

Die Erwerbsbeteiligung der Männer in Vollzeitäquivalenten in der gesamten EU27 ist zwischen 2001 und 2007 um 1 % und in den 15 alten EU-Staaten um 0,1 % gestiegen während sie in Österreich um 1,2 % *gefallen*.

Die Erwerbsbeteiligung der Frauen in Vollzeitäquivalenten ist in der gesamten EU27 zwischen dem Jahr 2001 und dem Jahr 2007 um 5,5 % in der EU15 um 6,5 % und in Österreich um nur 0,4 % angestiegen.

Der Anstieg der Erwerbsbeteiligung der Frau in Vollzeitäquivalenten verlief in der EU27 und der EU15 ebenso wie der nach beschäftigten Personen ermittelten, durchgehend kontinuierlich. In Österreich entwickelt sich die Erwerbsbeteiligung der Frau in Vollzeitäquivalenten diskontinuierlich.

Der Anstieg der Erwerbsbeteiligung in Vollzeitäquivalenten ist erheblich geringer als der Anstieg der Erwerbsbeteiligung nach Personen. In Österreich ist die Erwerbsbeteiligung in Vollzeitäquivalenten über den Zeitraum von 2001 bis 2007 sogar geringfügig gefallen, während bei der Erwerbsbeteiligung nach beschäftigten Personen ein Anstieg im Ausmaß des EU27-Durchschnitts ausgewiesen wird.

18. A2

Unterschied der Erwerbsbeteiligung von Männern und Frauen in Vollzeitäquivalenten

Er ist als Unterschied zwischen den Erwerbsquoten in Vollzeitäquivalenten von Männern und Frauen in Prozent definiert. Er ist für die 15-64-jährigen in allen Mitgliedsstaaten, den EU27 und den EU15 ausgewiesen.

Jahr	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
EU27	0,0	22,5	21,8	21,2	20,9	20,9	20,5	20,6
EU15	25,7	25,3	24,4	23,6	23,2	22,9	22,4	22,4
AT	25,2	25,1	23,6	23,3	23,6	22,0	22,7	24,2

Der Unterschied zwischen den Erwerbsquoten von Männern und Frauen in Vollzeitäquivalenten ist größer als der Unterschied nach der Anzahl erwerbstätiger Personen. Der Unterschied zwischen den Erwerbsquoten der EU27 und der EU15 ist kontinuierlich rückläufig. Der Rückgang des Unterschiedes zwischen der Erwerbsbeteiligung von Männern und Frauen ist auch in Vollzeitäquivalenten für die EU27 und die EU15 dem stärkeren Anstieg der Erwerbsbeteiligung der Frauen geschuldet, da die Erwerbsbeteiligung der Männer jeweils ebenfalls angestiegen ist. Das Ausmaß des Rückganges erweist sich aber bei der Berechnung nach Vollzeitäquivalenten als absolut und relativ geringer.

Da in Österreich die Erwerbsbeteiligung der Männer in Vollzeitäquivalenten aber deutlich gefallen ist, während die entsprechende Erwerbsbeteiligung der Frau nur geringfügig angestiegen ist, ist der Rückgang des Unterschiedes zwischen der Erwerbsbeteiligung von

Männern und Frauen überwiegend auf die Verschlechterung der Position der Männer gegenüber den Frauen zurückzuführen⁹⁸.

Wie oben erwähnt wurde, wird der absolute Unterschied zwischen der Erwerbsbeteiligung von Männern und Frauen (Indikator **18.A1**) den Empfehlungen der Expertengruppe entsprechend nunmehr im Kompendium der Indikatoren sowohl nach Altersklassen als auch nach Bildungsstufen getrennt ausgewiesen.

Im Gleichbehandlungsbericht werden diese Indikatoren nur insoweit in die Beurteilung einbezogen, als festgestellt wird, dass der Unterschied zwischen der Erwerbsbeteiligung der Männer und der Frauen mit dem Alter ansteigt und in der Altersklasse der 55-64-jährigen am größten ist. Es wird dort hervorgehoben, dass die Erwerbsbeteiligung der Frau in dieser Altersklasse ebenfalls schneller angestiegen ist, als die der Männer. Sie betrug 2007 36 % während sie im Jahre 2000 bei 27,4 % lag⁹⁹. Dieser fortschrittlichen Entwicklung wird die Tatsache gegenübergestellt, dass in allen Ländern auch weiterhin ein Unterschied zwischen den Erwerbsquoten von jugendlichen Männern und Frauen besteht. Der absolute Unterschied der Erwerbsquoten der 15-24-Jährigen betrug für die EU27 im Jahre 2006 6%. An dieser Stelle wird in dem Bericht auf die besseren Leistungen der Frauen in Schulen und an den Universitäten hingewiesen¹⁰⁰.

Die Indikatoren zur Arbeitslosigkeit

Für die Überwachung und Analyse der Fortschritte bei der Gleichstellung von Männern und Frauen bei der Beschäftigung ist neben der Erwerbsbeteiligung selbst die Arbeitslosigkeit von Bedeutung. Die Arbeitslosenrate ist ein weiterer Indikator zur Überwachung der Fortschritte bei der Umsetzung der Leitlinie 17 der europäischen Beschäftigungsstrategie.

17. M3 Arbeitslosenrate¹⁰¹

Sie ist definiert als die arbeitslosen Personen nach den Altersklassen 15-64, 15-24, 25-54, 55-59, 55-64, 60-64 und 20-64 als Anteil der aktiven Bevölkerung in jeweils derselben Altersklasse. Sie wird sowohl insgesamt als auch jeweils gesondert für Männer und Frauen ausgewiesen.

Jahr	alle		Männer		Frauen	
	2000	2007	2000	2007	2000	2007
EU27	9,2	7,1	8,2	6,5	10,5	7,8

⁹⁸ vgl. "Indikatoren 02" Here we propose that good performance is regarded as a reduction of the gender gap caused by a greater increase of the female relative to the male employment rate rather than a decrease in the male employment rate." p. 21

⁹⁹ "Kompendium 08" p. 5 Im Gleichbehandlungsbericht werden davon abweichend für die Frauenerwerbsquote der 55-64-jährigen für 2000 28,2 % und für 2006 34,8 % angegeben.

¹⁰⁰ Bericht der Europäischen Kommission zur Gleichstellung von Männern und Frauen. Luxemburg 2008 p. 4

¹⁰¹ Datenquelle: ELFS Als arbeitslos gelten alle Personen, die 15-74 Jahre (in einigen Ländern ab 16) alt sind, die während der Referenzwoche keine Arbeit hatten, die gegenwärtig für eine Arbeit zur Verfügung stehen, und die entweder während der letzten vier Wochen aktiv nach einer Arbeit gesucht haben oder die bereits einen Arbeitsplatz gefunden haben, an dem sie innerhalb der nächsten drei Monate ihre Tätigkeit aufnehmen.
http://circa.europa.eu/irc/dsis/employment/info/data/eu_lfs/LFS_MAIN/LFS/LFS_CONCEPTS_and_DEFINITIONS.htm

EU15	8,4	7,0	7,2	6,3	9,9	7,8
AT	4,7	4,4	4,8	3,9	4,6	5,0

Die Arbeitslosenraten der Frauen sind für die EU27, die EU15 und auch in Österreich deutlich höher als die der Männer. Die Arbeitslosenrate sowohl für Männer als auch für Frauen ist in Österreich im Vergleich zum EU27- bzw. EU15-Durchschnitt niedrig. Die Arbeitslosenrate für die gesamte EU27 ist zwischen dem Jahr 2000 und dem Jahr 2007 um 22,8 %, in der EU15 um 16,7 % und in Österreich um 6,4 % gesunken. Die Arbeitslosenrate der Männer ist für die gesamte EU27 im selben Zeitraum um 20,7 % für die EU15 um 12,5 % und in Österreich um 18,6 % gesunken. Die Arbeitslosenrate der Frauen für die EU27 ist um 25,7 % gesunken, für die EU15 ist sie um 21,2 % gesunken, für Österreich ist sie aber um 8,7 % *angestiegen*.

Im Gleichbehandlungsbericht¹⁰² 2008 wird hervorgehoben, dass die Arbeitslosenrate der Frauen im Jahre 2006 für die EU 27 mit 9 % den niedrigsten Stand seit 10 Jahren erreicht hat. Bis zum Jahr 2007 ist sie weiter auf 7,8 % gesunken.

Wie bei der Erwerbsbeteiligung wird im Rahmen der Europäischen Beschäftigungsstrategie der absolute Unterschied zwischen den Arbeitslosenraten von Männern und Frauen als Indikator zur Überwachung der Fortschritte bei der Gleichstellung der Geschlechter verwendet.

18.A3 Unterschied zwischen den Geschlechtern bei der Arbeitslosigkeit¹⁰³

Er ist definiert als der Unterschied zwischen den Arbeitslosenraten zwischen Männern und Frauen in Prozent.

	2000	2006	2007
EU27	2,0	1,3	2,4
EU15	4,4	1,4	1,4
AT	1,2	0,8	1,1

Der Rückgang des Unterschiedes zwischen den Arbeitslosenraten von Männern und Frauen in der EU27 von 2000 bis 2006 wird im Gleichbehandlungsbericht darauf zurückgeführt, dass die Arbeitslosenrate der Männer weniger stark zurückgegangen ist, als die der Frauen. Es wird auch noch hervorgehoben, dass dieser Unterschied in Ländern besonders groß war, in denen der Unterschied im Jahre 2001 relativ hoch war (Spanien, Italien, Zypern, Deutschland, Frankreich und Polen)¹⁰⁴.

Im Expertenbericht wird *erstens* entsprechend der Argumentation bei dem oben behandelten Unterschied zwischen den Erwerbsquoten festgestellt, *dass der absolute Unterschied zwischen Arbeitslosenraten von Männern und Frauen nicht für einen Vergleich zwischen verschiedenen Mitgliedsstaaten bei der Beurteilung der bei der Umsetzung europäischer Beschäftigungsstrategie gemachten Fortschritte geeignet ist.*

Wie für den Unterschied zwischen der Erwerbsbeteiligung von Männern und Frauen hat die Expertengruppe auch für den Unterschied zwischen den Arbeitslosenraten die Einführung des

¹⁰² ebenda p. 4

¹⁰³ Datenquelle: Harmonisierte Arbeitslosenrate

¹⁰⁴ vgl. ebenda p.11

standardisierten Unterschiedes zwischen den Arbeitslosenraten als zusätzlichen Indikator vorgeschlagen. Er ist als der Unterschied zwischen den Arbeitslosenraten von Männern und Frauen dividiert durch die Arbeitslosenrate der Männer definiert¹⁰⁵. Ebenso wie bei der Erwerbsbeteiligung wurde dieser Indikator bislang nicht in das Kompendium aufgenommen. Im Expertenbericht wurde, den Ausführungen beim Unterschied zwischen der Erwerbsbeteiligung von Männern und Frauen entsprechend festgestellt, dass ein fallender absoluter oder relativer Unterschied bei den Arbeitslosenraten von Frauen und Männern nur dann als gutes Abschneiden interpretiert werden sollte, wenn er überwiegend durch einen Rückgang der Arbeitslosenrate der Frauen zustande gekommen ist. Dieser Rückgang ist wiederum nur dann als "gutes Abschneiden" zu beurteilen, sofern er das Ergebnis eines gestiegenen Flusses arbeitsloser Frauen zur Beschäftigung und/oder eines gesunkenen Flusses von beschäftigten Frauen in die Arbeitslosigkeit geschuldet ist¹⁰⁶.

Der bloße Unterschied zwischen den Arbeitslosenraten von Männern und Frauen kann weitere Unterschiede in Bezug auf die Arbeitslosigkeit hinsichtlich ihrer Dauer, beim Bildungstand und beim Alter verhüllen. Zur Überwachung der Lissabon-Ziele wurde darum auch hier vorgeschlagen, den Unterschied zwischen den Arbeitslosenraten von Männern und Frauen, auch nach Altersklassen, nach dem Bildungsniveau sowie für Langzeitarbeitslose gesondert auszuweisen. Das ist bislang nicht geschehen. Die Arbeitslosenraten selbst sind zwar nach dem Geschlecht und den Altersklassen aber nicht nach dem Bildungsniveau aufgeschlüsselt.

Der Unterschied zwischen den Langzeitarbeitslosenraten von Männern und Frauen wurde als zusätzlicher Indikator vorgeschlagen, er ist aber bislang noch nicht in das Kompendium aufgenommen worden.

Zur Überwachung der Fortschritte in Bezug auf die Beschäftigungspolitischen Leitlinie 19 wird aber als Indikator die Rate der Langzeitarbeitslosen verwendet¹⁰⁷.

19.M1 Langzeitarbeitslosenrate¹⁰⁸

Sie ist definiert als die Anzahl der Langzeitarbeitslosen (12 Monate oder mehr) als Anteil der gesamten aktiven Bevölkerung. Sie wird auch nach dem Geschlecht gesondert ausgewiesen.

	2000		2006		2007	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
EU27	3,5	4,6	3,5	4,0	5,6	6,6
Eu15	5,6	8,2	3,0	3,5	2,6	3,1
AT	0,9	1,2	1,3	1,3	1,0	1,4

Im Gleichbehandlungsbericht wird festgestellt, dass mehr Männer als Frauen von der Langzeitarbeitslosigkeit betroffen sind¹⁰⁹.

Zweitens wird im Expertenbericht hervorgehoben, dass die zugrundeliegende Definition von Arbeitslosigkeit "dem Geschlecht nach verzerrt" ist. Der Anteil an Frauen, die Arbeit suchen,

¹⁰⁵ Datenquelle: ELFS

¹⁰⁶ vgl. Ausführungen zu einem zusätzlichen Indikator zur Erfassung die Übergänge zwischen Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Inaktivität weiter unten.

¹⁰⁷ "Kompendium 08" p. 56

¹⁰⁸ Datengrundlage: QLFD Eurostat

¹⁰⁹ "Gleichbehandlungsbericht 08" p5 4,5 % gegenüber 3,5 % Zahlen nicht nachvollziehbar;

aber nach dieser Definition nicht als arbeitslos eingestuft werden, ist größer, als der der Männer. Frauen sind durch die von ihnen in überwiegend übernommenen Betreuungsverpflichtungen bei der Arbeitssuche behindert und stehen dadurch auch häufiger nicht in der nach der Definition erforderlichen Frist von zwei Wochen für eine Beschäftigung zur Verfügung. Darüber hinaus sind nach dieser Definition inaktive Personen, die Arbeit suchen, nicht arbeitslos. Schließlich werden Personen, die arbeiten wollen, aber nicht mehr aktiv nach einer Arbeit suchen, nicht erfaßt. Wird die Arbeitslosenrate als Maß für das Arbeitsangebot herangezogen, wird das tatsächliche Ausmaß unterschätzt. Der Anteil der inaktiven, die jährlich eine Beschäftigung aufnehmen, erfaßt nur diejenigen, die auch tatsächlich eine Arbeit finden, d.h. nur den Teil des Angebotes für den auch tatsächlich eine Nachfrage vorhanden war.

Dem Vorschlag des Expertenberichtes entsprechend enthält das Kompendium einen zusätzlichen Indikator für das tatsächliche Arbeitsangebot, in dem sich auch das Ausmaß ausdrückt, in dem Frauen aufgrund ihrer Sorgepflichten bei der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit behindert werden:

19.A9 Arbeitskräftepotential¹¹⁰

Es ist definiert als die Anzahl der inaktive Personen, die arbeiten wollen als Anteil der Personen im erwerbsfähigen Alter (15-64) aufgegliedert nach den Hauptgründen für Inaktivität¹¹¹ und nach dem Geschlecht.

2006	inaktive, die arbeiten wollen als Anteil aller zwischen 15 und 64			
	Männer		Frauen	
	Anteil aller inaktiven Männer	davon inaktiv aufgrund fam. oder pers. Verpflichtungen	Anteil aller inaktiven Frauen	davon inaktiv aufgrund fam. oder pers. Verpflichtungen
EU27	3,9	0,1	6,6	1,9
EU15	3,8	0,1	6,5	1,8
AT	7,8	..	9,1	3,1

Die aktuellsten Zahlen dieses Indikators stammen aus dem Jahr 2006. Es zeigt sich jedenfalls deutlich, dass der Anteil inaktiver Frauen, die arbeiten wollen in der EU27, in der EU15 und in Österreich größer ist, als der entsprechende Anteil der Männer.

Drittens wird im Expertenbericht festgestellt, dass Arbeitslosenraten den Bestand an Arbeitslosen zu einem bestimmten Zeitpunkt ausdrücken, aber völlig ungeeignet dazu sind, die Zuströme und Abflüsse von und aus der Arbeitslosigkeit über einen bestimmten Zeitraum zu erfassen. Es kann anhand von Arbeitslosenraten nicht festgestellt werden, ob die Arbeitslosigkeit aufgrund von vermehrter Beschäftigung vormals arbeitsloser oder aufgrund

¹¹⁰ Datengrundlage: ELFS

¹¹¹ Es werden inaktive, die eine Arbeit gefunden haben, die sie aber erst in mehr als drei Monaten antreten, inaktive, die Arbeit suchen und solche, die keine Arbeit suchen, aber gerne arbeiten würden, unterschieden. Die inaktiven, die keine Arbeit suchen, aber gerne arbeiten würden werden wiederum nach den Gründen für ihre Inaktivität weiter aufgegliedert: eigene Krankheit oder Behinderung, persönliche oder familiäre Verpflichtungen (s. Zahlen im Text), Aus- oder Weiterbildung, solche, die glauben, es gibt keine Arbeit oder solche die andere oder keine Gründe dafür angeben.

von vermehrter Inaktivität gesunken ist bzw. umgekehrt. Maßzahlen zur Fixierung der Flüsse in und aus der Arbeitslosigkeit erlauben auch ein besseres Verständnis des Gesamtniveaus der Arbeitslosigkeit. Um wirksame politische Maßnahmen setzen zu können, sind solche Informationen aber ausschlaggebend¹¹². In das Kompendium wurde, den Vorschlägen der Expertengruppe entsprechend, ein zusätzlicher Indikator für die Übergänge zwischen Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Inaktivität aufgenommen¹¹³. Es liegen aber bislang nur entsprechende Daten für die Jahre 2000-2001 und nur von 14 der alten 15 Mitgliedsstaaten vor.

Die Indikatoren zur Qualität der Beschäftigung

Neben der Erhöhung der Erwerbsbeteiligung gehört, wie oben bereits festgestellt worden ist, auch die Verbesserung der Qualität der Beschäftigung zu den allgemeinen Zielen der Europäischen Beschäftigungsstrategie¹¹⁴. Die Debatte zur Festlegung von Kriterien und zur Wahl geeigneter Indikatoren zur Beurteilung der gemachten Fortschritte ist noch im Gange. Die Verbesserung der Qualität der Beschäftigung soll sowohl Eigenschaften einzelner Arbeitsplätze als auch Charakteristika des Arbeitsmarktes und der zu den allgemeinen Voraussetzungen der Erwerbstätigkeit gehörenden Lebensbedingungen umfassen. Im jüngsten Gleichbehandlungsbericht wird betont, dass bei der Gleichstellung der Frau im Erwerbsleben zwar in quantitativer Hinsicht - bei der Erwerbsbeteiligung, der Arbeitslosigkeit oder dem Bildungsniveau - Fortschritte gemacht worden sind, dass aber in Bezug auf die der Qualität der Arbeitsplätze seit Jahren keine entscheidenden Fortschritte mehr festgestellt werden konnten.

Die für die Fortschritte bei der Gleichstellung der Geschlechter bei der Qualität der Beschäftigung im weiteren Sinne ausschlaggebenden Bestimmungen des Arbeitsmarktes wie der Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern, und die horizontale und vertikale Segregation, werden in den beiden folgenden Abschnitten ausführlich behandelt. Die Gleichstellung der Geschlechter bei der Qualität der Beschäftigung im unmittelbaren Sinne wird durch die Auswirkungen der raschen Ausbreitung sogenannter "atypischer Beschäftigungsverhältnisse" und die schlechte Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienleben behindert.

Im Expertenbericht wird festgestellt, dass der Anstieg der Erwerbsbeteiligung innerhalb der letzten Jahre in Europa überwiegend auf den Anstieg der Erwerbsbeteiligung der Frau zurückzuführen ist. Ein großer Teil des Zuwachses an der Erwerbsbeteiligung der Frau ist den neuen atypischen Beschäftigungsverhältnissen, vor allem der Teilzeitbeschäftigung, der geringfügigen Beschäftigung und befristeter Beschäftigung, überwiegend im Dienstleistungssektor, geschuldet. Auch die Beschäftigung im Rahmen von Werkverträgen und die sogenannten "neuen Selbständigen" haben in den letzten Jahren stark zugenommen. Arbeitsplätze in "atypischen Beschäftigungsverhältnissen" sind häufig prekär, schlecht bezahlt, bieten wenig Weiterbildungs- und Karrierechancen und die dort tätigen sind einem erheblich höheren Risiko ausgesetzt, arbeitslos zu werden.

¹¹² Es kann zum Beispiel wichtig sein, ob die höhere Arbeitslosigkeit der Frauen auf die größere Zahl von arbeitslosen Frauen oder die längere Dauer ihrer Arbeitslosigkeit zurückzuführen ist.

¹¹³ **17.A4 Übergänge nach dem Beschäftigungsstatus** Sie sind definiert als die Übergänge zwischen Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Inaktivität von einem Jahr n zum nächsten Jahr n+1. Sie werden für die gesamte Population im erwerbsfähigen Alter, sowie für Frauen und Männer getrennt ausgewiesen.

¹¹⁴ vgl. Beschäftigungspolitische Leitlinie 17.

Die Verringerung des Unterschiedes zwischen Männern und Frauen im Ausmaß der geleisteten Erwerbsarbeit ist für die ökonomische Gleichstellung der Geschlechter von zentraler Bedeutung.

Der größte Teil der Teilzeitbeschäftigten oder sogar nur geringfügig Beschäftigten sind Frauen. Sie verfügen über ein sehr niedriges - oft nicht existenzsicherndes - Einkommen und sind nur mangelhaft durch die Soziaversicherung und die Sozialschutzsysteme abgesichert. Dagegen werden Überstunden überwiegend von Männern geleistet und führen zu Gesundheitsproblemen, wirken sich negativ auf das Familienleben aus und verhindern, dass die Männer mehr Haus- und Betreuungsarbeit übernehmen. Es wird im Expertenbericht betont, dass sowohl die nicht existenzsichernden kurzen Arbeitszeiten der Frauen als auch die Überstunden der Männer *sozial unerwünscht* sind. Will man, dass Männer und Frauen gleich viel Zeit für Arbeit im Haushalt aufwenden, so muß auch die für die Erwerbsarbeit aufgewendete Zeit gleich sein.

Im Expertenbericht wurden zusätzliche Indikatoren zum Unterschied zwischen den Geschlechtern nach dem Typ des Arbeitsvertrages und den gearbeiteten Stunden vorgeschlagen. Keiner dieser Vorschläge wurde bisher im Kompendium berücksichtigt.

Zur Überwachung der Fortschritte bei der Herstellung eines ausgewogenen Verhältnisses von Flexibilität und Beschäftigungssicherheit entsprechend der beschäftigungspolitischen Leitlinie 21 wurde aber ein Indikator zur Verschiedenheit von Vertragstypen und Arbeitszeiten vereinbart.

21.M2 Verschiedenheit von Vertragstypen und Arbeitszeiten und die Gründe der Beschäftigten¹¹⁵

Sie ist definiert als die Anzahl aller Beschäftigten mit Teilzeitverträgen und/oder befristeten Arbeitsverträgen und die Anzahl der selbständig Beschäftigten als Prozentanteil aller beschäftigten Personen sowie Arbeitnehmer in atypischen Beschäftigungsverhältnissen, (aufgegliedert nach Teilzeit, befristete Beschäftigung, Teilzeit und Befristung) und die Anzahl der Selbständigen als Prozentanteil aller Beschäftigten. Die Anteile für die verschiedenen Vertragstypen sind sowohl für alle Beschäftigten insgesamt als auch jeweils gesondert für Männer und Frauen ausgewiesen.

2006 Frauen ¹¹⁶	Anzahl der Beschäftigten in Teilzeit und/oder mit befristeten Verträgen und der Selbständigen als % der Beschäftigten	Teilzeitbeschäftigte in % aller Beschäftigten		Beschäftigte mit befristeten Verträgen in % aller Beschäftigten	Selbständige in % aller Beschäftigten
		wegen der Betreuung von Kindern oder anderen abhängigen	alle		
EU27	45,2	11,3	25,8	9,6	10,3
EU15	50,5	13,9	31,1	9,5	9,8
AT	52,1	16,5	39,4	6,7	9,3

¹¹⁵ Datengrundlage: ELFS Eurostat

¹¹⁶ s. "Kompendium 08" p. 95

2006 Männer ¹¹⁷	Anzahl der Beschäftigten in Teilzeit und/oder mit befristeten Verträgen und der Selbständigen als % der Beschäftigten	Teilzeitbeschäftigte in % aller Beschäftigten wegen der Betreuung von Kindern oder anderen abhängigen		Beschäftigte mit befristeten Verträgen in % aller Beschäftigten	Selbständige in % aller Beschäftigten
			alle		
EU27	33,5	0,3	4,4	11,6	19,2
EU15	33,8	0,4	5,1	11,5	18,7
AT	26,5	..	5,3	8,5	14,3

Im Gleichbehandlungsbericht wird zur anhaltenden Ungleichheit bei der Qualität der Beschäftigung betont, dass 76,5 % der Teilzeitbeschäftigten Frauen sind und dass auch der Anteil der Frauen die befristet beschäftigt, sind höher ist als der Anteil der Männer mit befristeter Beschäftigung.

Der zweite Gesichtspunkt an dem sich unmittelbar die unveränderte Ungleichheit zwischen Männern und Frauen bei der Qualität der Beschäftigung zeigt, ist die schlechte Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienleben.

Das Kompendium enthält einen Indikator zur Auswirkung der Elternschaft auf die Beschäftigung:

18.A5 Auswirkung der Elternschaft auf die Beschäftigung¹¹⁸

Er ist definiert als der Unterschied der Erwerbsquoten in Prozent zwischen Personen ohne Kind und denen von Personen mit mindestens einem Kind zwischen 0 und 6 Jahren in der Altersklasse der 20 - 49-jährigen. Er ist für Männer und Frauen gesondert ausgewiesen.

In der EU27 war im Jahre 2006 die Erwerbsbeteiligung von Männern mit mindestens einem Kind zwischen 0 und 6 Jahren im Durchschnitt um 10, 1% *höher* als die von Männern ohne Kindern während die Erwerbsbeteiligung von Frauen mit Kind um 13,6 % niedriger war, als die von Frauen ohne Kind. In Österreich war die Erwerbsbeteiligung der Männer mit einem Kind zwischen 0 und 6 Jahren um 4,4 % höher als die von Männern ohne Kind, während die Erwerbsbeteiligung von Frauen mit einem Kind zwischen 0 und 6 Jahren um 17,7 % niedriger war, als die Erwerbsbeteiligung von Frauen ohne Kind.

Im Gleichbehandlungsbericht wird auf diesen Indikator nicht eingegangen, sondern nur festgestellt, dass die Erwerbsbeteiligung junger Frauen mit kleinen Kindern bei nur 62,4 % lag, während die Erwerbsbeteiligung von Vätern kleiner Kinder bei 91,4 5 lag.

¹¹⁷ s. "Kompendium08" p. 94

¹¹⁸ Datengrundlage: LFS

1.2 Die Verringerung der Segregation von Männern und Frauen im Erwerbsleben

Die Bekämpfung der Segregation der Geschlechter am Arbeitsmarkt wird als eine der Hauptaufgaben im Rahmen europäischen Beschäftigungsstrategie in Bezug auf das Ziel der Gleichstellung der Geschlechter angesehen.

In der Leitlinie 18 der Europäischen Beschäftigungsstrategie wurden zur Förderung eines lebenszyklusorientierten Ansatzes in der Beschäftigungspolitik "Maßnahmen zur Verringerung der geschlechtsspezifischen Unterschiede bei Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Entgelt" festgelegt. Es ist wiederholt festgestellt worden, dass die Segregation auf den europäischen Arbeitsmärkten ein dauerhaftes Problem darstellt.

Im aktuellen *Gleichbehandlungsbericht* wird geschlechtsspezifische sektorale und berufliche Segregation als einer der Aspekte der Qualität der Frauenarbeitsplätze erwähnt bei denen seit Jahren keine bedeutenden Fortschritte bei der Gleichstellung der Geschlechter festgestellt werden können¹¹⁹.

Im *Fahrplan zur Gleichstellung der Geschlechter* wird die Bekämpfung der Segregation am Arbeitsmarkt unter dem Gesichtspunkten der mangelnden Anerkennung und Wertschätzung von Frauenberufen und des beschränkten Zugang von Frauen zu Tätigkeiten am oberen Ende der Unternehmenshierarchie behandelt.

Zur Verringerung der Segregation der Geschlechter werden Maßnahmen zur besseren Durchsetzung der Antidiskriminierungsgesetze und Schulungen und Anreize zur Förderung nichttraditioneller Bildungs- und Berufswahl sowie Maßnahmen und Campagnen zur Bekämpfung von Stereotypen vorgeschlagen.

Im Zusammenhang mit der Frage der Gleichberechtigung bei der Teilhabe an ökonomischen Entscheidungsprozessen wird im "Fahrplan" festgestellt, dass flexible Arbeitszeitregelungen, ein ausreichendes Angebot an Betreuungseinrichtungen für Kinder und pflegebedürftige Familienangehörige und die Transparenz von Beförderungsverfahren eine Voraussetzung dafür darstellen, dass mehr Frauen in Führungspositionen gelangen. Schließlich wird die Bereitstellung EU-weit vergleichbarer Daten und die Aufnahme neuer Indikatoren zur Überwachung der Fortschritte bei der Verringerung der Segregation der Geschlechter am Arbeitsmarkt gefordert.

Im *Expertenbericht* wurden neben der Behandlung der Frage der Angemessenheit der verwendeten Indikatoren und ihrer richtigen Interpretation insbesondere auch zum Begriff der Segregation zentrale theoretische und methodologische Bemerkungen gemacht, denen bislang vielleicht nicht die gebührende Aufmerksamkeit geschenkt worden ist:

Erstens wird in dem Bericht der *Begriff der Segregation der Geschlechter* in einem umfassenden Sinne bestimmt. Ausgehend von der Definition: "Segregation der Geschlechter bedeutet, dass Frauen und Männer in einem bestimmten Ausmaß in verschiedenen Berufen oder in verschiedenen Branchen oder unter verschiedenen vertraglichen Voraussetzungen und Bedingungen arbeiten"¹²⁰, wird hervorgehoben, dass die Segregation vor allem das Resultat eines vielschichtigen, multidimensionalen Prozesses ist. Zu ihrer angemessenen Beurteilung

¹¹⁹ vgl. ebenda p. 8

¹²⁰ Emerek R., Figueiredo H., González do Maria P., Lena G. und Rubery J.: "II. Indicators on Gender Segregation. in: *Indicators on Gender Equality in the European Union. EG's Expert Group on Gender and Employment. Manchester 2002.*" Gender segregation means that women and men to a certain extent work in different occupations or in different sectors or unter different contractual terms and conditions." p.35

sei es daher erforderlich, dass die zugrundeliegenden Kausalzusammenhänge erfaßt werden. Vor allem müsse die Segregation im Zusammenhang mit der Veränderung der Frauenarbeit überhaupt, der Veränderung des Charakters der Hausarbeit mit dem Anstieg der Erwerbsbeteiligung der Frau, der Veränderung der Teilung der Hausarbeit zwischen Männern und Frauen und den Veränderungen im Gegenstand und Inhalt der Erwerbsarbeit selbst untersucht werden. Ganz allgemein kann man sagen, dass in Ländern, in denen die Frauen heute überwiegend erwerbstätig sind, Tätigkeiten, die früher im Rahmen der Hausarbeit erledigt wurden, in einem bestimmten Ausmaß durch industrielle Produktion¹²¹ ersetzt worden ist, die überwiegend - sowohl innerhalb als auch außerhalb der EU - in Billiglohnländer verlagert worden ist. Andere früher zur Hausarbeit gehörende Tätigkeiten, wie die Pflege von Kindern, Invaliden und älteren Menschen sind vom öffentlichen Sektor übernommen worden. Diese letzteren Tätigkeiten haben sich in Beschäftigungsmöglichkeiten für erwerbstätige Frauen verwandelt¹²². Paare mit kleinen Kindern benötigen, wenn beide erwerbstätig sind, für mindestens einen der beiden Elternteile familienfreundliche Arbeitszeiten. Da sich überwiegend Frauen der Kinderbetreuung widmen, arbeiten auch überwiegend Frauen an familienfreundlichen Arbeitsplätzen. Eine hohe Erwerbsbeteiligung der Frau ist damit zunächst tendenziell mit einem hohen Maß an Segregation der Geschlechter im Erwerbsleben verbunden. Es muß in Betracht gezogen werden, dass das Ausmaß und Inhalt der im Haushalt geleisteten, unbezahlten Arbeit nicht nur durch das Ausmaß der Erwerbsbeteiligung der Frau und die Verteilung von Männern und Frauen auf verschiedene Berufe sondern vor allem auch durch das Ausmaß und den Gegenstand der vorhandenen Frauenberufe bestimmt ist. Unterschiede im Ausmaß der Segregation am Arbeitsmarkt zwischen verschiedenen Ländern müssen daher stets unter Berücksichtigung von Unterschieden zwischen den einzelnen Ländern im Ausmaß und im Charakter der Erwerbsbeteiligung der Frau und dem Ausmaß der Teilung der Hausarbeit zwischen Männern und Frauen interpretiert werden.

Zweitens kann a priori nicht eindeutig festgestellt werden, ob die Segregation unter allen Umständen als ein Hindernis bei der Gleichstellung der Geschlechter anzusehen ist. In den Sozialwissenschaften, insbesondere in der Arbeitsökonomie, wird seit den 70er Jahren die Frage debattiert, ob die Segregation per se diskriminierend wirkt oder zu mindest unter allen Umständen diskriminierend wirken muß. Die Segregation der Geschlechter wird insofern als Ausdruck der Diskriminierung der Frau am Arbeitsmarkt angesehen, als sie dadurch aufrechterhalten wird, dass Frauen in verschiedenster Weise daran gehindert werden, Berufe zu ergreifen, in Branchen oder auf Arbeitsplätzen innerhalb der Unternehmen zu arbeiten, die gut bezahlt sind und bisher Männern vorbehalten waren. Unter diesem Gesichtspunkt betrachtet, erscheint es als illusorisch, anzustreben, den Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern zu beseitigen, ohne die Segregation am Arbeitsmarkt zu beseitigen. Es ist unbestritten, dass die Segregation der Geschlechter auf den verschiedenen Ebenen und in ihren verschiedenen Aspekten in nicht unerheblichem Maße zu den Lohnunterschieden zwischen den Geschlechtern beiträgt. Es wird aber von manchen argumentiert, dass Segregation für sich genommen keine Diskriminierung darstellt. Es wird hervorgehoben, dass im Prinzip, trotz einer Segregation auf allen Ebenen, gleicher Lohn der Frauen und Männer für gleichwertige Arbeit erreicht werden kann. Es ist weiter festgestellt worden, dass unter bestimmten Umständen die Segregation - zu mindest vorübergehend - auch Vorteile am Weg zur Gleichstellung der Geschlechter haben kann. Es zeige sich nämlich, dass sich bisher familienfreundliche Arbeitsplätze überwiegend in frauendominierten Sektoren vorfinden, während in herkömmlich männerdominierten

¹²¹ Als Beispiel wird Stricken, Nähen, die Reparatur von Kleidern usw. angeführt.

¹²² vgl. Emerek et al p. 36.

Berufen und Sektoren weder von der Unternehmensleitung noch von den Gewerkschaften Bestrebungen zu einer entsprechenden Veränderung der Systeme der Arbeitsorganisation zu erwarten sind.

Schließlich ist nachgewiesen worden, dass wo Frauen in Berufe, Branche oder Tätigkeitsbereiche eingedrungen sind, die ursprünglich männerdominiert waren, sie sehr häufig allmählich dort dominierten, dass also nach zunächst erfolgter Integration eine Resegregation stattgefunden hat¹²³.

Die Überwindung der Segregation von Männern und Frauen erweist sich als langwierig und die Entwicklung wirksamer politischer Maßnahmen erfordert genauere Kenntnisse ihrer Ursachen und Auswirkungen. Die Segregation im Erwerbsleben kann nicht für sich genommen erforscht werden, sondern erfordert die umfassende Untersuchung der berufsmäßiger Integration und der Entwicklung der neuen Teilung der Arbeit zwischen den Geschlechtern am Arbeitsplatz.

Drittens werden im Expertenbericht *Empfehlungen der Kommission für das Jahr 2000 an die Mitgliedsstaaten der Europäischen Gemeinschaft kritisiert*, bei denen die höchsten Werte bei den Indizes zur Segregation der Geschlechter ermittelt wurden, wonach sie arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zur Verringerung der Segregation der Geschlechter am Arbeitsmarkt setzten sollen. Die Länder mit den höchsten Werten bei den Segregationsindizes waren aber zugleich die Länder mit den höchsten Raten der Erwerbsbeteiligung der Frau. Im Expertenbericht wird daher festgestellt, dass in diesen Empfehlungen der Zusammenhang zwischen Segregation und einer hohen Erwerbsbeteiligung der Frau nicht in vollem Umfang anerkannt worden sei¹²⁴.

Im jüngsten Gleichbehandlungsbericht heißt es: "Die geschlechtsspezifische sektorale und berufliche Segregation nimmt nicht ab, sondern steigt in manchen Ländern sogar an, was ein Anzeichen dafür ist, dass die in den Arbeitsmarkt eintretenden Frauen in Sektoren und Berufen unterkommen, die bereits durch einen hohen Frauenanteil gekennzeichnet sind."¹²⁵ Es zeigt sich hier, dass die Kritik der Expertengruppe an der Beurteilung der Segregation anhand von Indizes bislang noch nicht zu einer prinzipiellen Klärung der Position der Kommission in der Frage der Segregation geführt hat.

Die Ergebnisse der Messung und Analysen der Segregation sind vor allem dazu geeignet, die ökonomischen Zusammenhänge zwischen den Bestimmungen der Arbeitsplätze im Einzelnen und Entwicklungen und Tendenzen auf makroökonomischer Ebene zu erhellen. Die dabei gewonnenen Erkenntnisse können dazu beitragen, Maßnahmen die auf die Verbesserung der Qualität der einzelnen Arbeitsplätze gerichtet sind und Maßnahmen zur Erreichung allgemeiner makroökonomischer Zielsetzungen aufeinander besser abzustimmen¹²⁶.

Maße der Segregation

¹²³ vgl. Reskin B. F., Roos P. A.: Job Queues, Gender Queues. Explaining Women's Inroads into Male Occupations. Philadelphia 1990. Crompton Rosemary, Sanderson Kay: "Gendered jobs and social change". London 1990.

¹²⁴ Im Bericht heißt es: "The recommendation to Denmark, Sweden and Finland appears to be based on the calculation of an index (or indicator) and not on the analysis of problems für equality in these countries' labour markets." "Indikatoren 02" p. 59

¹²⁵ ebenda p. 8

¹²⁶ vgl. "Expertenbericht" p.37 In dieselbe Richtung weist die Feststellung von Fagan C., Rubery J. und Mayer F., dass das Verständnis der andauernden Segregation am Arbeitsmarkt Einsichten in die Funktionsweise des gesamten Arbeitsmarktes ermögliche. vgl. Fagan C., Maier F., Rubery J.: "Occupational Segregation Discrimination and Equal Opportunity" in: Schmid Gunther, O'Reilly Jacqueline, Schomann Klaus, (eds.): "International handbook of labour market policy and evaluation." Cheltenham 1996 p 431.

Die Segregation wird üblicherweise durch Indizes gemessen. Im folgenden werden neben dem Karmel Maclachlan Index (IP), der im Rahmen der europäischen Beschäftigungsstrategie als Indikator verwendet wird, die Konzeptionen des Duncan-Duncan Index (ID), und der Marginal Matching Index (MM) kurz vorgestellt.

Duncan-Duncan Index (ID)

Der Duncan-Duncan Index war der erste, der zur Messung der Segregation von Männern und Frauen im Erwerbsleben verwendet wurde. Ende der 60er Jahre wurde in den Vereinigten Staaten der Begriff der berufsmäßigen Segregation für die verschiedene Verteilung von Männern und Frauen über die verschiedenen Berufskategorien in die Soziologie eingeführt. In zahlreichen Studien zur Beharrlichkeit dieses Phänomens anhand von historischen Daten wurde der Duncan-Duncan Index verwendet. Obwohl er konzeptionelle Mängel aufweist, wird er, vor allem in den USA, noch immer sehr häufig verwendet.

$$I_D = \left(\frac{1}{2} \right) \sum_i \left| \left(\frac{F_i}{F} \right) - \left(\frac{M_i}{M} \right) \right|$$

F ... Anzahl der Frauen in der Erwerbsbevölkerung

M ... Anzahl der Männer in der Erwerbsbevölkerung

F_i ... Anzahl der Frauen im Beruf bzw. der Branche i

M_i ... Anzahl der Männer im Beruf bzw. der Branche i

Der ID- Index gibt den Anteil der weiblichen Beschäftigten an, die ohne Ersatz versetzt werden müssten, damit in jedem Beruf (bzw. jeder Branche) derselbe Gesamtanteil von Frauen beschäftigt ist¹²⁷. Er gründet sich auf der Verteilung von Männern und Frauen über Branchen, Berufe usw. in welchen Frauen im Verhältnis zu ihrem Anteil an der Erwerbsbevölkerung insgesamt über- oder unterrepräsentiert sind¹²⁸.

Der ID- Index nimmt bei einem vollständig integrierten Arbeitsmarkt, d.h. bei gleicher Verteilung von Männern und Frauen über die verschiedenen Berufe, Branchen, Tätigkeitsbereiche und so weiter, den Wert 0 an und bei vollständiger Segregation, d. h. bei der Beschäftigung von Frauen und Männern in ganz verschiedenen Berufen, Branchen und so weiter, den Wert 1 an.

Der **ID-Index steigt** nicht nur mit dem Ausmaß in dem Frauen in den verschiedenen Berufen, Branchen usw. überrepräsentiert sind, sondern auch mit der Erhöhung des Gewichts der Berufe, Branchen usw. in denen Frauen überrepräsentiert sind¹²⁹.

¹²⁷Flückiger Y., Silber J.: "The Measurement of Segregation in the Labor Force" Heidelberg 1999 p. 54

¹²⁸ vgl. Fagan C., Maier F., Rubery.: "Occupational Segregation Discrimination and Equal Opportunity" in: Schmid Gunther; O'Reilly Jacqueline, Schomann Klaus, eds. International handbook of labour market policy and evaluation. Cheltenham 1996 p.431 - 462. p.447

¹²⁹ vgl. Anker R.: Gender and Jobs - Sex segregation of occupations in the world. Geneva 1998 p. 76.

Karmel Maclachlan Index (IP)

$$IP = \frac{1}{N} \sum_i \left| \left(1 - \frac{M}{T}\right) M_i - \frac{M}{N} F_i \right|$$

F ... Anzahl der Frauen in der Erwerbsbevölkerung

M ... Anzahl der Männer in der Erwerbsbevölkerung

F_i ... Anzahl der Frauen im Beruf bzw. der Branche i

M_i ... Anzahl der Männer im Beruf bzw. der Branche i

Der Karmel und Maclachlan Index¹³⁰ gibt den Anteil der Personen (im Gegensatz zu Frauen oder Männern) an, die den Beruf (die Branche usw.) wechseln müssten, damit bei konstanter berufsmäßiger (branchenmäßiger) Struktur die Verteilung der weiblichen Erwerbstätigen gleich der der männlichen ist.

Der IP -Index berücksichtigt Unterschiede zwischen den Anteilen der Männer bzw. der Frauen an den Beschäftigten.

Der IP-Index nimmt bei vollständiger Integration den Wert 0 an, und bei vollständiger Segregation ist er gleich dem doppelten Männeranteil multipliziert mit dem Frauenanteil an den Beschäftigten. Das Maximum des IP - Index ist 1/2¹³¹.

Der IP- Index steigt mit einer Erhöhung der Ungleichheit der Verteilung von Frauen und Männern auf die verschiedenen Berufe, Branchen usw. und mit einer Erhöhung des Anteiles der beschäftigten Frauen an den Beschäftigten insgesamt
Weniger Ungleichheit der Verteilung von Männern und Frauen auf die verschiedenen Berufe, Branchen usw. in Kombination mit einem höheren Anteil von Frauen an den Beschäftigten kann zu einem höheren Wert des IP für die Segregation führen.

Zwischen dem ID - Index und der IP- Index gibt es einen Zusammenhang. Es kann gezeigt werden dass gilt¹³²:

$$IP = 2 \frac{M}{T} \frac{F}{T} = ID$$

Der ID - Index und der IP- Index können bei denselben wirklichen Veränderungen in Bezug auf das Ausmaß der Segregation verschiedene Ergebnisse liefern. Steigt zum Beispiel der Anteil beschäftigter Frauen an, die Verteilung von Frauen und der Männer auf die

¹³⁰ Der I_{KM} mißt "the proportion of persons (as opposed to females or males) required to change occupations in order that the distribution of the female work force is the same as that of males while keeping the occupational structure constant". Flückiger Y., Silber J.: "The Measurement of Segregation in the Labor Force" Heidelberg 1999 p. 60.

¹³¹ Da die Funktion M/N*F/N (die gleich (1-F/N)*F/N) ist, ihr Maximum für M/N=F/N=1/2 hat, ist das Maximum des IP- Index 1/2.

¹³² "Indikatoren 02" p. 41

verschiedenen Berufe bleibt dabei aber gleich (was natürlich selten der Fall sein wird), ändert sich der ID- Index nicht während der IP ansteigt.

Veränderungen der Werte eines Segregationsindex im Laufe der Zeit drücken Veränderungen der Anteile sowohl der beiden Geschlechter als auch der verschiedenen Berufe an den Beschäftigten insgesamt sowie Veränderungen der geschlechtermäßigen Zusammensetzung der einzelnen Berufe aus. p.475

Es gibt für den ID- Index und den IP- Index *Dekompositionsverfahren*, mittels derer die Veränderung des Indexwertes, die auf die *Veränderung der Anteile der Geschlechter an den Beschäftigten* und die *Auswirkungen der Veränderungen der Berufsstruktur* von der *Veränderung der geschlechtermäßigen Zusammensetzung der Berufe* unterschieden werden können.

Für Untersuchungen der Veränderung der berufsmäßigen Segregation im Zeitablauf ist es unbedingt erforderlich, entsprechende Dekompositionen vorzunehmen. Es gibt verschiedene Ansichten darüber, wie die verschiedenen Bestandteile, in die die Veränderung des Indexwertes zerlegt werden kann, in Bezug auf die Segregation beurteilt werden sollen. Es herrscht aber Einigkeit darüber, dass, wenn Indizes wie der ID oder der IP für die Untersuchung der Veränderung der berufsmäßigen Segregation der Geschlechter mit der Zeit verwendet werden, für das Verständnis der Veränderung der berufsmäßigen Segregation der Geschlechter eine solche Zerlegung unumgänglich ist¹³³.

Der Marginal Matching Ansatz

Blackburn, Jarman und Siltanen¹³⁴ haben ein neues Verfahren vorgeschlagen, um die Segregation in einer Weise zu messen, in der Veränderungen im Frauenanteil an den Beschäftigten und die berufsmäßigen Zusammensetzung der Beschäftigung unmittelbar berücksichtigt wird¹³⁵. Es wird dabei davon ausgegangen, dass dem Ausmaß der Konzentration von Frauen bzw. Männern in bestimmten Berufen entsprechend gewisse Berufe als "weibliche Berufe" bezeichnet und definiert werden können und andere als "männliche Berufe".

"Weibliche" Berufe sind definiert als diejenigen Berufe mit dem höchsten Verhältnis von Frauen gegenüber Männern und in denen zusammen dieselbe Gesamtanzahl an Erwerbstätigen beschäftigt ist, wie es Frauen in der Erwerbsbevölkerung gibt. Die übrigen Berufe werden symmetrisch als "männliche" Berufe definiert.

Es wird also argumentiert, dass der Begriff berufsmäßigen Segregation der Geschlechter wesentlich auf dem Verhältnis zwischen dem Geschlecht der Beschäftigten und den "vergeschlechterten" Berufen beruht.

Der Index misst den relativen Anteil der Frauen an der Erwerbsbevölkerung in "weiblichen" und "männlichen" Tätigkeitsarten¹³⁶.

Es wird von Blackburn usw. die folgende Prozedur vorgeschlagen:

M_i ... Anzahl der Männer im Beruf i

F_i Anzahl der Frauen im Beruf i

¹³³ vgl. Watts M.: "Notes and Issues. How Should Occupational Sex Segregation Be Measured?" in: Work, Employment and Society. Vol. 6 No. 3 p. 486f.

¹³⁴ Blackburn R.M., Jarman J., Siltanen J.: "The Analysis of Occupational Gender Segregation over Time and Place: Considerations of Measurement and Some New Evidence." in: Work, Employment and Society 7, 3 1993.

¹³⁵ Watts hat u.a. in dem oben zitierten Artikel das MM- Verfahren kritisiert. ebenda p. 422ff.

¹³⁶ vgl. Fagan C., Maier F., Rubery J. ebenda.

Die Berufe werden mit fallendem Anteil $M_i/M_i + F_i$ sortiert. Die Anzahl der männlichen Berufe n_M ist dann durch das folgende Verhältnis bestimmt:

$$\sum_{i=1}^{n_M} (M_i + F_i) = \sum_{i=1}^n M_i$$

Die Anzahl der Männer in männlichen Berufen ist also gleich der Gesamtanzahl männlicher Beschäftigter.

$$MM = \frac{[(F_f M_m) - (F_m M_f)]}{FM}$$

$$\Leftrightarrow MM = \left(\frac{F_f}{F} \right) - \left(\frac{F_m}{M} \right)$$

$$MM = \left(\frac{F_f}{(M_f + F_f)} \right) - \left(\frac{F_m}{(M_m + F_m)} \right)$$

Der MM- Index ist gleich der Differenz zwischen dem Anteil weiblicher Beschäftigter an den Erwerbstätigen in weiblichen Berufen und ihrem Anteil an den Beschäftigten in männlichen Berufen.

Der MM- Index nimmt bei vollständiger Integration den Wert 0 an, und bei vollständiger Segregation den Wert 1.

Blackburn, Jarman und Siltanen argumentieren, das der MM-Index über verschiedene Situationen vergleichbar ist, weil er vom Frauenanteil an den Beschäftigten und der Berufsstruktur abhängt.

Die Klassifikation der Berufe

Die Segregation von Männern und Frauen im Erwerbsleben wird für die Branchen- und für die Berufsstruktur der Ökonomie untersucht. Für die richtige Messung der Segregation ist neben der Art und der Eigenschaften der Indizes auch das verwendete Klassifikationssystem von ausschlaggebender Bedeutung. Die Untersuchung der Segregation nach Berufen wird meist der Vorrang gegenüber der nach Branchen gegeben. Die folgenden Bemerkungen beziehen sich überwiegend auf die Klassifikation der Berufe^{vi}.

Um eine vergleichenden Analyse verschiedener Länder zu ermöglichen müssen die Klassifikationssysteme in Übereinstimmung gebracht werden. Die ILO hat in Zusammenarbeit mit den Mitgliedsstaaten ein Standardklassifikationssystem¹³⁷ ausgearbeitet.

¹³⁷ Die ILO verwaltet drei internationale Standardklassifikationssysteme: die International Standard Classification of Occupations (ISCO), die International Standard Classification of Status in Employment (ICSE) und die International Standard Classification of Occupational Injuries.

Die internationale Standardklassifikation der Berufe ISCO wurde erstmals 1958 veröffentlicht, 1968 und seitdem 1988 und 2008 erweitert und verbessert. Für die ISCO-88 wurde in Zusammenarbeit mit Fachleuten der 12 Mitgliedsstaaten der EU eine besondere Version für die EU, das ISCO-88(COM)¹³⁸ ausgearbeitet.

Im folgenden werden einige grundlegende Definitionen und zentrale Aspekte der Gliederungsprinzipien der ISCO kurz skizziert.

Ein Arbeitsplatz¹³⁹ ist nach der ISCO ist die Menge der von einer Person wahrzunehmenden Aufgaben und Pflichten, sowohl für einen Arbeitgeber als auch als selbständig Beschäftigte. Ein Beruf ist eine Menge von Arbeitsplätzen, deren hauptsächliche Aufgaben und Pflichten durch einen hohen Grad an Ähnlichkeit charakterisiert sind. Eine Person kann mit einem Arbeitsplatz in Verbindung gebracht werden weil sie ihn hauptsächlich oder neben einem anderen innehat, oder weil sie ihn früher innegehabt hat. Arbeitsplätze werden aufgrund der Art der auszuführenden Tätigkeit in Berufe zusammengefaßt.

Das ISCO Berufsklassifikationssystem besteht (seit dem ISCO-88) aus fünf Ebenen. Die oberste Ebene bilden die 10 Berufshauptgruppen. Diese sind in 28 Berufsgruppen und 116 Berufsuntergruppen gegliedert. In den Berufsuntergruppen sind die 390 Berufsgattungen zusammengefaßt, die schließlich die einzelnen Berufe enthalten.

Die Zusammenfassung Arbeitsplätze in Berufe und die Gliederung des Systems erfolgt im ISCO überwiegend auf der Grundlage der Beschaffenheit der Fertigkeiten die zur kompetenten Ausübung der Aufgaben und Pflichten des Arbeitsplatzes erforderlich sind. Es werden das Fertigkeitsniveau, das die Breite und Komplexität der eingesetzten Fertigkeiten bezeichnet und die Fertigkeitsspezialisierung unterschieden, unter der die Art der eingesetzten Fertigkeiten verstanden wird, die sich nach den eingesetzten Werkzeugen, der Ausrüstung und die Natur der produzierten Güter und Dienstleistungen unterscheidet.

Im ISCO werden 4 Fertigkeitsebenen unterschieden. Das erste Fertigkeitsebene entspricht den Fähigkeiten, die auch eine Person besitzt, die ausschließlich über eine Primärausbildung¹⁴⁰ verfügt. Das zweite Fertigkeitsebene besitzen Personen, die die erste und zweite Stufe einer Sekundärausbildung¹⁴¹ abgeschlossen haben. Das dritte Fertigkeitsebene erreichen Personen mit einem Abschluß einer Ausbildung nach der Sekundärausbildung¹⁴², der aber einem Universitätsabschluss nicht gleichwertig ist. Dem vierten Fertigkeitsebene entsprechen Fähigkeiten, die im Rahmen einer Universitätsausbildung¹⁴³ erworben werden.

International Standard Classification of Education (ISCED) wird von der UNESCO verwaltet.

<http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/index.htm>

¹³⁸ <http://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/ier/research/isco88/german/>

¹³⁹ "A Job is defined for the purposes of ISCO-08 as a set of tasks and duties performed, or meant to be performed, by one person, including for an employer or in self employment." Resolution Concerning Updating the International Standard Classification of Occupations

ILO vom 6.12.07 p.1

¹⁴⁰ Die Ausbildung beginnt mit dem 5. bis 7. Lebensjahr und dauert etwa 5 Jahre. Das erste Fertigkeitsebene des ISCO entspricht der 1. Kategorie des ISCED. (vgl. Note 58 ?)

¹⁴¹ Sie besteht in mindestens drei weiteren Schuljahren und einer dreijährigen betrieblichen Ausbildung, die das Sammeln von Berufserfahrung erlaubt, die zu mindest teilweise als Lehrlingsausbildung absolviert werden kann und die, die konventionelle Ausbildung ergänzt und unter Umständen ersetzt. Das zweite Fertigkeitsebene des ISCO entspricht den Kategorien 2 und 3 des ISCED.

¹⁴² Die Ausbildung beginnt mit 17 oder 18 Jahren und dauert etwa 4 Jahre, ist einem ersten Universitätsabschluss nicht gleichwertig. Das dritte Fertigkeitsebene der ISCO entspricht der 5. Kategorie des ISCED. (Die Kategorie wurde absichtlich nicht berücksichtigt.)

¹⁴³ Die Ausbildung beginnt mit 17 oder 18 Jahren und dauert mindestens 3 Jahre und führt zu einem ersten, zweiten oder postgraduellen Universitätsabschluss. Das vierte Fertigkeitsebene des ISCO entspricht den Kategorien 6 und 7 des ISCED.

8 der 10 Berufshauptgruppen sind vollständig bestimmten Fertigniveaus zugeordnet. Die ISCO-88(COM) Hauptgruppe 2 Wissenschaftler umfasst alle Berufe, die dem Fertigniveau 4 entsprechen. In der Hauptgruppe 3 Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe sind alle Berufe, die dem Fertigniveau 3 entsprechen zusammengefasst. Berufe, deren kompetente Ausübung das Fertigniveau 2 erfordert gehören den Hauptkategorien 4 Bürokräfte, kaufmännische Angestellte, 5 Dienstleistungsberufe, Verkäufer in Geschäften und auf Märkten, 6 Fachkräfte in Landwirtschaft und Fischerei, 7 Handwerks- und verwandte Berufe, und 8 Anlagen- und Maschinenbediener sowie Montierer an. Berufe schließlich, die auch Personen ausüben können, die nur über eine Primärausbildung verfügen, die also dem Fertigniveau 1 entsprechen, sind in der Berufshauptgruppe 9 Hilfsarbeitskräfte zusammengefasst. Die Hauptgruppe 0 Soldaten und die Hauptgruppe 1 Angehörige gesetzgebender Körperschaften, leitende Verwaltungsbedienstete und Führungskräfte in der Privatwirtschaft sind nicht als ganze einem Fertigniveau zuzuordnen. Die Berufsgruppen und -untergruppen fassen aber jeweils Berufe mit vergleichbarem Fertigniveau zusammen. Die Gliederung entsprechend der Fertigkeitsspezialisierung ist für die Untersuchung der horizontalen Segregation ausschlaggebend, auf der Grundlage der Unterteilung der Berufe entsprechend dem Fertigniveau in Hierarchieebenen kann die vertikale Segregation untersucht werden.

Um die hier gegebenen Zusammenhänge kurz zu illustrieren, kann eine Darstellung der Konzentration von Männern und Frauen anhand von Berufsuntergruppen des ISCO dienen.

Konzentration von Männern und Frauen in den sechs Berufsuntergruppen mit dem höchsten Anteilen an Beschäftigten des eigenen Geschlechts im Jahre 2005¹⁴⁴

Die 6 Berufsuntergruppen, in denen im Jahr 2005 die höchsten Anteile der gesamten erwerbstätigen Frauen in der EU25 beschäftigt waren.

Anteil an den beschäftigten Frauen in der Berufsuntergruppe	ISCO-88 (COM) Berufsuntergruppe	Fertigniveau	Code
8,0 %	Ladenverkäufer, Verkaufs-, Marktstandverkäufer und Vorführer	2	522
7,6 %	Haushaltshilfen und verwandte Hilfskräfte, Reinigungspersonal und Wäscher	1	913
6,6 %	Pflege- und verwandte Berufe	2	513
5,2 %	sonstige Büroangestellte	2	419
4,4 %	Verwaltungsfachkräfte	3	343
3,9 %	Dienstleistungsberufe im hauswirtschaftlichen Bereich und im Gaststättengewerbe	2	512

¹⁴⁴ *Statistics in focus 53/2007* Population and social conditions p.7 Eurostat

Table 4: Distribution of employment in the main ISCO 3-digit occupations 2005 Datengrundlage LFS

In den 6 Berufsuntergruppen mit den höchsten Anteilen an den beschäftigten Frauen der EU25 waren 2005 insgesamt 35,6 % aller erwerbstätigen Frauen beschäftigt. In Bezug auf die horizontale Segregation ist bemerkenswert, dass die höchsten Anteile der beschäftigten Frauen in der EU25 in drei Berufsuntergruppen fallen, die zur Hauptgruppe 5 Dienstleistungsberufe gehören. Neben dem Verkauf und den Pflegeberufen sind Frauen in Büros und in der Verwaltung besonders stark vertreten. In Bezug auf die vertikale Segregation ist interessant, dass 7,6 % der erwerbstätigen Frauen in der EU25 in Berufen der Berufsuntergruppe 913 angehören, beschäftigt sind. Sie gehört der Hauptgruppe 9 an, in der die Hilfsarbeitskräfte zusammengefaßt sind, deren Tätigkeit dem Fertigniveau 1 entspricht, die also nur den Abschluß einer 5-6-klassigen Volksschule erfordern.

Die 6 Berufsuntergruppen, in denen im Jahr 2005 die höchsten Anteile der gesamten erwerbstätigen Frauen in Österreich beschäftigt waren.

Anteil an den beschäftigten Frauen in der Berufsuntergruppe	ISCO-88 (COM) Berufsuntergruppe	Fertigkeitsniveau	Code
9,2	sonstige Büroangestellte	2	419
8,5 %	Finanz- und Verkaufsfachkräfte	3	341
8,4 %	Haushaltshilfen und verwandte Hilfskräfte, Reinigungspersonal und Wäscher	1	913
7,7 %	Ladenverkäufer, Verkaufs-, Marktstandverkäufer und Vorführer	2	522
5,8	Pflege- und verwandte Berufe	2	513
4,9 %	Dienstleistungsberufe im hauswirtschaftlichen Bereich und im Gaststättengewerbe	2	512

In Österreich sind in den 6 Berufsuntergruppen mit dem höchsten Frauenanteil insgesamt 44,4 % der erwerbstätigen Frauen beschäftigt. Die Konzentration der Frauen in bestimmten Berufen scheint in Österreich besonders stark ausgeprägt zu sein. Die 6 Berufsuntergruppen mit den höchsten Frauenanteilen stimmen mit dem EU25 Durchschnitt bis auf eine überein. In Österreich ist ein besonders hoher Frauenanteil bei Finanz- und Verkaufsfachkräften während im EU25-Durchschnitt ein sehr hoher Anteil als Verwaltungsfachkräfte arbeitet. Beide sind Berufsuntergruppen des Fertigniveaus 3. Auch in Österreich ist ein sehr hoher Anteil an Arbeitsplätzen der Berufsuntergruppe 913 beschäftigt, die dem Fertigniveau 1 entspricht.

Die 6 Berufsuntergruppen, in denen im Jahr 2005 die höchsten Anteile der gesamten erwerbstätigen Männer in der EU-25 beschäftigt waren.

Anteil an den beschäftigten Männern	ISCO-88 (COM) Berufsuntergruppe	Fertigkeitsniveau	Code
-------------------------------------	---------------------------------	-------------------	------

in der Berufsuntergruppe			
5,2 %	Kraftfahrzeugführer	2	832
4,7 %	Baukonstruktions- und verwandte Berufe	2	712
4,4 %	Leiter kleiner Unternehmen	2	131
4,0 %	Ausbau- und verwandte Berufe	2	713
3,6 %	Material- und ingenieurtechnische Fachkräfte	3	311
3,5 %	Maschinenmechaniker und -schlosser	2	723

Bei den Männern der EU25 sind in den 6 Berufsuntergruppen mit den höchsten Anteilen an allen erwerbstätigen Männern insgesamt 25,5 % beschäftigt. *Männer sind in der EU in deutlich geringerem Ausmaß auf bestimmte Berufe konzentriert als Frauen.* Die höchsten Anteile an bestimmten Berufsuntergruppen sind erheblich niedriger wie die der Frauen. Auch bei den Männern gehören drei der sechs Berufsuntergruppen mit den höchsten Anteilen an den gesamten beschäftigten Männern einer Berufshauptgruppe, 7 "Handwerks- und verwandte Berufe", an. Der höchste Anteil der beschäftigten Männer arbeitet in Berufen der Untergruppe 832 "Kraftfahrzeugführer". Bei den Männern gibt es unter den sechs Berufsuntergruppen mit den höchsten Anteilen an den beschäftigten Männern keine, die zu den Hilfskräften gehört und er das Fertigniveau 1 entspricht.

Die 6 Berufsuntergruppen, in denen im Jahr 2005 die höchsten Anteile der gesamten erwerbstätigen Männer in Österreich beschäftigt waren.

Anteil an den beschäftigten Männer in der Berufsuntergruppe	ISCO-88 (COM) Berufsuntergruppe	Fertigniveau	Code
6,2 %	Finanz- und Verkaufsfachkräfte	3	341
5,8 %	Material- und ingenieurtechnische Fachkräfte	3	311
5,8 %	Leiter kleiner Unternehmen	2	131
5,0 %	Maschinenmechaniker und -schlosser	2	723
4,7 %	Kraftfahrzeugführer	2	832
4,4 %	Ausbau- und verwandte Berufe	2	713

In Österreich sind in den 6 Berufsuntergruppen, in denen die höchsten Anteile der männlichen Erwerbstätigen beschäftigt sind, insgesamt 31,9 % der erwerbstätigen Männer beschäftigt. Es sind in Österreich offenbar auch die Männer stärker in bestimmten Berufen konzentriert als die Männer im Durchschnitt der EU25. Die beiden Berufsuntergruppen, die die höchsten Anteile der beschäftigten Männer in Österreich aufweisen, weisen das Fertigniveau 3, also ein hohes Qualifikationsniveau auf.

Der Indikator für die Segregation

Wie oben schon festgestellt worden ist, wurde im Rahmen der Europäischen Beschäftigungsstrategie der IP- Index als Indikator für die Segregation der Geschlechter über die Berufe (3-stelliger ISCO) sowie über die Sektoren (2-stelliger NACE) gewählt:

18.A4 Segregation der Geschlechter¹⁴⁵

¹⁴⁵ Datengrundlage: ELFS Eurostat

Die Indexwerte für das Jahr 2001 sind in abfallender Reihe geordnet.

Mitgliedsstaaten der EU27 blau: EU15-Staaten		IP Berufe 3-ziffriger ISCO			Erwerbsbeteiligung der Frau in %		
		2001	2006		2001	2006	
Estland	ES	32,4	31,6	-	42,8	53,2	+
Slowakei	SK	31,2	29,9	-	51,8	51,9	+
Lettland	LV	29,7	29,4	-	56,1	62,4	+
Finnland	FI	29,6	29,0	-	66,6	67,3	+
Zypern	CY	29,5	29,3	-	57,1	60,3	+
Tschechien	CZ	29,2	28,1	-	56,9	56,8	-
Litauen	LT	28,4	29,4	+	56,9	61,0	+
Ungarn	HU	28,3	28,8	+	49,6	51,1	+
Dänemark	DK	28,1	27,8	-	71,4	73,4	+
Schweden	SE	28,0	26,8	-	72,6	70,7	-
Österreich	AT	27,2	25,9	-	59,8	63,5	+
BR Deutschland	DE	27,0	26,5	-	58,7	62,2	+
Bulgarien	BG	27,0	28,7	+	47,9	54,6	+
Slowenien	SI	26,8	26,8	=	58,6	61,8	+
Luxemburg	LU	26,8	26,4	-	50,8	54,6	+
Großbritannien	UK	26,8	25,6	-	64,9	65,8	+
Irland	IE	26,7	26,8	+	54,0	59,3	+
Frankreich	FR	26,6	26,6	=	55,7	58,8	+
Portugal	PT	26,3	26,5	+	61,2	62,0	+
Belgien	BE	26,1	26,1	=	50,7	54,0	+
Polen	PL	25,6	25,5	-	48,3	48,2	-
Niederlande	NL	25,0	26,6	+	65,3	67,7	+
Spanien	EE	24,9	27,1	+	56,9	65,3	+
Italien	IT	21,9	23,7	+	40,9	46,3	+
Griechenland	EL	21,5	22,4	+	41,7	47,4	+
Malta	MT	17,2	24,7	+	32,7	34,9	+
Rumänien	RO	11,8	22,8	+	58,2	53,0	-

Quelle: "Gleichbehandlungsbericht" 2008 p.27 Segregation und Erwerbsbeteiligung s. "Kompendium 08"¹⁴⁶.

Es zeigt sich vor allem, sowohl beim Vergleich zwischen den verschiedenen Ländern als auch bei der Veränderung zwischen dem Jahr 2001 und dem Jahr 2006, dass die Indexwerte tendenziell mit dem Niveau der Erwerbsbeteiligung ansteigen^{vii}.

Im statistischen Anhang des Gleichbehandlungsberichtes wird der Anteil von Frauen und Männern an den beiden Berufsgruppen 12 "Geschäftsleiter und Geschäftsbereichsleiter in großen Unternehmen" und 13 "Leiter kleiner Unternehmen" des ISCO zur Dokumentation der Veränderung des Anteiles der Frauen in Führungspositionen angegeben. In der EU-25 lag der

¹⁴⁶ Im "Kompendium 08" sind für die EU27, für die EU15 und für die Mitgliedsstaaten von 2000 bis 2006 angegeben. Es wird aber bei mehreren Mitgliedsstaaten auf Inkompatibilitäten wegen Änderungen bei der Erhebung hingewiesen. Es wurden daher die Ergebnisse aus dem Gleichbehandlungsbericht 2008 entnommen.

Frauenanteil im Jahre 2001 an den beiden Berufsgruppen bei 30,1%. Im Jahre 2006 lag er, allerdings für die EU27 bei 32,6 %. In Österreich ist dieser Anteil von 30, 3% im Jahre 2001 auf 28,7% gesunken.

Im Expertenbericht wird die *Beibehaltung des IP -Index zur Beurteilung des Ausmaßes der Segregation der Geschlechter am Arbeitsmarkt* empfohlen. Es werden aber einige Bemerkungen zu ihrer Interpretation und einige Vorschläge für zusätzliche Indikatoren gemacht.

Erstens wird festgestellt, dass die Segregation der Geschlechter am Arbeitsmarkt ein komplexes Phänomen ist und daher nicht anhand eines einzigen Index beurteilt werden kann. *Zweitens* wird hervorgehoben, dass der IP- Index mit dem Anstieg des Frauenanteiles an den Beschäftigten insgesamt bis derselbe 50 % erreicht hat, ansteigt. Ein hoher Indexwert kann sowohl einem hohen Anteil der Frauen an den Beschäftigten als auch einer ungleichmäßigen Verteilung der Männer und Frauen auf die verschiedenen Berufe oder Berufsgruppen geschuldet sein. Da die *Frauenerwerbsquote* aber in den verschiedenen Ländern *verschieden* ist, sind *Vergleiche zwischen den Mitgliedsstaaten Anhand des IP problematisch*.

Drittens ändert sich der Wert des IP- Index sowohl mit einer Veränderung der Berufsstruktur als auch mit einer Veränderung des Frauenanteils innerhalb der Berufe. Diese beiden Aspekte können sowohl in dieselbe als auch in die entgegengesetzte Richtung wirken. Der Indexwert kann einander aufhebende Auswirkungen verhüllen. Die *Beurteilung der Veränderung der Segregation über einen bestimmten Zeitraum* erfordert daher die Anwendung eines *Dekompositionsverfahrens*.

Viertens hängen die Ergebnisse aller Indizes immer auch vom *Klassifikationssystem* bzw. von der Gliederungsebene ab. *Je größer die Zusammenfassung in Berufsgruppen ist, auf deren Grundlage die Berechnung durchgeführt wird, desto kleiner wird das ausgewiesene Ausmaß der Segregation, da das Ausmaß der ungleichen Verteilung von Männern und Frauen zwischen Untergruppen der Untersuchungseinheit nicht erfaßt wird*. Kleine Änderungen des Klassifikationssystems können erhebliche Auswirkungen auf die Indexwerte haben. Die Berufsklassifikationssysteme spiegeln weiter in ihrem kategorialen Aufbau die Ungleichheit zwischen Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt wieder. Das zeigt sich zum Beispiel darin, das traditionelle Männerberufe feiner untergliedert sind, als traditionelle Frauenberufe. Die Zusammenfassung vieler ganz verschiedener Berufe z. B. im Pflegebereich in breite Kategorien, verdunkelt viele in verschiedener Hinsicht relevanten Unterschiede zwischen ihnen. Dieses Problem wirkt sich bei internationalen Vergleichen noch stärker aus, da in verschiedenen Ländern verschiedene Arbeitsplätze verschiedenen Berufen zugeordnet sind.

Von den Vorschlägen der Expertengruppe zur Ergänzung der beiden IP- Indizes¹⁴⁷ als Indikatoren für das Ausmaß der Segregation wurde bisher keiner verwirklicht.

¹⁴⁷ Es wurde *erstens* die Festlegung eines geeigneten Maßes für die vertikale Segregation vorgeschlagen. *Zweitens* würde eine gesonderte Berechnung des Index für alle Erwerbstätigen, nur die unselbständig Beschäftigten, und nur die Vollzeitbeschäftigten die Untersuchung der Auswirkungen der Flexibilisierung erlauben. *Drittens* wurde eine Berechnung für alle Beschäftigten mit Ausnahme der Landwirtschaft und für alle Beschäftigten mit Ausnahme des öffentlichen Sektors vorgeschlagen. *Viertens* wäre zur Beurteilung zukünftiger Entwicklungen eine gesonderte Berechnung nach dem Alter der Beschäftigten und dem Bildungsniveau erforderlich. *Fünftens* schließlich wurde auf ein neuer Indikator zur Untersuchung der Veränderung der Segregationsmuster anhand der Zu- und Abflüsse von Männern bzw. Frauen zu in verschiedenem Ausmaß segregierten Berufsgruppen verwiesen.

1.3 Die Verringerung des Lohnunterschiedes zwischen den Geschlechtern

Der dritte Hauptgesichtspunkt unter dem der Arbeitsmarkt in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter untersucht werden muß, ist der *Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen*. An ihm zeigt sich unmittelbar die ökonomisch schwächere Position der Frau am Arbeitsmarkt als Resultat. Er wird durch viele, sehr heterogene Faktoren bestimmt, die von Unterschieden zwischen den persönlichen Eigenschaften oder Verhaltensweisen von Männern und Frauen, ihr Verhältnis zueinander in Partnerschaft, Familie und Ehe, ihre unterschiedliche Behandlung bei der Ausbildung wie im Erwerbsleben, das Ausmaß und das Gewicht ihrer verschiedenen Verteilung über Branchen und Berufe bis hin zu strukturellen Faktoren und institutionellen Voraussetzungen des Arbeitsmarktes selbst reichen.

Mit der Leitlinie 18 der Europäischen Beschäftigungsstrategie wurde vereinbart, dass die Mitgliedsstaaten ihre Beschäftigungspolitik auf der Grundlage lebenszyklusorientierter Konzeptionen entwickeln und zu diesem Zweck unter anderem auch Maßnahmen zur Verringerung der Ungleichheit zwischen Männern und Frauen beim Entgelt setzen. Es wurden aber, anders als bei der Beschäftigung, keine konkreten Ziele auf EU-Ebene festgelegt.

Im Auftrag der Kommission sind zwei weitere Expertenberichte über den Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern und die zu seiner Verringerung von den Mitgliedsstaaten gesetzten Maßnahmen verfasst worden, die als Aktualisierung und Erweiterung des Berichts aus dem Jahre 2002 über die Indikatoren der Europäischen Beschäftigungsstrategie in dieser Frage anzusehen sind.¹⁴⁸ Sie werden im weiteren im Folgenden herangezogen.

Der Indikator für den Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern

Das "Kompendium 08" enthält einen Indikator für den Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen.

18.M2 Der (unbereinigte¹⁴⁹) Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern

Er ist definiert als *Differenz zwischen den durchschnittlichen Bruttostundenlöhnen¹⁵⁰ von Männern und Frauen als Prozentsatz der durchschnittlichen Bruttostundenlöhnen der Männer*. Er gibt an, um wie viel Prozent die Einkommen der Männer fallen müssen, damit sie gleich denen der Frauen sind¹⁵¹.

¹⁴⁸Rubery J., Grimshaw D., Figueiredo H. "The Gender Pay Gap and Gender Mainstreaming Pay Policy in EU Member States" Manchester Nov. 2002. "The gender pay gap - Origins and policy responses. A comparative review of 30 European countries." European Commission. Luxembourg 2006 vgl. ebenda p. 19

¹⁴⁹ Der so ermittelte Lohnunterschied wird insofern als "unbereinigt" bezeichnet, als er nicht um die Auswirkungen von Unterschieden zwischen Männern und Frauen in Bezug auf verschiedene, für die Lohnhöhe relevante Faktoren wie z.B. das Bildungsniveau oder die Arbeitserfahrung bereinigt ist. Diese Frage wird im nächsten Abschnitt ausführlicher behandelt.

¹⁵⁰ Um die Lohnhöhe von Personen mit verschiedenen langen Arbeitszeiten zu vergleichen muß vom Stundenlohn ausgegangen werden. Der Bruttolohn wird darum verwendet, weil sonst z. B. die Auswirkungen der Steuer und Sozialversicherungssysteme mit enthalten sind.

¹⁵¹ Es wird an dieser Stelle unter Bezugnahme auf einen Artikel von Einarsdóttir P. and Blöndal K. S. aus dem Jahre 2004 auf darauf hingewiesen, dass es vom sozialpolitischen Standpunkt aus richtig wäre, das Einkommen der Frauen als Referenzpunkt zu wählen. Der so ausgedrückte Lohnunterschied würde angeben, um wie viel die Frauenlöhne steigen müssten, damit die gleich denen der Männer sind. zit. n. Ásgeirsdóttir S., Blöndal K.S., Dofradóttir A. G., Einarsdóttir P., Mósesdóttir, L and Þórðarson E.M.: Evaluating equal pay in the Nordic countries. Project Group for Equal Pay 2006 Reykjavík p. 90 bzw. ebenda. p. 21

Datenprobleme

Die Hauptdatenquellen für Vergleiche der Löhne zwischen den einzelnen Ländern und ihre Veränderung in der EU sind das ESES¹⁵² und das ECHP¹⁵³, das ab 2003 durch das SILC ersetzt wurde. Das ESES liefert genaue und verlässliche Daten über die Zusammensetzung der Löhne, beschränkt sich aber auf den privaten Sektor und auf Unternehmen mit über 10 Beschäftigten. Die Erhebung wird auch in großen Abständen durchgeführt. Das ECHP umfasst zwar alle Sektoren, es wurden aber die Stundenlöhne nicht unmittelbar erhoben und für eine Reihe von Mitgliedsstaaten liegen Daten von schlechter Qualität vor¹⁵⁴. Ab dem Jahr 2003 werden Erhebungen des SILC¹⁵⁵ durchgeführt.

Auch die Hauptdatenbestände der Mitgliedsstaaten haben vor allem aus vier Gründen Mängel¹⁵⁶, die ihre Verwendung für die Untersuchung des Lohnunterschieds zwischen den Geschlechtern erschwert:

- (1) In 11 Ländern werden Lohndaten nicht für alle Arbeitnehmer als Stundenlöhne erhoben, sondern als Monats- oder Jahreseinkommen. In einigen Ländern werden nur für die manuell tätigen Arbeitnehmer Stundenlöhne erhoben.
- (2) In einigen Ländern ist der öffentliche Sektor aus der wichtigsten Lohndatenerhebung ausgenommen.
- (3) In nur ganz wenigen Mitgliedsstaaten sind Daten über die Löhne von Teilzeitkräften leicht zugänglich.
- (4) Bei den meisten Datenbeständen fehlen die Beschäftigten kleiner Unternehmen.

Im "Kompendium" ist der Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern Indikator 18.M2 für einige Mitgliedsstaaten und gewisse Jahrgänge in öffentlichen und privaten Sektor aufgegliedert. Bis 2001 wurde er für einige Mitgliedsstaaten für alle, die mehr als 15 Stunden in der Woche arbeiten, nach dem Alter (16-25; 25-54; 55-64) und nach dem Bildungsstand (niedrig, mittel, hoch) getrennt ausgewiesen.

¹⁵² Die Verdienststrukturerhebung (European Structure of Earnings Survey) der EU ist eine Stichprobenerhebung bei Unternehmen in allen Mitgliedsstaaten, IS und NO gemäß der Verordnung EG 530/1999, die detaillierte Informationen über den Verdienst der Beschäftigten und seine Zusammensetzung (Grundlohn, Prämien, Zusagen, Sozialversicherungsbeiträge usw.), ihr Geschlecht, ihr Alter, ihren Beruf, ihren Bildungsstand und die Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihren Arbeitgeber (Wirtschaftszweig, Größe, Standort) liefert. Es ist aber bisher nur die Erhebung von Daten von Unternehmen mit über 10 Beschäftigten und nur solchen, die unter die Abschnitte C - K der NACE Rev.1.1 fallen, verpflichtend. Sie soll in Hinkunft alle vier Jahre durchgeführt werden. Bislang liegen nur die Ergebnisse der Erhebung des Jahres 2002 vor.

¹⁵³ Das Haushaltspanel der Europäischen Gemeinschaft (European European Community Household Panel) war eine Erhebung (1994-2001), bei der eine bestimmte als Stichprobe ausgewählte Personengruppe einmal im Jahr zu ihrem Einkommen, ihrer finanziellen Lage im allgemeinen, zur Erwerbsbeteiligung, zu ihrer Wohnsituation, zu ihren sozialen Beziehungen, ihrem Gesundheitszustand sowie verschiedenen Charakteristika ihrer Person befragt wurden. Es stellte die Quelle für Indikatoren über die Einkommensverteilung nach dem Alter, dem Geschlecht, dem Erwerbsstatus, den zugrundeliegenden Rechtsverhältnissen usw. dar.

¹⁵⁴ Exp. 2001

¹⁵⁵ Die Statistik der Europäischen Union über Einkommen und Lebensbedingungen (European Union Statistics on Income and Living Conditions) wird multidimensionale Quer- und Längsschnitt-Mikrodaten zum Einkommen, der Armut, der sozialen Ausgrenzung und den Lebensbedingungen der Bevölkerung in der EU liefern. Die Erhebungen sind 2004 in 13 Mitgliedsstaaten sowie NO und IS angelaufen und sollten bis 2005 in der gesamten EU27 stattfinden. Es wird detaillierte Informationen über das Einkommen liefern.

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1913,47567825,1913_58814988&_dad=portal&_schema=PORTAL

¹⁵⁶ Expertenbericht 2002 p.31 Im Jahr 2002 hat die EU erst 15 Mitgliedsstaaten gehabt.

Als zusätzliche Indikatoren wurden im Expertenbericht¹⁵⁷ vorgeschlagen:

- * Der Anteil des *Jahres- oder Monatsnettoeinkommen* der Frauen an dem der Männer
- * Der Anteil der beschäftigten Frauen, die jeweils weniger als 2/3 des *Medianeinkommens* sowie weniger als 2/3 des *Medianstundenlohns* der männlichen Vollzeitbeschäftigten verdienen.
- * Der Anteil des Stundenlohnes aller weiblichen *Teilzeitkräfte* am Stundenlohn der männlichen Vollzeitkräfte (ohne Überstunden)
- * Der Anteil des gesamten durchschnittlichen Jahreseinkommens der Frauen an dem der Männer jeweils für *alle Personen im erwerbsfähigen Alter*, allen *Erwerbstätigen* sowie für die *unselbständig Beschäftigten*.

Im Expertenbericht 2006 wurde, angesichts der schlechten Datenlage und nach Prüfung aller zugänglicher Quellen festgestellt:

*"Yet, the gender pay gap at the level of the EU-25 seems to be fairly stable over the last decade. Again, however, the variation is large, with some countries showing a decrease and others an increase. Over a long period of time, though, most countries seem to indicate a decrease in the extent of the gender pay gap."*¹⁵⁸

Kapitel 2: Die Analyse des Lohnunterschieds zwischen den Geschlechtern und ihre Bedeutung bei der Beurteilung politischer Maßnahmen.

2.4. Verfahren zur Dekomposition des Lohnunterschiedes zwischen den Geschlechtern

Einleitung

Im Rahmen einer arbeitsökonomischen Analyse des Lohnunterschiedes zwischen den Geschlechtern wird untersucht, welche Faktoren sein Ausmaß und seine Veränderung bestimmen.

Es gibt eine Reihe von persönlichen Charakteristika der Arbeitskraft wie der Bildungsstand, der Arbeitserfahrung, dem Alter, dem Beruf, von denen bekannt ist, dass ein gewisser Anteil des Lohnunterschiedes mit ihnen in Zusammenhang steht.

In der Mainstream - Ökonomie ist es üblich, den Lohnunterschied in zwei Teile zu zerlegen: Es wird davon ausgegangen, dass die bekannten persönlichen Charakteristika die mit einem bestimmten Teil des Lohnunterschiedes in Zusammenhang stehen, diesen "erklären". Der übrige Teil, der sich nicht auf diese persönlichen Charakteristika zurückführen lässt, wird als "nicht erklärter" Teil oder *bereinigter Lohnunterschied* bezeichnet und als Maß für die Diskriminierung am Arbeitsmarkt interpretiert.

¹⁵⁷ Indikatoren 2002 p. 99

¹⁵⁸ "Expertenbericht 06" p. 24

In den Debatten um die Festlegung von Indikatoren und Maßen zur Überwachung der Fortschritte bei der Gleichbehandlungspolitik ist Frage aufgeworfen worden, ob die von der Europäischen Union zur Bekämpfung des Lohnunterschiedes zwischen den Geschlechtern zu setzenden Maßnahmen auf der Grundlage des anhand des Durchschnittseinkommens berechneten Lohnunterschiedes zwischen den Geschlechtern beurteilt werden soll, oder anhand des um von Unterschieden in bestimmten persönlichen Charakteristika bereinigten Lohnunterschiedes.

In "Expertenbericht 02"¹⁵⁹ wird zunächst hervorgehoben, *dass auf der Grundlage des herkömmlichen Ansatzes ein Verständnis der Unterschiede der Lohnunterschiede zwischen verschiedenen Mitgliedsstaaten nicht verstanden werden kann. Neue, z. T. durch die Weiterentwicklung ökonomischer Methoden gewonnene Erkenntnisse belegen die Bedeutung der Lohnstruktur als bestimmenden Faktor für den Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern von entscheidender Bedeutung ist.*

Die Mainstream - Ökonomie beschränkt sich bei der Untersuchung der Löhne ausschließlich mit ihrer Wirkungsweise am Arbeitsmarkt insofern sie tendenziell die Kosten von Arbeit ähnlicher Qualität angleichen und damit gewährleisten, dass die Arbeit ihrer Produktivität und ihrem Preis entsprechend effizient verteilt wird¹⁶⁰. Alle anderen die Löhne und ihre Höhe bestimmenden Faktoren werden nicht in Betracht gezogen¹⁶¹.

Der Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen kann sich *erstens* infolge technologischer Entwicklungen und Veränderungen der Marktverhältnisse verändern. *Zweitens* wird die Höhe der Löhne in nicht unbedeutendem Maße durch spezifische gesellschaftlicher Einrichtungen bestimmt und sozialen Normen entsprechend in gesetzlichen Regelungen, Arbeitsverträgen und Kollektivverträgen fixiert¹⁶².

Drittens dienen die Löhne dem Management als Mittel zur Betriebsführung¹⁶³.

Eine vergleichende Analyse des Lohnunterschiedes zwischen den Geschlechtern muß alle für sein Zustandekommen relevanten Gesichtspunkte in Betracht ziehen und Praktiken und politischer Maßnahmen feststellen, die geändert werden müssen, wenn der Unterschied beseitigt werden soll.

2.4.1 Die Blinder-Oaxaca- Dekomposition

Die BO-Dekomposition ist eine statistische Methode, die bisher in empirischen Studien über den Lohnunterschied nahezu ausschließlich verwendet wurde. Sie wurde von Ronald Oaxaca¹⁶⁴ im Rahmen der Theorie der Diskriminierung am Arbeitsmarkt von G. Becker¹⁶⁵ entwickelt.

"In diesem Ansatz ist die *Diskriminierung* definiert als die *Differenz zwischen dem beobachteten Lohnrate der Geschlechter und der Lohnrate der Geschlechter, der bestehen bleiben würde, wenn Frauen und Männer nach denselben Kriterien bezahlt würden.*"¹⁶⁶;

¹⁵⁹ Grimshaw D., Rubery J., Figueiredo H.: "The Gender Pay Gap and Gender Mainstreaming Pay Policy in EU Member States." EU Experts Group on Gender and Employment. European Commission 2002

Der gesamte II. Abschnitt dieser Arbeit orientiert sich an diesem Bericht.

¹⁶⁰ Man kann diese Eigenschaft des Lohnes als seine Allokationsfunktion bezeichnen.

¹⁶¹ Im "Expertenbericht 02" heißt es: "No country allocates labour through a market auction" p. 29

¹⁶² Diese Eigenschaft kann als soziale Funktion des Lohnes bezeichnet werden.

¹⁶³ Diese Eigenschaft ist die Managementfunktion des Lohnes.

¹⁶⁴ Oaxaca R.: "Male-female wage differentials in urban labour markets" International Economic Review 14 (3) p.693-709 (1973)

¹⁶⁵ Becker G.: "The Economics of Discrimination." Chicago 1957

¹⁶⁶ "In this approach, discrimination is defined as the difference between the observed gender pay ratio and the gender pay ratio that would prevail if men and women were paid according to the same criteria." Expertenbericht 02 p. 51

Die Aufgabe besteht nun darin, die Lohnrate zu schätzen, die gegeben wäre, wenn keine Diskriminierung vorläge.

Da Becker sich vor allem mit der Frage beschäftigte, warum einzelne Löhne nicht dem Grenzprodukt entsprechen, ist die auf ihn zurückgehende Definition auf die Frage hin orientiert, in welchem Ausmaß Arbeitgeber Eigenschaften der Arbeitskräfte in ihre Entscheidungen einbeziehen die, nicht deren Produktivität betreffen.

Der Begriff der Diskriminierung von Becker wurde im Rahmen eines *Humankapitalmodells* entwickelt. In diesem wird unterstellt, dass jede Arbeitskraft bestimmte Charakteristika besitzt (Schulbildung, Arbeitsjahre usw.), die als Annäherungen an ihre Grenzproduktivität¹⁶⁷ aufgefaßt werden können.

*Der Kern dieses Ansatzes besteht also in der Voraussetzung, dass bestimmte individuelle Charakteristika einer Person mit ihrer Produktivität in Zusammenhang stehen und diese wiederum mit dem von ihr erhaltenen Lohn verbunden ist*¹⁶⁸.

Es wird nun versucht, die Auswirkungen der Unterschiede dieser individuellen, die produktiven Fähigkeiten erfassenden Charakteristika zwischen Männern und Frauen auf den Lohnunterschied zu schätzen. Unter der Voraussetzung, dass Männern und Frauen dieselben Fähigkeiten gleich vergütet werden, ergibt sich als der Anteil am beobachteten Lohnunterschied, der nicht auf diese individuellen Charakteristika zurückzuführen ist, eine "nicht erklärte" Komponente. Werden Frauen und Männer für dieselben Fähigkeiten aber nicht gleich vergütet, dann ist in der "nicht erklärten" Komponente auch der Unterschied zwischen der Vergütung der Fähigkeiten von Männern und Frauen enthalten.

Lohnfunktion nach J. Mincer¹⁶⁹

$$\ln w_i = b_0 + b_1 ED + b_2 EXP + b_3 EX^2 + b_4 Z$$

ED... Schulbildung

EXP... Arbeitserfahrung nach der Schule

Z ... andere produktivitätsrelevante Variable

b_i ... Erträge aus den jeweiligen Charakteristika

Allgemeiner werden für Frauen und Männer getrennte Lohnfunktionen angesetzt:

$$\ln w^f = a_f + \sum b_f X_f$$

$$\ln w^m = a_m + \sum b_m X_m$$

X ... Vektor persönlicher Charakteristika

$$\ln w_m - \ln w_f = \sum b_m (X_m - X_f) + [(a_m - a_f) + \sum X_f (b_m - b_f)]$$

¹⁶⁷ Sie kann nicht unmittelbar gemessen werden.

¹⁶⁸ "At the heart of the approach, therefore, is an assumption that certain individual characteristics can be identified as associated with a person's productive capability and that this, in turn, is associated with the wage earned." Expertenbericht 2002 p. 52.

¹⁶⁹ Mincer J.: "Schooling, Experience and Earnings." New York 1974

$$\ln w_m - \ln w_f = \sum b_f (X_m - X_f) + [(a_m - a_f) + \sum X_m (b_m - b_f)]$$

Der erste Term jeder Gleichung drückt den "erklärten Bestandteil" aus, der Unterschied zwischen den Charakteristika von Männern und Frauen besteht, die gleich bewertet werden, entweder unter Verwendung der Vergütung für die weiblichen oder für die männlichen Charakteristika.

Der zweite Term drückt den "nicht erklärten Bestandteil" aus. Dieser Teil wird als "Lohndiskriminierung" interpretiert. Er setzt sich aus unbeobachtbaren, die Produktivität bestimmenden Faktoren sowie aus der Auswirkung unterschiedlicher Vergütung derselben Charakteristika zusammen.

Ursprünglich wurden beide Gleichungen geschätzt und so der Bereich möglicher Werte bestimmt. Neumark¹⁷⁰ hat dann eine Prozedur vorgeschlagen, bei der ein Gewichtungskoeffizient ermittelt wird. Die statistischen Verfahren sind erheblich weiter entwickelt worden. Es hat sich in vielen Ländern gezeigt, dass die Erwerbsbeteiligung von schlecht ausgebildeten Frauen besonders niedrig ist. Damit sind aber erwerbstätigen Frauen keine repräsentative Stichprobe der erwerbsfähigen Frauen. Es findet eine positive Selektion von Frauen in die Erwerbstätigkeit statt. Wenn aber auch die potentiell erzielbaren Löhne dafür eine Rolle spielen, ob jemand eine Erwerbstätigkeit aufnimmt, nicht nur die tatsächlich bezahlten, dann erhält man mit einer Schätzung auf der Grundlage bloß der bereits Erwerbstätigen verzerrte Werte. Seit der zweiten Hälfte der 70er Jahre sind verschiedene Verfahren entwickelt worden, um die Verzerrungen der Schätzung der Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern durch die Selektion in die Beschäftigung durch Integration zusätzlicher Information im Zusammenhang mit den Gründen für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit in die Schätzfunktion die Verzerrung zu korrigieren¹⁷¹. In Abschnitt ? wird diese Frage ausführlicher behandelt.

2.4.2 Die Juhn-Murphy-Pierce Dekomposition

In den 90er Jahren ist ein alternativer Ansatz entwickelt worden, der es erlaubt bei der Analyse der Bestimmungsfaktoren des Lohnunterschiedes zwischen den Geschlechtern prinzipiell über die Konzentration auf persönliche Produktivität der Arbeitskraft hinauszugehen und das Augenmerk auf die Auswirkungen sozialer und struktureller Faktoren zu legen. *Institutionalistische Ökonomen*^{viii} haben insofern eine Vorarbeit geleistet, als sie die Bedeutung der Lohnstruktur für das Verständnis der Verschiedenheit des Lohnunterschiedes zwischen den Geschlechtern in verschiedenen Ländern hervorgehoben haben. Blau und Kahn¹⁷² haben auf der Grundlage der Arbeit von Juhn-Murphy-Pierce¹⁷³

170 Neumark D.: "Employer's Discriminatory Behaviour and the Estimation of Wage Discrimination" Journal of Economic Resources 23 1988 Die geschätzten Werte für die "Lohndiskriminierung" werden dann interpretiert, als Ausmaß in dem der Arbeitsmarkt gleiche Charakteristika von Männern und Frauen verschieden vergütet.

¹⁷¹ Heckman J.J. (1979) "Sample selection bias as a specification error" *Econometrica* 47(1) Bloom D. E., Killingsworth M. R.: Pay Discrimination Research and Litigation: The Use of Regression. in: *Industrial Relations* Vol. 21, No 3, (Fall 1982) pp. 318 - 339

172 Blau F., Kahn L.: The gender earnings gap: Learning from international Comparison" in: *American Economic Review* 1992 Vol 82 (2)Nov.p. 533-538.

Blau F., Kahn L.: "Swimming upstream: trends in the gender wage differential in the 80's" (1997) in: *Journal of Labour Economics* 15 (1, part 1) 1- 42.

An dieser Stelle wird weiter verwiesen an: Grupta N. D., Oaxaca R. L., Smith N.: "Swimming Upstream, Floating Downstream:"Trends in the US and Danish Gender Wage Gaps." Working Paper 01-6, Centre for Labour Market and Social Research. May 2001

einen statistischen Ansatz entwickelt, der es erlaubt, auch die Auswirkungen der Unterschiede in der *Gesamtlohnstruktur* zweier verschiedener Länder in die Analyse Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern mit einzubeziehen.

*Unter Lohnstruktur wird die Gesamtgestalt der Lohnverteilung, der Grad der Streuung zwischen den niedrigen und den hohen Einkommen sowie die Konzentration der Arbeiter an verschiedenen Punkten der Lohnverteilung verstanden*¹⁷⁴

Beim Juhn-Murphy-Pierce Ansatz werden vier *Quellen* des Lohnunterschiedes zwischen den Geschlechtern unterscheiden:

- * *Unterschiede zwischen den Geschlechtern bei beobachteten Produktivitätscharakteristika,*
- * *Unterschiede zwischen den Preisen beobachteter Produktivitätscharakteristika*
- * *Unterschiede zwischen verschiedenen Ländern in den relativen Lohnpositionen von Männern und Frauen*
- * *Unterschiede zwischen den Geschlechtern zwischen den Preisen unbeobachtbarer Produktivitätscharakteristika.*

Die Lohngleichung der Männer für den männlichen Arbeiter i und ein Land j:

$$Y_{ij} = X_{ij}B_j + \sigma_j\theta_{ij}$$

Y_{ij} Logarithmus des Lohnes des i-ten Individuums im Land j

X_{ij} Vektor erklärender Variabler

B_j Vektor der Koeffizienten

σ_j Standardabweichung der Residuen der Löhne für das Land j

θ_{ij} standardisiertes Residuum

Der Logarithmus des Lohnunterschieds für das Land j ist :

$$D_j = Y_{mj} - Y_{fj} = \delta X_j B_j + \sigma_j \delta \theta_j$$

δ bedeutet den Durchschnitt der Unterschiede zwischen Männern und Frauen für die unmittelbar folgende Variable; der letzte Term dieses Ausdruckts entspricht der "unerklärten" Komponente, die bei den Dekompositionen vom Oaxaca-Typ ermittelt wird.

Die Dekomposition des Lohnunterschiedes zwischen zwei beliebigen Ländern j und k:

$$D_j - D_k = (\delta X_j - \delta X_k) B_k + \delta X_j (B_j - B_k) + (\delta \theta_j - \delta \theta_k) \sigma_k + \delta \theta_j (\sigma_j - \sigma_k)$$

Der erste Term schätzt den Beitrag der *Unterschiede beobachteter Charakteristika zwischen den beiden Ländern zum Lohnunterschied*, der zweite Term schätzt die *Auswirkung der Unterschiede zwischen den Erträgen aus den beobachteten Charakteristika zwischen den beiden Ländern*, der dritte Term misst die *Auswirkung der Unterschiede in den relativen Lohnpositionen von Männern und Frauen* und der vierte Term spiegelt die *Unterschiede zwischen der Residuenungleichheit zwischen den beiden Ländern* wieder.

173 Juhn, C., Murphy, K.M. and Pierce, B., 1993. "Wage inequality and the rise in returns to skill." Journal of Political Economy 101, pp. 410–442.

174 "We use the term wage structure to refer to the overall shape of the wage distribution, the degree of dispersion between the low paid and the high paid, as well as the concentration of workers at different points on the wage distribution." Expertenbericht 2002 p. 54

Insgesamt spiegeln sich die *geschlechtsspezifischen Faktoren* im *ersten* und im *dritten* Term wieder, während die *Auswirkung der Arbeitsmarktstruktur* im *zweiten* und *vierten* Term festgehalten werden. Der dritte Term erfaßt die Position des Durchschnittslohns der Frau im Vergleich zur Lohnverteilung der Männer: Sie könnte z. B. in dem einen beim 40. Perzentil der Lohnverteilung der Männer liegen, im anderen aber nur beim 20.¹⁷⁵.

In dieser Variable drücken sich *Unterschiede zwischen den Geschlechtern in unbeobachtbaren Charakteristika und Unterschiede zwischen der Diskriminierung der Frau am Arbeitsmarkt in den beiden Ländern* aus. Der vierte Term drückt die Unterschiede zwischen den beiden Ländern zwischen der gesamten Ungleichheit der Residuen bei den Löhnen ein ($\sigma_j - \sigma_k$). Je größer der Unterschied zwischen der Residuallohnungleichheit im Land j im Vergleich zu dem Land k ist, desto größer ist der Unterschied zwischen dem angepassten Lohnunterschied zwischen den beiden Ländern. Dieser Term fixiert also die Unterschiede zwischen den beiden Ländern bei der Lohnungleichheit für "unbeobachtete Preise" (Diskriminierung und unbeobachtete Charakteristika). Der vierte und der zweite Term zusammen drücken Unterschiede zwischen den Ländern bei den Erträgen aus den gemessenen und nicht gemessenen Charakteristika aus.

Dieser neuen Dekomposition kann direkt ausgerückt werden, das Frauen nicht nur darum niedrigere Löhne erhalten, als Männer, weil sie am unteren Ende der Lohnstruktur liegen, sondern auch darum, insofern die Einbuße für diese niedrige Position in verschiedenen Ländern verschieden ist.

2.5. Hauptergebnisse der Analyse des Lohnunterschiedes zwischen den Geschlechtern der Beschäftigten in der Europäischen Union

Beschäftigung in Europa 2002

Der Beschäftigungsbericht der Europäischen Kommission des Jahres 2002 enthält eine Analyse der Ursachen des Lohnunterschiedes zwischen den Geschlechtern von 12 der damaligen EU15 - Staaten, auf der Grundlagen von ECHP-Daten (1998), bei der die BO-Dekomposition verwendet wurde¹⁷⁶.

Es wurden nur zum Zeitpunkt der Erhebung beschäftigte in die Analyse einbezogen¹⁷⁷. Die Dekomposition und ihre Resultate werden aber nicht im herkömmlichen Sinne interpretiert. Es wird dort festgestellt: "In einem Teil der Literatur werden die Konzepte 'erklärter' und 'unerklärter' Komponenten des geschlechtsspezifischen Lohndifferentials verwendet. Die zweite Komponente wird häufig als jener Teil der Lohnlücke interpretiert, der auf 'potenzielle Diskriminierung' zurückzuführen ist. In der Praxis ist es jedoch schwierig - wenn nicht unmöglich - eventuelle Auswirkungen der Lohnstruktur oder unbeobachteter

¹⁷⁵ vgl. auch Blau F., Kahn M. L.: "The Gender earnings gap. Learning from international Comparisons." AEA Papers and Proceedings May 1992. "The third term measures the effect of cross-country differences in the relative residual wage positions of men and women (i.e, whether women rank higher or lower within the men's residual wage distribution)." p 535

¹⁷⁶ "Beschäftigung in Europa" Luxembourg 2002 p. 35f.

¹⁷⁷ Die Auswirkung der Erwerbsbeteiligung auf den Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern wurde daher nicht untersucht. Dieses Problem wird im nächsten Abschnitt behandelt.

persönlicher und Arbeitsplatzmerkmale von (direkter) verdienstbezogener Diskriminierung zu unterscheiden. Der 'erklärte Teil' der Lohnlücke spiegelt darüber hinaus wahrscheinlich auch 'diskriminierende' soziale Normen oder (indirekte) 'Diskriminierung', die insbesondere mit der Ausbildungs- und Berufswahl zusammenhängt, wider. Aus diesen Gründen werden die obigen Konzepte in diesem Abschnitt nicht weiter verwendet." p. 38. Neben Variablen für die Bildung werden u. a. differenzierte Variable zu Berufsunterbrechungen, für den Sektor, den Beruf sowie verschiedene Aspekte des Arbeitsplatzes wie die Firmengröße verwendet.

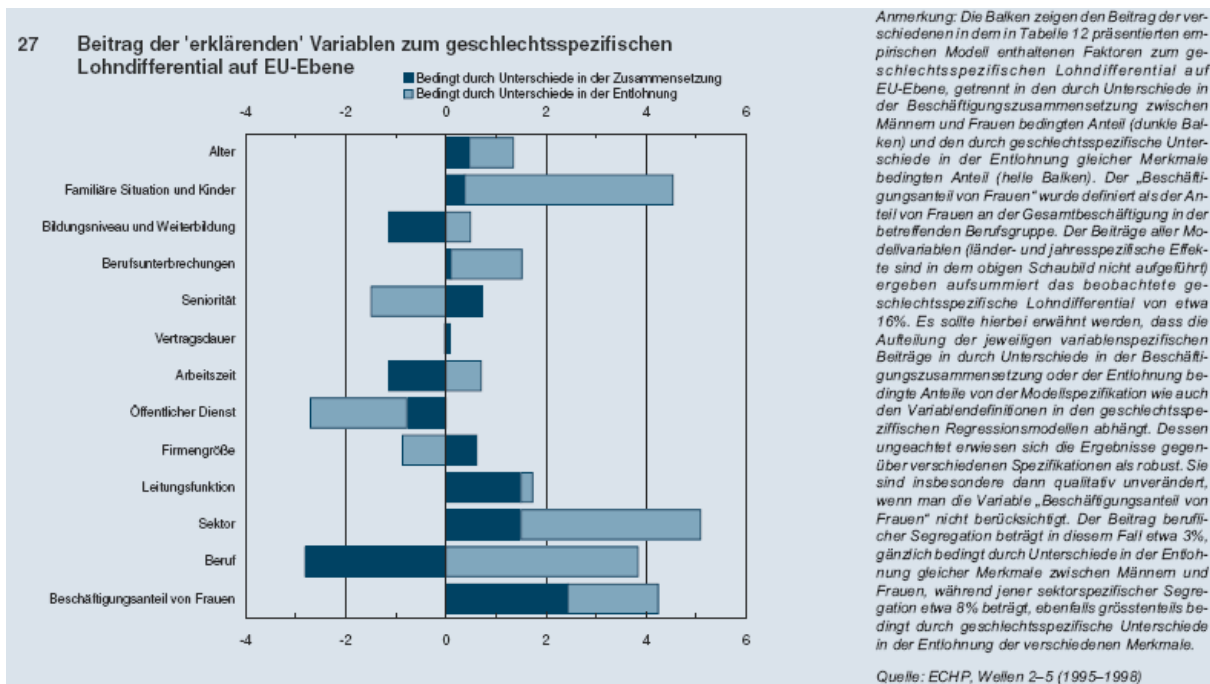
Der Einkommensunterschied zwischen Männern und Frauen wird in einen Anteil, der *persönlichen und Arbeitsplatzmerkmalen* geschuldet ist, und einen Anteil, der den *Unterschied der Vergütung derselben Charakteristika* angibt, zerlegt.

$$\overline{w}_i^m - \overline{w}_i^f = \hat{\beta}_i^m (\overline{X}_i^m - \overline{X}_i^f) + \overline{X}_i^f (\hat{\beta}_i^m - \hat{\beta}_i^f)$$

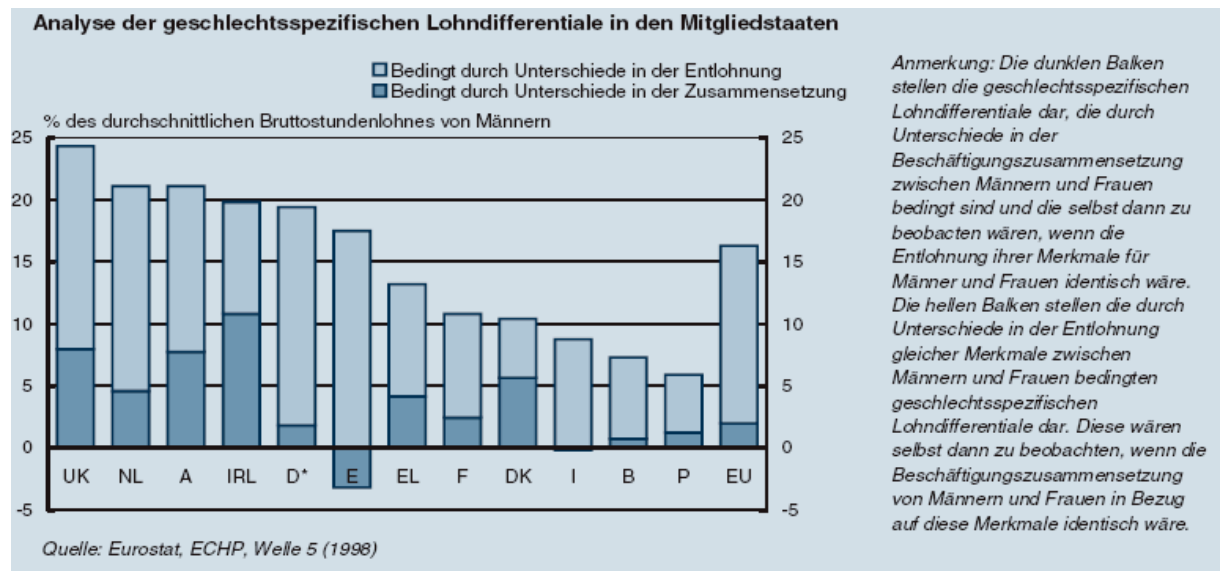
$\overline{w}_i^m - \overline{w}_i^f$ Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern

$\hat{\beta}_i^m (\overline{X}_i^m - \overline{X}_i^f)$ "den durch die hinsichtlich ihrer persönlichen und Arbeitsplatzmerkmale bestehenden Unterschied in der Beschäftigungszusammensetzung zwischen Männern und Frauen bedingten Anteil" p. 38

$\overline{X}_i^f (\hat{\beta}_i^m - \hat{\beta}_i^f)$ Anteil der Unterschiede in der Vergütung der persönlichen und Arbeitsplatzmerkmale von Männern und Frauen



Hauptergebnis der Studie ist, dass die persönlichen und die Arbeitsplatzcharakteristika in den meisten Mitgliedsstaaten nur einen kleinen Teil des Lohnunterschieds für die EU insgesamt erklären¹⁷⁸.



p. 42

In allen untersuchten Ländern außer Irland und Dänemark ist der durch Unterschiede bei den beobachteten Charakteristika erklärte Anteil des Lohnunterschiedes kleiner als der durch die verschiedene Vergütung der Charakteristika erklärte Anteil. In Deutschland, Spanien, Frankreich, Italien, Belgien und Portugal scheint der Lohnunterschied fast vollständig auf Unterschiede bei der Vergütung zurückzuführen sein. Für Spanien weisen die Ergebnisse der Studie auf eine negative Auswirkung der Unterschiede bei den Charakteristika auf den Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern hin.

Die Analyse von Blau D. und Kahn M.

Blau und Kahn haben in ihrer Studie den Unterschied zwischen den Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern verschiedener Länder im Vergleich zu den USA untersucht¹⁷⁹.

¹⁷⁸ "Addiert man die Beiträge der verschiedenen erklärenden Variablen auf, um die durch die geschlechtsspezifischen Unterschiede in den persönlichen und Arbeitsplatzmerkmalen sowie die Unterschiede in der Vergütung dieser Merkmale bedingten Gesamtkomponenten zu berechnen, so scheint die geschlechtsspezifische Lohnlücke in der EU fast ausschließlich auf den Unterschieden in der Vergütung der persönlichen und Arbeitsplatzmerkmale zwischen Männern und Frauen zu beruhen." p. 41 vgl. auch "Expertenbericht 02 " p. 61

¹⁷⁹ Es wurden Mikrodaten aus dem International Social Survey Programm (ISSP) und für drei Länder andere Quellen für den Zeitraum 1985-1987 verwendet. Die zugrundeliegende Regression enthält die Variablen Schulbildung und potentielle Arbeitserfahrung, sowie ihr Quadrat, einen Vektor von Dummyvariablen für den Gewerkschaftsmitgliedschaftsstatus, die zweistellige Branche, und den einstelligen Beruf. Blau F., Kahn L.: The gender earnings gap: Learning from international Comparison" in: American Economic Review 1992 Vol 82 (2)Nov. p. 536

log Wages (YMCH)			
Land	Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern	ø Perzentil der Residuen der Frauen in der Verteilung der Residuen der Männer	$D_i - D_{USA}$
Deutschland	0,5569	15,78	0,0367
Großbritannien	0,5165	20,98	- 0,0037
USA	0,5202	30,44	-----
Österreich	0,4220	21,61	- 0,0982
Schweiz	0,5502	25,37	0,0300
Schweden	0,3227	30,91	- 0,1975
Norwegen	0,3341	27,88	- 0,1861
Australien	0,3698	31,45	0,1504

JMP -Dekomposition von $D_i - D_{USA}$				
Land	"beobachtete X"	"beobachtete Preise"	"Unterschied"	"unbeobachtete Preise"
Deutschland	0,0240	- 0,1038	0,5739	- 0,4574
Großbritannien	0,0170	- 0,0302	0,3465	- 0,3370
Österreich	0,0633	- 0,1475	0,3412	- 0,3552
Schweiz	0,0889	- 0,0397	0,2384	- 0,2576
Schweden	- 0,0218	- 0,0394	0,0145	- 0,1508
Norwegen	0,0229	- 0,0948	0,1865	- 0,3007
Australien	0,0399	- 0,0561	- 0,0389	- 0,0953

Die Spalte $D_i - D_{USA}$ zeigt die Differenz des Lohnunterschiedes jedes Landes zu dem der USA. In Deutschland ist der Lohnunterschied am größten, gefolgt von den USA. Beim Durchschnittsperzentil der Residuen der Frauen in der Lohnverteilung der Männer liegt die USA fast an der Spitze, während es in Deutschland am niedrigsten liegt.

JMP - Dekomposition von $D_i - D_{USA}$

"beobachtete Preise" (Term II)

Die Werte dieser Variablen sind für alle Länder negativ, was anzeigt, dass die Erträge der Männer aus den gemessenen Charakteristika in allen Ländern die Differenz ihres Lohnunterschiedes und dem der USA verringert.

"Unterschied" (Term III)

Dieser Wert drückt den Beitrag der Lage der Löhne der Frauen jedes Landes in der Verteilung der Löhne der Männer desselben Landes zu seinem relativen Lohnunterschied aus. Diese Zahl ist für alle Länder positiv. Es zeigt sich dass diese Unterschiede im Rang der Frauenlöhne den Unterschied im Verhältnis zu den USA oft erheblich erhöhen.

"unbeobachtete Preise"(Term II)

Dieser Wert ist negativ, worin sich ausdrückt dass die Residuallohnungleichheit in jedem Land einen negativen Einfluss auf seinen Unterschied zu den USA ausübt.

beobachtete X" (Term I)

Es drückt sich hierin der Unterschied der Auswirkungen der geschlechtsspezifischen Faktoren auf die Differenz des Lohnunterschiedes eines jeden Landes zu dem der USA aus. Nur der Wert für Schweden ist negativ. Daran zeigt sich, dass die Frauen in den USA in Bezug auf die gemessenen geschlechtsspezifischen Faktoren ziemlich gut abschneiden.

Es zeigt sich also, dass die Frauen in den USA in Bezug auf die geschlechtsspezifischen Faktoren (gemessen durch "beobachtete X" und "Unterschied") gut abschneiden, dass aber das hohe Niveau der Lohnungleichheit in den USA in die entgegengesetzte Richtung wirkt. Blau und Kahn resümieren, dass Hauptergebnis der Studie darin besteht, dass gezeigt werden konnte, dass die Lohnstruktur, insbesondere die größere Lohnungleichheit in den USA im Verhältnis zu den anderen Ländern für die Erklärung des verhältnismäßig hohen Lohnunterschied in den USA wichtig ist. Es sei mit großer Aufmerksamkeit untersucht worden, wie steigende Erwerbsbeteiligung und das wachsende relative Fertigniveau zu Veränderungen des Lohnunterschieds zwischen den Geschlechtern am amerikanischen Arbeitsmarkt geführt hat. Diese Studie zeige aber, dass zum Verständnis der Veränderungen des Lohnunterschieds zwischen den Geschlechtern das Studium der Auswirkungen der Veränderung Lohnstruktur einen entscheidenden Beitrag leisten könnte. "Given growing wage inequality in the United States in the 1970's and 1980's ... , American women may have been swimming upstream in a labor market increasingly unfavorable to low-wage workers."¹⁸⁰

Die Studie von P. Rice¹⁸¹

Im Jahre 1999 wurde im Rahmen der "Working Paper Series" der Weltbank eine Studie von P. Rice veröffentlicht, bei der auf der Grundlage von Daten des ECHP zu acht Ländern und zusätzlichen Daten für Ungarn die JMP- Dekomposition verwendet wurde. Rice kam ebenfalls zum Resultat, dass Humankapital und Arbeitsplatzcharakteristika für einen nur sehr kleinen Teil des Lohnunterschieds zwischen den Geschlechtern verantwortlich ist.

Die letzten drei Spalten der folgenden Tabelle enthalten eine zusammenfassende Darstellung der Lohnstruktur jedes Landes nachdem gemessenes Humankapital und Arbeitsplatzcharakteristika in Rechnung gestellt wurden. Es drückt sich darin das Ausmaß aus, in dem Frauen im Arbeitsmarkt ungleich behandelt werden, entweder weil sie niedrigere Erträge aus den beobachtbaren Charakteristika erhalten

¹⁸⁰ ebenda p. 538

¹⁸¹"Expertenbericht 02" p. 61 ff. bzw. Rice P.: "Gender Earning Differentials: The European Experience" Working Paper Series No.8 Policy Research Report on Gender and Development. World Bank 1999

oder weil sie aufgrund von unbeobachtbaren Charakteristika als weniger produktiv behandelt werden.

Table 2.2. Juhn-Murphy-Pierce decomposition of the gender pay gap using ECHP

	<i>Differential in log (adjusted) earnings (at sample mean)</i>	<i>Difference in measured characteristics evaluated at male prices (at sample mean)</i>	<i>Standard deviation of male residual wage distribution</i>	<i>Percentile ranking in male residual wage distribution</i>	
				<i>Female median</i>	<i>Female mean</i>
Denmark	0.1352 (100%)	0.0612 (45%)	0.2610	33.38	39.87
Germany	0.3499 (100%)	0.0589 (17%)	0.4915	18.91	29.70
Greece	0.2183 (100%)	0.0895 (41%)	0.3619	33.52	39.05
Spain	0.2033 (100%)	0.0355 (17%)	0.3955	29.67	37.17
France	0.2035 (100%)	0.0784 (39%)	0.3740	34.05	38.83
Italy	0.1692 (100%)	0.0095 (6%)	0.3255	23.57	33.42
Portugal	0.1718 (100%)	0.0468 (27%)	0.3783	34.08	40.06
UK	0.2718 (100%)	0.0967 (36%)	0.3967	28.20	35.97

In allen acht Ländern liegt die Hälfte aller Frauen unter dem 35. Perzentil der Lohnverteilung der Männer (4. Spalte). Die Standardabweichung der Residuallohnverteilung zeigt, dass der Lohnnachteil in Deutschland, Spanien und dem UK markant höher ist als in Dänemark.

Die Arbeit von Rice enthält auch eine Analyse der des Unterschiedes der Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern in den acht Ländern. Als Referenzland wählt sie Dänemark da es unter allen untersuchten Ländern den kleinsten Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern aufweist.

Table 2.3. Juhn-Murphy-Pierce decomposition of inter-country differences in the gender pay gap using ECHP (reference country Denmark)

	<i>Relative gender gap</i>	<i>Gender-specific effects</i>		<i>Wage structure effects</i>	
		<i>Attributable to measured characteristics</i>	<i>Attributable to unobserved productivity</i>	<i>Attributable to relative prices of measured characteristics</i>	<i>Attributable to unobserved prices</i>
Germany	0.2147	0.0556	0.0954	-0.0579	0.1216
Greece	0.0831	-0.0233	0.0145	0.0516	0.0403
Spain	0.0681	-0.0085	0.0248	-0.0172	0.0690
France	0.0683	0.0242	0.0126	-0.0070	0.0384
Italy	0.0340	-0.0213	0.0707	-0.0304	0.0149
Portugal	0.0366	-0.0170	0.0074	0.0026	0.0436
UK	0.1366	0.0176	0.0379	0.0179	0.0631

Source: Rice (1999: Table 7).

Es zeigt sich, dass die Unterschiede in den beobachtbaren Charakteristika nur einen kleinen Teil der jeweiligen Differenz der Lohnunterschiede der acht Länder und dem von Dänemark erklärt. Die Auswirkung der beobachtbaren Charakteristika ist negativ. Daran zeigt sich das relativ hohe Bildungsniveau der Frauen im Verhältnis zu dem der Männern in diesen Ländern.

Hauptergebnis¹⁸²

Der im Vergleich zu Dänemark für alle untersuchten Länder größere Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern ist für alle Länder auf die jeweils niedrigere Position der Frauen in der Residuallohnverteilung der Männer sowie auf das - unter Berücksichtigung der Auswirkung der Unterschiede in den Charakteristika- höhere Ausmaß der Lohneinbuße aufgrund dieser Position zurückzuführen.

Diese niedrigere Position der Frauen in der Residuallohnverteilung der Männer und die - bereinigten - Auswirkungen dieser Position haben zusammen einen größeren Einfluss als die mit den beobachteten Charakteristika verbundenen.

Rice betont daher ebenfalls, dass die geschlechtsspezifischen Faktoren und die Lohnstruktur bei der Beurteilung politischer Maßnahmen in Betracht gezogen werden müssen .

¹⁸² vgl. "Expertenbericht 02" p. 63

2.6 Zur kritischen Interpretation der Ergebnisse von Dekompositionsmodellen

Im folgenden wird versucht, die kritischen Anmerkungen der Expertengruppe zur Auswahl und Interpretation der Dekompositionsmodelle zur Analyse des Lohnunterschieds zwischen den Geschlechtern und die darin verwendeten Variablen zusammenfassend wiederzugegeben. Da die BO-Dekomposition wie oben ausgeführt worden ist, im Rahmen der Humankapitaltheorie entwickelt wurde, bildeten Bildung und Arbeitserfahrung, die in diesem Rahmen als Produktivitätscharakteristika interpretiert werden, den Ausgangspunkt.

Bildung¹⁸³

Erstens ist der Bildungsstand der Frauen in den letzten 20 Jahren nahezu über all auf der Welt stark angestiegen. In der EU insgesamt liegt der Anteil der Frauen an den Erwachsenen mit Tertiärbildung bereits über 50 %. *Nach der Humankapitaltheorie müsste der Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern darum gesunken sein.* Es ist aber in einer Reihe von Studien gezeigt worden, dass der Anstieg des Bildungsniveaus der Frau nicht in einem entsprechenden Maße zu einem Rückgang des Lohnunterschiedes geführt hat¹⁸⁴.

Es muß also davon ausgegangen werden, dass es in der wirklichen Welt andere gewichtige Faktoren gibt, die den Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern bestimmen.

Zweitens ist festgestellt worden, dass Unterschiede im Bildungsniveau nur für einen sehr kleinen Teil des Lohnunterschiedes zwischen den Geschlechtern verantwortlich sind¹⁸⁵.

Drittens ist für einige Länder gezeigt worden, dass nachdem Unterschiede in der Arbeitserfahrung berücksichtigt worden sind, der Lohnunterschied zwischen besser ausgebildeten Frauen und Männern erheblich höher ist, als bei den am schlechtesten ausgebildeten¹⁸⁶.

Viertens ist aus vergleichenden Untersuchungen über Unterschiede von Männern und Frauen bei den Ertragsraten von Bildung in verschiedenen Ländern bekannt, dass diese auch durch das Ausmaß der Wirksamkeit des Mindestlohns, durch den jeweiligen Anteil der Frauen an den Niedriglohnempfängern, und das Ausmaß der Ungleichheit der Beschäftigung von Männern und Frauen unter den Empfängern höher Löhne bestimmt ist.

Arbeitserfahrung

Ebenso wie bei der Schulbildung ist auch der Unterschied zwischen Männern und Frauen in Bezug auf die Arbeitserfahrung mit dem Anstieg der Erwerbsbeteiligung der Frau zurückgegangen. *Nach der Humankapitaltheorie wird das bereits angehäuften Humankapital durch Unterbrechungen des Erwerbslebens entwertet. Ein geringerer Lohn der Frau ist danach dann einfach ein Implikat der traditionellen Teilung der Arbeit zwischen Männern und Frauen*¹⁸⁷. Nach einer Reihe von nationalen Studien ist ein Teil des Lohnunterschiedes

¹⁸³ Zum folgenden vergleiche Expertenbericht 2002 p. 64f.

¹⁸⁴ Spánt S., Gonäs L.: "The Gender Pay Gap in Sweden." European Expert Group on Gender and Employment Report to the Equal Opportunities Unit, DG Employment (2002) Länderbericht für Schweden. <http://www.umist.ac.uk/management/ewerc/egge/egge.html>

¹⁸⁵ z. B. s. oben Graphik aus European Commission: "Beschäftigung in Europa" Luxembourg 2002 http://ec.europa.eu/employment_social/employment_analysis/employ_2002_en.htm

¹⁸⁶ Barth E., Roed M., Torp H.: "Towards a Closing of the Gender Pay Gap: a Comparative Study of Three Occupations in Six European Countries." Institute for Social Research Oslo 2002

¹⁸⁷ Polachek hat einen Ansatz entwickelt, indem die Berufswahl der Frau als ökonomisch rationale Entscheidung im Hinblick auf ihre künftig zu erwartende Hausfrauenrolle interpretiert wird. Polachek, Solomon W. (1981):

das Ergebnis von Unterschieden zwischen Männern und Frauen bei den Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, bei denen Frauen mit höherer Wahrscheinlichkeit eine Entwertung ihrer Arbeitserfahrung erleiden.

Wie die Bildung *erklärt aber auch die Arbeitserfahrung in den meisten Studien einen nur sehr geringen Teil des Lohnunterschieds* zwischen den Geschlechtern. Weiter sind Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit bei Männern (Militärdienst, Arbeitslosigkeit) nicht im selben Maß mit einer Entwertung der Fertigkeiten verbunden¹⁸⁸. Das legt nahe, *dass Wiedereinsteigerinnen nicht darum schlechter bezahlt werden, weil sie weniger Fertigkeiten besitzen, sondern weil sie den Zugang zu Arbeitsplätzen verlieren, die ihren Fertigkeiten entsprechen. Darüber hinaus gibt es eine Ungleichheit zwischen den Geschlechtern bei der Vergütung kontinuierlicher Erfahrung.* Manche Studien zeigen, dass manche Teilzeitbeschäftigte sogar negative Vergütungen erleiden.

Ob Frauen nach der Karenz keine besser bezahlten Arbeitsplätze finden oder ob sie schlechter bezahlte Arbeitsplätze wählen, um ihren Familienverpflichtungen nachzukommen zu können, ist eine empirische Frage. Zu ihrer Klärung wäre die Erhebung geeigneter Daten erforderlich.

Beruf und Sektor

Bei der Behandlung der Segregationsindizes ist festgestellt worden, dass Frauen in höherem Maß in bestimmten Berufen konzentriert sind als Männer¹⁸⁹. In nationalen ¹⁹⁰Studien ist die mit der Segregation verbundene Lohneinbuße untersucht worden¹⁹¹. Ein hohes Maß an Segregation der Geschlechter bei der Beschäftigung in Berufen und Branchen ist mit einer Segmentierung der Lohnstruktur nach Berufen und Sektoren verbunden. Darum erklären Variablen zu Beruf und Branche in den Dekompositionsmodellen einen großen Teil des Lohnunterschieds zwischen den Geschlechtern.

Nach der Humankapitaltheorie ist die Wahl des Berufs das Ergebnis einer rationalen individuellen Entscheidung. Man kann diese Variable aber ebenso so interpretieren, dass sich darin nachfrageseitige Einflüsse auf die Lohnfestsetzung ausdrücken. In den Löhnen spiegeln sich die Charakteristika der Berufe oder Sektoren wieder. Damit ist evident, dass zur Klärung der hier gegebenen Zusammenhänge alle relevanten Einwirkungen auf die Lohnfestsetzung berücksichtigt werden müssen¹⁹².

Occupational Self-Selection: A Human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structure, The Review of Economics and Statistics 63, pp. 60-69.

¹⁸⁸ Gregoritsch P., Kalmår P./Wagner-Pinter M.: "Einkommen von Frauen und Männern in unselbständiger Beschäftigung. Forschungsbericht im Auftrag des BMWA Wien 2000

¹⁸⁹ s. p. 54

¹⁹⁰ In Österreich ist gezeigt worden, dass je höher der Frauenanteil in einem bestimmten Sektor ist, desto niedriger der Durchschnittslohn in diesem Sektor ist, wenn alle anderen Faktoren konstant gehalten werden. (Boheim R., Hofer H., Zulehner Ch.: "Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in Österreich: Ein Vergleich zwischen 1983 und 1997." in: Kurswechsel Heft 1 2002) Für das UK ist gezeigt worden dass Segregation in der Arbeitsgruppe ungefähr ein viertel des Lohnunterschieds von Vollzeitbeschäftigten erklärt. (Anderson usw. zit. n. Grimshaw D., Rubery J., Figueiredo H.: "The Gender Pay Gap in the UK" European Experts Group on Gender and Employment Report to the Equal Opportunities Unit, DG Employment <http://www.umist.ax.ak/management/ewerc/egge/egge.html> 2002)

Für Finnland ist festgestellt worden, dass auf allen Bildungsniveaus ein frauendominierter Arbeitsplatz mit niedrigeren Löhnen verbunden ist. (Lehto A.-M.: "The Gender Pay Gap in Finland." European Experts Group on Gender and Employment Report to the Equal Opportunities Unit, DG Employment <http://www.umist.ax.ak/management/ewerc/egge/egge.html> Tabelle 8)

¹⁹² Im Zusammenhang mit der angestrebten Verringerung des Lohnunterschieds zwischen den Geschlechtern sind "die horizontale und vertikale Segregation und die Konzentration von Frauen auf Sektoren und Berufsgruppen mit geringerer Bezahlung und scheinbar niedrigerer Produktivität" von "zentraler Bedeutung". Es stelle sich aber die Frage, "in welchem Ausmaß die Geschlechtertrennung selbst das Ergebnis potentiell

Arbeitsplatzcharakteristika

In Studien, in denen der nachfrageseitigen lohnbestimmenden Eigenschaft der Berufsstruktur Beachtung geschenkt wird, werden auch weitere Variable die Charakteristika des Arbeitsplatzes erfassen, aufgenommen.

Auch hier ist entscheidend, dass der Lohnbildungsprozess nicht mehr einfach als Anpassung von Löhnen und produktivitätsrelevanten Charakteristika der arbeitenden Personen aufgefaßt wird. Es können damit auch Anpassungen von Löhnen entsprechend der Unternehmensgröße, dem gewerkschaftlichen Organisationsgrad, dem Deckungsgrad von Kollektivverträgen, dem Frauenanteil im Unternehmen und der Arbeitsgruppe sowie die Position in der Arbeitsplatzhierarchie in die Untersuchung einbezogen werden.

Im Expertenbericht wird hervorgehoben, dass diese Sichtweise keineswegs einschließt, dass die Allokationsfunktion des Lohnes durch administrative Eingriffe ersetzt werden soll, sondern vielmehr dass zur Beurteilung aller den Arbeitsmarkt betreffenden Fragen der Lohnfestsetzungsprozess in seiner Komplexität zu untersuchen ist, dass insbesondere auch seine Funktion als Mittel des Managements und seine soziale und institutionelle Bestimmtheit in Betracht gezogen werden muß.

Bislang stehen nur in wenigen Ländern Daten zur Verfügung, die die Verwendung von Arbeitsplatzvariablen ermöglichen.

Sowohl in nationalen, als auch in internationalen Studien erklären Arbeitsplatzvariable einen erheblich größeren Teil des Lohnunterschieds als die üblichen Humankapitalvariablen.

Zu den Unzulänglichkeiten der herkömmlichen Anwendung und Interpretation der Blinder- Oaxaca- Dekomposition¹⁹³

Bisher ist gezeigt worden, dass es ausgehend von der im Rahmen des auf der Humankapitaltheorie beruhenden Diskriminierungsansatzes entwickelten BO-Dekomposition in zwei Grundrichtungen bedeutende Weiterentwicklungen gegeben hat.

(1) Es wurden unter Verwendung des statistischen Instrumentariums der BO-Dekomposition die theoretischen Voraussetzungen der Humankapitaltheorie verlassen indem *nachfrageseitige Arbeitsplatzvariable* implementiert wurden.

Auf der Grundlage der Humankapitaltheorie wird versucht, die Lohnunterschiede zwischen verschiedenen Personen und Personengruppen überhaupt auf das Ausmaß durch Ausbildung oder Arbeitserfahrung erworbener produktiver Fähigkeiten und die Lohnunterschiede zwischen verschiedenen Berufen und Berufsgruppen auf das verschiedene Ausmaß der jeweils erforderlichen Fertigkeiten und Fähigkeiten und die Berufswahl schließlich auf ökonomisch rationale Entscheidungen der Individuen zurückzuführen. Statt dessen, ist gesellschaftliche und institutionelle Bestimmtheit auf der Nachfrageseite als im Lohnfestsetzungsprozess entscheidend in den Vordergrund gerückt worden.

diskriminierender Prozesse ist, einschließlich des Einstellungs- und Beförderungsverhaltens der Arbeitgeber, der Beschäftigungs-, Familien- und Steuerpolitik, der in den gegenwärtigen Lohnbildungssystemen implizit enthaltenen wie fehlenden Anreize, sowie weit allgemeinerer Traditionen und sozialer Normen hinsichtlich der Ausbildungs- und Berufswahl und der Erwerbsbeteiligung von Frauen." Beschäftigung in Europa 2002 p. 42

¹⁹³ Für diesen Abschnitt s. "Expertenbericht 02" p. 75 ff. Zur allgemeinen Kritik dieser Konzeption wird im "Expertenbericht 02" verwiesen auf: Butler R.: "Estimating Wage Discrimination in the Labor Market" in: Journal of Human Resources (1982) 17.

(2) Mit der JMP- Dekomposition wurden auch technisch die ursprünglichen Voraussetzungen verlassen, da sie von vornherein dazu entwickelt worden ist, die *Lohnstruktur in die Analyse des Lohnunterschiedes mit einzubeziehen*.

Beide Ansätze stellen einen Bruch mit der auf der Humankapitaltheorie gegründeten Interpretation des Lohnbestimmungsprozesses dar. Bei beiden Ansätzen, sowohl bei der Untersuchung verschiedener Lohnstrukturen, ihres Zustandekommens und ihrer Auswirkungen als auch bei der Untersuchung der Auswirkungen verschiedener Bestimmungen des Arbeitsplatzes auf die Lohnfestsetzung, spielen individuelle Entscheidungen eine untergeordnete Rolle.

Die auf der Humankapitaltheorie und dem Diskriminierungsansatz gegründete Verwendung und Interpretation der BO-Dekomposition wird aber noch immer in den meisten Studien verwendet. Fortschritte sind nur beim Aufzeigen der Unzulänglichkeiten dieser Verfahrens- und Interpretationsweise festzustellen.

Um zu klären, ob sie zur Beurteilung von politischen Maßnahmen herangezogen werden kann, müssen die ihr zugrunde liegenden Annahmen betrachtet werden.

Die Unzulänglichkeiten sind darum zentral, weil sie dem Kern der Konzeption dieser Methode selbst entspringen.

Die Anziehungskraft der BO-Dekomposition in ihrer herkömmlichen Interpretation beruht auf dem Schein, dass mittels eines statistischen Verfahrens der Teil des Lohnunterschieds zwischen den Geschlechtern einwandfrei festgestellt werden kann, der nicht dem Unterschied zwischen Männern und Frauen in produktivitätsrelevanten persönlichen Charakteristika geschuldet ist, und somit positiv ein Wert, eine einfache, klare und objektive Maßzahl für die Diskriminierung am Arbeitsmarkt zur Verfügung steht.

Verfahren erweckt damit den Anschein als wäre es dazu geeignet, diejenigen Faktoren, die die Diskriminierung am Arbeitsmarkt verursachen, eindeutig zu isolieren und zu identifizieren.

Es wäre damit als sichere Orientierung zur Beurteilung politischer Maßnahmen geeignet.

Wurde zum Beispiel festgestellt, dass der Mangel an Arbeitserfahrung einer der Hauptgründe für die niedrigeren Frauenlöhne ist, so erscheint der Ausbau von

Kinderbetreuungseinrichtungen als angemessene Maßnahme. Wird dagegen festgestellt, dass die Segregation von Frauen und Männern in Berufe und Branchen einen sehr großen Beitrag zum Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern leistet, dann sind Maßnahmen zur Angleichung der Frauenanteile in den verschiedenen Berufen und Branchen angebracht. Diese Einfachheit und Klarheit ist aber nur Schein.

Die auf der Grundlage dieses Verfahrens gewonnenen Resultate sind in Wahrheit *stets doppeldeutig und schwer zu interpretieren*.

Die Ursache dieser Schwierigkeit bei der Interpretation entspringt aus dem Zweck der gesamten Konzeption selbst. Er besteht darin, *erstens alle* individuellen Charakteristika festzustellen, die eine Auswirkung auf die Produktivität haben und *zweitens* ein **technisches Verfahren** zu entwickeln mit dem es möglich ist, ihre jeweiligen Auswirkungen auf den Lohnunterschied zu isolieren. Aus dieser Anlage der Konzeption entspringen eine Reihe von Problemen:

Auswahl und Definition der Kontrollvariablen

Gibt es "unbeobachtete Produktivitätscharakteristika", die nicht berücksichtigt werden - u. a. weil man sie nicht feststellen kann - aufgrund derer etwa die Männer im Durchschnitt produktiver sind als die Frauen (z. B. hinsichtlich der Qualifikation), dann wird die "Diskriminierung" überschätzt. Es müssen daher stets immer neue zusätzliche Variable

eingeschlossen werden, was aber dazu führt, dass der als Diskriminierung interpretierte bereinigte Lohnunterschied immer kleiner wird¹⁹⁴. Oaxaca war sich des Problems der Subjektivität bei der Auswahl der Kontrollvariablen bewusst. Er stellt fest:

*"It is clear that the magnitude of the estimated effects of discrimination crucially depends upon the choice of control variables implicitly reveals his or her attitude towards what constitutes discrimination in the labour market (op.cit.:699)"*¹⁹⁵

Darüber hinaus ist die Wahl der Kontrollvariablen durch die Verfügbarkeit geeigneter Datenquellen beschränkt.

So werden zum Beispiel, weil Daten über die Arbeitserfahrung nicht verfügbar sind, fast immer die Arbeitsjahre als Approximation verwendet. Damit ergibt sich aber für die Frauen automatisch eine geringere Arbeitserfahrung, da sie häufigere und längere Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit aufweisen. Um den Verlust an Arbeitserfahrung zu ermitteln, den Frauen wegen der Kinder erleiden, wird der Kinderstatus eingeschlossen. Damit tritt aber das Problem einer möglichen Korrelation zwischen der Anzahl der Kinder und der potentiellen Arbeitserfahrung auf¹⁹⁶.

Rückkopplungswirkungen

Die Bestimmungen, von denen angenommen wird, dass durch ihre Fixierung die Unterschiede in der Produktivität von Männern und Frauen erfaßt sind (Schulbildung, Arbeitserfahrung, Beruf, ...), die also für den "erklärten" Teil verantwortlich gemacht werden, kommen von vornherein dafür nicht in Betracht, mit der Diskriminierung in Zusammenhang zu stehen.

Es ist aber leicht einzusehen, dass die Unterschiede zwischen Männern und Frauen in Bezug auf diese Charakteristika, in Bezug auf ihre Produktivität, ihrerseits von der Diskriminierung am Arbeitsmarkt bestimmt sind. So kann zum Beispiel in die Entscheidung eine bestimmte Ausbildung zu absolvieren, eine möglicherweise zu wartende Diskriminierung durch den Arbeitgeber eingehen. Entscheidungen über Ausbildung, Erwerbsbeteiligung und Arbeitszeit sind also ihrerseits von der zu erwartenden Behandlung am Arbeitsmarkt bestimmt. Die klare Trennung zwischen einem "erklärten" und einem "nicht erklärten" Bestandteil des Lohnunterschieds erweist sich bei näherer Betrachtung als Illusion¹⁹⁷.

Es ist natürlich möglich, das Verfahren zur Ermittlung geeigneter Maßnahmen gegen die Diskriminierung am Arbeitsmarkt zu verwenden. Es ist in diesem Zusammenhang natürlich unter Umständen zunächst gleichgültig, ob eine bestimmte Eigenschaft oder die Erwerbstätigkeit in einem bestimmten Sektor freiwillig gewählt oder erworben worden ist oder ob es sich um eine Reaktion auf die Gegebenheiten auf einem diskriminierenden Arbeitsmarkt handelt.

¹⁹⁴ vgl. Gunderson Morley: "Male - female wage differentials and policy response" in Journal of Economic Literature 1989 Vol 27 March pp. 46 -72 Humphries J. "Economics, gender and equal opportunities", in: Humphries J., Rubery J. (eds.): "The Economics of Equal Opportunities." Equal Opportunities Commission. Manchester 1995.

¹⁹⁵ Zit. n. "Expertenbericht 02" p. 75

¹⁹⁶ An dieser Stelle wird im Expertenbericht verwiesen auf: Kunze A.: "The determination of wages and the gender wage gap: a survey." Discussion Paper no 193 Department of Economics, University College London and IZA Bonn. 2000

¹⁹⁷ Bergmann B.R.: "Does the Labour Market for Women's Labor Need Fixing?" Journal of Economic Perspectives 1989 (3); Humphries J. "Economics, gender and equal opportunities", in: Humphries J., Rubery J. (eds.): "The Economics of Equal Opportunities." Equal Opportunities Commission. Manchester 1995.

Das Problem ist dann aber, dass damit die Aussagekraft der gewonnenen Resultate im Hinblick auf die Beurteilung politischer Maßnahmen sehr beschränkt ist. Zur Beurteilung der Eignung bestimmter Maßnahmen gegen festgestellte Ungleichheiten von Männern und Frauen ist es erforderlich, ihren Grund zu kennen. Selbst wenn man also festgestellt hat, dass Unterschiede bei der Übung am Arbeitsplatz vorliegen, so kann auf der Grundlage dieses Resultats nicht entschieden werden, ob mittels regulierender Intervention die gleiche Behandlung bei der Schulung und Beförderungspraxis erzwungen werden soll, oder ob die Ursache dieser Verschiedenheit in verschiedenen Haushaltsverpflichtungen liegt¹⁹⁸.

Im Expertenbericht¹⁹⁹ wird bemerkt:

"Unfortunately, despite the sophisticated statistical insights of the Oaxaca approach, the results as conventionally presented do not provide sufficient justification for either approach."²⁰⁰

Beruf und Sektor als Kontrollvariable

Es ist oben schon behandelt worden, dass der Einschluss von Beruf oder Sektor als Kontrollvariablen in den meisten Studien einen hohen Erklärungswert zeigen. Oaxaca selbst hat aber bereits in seiner Studie berücksichtigt, dass die Einbeziehung von detaillierteren Berufskategorien zu einer Unterschätzung der Diskriminierung führt, weil Berufsbarrieren selbst Quellen der Diskriminierung darstellen. Das liegt daran, dass die Berufskategorien nicht nur mit dem Lohnunterschied sondern darüber hinaus mit einer ganzen Reihe von Variablen korreliert sind, die das Lohnniveau beeinflussen. Die Mehrdeutigkeit der Ergebnisse der statistischen Berechnungen zeigt, dass es wichtig ist, sich auf die wechselseitigen Bedingtheiten von Beruf, Arbeitsbedingungen und Teilzeitarbeit zu konzentrieren, und die Art und Weise, wie die den Lohnunterschiede formen, zu untersuchen²⁰¹.

Es ist seit langem bekannt, dass um so detaillierter die Klassifikationen (Beruf oder Branche) sind, desto größer die Erklärungskraft dieser Variablen ist. Beruf und Branche spielen zweifellos eine große Rolle bei der Formung des Lohnunterschieds. Detaillierte Klassifikationen (Beruf oder Sektor) können aber Hindernisse bei der Beförderungspraxis und beim Aufstieg (Management) unsichtbar machen. Es ist weiter bekannt, dass zu detaillierte Berufskategorien zu einer Unterschätzung der Diskriminierung führen können,

¹⁹⁸ Die Debatte zwischen S. Polachek, P. England und A. Beller zeigt gerade, dass die Frage der Richtung Kausalität im Rahmen der Voraussetzungen dieser Methode überhaupt nicht entschieden werden kann. Polachek S. W.: Occupational Self-Selection: A Human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structure, The Review of Economics and Statistics (1981) 63, pp. 60-69.

Polachek S. W.: "Occupational Segregation: A Defense of Human Capital Predictions" Journal of Human Resources 20 p.436- 440. England P.: "Occupational Segregation: Rejoinder to Polachek" in: Journal of Human Resources 20 p.441 – 443. Polachek S. W.: "Occupational Segregation: Reply to England." in: Journal of Human Resources 20 p.43. Beller A.: "Occupational Segregation by Sex: Determinants and Changes" in: Journal of Human Resources 17 (Spring 1982) p.371-392

Die Debatte über das Problem der Richtung der Kausalität ist ebenso unabschließbar:

Siehe auch Reskin, Roos 1990 mit ihrer Konzeption der Eintrittsbarrieren.

¹⁹⁹ "Expertenbericht 02" p. 77

²⁰⁰ Note hier: "On balance, given the strong assumptions of the model, it is more likely that the results can be justified as compartmentalizing the gender pay gap into one component resulting from free rational choice and another resulting from discrimination - that is, discrimination is assumed not to affect human capital choices. (Butler 1982)" abschotten, aufliedern

²⁰¹ Bereit Oaxaca hat in seiner Studie hervorgehoben, dass der Einschluss von Berufskategorien einige Barrieren bei den Berufen eliminieren könnten. p.699 bzw. Expertenbericht p.78 1973 Darüber hinaus wird verwiesen auf: Cain 1986 Chiplin 1979

Darum werden in den meisten Studien nur 6 -12 Berufskategorien verwendet.
Das Ausmaß in dem der Frauenanteil der Berufe eine Rolle spielt, hängt davon ab, wie diese sich zur gesamten Lohnstruktur verhalten.

Auch Beschaffenheit der Lohnstruktur ausschlaggebend. Die Lohnsysteme mancher Länder sind mehr an den Berufsbezeichnungen orientiert, die anderer hingegen an der Qualifikation. Das Ausmaß in dem der Frauenanteil der Berufe eine Rolle spielt, hängt nicht zuletzt auch davon ab wie diese sich zur gesamten Lohnstruktur verhalten. Das JMP- Modell kann, indem auch die Lohnstreuung berücksichtigt wird, hilfreich sein. Der Lohnnachteil von Frauen an verschiedenen Stellen der Lohnhierarchie ist verschieden. Diese unterscheidet sich aber gerade zwischen verschiedenen Ländern erheblich.

Die Dekompositionsverfahren können beispielweise auch die Auswirkung von Lohnstreuung und Segregation (Beruf) nicht entwirren, wenn ein frauendominierter Beruf die Lohnhierarchie nach oben steigt, weil ein männerdominierter absteigt.

Es ist überhaupt auf der Grundlage von Dekompositionsverfahren alleine nur sehr begrenzt eine Orientierung im Hinblick auf politische Maßnahmen möglich. *Der Vergleich der Lohnunterschiede von Männern und Frauen zwischen verschiedenen Ländern erfordert vor allem ausführliche vergleichenden Studien über die Lohnstruktur und die jeweiligen Einrichtungen zur Lohnfestsetzung.*

2.8 Der Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern, die Lohnstruktur und die Selektion in die Beschäftigung

In der bisherigen Behandlung der Analyse des Lohnunterschiedes zwischen den Geschlechtern wurden nur die jeweils tatsächlich Beschäftigten in Betracht gezogen. Es ist aber, wie oben gezeigt worden ist, in den meisten Ländern noch immer ein bedeutender Teil der Frauen im erwerbsfähigen Alter nicht beschäftigt. Das Ausmaß der Beschäftigung der erwerbsfähigen Frauen ist, wie in vielen Studien gezeigt worden ist, tendenziell von der Lohnhöhe abhängig. Besteht eine solche positive Korrelation zwischen den Löhnen und der Partizipationsneigung, wird der Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern ohne Berücksichtigung dieser "Selbstselektion in die Beschäftigung" unterschätzt. Zur angemessenen Beurteilung Bestimmungsfaktoren des Lohnunterschiedes zwischen den Geschlechtern muß daher auch der Zusammenhang zwischen der Erwerbsbeteiligung und dem Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern untersucht werden.

Die Studie von Beblo M., Beninger D., Heinze A. und Laisney F.²⁰²

Ergänzend zur Analyse des Lohnunterschiedes zwischen den Geschlechtern in der EU im Beschäftigungsbericht 2002²⁰³ werde in dieser Studie die *Auswirkungen der Selbstselektion in die Erwerbsarbeit auf die geschätzten Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern in fünf EU- Staaten* untersucht.

²⁰² Beblo M., Beninger D., Heinze A., Laisney F.: "Measuring Selectivity-Corrected Gender Wage Gaps in the EU" 14. 11. 2003 <http://opus.zbw-kiel.de/volltexte/2004/1684/pdf/dp0374.pdf>

²⁰³ "Beschäftigung in Europa" Luxembourg 2002 s. oben.

Die Lohngleichungen werden nach einer neueren von Lewbel²⁰⁴ entwickelten Methode zur Berücksichtigung Selektion geschätzt, denen zum Vergleich die Ergebnisse einer Schätzung mit dem bekannten Verfahren zur Selektionskorrektur von Heckman²⁰⁵ und einer OLS - Schätzung ohne Korrektur gegenübergestellt werden. Der Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern wird dann, um - damit neben systematischen Unterschieden zwischen den Beschäftigten und den Nicht -Beschäftigten auch die Unterschiede zwischen den tatsächlich Beschäftigten selbst in die Betrachtung einbezogen werden können, nicht nur nach der BO-Methode sondern auch nach dem JMP- Dekomposition zerlegt.

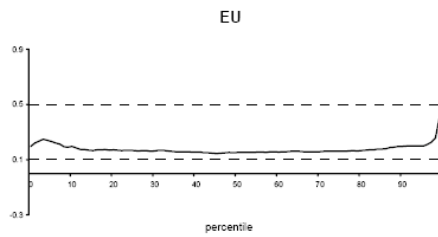
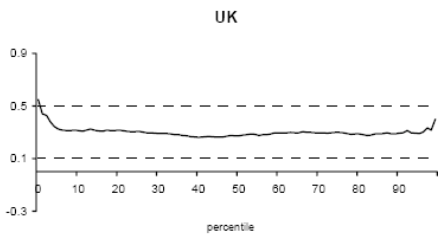
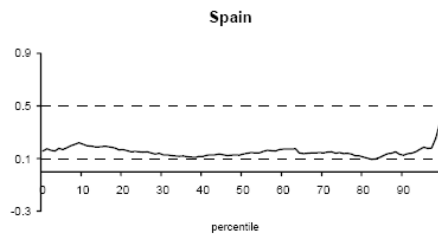
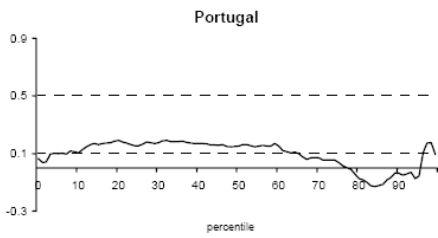
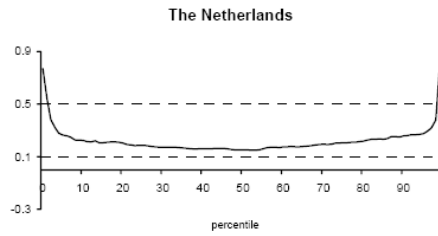
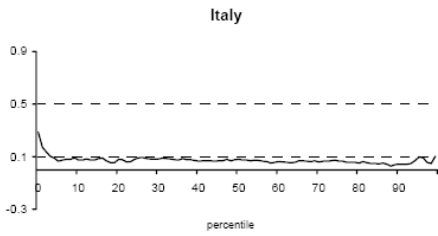
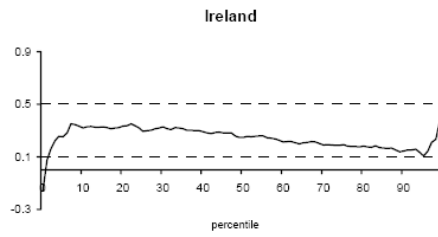
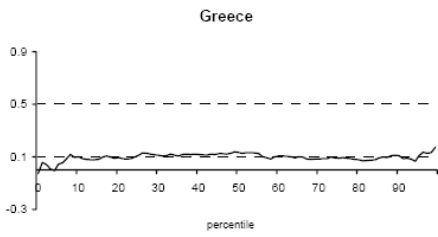
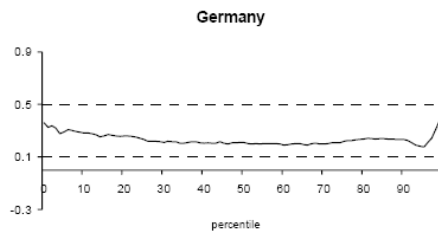
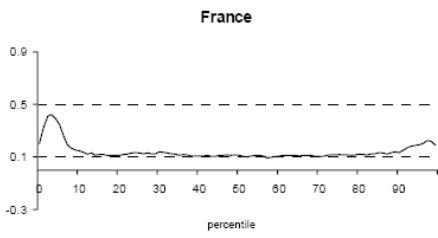
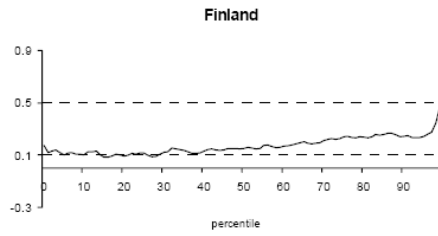
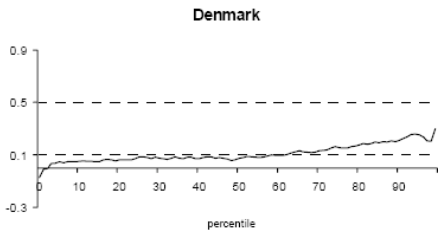
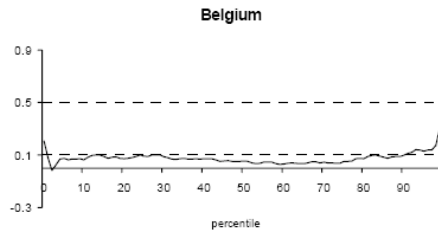
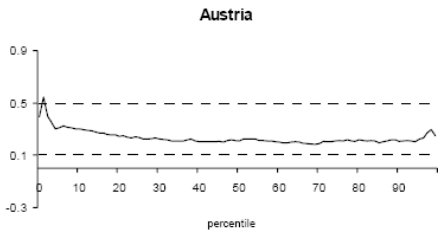
Lohnunterschiede über die Lohnstruktur verschiedener Länder

Der unangepasste Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern gibt eine Vorstellung des Ganzen, er verdeckt aber Unterschiede zwischen verschiedenen Gruppen in jedem Land. In Graphik ist der unangepasste Lohnunterschied nach Perzentilen entsprechend der Lohnreihungen aller Frauen und Männer in der Stichprobe jedes Landes dargestellt. Es zeigt sich, dass die Lohnverteilungen von Frauen und Männern in der Regel verschieden sind. Vor allem sind die Löhne der Männer stärker gestreut als die der Frauen. Darüber hinaus erkennt man *drei Haupttypen* der Verteilung der Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen über die gesamte Lohnverteilung: In Dänemark und in Finnland (1) steigen die Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern über die Lohnverteilung an. In Italien, Portugal und in Irland dagegen (2) fallen die Lohnunterschiede über die Lohnverteilung. Schließlich weist der Lohnunterschied über die Lohnverteilung am deutlichsten in den Niederlanden aber auch in Frankreich und Deutschland einen (3) U-förmigen Verlauf auf. In Portugal fällt der Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen für die höheren Einkommen unter Null. In den Niederlanden, Spanien und Irland zeigt sich deutlich, dass die höchsten Einkommen Männern vorbehalten sind.

Verteilung des unangepassten Lohnunterschiedes in einigen EU-Ländern

²⁰⁴ Lewbel A.: "Selection Model and Conditional Treatment Effects, Including Endogenous Regressors mimeo, Boston College

²⁰⁵ Heckman J.J. (1979) "Sample selection bias as a specification error" *Econometrica* 47(1) p. 153-163



Datenquelle: ECHP, Länderdateien 1998, 25-55-jährige Frauen und Männer, die mindestens 8 Stunden pro Woche beschäftigt waren²⁰⁶.

Bruttostundenlohn der Männer minus dem der Frauen nach dem Perzentil der Lohnverteilung

Methodologische Probleme der Selektivitätskorrektur und ihre Integration in die Dekompositionsmodelle

Heckman²⁰⁷ hat zwei Schätzverfahren zur Korrektur der Verzerrung des Lohnunterschiedes zwischen den Geschlechtern durch Selbstselektion in die Beschäftigung vorgeschlagen. Das erste besteht in einer ML-Schätzung eines Selektionsmodells für das die bivariate Normalität der Störterme in den Lohn- und Partizipationsgleichungen unterstellt wird. Das zweite Verfahren ist zweistufig, wobei im ersten Schritt die Partizipationsgleichung nach einem ML - Probit- Modell geschätzt und im zweiten Schritt nur die Beschäftigten verwendet werden und als zusätzlicher Regressor der "normale Zufall" der ersten Stufe für die Schätzung der Lohngleichung (OLS oder GLS) verwendet wird. Die Lohngleichung ist eine fallende Funktion der Partizipationswahrscheinlichkeit. Um willkürliche Restriktionen für die funktionale Form zu vermeiden, müssen für beide Prozeduren geeignete "Instrumente" gefunden werden, d. h. Variable, die zur Erklärung der Erwerbsneigung beitragen, die aber keinen Einfluss auf die Löhne haben. Praktisch ist es sehr schwer, die hier auftretenden Kollinearitätsprobleme zu lösen. Die Konsistenz des Zweistufenschätzers nach Heckman hängt darüber hinaus von der richtigen Spezifikation der normalen Wahrscheinlichkeit als zusätzlichem Regressor ab.

Zur Korrektur durch Selbstselektion in die Beschäftigung schlagen Belbo M. et. al. die Verwendung des endogenen Stichprobenselektionsmodells von Lewbel²⁰⁸ vor. Zur Bestimmung der Selbstselektion wird eine beobachtbare "spezielle" Variable S verwendet. Es wird angenommen, dass S mit großer Unterstützung kontinuierlich in S verteilt und der Selektionsprozess in S monoton ist. Diese spezielle Variable bestimmt die Partizipation in sonst unspezifizierter Weise aber nicht die abhängige Variable. Sie kann daher als Instrument für die Partizipation interpretiert werden.

$$W = \frac{I}{f(S|U)}$$

I ... Partizipationsindikator

f(S|U) ... bedingte Wahrscheinlichkeitsdichtefunktion von S für gegebenes U

U sei eine Teilmenge der Variablen X

Im ersten Schritt wird f(S|U) geschätzt. Im zweiten Schritt wird f(S|U) als Gewichtungsfunktion für die Lohnschätzung verwendet.

Lewbel hat gezeigt, dass man mit einer LS- oder einer Instrumentenvariablen-schätzung einen konsistenten β - Schätzer der Lohngleichung erhält, auch wenn einige Regressoren endogen sind.

²⁰⁶Belbo M. et. al. p.7

²⁰⁷ Heckman J.J. (1979) "Sample selection bias as a specification error" *Econometrica* 47(1) p. 153-163

²⁰⁸ Lewbel A.: "Selection Model and Conditional Treatment Effects, Including Endogenous Regressors mimeo, Boston College

Die Regressoren können daher endogen sein, es können Messfehler vorliegen oder sie können irgend wie anders mit den Residuen des Modells korreliert sein. Im Unterschied zur Heckman - Korrektur wird den Residuen keinerlei Struktur auferlegt. (Die Schätzung der Partizipationsgleichung ist nicht erforderlich.)

Hier wird das Einkommen des Haushalts aus Vermögen als spezielle Variable S verwendet.

Behandlung der Stichprobenselektionskorrektur im Rahmen der Dekomposition des unangepassten Lohnunterschiedes zwischen den Geschlechtern anhand der BO-Dekomposition und der zweistufigen Heckman - Prozedur.

$$\underbrace{\overline{\Delta \ln W}}_{\text{roher Lohnunterschied}} = \underbrace{(\bar{X}^M - \bar{X}^F) \hat{\beta}^M}_{\text{Ausstattungswirkung}} + \underbrace{\bar{X}^F (\hat{\beta}^M - \hat{\beta}^F)}_{\text{Remunerationenwirkung}} + \underbrace{(\hat{\lambda}^M \hat{\theta}^M - \hat{\lambda}^F \hat{\theta}^F)}_{\text{Selektionswirkung}}$$

$\hat{\theta}$... Schätzung von $\rho \sigma_\epsilon$

$\hat{\lambda}$... Erwartungswert der geschätzten Wahrscheinlichkeit²⁰⁹

Die ersten beiden Terme auf der rechten Seite der Gleichung drücken die bekannten Auswirkungen der Unterschiede der beobachteten Charakteristika von Männern und Frauen sowie die Unterschiede zwischen der Vergütung der Charakteristika aus. Es stellt sich nun die Frage, wie der letzte Term der rechten Seite im Rahmen der Dekomposition interpretiert werden soll. In den meisten Studien wird die Selektionswirkung vom unangepassten beobachteten Lohnunterschied abgezogen. Man erhält damit auf der linken Seite ein Maß für den Unterschied zwischen den potentiellen oder gebotenen Löhnen von Männern und Frauen. Typischerweise erhält man einen potentiellen Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern der höher ist, als der beobachtete Lohnunterschied (Das ist dann der Fall wenn bei den Männern keine Selektion $\hat{\theta}^M = 0$ bei den Frauen aber eine positive Selektion $\hat{\theta}^F > 0$ vorliegt). Es ist aber hervorzuheben, dass die Stichprobenselektion in Abhängigkeit von der speziellen Fragestellung und den zur Verfügung stehenden Daten in verschiedener Weise berücksichtigt werden kann und muß²¹⁰. In dieser Studie wird die Selektionsverzerrung als ein neben der Auswirkung der Charakteristika und der Vergütung zusätzlicher Bestimmungsfaktor behandelt²¹¹.

Die JMP- Dekomposition mit Berücksichtigung der Selektivitätskorrektur entspricht einer entsprechenden einfachen Erweiterung der oben dargestellten Gleichung.

Für den Lewbel- Schätzer gilt, im Gegensatz zu OLS und dem Schätzer nach der zweistufigen Heckmann - Korrektur mit OLS, nicht, dass der Stichprobendurchschnitt der unbeobachteten Charakteristika ($\bar{\epsilon}$) Null ist. Man erhält daher auch bei einer Lohndekomposition beim

²⁰⁹ vgl. "Methodological Issues Related to the Analysis of Gender Gaps in Employment, Earnings and Career Progression" Final Report EC 2003 by Beblo M. Beninger D., Heinze A., Laisney F. p.31

²¹⁰ An dieser Stelle wird auf Neuman S. und Oaxaca R. L.: "Estimating Labor Market Diskrimination With Selectivity-Corrected Wage Equations: Methodological Considerations and an Illustration From Israel mimeo 2001 verwiesen.

²¹¹ Die Autorinnen und Autoren folgen damit Dolton P. J., Kidd M. P. : "Occupational Access and Wage Discrimination." in : Oxford Bulletin of Economics and Statistics 56 (4) p. 457-474 und Choudhury S.: "Reassessing the Male -Female Wage Differential: A Fixed Effects Approach." in: Southern Economic Journal 60 (2) p. 327 - 341

Durchschnitt die unbeobachtbaren Charakteristika als Bestimmungsfaktor des Lohnunterschiedes. Dieser kann nicht unmittelbar interpretiert werden, er kann jedoch als Bestandteil der Selektionswirkung behandelt werden.

Die Daten

Um die Vergleichbarkeit der Ergebnisse dieser Studie mit dem oben besprochenen Beschäftigungsbericht "Employment in Europe"(2002) zu gewährleisten wurden die Schätzungen mit Daten aus dem ECHP für das Jahr 1998 durchgeführt. Das Alter der Personen in der Stichprobe wurde auf 25-55 Jahre eingeschränkt um eine Beeinflussung der Ergebnisse durch Entscheidungen in Bezug auf die Bildung und den Pensionsantritt zu vermeiden. Die Selbständigen und die in Familienbetrieben beschäftigten wurden aufgrund von Bedenken über die Glaubwürdigkeit der hier erhobenen Lohninformationen ausgeschlossen. Um die Homogenität der Stichprobe in Bezug auf einerseits Beschäftigte und andererseits freiwillige Nicht-Beschäftigte zu erhöhen, wurden weiter Arbeitslose, Pensionisten, Studenten, Teilnehmer spezieller Schulungsprogramme, Personen im Staatsdienst und Menschen mit Behinderungen ausgeschlossen. Schließlich wurden, um die Auswirkungen von Messfehlern möglichst gering zu halten, nur Personen mit positiven Einkünften und einer Wochenarbeitszeit von mindestens Stunden aufgenommen. Die Löhne werden ermittelt, indem das laufende monatliche Bruttoeinkommen durch die gegenwärtig pro Woche in der Haupt- und Nebenbeschäftigung gearbeiteten Stunden dividiert werden und das Ergebnis mit 4,3 multipliziert wird.

<i>Stichprobengröße und Erwerbsquoten innerhalb der Stichproben aus dem ECHP 1998²¹²</i>				
<i>Land</i>	<i>Frauen</i>	<i>% Beschäftigte</i>	<i>Männer</i>	<i>% Beschäftigte</i>
Österreich	1343	70	1270	100
Belgien	1144	79	1076	99
Dänemark	963	97	985	100
Frankreich	2260	70	1935	97
Finnland	1431	92	1310	100
Deutschland	2608	77	2576	99
Griechenland	1680	47	1206	100
Irland	1407	58	969	99
Italien	3235	53	2506	99
Niederlande	2069	82	2147	99
Portugal	1943	72	1778	100
Spanien	2616	49	2176	99
UK	2166	82	1740	99
<i>Σ EU (13)</i>	<i>24 865</i>	<i>69</i>	<i>21 677</i>	<i>99</i>

Die Länderstichproben beinhalten zwischen 3000 Frauen und 2500 Männern und weniger als 1000 Frauen und Männern (Dänemark). Die Erwerbsbeteiligung der Frau ist in den

²¹² Belbo M. et. al. p.14

verschiedenen Stichproben sehr verschieden, die der Männer liegt dagegen überall nahe bei 100%. In Spanien, Italien und Griechenland ist die Erwerbsbeteiligung der Frauen besonders niedrig während sie in Dänemark und Finnland sehr hoch ist.

Es zeigt sich hier auch, dass die Anzahlen der Frauen und der Männer in der jeweiligen Stichprobe in Südeuropa stark voneinander abweichen. Da Männer in diesen Ländern öfter selbständig Beschäftigt sind, wurden sie offenbar häufiger aus der Stichprobe ausgeschlossen. Dagegen sind nicht erwerbstätige Frauen in der Stichprobe enthalten.

Luxembourg und Schweden wurden wegen fehlender Einkommensdaten nicht berücksichtigt. In die weitere Untersuchung wurden, wegen der Stichproben- und der Populationsgröße, nur die fünf größten EU-Länder, Deutschland, Frankreich, Italien, Spanien und das UK in die weitere Untersuchung aufgenommen.

Ergebnisse:

Die drei oben erläuterten Verfahren der Schätzung Lohngleichung, einfache OLS- Schätzung, Zweistufige Heckman -Korrektur für die Selektivität in die Erwerbstätigkeit und der Lewbel-Methode anhand der deutschen Stichprobe illustriert. Für alle drei Schätzungen werden dann jeweils die BO- und die JMP- Dekomposition durchgeführt.

Für die anderen vier Länder werden jeweils die BO- und JMP- Dekompositionen nur auf der Grundlage von Lohnschätzungen nach der Lewbel- Methode behandelt.

Schätzung der Lohngleichungen:

Die Lohngleichungen der Männer werden mit OLS und für die Dekompositionen auf dieser Grundlage nach der Lewbel-Methode geschätzt. Da die Erwerbsbeteiligung der Männer in der Stichprobe für Deutschland 99 % beträgt, liegt bei ihnen offenbar kein nennenswertes Selektivitätsproblem vor. Die Lohngleichung der Frauen (Stichprobenerwerbsquote 77 %) dagegen wird nach der zweistufigen Heckman - Prozedur geschätzt.

Als erklärende Variable für die Lohngleichungen werden persönliche Charakteristika (Alter, Schulbildung, Beschäftigungsdauer, Variable zur Zusammensetzung der Haushalte, Variable zur Region) und Arbeitsplatzcharakteristika (Unternehmensgröße, Sektor, Beruf) verwendet. Die Partizipationsgleichungen der Heckman - Prozedur enthalten als erklärende Variable das Alter, den Familienstand, der Anzahl der Kinder, dem Einkommen aus Vermögen und verschiedene Interaktionsterme. Die Selektionskorrekturvariable ist statistisch signifikant und weist einen negativen Koeffizienten auf. Es existiert also eine negative Korrelation zwischen den unbeobachtbaren Charakteristika in der Partizipationsgleichung und in der Lohngleichung. Es zeigt sich also Erfordernis für die Stichprobenselektion zu korrigieren, weil die Parameter sonst nicht konsistent geschätzt werden können.

Als spezielle Variable im Lewbel- Modell wurde das jährliche Nettohaushaltseinkommen, das nicht durch Erwerbsarbeit erzielt wurde verwendet, da es sich in den Schätzungen am besten bewährte und - im Vergleich zu anderen in Frage kommenden Maßen - mit geringerer Wahrscheinlichkeit mit den individuellen Lohnsatz korreliert ist.

Ein Vergleich der Güte der drei Lohngleichungsmodelle für die Frauen der deutschen Stichprobe anhand der Varianz der geschätzten Löhne ergab den größten Wert und daher den besten für die Schätzung nach Lewbel.

Die BO- Dekomposition für die deutsche Stichprobe

In Graphik 2 sind die Ergebnisse der Dekomposition des Lohnunterschiedes zwischen den Geschlechtern für die deutsche Stichprobe für die Schätzung auf der Grundlage von OLS-Regressionen, der zweistufigen Selektionskorrektur nach Heckman sowie der Selektionskorrektur nach Lewbel dargestellt. Nach der Schätzung mit *OLS* und der mit der Selektionskorrektur nach *Lewbel* erklärt der *Unterschied in den Charakteristika etwas mehr als 50 % des Lohnunterschiedes zwischen Männern und Frauen für die deutsche Stichprobe*. Die Schätzung mit der *Heckman-Korrektur* ergibt eine negativer Selektion nach unbeobachtbaren Charakteristika. Es ist jedoch hervorzuheben, dass das bedeutet, dass eine Frau mit niedriger Partizipationswahrscheinlichkeit, wenn sie eine Arbeit annimmt, weniger verdient, als eine Frau mit denselben beobachteten Charakteristika aber einer höheren Partizipationswahrscheinlichkeit. Die *Heckman-Schätzung* für Deutschland zeigt, dass der *potentielle Lohnunterschied* zwischen Frauen und Männern ohne die Selektion, *kleiner* wäre, als beobachtet. In der Schätzung auf der Grundlage der Lewbel -Prozedur zeigt sich die Selektionswirkung indirekt an den unbeobachteten Charakteristika. Nach der *Lewbel-Schätzung* ist der *Unterschied der potentiellen Löhne* aber *größer* als der beobachtete Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern.

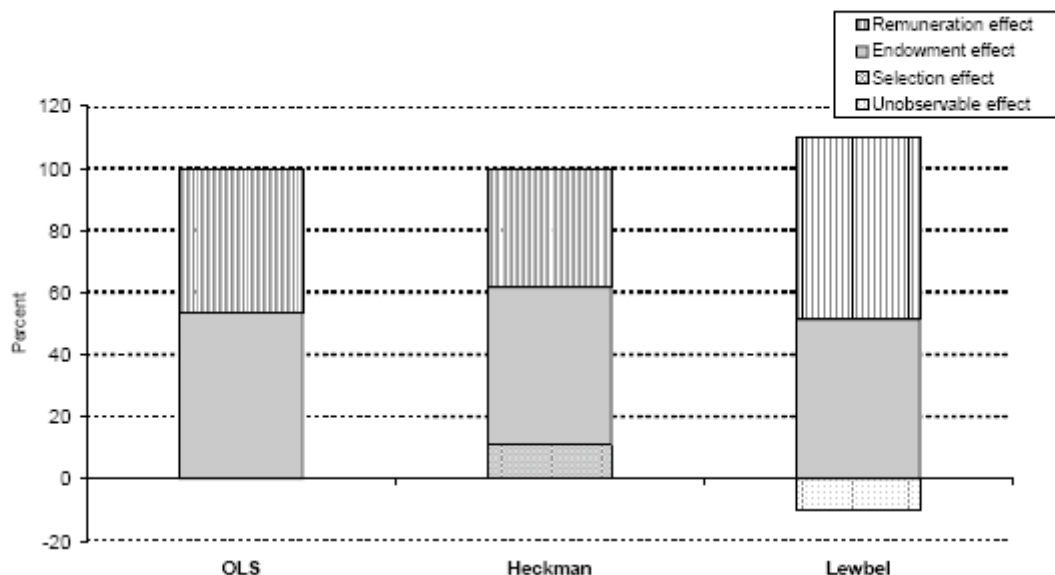


Figure 2: Oaxaca-Blinder decomposition of the gender wage gap in Germany. Data source: ECHP, German data file 1998. Sample of 25-55 year old women and men, who are employed at least 8 hours per week.

213

Die BO- Dekompositionen für Deutschland, Frankreich, Italien, Spanien und das UK (Lohngleichungen nach der Lewbel-Methode)

In Graphik 3 sind für alle untersuchten Länder auf der Grundlage von Lohngleichungen nach der Lewbel-Methode nach der BO-Dekomposition die relativen Anteile der Auswirkungen

²¹³ Belbo M. et. al. p.17

von Unterschieden in den Charakteristika zwischen Männern und Frauen, der Unterschiede zwischen der Vergütung derselben zwischen Männern und Frauen und die Auswirkungen unbeobachteter Charakteristika auf den Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern dargestellt. Es zeigt sich, dass die beobachtbaren Charakteristika in Deutschland im Vergleich zu allen anderen Ländern den größten Teil des Lohnunterschiedes zwischen den Geschlechtern erklärt. Entsprechend ist umgekehrt die Auswirkung der Vergütung überall anders größer. Bemerkenswert ist, dass Spanien und Italien eine *negative Auswirkung der beobachtbaren Charakteristika* aufweist. Das bedeutet, dass der Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern in beiden Ländern deutlich höher wäre, wenn die Frauen jeweils dieselben beobachtbaren Charakteristika aufweisen würden wie die Männer. In Italien ist der potentielle Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern um ca. 50 % höher als der beobachtete.

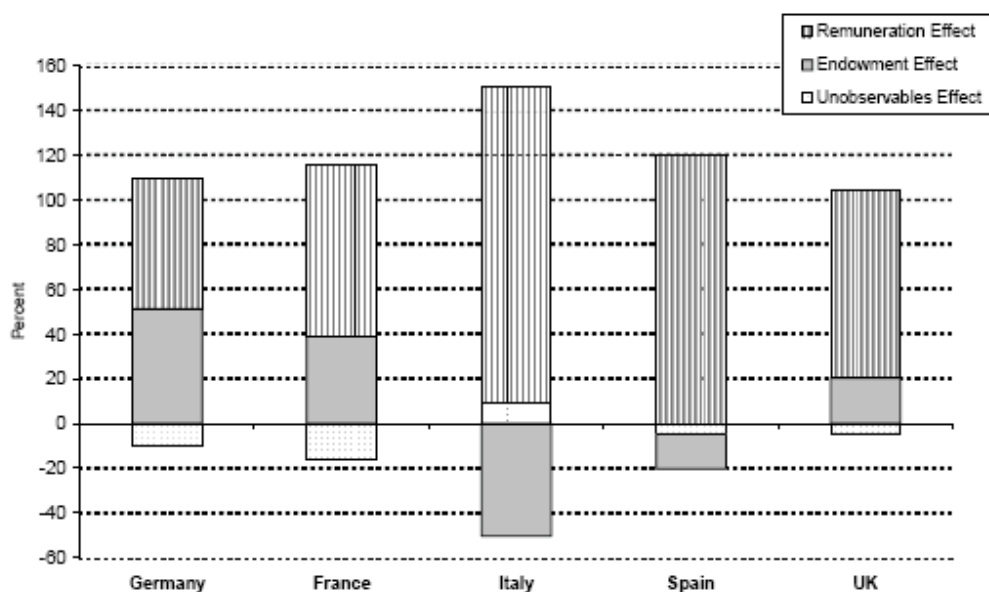


Figure 3: Oaxaca-Blinder decomposition of the gender wage gap in selected EU countries

Data source: ECHP, country files 1998. Sample of 25-55 year old women and men, who are employed at least 8 hours per week.

Note: Decomposition based on the Lewbel wage regression.

214

Die JMP- Dekomposition für die deutsche Stichprobe

Wie oben bereits ausführlich behandelt worden ist, besteht der Vorteil der JMP- Dekomposition gegenüber der BO- Dekomposition darin, dass der Lohnunterschied nicht nur beim Durchschnitt oder Median der Lohnverteilung, sondern über die gesamte Lohnverteilung zerlegt wird, sodass die Lohnstruktur explizit in die Untersuchung einbezogen werden kann.

Für die Darstellung der Ergebnisse wurden die jeweils nach der Lohnhöhe sortiert Frauen und Männer jeweils in Dezile zerlegt, und dann für jedes Dezil einander gegenübergestellt. Der

²¹⁴ Belbo M. et. al. p. p. 17

Medianlohn der 10 % am schlechtesten bezahlten Frauen wir also dem Medianlohn der 10 % am schlechtesten bezahlten Männer zugeordnet usw. (Da die Verteilung der Frauenlöhne und die der Männerlöhne verschieden ist, spiegeln die Unterschiede zwischen den Dezilen auch diesen Unterschied wieder).

Auch für die JMP-Dekomposition werden nur für die deutsche Stichprobe zum Vergleich die Ergebnisse aller drei untersuchten Verfahren der Lohnschätzung dargestellt.

In Graphik 4 sind Ergebnisse der JMP- Dekomposition auf der Grundlage einer Lohnschätzung mit OLS (d.h. ohne Selektivitätskorrektur), in Graphik 5 die mit der zweistufigen Selektivitätskorrektur nach Heckman und in Graphik 6 die mit einer Korrektur nach der Methode von Lewbel dargestellt.

Die schwarze durchgehende Linie stellt jeweils zum Vergleich den unangepassten Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern über die Dezile dar. In Deutschland beträgt der unangepasste Lohnunterschied für die Bezieher der niedrigsten Löhne 31 %, zu den mittleren Einkommen hin fällt er auf etwa 20 % um dann schließlich zum oberen Ende hin wieder auf bis zu 28 % anzusteigen.

Die Wirkung der beobachteten Charakteristika weist nach allen drei Lohnschätzverfahren über die Dezile der Lohnverteilung eine steigende Tendenz auf. Am unteren Ende der Lohnverteilung sind Unterschiede zwischen Männern und Frauen bei den beobachteten Charakteristika für etwa 20 % am oberen Ende aber für mehr 80 % des Lohnunterschiedes zwischen den Geschlechtern verantwortlich.

Die Auswirkung der Unterschiede bei der Vergütung der beobachteten Charakteristika ist weniger eindeutig. Nach der Lohnschätzung mit OLS ohne Berücksichtigung der Segregation und nach der Schätzung mit der Heckman- Korrektur weist die Auswirkung der Unterschiede bei der Vergütung über die Lohnverteilung ab dem zweiten Dezil eine fallende Tendenz auf. Das Ergebnis dieses legt nahe, dass ungleiche Vergütung den Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern verstärkt am unteren Ende der Lohnverteilung bestimmt. Dagegen ergibt die Lewbel-Methode, dass die Auswirkung der Unterschiede bei der Vergütung auf den Lohnunterschied vom zweiten bis zum fünften Dezil im großen und ganzen gleich bleibt, dann aber leicht fällt.

Die Auswirkungen unbeobachteter Charakteristika auf den Lohnunterschied sind nach OLS und nach der Schätzung mit der Heckman-Korrektur spielen nur ganz am unteren Ende der Lohnverteilung eine wichtige Rolle.

Die Lohnschätzung mit der Heckman- Korrektur legt nahe, dass die Selektion in die Beschäftigung über die gesamte Lohnverteilung ungefähr im gleichen Ausmaß zum Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern beiträgt.

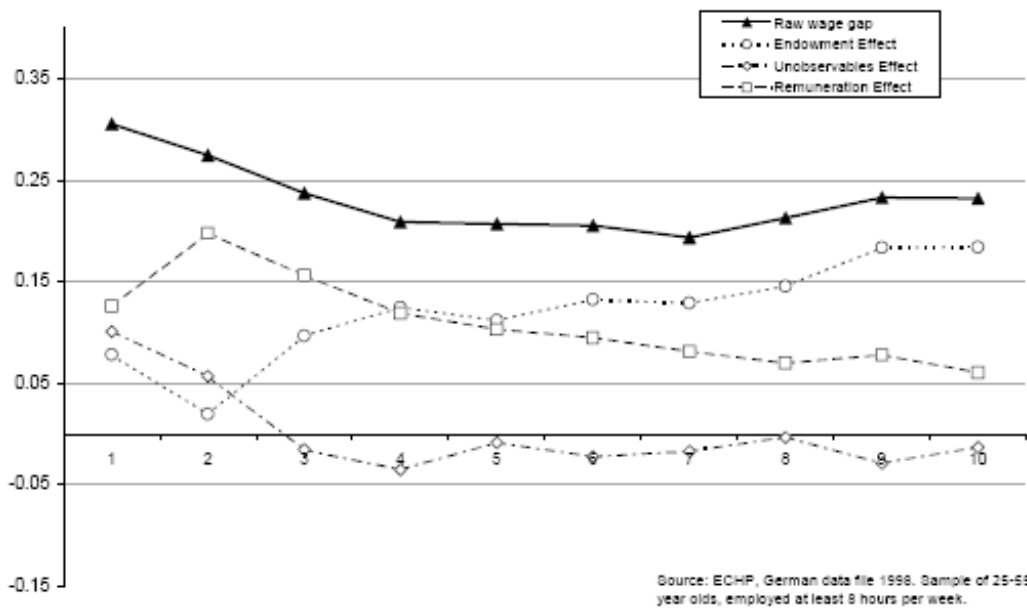


Figure 4: Juhn-Murphy-Pierce decomposition of the gender wage gap in Germany (OLS wage estimation)

215

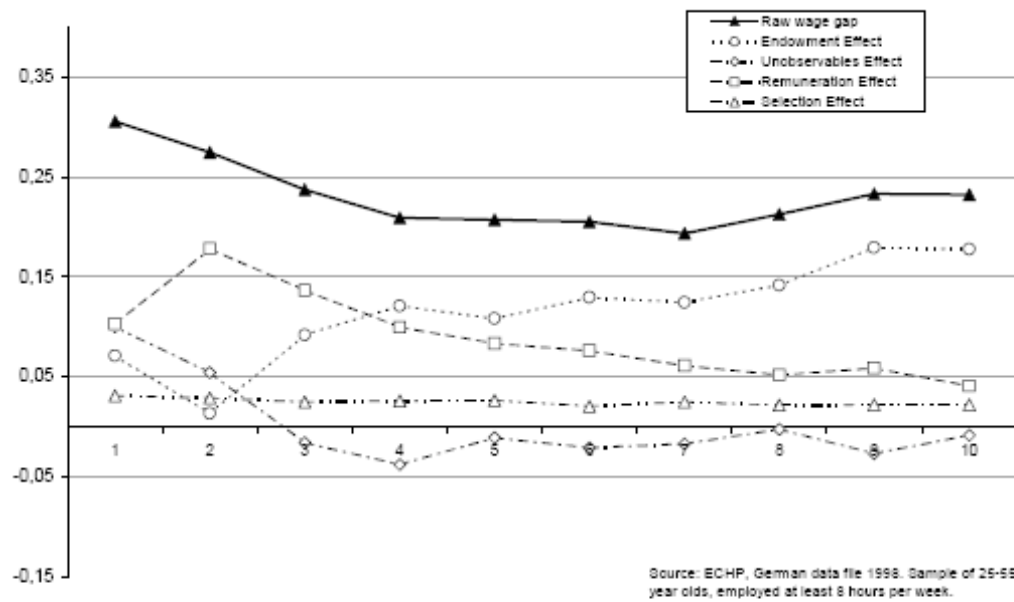


Figure 5: Juhn-Murphy-Pierce decomposition of the gender wage gap in Germany (Heckman two-step wage estimation)

216

²¹⁵ Belbo M. et. al. p.22

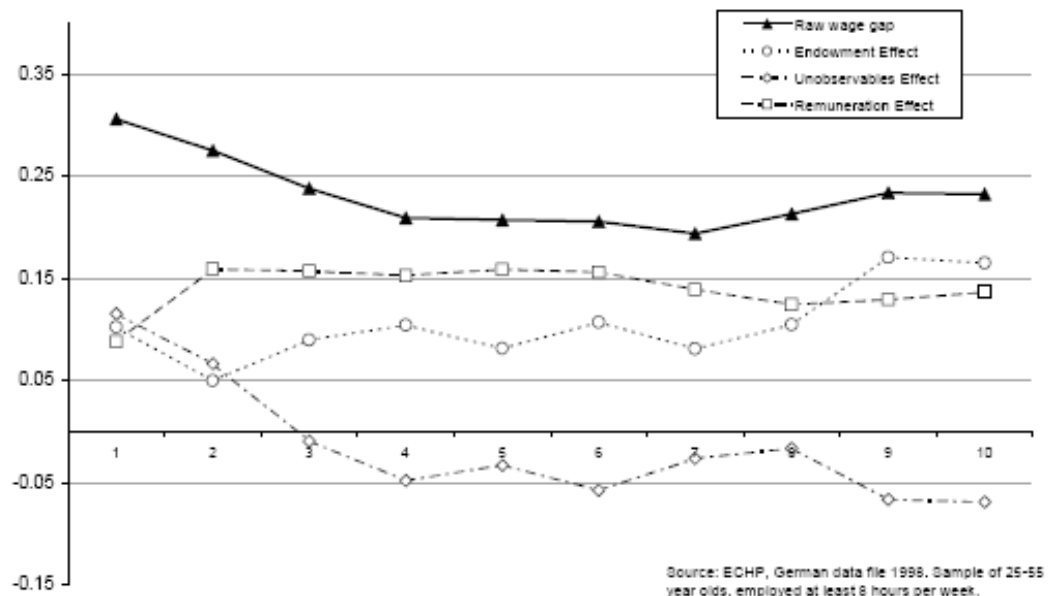


Figure 6: Juhn-Murphy-Pierce decomposition of the gender wage gap in Germany (Lewbel two-step wage estimation)

217

Die BO- Dekompositionen für Deutschland, Frankreich, Italien, Spanien und das UK (Lohngleichungen nach der Lewbel-Methode)

Wie oben schon festgestellt worden ist, weist der unangepasste Lohnunterschied über die Perzentile der Lohnverteilung in Frankreich ebenso wie in Deutschland einen U-förmigen Verlauf auf. Im untersten Dezil beträgt der 25 %, fällt dann auf etwas über 10 % ab und steigt schließlich wieder auf 18 % an. Die im Vergleich zu Deutschland sehr unregelmäßige Erklärungskraft der beobachteten Charakteristika sind auf die bessere Spezifikation der Lohngleichungen für Deutschland und auf den geringen Stichprobenumfang für Frankreich zurückzuführen. Dadurch wird auch fast der gesamte Lohnunterschied Unterschieden bei der Vergütung zugeschrieben. Die Ergebnisse für das UK und für Spanien sind ähnlich. Für das UK zeigt sich ein besonders hoher Anteil der Auswirkung des Unterschiedes zwischen den beobachteten Charakteristika auf den Lohnunterschied. In Italien haben die beobachteten Charakteristika nur bei den höchsten Einkommen einen Einfluss auf den Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern.

²¹⁶ ebenda p. 23

²¹⁷ Belbo M. et. al. p.23

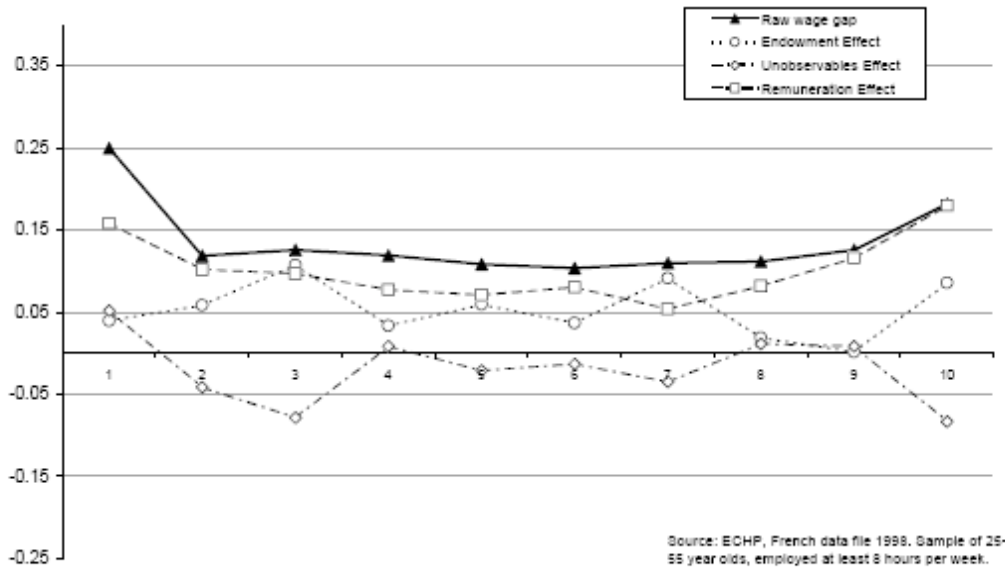


Figure 7: Juhn-Murphy-Pierce decomposition of the gender wage gap in France (Lewbel two-step wage estimation)

218

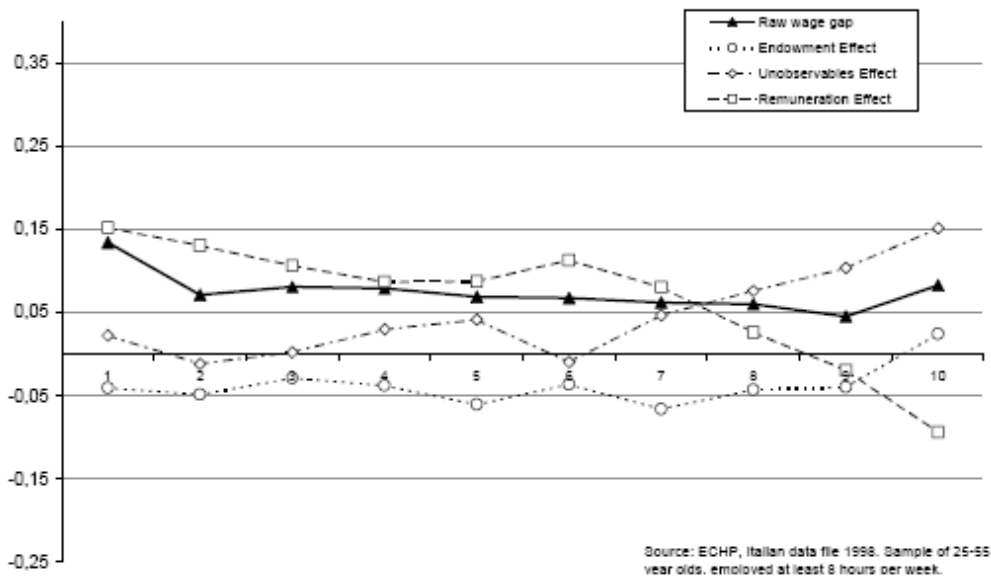


Figure 8: Juhn-Murphy-Pierce decomposition of the gender wage gap in Italy (Lewbel two-step wage estimation)

²¹⁸ Belbo M. et. al. p. 24

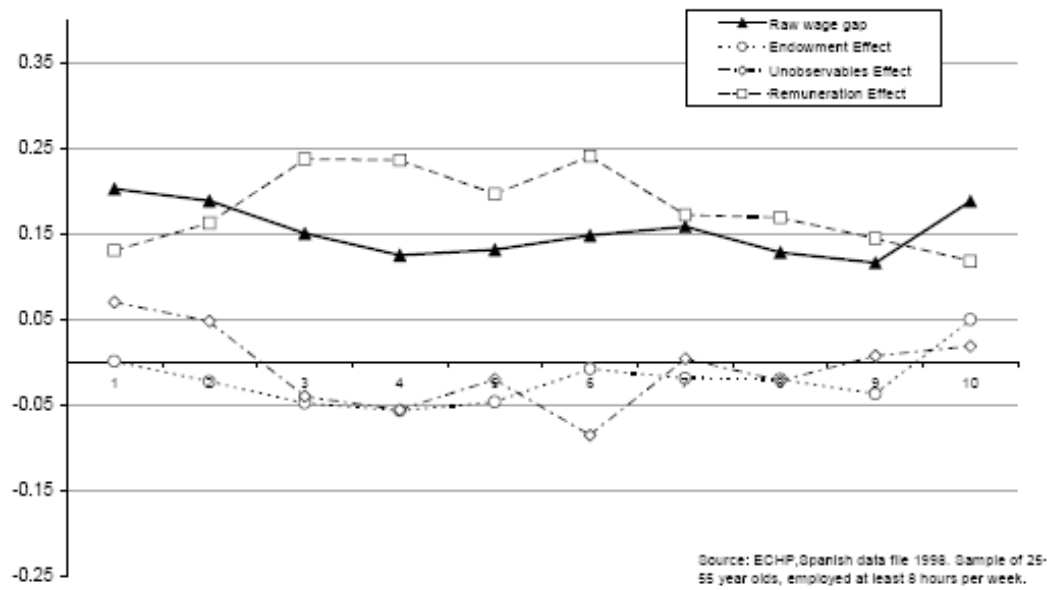


Figure 9: Juhn-Murphy-Pierce decomposition of the gender wage gap in Spain (Lewbel two-step wage estimation)

²¹⁹ ebenda.

²²⁰ Belbo M. et. al. p.25

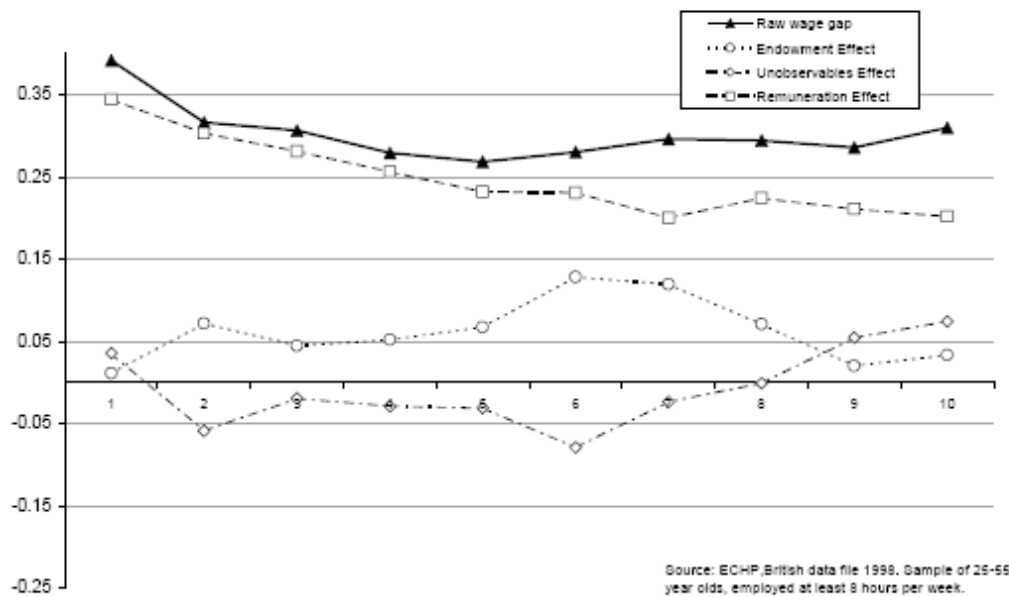


Figure 10: Juhn-Murphy-Pierce decomposition of the gender wage gap in the UK (Lewbel two-step wage estimation)

221

Zusammenfassung:

Entsprechend den Ergebnissen der Studie in Beschäftigung in Europa zu den Ursachen des Lohnunterschiedes zwischen den Geschlechtern in der EU ergab sich auch in dieser Studie, dass höchstens 50 % des Unterschiedes bei der Bezahlung zwischen den beiden Geschlechtern Unterschieden bei den Charakteristika zugeschrieben werden kann. Es gibt erhebliche Unterschiede zwischen verschiedenen Ländern beim Ausmaß indem die Unterschiede bei den beobachteten Charakteristika den Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern bestimmen. In Italien und Spanien ist die Wirkung der Unterschiede in den Charakteristika *negativ*. Die Ergebnisse hängen darüber hinaus vom Verfahren der Lohnschätzung und vom Dekompositionsmodell ab.

Die Schätzungen für Deutschland ergeben auf der Grundlage der Heckman - Korrektur, dass der Unterschied zwischen den potentiellen Löhnen *kleiner*, auf der Grundlage der Lewbel - Methode aber, dass er *größer* als der beobachtete Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern ist. Diese widersprüchlichen Ergebnisse machen die Bedeutung der Wahl einer geeigneten Schätzmethode zur Berücksichtigung der Selektion in die Beschäftigung deutlich. Die Lewbel -Methode erwies sich als geeigneter als die Heckman - Korrektur, da sie bezüglich der Datenstruktur weniger restriktiv ist.

Die Ergebnisse der JMP- Dekomposition über Quantile der Lohnverteilung zeigen bemerkenswerte Unterschiede sowohl innerhalb als auch zwischen verschiedenen Ländern.

²²¹ ebenda.

Es wird daher empfohlen, Unterschieden beim Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern und seinen Bestandteilen über die Lohnstruktur für auf politische Maßnahmen gerichtete Schlussfolgerungen besondere Aufmerksamkeit zu schenken.

Die Studie von Olivetti und Petrongolo

Im Zentrum einer 2008 veröffentlichten Studie von C. Olivetti und B. Petrongolo²²² stehen die Untersuchung der Gründe für das geringe Ausmaß der Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern in einigen südeuropäischen Staaten im Verhältnis zu den nordeuropäischen und den USA. Es wurden Paneldaten für den Zeitraum 1994 - 2001 aus dem ECHPS für Europa und dem PSID (Panel Study of Income Dynamics) für die US verwendet. Als Basisjahr der Analyse wurde 1999 gewählt.

Es ist bekannt, dass eine Korrelation zwischen dem Lohnunterschied und dem Unterschied bei der Beschäftigung zwischen Männern und Frauen besteht.

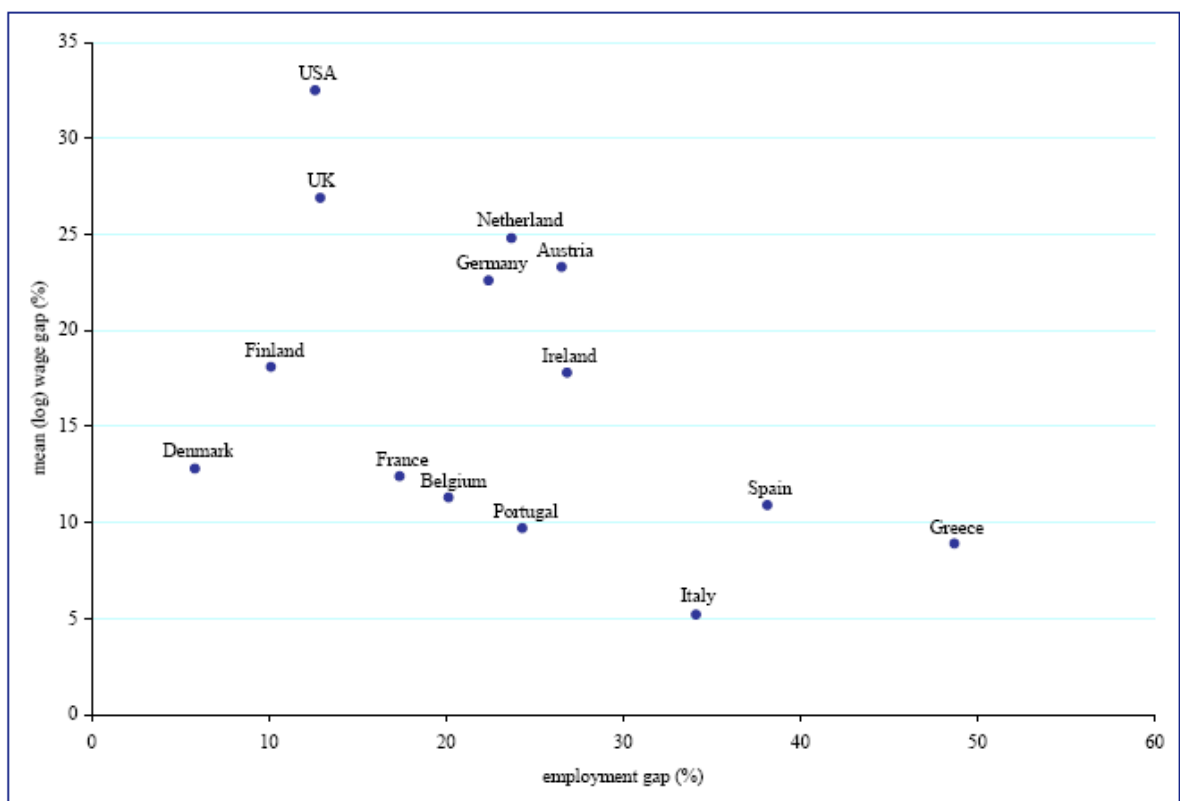


Figure 1: Gender gaps in mean (log) hourly wages and in employment, 1999.
(Coefficient of correlation: -0.474)

²²³

²²² Olivetti C., Petrongolo B.: "Unequal pay or unequal employment ? A cross-country analysis of gender gaps." 2008

²²³ ebenda p. 28

Bei den Lohnunterschieden zwischen Männern und Frauen in den 14 untersuchten Ländern lassen sich drei Niveaus unterscheiden. In den USA und dem UK liegen sie zwischen 27 und 33 log % in Nord- und Zentraleuropa zwischen 11 und 25 log % und in Südeuropa unter 9 log %. Dem entspricht, dass die Unterschiede zwischen Männern und Frauen bei der Erwerbsbeteiligung in den USA, im UK und in Skandinavien unter 13 % liegen, während sie in Nord- und Zentraleuropa zwischen 17 und 27 % und in Südeuropa zwischen 34 und 49 % liegen. Diese Korrelation deutet auf das Vorhandensein von erheblichen Auswirkungen der Stichprobenselektion in die Beschäftigung hin. Große Unterschiede zwischen der Erwerbsbeteiligung von Männern und der von Frauen treten dann im Zusammenhang mit relativ niedrigen Lohnunterschieden zwischen den Geschlechtern auf, weil Frauen mit potentiell niedrigen Löhnen weniger häufig arbeiten und daher in der beobachteten Lohnverteilung in geringerem Maße vorkommen.

Die beobachtete negative Korrelation von Lohnunterschied und Beschäftigungsunterschied zwischen den Geschlechtern über verschiedene Länder kann (1) auf Unterschiede im Arbeitsangebotsverhalten zwischen verschiedenen Ländern, aufgrund von Verschiedenheiten bei den sozialen Normen (katholische Länder) ebenso wie Unterschieden bei der Haushaltskomposition, (2) auf Unterschiede bei der Arbeitsnachfrage, darunter Einstellungen gegenüber der Erwerbstätigkeit der Frau, die sowohl die Zugangsrate als auch das Niveau der beiden Geschlechtern jeweils gebotenen Löhne bestimmen und schließlich (3) auf institutionelle Unterschiede zurückzuführen sein, wie die gewerkschaftliche Organisation und das Mindestlohnsystem (Lohnverteilung wird dadurch in verschiedenen Ländern an verschiedene Punkten "abgeschnitten"), die sowohl die Komposition der Beschäftigung als auch die beobachtete Lohnverteilung beeinflussen. In der Studie wird nicht untersucht, welche dieser Faktoren jeweils ausschlaggebend sind. Es werden verschiedene Maße des um die Stichprobenselektion korrigierten Lohnunterschiedes erörtert, auf ihre Eignung zur Erklärung der oben dargestellten Korrelation geprüft und schließlich nach Maßgabe der auf diesem Wege gewonnenen Resultate auch dazu herangezogen. Im Unterschied zu früheren Arbeiten wird Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern und die Unterschiede bei der Erwerbsbeteiligung (bzw. Arbeitslosigkeit) simultan untersucht und gezeigt, dass Unterschiede zwischen dem Ausmaß der Unterschiede bei der Erwerbsbeteiligung zwischen verschiedenen Ländern bekannte internationale Verschiedenheiten der Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern erklären können.

Das Stichprobenkorrekturverfahren²²⁴

Die Stichprobenkorrektur wird auf der Grundlage von Medianregressionen durchgeführt. Sie zeichnen sich dadurch aus, dass wenn die fehlende Beobachtungen auf der Seite des Medians zugewiesen werden, der sie tatsächlich angehören, die Schätzung die wahren Parameter ergibt. Es sind weder Annahmen über das Niveau der nicht beobachtbaren Löhne (Matching-Ansätze) noch Restriktionen, wie sie für die Heckman-Verfahren unterstellt werden müssen, erforderlich, sondern es werden lediglich Annahmen über die Position der imputierten (zugewiesenen) Löhne in Bezug auf den Median²²⁵ getroffen.

²²⁴ Der in diesem Artikel präsentierte Ansatz steht in engem Zusammenhang mit den Arbeiten Johnson W., Kitamura Y., Neal D.: "Evaluating a Simple Method for Estimating Black-White Gaps in Median Wages." American Economic Review 90 p. 339 - 343, und 2002 Neal D.: "The Measured Black-White Wage Gap Among Women is Too Small." Journal of Political Economy 112 p. 1 - 28. 2004.

²²⁵ Näheres zur Methodologie siehe Anhang p.???????

Es werden *drei verschiedene Verfahren der Imputation der fehlenden Löhne* verwendet, um verschiedene ökonomische Selektionsprozesse zu erfassen.

(1) Lohnimputationen unter Verwendung von Beobachtungen aus anderen Wellen des Panel

Für alle Personen, die zwar im Basisjahr nicht gearbeitet haben, aber zu einem anderen Zeitpunkt im Beobachtungszeitraum, werden Lohndaten aus früheren oder späteren Befragungen des Panel herangezogen. Es wird damit unterstellt, dass der potentielle Lohn jedes Individuums im Basisjahr sich zum Median so verhält, wie der beobachtete Lohn desselben Individuums in der demselben am nächsten liegenden Welle. Schätzungen auf der Grundlage Ergebnisse dieser Zuweisungsprozedur ergeben, welches Niveau der Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern haben würde, wenn die Nicht-Beschäftigten Löhne erhielten, die denen ähnlich sind, die sie tatsächlich zu einem anderen Zeitpunkt erhielten. "Ähnlich" bedeutet in diesem Zusammenhang, dass sie auf derselben Seite des Medianes des Basisjahres liegen.

Es sind hier also keine willkürlichen Annahmen erforderlich. Mit dieser Zuweisungsprozedur können aber all jene Nicht-Beschäftigten nicht erfaßt werden, die im gesamten Beobachtungszeitraum nie gearbeitet haben.

(2) Lohnimputationen nach beobachteten Charakteristika. Einfache Zuweisung

Um auch für diese Personengruppe begründete Annahmen in Bezug auf ihre potentielle Lohnhöhe treffen zu können, werden die Informationen über ihre beobachtbaren Charakteristika benutzt. Es wird angenommen, dass die potentiellen Löhne der Nicht-Beschäftigten auf derselben Seite des Medianlohnes des Basisjahres stehen, wie die tatsächlichen Löhne der Beschäftigten mit übereinstimmenden Charakteristika. Die Güte der Imputationsmethode wird anhand er beobachteten Löhne derselben Individuen in anderen Wellen geprüft.

(3) Lohnimputationen nach beobachteten Charakteristika. Wahrscheinlichkeitsmodell

Schließlich werden die Individuen mittels Wahrscheinlichkeitsmodellen auf beiden Seiten des Medianes der Lohnverteilung für gegebene beobachtete Charakteristika zugeordnet.

Mit einem Repeated-Sampling Modell²²⁶ werden die Medianlohnunterschiede zwischen Männern und Frauen geschätzt.

Alle vorliegenden Informationen über die Charakteristika der Nicht-Beschäftigten können mit dieser Vorgehensweise genützt werden, und Unsicherheiten über die Gründe fehlender Informationen können berücksichtigt werden.

Ergebnisse:

(1) Medianlohnunterschiede auf der Grundlage von Lohnimputationen unter Verwendung von Beobachtungen aus anderen Wellen des Panel²²⁷

²²⁶ Rubin D. B.: Multiple Imputation for Nonresponse in Surveys. New York 1987

²²⁷ Alle Lohnunterschiede sind auf dem Niveau von 1 % signifikant. Die Zahlen der letzten Zeile geben die Korrelation des ausgewiesenen Lohnunterschiedes mit dem Unterschied zwischen den Geschlechtern bei der Beschäftigung sowie den Korrelationskoeffizienten des Lohnunterschiedes zwischen den Geschlechtern an. Stichprobe: Alter 25-54, ohne selbständig Beschäftigte, Angehörige der Streitkräfte und Personen die sich Vollzeit in Ausbildung befinden. 1999 Quellen: PSID und ECHPS. vgl. Olivetti C., Petrongolo B., p. 30.

	1	2	3
US	0.339	0.352	0.361
UK	0.256	0.277	0.284
Finland	0.160	0.194	0.197
Denmark	0.086	0.100	0.100
Germany	0.191	0.223	0.214
Netherlands	0.178	0.193	0.199
Belgium	0.078	0.099	0.112
Austria	0.192	0.224	0.234
Ireland	0.232	0.273	0.284
France	0.095	0.133	0.152
Italy	0.059	0.062	0.075
Spain	0.097	0.153	0.168
Portugal	0.150	0.168	0.186
Greece	0.111	0.148	0.184
<i>Correlation</i>	<i>-0.329</i>	<i>-0.263</i>	<i>-0.181</i>
<i>Coeff. of Variation</i>	<i>0.484</i>	<i>0.416</i>	<i>0.382</i>

Alle Lohnunterschiede sind auf dem Niveau von 1 % signifikant. Die Zahlen der letzten Zeile geben die Korrelation des ausgewiesenen Lohnunterschiedes mit dem Unterschied zwischen den Geschlechtern bei der Beschäftigung sowie den Korrelationskoeffizienten des Lohnunterschiedes zwischen den Geschlechtern an. Stichprobe: Alter 25-54, ohne selbständig Beschäftigte, Angehörige der Streitkräfte und Personen die sich Vollzeit in Ausbildung befinden. 1999 Quellen: PSID und ECHPS.

Einschlussregeln nach Spalten:

- 1) Zur Zeit der Befragung im Jahre 1999 beschäftigte.
- 2) Lohnimputationen aus anderen Wellen für im Basisjahr nicht beschäftigte (-2, +2 Fenster)
- 3) Lohnimputationen aus anderen Wellen für im Basisjahr nicht beschäftigte (-5, +2 Fenster)

Wie in der Darstellung oben²²⁸ sind die US und das UK die Länder mit dem größten Medianlohnunterschied zwischen den Geschlechtern, gefolgt von den Ländern Zentral- und Mitteleuropas während die südeuropäischen Länder die kleinsten Medianlohnunterschiede aufweisen. Die Ergebnisse der zweiten Spalte zeigen die Medianlohnunterschiede auf der Grundlage der Ergänzung der Stichprobe anhand von den nächsten verfügbaren Lohnbeobachtungen für Nicht- Beschäftigte innerhalb von zwei Jahren vor bzw. nach dem Basisjahr. Die Ergebnisse der Spalte 3 zeigen die Medianlohnunterschiede auf der Grundlage von Imputationen der Löhne von im Basisjahr Nicht- Beschäftigter anhand von beobachteten Löhnen zwischen fünf Jahre vor und zwei Jahre nach dem Basisjahr. Von Spalte 1 über Spalte 2 bis zur Spalte 3 werden jeweils mehr Lohnbeobachtungen in die der Schätzung zu Grunde liegende Stichprobe aufgenommen. Vergleicht man *die Medianlohnunterschiede* über die drei Spalten, so zeigt sich, dass sie von Spalte 1 bis Spalte 3, also *mit steigender Zahl von Lohnbeobachtungen, ansteigen. Das deutet auf eine positive Stichprobenselektion der Frauen hin.* Die geschätzten Medianlohnunterschiede aus der tatsächlich beobachteten Lohnverteilung sind also tendenziell nach unten hin verzerrt, weil Frauen mit niedrigen Löhnen tendenziell weniger erwerbstätig sind.

²²⁸ Oben wurden Durchschnittslöhne betrachtet, hier aber die Medianlöhne.

Das Ausmaß der Selektion ist aber in den verschiedenen untersuchten Ländern deutlich verschieden. Der Medianlohnunterschied bleibt in den US und im UK im Wesentlichen unverändert, in Österreich, Irland, Italien und Portugal steigt er um 25 % an, in Belgien um 40 % und in Frankreich, Spanien, und Griechenland um mehr als 60 %.

Die Medianlohnunterschiede steigen durch die Selektivitätskorrektur, wie zu erwarten, in den Ländern am stärksten an, in denen der Unterschied zwischen Männern und Frauen bei der Erwerbsbeteiligung am größten ist. Die Korrelation zwischen dem Beschäftigungs- und dem Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern fällt von 0,329 in Spalte 1 auf 0,181 in Spalte 3, also um ca. 45 %. Die Beschäftigungsselektion erklärt damit fast die Hälfte der beobachteten Korrelation zwischen den Lohn- und den Beschäftigungsunterschieden zwischen Männern und Frauen.

Der Variationskoeffizient des Lohnunterschiedes zwischen den Geschlechtern für die untersuchten Länder fällt von Spalte 1 bis Spalte 3 von 0,484 auf 0,382 also um 21 %. Anteil der erwachsenen Bevölkerung in den Stichproben²²⁹

	1 (%)		2 (%)		3 (%)	
	M	F	M	F	M	F
US	95.9	83.3	98.2	91.4	98.5	92.7
UK	87.2	74.3	92.4	84.9	93.3	88.0
Finland	92.6	82.5	96.9	92.9	97.2	93.6
Denmark	94.0	88.1	99.5	97.4	99.5	97.7
Germany	91.2	68.8	96.7	83.1	98.1	87.0
Netherlands	94.1	70.4	96.7	81.5	97.1	84.3
Belgium	90.3	70.2	94.1	77.9	94.9	81.5
Austria	95.8	69.3	98.5	78.7	98.7	81.6
Ireland	84.9	58.1	89.8	70.8	90.7	73.8
France	73.1	55.7	92.8	75.6	94.4	80.1
Italy	79.3	45.2	89.9	54.9	91.3	57.9
Spain	83.7	45.5	91.2	59.4	92.6	62.5
Portugal	91.5	67.2	95.1	75.5	95.9	78.1
Greece	87.1	38.4	94.5	49.0	95.1	52.1

Einschlussregeln nach Spalten:

- 1) Zur Zeit der Befragung im Jahre 1999 Beschäftigte.
- 2) Lohnimputationen aus anderen Wellen für im Basisjahr nicht beschäftigte (-2, +2 Fenster)
- 3) Lohnimputationen aus anderen Wellen für im Basisjahr nicht beschäftigte (-5, +2 Fenster)

Die angepasste Erwerbsquote für jede Stichprobeneinschlussregel, d. h. der Anteil der erwachsenen Bevölkerung der entweder arbeitet oder dem jeweils ein Lohn zugewiesen wurde, zeigt, dass in den meisten Ländern der Anteil der Frauen mit der Zunahme der Imputationen ansteigt. Das ist auch dort der Fall, wo der geschätzte Lohnunterschied sich nicht in bedeutendem Maße mit den Imputationen ändert. Es zeigt sich hier also, dass die

²²⁹ Die Zahlen in den Spalten 1 - 3 stellen die Anteile der Männer und Frauen, die je nach Imputationsregel in die Stichproben aufgenommen worden sind, die zwischen 25 und 54 Jahre alt sind, außer den Selbständigen, den Angehörigen der Streitkräfte und Personen, die eine Vollzeitausbildung absolvieren, dar. Quelle PSID und ECHPS.

Selektion in die Beschäftigung in verschiedenen Ländern in verschiedenem Ausmaß mit den Lohncharakteristika korreliert ist.

Durch die Lohnimputationen werden nur ca. einem 1/4 der nicht beschäftigten Frauen in Südeuropa Löhne zugewiesen, während es in den anderen Ländern mehr als die Hälfte sind. Bei den Männern sind diese Unterschiede weniger deutlich. Sie treten deshalb auf, weil der Beschäftigungsstatus in Südeuropa, insbesondere bei den Frauen deutlich stabiler ist, als in anderen europäischen Ländern. Darum ist es wichtig, auch für Personen Löhne zuweisen zu können, von denen in keiner Stichprobe des Beobachtungszeitraumes tatsächlich erhaltene Löhne bekannt sind.

(2) Medianlohnunterschiede auf der Grundlage von Lohnimputationen nach beobachteten Charakteristika. Einfache Zuweisung²³⁰

	1		2				3			4			5			6
	Wage gap	Wage gap	Goodness imputation		Wage gap	Goodness imputation		Wage gap	Goodness imputation		Wage gap	Goodness imputation		Wage gap		
			M	F		M	F		M	F		M	F			
US	0.339	0.432	0.9	0.74	0.335	1	0.89	0.348	0.67	0.78	0.348	0.82	0.88	0.367		
UK	0.256	0.375	0.8	0.63	0.238	0.83	0.81	0.246	0.71	0.56	0.253	0.87	0.89	0.287		
Finland	0.160	0.191	0.86	0.73	0.179	0.87	0.86	0.161	0.40	0.43	0.160	0.8	0.83	0.188		
Denmark	0.086	0.122	0.77	0.77	0.100	0.85	0.81	0.076	0.63	0.55	0.092	1.00	0.6	0.100		
Germany	0.191	0.368	0.87	0.53	0.214	0.88	0.74	0.192	0.53	0.54	0.196	0.94	0.86	0.215		
Netherlands	0.178	0.353	0.67	0.5	0.246	0.67	0.62	0.208	0.67	0.78	0.189	0.79	0.78	0.221		
Belgium	0.078	0.228	0.68	0.7	0.113	0.70	0.82	0.082	0.80	0.52	0.084	0.69	1.00	0.116		
Austria	0.192	0.360	0.89	0.6	0.210	0.91	0.72	0.192	0	0.43	0.208	0.88	0.80	0.234		
Ireland	0.232	0.591	0.83	0.33	0.213	0.87	0.94	0.237	0.75	0.79	0.241	0.73	0.92	0.291		
France	0.095	0.357	0.81	0.56	0.134	0.84	0.82	0.114	0.75	0.79	0.102	0.83	0.86	0.161		
Italy	0.059	-	0.75	-	0.092	0.78	0.69	0.200	0.93	0.74	0.088	0.83	0.86	0.186		
Spain	0.097	-	0.71	-	0.182	0.74	0.65	0.199	0.70	0.78	0.109	0.72	0.96	0.235		
Portugal	0.150	0.357	0.65	0.52	0.188	0.61	0.69	0.264	0.67	0.71	0.162	0.69	0.69	0.258		
Greece	0.111	-	0.78	-	0.175	0.81	0.73	0.349	0.67	0.70	0.160	0.73	0.60	0.362		
Correlation	-0.329	0.625			-0.120			0.435			-0.200			0.395		
Coef. of Variation	0.484	0.364			0.329			0.393			0.430			0.336		

Stichprobeneinschlussregeln nach Spalten:

1. Beschäftigt zum Zeitpunkt der Befragung im Jahre 1999.
2. Zuweisung eines niedrigeren Lohnes als der Medianlohn wenn die Person nicht beschäftigt war.
3. Zuweisung eines niedrigeren Lohnes als der Medianlohn wenn die Person arbeitslos war.
4. Zuweisung eines niedrigeren Lohnes als der Medianlohn wenn die Person nicht beschäftigt, ein Bildungsniveau unter der oberen Sekundärstufe und eine Arbeitserfahrung von weniger als 10 Jahren aufweist. Zuweisung eines höheren Lohnes als der Medianlohn wenn die Person nicht beschäftigt war und ein Bildungsniveau über der höheren Schulbildung und eine Arbeitserfahrung von mehr als 10 Jahren aufweist.
5. Zuweisung eines Lohnes unter dem Medianlohn wenn die Person nicht beschäftigt war und der Ehepartner ein Einkommen im untersten Quartil aufweist.
6. Zuweisung eines Lohnes aus anderen Wellen, wenn die Person nicht beschäftigt war (-5, +2 Jahre) und 4.

In Spalte 1 ist wieder der Medianlohnunterschied der Ausgangsstichprobe zum Vergleich dargestellt.

²³⁰ Alle Lohnunterschiede sind auf dem 1 % Niveau signifikant. Bei der Spezifikation 2 werden keine Ergebnisse für Italien, Spanien und Griechenland ausgewiesen, da für diese Länder weniger als 50 % der Frauen in der Stichprobe nicht beschäftigt sind. Die Ziffern in den letzten beiden Zeilen stellen die Korrelation des jeweils dargestellten Lohnunterschiedes und des entsprechenden Unterschied bei der Beschäftigung zwischen den Geschlechtern sowie den Variationskoeffizienten des Lohnunterschiedes zwischen den Geschlechtern über die untersuchten Länder dar. Stichprobe: 25-54 Jahre, Selbständige, Angehörige der Arme und Personen in Vollzeitausbildung sind ausgeschlossen. 1999 Quelle PSID und ECHPS.

Benchmark: Der potentielle Lohn aller, die nicht gearbeitet haben lag unter dem Median

Für diese Spezifikation (Spalte 2) wurde angenommen, das die potentiellen Löhne aller, die im Jahre 1999 nicht gearbeitet haben, unter dem geschlechterspezifischen Median lagen. Da diese Annahme in allen Ländern, in denen mehr als die Hälfte der Frauen in der Stichprobe des Jahres 1999 nicht gearbeitet haben auf jeden Fall verletzt ist, wurden für Italien, Spanien und Griechenland überhaupt keine Schätzungen dargestellt. Auch in allen anderen Länder hätten - entgegen dieser Annahme - nicht alle nicht beschäftigten Personen Lohnangebote unter ihrem Geschlechterspezifischen Median erhalten. Die Schätzungen ergeben kein realistisches Maß des Lohnunterschiedes zwischen den Geschlechtern sondern stellen vielmehr eine Benchmark für ein solches dar. Hier ist positive Selektion ex ante unterstellt. Zur Prüfung der Güte der Schätzung aufgrund dieser Annahme werden die auf ihrer Grundlage imputierten Löhne mit Imputationen aufgrund von Lohnbeobachtungen aus anderen Wellen verglichen. Für die Teilstichprobe aller Lohnimputationen für das Jahr 1999 für diejenigen Personen, die zu irgend einer Zeit im Beobachtungszeitraum gearbeitet haben werden die Anteile der Beobachtungen von Löhnen unter dem geschätzten geschlechtsspezifischen Median ermittelt. Diese Anteile werden jeweils für Männer und für Frauen berechnet und neben der Spalte 2 mit den Bezeichnungen M und F dargestellt. Diese Anteile sind für die Männer deutlich höher als für die Frauen, was den Benchmark-Charakter des auf der Grundlage dieser Annahme geschätzten Medianlohnunterschiedes unterstreicht. Gegenüber der Ausgangstichprobe steigt der geschätzte Medianlohnunterschied auf der Grundlage der Imputationen von Löhnen für alle die im Jahre 1999 nicht gearbeitet haben unter ihrem jeweiligen geschlechtsspezifischen Median außer für Dänemark und für Finnland für alle Länder erheblich an. Die Korrelation des Medianlohnunterschiedes mit dem Unterschied bei der Beschäftigung steigt für die Schätzungen auf der Grundlage dieser Imputationen ebenfalls stark an, da der Lohnunterschied in Ländern mit großem Beschäftigungsunterschied im Verhältnis zu anderen Ländern überproportional ansteigt.

Arbeitslosigkeit

In Spalte 3 sind die Medianlohnunterschiede dargestellt, die sich ergeben, wenn allen, die im Jahr 1999 arbeitslos waren, Löhne unter dem Median zugewiesen werden. Da Arbeitslose definitionsgemäß nur Lohnangebote erhalten haben, die unter ihrem Reservationslohn lagen, während die Beschäftigung mindestens eines über demselben erhalten haben, müssen die potentiellen Löhne der Arbeitslosen - bei konstanten Reservationslöhnen - unter den tatsächlich beobachteten Löhnen der Beschäftigten liegen. Damit lässt sich begründen, dass allen Arbeitslosen potentielle Löhne unter dem Median zugewiesen werden.

Der geschätzte Medianlohnunterschied in dieser Spalte bleibt für die US, das UK, für Skandinavien, Deutschland, Österreich und Irland gegenüber der Ausgangstichprobe ungefähr gleich während er überall anders, insbesondere für Südeuropa, erheblich ansteigt. Der Anteil der den Beobachtungen aus anderen Wellen entsprechenden Imputationen ist deutlich höher als bei der vorhergehenden Annahme. Die Selektion erklärt nun 64 % (0,329 - 0,120 in Prozent von 0, 329) der Korrelation zwischen den Lohn- und dem Beschäftigungsunterschieden und 32 % der Variation zwischen den verschiedenen Ländern.

Humankapital

Für die Ergebnisse in Spalte 4 wird angenommen, dass all diejenigen die weniger als das Niveau höherer Sekundärbildung erreicht haben und über weniger als 10 Jahre potentielle Arbeitserfahrung verfügen, einen potentiellen Lohn unter dem Median für ihr jeweiliges

Geschlecht aufweisen, während diejenigen die über zu mindest höhere Schulbildung und mindestens 10 Jahre Arbeitserfahrung verfügen, einen potentiellen Lohn über dem jeweiligen Median aufweisen. Durch Lohnimputationen für die Nicht Beschäftigten nach diesem Kriterium steigt der Medianlohnunterschied gegenüber dem der Ausgangstichprobe stark an und die Korrelation mit dem Unterschied bei der Beschäftigung wird positiv. Der Anteil der den Lohnbeobachtungen aus anderen Wellen entsprechend richtigen Lohnzuweisungen nach den Humankapitalkomponenten ist für Irland, Frankreich und Südeuropa hoch, für andere Länder ist er dagegen niedriger als bei den Zuweisungen auf der Grundlage der Arbeitslosigkeit.

Partnereinkommen

Für die Lohnzuweisungen, für die die entsprechenden Medianlohnunterschiede in Spalte 5 dargestellt sind, wird davon ausgegangen, dass *alle Personen einen potentiellen Lohn unter ihrem geschlechtsspezifischen Median aufweisen, bei denen das Einkommen des Partners im untersten Quartil der geschlechtsspezifischen Lohnverteilung* liegt. Die Ergebnisse ähneln denen von Spalte 3 darin, dass sich vor allem in Südeuropa der Lohnunterschied durch eine entsprechenden Lohnzuweisung verändert. Der Medianlohnunterschied ändert sich durch diese Art der Lohnzuweisung im Allgemeinen am wenigsten von allen.

Eine entsprechende Lohnzuweisung für das obere Ende der Lohnverteilung konnte aufgrund des zu geringen Anteiles an richtigen Zuweisungen nicht durchgeführt werden.

Mit einer Zuweisung nach dem Bildungsniveau der Ehepartner ergab sehr ähnliche Ergebnisse wie die aufgrund niedrigen Einkommens der Ehepartner. Die Zuweisung aufgrund des hohen Bildungsniveaus der Ehepartner erwies sich ähnlich wie die aufgrund eines hohen Partnereinkommens als von schlechter Qualität.

Lohnzuweisungen aus anderen Wellen und nach Humankapitalkomponenten

Schließlich (Spalte 6) wurden die Lohnzuweisung aufgrund von Beobachtungen aus anderen Wellen und, wo keine entsprechenden Beobachtungen vorhanden waren, die Lohnzuweisung nach den Humankapitalkomponenten (s. Spalte 4) kombiniert. Auch hier zeigen sich für Südeuropa sehr große Unterschiede zwischen dem sich nunmehr ergebenden Medianlohnunterschied und dem der Ausgangstichprobe, für die anderen Länder aber nicht. Auch bei diesem Zuweisungsverfahren ist der Anteil der erwachsenen Bevölkerung, über deren Löhne Aussagen gemacht werden können, höher als in der Ausgangsstichprobe.

Mit dieser Imputationsprozedur werden alle verfügbaren Informationen über die Personen im der Stichprobe, die zum Zeitpunkt der Befragung im Basisjahr nicht beschäftigt waren, genützt.

3. Medianlohnunterschiede auf der Grundlage von Lohnimputationen nach beobachteten Charakteristika: Das Wahrscheinlichkeitsmodell²³¹

²³¹ Alle Lohnunterschiede sind auf dem 1% - Niveau signifikant. Für die Spezifikation 2 sind für Italien, Spanien und Griechenland keine Werte ausgewiesen, da mehr als 50 % der Frauen in den Stichproben dieser Länder nicht beschäftigt waren. (Sonst wie alle anderen des Artikels Tabellen)

	Base sample	Repeated imputation	
	1	2	3
US	0.339	0.360	0.371
UK	0.256	0.267	0.290
Finland	0.160	0.186	0.198
Denmark	0.086	0.099	0.100
Germany	0.191	0.203	0.225
Netherlands	0.178	0.227	0.230
Belgium	0.078	0.115	0.141
Austria	0.192	0.209	0.237
Ireland	0.232	0.315	0.332
France	0.095	0.185	0.184
Italy	0.059	-	0.199
Spain	0.097	-	0.286
Portugal	0.150	0.273	0.264
Greece	0.111	-	0.441
<i>Correlation</i>	<i>-0.329</i>	<i>0.279</i>	<i>0.545</i>
<i>Coeff. of variation</i>	<i>0.484</i>	<i>0.339</i>	<i>0.349</i>

Stichprobeneinschlussregeln nach Spalten:

1. Beschäftigt zum Zeitpunkt der Befragung im Jahre 1999.

2. Zuweisung eines niedrigeren (bzw. höheren) Lohnes als der Medianlohn mit der Wahrscheinlichkeit \hat{P}_i (bzw. $1 - \hat{P}_i$) wenn die Person nicht beschäftigt war. Wiederholte Imputation mit 20 wiederholten Stichproben.

\hat{P}_i ist die geschätzte Wahrscheinlichkeit dafür, einen Lohn über dem Median der Ausgangsstichprobe zu erhalten. Sie wurde mittels eines Probit- Modells das eine Dummy für das Geschlecht, zwei Dummies für die Bildung, die Arbeitserfahrung und ihr Quadrat enthielt.

3. Zuweisung eines niedrigeren (bzw. höheren) Lohnes als der Medianlohn mit der Wahrscheinlichkeit \hat{P}_i (bzw. $1 - \hat{P}_i$) wenn die Person nicht beschäftigt war. Wiederholte Imputation mit 20 wiederholten Stichproben.

\hat{P}_i ist die geschätzte Wahrscheinlichkeit dafür, einen Lohn über dem Median der um Lohnimputationen aus anderen Wellen ergänzten Stichporbe zu erhalten. Sie wurde mittels eines Probit- Modells das eine Dummy für das Geschlecht, zwei Dummies für die Bildung, die Arbeitserfahrung und ihr Quadrat enthielt.

Zunächst wurde die Basisstichprobe aus dem Jahr 1999 zur Schätzung der Wahrscheinlichkeit dafür, dass eine Person einen Lohn über dem geschlechterspezifischen Median erhält mittels eines Probit - Modells mit Variablen zur Schulbildung (höhere Sekundärbildung, höhere Bildung), der Arbeitserfahrung und der Arbeitserfahrung zum Quadrat durchgeführt. Dann wurden 20 unabhängig zugewiesene Stichproben unter Verwendung der geschätzten Koeffizienten aus dem Probit- Modell als Gewichte gebildet. Für jede dieser Stichproben wurde der Medianlohnunterschied geschätzt. Die in der Tabelle ausgewiesenen Medianlohnunterschiede sind die Durchschnitte über die 20 verschiedenen Zuweisungen.

In Spalte 1 sind wieder die Ergebnisse der Ausgangsstichprobe zum Vergleich dargestellt. In Spalte 2 sind die geschätzten Medianlohnunterschiede nach dem Wahrscheinlichkeitsmodell mit dem *Median der Ausgangsstichprobe aus dem Jahr 1999 als Referenzmedian* ausgewiesen. Da weniger als 50 % der Frauen in Italien, Spanien und Griechenland beschäftigt waren, konnte kein aussagekräftiges Probit -Modell geschätzt

werden. Für Spalte 3 schließlich wurden die Medianlohnunterschiede nach dem Wahrscheinlichkeitsmodell mit dem Median der *um Lohnzuweisungen aus allen anderen Wellen erweiterten Stichprobe als Referenzmedian* geschätzt. Die fehlenden Löhne für diese erweiterte Stichprobe liegen in allen Ländern für sowohl die Männer als auch die Frauen unter 50 %. Sind die Zuweisungen aus anderen Wellen richtig, dann liegt der Median dieser erweiterten Stichprobe näher beim wahren Median der potentiellen Löhne als der Median der Stichprobe der Beobachtungen aus dem Jahre 1999.

Vergleich der Spalten 1, 2 und 3 zeigt, dass der Medianlohnunterschied für die imputierten Lohnverteilungen in den meisten Ländern bis zu Österreich leicht ansteigt, jedoch in Irland, Frankreich und Portugal erheblich ansteigt, und in Italien, Spanien und Griechenland enorm ansteigt, welches die Länder mit den höchsten Unterschieden zwischen den Geschlechtern bei der Beschäftigung sind.

Die Resultate aller drei Zuweisungsverfahren:

Alle drei Verfahren zur Korrektur der nicht zufälligen Selektion in die Beschäftigung, die Korrektur nach unbeobachtbaren Charakteristika auf der Grundlage von Zuweisungen von Löhnen von einem anderen Zeitpunkt im Beobachtungszeitraum, die Korrektur nach beobachtbaren Charakteristika entsprechend der Lage der Löhne von Beschäftigten mit entsprechenden Charakteristika und die Korrektur anhand von beobachteten Charakteristika nach der Wahrscheinlichkeit der Lage der potentiellen Löhne, zeigen die *große Bedeutung der Stichprobenselektion in Ländern mit großen Unterschieden zwischen Männern und Frauen bei der Beschäftigung* insbesondere in Frankreich und Südeuropa.

Die Korrektur für die Stichprobenselektion ist beim ersten Verfahren, wo nur den im Basisjahr nicht beschäftigten Löhnen zugewiesen werden, die zu einem anderen Zeitpunkt im Beobachtungszeitraum gearbeitet haben, am kleinsten, und wächst mit der Zuweisung von Löhnen anhand beobachtbarer Charakteristika. Das liegt vor allem an der durch zusätzliche Zuweisungen zunehmenden Erweiterung des Stichprobenumfangs. Beim ersten Verfahren werden nur Personen, die in einem gewissen Ausmaß am Erwerbsleben beteiligt sind, berücksichtigt. Die Verwendung beobachtbarer Charakteristika als Grundlage für Lohnzuweisungen erlaubt dagegen prinzipiell die Einbeziehung der gesamten Population und schließt daher auch Personen ein, die überhaupt nicht am Erwerbsleben teilnehmen. Es hat sich gezeigt, dass Berücksichtigung unbeobachtbarer Charakteristika neben einer kleinen Zahl beobachtbarer Charakteristika die Ergebnisse nicht stark ändert. Das bedeutet, dass die Auswirkungen der Stichprobenselektion durch einige beobachtbare Charakteristika fixiert werden kann²³².

Hauptergebnis

Die Studie zeigt, dass die *erheblich größeren Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern in den USA und dem UK als in Frankreich und Südeuropa* nicht auf eine bessere Behandlung der Frauen, sondern *auf ein hohes Maß an positiver Selektion von Frauen in die Beschäftigung in diesen Ländern* zurückzuführen sind. Die Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern über verschiedene Länder sind negativ mit dem Unterschied zwischen den Geschlechtern bei der Beschäftigung korreliert. In den meisten Ländern sind Frauen in höherem Maße positiv in die Beschäftigung selektiert als die Männer. Dieser Unterschied ist

²³² "Interestingly, the fact that controlling for unobservables does not greatly change the picture obtained when controlling for a small number of observables alone (education, experience and spouse income) implies that most of the selection role can indeed be captured by a set of observable individual characteristics." Olivetti C., Petrongolo B. p. 22

aber in den Ländern, in denen der Unterschied zwischen Männern und Frauen bei der Beschäftigung klein ist wie in den USA und dem UK, ebenfalls klein, in den Ländern aber, die einen großen Unterschied zwischen Männern und Frauen bei der Beschäftigung aufweisen, wie in Frankreich und Südeuropa ist er dagegen erheblich. Die Schätzung des Ausmaßes der Beschäftigungsselektion auf der Grundlage von Lohndaten von Personen, die zwar im Basisjahr nicht beschäftigt waren, wohl aber zu einem anderen Zeitpunkt im Beobachtungszeitraum, ergibt, dass der Selektion mindestens 45 % der negativen Korrelation zwischen den Lohn- und dem Beschäftigungsunterschieden zwischen den Geschlechtern zugeschrieben werden kann. Die unter Berücksichtigung der Selektion in die Beschäftigung geschätzten Medianlohnunterschiede zwischen Männern und Frauen ergeben für die Länder Südeuropas ein Niveau, das in etwa dem den USA und in Zentral- und Nordeuropa entspricht. Die sehr ähnlichen Schätzergebnisse für die Selektionskorrektur auf der Grundlage von Lohninformationen zu einem vom Basisjahr verschiedenen Zeitpunkt im Beobachtungszeitraum und der auf der Grundlage beobachteter Charakteristika der Nicht-Beschäftigten zeigen, dass die Selektion in Beschäftigung nach einer kleinen Anzahl beobachtbarer Charakteristika erfolgt.

Der Nachweis, dass Unterschiede zwischen den Geschlechtern bei der Beschäftigung eine wichtige Rolle für Unterschiede im Ausmaß des Lohnunterschiedes zwischen verschiedenen Ländern hat, erlaubt es zu beurteilen, welche Rolle jeweils nachfrage- und angebotsseitigen Faktoren bei diesen Unterschieden spielen.

Unterschiede zwischen den Institutionen des Arbeitsmarktes und den Finanzinstitutionen in verschiedenen Ländern können ebenso einen wichtigen Einfluss auf die Muster der Selektion der Frauen in die Erwerbstätigkeit ausüben, wie Unterschiede bei den moralischen Überzeugungen und den Auffassungen über die Familie und das Verhältnis der beiden Geschlechter²³³.

Anhang zu Kap.2:

Stichprobenkorrektur mit Medianlohnfunktionen

w ln der Bruttostundenlöhne

$F(w|g)$... kumulierte ln Lohnverteilung für jedes Geschlecht ($g = 1$... Männer, $g = 0$ Frauen)

$$D = m(w|g = 1) - m(w|g = 0) \quad (2)$$

D ... Unterschied der ln Medianlöhne von Männern und Frauen wobei $m()$ die jeweiligen Medianlohnfunktionen sind.

$$F(w|g) = F(w|g, I = 1) \Pr(I = 1|g) + F(w|g, I = 0)[1 - \Pr(I = 1|g)], \quad (3)$$

²³³ An dieser Stelle wird auf drei neuere Arbeiten verwiesen. Fernández R., Fogli A.: "Culture: An Empirical Investigation of Beliefs, Work and Fertility." (2005) NBER Working Paper No. 11268 Fortin N.: "Greed, Altruism, and the Gender Wage Gap." (2006) Manuscript, University of British Columbia. Fortin N.: "Gender Role Attitudes and the Labour Market Outcomes of Women Across OECD Countries." (2005) Oxford Review of Economic Policy 21, p. 416-438.

In Lohnverteilung für das Geschlecht g
mit

I = 1 f. d. Beschäftigten

und

I = 0 f. d. nicht Beschäftigten

Die Schätzer der beobachteten Lohnverteilungen gründen sich ausschließlich auf den Term $F(w/g, I = 1)$.

$\Pr(I = 1 | g = \text{male}) - \Pr(I = 1 | g = \text{female})$... Unterschiede zwischen den Geschlechtern bei der Erwerbsbeteiligung

Liegen systematische Unterschiede zwischen $F(w/g, I=1)$ und $F(w/g, I=0)$ vor, gelangt man bei internationalen Vergleichen zu falschen Ergebnissen in Bezug auf die Verteilung der potentiellen Lohnangebote. Dieses Problem tritt besonders bei der Schätzung von Arbeitsangebotsverteilungen von Frauen auf.

$F(w | g)$ kann nicht aufgrund von Beobachtungen ermittelt werden, da keine Lohnraten derjenigen zur Verfügung stehen, die nicht arbeiten.

$$F(m|g, I = 1) \Pr(I = 1|g) + F(m|g, I = 0)[1 - \Pr(I = 1|g)] = \frac{1}{2} \quad \dots \text{Median der ln Löhne für das Geschlecht } g$$

Man kann zeigen, dass man den Medianlohnunterschied der potentiellen Löhne ermitteln kann, wenn man $F(w | g, I = 0)$ kennt.

$$w_i = \beta_0 + \beta_1 g_i + e_i \quad \dots \text{lineare Lohngleichung} \quad (5)$$

wobei gilt: $m(\varepsilon_i | g_i) = 0$

w_i ... (ln) potentielle Löhne

β_0 ... Parameter

ε_i ... Störterm

$$\hat{\beta} \equiv \arg \min_{\beta} \sum |w_i - \beta_0 - \beta_1 g_i| \quad \text{wobei } \beta \equiv [\beta_0 \beta_1]$$

$\hat{\beta}$... hypothetischer LAD-Schätzer auf der Grundlage der potentiellen Löhne

$$\hat{\beta}_{imputed} \equiv \arg \min_{\beta} \sum_{i=1}^N |y_i - \beta_0 - \beta_1 g_i| = \hat{\beta} \equiv \arg \min_{\beta} \sum |w_i - \beta_0 - \beta_1 g_i|. \quad (6)$$

Man erhält denselben LAD -Schätzer $\hat{\beta}$, den man mit den tatsächlichen potentiellen Löhnen erhalten würde, solange die zugewiesenen Löhne auf derselben Seite des Medianes liegen, wie die unbekanntenen potentiellen Löhne.

1. Fall:

Die potentiellen Löhne der Nicht-Beschäftigten liegen alle unter der Medianregressionskurve.

$$w_i < \hat{w}_i \equiv \hat{\beta}_0 + \hat{\beta}_1 g_i \quad \text{für } I_i = 0 \quad \text{bzw. } F(w \mid g, I = 0) = 1$$

Man kann eine transformierte abhängige Variable y_i für $I_i = 1$ definieren, die gleich w_i ist. Für einen beliebigen, niedrigen zugewiesenen Wert $\underline{w} > \hat{w}_i$ gilt die Bedingung (6).

2. Fall:

Die potentiellen Löhne der Nicht-Beschäftigten liegen alle über der Medianregressionskurve.

$$w_i > \hat{w}_i \quad \text{für } I_i = 0 \quad \text{bzw. } F(w \mid g, I = 0) = 0$$

Man kann eine transformierte abhängige Variable y_i für $I_i = 1$ definieren, die gleich w_i ist. Für einen beliebigen, hohen zugewiesenen Wert $\underline{w} < \hat{w}_i$ gilt die Bedingung (6).

3. Fall:

Von den potentiellen Löhnen der nicht Beschäftigten liegt eine Gruppe L unter und die andere Gruppe U über der Medianlohnregression.

es gilt:

$$w_i < \hat{w}_i \quad \text{für } i \in L$$

und

$$w_i > \hat{w}_i \quad \text{für } i \in U$$

Man kann eine transformierte abhängige Variable $y_i = w_i$ für $I_i = 1$ definieren, und $y_i = \underline{w}$ für $I_i = 0$ und $i \in L$ ist, und $y_i = w^\circ$ für $I_i = 0$ und $i \in U$.

Es gilt dann ebenfalls die Bedingung (6).

Man kann daher auf der Grundlage von Lohnimputationen Medianlohnunterschiede schätzen, die nur Annahmen über die Lage der Löhne in Bezug auf den Median, nicht aber ihren bestimmten Wert oder über bestimmte Eigenschaften der Lohnverteilung erfordern.

Die Medianlohnunterschiede können auf der Grundlage alternativer Imputationsregeln, d. h. Annahmen über $F(m \mid g, I = 0)$ geschätzt werden.

(1) Medianlohnunterschiede auf der Grundlage von Lohnimputationen unter Verwendung von Beobachtungen aus anderen Wellen des Panel

Die Imputationen gründen sich auf der Annahme, dass der potentielle Lohn derjenigen, die nicht arbeiten, dieselbe Position zu ihrem jeweils geschlechterspezifischen Median einnimmt, wie der Lohn, den sie zu dem nächstliegenden Zeitpunkt im Beobachtungszeitraum tatsächlich erhielten.

$$F(m | g_i, I_{it} = 0) = F(m | g_i, I_{it'} = 1)$$

t ... Basisjahr

t' ... Welle, die t am nächsten liegt, sofern für t keine Information vorhanden;

Es wird $y_{it} = w_{it'}$ für $I_{it} = 0$ imputiert.

Medianlohnunterschiede auf der Grundlage von Lohnimputationen nach beobachteten Charakteristika.

Die beiden folgenden Imputationsverfahren gründen sich auf der Annahme, dass die Lage des Lohnes einer Nicht - Beschäftigten in Bezug auf den Median anhand der Löhne von Beschäftigten mit ähnlichen beobachtbaren Charakteristika angenähert werden kann.

(2) Medianlohnunterschiede auf der Grundlage von Lohnimputationen nach beobachteten Charakteristika. Einfache Zuweisung

$$F(m | g_i, I_i = 0, X_i \leq \hat{x}) = 1; \quad F(m | g_i, I_i = 0, X_i \geq \hat{x}) = 0,$$

X_i ... Vektor beobachtbarer Charakteristika

y_i ... imputierte abhängige Variable

$y_i = \hat{w}$ für i sodass $I_i = 0$ und $X_i \leq \hat{x}$ Niveau der Charakteristika unter dem die Nicht-Beschäftigten einen Lohn unter dem Medianlohnniveau erhalten

und
 $y_i = \hat{w}$ für i sodass $I_i = 0$ und $X_i \geq \hat{x}$ Niveau der Charakteristika über dem die Nicht-Beschäftigten einen Lohn über dem Medianlohnniveau erhalten

(3) Medianlohnunterschiede auf der Grundlage von Imputationen unter Verwendung von Wahrscheinlichkeitsmodellen nach Rubin

$$F(m | g_i, I_i = 0, X_i) = \hat{P}_i$$

\hat{P}_i Wahrscheinlichkeit dafür, dass der potentielle Lohn unter dem Median liegt

Die Probit -Schätzungen werden in zwei Schritten durchgeführt:

1) Im ersten Schritt wird auf der Grundlage bestimmter beobachtbarer Charakteristika Wahrscheinlichkeit dafür, dass der potentielle Lohn eines Individuums unter dem Median der Lohnverteilung liegt, geschätzt.

Für die Stichprobe der Beschäftigten gelte:

$M_i = 1$ für Individuen, deren Lohn unter dem geschlechterspezifischen Median liegt
 $M_i = 0$ für Individuen, deren Lohn über dem geschlechterspezifischen Median liegt

Schätzung eines Probit-Modells für M_i für jedes Geschlecht mit der erklärenden Variablen X_i .

man erhält:

$\hat{P}_i = \Phi(\hat{\gamma}X_i) = \Pr(M_i = 1|X_i) \dots$ Wahrscheinlichkeiten dafür, dass der latente Lohn der Nicht-Beschäftigten unter dem Median liegt;

mit

$\Phi \dots$ CDF der Standardnormalverteilung

$\hat{\gamma} \dots$ Vektor der geschätzten Parameter der Probit- Regression

2) Im zweiten Schritt werden die geschätzten Wahrscheinlichkeiten \hat{P}_i als Stichprobengewichte für die Nicht-Beschäftigten verwendet. Es wird eine bestimmte Anzahl unabhängiger imputierter Stichproben gebildet, in denen jeweils die Beschäftigten mit ihren beobachteten Löhnen und der Teil der Nicht- Beschäftigten deren Lohn unter dem Medianlohn liegt, mit einer Wahrscheinlichkeit von \hat{P}_i sowie der Teil der einen Lohn über dem Medianlohn aufweist, mit einer Wahrscheinlichkeit von $1 - \hat{P}_i$ vorkommen. Der gesuchte Medianlohnunterschied ergibt sich als Durchschnitt der geschätzten Medianlohnunterschiede über alle imputierten Stichproben.

Zusammenfassung und Ausblick

Die wesentlichen Gesichtspunkte der Politik zur Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsmarkt in der EG sind Bestandteil der Europäischen Beschäftigungsstrategie und orientieren sich an den eigentümlichen, zu deren Umsetzung entwickelten Instrumenten. Die politischen Maßnahmen der EG bestehen vor allem in der Festlegung von gemeinsamen Zielen, eines Zeitrahmens für ihre Umsetzung durch geeignete Maßnahmen in den einzelnen Mitgliedsstaaten und die Festlegung von Maßzahlen und Benchmarks und der Dokumentation und Überwachung der gemachten Fortschritte auf Gemeinschaftsebene.

Auf diese Weise kann, trotz des heterogenen Charakters der sozialen und institutionellen Voraussetzungen in den einzelnen Mitgliedsstaaten und der beschränkten Kompetenzen der EG selbst auf dem Gebiet der Sozialpolitik, eine tendenzielle Vereinheitlichung der Sozial- und Wirtschaftspolitik EG erreicht werden.

Der Verpflichtung, die Gleichstellung der Geschlechter im Rahmen der Europäischen Beschäftigungsstrategie zu fördern, kommt die EG durch Expertisen zur Beurteilung nicht nur der Fortschritte der Mitgliedsstaaten bei der Umsetzung der vereinbarten Ziele sondern vor allem auch durch eine kritische Überprüfung der verwendeten Maßzahlen und der statistischen und arbeitsökonomischen Grundlagen diesen Gegenstand behandelnder Studien nach.

Betrachtet man die drei grundlegendsten Bestimmungsfaktoren der Ungleichheit von Männern und Frauen am Arbeitsmarkt, die Verringerung des Unterschiedes bei der Erwerbsbeteiligung, die Verringerung der Segregation nach Berufen, Branchen und dem Typ des Arbeitsvertrages und die Verringerung des Lohnunterschiedes zwischen den Geschlechtern, so zeigt sich nur bei der Erwerbsbeteiligung ein Fortschritt bei der Gleichstellung der Geschlechter in der Europäischen Union. Es wäre aber wünschenswert, genauer zu prüfen, in wieweit diese Zunahme der Erwerbsbeteiligung auf eine Zunahme von atypischen Beschäftigungsverhältnissen, insbesondere Teilzeitbeschäftigung, geringfügige Beschäftigung und befristete Arbeitsverträge, zurückzuführen ist.

Die Segregation von Männern und Frauen in Branchen und Berufe ist über die letzten zehn Jahre ebenso annähernd konstant geblieben wie der Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern.

Die Segregation ist das Resultat eines äußerst vielschichtigen Prozesses. Zu ihrer Beurteilung muss, die Veränderung der Frauenarbeit, die Veränderung des Charakters der Hausarbeit mit dem Anstieg der Erwerbsbeteiligung, die Teilung der Hausarbeit zwischen Männern und Frauen, und die Veränderung von Gegenstand und Inhalt der Erwerbsarbeit selbst in Betracht gezogen werden. Mit dem Anstieg der Erwerbsbeteiligung der Frau wurden Tätigkeiten, die traditionell im Haushalt durchgeführt wurden, durch neue Berufe, häufig gerade für erwerbstätige Frauen, ersetzt. *Der Anstieg der Erwerbsbeteiligung der Frau führt daher tendenziell zu einer Erhöhung der Segregation.* Die Veränderungen in der Berufsstruktur müssen vor allem beim Vergleich zwischen verschiedenen Ländern mit verschiedenem Niveau der Frauenerwerbsbeteiligung berücksichtigt werden.

Die Segregation ist insofern diskriminierend, als Frauen vom Eintritt in verschiedene vor allem besser bezahlte Berufe abgehalten werden und sich in schlechter bezahlten Frauenberufen sammeln. Die Segregation trägt im hohen Maße zum Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern bei. Ohne eine Beseitigung der Segregation kann daher der Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern nicht beseitigt werden.

Die Überwindung der Segregation ist aber ein langfristiger, komplizierter Prozess. Die Beurteilung seiner Verlaufsformen in verschiedenen Ländern erfordert die genaue Kenntnis der jeweiligen besonderen Umstände, ihrer Ursachen und ihrer Auswirkungen.

Ist die Beurteilung der Fortschritte bei der Segregation der Geschlechter oder einem Vergleich zwischen den Mitgliedsstaaten anhand einfacher Indikatoren und Maßzahlen schon nicht möglich, so gilt das noch mehr für den Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern.

Es ist daher notwendig, auf theoretischem, insbesondere auf arbeitsökonomischem Gebiet kritisch und unter Berücksichtigung der besonderen ökonomischen, institutionellen, kulturellen usw. Voraussetzungen in der Europäischen Union an die Resultate der modernen Arbeitsökonomie der Vereinigten Staaten anzuknüpfen.

Die im Zusammenhang mit der Bürgerrechtsbewegung in den Vereinigten Staaten entstandene Methodologie zur Analyse der Bestimmungsfaktoren des Lohnunterschiedes zwischen den Geschlechtern gründet sich auf der Humankapitaltheorie. Sie konzentriert sich auf die Auswirkung persönlicher, produktivitätsrelevanter Eigenschaften der Beschäftigten, insbesondere der Arbeitserfahrung und der Bildung auf ihre Lohnhöhe.

In den letzten 30 Jahren ist aber die Erwerbsbeteiligung der Frau in bedeutendem Maße angestiegen und damit auch die Arbeitserfahrung der Frauen. In Bezug auf das Bildungsniveau haben die Frauen in der EU in der Zwischenzeit die Männer sogar überholt. Dennoch ist der Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern immer noch bedeutend. Neuere Untersuchungen auf der Grundlage einer weiterentwickelten oder neu entwickelten Methodologie zeigen, dass als bestimmende Faktoren des Lohnunterschiedes die *berufsmäßige Segregation* und die *Lohnstruktur* in den Vordergrund getreten sind.

Die aktuelle Tendenz zu einem dezentralisierten und individualisierten Lohnsystem wirkt in Richtung einer Erhöhung des Lohnunterschiedes zwischen den Geschlechtern. Der trotz steigender Erwerbsbeteiligung und dem gestiegenen Bildungsniveau der Frau stagnierte Rückgang des Lohnunterschieds ist mit hoher Wahrscheinlichkeit insbesondere auf den Anstieg der Lohnspreizung zurückzuführen.

Schließlich ist in neueren Untersuchungen gezeigt worden, dass die mit der sehr niedrigen Frauenerwerbsquote verbundene stärkere Auswirkung der positive Selektion von Frauen in die Beschäftigung in einigen Ländern Südeuropas für den im Verhältnis zu Nord- und Mitteleuropa und den USA sehr kleinen Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern in diesen Ländern verantwortlich ist. *Die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung der Frau kann unmittelbar also auch tendenziell zu einer Erhöhung des Lohnunterschiedes zwischen den Geschlechtern führen.* Diese Ergebnisse verdeutlichen einmal mehr die grundlegende Bedeutung der Schaffung der Voraussetzungen für eine Erhöhung der Erwerbsbeteiligung der Frau für die Gleichstellung der Geschlechter im Erwerbsleben. Zugleich zeigt sich auch hier wieder, dass zur Beurteilung des Fortschrittes bei der Gleichstellung der Geschlechter ebenso wie bei Vergleichen zwischen verschiedenen Ländern die Veränderungen bei der Erwerbsbeteiligung von Männern und Frauen, bei der Segregation und beim Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern nicht getrennt voneinander, ohne deren wechselseitige Beeinflussung, betrachtet werden dürfen. Als Grundlage einer umfassenden Gleichbehandlungspolitik, wie sie dem Programm der EU entspricht zur Aufstellung von gemeinsamen Zielen wie zur Beurteilung der gemachten Fortschritte sind einfache Maßzahlen nicht ausreichend. Sie erfordert vielmehr die Anwendung analytischer Verfahren und breiter angelegte sozialwissenschaftliche nicht zuletzt arbeitsökonomische Untersuchungen. Nicht nur die Fortschritte beim Eintritt der Frau ins Erwerbsleben und die Weiterentwicklung der Methodologie sondern auch die Eigenart der sozialen und institutionellen Voraussetzungen in der EG, werfen für die Analyse der Ungleichheit von Männern und Frauen spezifische Fragen auf, die theoretisch und methodologisch berücksichtigt werden müssen.

Wirksame Maßnahmen zur Verringerung des Lohnunterschiedes zwischen den Geschlechtern sollten sich neben der Erhöhung der Erwerbsbeteiligung der Frau auch auf die Lohnpolitik, die den Systemen der Lohnfestsetzung geschuldeten Ungleichheiten und die allgemeine Lohnungleichheit, richten.

Für die Verringerung des Lohnunterschiedes zwischen den Geschlechtern, die Teil der Europäischen Beschäftigungsstrategie ist, wurden keine konkreten Ziele und kein Zeitrahmen festgelegt. Da auf diesem Gebiet in den letzten zehn Jahren offenbar kein Fortschritt erzielt wurde, wird die Festlegung von konkreten Zielen auf EU-Ebene empfohlen²³⁴.

Literatur

Ásgeirsdóttir S., Blöndal K.S., Dofradóttir A. G., Einarsdóttir P., Mósesdóttir, L and Þórðarson E.M.: Evaluating equal pay in the Nordic countries. Project Group for Equal Pay 2006 Reykjavík

Anker R.: Gender and Jobs - Sex segregation of occupations in the world. Geneva 1998 p. 76.

Bericht der Europäischen Kommission zur Gleichstellung von Männern und Frauen.

Luxemburg 2008

http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2008/keaj08001_de.pdf

²³⁴ "Expertenbericht 06" p. 52

Barth E., Roed M., Torp H.: "Towards a Closing of the Gender Pay Gap: a Comparative Study of Three Occupations in Six European Countries." Institute for Social Research Oslo 2002

Becker G.:"The Economics of Discrimination." Chicago 1957

Beblo M., Beninger D., Heinze A., Laisney F.:"Measuring Selectivity-Corrected Gender Wage Gaps in the EU" 14. 11. 2003
<http://opus.zbw-kiel.de/volltexte/2004/1684/pdf/dp0374.pdf>

Beblo M., Beninger D., Heinze A., Laisney F.:"Methodological Issues Related to the Analysis of Gender Gaps in Employment, Earnings and Career Progression" Final Report EC 2003
http://ec.europa.eu/employment_social/employment_analysis/gender/gender_fin_rep.pdf

Beller A.:" Occupational Segregation by Sex: Determinants and Changes" in: Journal of Human Resources 17 (Spring 1982) p.371-392

Bergmann B.R.: "Does the Labour Market for Women's Labor Need Fixing?" Journal of Economic Perspectives 1989 (3)

Blau F., Kahn L.: The gender earnings gap: Learning from international Comparison" in: American Economic Review 1992 Vol 82 (2)Nov.p. 533-538.

Blau F., Kahn: "Swimming upstream: trends in the gender wage differential in the 80's" (1997) in: Journal of Labour Economics 15 (1, part 1) 1- 42.

Blau F., Kahn L.:"Home and Abroad. U.S. Labor-Market Performance in International Perspective." 2002 New York p. 76

Blackburn R.M., Jarman J., Siltanen J.: "The Analysis of Occupational Gender Segregation over Time and Place: Considerations of Measurement and Some New Evidence." in: Work, Employment and Society 7, 3 1993

Bloom D. E., Killingsworth M. R.: "Pay Discrimination Research and Litigation: The Use of Regression" in: Industrial Relations Vol.21 No.3 1982

Boheim R., Hofer H., Zulehner Ch.: "Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in Österreich: Ein Vergleich zwischen 1983 und 1997." in: Kurswechsel Heft 1 2002

Butler R.:"Estimating Wage Discrimination in the Labor Market" in: Journal of Human Resources (1982) 17.

Chlouthury S.:"Reassessing the Male -Female Wage Differential: A Fixed Effects Approach." in: Southern Economic Journal 60 (2) p. 327 - 341

Dolton P. J., Kidd M. P.: "Occupational Access and Wage Discrimination." in : Oxford Bulletin of Economics and Statistics 56 (4) p. 457-474

EEOC (Equal Employment Opportunity Commission):Homepage
EEOC Gesetze <http://www.eeoc.gov/policy/laws.html>
EEOC Geschichte <http://www.eeoc.gov/abouteeoc/35th/index.html>

ELFS (European Labour Force Survey) Alle Informationen zu Eurostat- Daten sind der folgenden Seite entnommen:
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1913,47567825,1913_47568351&_dad=portal&_schema=PORTAL

Emerek R., Figueiredo H., González do Maria P., Lena G. und Rubery J.: "II. Indicators on Gender Segregation. in: Indicators on Gender Equality in the European Union. EG's Expert Group on Gender and Employment. Manchester 2002.

England P.: "Occupational Segregation: Rejoinder to Polachek" in: Journal of Human Resources 20 p.441 – 443.

Entscheidung des Rates der EG vom 12.7.05 2005/600/EG
ec.europa.eu/employment_social/employment_analysis/earnings/eg_2005_600_ec_de.pdf

European Commission: "Beschäftigung in Europa" Luxembourg 2002
http://ec.europa.eu/employment_social/employment_analysis/employ_2002_en.htm

EULEX <http://eur-lex.europa.eu/de/treaties/index.htm>. (Diese Seite enthält alle Rechtsvorschriften der Europäischen Union)

European Commission. Expertengruppe "The gender pay gap - Origins and policy responses. A comparative review of 30 European countries.". Luxembourg 2006

"Expertengruppe 02" s. Grimshaw D., Figueiredo H, Rubery J.: "The Gender Pay Gap and Gender Mainstreaming Pay Policy in EU Member States" EU Expert Group on Gender and Employment.

"Expertengruppe 06" European Commission. Expertengruppe "The gender pay gap - Origins and policy responses. A comparative review of 30 European countries.

"Indikatoren 02" s. Figueiredo H., Grimshaw D Rubery J. Smith M.: "Indicators on Gender Equality in the European Employment Strategy." EC's Expert Group on Gender and Employment, Fagan C., European Work and Employment Research Centre, Manchester School of Management April 2002

EU Beschäftigungspolitische Leitlinien
http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/guidelines_de.htm

Fagan C., Maier F., Rubery J.: Occupational Segregation, Discrimination and Equal Opportunity in: Schmid Gunther; O'Reilly Jacqueline, Schomann Klaus, eds. International handbook of labour market policy and evaluation.

Figueiredo H., Grimshaw D Rubery J. Smith M.: "Indicators on Gender Equality in the European Employment Strategy." EC's Expert Group on Gender and Employment, Fagan C., European Work and Employment Research Centre, Manchester School of Management April 2002 Cheltenham, U.K. and Lyme, N.H.: Elgar; 1996 (p.431 - 462.) p.443

Ferber M.: "Quarterly Review of Economics and Finance. Special Issue 1999; 39(0): p. 579.

Fetherolf L. M. (ed.): "Women, gender and work: What is equality and how do we get there? Geneva 2001" p.469.

Flückiger Y., Silber J.: "The Measurement of Segregation in the Labor Force" Heidelberg 1999 p. 54

Groeben H., Thiesing J. Ehlermann C. D (Hgs.): Kommentar zum EU./EG- Vertrag, Baden-Baden, Fünfte neubearbeitete Auflage 1999 p. 3/1207 ff.

Gregoritsch P., Kalmår P./Wagner-Pinter M.: "Einkommen von Frauen und Männern in unselbständiger Beschäftigung. Forschungsbericht im Auftrag des BMWA Wien 2000

Grimshaw D., Figueiredo H, Rubery J.:"The Gender Pay Gap and Gender Mainstreaming Pay Policy in EU Member States" EU Expert Group on Gender and Employment. Manchester Nov. 2002. <http://www.umist.ac.uk/management/ewerc/egge/egge>.

Grupta N. D., Oaxaca R. L., Smith N.: "Swimming Upstream, Floating Downstream:"Trends in the US and Danish Gender Wage Gaps." Working Paper 01-6, Centre for Labour Market and Social Research. May 2001

Gunderson M.: Male - female wage differentials and policy response" in Journal of Economic Literature 1989 Vol 27 March p.46

"Gleichstellungsbericht 08" s. Bericht zur Gleichstellung von Männern und Frauen

Heckman J.J. (1979) "Sample selection bias as a specification error" Econometrica 47(1) p. 153- 163

Heide I.: "Supranational action against sex discrimination: Equal pay and equal treatment in the European Union." siehe Fetherolf L. M.

Humphries J. "Economics, gender and equal opportunities", in: Humphries J., Rubery J. (eds.): "The Economics of Equal Opportunities." Equal Opportunities Commission. Manchester 1995

ILO: Constitution: <http://www.ilo.org/ilolex/english/constq.htm>

ILO (International Labour Organisation):Übereinkommen
<http://www.ilo.org/ilolex/german/docs/convdsp1.htm>

[ILO ISCO](http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/index.htm) <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/index.htm>
[ISCO-88\(COM\)](http://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/ier/research/isco88/german/) <http://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/ier/research/isco88/german/>
Indicators for monitoring the European Employment Guidelines including Indicator for additional employment analysis. 2008 compendium latest update 13/05/2008 European Commission DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.
http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/docindic_en.htm
Johnson W., Kitamura Y., Neal D.: "Evaluating a Simple Method for Estimating Black-White Gaps in Median Wages." (2002) *American Economic Review* 90 p. 339 - 343
Juhn, C., Murphy, K.M. and Pierce, B., 1993. Wage inequality and the rise in returns to skill. *Journal of Political Economy* **101**, pp. 410–442.
"Kompendium" s. Indicators for monitoring the European Employment Guidelines
Lehto A.- M.: "The Gender Pay Gap in Finland." European Experts Group on Gender and Employment Report to the Equal Opportunities Unit, DG Employment
<http://www.umist.ac.uk/management/ewerc/egge/egge.html>
Lewbel A.: "Selection Model and Conditional Treatment Effects, Including Endogenous Regressors mimeo, Boston College
Kunze A.: "The determination of wages and the gender wage gap: a survey." Discussion Paper no 193 Department of Economics, University College London and IZA Bonn. 2000
Mincer J.: "Schooling, Experience and Earnings" New York 1974
Neal D.: "The Measured Black-White Wage Gap Among Women is Too Small." (2004) *Journal of Political Economy* 112 p. 1 - 28.
Neuman S. und Oaxaca R. L.: "Estimating Labor Market Diskrimination With Selectivity-Corrected Wage Equations: Methodological Considerations and an Illustration From Israel mimeo 2001
Oaxaca R.: "Male-female wage differentials in urban labour markets" *International Economic Review* 14 (3) p.693-709 1973
Öhlinger T.: "Verfassungsrecht" Wien 1995 p. 76f.
Olivetti C., Petrongolo B.: "Unequal pay or unequal employment ? A cross-country analysis of gender gaps." 2008
<http://personal.lse.ac.uk/PETRONGO/ms.pdf>
Polachek S. W.: Occupational Self-Selection: A Human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structure, *The Review of Economics and Statistics* (1981) 63, pp. 60-69.
Polachek S. W.: "Occupational Segregation: A Defense of Human Capital Predictions" *Journal of Human Resources* 20 p.436- 440.
Polachek S. W. : " Occupational Segregation: Reply to England." in: *Journal of Human Resources* 20 p.43.
Reskin B. F., Roos P. A.: Job Queues, Gender Queues. Explaining Women's Inroads into Male Occupations. Philadelphia 1990. Crompton Rosemary, Sanderson Kay: "Gendered jobs and social change". London 1990.
Rubin D. B.: Multiple Imputation for Nonresponse in Surveys. New York 1987
Schmid G., O'Reilly J., Schomann K., (eds.) : "International handbook of labour market policy and evaluation." Cheltenham 1996 p 431.
Spánt S., Gonäs L.: "The Gender Pay Gap in Sweden." European Expert Group on Gender and Employment Report to the Equal Opportunities Unit, DG Employment (2002) Länderbericht für Schweden. <http://www.umist.ac.uk/management/ewerc/egge/egge.html>
Statistics in focus 53/2007 Eurostat http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-07-053/EN/KS-SF-07-053-EN.PDF
Watts M. : "Notes and Issues. How Should Occupational Sex Segregation Be Measured ?" in: *Work, Employment and Society*. Vol. 6 No. 3 p. 486f.

Anhang:

Abstract

Die arbeitsökonomische Methodologie wurde seit den 60er Jahren in den Vereinigten Staaten im Zusammenhang mit der Frage des ökonomischen Nachweises der Verletzung der allgemeinen Bürgerrechte des Einzelnen durch Diskriminierung im Erwerbsleben entwickelt. Den politischen und institutionellen Voraussetzungen in den Vereinigten Staaten entsprechend, konzentriert sich die Bekämpfung der Diskriminierung im Erwerbsleben in den USA auf die einzelnen Unternehmen.

Die Politik zur Durchsetzung von Gleichbehandlung und Chancengleichheit im Erwerbsleben der EG gründet sich auf einen umfassenden Ansatz. Neben der rechtlichen Regelung der Gleichbehandlung im Erwerbsleben, die einen hohen Stellenwert genießt, ist die Gleichstellung der Geschlechter auch als zentrales politisches Ziel der EG im Gründungsvertrag verankert.

Darüber hinaus werden den alten Mitgliedsstaaten der EG die Löhne und die Arbeitsbedingungen überwiegend auf überbetrieblicher Ebene - meist durch sozialpartnerschaftliche Einrichtungen - geregelt. Die Gleichbehandlung und Chancengleichheit in der EG muss daher nicht zuletzt im Rahmen dieser Institutionen sichergestellt werden.

Um trotz des heterogenen Charakters der sozialen und institutionellen Voraussetzungen in den Mitgliedsstaaten und trotz der beschränkten Kompetenzen der EG selbst auf sozialpolitischem Gebiet eine tendenzielle Vereinheitlichung der Sozial- und Wirtschaftspolitik zu erreichen, konzentrieren sich die Maßnahmen der EG auf die Festlegung von gemeinsamen Zielen und die Überwachung und Dokumentation der bei ihrer Umsetzung gemachten Fortschritte in den einzelnen Mitgliedsstaaten. Der Verpflichtung, das Ziel der Gleichstellung von Männern und Frauen im Rahmen aller gesetzten Schritte und Maßnahmen zu fördern, kommt die EG durch Expertisen zur Beurteilung, nicht nur der Fortschritte der Mitgliedsstaaten bei der Umsetzung der vereinbarten Ziele, sondern vor allem auch durch eine kritische Überprüfung der verwendeten Maßzahlen und der statistischen und arbeitsökonomischen Grundlagen diesen Gegenstand behandelnder Studien, nach.

Im ersten Kapitel werden die grundlegenden Bestimmungsfaktoren der ökonomischen Schlechterstellung der Frau am Arbeitsmarkt in der EG und ihre kritische Beurteilung und Interpretation anhand der im Rahmen der Europäischen Beschäftigungsstrategie verwendeten Indikatoren zur Überwachung des Fortschrittes bei der Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsmarkt behandelt.

Im zweiten Kapitel werden die beiden wichtigsten Verfahren zur Analyse der Bestandteile des Lohnunterschiedes zwischen den Geschlechtern, zentrale Fragen ihrer kritischen Interpretation, die damit gewonnenen Hauptergebnisse und die Schlussfolgerungen für die Gleichbehandlungspolitik EG behandelt.

Hauptergebnis der kritischen Besprechung des methodologischen Instrumentariums zur Analyse des Lohnunterschiedes zwischen den Geschlechtern ist, dass ihre theoretische Grundlage, die Humankapitaltheorie, den Lohnunterschied auf Unterschiede zwischen persönlichen, produktivitätsrelevanten Eigenschaften der Beschäftigten, insbesondere der Arbeitserfahrung und der Bildung, zurückführt. In den letzten 30 Jahren ist aber die Erwerbsbeteiligung der Frau in bedeutendem Maße angestiegen und damit auch die

Arbeitserfahrung der Frauen. In Bezug auf das Bildungsniveau haben die Frauen in der EG die Männer sogar überholt.

Dennoch ist der Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern immer noch bedeutend.

Neuere Untersuchungen auf der Grundlage einer weiterentwickelten oder neu entwickelten Methodologie zeigen, dass als bestimmende Faktoren des Lohnunterschiedes die *berufsmäßige Segregation* und die *Lohnstruktur* in den Vordergrund getreten sind.

Zieht man die drei grundlegenden Bestimmungsfaktoren der Ungleichheit von Männern und Frauen am Arbeitsmarkt, die Unterschiede bei der Erwerbsbeteiligung, die Segregation und der Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern in Betracht, so zeigt sich, zunächst, dass nur bei der Erwerbsbeteiligung der Frau in den letzten 10 Jahren deutliche Fortschritte in Richtung Gleichstellung der Geschlechter in der EU erzielt worden sind. Es ist aber gezeigt worden, dass der Anstieg der Erwerbsbeteiligung der Frau von einem niedrigen Niveau aus unmittelbar sowohl zu einer Erhöhung der Segregation als auch zu einer Erhöhung des Lohnunterschiedes zwischen den Geschlechtern führt.

Daran zeigt sich erstens die grundlegende Bedeutung der Schaffung der Voraussetzungen für eine Erhöhung der Erwerbsbeteiligung der Frau für die Gleichstellung der Geschlechter im Erwerbsleben. Zweitens verdeutlichen diese Ergebnisse die Bedeutung der Interdependenzen der verschiedenen Bestimmungsfaktoren für die Beurteilung der Fortschritte bei der Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsmarkt.

Wirksame Maßnahmen zur Verringerung des Lohnunterschiedes zwischen den Geschlechtern sollten sich, neben der Erhöhung der Erwerbsbeteiligung der Frau, auch auf die Lohnpolitik, die den Systemen der Lohnfestsetzung geschuldeten Ungleichheiten und die allgemeine Lohnungleichheit, richten.

Für die Verringerung des Lohnunterschiedes zwischen den Geschlechtern, die Teil der Europäischen Beschäftigungsstrategie ist, wurden keine konkreten Ziele und kein Zeitrahmen festgelegt. Da auf diesem Gebiet in den letzten zehn Jahren offenbar kein Fortschritt erzielt wurde, wird die Festlegung von konkreten Zielen auf EG-Ebene empfohlen¹.

Lebenslauf

Irene Teufelhart

Persönliche Daten:

geboren am 23. 7.1967 in Wien; ledig; österreichische Staatsbürgerschaft.

Ausbildung:

1990 Beginn des Studiums der Politikwissenschaft an der Universität Wien

1987 Beginn des Studiums der Volkswirtschaft an der Universität Wien

1985 Reifeprüfung

1977 - 1985 Besuch des Naturwissenschaftlichen Gymnasiums in Wien

Erwerbstätigkeit:

ab 1994 wiederholt befristet bei der Post und Telegraphenverwaltung beschäftigt,

seit 1999 unbefristetes Beschäftigungsverhältnis bei der Österr. Post AG.

ⁱ INTERNATIONALE ARBEITSORGANISATION

Übereinkommen 100

Übereinkommen über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit, 1951

in Kraft getreten am 23. 5. 1953 (Auszug)

Artikel 1

Für dieses Übereinkommen gelten folgende Begriffsbestimmungen:

- a) Der Ausdruck „Entgelt“ umfaßt den üblichen Lohn, den Grund- oder Mindestlohn oder das übliche Gehalt, das Grund- oder Mindestgehalt sowie alle zusätzlichen Vergütungen, die der Arbeitgeber auf Grund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer mittelbar oder unmittelbar in bar oder in Sachleistungen zu zahlen hat.
- b) Der Ausdruck „Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit“ bezieht sich auf Entgeltsätze, die ohne Rücksicht auf den Unterschied des Geschlechts festgesetzt sind.

Artikel 2

1. Jedes Mitglied hat mit den Mitteln, die den bestehenden Verfahren zur Festsetzung der Entgeltsätze entsprechen, die Anwendung des Grundsatzes der Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit auf alle Arbeitnehmer zu fördern und, soweit es mit diesen Verfahren vereinbar ist, sicherzustellen.

2. Dieser Grundsatz kann verwirklicht werden durch

- a) die innerstaatliche Gesetzgebung,
- b) gesetzlich geschaffene oder anerkannte Einrichtungen zur Lohnfestsetzung,
- c) Gesamtarbeitsverträge zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern oder
- d) eine Verbindung dieser verschiedenen Mittel.

Artikel 3

1. Wird die Anwendung dieses Übereinkommens dadurch erleichtert, so sind Maßnahmen zu treffen, die einer objektiven Bewertung der Beschäftigungen auf Grund der dabei erforderlichen Arbeitsleistung dienlich sind.

2. Die bei dieser Bewertung anzuwendenden Methoden können entweder von den für die Festsetzung der Entgeltsätze zuständigen Stellen oder, wenn die Entgeltsätze auf Grund von Gesamtarbeitsverträgen festgesetzt werden, von den Vertragsparteien bestimmt werden.

3. Unterschiede zwischen den Entgeltsätzen, die ohne Rücksicht auf das Geschlecht des Arbeitnehmers derart objektiv festgestellten Unterschieden der Arbeitsleistung entsprechen, sind nicht als Verstoß gegen den Grundsatz der Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit anzusehen.

Artikel 4

Jedes Mitglied hat in geeigneter Weise mit den beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden bei der Durchführung der Bestimmungen dieses Übereinkommens zusammenzuarbeiten.

ii Übereinkommen 111

Übereinkommen über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, 1958

in Kraft getreten am 15.6.1960

Dieses Übereinkommen ist am 15. Juni 1960 in Kraft getreten.

Ort: Genf

Tagung: 42

Tabelle der Ratifizierungen

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,

die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 4. Juni 1958 zu ihrer zweiundvierzigsten Tagung zusammengetreten ist,

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, eine Frage, die den vierten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und

dabei bestimmt, daß diese Anträge die Form eines internationalen Übereinkommens erhalten sollen.

In der Erwägung, daß die Erklärung von Philadelphia bestätigt, daß alle Menschen, ungeachtet ihrer Rasse, ihres Glaubens und ihres Geschlechts, das Recht haben, materiellen Wohlstand und geistige Entwicklung in Freiheit und Würde, in wirtschaftlicher Sicherheit und unter gleich günstigen Bedingungen zu erstreben,

daß ferner Diskriminierung eine Verletzung von Rechten bedeutet, die in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte niedergelegt sind,

nimmt die Konferenz heute, am 25. Juni 1958, das folgende Übereinkommen an, das als Übereinkommen über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958, bezeichnet wird.

Artikel 1

1. Im Sinne dieses Übereinkommens gilt als „Diskriminierung“

a) jede Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung, die auf Grund der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, des Glaubensbekenntnisses, der politischen Meinung, der nationalen Abstammung oder der sozialen Herkunft vorgenommen wird und die dazu führt, die Gleichheit der Gelegenheiten oder der Behandlung in Beschäftigung oder Beruf aufzuheben oder zu beeinträchtigen;

b) jede andere Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung, die dazu führt, die Gleichheit der Gelegenheiten oder der Behandlung in Beschäftigung oder Beruf aufzuheben oder zu beeinträchtigen, und die von dem betreffenden Mitglied nach Anhörung der maßgebenden Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, soweit solche bestehen, und anderer geeigneter Stellen bestimmt wird.

2. Eine Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung hinsichtlich einer bestimmten Beschäftigung, die in den Erfordernissen dieser Beschäftigung begründet ist, gilt nicht als Diskriminierung.

3. Die Ausdrücke „Beschäftigung“ und „Beruf“ im Sinne dieses Übereinkommens umfassen die Zulassung zur Berufsausbildung, zur Beschäftigung und zu den einzelnen Berufen sowie die Beschäftigungsbedingungen.

Artikel 2

Jedes Mitglied, für das dieses Übereinkommen in Kraft ist, verpflichtet sich, eine innerstaatliche Politik festzulegen und zu verfolgen, die darauf abzielt, mit Methoden, die den innerstaatlichen Verhältnissen und Gepflogenheiten angepaßt sind, die Gleichheit der Gelegenheiten und der Behandlung auf Beschäftigung und Beruf zu fördern, um jegliche Diskriminierung auf diesem Gebiet auszuschalten.

Artikel 3

Jedes Mitglied, für das dieses Übereinkommen in Kraft ist, verpflichtet sich, mit Methoden, die den innerstaatlichen Verhältnissen und Gepflogenheiten angepaßt sind,

a) die Zusammenarbeit mit den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden und anderen geeigneten Stellen anzustreben, um die Annahme und Befolgung dieser Politik zu fördern;

b) Gesetze zu erlassen und Erziehungsprogramme zu unterstützen, die geeignet erscheinen, die Annahme und Befolgung dieser Politik zu sichern;

c) alle gesetzlichen Bestimmungen aufzuheben und alle Verwaltungsvorschriften oder -gepflogenheiten abzuändern, die mit dieser Politik nicht in Einklang stehen;

d) diese Politik auf die Beschäftigungen zu befolgen, die der unmittelbaren Aufsicht einer staatlichen Behörde unterstehen;

e) für die Befolgung dieser Politik auf die Tätigkeit der Stellen und Einrichtungen der Berufsberatung, Berufsausbildung und Arbeitsvermittlung zu sorgen, die der Aufsicht einer staatlichen Behörde unterstehen;

f) in seinen Jahresberichten über die Durchführung des Übereinkommens die gemäß dieser Politik getroffenen Maßnahmen und die erzielten Ergebnisse bekanntzugeben.

Artikel 4

Maßnahmen gegen eine Person, die in berechtigtem Verdacht einer gegen die Sicherheit des Staates gerichteten Betätigung steht oder die sich tatsächlich in solcher Weise betätigt, gelten nicht als Diskriminierung, vorausgesetzt, daß der betreffenden Person das Recht der Berufung an eine nach landesüblicher Weise errichtete zuständige Instanz offensteht.

Artikel 5

1. Die besonderen Schutz- oder Hilfsmaßnahmen, die in anderen Übereinkommen oder Empfehlungen der Internationalen Arbeitskonferenz vorgesehen werden, gelten nicht als Diskriminierung.

2. Jedes Mitglied kann nach Anhörung der maßgebenden Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, soweit solche bestehen, erklären, daß auch andere Sondermaßnahmen nicht als Diskriminierung gelten sollen, sofern diese auf

die Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse von Personen abzielen, die aus Gründen des Geschlechts, des Alters, der Behinderung, der Familienpflichten oder der sozialen oder kulturellen Stellung anerkanntermaßen besonders schutz- oder hilfsbedürftig sind.

iii

Equal Pay Act of 1963: United States Code Band 29 Abschnitt 206(d)

SEC. 206. [Section 6]

(d) (1) No employer having employees subject to any provisions of this section shall discriminate, within any establishment in which such employees are employed, between employees on the basis of sex by paying wages to employees in such establishment at a rate less than the rate at which he pays wages to employees of the opposite sex in such establishment for equal work on jobs the performance of which requires equal skill, effort, and responsibility, and which are performed under similar working conditions, except where such payment is made pursuant to (i) a seniority system; (ii) a merit system; (iii) a system which measures earnings by quantity or quality of production; or (iv) a differential based on any other factor other than sex: *Provided*, That an employer who is paying a wage rate differential in violation of this subsection shall not, in order to comply with the provisions of this subsection, reduce the wage rate of any employee.

(2) No labor organization, or its agents, representing employees of an employer having employees subject to any provisions of this section shall cause or attempt to cause such an employer to discriminate against an employee in violation of paragraph (1) of this subsection.

(3) For purposes of administration and enforcement, any amounts owing to any employee which have been withheld in violation of this subsection shall be deemed to be unpaid minimum wages or unpaid overtime compensation under this chapter.

(4) As used in this subsection, the term "labor organization" means any organization of any kind, or any agency or employee representation committee or plan, in which employees participate and which exists for the purpose, in whole or in part, of dealing with employers concerning grievances, labor disputes, wages, rates of pay, hours of employment, or conditions of work.

iv **"Artikel 119**

Jeder Mitgliedstaat wird während der ersten Stufe den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit anwenden und in der Folge beibehalten.

Unter "Entgelt" im Sinne dieses Artikels sind die üblichen Grund- und Mindestlöhne und -gehälter sowie alle sonstigen Vergütungen zu verstehen, die der Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer mittelbar oder unmittelbar in bar oder in Sachleistungen zahlt.

Gleichheit des Arbeitsentgelts ohne Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bedeutet:

- a) daß das Entgelt für eine gleiche nach Akkord bezahlte Arbeit auf Grund der gleichen Maßeinheit festgesetzt wird;
- b) daß für eine nach Zeit bezahlte Arbeit das Entgelt bei gleichem Arbeitsplatz gleich ist."

EWG 1957

^v Vor allem drei Urteile zur Lohn- und Beschäftigungsdiskriminierung waren grundlegend.

Frau Defrenne war im Zeitraum von 1951 - 1968 als Stewardess bei der belgischen staatlichen Fluglinie Sabena beschäftigt. 1968 wurde ihr Vertrag nach einer Klausel beendet, wonach Frauen ab ihrem 40. Lebensjahr nicht mehr Mitglieder der Besatzung sein durften. Sie klagte:

Erstens den Staat Belgien wegen dem Verstoß gegen das Prinzip gleicher Bezahlung wegen der in Anwendung kommenden Pensionsregelung. Die Klage wurde 1971 mit der Begründung abgewiesen, dass der Artikel 119 die Pensionsregelung nicht abdeckt. Eine entsprechende Richtlinie wurde erst 1979 erlassen.

Zweitens klagte Frau Defrenne die Fluglinie Sabena wegen des Lohnunterschiedes zwischen ihrem Lohn und dem von Stewards während ihrer Beschäftigung. In dem 1976 ergangenen Urteil^v wurde ihrer Klage wegen des Artikels 119 stattgegeben. Die Parteien hatten darin übereingestimmt, dass die Arbeit einer Stewardess die gleiche ist, wie die eines Stewards. Das Vorliegen von Lohndiskriminierung im Sinne des Artikels 119 in der Fassung von 1958 stand daher außer Streit. EU-Richtlinien sind jedoch nicht unmittelbar anwendbar, in Belgien gab es aber zu diesem Zeitpunkt keine Gesetze gegen Lohndiskriminierung von Frauen. Das Gericht stellte sich auf den Standpunkt, dass das Recht auf gleiche Bezahlung durch den Artikel 119 garantiert war^v, der Artikel aber wegen seinem besonderen und fundamentalen Charakter direkte horizontale und vertikale Wirkung hat. Das Gericht hat sich in allen folgenden Fällen auf den 2. Fall Defrenne bezogen und sich vor allem auf den Artikel 119 berufen. Auf die Richtlinie 75/117/EEC wurde auch Bezug genommen, aber sie wurde als eine Implementierung von Artikel 119 behandelt, die daher seine direkte Wirkung teilt.

Drittens klagte Frau Defrenne die Fluglinie Sabena auf Kompensation für den Verdienstentgang infolge ihrer Entlassung. Urteil 1978 wurde ebenfalls abgewiesen. Das Gericht befand dass der Verdienstentgang durch 119 nicht abgedeckt ist, weil er nur gleiche Bezahlung vorschreibe. Die EU-Gleichbehandlungsrichtlinie aus dem Jahre 1976 war für den in Frage kommenden Zeitraum nicht anwendbar.

^{vi} Ein Berufsklassifikationssystem ist ein Mittel um die Zugehörigkeit aller Arbeitsplätze eines Landes zu Berufen und Berufsgruppen eindeutig festzulegen und klar zu definieren.

Es besteht *erstens* aus einer deskriptiven Auflistung aller Arbeitsplätze und Berufe und der Beschreibung der sie jeweils charakterisierenden Tätigkeiten, Verrichtungen, Pflichten und sonstigen relevanten Aspekte und dem Klassifikationssystem.

Die detaillierten Berufsbeschreibungen orientieren sich vor allem an den Erfordernissen der Zuständigen für die Arbeitsplatzvergabe, die beruflichen Aus- und Weiterbildung, die Zuwanderungssteuerung, usw., sie müssen aber so beschaffen sein, dass sie der gewünschten Klassifikationsstruktur gerecht werden. *Zweitens* beruht jedes Berufsklassifikationssystem auf bestimmten Prinzipien der Zugehörigkeit der Arbeitsplätze zu den verschiedenen Berufen und dieser wiederum zu in bestimmter Weise charakterisierten Berufsgruppen. Sie müssen in leicht handhabbare Zuordnungsregeln zusammengefaßt werden.

Das Klassifikationssystem ist so zu gestalten, dass es diejenigen Aspekte der Berufsstruktur enthält, die für eine statistische Erfassung und Analyse des Arbeitsmarktes und der sozialen und ökonomischen Struktur der Gesellschaft von Interesse sind. vgl. Hoffmann E.: "ILO International Statistical Comparisons of Occupational and Social Structures: Problems, Possibilities and the Role of ISCO-88"

<http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/index.htm>

^{vii} Es ist zu beachten, dass der Wert des Index steigt mit dem Anteil der Frauen an den Erwerbstätigen an. Die Erwerbsquote gibt aber den Anteil der erwerbstätigen Frauen an den Frauen im erwerbsfähigen Alter an.

In den Mehrzahl der Mitgliedsstaaten ist zwischen 2001 und 2006 die Erwerbsbeteiligung angestiegen und der Wert des IP- Index zurückgegangen. Die EU15-Staaten mit den niedrigsten IP- Werten im Jahr 2001, Griechenland und Italien weisen auch innerhalb der EU15 die niedrigsten Erwerbsquoten der Frau auf. Die Erwerbsbeteiligung der Frau ist in beiden Ländern bis zum Jahr 2006 erheblich angestiegen, ebenso die IP- Werte. Spanien hatte 2001 einen sehr niedrigen IP- Wert und eine eher niedrige Erwerbsquote. Beide sind bis 2006 stark angestiegen. Die Niederlande haben ziemlich niedrige IP- Werte und eine sehr hohe Erwerbsbeteiligung. In Frankreich und Belgien ist die Erwerbsbeteiligung der Frau recht deutlich angestiegen, während der IP- Wert gleich geblieben ist. Für Portugal ist der IP- Wert mit der Erwerbsbeteiligung etwas angestiegen. Für Irland hat sich der IP- Wert etwas erhöht, während die Erwerbsbeteiligung stark angestiegen ist. In allen übrigen EU-15 Staaten ist der IP- Wert zwischen 2001 und 2006 gesunken. Für Schweden ist allerdings auch die Erwerbsbeteiligung der Frau etwas gesunken, sie weist aber mit 70,7 % das zweithöchste Niveau in der gesamten EU-27 auf. In Litauen, Ungarn und auch in Bulgarien ist der IP- Wert angestiegen, aber auch die Erwerbsbeteiligung der Frau. In Slowenien weist in den beiden Vergleichsjahren denselben IP- Wert auf obwohl in diesem Zeitraum die Erwerbsbeteiligung der Frau deutlich angestiegen ist. In Polen sind der IP- Wert und die Erwerbsbeteiligung der Frau gesunken. In Malta ist der IP- Wert stark angestiegen, während die Erwerbsbeteiligung etwas angestiegen ist. Beide sind auf einem äußerst niedrigen Niveau.

Der einzige Mitgliedsstaat bei dem die Erwerbsbeteiligung gesunken und die Segregation nach dem IP- Index gestiegen ist, ist Rumänien. Da ist der äußerst niedrige IP- Wert für das Jahr 2001 auf einer Berechnung bis 2004 nach dem 1-stelligen ISCO (Berufshauptgruppen) ermittelt wurde (vgl. "Kompendium". Die IP- Werte für die Jahre 2001 und 2006 für Rumänien stimmen mit denen im Gleichbehandlungsbericht überein, dort fehlt aber der Hinweis auf die Berechnung nach ISCO 1).

^{viii} Es werden hier genannt:

Bettio, F.: "The Sexual Division of Labour: the Italian Case." Oxford 1988

Høgsnes, G.: "Collective Wage Bargaining and the Impact of Norms of Fairness: an Analysis based on the Norwegian Experience", University of Oslo 1994 Oslo,

Rowthorn, R. "Centralisation, employment and wage dispersion" in: The Economic Journal 102 p. 506-523 1992,

Rubery J.: "Equal Pay and Institutional Systems of Pay Determination. Study for the Commission of the European Communities, Contract No. 900547 (1991)

Rubery J., Fagan C. (in collaboration with Grimshaw D.): "Wage Determination and Sex Segregation in Employment in the European Community" in: Social Europe Supplement 4/94 Luxembourg Office for Official Publications of the European Communities (1994)

Whitehouse, G. "Legislation and labour market gender inequality: an analysis of OECD countries" in: Work, Employment and Society 6(1) p. 65 -88 1992,

Grimshaw D., Rubery J.: "Women's employment concentration and relative occupational pay: a statistical framework", OECD Labour Market and Social Policy Occasional Paper Series, No.26 and OECD Working Paper Series 1997)