

Inga Halwachs

Frauenerwerbstätigkeit in Geschlechterregimen

Inga Halwachs

Frauenenerwerbstätigkeit in Geschlechterregimen

Großbritannien, Frankreich
und Schweden im Vergleich



Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der
Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über
<<http://dnb.d-nb.de>> abrufbar.

Zugl. Dissertation an der Johann-Wolfgang-Goethe-Universität Frankfurt am Main, 2010

1. Auflage 2010

Alle Rechte vorbehalten

© VS Verlag für Sozialwissenschaften | Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH 2010

Lektorat: Dorothee Koch / Tanja Köhler

VS Verlag für Sozialwissenschaften ist eine Marke von Springer Fachmedien.

Springer Fachmedien ist Teil der Fachverlagsgruppe Springer Science+Business Media.

www.vs-verlag.de



Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Umschlaggestaltung: KünkelLopka Medienentwicklung, Heidelberg

Druck und buchbinderische Verarbeitung: STRAUSS GMBH, Mörlenbach

Gedruckt auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier

Printed in Germany

ISBN 978-3-531-17444-0

Für meine Eltern und Moritz

Danksagung

Von der Idee bis zur Abgabe einer solchen Arbeit vergehen i. d. R. mehrere Jahre, so dass selbstverständlich zahlreiche Personen direkt und indirekt die Entstehung und Entwicklung begleitet haben, denen hier gedankt werden soll.

Mein größter Dank gilt meinem Doktorvater Prof. Dr. Josef Esser, der bereits meine Diplomarbeit betreute und so seit vielen Jahren meinen wissenschaftlichen Werdegang begleitet und beeinflusst. Er hat sich stets Zeit genommen, mit mir zu diskutieren und konnte mich mit dem richtigen Maß an konstruktiver Kritik immer wieder aufs Neue motivieren.

Außerdem danke ich meiner Zweitbetreuerin Prof. Dr. Marianne Rodenstein für ihr kontinuierliches Interesse an meiner Arbeit und die fruchtbaren Anregungen, die ich aus den Gesprächen mitnehmen konnte.

Auch danken möchte ich allen TeilnehmerInnen des Kolloquiums „Europäische Stadt- und Regionalentwicklung“ für den wissenschaftlichen Austausch in den verschiedenen Entwicklungsstufen meiner Arbeit.

Besonderer Dank gilt meinen KollegInnen aus den Arbeitsgruppen Textwerkstatt und TISS-KG. Diese regelmäßigen Arbeitstreffen, in denen nachgefragt, kritisiert und diskutiert wurde, haben dazu beigetragen, dass ich meine Arbeit immer wieder überdenken musste und auch unbequeme, da arbeitsintensive Punkte, nicht ignorieren konnte. Vielen Dank Dr. Andreas Brand, Tanja Hoffmann, Dr. Barbara Hyna, Tobias Schasse, Sabine Flick und Sacha Knoche.

Mein Dank gilt auch der Frankfurt Graduate School for the Humanities and Social Sciences (FGS) für die sehr hilfreichen und nützlichen (Methoden-) Workshops sowie für die finanzielle Unterstützung während des Kurzzeitstipendiums.

Einen herzlichen Dank möchte ich auch meinen InterviewpartnerInnen aussprechen, die mit ihrem ExpertInnenwissen nicht nur neue Erkenntnisse möglich gemacht, sondern auch Farbe in meine Arbeit gebracht haben. Für die Ratschläge und Aufarbeitung der Problematiken rund um das Thema „Vereinbarkeit Dissertation & Leben & Beruf“ danke ich der Supervisorin Dr. Ulle Jäger. Sarina Brand sowie Tobias Schasse danke ich für das Korrekturlesen.

Nicht zuletzt möchte ich Moritz Mörschel und meinen Eltern Marianne und Prof. Dr. Werner Halwachs für die moralische Unterstützung und die Geduld, die sie mir und meinem Projekt entgegengebracht haben, danken.

Frankfurt, Februar 2010

Inga Halwachs

Inhalt

Tabellenverzeichnis	11
Abkürzungsverzeichnis	13
1 Einleitung - Forschungsrahmen und -design	15
1.1 Fragestellung	15
1.2 Theoretische Konzeption der Untersuchung	20
1.2.1 Wohlfahrtsstaat	20
1.2.2 Arbeitsmarktpolitik	21
1.2.2.1 Diskriminierung am Arbeitsplatz	27
1.2.3 Geschlechterregime	32
1.2.4 Verortung der Arbeitsmarktpolitik in Geschlechterregimen	34
1.2.5 Dimensionen des Ländervergleichs	37
1.2.6 Erläuterung der Länderauswahl	44
1.2.7 Typologisierung der Länder – Ländervergleich	45
1.2.7.1 Pfadabhängigkeitsprüfung nach Peter Hall	52
1.3 Erhebungs- und Auswertungsmethode	54
1.3.1 Ergebnisse der Akquisition	58
1.3.2 Die interviewten ExpertInnen	59
1.3.3 Interviewleitfaden	60
1.3.4 Interviewverlauf bzw. –situation	61
1.3.5 Anonymisierung – Codierung – Auswertung	61
2 Großbritannien - Das liberale Regime	63
2.1 Familienpolitische Leistungen	71
2.1.1 Mutterschutz / Elternurlaub	72
2.1.2 Elterngeld	76
2.2 Anerkennung der familialen Arbeit	76
2.2.1 Frauen im Alter – Rentenbezug	77
2.3 Vereinbarkeit von Familie und Beruf	79
2.3.1 Bereitstellung von sozialer Infrastruktur und deren Einfluss auf das Erwerbsverhalten von Frauen	84
2.4 Frauen in Führungspositionen	96
2.5 Gender Pay Gap	101
2.6 Gender Mainstreaming	107

3	Frankreich - Das konservativ-kooperatistische Regime	111
3.1	Familienpolitische Leistungen	119
3.1.1	Mutterschutz / Elternurlaub	122
3.1.2	Elterngeld	127
3.2	Anerkennung der familialen Arbeit	130
3.2.1	Frauen im Alter – Rentenbezug	131
3.3	Vereinbarkeit von Familie und Beruf	133
3.3.1	Bereitstellung von sozialer Infrastruktur und deren Einfluss auf das Erwerbsverhalten von Frauen	135
3.4	Frauen in Führungspositionen	146
3.5	Gender Pay Gap	149
3.6	Gender Mainstreaming	151
4	Schweden - Das sozialdemokratische Regime	155
4.1	Familienpolitische Leistungen	162
4.1.1	Mutterschutz / Elternurlaub	163
4.1.2	Elterngeld	171
4.2	Anerkennung der familialen Arbeit	175
4.2.1	Frauen im Alter – Rentenbezug	176
4.3	Vereinbarkeit von Familie und Beruf	178
4.3.1	Bereitstellung von sozialer Infrastruktur und deren Einfluss auf das Erwerbsverhalten von Frauen	183
4.4	Frauen in Führungspositionen	192
4.5	Gender Pay Gap	196
4.6	Gender Mainstreaming	201
5	Schlussbetrachtungen	205
5.1	Zusammenfassung der Ergebnisse der vergleichenden Länderanalyse	205
5.2	Thesenüberprüfung und Schlussfolgerungen	233
	Literaturverzeichnis	241
	Anhang I - Kurzportraits der 20 interviewten ExpertInnen	259
	Anhang II - Liste der Codes	266

Tabellenverzeichnis

<i>Abbildung 1:</i>	Zusammenhang der verschiedenen Ebenen	23
<i>Abbildung 2:</i>	Teufelskreis ökonomischer Rationalität	36
<i>Tabelle 1:</i>	Charakteristika der Regime-Typen	47
<i>Tabelle 2:</i>	Anzahl der Interviews bezogen auf die verschiedenen Ebenen	59
<i>Tabelle 3:</i>	Anonymisierungsschema	62
<i>Tabelle 4:</i>	Transformationsmerkmale der arbeitsmarkt- und sozial- politischen Regulation und Reformen (Großbritannien)	67
<i>Tabelle 5:</i>	Ehegattenbesteuerung und Familienlastenausgleich (GB)	77
<i>Tabelle 6:</i>	Die Bedeutung der Kinderversorgung und Familiensituation für die Rentenansprüche von Müttern (GB)	79
<i>Tabelle 7:</i>	Zeitverwendung von Frauen und Männern in Großbritannien	80
<i>Tabelle 8:</i>	Versorgung mit Kinderbetreuungsplätzen und Erwerbsquote von Müttern in GB	86
<i>Tabelle 9:</i>	Kinderbetreuungsangebot und Vorschulerziehung in GB, 2001 ...	86
<i>Tabelle 10:</i>	Erwerbsbeteiligung von Frauen nach Anzahl der Kinder (GB)	89
<i>Tabelle 11:</i>	Beschäftigungsquoten in Vollzeitäquivalenten 1998 (GB)	90
<i>Tabelle 12:</i>	Beschäftigungsquote in % (GB)	91
<i>Tabelle 13:</i>	Arbeitslosenquote in % (GB)	92
<i>Tabelle 14:</i>	Die historische Entwicklung von Teilzeitarbeit in % (GB)	93
<i>Tabelle 15:</i>	Anteil der Teilzeitbeschäftigung an der Gesamtbeschäftigung und geschlechtsspezifische Unterschiede in % (GB)	94
<i>Tabelle 16:</i>	Geschlechtsspezifische Einkommensdifferenz in ausgewählten EU-Ländern 2005	102
<i>Tabelle 17:</i>	Transformationsmerkmale der arbeitsmarkt- und sozial- politischen Regulation und Reformen (Frankreich)	112
<i>Tabelle 18:</i>	Überblick über rechtliche und ökonomische familienbezogene Interventionen in Frankreich	121
<i>Tabelle 19:</i>	Überblick über arbeitsrechtliche Regelungen des Mutter- und Neugeborenen-schutzes in Frankreich (Rechtsstand 1999)	125

<i>Tabelle 20: Überblick über Regelungen zur Erziehungsfreistellung in Frankreich (Rechtsstand 1999)</i>	126
<i>Tabelle 21: Ehegattenbesteuerung und Familienlastenausgleich (FR)</i>	130
<i>Tabelle 22: Zeitverwendung von Frauen und Männern in Frankreich</i>	133
<i>Tabelle 23: Nicht-elterliche Kinderbetreuungsformen in Frankreich</i>	136
<i>Tabelle 24: Staatlich subventionierte Kinderbetreuungs-Arrangements für Kinder unter drei Jahren im Doppelverdiener Haushalt</i>	137
<i>Tabelle 25: Versorgung mit Kinderbetreuungsplätzen und Erwerbsquote von Müttern in Frankreich</i>	138
<i>Tabelle 26: Beschäftigungsquote in % (Frankreich)</i>	140
<i>Tabelle 27: Arbeitslosenquote in % (Frankreich)</i>	141
<i>Tabelle 28: Beschäftigungsquoten in Vollzeitäquivalenten 1998 (FR)</i>	142
<i>Tabelle 29: Altersspezifische weibliche Erwerbsquoten (FR) 1965-1997</i>	142
<i>Tabelle 30: Anteil der Teilzeitbeschäftigung an der Gesamtbeschäftigung und geschlechtsspezifische Unterschiede in % (FR)</i>	143
<i>Tabelle 31: Vergleich von in Partnerschaft lebenden Voll- oder Teilzeit arbeitenden Frauen von 1990-2002</i>	145
<i>Tabelle 32: Erwerbstätigkeit der Mütter nach Kinderanzahl & Kindesalter ..</i>	145
<i>Tabelle 33: Transformationsmerkmale der arbeitsmarkt- und sozial-politischen Regulation und Reformen (Schweden)</i>	156
<i>Tabelle 34: Die schwedische Elternversicherung 1987-2002</i>	173
<i>Tabelle 35: Die Bedeutung der Kinderversorgung und Familiensituation für die Rentenansprüche von Müttern (SE)</i>	178
<i>Tabelle 36: Zeitverwendung von Frauen und Männern in Schweden</i>	179
<i>Tabelle 37: Beschäftigungsquote in % (Schweden)</i>	188
<i>Tabelle 38: Beschäftigungsquoten in Vollzeitäquivalenten 1998 (SE)</i>	188
<i>Tabelle 39: Arbeitslosenquote in % (Schweden)</i>	189
<i>Tabelle 40: Erwerbstätigkeit und Vorhandensein von Kindern (SE)</i>	189
<i>Tabelle 41: Anteil der Teilzeitbeschäftigung an der Gesamtbeschäftigung und geschlechtsspezifische Unterschiede in % (SE)</i>	191
<i>Tabelle 42: Pfadabhängigkeitsüberprüfung</i>	232

Abkürzungsverzeichnis

AGG =	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
Art. =	Artikel
BSP =	Bruttosozialprodukt
CEO =	Chief Executive Officer
CF =	complément familial (Familienergänzungsbeihilfe)
CP =	Code Pénal
CT =	Code de Travail
DCC =	Double Career Couple
EGV =	Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft (EG-Vertrag)
EOC =	Equal Opportunities Commission
ESF =	Europäische Sozialfonds
EuGH =	Europäische Gerichtshof
EWG =	Europäische Wirtschaftsgemeinschaft
Exp. =	Experte / Expertin
FR =	Ländercode Frankreich
GB =	Ländercode Großbritannien (engl. = UK)
GBP =	Great Britain Pound
JämO =	Jämställdhetsombudsmannen (Gleichstellungs-Ombudsmann/-frau)
Lit. =	Litera (Buchstaben zur Unterscheidung in Satzungen)
LO =	Landesorganisation, Dachverband der Arbeitergewerkschaften (SE)
n. v. =	nicht verfügbar
NAP =	Nationale Aktionsplan
NGO =	Non-Governmental Organization (Nicht-Regierungsorganisationen)
NHS =	National Health Service (staatlicher Gesundheitsdienst)
OECD =	Organisation for Economic Co-operation and Development (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung)
PAJE =	Prestation d'accueil du jeune enfant (Leistung zur Pflege von Kleinkindern)
PDG =	Président Directeur Général
RL =	Richtlinie
SAF =	Arbeitgeberverband (Svenska Arbetsgivareföreningen)
SAP =	Sveriges Socialdemokratiska Arbetarepartiet
SE =	Ländercode Schweden
SEK =	Schwedische Kronen
VZÄ =	Vollzeitäquivalent

1 Einleitung – Forschungsrahmen und –design

1.1 Fragestellung

Die Stellung der Frau auf dem Arbeitsmarkt ist eines der ältesten Themen der vergleichsweise jungen Geschlechterforschung und doch ist es immer noch aktuell, da sich herausgestellt hat, dass gerade in diesem Themenbereich noch Diskussions- und Reformbedarf besteht.

Die Geschlechterfrage bleibt Thema des öffentlichen und wissenschaftlichen Diskurses, solange Frauen oder Männer nur aufgrund ihres Geschlechts bevorzugt oder benachteiligt werden und eine geschlechtsspezifische Einteilung von Fähigkeiten und Eigenschaften in „weiblich“ oder „männlich“ vorgenommen wird (Hopfner/Leonhard 1996, 221). Kritik gegenüber der feministischen Theorie ist die Tatsache entgegenzusetzen, dass trotz der formalrechtlichen Erwerbsbedingungen Frauen nach wie vor mit Benachteiligungen aufgrund ihres Geschlechts konfrontiert werden (Nagl-Docekal 1998, 105).

Anders als im Bereich des Privaten, was einen weiteren Themenschwerpunkt der vergleichenden Geschlechterforschung darstellt - und auch in dieser Arbeit eine große Rolle spielt, weil viele Entscheidungen, welche auf die weibliche Erwerbsbiografie wirken, aufgrund der privaten Situation und dem Ausmaß an Unterstützung im Privaten durch den Staat oder die Familie/(Ehe-)Partner getroffen werden - scheint die Messung der Ungleichbehandlung und Diskriminierung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt konkreter und leichter realisierbar zu sein. Trotz der nun Jahrzehnte währenden Bemühungen der Frauen, in allen öffentlichen und privaten Bereichen des Lebens Gleichberechtigung im Sinne der Geschlechterdemokratie¹ zu erlangen, ist es eine in der Sekundärliteratur häufig beschriebene Tatsache, dass die Frau noch immer die doppelte Rolle der

¹ Hierunter versteht sich eine de facto und nicht nur de jure bestehende Gleichheit der Geschlechter. Nicht nur die politische Partizipation, sondern auch die gesellschaftliche Ressourcenverteilung beider Geschlechter soll gleichverteilt sein. Zudem beinhaltet der Begriff der „Geschlechterdemokratie“ die Kritik an autoritär-hierarchischen und undemokratischen Strukturen in der Öffentlichkeit und der privaten Sphäre ebenso wie die Ablehnung an „explizit gewaltförmiger Herrschaftsausübung“ von Männern über Frauen. Geschlechterdemokratie kann deshalb für Frauen sowie für Männer als positiver Leitbegriff gesehen werden (Bereswill 2004, 64), weil er sowohl für Chancengleichheit wie auch für Gleichberechtigung beider Geschlechter in allen Lebensbereichen steht. Geschlechterdemokratie wird hier als Ziel bzw. Zustand verstanden, den es durch die verschiedenen Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung herzustellen gilt.

Hausfrau und Mutter sowie Erwerbstätigen ausfüllt (Lewis 1992, Reddock 1982, Ruf 1991, Lewis 1992 u. a.).

Es beschäftigten sich bereits zahlreiche Veröffentlichungen mit dem Problem der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, den Schwierigkeiten, denen sich Frauen bei der Kommodifizierung², aber auch bei der Dekommodifizierung³ gegenübersehen (Becker 2000, Dackweiler 2003a, Dackweiler 2003b, Esping-Andersen 1998, Heinze 1999 u. a.). Probleme stellen sich für Frauen, vor allem Mütter, sowohl beim Einstieg in die Erwerbstätigkeit als auch beim Ausstieg in die Erziehungsphase und dem darauf folgenden Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt. Diese Phasen der weiblichen Erwerbstätigkeit werden als Drei-Phasen-Modell beschrieben (Busch 1995, Geissler 1998, Lauterbach, 1994 u. a.). Die genannten Probleme haben in den unterschiedlichen Geschlechterregimen verschiedene Qualitäten, weil in diesen traditionell gewachsene und differierende Leitbilder von „Männlichkeit“ und „Weiblichkeit“ entstanden sind. Auch sind die politischen Traditionen unterschiedlich, was wiederum Einfluss auf die diversen Ausprägungen des gesellschaftlichen, politischen und privaten Umgangs mit den Geschlechtern hat. Auch das Ziel, Geschlechterdemokratie durch gleiche Ressourcenverteilung und gleiche Teilhabe in öffentlichen und privaten Lebensbereichen zu erreichen, hat aufgrund der unterschiedlichen historischen Hintergründe und politischen Traditionen einen jeweils spezifischen Stellenwert, den es zu untersuchen gilt.

Der Wohlfahrtsstaat spielt bei der Ausprägung der Geschlechtergleichstellung eine große Rolle. Der Wohlfahrtsstaat und seine Politik nehmen auf verschiedene Weise und auf verschiedenen Ebenen Einfluss auf die weibliche Erwerbstätigkeit. Kulturelle Leitbilder zur weiblichen Erwerbstätigkeit sowie zur geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung werden in ihm und durch ihn generiert, reproduziert oder verändert. Diese Einflussnahme auf die Erwerbstätigkeit und die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung geschieht durch die Verteilung gesellschaftlicher Ressourcen, wodurch die Handlungsmöglichkeiten verschiedener Gruppen von Frauen durch den Wohlfahrtsstaat und seine Politik determiniert werden (Pfau-Effinger 2000, 76). Die weibliche Erwerbstätigkeit und ihre Fördermaßnahmen können zwar für die einzelnen Länder beschrieben werden, aber die Auswirkungen und Bedeutungen werden nur im Vergleich verschiedener Typen von Wohlfahrtsstaaten sichtbar. Eine geschlechtersensible Analyse von Wohlfahrtsstaaten ist für das Verständnis der Entwicklung verschiedener Ge-

² Kommodifizierung beschreibt die Fähigkeit, Wohlfahrt über den Markt, also durch eine Erwerbstätigkeit zu erlangen.

³ Dekommodifizierung bedeutet dementsprechend die Unabhängigkeit vom Markt bei der Generierung von Wohlfahrt (Obinger/Wagschal 1997, 8).

schlechterregime daher unerlässlich, nicht zuletzt, weil die Wohlfahrtsstaaten die Plattform der Geschlechterregime bilden und ihre Unterschiedlichkeit direkt Einfluss auf die Ausprägungen der Regime-Typen nimmt. Jeder Wohlfahrtsstaat ist Nährboden für eine spezielle Art der Ausprägung von Geschlechterverhältnissen und –demokratie, wobei die ausgewählten Länder einer idealtypischen Zuordnung von Regimetypen entsprechen (vgl. Kap. 1.2.7).

Die feministische Forschung hat vieles zu der Wohlfahrtsstaatenlehre beigetragen. Mary Daly nennt gleich vier Aspekte. Erstens wurde die Familie ins Zentrum der Betrachtung und Analyse gerückt, woraufhin untersucht wurde, inwieweit der Staat (bzw. staatliche Strategien) unterschiedliche Typen von Familien generiert und unterstützt. Zweitens wurden gesetzliche Regelungen und Maßnahmen untersucht, die Wohlfahrt untermauern, speziell solche, die sich auf Frauen beziehen. Drittens wurde von der feministischen Forschung gezeigt, dass der Wohlfahrtsstaat auf Arbeit außerhalb des öffentlichen/ökonomischen Bereichs angewiesen ist, wobei i. d. R. Frauen diese un- oder unterbezahlte Wohlfahrtsarbeit leisten. Schließlich wurde viertens aufgezeigt, dass die Staatsbürgerrechte für Frauen teilweise nur eingeschränkt Gültigkeit besitzen (Rechte zweiten Grades) und inwiefern Ungleichheiten durch die Ungleichbehandlung der Geschlechter verursacht werden (Daly 1994, 104).

Zudem wird die geschlechtsspezifische Struktur des Wohlfahrtsstaates nicht zuletzt dadurch deutlich sichtbar, dass Maßnahmen u. ä. Männer und Frauen unterschiedlich betreffen und Frauen einem weit höheren Armutsrisiko unterliegen (Pierson 1991, 73), was die These aufwirft, staatliche Dienstleistungen und Zuwendungen würden die beiden Geschlechter nicht in gleichem Maße erreichen.

Diese Arbeit will nun an die Diskussion um die weibliche Erwerbstätigkeit anknüpfen und herausfinden, welche Strategien zur Förderung der Frauenerwerbstätigkeit in den verschiedenen Ländern verfolgt werden. Ziel ist hierbei u. a. eine Korrelation zwischen den Geschlechterregimen und den Aktivitäten der Länder (und deren Regierungen), Unternehmen und anderer AkteurInnen⁴ hinsichtlich der Frauen- und Geschlechterförderung und der Bereitstellung sozialer Infrastruktur sowie weiterer wohlfahrtsstaatlicher Transferleistungen aufzuzeigen, zu beschreiben und Handlungsempfehlungen zu geben, wie das weibliche Potenzial sowie die Geschlechtergleichstellung weiter befördert werden können. Hier wird diese Untersuchung an den drei ausgewählten europäischen Wohlfahrtsstaaten Großbritannien, Frankreich und Schweden als Repräsentanten ver-

⁴ Zur besseren Lesbarkeit erfolgt die Berücksichtigung beider Geschlechter im Folgenden durch das „Binnen-I“.

schiedener Typen von Geschlechterregimen vollzogen (zur Begründung der Auswahl und Vorstellung der Länder vgl. Kap. 1.2.6 und 1.2.7). Es soll außerdem analysiert werden, wie die verschiedenen Strategien der Frauenförderung und Förderung der Erwerbstätigkeit Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern beeinflussen, ob sie Ungleichheiten verschärfen oder abbauen und inwieweit sie als Mittel dienen können, die Benachteiligung von Frauen zu reduzieren. Dies ist von hohem Interesse, da zwar vieles über das Ausmaß der Schlechterstellung der Frau auf dem Arbeitsmarkt bekannt ist, „aber noch viel zu wenig über die Ursachen und Mechanismen der Erzeugung (wie des Abbaus) von Geschlechter(un)gleichheit“ (Funder 2004, 48).

Die vornehmliche Frage dieser Arbeit lautet deshalb, wie die weibliche Erwerbstätigkeit quantitativ und qualitativ unter spezieller Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefördert wird. Ein Vergleich des Grades der Geschlechterdemokratie, also des Grades an gleicher Partizipation in den verschiedenen Lebensbereichen, muss dabei sowohl die Arbeitswelt als auch die Privatheit (bzw. Regelungen und Gesetze, die den privaten Bereich betreffen) berücksichtigen, da beide Bereiche wechselseitig auf die Geschlechterverhältnisse wirken. Allerdings wird hier keine Untersuchung der Mechanismen zur Entstehung privater Geschlechterungleichheiten angestrebt, da die hier verwendeten Untersuchungsgegenstände und Methoden dies nicht ermöglichen. Auch das Konzept der Geschlechterdemokratie ist zu mechanisch und Paarbeziehungen unterliegen nicht technokratischen Mechanismen, so dass dieses Konzept nicht auf die Erklärung und Auflösung von Geschlechterungleichheiten im privaten Bereich herangezogen werden kann (mit Ausnahme einzelner Aspekte wie der private Arbeitsteilung, die auf Geschlechterdemokratie hin überprüft werden kann) (Hollstein 2004, 10&11).

Die 1. These bezüglich des Forschungsprojektes ist, dass die Quantität und Qualität der Strategien zur Frauenförderung vom jeweiligen Typus des Geschlechterregimes abhängen. Aspekte wie die Bereitstellung der sozialen Infrastruktur werden von den AkteurInnen unterschiedlich aufgegriffen, abhängig von der traditionell geprägten Betrachtungsweise von Mann und Frau und der Einstellung zur traditionellen Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern, wobei eine Ausgangsvermutung ist, dass Frauen in Schweden stärker gefördert werden als in Frankreich und Frauen in Großbritannien die geringste Förderung erfahren.

Die 2. These bezieht sich auf die Entwicklung der Wohlfahrtsstaaten, nämlich dass die Wohlfahrtsstaaten (in welche die Geschlechterregime eingebettet sind) sich in ihrer Politik hinsichtlich sozialer Sicherung und ihren arbeitsmarktpolitischen Instrumenten einander annähern, da auf EU-Ebene vereinheitlichende Regelungen vorgegeben werden (bspw. in Bezug auf Gender Mainstreaming, Antidiskriminierung und Gleichstellung, Mutterschutz, Entgeltgleichheit u. a.).

Es wird angenommen, dass die wohlfahrtsstaatlichen Rahmenbedingungen in nicht-deterministischer Weise die Handlungen der AkteurInnen beeinflussen, indem spezifische Handlungsmöglichkeiten definiert werden, wobei die AkteurInnen durch die Herstellung ihrer alltäglichen Lebensführung und ihrer Biografie diese Handlungsmöglichkeiten selbsttätig ausfüllen (Rüling 2004, 111).

Die Strategien zur Frauenförderung müssen auf Landes- und ausgewählten Bereichen der EU-Ebene als Rahmenbedingungen für das Handeln betrachtet werden, wobei die europäische Dimension nur exemplarisch anhand des Prinzips des Gender Mainstreaming sowie der EU-Gleichstellungsrichtlinien und ausgewählter EU-Arbeitsrecht-Entscheidungen einbezogen wird.

Die vergleichende Analyse der Geschlechterregime wird durchgeführt, indem in Kapitel 1.2 die theoretische Konzeption der Untersuchung vorgestellt und zunächst die hier untersuchte Staatsform des Wohlfahrtsstaats in 1.2.1 definiert wird, bevor in 1.2.2 allgemeine Erläuterungen zur Arbeitsmarktpolitik folgen. In Abschnitt 1.2.2.1 schließt sich eine Darstellung zur Rechtslage und Unterscheidung der unterschiedlichen Formen von Diskriminierung am Arbeitsmarkt an. Das Geschlechterregime wird in 1.2.3 vorgestellt. Es gilt zu klären, was dieser Begriff bedeutet und warum das Geschlechterregime in der Lage ist, Geschlechterverhältnisse zu erklären. In 1.2.4 wird näher darauf eingegangen, welche Bedeutung die (nationale) Arbeitsmarktpolitik für die Klärung der verschiedenen Thesen und Fragen hat und wie diese Einfluss auf die Geschlechterregime nimmt. Im Abschnitt 1.5 werden die Vergleichsdimensionen allgemein eingeführt und erklärt. Danach folgt in 1.2.6 die Begründung der Auswahl der Wohlfahrtsstaaten Großbritannien, Frankreich und Schweden. Im Kapitel 1.2.7 folgt die Typologisierung der untersuchten Länder. Es wird in diesem Abschnitt die Bedeutung des Wohlfahrtsstaates und seine verschiedenen Erscheinungsformen und Ausprägungen als Regimetypen erläutert. Daran schließt sich der letzte Abschnitt 1.2.7.1 an, in dem die Pfadabhängigkeitsprüfung nach dem Konzept des „Social Learning“ von Peter Hall vorgestellt wird.

In Kapitel 1.3 wird die Erhebungs- und Auswertungsmethode erörtert. In den Kapiteln 1.3.1 bis 1.3.5 finden sich Erläuterungen zur Akquisition der interviewten ExpertInnen, zum Interviewleitfaden, zur Durchführung der ExpertInneninterviews sowie zum Anonymisierungs- und Codierungsschema.

Die Kapitel 2 bis 4 beschäftigen sich mit den Wohlfahrtsstaaten Großbritannien (Kap. 2), Frankreich (Kap. 3) und Schweden (Kap. 4), wobei die einzelnen Länder anhand von verschiedenen Vergleichsdimensionen untersucht werden (vgl. Kap. 1.2.5). Zu Beginn jedes Länderkapitels wird zunächst das jeweilige Land und dessen regimetypologische Ausprägung vorgestellt und erläutert. In Kapitel 2.1, 3.1 und 4.1 wird auf die familienpolitischen Leistungen eingegangen. Diesen folgen als Unterdimensionen bezüglich der Gesetzeslage sowie der

Transferleistungen zu Elternschaft in 2.1.1, 3.1.1 und 4.1.1 der Mutterschutz sowie der Elternurlaub (im Folgenden jeweils ohne 2., 3. und 4. aufgeführt). Abschnitt 1.2 behandelt das Elterngeld, da auch dieses Einfluss auf die Dekommodifizierung von Frauen nimmt. In 2. wird die Anerkennung der familialen Arbeit betrachtet, daran anschließend wird in 2.1 exemplarisch der Rentenbezug der Frauen bzw. die Anerkennung von Kindererziehung auf die Rente dargestellt. Abschnitt 3. der Länderabschnitte beschäftigt sich mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. In 3.1 wird die Bereitstellung sozialer Infrastruktur in Quantität und Qualität sowie ihre Bedeutung für die weibliche Erwerbstätigkeit betrachtet. Abschnitt 4 behandelt das Thema „Frauen in Führungspositionen“. In 5. folgt die Betrachtung der Ursachen und möglichen Problemlösungsstrategien des Gender Pay Gap. Als letztes wird in den Länderkapiteln im 6. Abschnitt das Prinzip des Gender Mainstreaming länderspezifisch betrachtet. Es wird überprüft, ob die EU-Vorgaben berücksichtigt werden und inwiefern dies geschieht.

Zuletzt werden in Abschnitt 5.1 die Ergebnisse der vergleichenden Analyse entlang der Dimensionen zusammengefasst und bewertet sowie in 5.2 Schlussfolgerungen aus den Ergebnissen gezogen und die Thesen überprüft.

1.2 Theoretische Konzeption der Untersuchung

1.2.1 Wohlfahrtsstaat

Die Geburt des Wohlfahrtsstaates wird von Pierson in die Zeit von 1880-1914 eingeordnet, da in dieser Zeit staatlich geförderte Systeme sozialer Sicherung für Arbeiter eingeführt wurden. Die Einführung eines Systems sozialer Sicherung ist eines von drei Kriterien, anhand derer ein Wohlfahrtsstaat identifiziert wird. Das zweite Kriterium ist die Ausweitung der Staatsbürgerschaft und Regelungen, die der Verarmung öffentlicher Wohlfahrt entgegenwirken sowie als drittes Kriterium das Wachstum sozialer Ausgaben (Pierson 1991, 106f.).

„Der Wohlfahrtsstaat ist der institutionelle Ausdruck der Übernahme einer legalen und damit formalen und ausdrücklichen Verantwortung einer Gesellschaft für das Wohlergehen ihrer Mitglieder in grundlegenden Belangen“ (Kaufmann 1997, 21). Der Begriff „Wohlfahrtsstaat“ kennzeichnet Länder, in denen der Staat eine aktive Rolle in der Steuerung wirtschaftlicher oder gesellschaftlicher Abläufe übernimmt und einen beträchtlichen Teil seiner Ressourcen sozialpolitischen Zwecken widmet, „die der Förderung einer größeren Gleichheit der Lebenschancen in den Dimensionen Einkommenssicherung, Gesundheit, Wohnen und Bildung dienen (...)“ (Heinze 1999, 18).

Der Wohlfahrtsstaat ist zudem zuständig für die Förderung des Wirtschaftswachstums und der Vollbeschäftigung und für den Abbau ungleicher Teilnahmekancen am gesellschaftlichen und politischen Leben (ebd.).

Esping-Andersen hält die Definition, ein Wohlfahrtsstaat sei verantwortlich für die Sicherung eines Mindestmaßes an Wohlfahrt für seine Bürger, nicht für umfassend oder vollständig. Er stellt die Frage, was unter einem Mindestmaß zu verstehen wäre. Zudem könne man Wohlfahrtsstaaten nicht nach ihren Ausgaben einordnen, da man ansonsten alle Sozialausgaben gleich bewerten würde. Er sieht eine analytische Notwendigkeit dafür, von einem linearen zu einem interaktiven Ansatz der Definition und Erklärung des Wohlfahrtsstaates überzugehen. Darunter zu verstehen ist die Einteilung in verschiedene Regime-Typen wie liberal, konservativ und sozialdemokratisch sowie die Analyse der Wohlfahrtsstaaten durch die Untersuchung einzelner Teilbereiche unter Berücksichtigung der jeweiligen (historischen) Pfadabhängigkeiten, um eine historische Untersuchung anhand der verschiedenen Erklärungsansätze wohlfahrtsstaatlicher Entwicklung durchführen zu können (Esping-Andersen 1998, 32&52).

Esping-Andersen grenzt sich deutlich von der makrosoziologisch-quantitativen Tradition komparativer Wohlfahrtsforschung ab. In seiner qualitativ angelegten Methodologie berücksichtigt er die Interessen politischer AkteureInnen bei der institutionellen Ausgestaltung von Wohlfahrtsstaaten als Ursache für die konstaterbaren Variationen und die unterschiedliche Entwicklungsdynamik staatlicher Wohlfahrtsproduktion und situiert diese Interessen in spezifische ideologische Traditionen, genauer gesagt in das Erbe der klassischen politischen Ökonomien des Liberalismus, Konservatismus und des Sozialismus/der Sozialdemokratie. Das hier jeweils entfaltete Denken über das Verhältnis von Wirtschaft, Gesellschaft und Politik, von Markt, Staat und Familie „sowie die damit verbundenen normativen gesellschaftspolitischen Konzeptionen stifteten nach Esping-Andersen bei der Ausgestaltung nationaler Wohlfahrtsstaaten Orientierung für die beteiligten politischen Akteure“ (Dackweiler 2003a, 89f.).

1.2.2 Arbeitsmarktpolitik

Arbeitsmarktpolitik umfasst die Gesamtheit aller Maßnahmen, welche den Arbeitsmarkt mit dem Ziel betreffen, die Beschäftigungsmöglichkeiten und –bedingungen so zu beeinflussen, dass allen Arbeitsfähigen und –willigen eine ununterbrochene Beschäftigung gemäß ihrer Fähigkeiten und Neigungen zu bestmöglichen Bedingungen auch hinsichtlich des Arbeitsentgelts und der Arbeitszeit ermöglicht wird. Der Staat ist durch die Arbeitsmarktpolitik in der Lage, in den Markt zu intervenieren, wenn grundlegende Anforderungen (wie die Men-

schenwürde) verletzt werden (Zerche 2000, 45). Arbeitsmarktpolitik kann untergliedert werden in Arbeitsmarktordnungspolitik, die zur Gewährleistung der bestmöglichen Arbeitsbedingungen durch Setzung staatlicher Mindestnormen hinsichtlich des Arbeitsschutzes, der Lohnhöhe, der Partizipation und der sozialen Sicherung beitragen soll sowie Arbeitsmarktprozesspolitik. Diese soll kurzfristig einen Ausgleich von Arbeitsangebot und -nachfrage zur optimalen Allokation des Faktors Arbeit schaffen (Ausgleichspolitik) und langfristig das Ziel der Vollbeschäftigung verfolgen (ebd., 46).

Passive Arbeitsmarktpolitik hat den Zweck, vom Arbeitsmarkt ausgegrenzte Personen abzusichern bzw. aufzufangen und diesen mit Hilfe einer Arbeitslosenversicherung/Sozialhilfe o. a. die Existenzsicherung außerhalb des Marktes zu ermöglichen. Aktive Arbeitsmarktpolitik hat zum Ziel, direkt in den Arbeitsmarkt zu intervenieren, um Arbeitslosigkeit präventiv zu verhindern oder diese aktiv zu beseitigen (Henninger 2000, 14). Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik sind bspw. Maßnahmen der Fortbildung, Umschulung und Arbeitsbeschaffung. Die aktivierende Arbeitsmarktpolitik hingegen besteht aus einer Kombination von Sicherung/Förderung und Zwang (Zerche 2000, 136). Seit Mitte der 1990er Jahre und bis heute⁵ anhaltend vollzieht sich der Wandel zur aktivierenden Arbeitsmarktpolitik, was erneut Änderungen der staatlichen Zielsetzungen mit sich brachte. Bezogen auf die vier Ziele bedeutet aktivierende Arbeitsmarktpolitik erstens, dass der Staat nicht mehr Arbeitgeber in letzter Instanz ist, sondern sich viel mehr als Moderator einer koordinierten Vollbeschäftigungspolitik versteht. Zweitens distanziert sich der Staat von seinem Vermittlungsmonopol, der Arbeitsmarkt soll sich über seine eigene Preisinformation wieder in größerem Maße selbst gestalten. Drittens werden die (Transfer-)Leistungen im Sinne der sozialen Sicherheit zwar entsprechend des größeren Risikos der ArbeitnehmerInnen ausgeweitet, aber gleichzeitig sollen diese durch Eigenleistungen und Pflichten zum Aufnehmen einer Arbeit animiert werden, um moral hazard⁶ in der sozialen Sicherung zu vermeiden und Arbeitsanreize zu schaffen. Viertens soll die Chancengleichheit der ArbeitnehmerInnen nicht mehr durch die Festschreibung von Zielgruppen, sondern im Sinne „ziviler Erwerbsfähigkeit“ durch ein individuelles Fallmanagement erfolgen (Schmid 2004, 5).

Castel beschreibt die Möglichkeit der Ablösung des angelsächsischen workfare durch learnfare, also der Hilfe durch Weiterbildung als Teil des Rechtes der ArbeitnehmerInnen auf Fortbildung. Diese unterstützenden Schulungsmaßnahmen ermöglichen eine qualitative Verbesserung der ArbeitnehmerInnen und eine

⁵ Datenstand Januar 2009 (gilt für das gesamte Dokument).

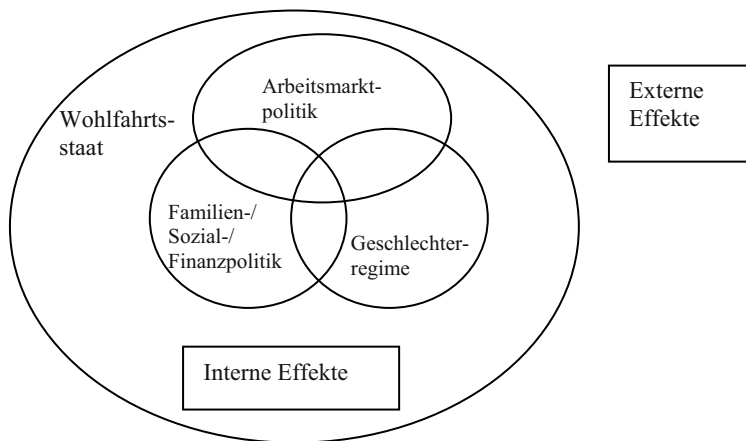
⁶ Moral hazard bezeichnet die Möglichkeit des unehrlichen Verhaltens, vor allem in solchen Situationen, in denen die Kontrolle unvollkommen ist (Mankiw 2000, 599).

dadurch erleichterte Rückkehr auf den Arbeitsmarkt. In Dänemark konnte durch flexicurity eine nahezu Vollbeschäftigungssituation aufrechterhalten werden, bei der auch learnfare als Wiedereingliederungskonzept eine Rolle spielte (Castel 2005, 123).

Arbeitsmarkt- und ebenso Familienpolitik tragen zur Ausformung des Geschlechterregimes genauso bei wie andere externe Effekte, bspw. europäische Vorgaben bzw. Richtlinien oder interne Effekte, d. h. aktEURsgesteuerte Prozesse in den Regimen selbst, wobei diese AkteurInnen PolitikerInnen, ArbeitgeberInnen, ArbeitnehmerInnen oder Privatpersonen sein können. Aber auch der Typus des Geschlechterregimes nimmt Einfluss auf die Ausprägungen der nationalstaatlichen Politik. So besteht eine Wechselwirkung verschiedener Ebenen.

Wohlfahrtsstaat und Arbeitsmarkt werden i. d. R. getrennt untersucht, obwohl sich die Grenzen zwischen diesen beiden Institutionen aufgelöst haben. Der Wohlfahrtsstaat kann nicht mehr ohne den Arbeitsmarkt analysiert werden. Man sollte daher institutionelle Komplexe untersuchen, anstatt sich auf einzelne Gebiete zu konzentrieren (Kolberg/Uusitalo 1992, 84), was in dieser Arbeit anhand des Vergleichs entlang der Dimensionen (vgl. Kap. 1.2.5) vollzogen wird.

Abbildung 1: Zusammenhang der verschiedenen Untersuchungsebenen



Wohlfahrtsstaaten bilden die Plattform der Geschlechterregime, weil ihre Unterschiedlichkeit direkt Einfluss auf die Ausprägungen der Regime-Typen nimmt. Die Arbeitsmarktpolitik hingegen ist das hauptsächliche Element, welches hilft, die Geschlechterregime hinsichtlich der Frage nach der Förderung der weiblichen Erwerbstätigkeit unter Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Familie und

Beruf in ihren unterschiedlichen Ausprägungen zu fassen und zu erklären. Außerdem hat die Arbeitsmarktpolitik wesentlichen Einfluss auf die (Weiter-) Entwicklung der Geschlechterregime, nicht zuletzt, weil durch Novellierungen im Arbeitsrecht zugunsten der Frauen langfristig auch gesellschaftliche Normen verändert werden können.

Der Arbeitsmarkt ist in modernen Gesellschaften jene zentrale Instanz, über welche die Kommodifizierung der Individuen bzw. deren Arbeitskräftepotential geregelt wird. Die Integration in den Arbeitsmarkt wird determiniert durch Angebot und Nachfrage nach Arbeitskräften, aber auch politische Entscheidungen nehmen Einfluss auf das Erscheinungsbild des Arbeitsmarktes. Die AkteurInnen auf und um den Arbeitsmarkt sind nicht ausschließlich von ökonomischen Interessen geleitet, sondern auch durch kulturelle Leitbilder zu „Männlichkeit“, „Weiblichkeit“ und „Mutterschaft“ in ihrem Handeln beeinflusst. Pfau-Effinger beschreibt dies nach dem Konzept von Edwards und Duncan (1995, 1997, 1999) als „gender moral rationalities“ (Pfau-Effinger 2000, 74). Durch die unterschiedlichen kulturellen Leitbilder werden Arbeitsplätze vergeschlechtlicht und Arbeitsmarktpolitik nimmt verschiedene Ausprägungen an, welche den Arbeitsmarkt und die Arbeitsplätze in ihrer Gestalt formen. Aber Arbeitsmarktpolitik ist neben Familienpolitik/Sozialpolitik und Finanzpolitik nur eines der Steuerungsinstrumente eines Staates. Die Ausprägungen der verschiedenen Geschlechterregime nehmen Einfluss auf die Aufgabenbereiche und Kompetenzen dieser drei politischen Bereiche und die Verteilung der Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten derselben. So ist bspw. die Familienpolitik in Großbritannien weniger stark ausgeprägt als die Finanzpolitik oder die Arbeitsmarktpolitik.

Die Maßnahmen und Reformen der verschiedenen Regimetypen werden hinsichtlich ihres Einflusses auf die weibliche Erwerbstätigkeit und die Geschlechtergerechtigkeit herausgearbeitet. Da gerade auf dem Gebiet der Erwerbstätigkeit Frauen weiterhin benachteiligt sind, ist es notwendig zu untersuchen, ob die Wohlfahrtsstaaten im Rahmen einer frauenfreundlichen Arbeitsmarktpolitik mehr Geschlechtergleichstellung mit dem Ziel Geschlechterdemokratie herstellen wollen oder ob im Gegenteil keine bzw. kaum Maßnahmen zur Förderung der weiblichen Erwerbstätigkeit bestehen. Zudem ist nicht nur die Quantität arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen von Bedeutung, sondern auch die Qualität.

Arbeitsmarktpolitik in ihrer unterschiedlichen Ausprägung entscheidet so indirekt über die Geschlechterverhältnisse. In Großbritannien bspw., wo aufgrund des Steuerrechts und der Deregulierung auf dem Arbeitsmarkt Frauen zunehmend in Teilzeitarbeit gedrängt werden, wird die Frau als Zuverdienerin verstanden, was wiederum Auswirkungen auf das Verständnis zur Aufteilung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung und somit auf die Geschlechterrollen hat. In anderen Ländern, in denen Arbeitsmarkt- und auch Familienpolitik weniger

auf die freien Märkte ausgelegt sind wie bspw. in Schweden, wird prinzipiell der Doppelverdienerhaushalt gefördert, was oftmals zu einem hohen Maß an Geschlechterdemokratie führt, da für die Erwerbstätigkeit beider (Ehe-)Partner und ggf. Elternteile Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf getroffen werden müssen. Ebenso festigt die Erwerbstätigkeit die gleichberechtigte Stellung der Frau auf dem Arbeitsmarkt, in der Gesellschaft und im Privaten. Aufgrund der eben angeführten Beispiele wird deutlich, warum es notwendig ist, den Einfluss der Arbeitsmarktpolitik auf die Geschlechterverhältnisse und –regime auf der Basis eines Wohlfahrtsstaates zu analysieren. Außerdem müssen die Maßnahmen und arbeitsmarktpolitischen Regelungen auch dahingehend überprüft werden, ob diese die weibliche Erwerbstätigkeit überhaupt fördern können oder ob der Wohlfahrtsstaat durch diese nicht vielmehr alte Rollenbilder reproduziert. Die Betrachtung und Analyse der Frauenerwerbstätigkeit kann aber nicht ohne die Einbeziehung der Familienpolitik/Sozialpolitik und Finanzpolitik erfolgen, welche durch Regelungen zur Kinderbetreuung, Kindergeld u. v. m. sowie durch das Steuersystem und bspw. die Anrechnung der Erziehungszeiten auf die Rente indirekten Einfluss auf die Erwerbstätigkeit der Frauen nehmen. Denn nicht nur die Kommodifizierung der Frauenerwerbstätigkeit spielt hier eine Rolle, auch die Dekommodifizierung muss von Seiten des Staates unterstützt werden. Dies geschieht sowohl durch die Arbeitsmarktpolitik (bspw. Anspruch auf einen Arbeitsplatz während des Mutterschutzes), als auch durch zahlreiche Transferleistungen im Bereich der Familienpolitik (bspw. Elterngeld als Lohnersatzleistung). D. h. auch wenn hier vornehmlich über die unterschiedlichen Ausprägungen der Arbeitsmarktpolitik gesprochen werden soll, gilt es zu berücksichtigen, dass auch Familien-, Sozial- und Finanzpolitik betrachtet werden müssen, um die Darstellung des Status quo eines Landes bezüglich der Förderung der weiblichen Erwerbstätigkeit zu vervollständigen.

Der Stellenwert und die Förderung von Erwerbsarbeit sind in den untersuchten Ländern sehr unterschiedlich, wodurch diese verschiedenen Beschäftigungsregimen zugeordnet werden können. Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik werden trotz der Europäisierung in erster Linie nationalstaatlich organisiert. Gerade Arbeitsmärkte und Beschäftigungssysteme sind in hohem Maße durch national spezifische soziale, wirtschaftliche u. a. Rahmenbedingungen beeinflusst (Bieling 2006, 41). Diese verschiedenen Beschäftigungsregime sind das liberale, konservative und sozialdemokratische Beschäftigungsregime, vertreten durch Großbritannien, Frankreich und Schweden. Die genauere Erklärung und Beschreibung dieser Typen von Beschäftigungsregimen findet sich in den Einleitungen der Länderkapitel in der Beschreibung der jeweiligen Arbeitsmarktpolitik. Diese Zuordnungen helfen, die Spezifika der jeweiligen Arbeitsmärkte zu

identifizieren. Hier liegen allerdings keine Reinformen vor, die Zuordnung geschieht gemäß der jeweils größten Übereinstimmung mit einem Typus.

Die Effektivität von Beschäftigungssystemen hängt von mehreren Faktoren ab. Mit wachsender Komplexität der Systemumwelt muss auch die Zahl der koordinierenden Instrumente steigen, womit einfache Wege zur Vollbeschäftigung immer unwahrscheinlicher werden. Diese institutionelle Vielfalt verlangt nach einem neuen Geschlechtervertrag, der Frauen und Männer nicht auf bestimmte Rollenmodelle festlegt, sondern ihnen vielmehr Gelegenheitsstrukturen bietet. Auch die Verteilung sozialer Anrechte entlang einer kontinuierlichen Erwerbstätigkeit kann die weibliche Erwerbstätigkeit bestrafen (Gottfried/O'Reilly 2002, 47). Die Neustrukturierung oder gar Auflösung des alten Geschlechtervertrags fordert demnach eine Selbstbestimmung und gleiche Teilhabe von Frauen und Männern an den Systemen sozialer Sicherung ebenso wie am Arbeitsmarkt, ohne dass die Entscheidungen von Sanktionen oder Anreizen beeinflusst werden.

Die „Geburtsstunde“ Europäischer Beschäftigungspolitik wird im Ratsgipfel von Essen gesehen, der im Dezember 1994 abgehalten wurde. Die wichtigsten Ziele gemäß des Ratsbeschlusses von Essen waren höhere Investitionen in Aus- und Weiterbildung, ein beschäftigungsintensiveres Wachstum durch flexiblere Arbeitsorganisation, Senkung der Lohnnebenkosten, Übergang von passiver zu aktiver Arbeitsmarktpolitik und besondere Maßnahmen zur Unterstützung von Problemgruppen wie bspw. Langzeitarbeitslose, unqualifizierte Schulabgänger, ältere Arbeitslose und Frauen (Hannowsky 2003, 70). Die Europäische Beschäftigungsstrategie beinhaltet drei übergeordnete Ziele: Vollbeschäftigung, Arbeitsplatzqualität und hohe Produktivität sowie soziale Kohäsion (Schmid 2004, 11). Die Europäischen Beschäftigungsleitlinien der 1990er Jahre hatten für Frauen jedoch kontraproduktive Wirkungen. Die Essener und Luxemburger Beschlüsse wurden auf ihre geschlechtsspezifischen Wirkungen hin nicht ausreichend untersucht, obwohl sie ausdrücklich auf die Förderung der Chancengleichheit verweisen. Als größtes Versäumnis wird das fehlende Durchdenken komplexer Zusammenhänge zwischen Beschäftigungsniveau und den sich verändernden Geschlechterbeziehungen verstanden (Schunter-Kleemann 2000, 20). Die Beseitigung geschlechtsspezifischer Diskriminierung sowie die Forderung nach Gleichbehandlung der Geschlechter „finden sich im Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation, in der Europäischen Sozialcharta des Europarats ebenso wie in Vereinbarungen der Vereinten Nationen“ (Falkner/Tálos 1992, 197).

Artikel 6 Abs. 1 und 2 des Abkommens über die Sozialpolitik (der Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft mit Ausnahme von Großbritannien und Nordirland) entspricht inhaltlich Art. 119 EGV. Art. 6 Abs. 3, allerdings geht dieser insofern darüber hinaus, als dass die Mitgliedstaaten nicht gehindert

werden, „zur Erleichterung der Berufstätigkeit der Frauen oder zur Verhinderung bzw. dem Ausgleich von Benachteiligungen in ihrer beruflichen Laufbahn spezifische Vergünstigungen beizubehalten oder zu beschließen“ (Dungs 1997, 50). Ungleichbehandlungen werden demnach, anders als in Art. 119, zugelassen. Der Diskriminierung, bezogen auf das Entgelt, wird nicht Einhalt geboten.

Teil- und vollzeitbeschäftigte Erwerbstätige sind arbeitsrechtlich in Europa gleichgestellt, was nicht zuletzt den Initiativen zur Geschlechtergleichstellung der Europäischen Union zu verdanken ist, denn seit der Umsetzung der EU-Teilzeitrichtlinie (97/81/EG) zum 1. April 2000 müssen sich alle Mitgliedstaaten bei der Behandlung von Voll- und Teilzeitbeschäftigten an dem de jure geltenden Gleichstellungsgebot für die Bereiche Bezahlung, Kündigungsschutz, Abfindung, Urlaubsrecht, Mutterschutz, Bezahlung von Überstunden, Weiterbildung und ggf. Anspruch auf Mindestlohn orientieren (Hipp 2004, 81).

Im Dezember 2000 wurde während des Ratsgipfels von Lissabon erneut die Priorität des Vollbeschäftigungsziels betont. 2001 wurde im Rahmen des Gipfeltreffens in Stockholm ein neuer Anlauf zum Abbau von Mobilitätshemmnissen durch Renten- und Leistungssysteme und europaweiter Anerkennung von Qualifikationen unternommen sowie die „Lissabon-Strategie“ durch ein Konzept zum Aufbau der Informationsgesellschaft konkretisiert (Hannowsky 2003, 71 ff.).

2003 beschloss die Europäische Kommission die Neudefinition der beschäftigungspolitischen Leitlinien (Bieling 2006, 54). Mit dieser Neudefinition gingen eine Verschlinkung der Leitlinien mit einem gestrafften Verfahren sowie neue Prioritäten einher. Nicht mehr die vier Säulen des Luxemburg-Prozesses (Beschäftigungsfähigkeit, Unternehmergeist, Anpassungsfähigkeit der Unternehmen und Chancengleichheit von Frauen und Männern) sind ausschlaggebend, sondern die sozial ausgerichteten Ziele Vollbeschäftigung (Beschäftigungsquote gesamt von 67% bis 2005 und 70% bis 2010 sowie einer weiblichen Beschäftigungsquote von 57% bis 2005 und 60% bis 2010, außerdem einer Beschäftigungsquote von 50% bei älteren Menschen bis 2010), Steigerung der Arbeitsplatzqualität und Arbeitsproduktivität sowie die Förderung des sozialen Zusammenhaltes und der sozialen Eingliederung (ebd., 59f.).

1.2.2.1 Diskriminierung am Arbeitsplatz

Die EU-Mitgliedstaaten sind nach Art. 3 der Richtlinie 75/117 und Art. 3 und 5 Abs. 2 lit. a) und Art. 4 lit. a) der Richtlinie 76/207 verpflichtet, alle Vorschriften zu eliminieren, die gegen das Diskriminierungsverbot verstoßen (Krämer 1996, 92). Eine Differenzierung zwischen männlichem und weiblichem Arbeitnehmer ist unzulässig, wenn es sich um mittelbare Diskriminierung im Sinne der Richtli-

nie 76/207/EWG handelt. Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes ist eine Maßnahme mittelbar diskriminierend, wenn unverhältnismäßig mehr Frauen als Männer von ihr betroffen sind (oder umgekehrt) und sich für diesen Tatbestand keine objektive Rechtfertigung unabhängig vom Geschlecht finden lässt (Schiek 1992, 304). Eine Legaldefinition der mittelbaren Diskriminierung wird durch das europäische Gemeinschaftsrecht in Art. 2 der Richtlinie 2000/73/EG vom 23. September 2002 zur Änderung der Gleichbehandlungsrichtlinie 76/207/EWG geliefert. Der Grundsatz der Gleichbehandlung besagt, dass keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vorliegen darf. Der Richtlinie nach handelt es sich um mittelbare Diskriminierung, wenn „dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einem Geschlecht angehören, in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligen können (...)“ (Engler 2005, 1). Ausnahme ist hierbei, dass die betreffenden Vorschriften usw. durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung desselben angemessen und erforderlich sind.

Es werden weiterhin verschiedene Arten der Diskriminierung unterschieden. Erstens „post entry“ und zweitens „pre-entry - Diskriminierung“. Der Terminus „pre-entry“ beschreibt den Einfluss von ökonomischen und sozialen Faktoren, die zur Benachteiligung von Frauen bereits vor dem Eintritt in das Erwerbsleben führen. Folglich bezeichnet „post entry“ die Benachteiligung, die stattfindet, nachdem der Einstieg in bestimmte Beschäftigungsverhältnisse vorgenommen wurde (Fiedler/Regenhardt 1987, 60), gemeint sind hier z. B. die reine Lohndiskriminierung oder echte Einkommensdiskriminierung. Aber auch Einstellungs-, Beschäftigungs- und Aufstiegsdiskriminierung sind Arten der Diskriminierung, welche der Arbeitsmarkt selbst generiert. Werden Frauen bei gleicher Qualifikation schlechter behandelt als andere Gruppen (Beschäftigungsdiskriminierung), haben sie schlechtere Einstellungschancen oder werden systematisch auf geringwertigere Arbeitsplätze verwiesen (Einstellungsdiskriminierung) oder haben schlechteren Zugang zu Weiterbildungsmöglichkeiten bei Ausführung einer gleichwertigen Arbeit wie männliche Kollegen (Aufstiegsdiskriminierung), liegt Diskriminierung vor. Eine Ausnahme bei der Einstellung hinsichtlich Bevorzugung eines Geschlechts ist, wenn das Geschlecht für die Ausübung des Berufs entscheidend ist (bspw. im Falle der Einstellung einer Amme). Der dritte von Kapphan unterschiedene Diskriminierungsbereich ist der dem Arbeitsmarkt nachgelagerte, mit dem Begriff „post-market - Diskriminierung“ verknüpft. Hierbei handelt es sich um indirekte Diskriminierungen bspw. in den Sozialversicherungen, speziell der Altersversorgung. Da die Versorgung von den vorangegangenen einkommensbezogenen Beiträgen abhängt und Frauen meist weniger Beiträge leisten können oder weniger Beitragsjahre aufweisen, sind sie

auch nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt noch Benachteiligungen ausgesetzt (Kapphan 1994, 44).

Seit den Römischen Verträgen 1957 gilt der Grundsatz der Entgeltgleichheit für Frauen und Männer. Der Art. 119 EGV Abs. 1 regelt den Anspruch von Männern und Frauen auf gleiches Entgelt für gleiche Arbeit und wird dem primären Gemeinschaftsrecht zugeordnet (Mittmann 1997, 28). Im sekundären Gemeinschaftsrecht werden Konkretisierungen und Ergänzungen zu Art. 119 EGV, nun von Art. 141 EGV⁷ abgelöst, vorgenommen. So muss nach der Entgelttrichtlinie vom 10.2.1975 75/177/EWG und später 2006/54/EG jede Art der Diskriminierung beim Entgelt gleicher oder gleichwertiger Arbeit beseitigt werden. Der Grundsatz der Entgeltgleichheit ist für die Mitgliedstaaten verbindlich und hat Vorrang vor widersprechendem nationalem Recht.

Die Festlegung, wann eine Tätigkeit als gleich und wann als gleichwertig gilt, hat der EuGH durch seine Rechtsprechung vorgenommen. Demnach ist eine Tätigkeit gleich, „wenn im Hinblick auf die Arbeit, den Ausbildungsstand, die Anforderungen und die Arbeitsbedingungen eine vergleichbare Situation vorliegt“ (Von Schwanenflug 2008, 23f.). Liegt hier eine Ungleichbezahlung vor, ist diese unmittelbare Diskriminierung im Sinne des § 3 Abs. 1 AGG gegeben. Unmittelbare (§ 3 Abs. 1 AGG) und mittelbare Diskriminierung (§ 3 Abs. 2 AGG) sind seit Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) am 18.8.2006 laut § 7 AGG unwirksam und verboten. In einem solchen Fall hat die benachteiligte Person Recht auf rückwirkende Lohnanpassung.

Tätigkeiten gelten als gleichwertig, wenn sie verschiedenartig, „aber unter Berücksichtigung der tatsächlichen Umstände bezüglich der Art der Arbeit, der Ausbildungsanforderungen und der Bedingungen von gleichem Wert sind“ (ebd., 24). Bei der Prüfung von gleichwertigen Tätigkeiten bedarf es Einzelfallentscheidungen.

Um eine diskriminierungsfreie Entlohnung zu gewährleisten, gelten folgende Grundsätze des EuGH: (1) Die Entgeltsysteme müssen durchschaubar und überprüfbar sein, d. h. es muss genügend Transparenz bestehen, damit ArbeitnehmerInnen Unterschiede beim Entgelt nachvollziehen können. (2) Die Entgeltsysteme müssen Kriterien enthalten, die objektiv sind, sich auf die Tätigkeit

⁷ In Art. 141 Abs. 1 und 2 heißt es: „(1) Jeder Mitgliedstaat stellt die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicher. (2) Unter Entgelt im Sinne dieses Artikels sind die üblichen Grund- oder Mindestlöhne und Gehälter sowie alle sonstigen Vergütungen zu verstehen, die der Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer unmittelbar oder mittelbar oder in Sachleistungen zahlt. Gleichheit des Arbeitsentgelts ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bedeutet, a) dass das Entgelt für eine gleiche nach Akkord bezahlte Arbeit aufgrund der gleichen Maßeinheit festgesetzt wird, b) dass für eine nach Zeit bestimmte Arbeit das Entgelt bei gleichem Arbeitsplatz gleich ist“ (Von Schwanenflug 2008, 23).

beziehen und wesentliche Anforderungen abbilden. Zudem sind diejenigen Kriterien, zu denen weibliche Arbeitnehmer besonders geeignet sind, aufzunehmen, um in der Gesamtheit geschlechterneutral zu sein. (3) Die ausgewählten Kriterien dürfen nicht diskriminierend wirken. Allerdings haben Familienpflichten und unterschiedliche Körperkraft diskriminierende Aspekte bspw. hinsichtlich des Kriteriums Flexibilität, welche von Frauen mit Familienpflichten nicht in gleichem Maße ausgeübt werden kann wie von einem Mann ohne familiäre Pflichten. Das Kriterium Berufserfahrung/Dienstalter ist hingegen nach der Rechtsprechung des EuGH ein legitimes Ziel des Arbeitgebers für eine Ungleichbehandlung, obwohl die familialen Pflichten sich negativ auf die Berufserfahrung ausüben können. (4) Die Kriterien müssen diskriminierungsfrei ausgelegt und angewendet werden können. (5) Die Kriterien müssen einen adäquaten Platz im Gesamtsystem finden, welches nicht diskriminierend sein darf (ebd. 26).

Die Beweislast im Diskriminierungsfall ist in den hier untersuchten Ländern unterschiedlich geregelt, obwohl auf europäischer Ebene Richtlinien hierzu vorgegeben wurden, die aber noch nicht überall und nicht in gleichem Maße umgesetzt wurden. Nach der Richtlinie Art 12. Abs. 1 RL 2006/54/EG und den Vorgaben des § 22 AGG müssen Betroffene Indizien vorlegen, die eine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung glaubhaft machen, woraufhin die jeweiligen ArbeitgeberInnen im nächsten Schritt beweisen müssen, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat (ebd.).

Die Gleichbehandlungsrichtlinie 76/207/EWG vom 9.2.1976 stützt sich auf Art. 235 EGV und beinhaltet die Gleichbehandlung der Geschlechter hinsichtlich des Zugangs zu Beschäftigung sowie zur beruflichen Weiterbildung und zum beruflichen Aufstieg. Ebenfalls auf Art. 235 stützt sich die erste Versorgungsrichtlinie vom 19.12.1978 79/7/EWG, in der die Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den gesetzlichen Systemen der sozialen Sicherheit geregelt wird. Frauen sollen vor Diskriminierungen aufgrund von Krankheitsrisiko, Invalidität, Alter, Arbeitsunfall, Berufskrankheit oder Arbeitslosigkeit geschützt werden (Mittmann 1997, 29f.). In der zweiten Versorgungsrichtlinie vom 24.7.1986 86/378/EWG wird die Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit thematisiert, wiederum gestützt auf Art. 100, 235 EGV. Die Richtlinie 86/613/EWG über die Gleichbehandlung selbstständig erwerbstätiger Männer und Frauen sowie über den Mutterschutz, gestützt auf Art. 100, 235 EGV, enthält die Förderung der Chancengleichheit der Frauen (ebd., 31). Ergänzend kann hier die Richtlinie vom 19.10.1992 92/85/EWG über den Schutz von Schwangeren und Wöchnerinnen am Arbeitsplatz genannt werden, mit Hilfe dieser die Sicherheit und der Gesundheitsschutz von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen oder stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz verbessert werden soll. Gestützt wird diese auf Art.