

Direktion C
Bürgerrechte und konstitutionelle Fragen

FRAUEN IN „EINFACHEN“ TÄTIGKEITEN

RECHTE DER FRAU UND GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER



PARLAMENTO EUROPEO EVROPSKÝ PARLAMENT EUROPA-PARLAMENTET
EUROPÄISCHES PARLAMENT EUROOPA PARLAMENT ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ EUROPEAN PARLIAMENT
PARLEMENT EUROPÉEN PARLAMENTO EUROPEO EIROPAS PARLAMENTS
EUROPOS PARLAMENTAS EURÓPAI PARLAMENT IL-PARLAMENT EWROPEW EUROPEES PARLEMENT
PARLAMENT EUROPEJSKI PARLAMENTO EUROPEU EURÓPSKY PARLAMENT
EVROPSKI PARLAMENT EUROOPAN PARLAMENTTI EUROPAPARLAMENTET

**Generaldirektion Interne Politikbereiche der Union
Direktion C
Bürgerrechte und konstitutionelle Fragen**

FRAUEN IN „EINFACHEN“ TÄTIGKEITEN

STUDIE

PE 378.298

Diese Studie wurde im Auftrag des Ausschusses für Rechte der Frau und Gleichstellung der Geschlechter, des Europäischen Parlaments erstellt.

Die Studie wird in folgenden Sprachen veröffentlicht: EN, DE.

Autoren: **Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität Duisburg-Essen**

Manuskript abgeschlossen im Mai 2007

Gedruckte Exemplare sind erhältlich über: Claire Genta

Tel: +32 2 2832628

Fax: +32 2 2832365

E-mail: claire.genta@europarl.europa.eu

Informationen über Generaldirektion Ipol Publikationen:

<http://www.ipolnet.ep.parl.union.eu/ipolnet/cms>

Brüssel, Europäisches Parlament

Die Inhalte der Studie entsprechen persönlichen Ansichten des Autors, die nicht unbedingt mit der offiziellen Position des Europäischen Parlaments übereinstimmen.

Vervielfältigung und Übersetzung sind nur zu nichtkommerziellen Zwecken und unter Angabe der Quelle gestattet, sofern der Herausgeber vorab unterrichtet und ihm ein Exemplar übermittelt wird.

Frauen in „einfachen“ Tätigkeiten

Abschlussbericht

Angebots-Nr. IP/C/FEMM/IC/2006-162

Auftraggeber

European Parliament: Directorate-General Internal Policies of the Union – Directorate C –
Citizens' rights and Constitutional Affairs.

Bearbeitung

Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität Duisburg-Essen (¹)

in Zusammenarbeit mit

European Work and Employment Research Centre (EWERC), Manchester Business School,
University of Manchester

Research Institute for Labour and Social Affairs (RILSA), Prague

Autor/innen:

IAQ: Hieming, Bettina

Jaehrling, Karen

Kalina, Thorsten

Weinkopf, Claudia

EWERC: Grimshaw, Damian

Rubery, Jill

Schimron, Nirit

RILSA: Stupnytskyy, Oleksandr

Mai 2007

¹ Der neue Name resultiert aus einer Reorganisation, in dessen Rahmen Teile des vorherigen IAT zur Universität Duisburg-Essen wechselten.

Kurzfassung

Die Studie „Frauen in ‘einfachen’ Tätigkeiten“, die im Auftrag des Europäischen Parlaments (Directorate-General Internal Policies of the Union – Directorate C – Citizens’ rights and Constitutional Affairs) erstellt wurde, verfolgt im Wesentlichen drei Zielsetzungen:

- eine Beschreibung und eine erste quantitative Bestimmung einfacher bzw. gering qualifizierter Arbeit aus der Gender-Perspektive;
- die Identifikation von Beispielen guter Praxis in den unterschiedlichen nationalen Kontexten und verschiedenen Branchen, die zu einer positiven Wahrnehmung und höheren sozialen wie ökonomischen Wertschätzung gering qualifizierter Arbeit beigetragen haben;
- die Ableitung von Schlussfolgerungen und Empfehlungen zur Verbesserung der gesellschaftlichen Wahrnehmung und des Status von gering qualifizierter Arbeit und gering qualifizierten Beschäftigten.

Die Studie bezieht sich auf drei Länder: die Tschechische Republik (CZ), Deutschland (DE) and das Großbritannien (UK). Die Länderauswahl ist begrenzt, repräsentiert aber gleichwohl eine breite Vielfalt unterschiedlicher institutioneller Rahmenbedingungen und Muster von Frauenerwerbstätigkeit. Wichtige Unterschiede beziehen sich auf das Niveau und die Struktur wohlfahrtstaatlicher (Dienst-)Leistungen, die Lohnverteilung und -höhe, den Umfang und Anteil der Dienstleistungsbeschäftigung und – nicht zuletzt – unterschiedliche Frauenerwerbsquoten.

Im Folgenden werden die Themen und Hauptergebnisse der fünf Teile der Studie kurz zusammengefasst:

In *Teil 1* geben wir einführend einen **Überblick zur Frauenbeschäftigung** in den drei Ländern sowie die Rolle der Teilzeitarbeit und ausgewählte Elemente der institutionellen Rahmenbedingungen.

- In zwei der drei hier im Mittelpunkt stehenden Länder (Deutschland und Großbritannien) liegt die Frauenerwerbsquote bereits auf oder sogar über der angestrebten Zielmarke von 60% im Jahr 2010. Ausnahme ist die Tschechische Republik, wo die Frauenerwerbsquote zudem seit einigen Jahren rückläufig ist.
- Erheblich niedriger sind in allen Ländern jedoch die Erwerbsquoten von gering qualifizierten Frauen, insbesondere von Müttern. Dies weist darauf hin, dass im Rahmen der Ausweitung der Frauenerwerbstätigkeit dieser Gruppe besondere Beachtung geschenkt werden muss.
- Deutliche Unterschiede weisen die drei Länder bezogen auf den Anteil der Teilzeitbeschäftigung auf. Während die Tschechische Republik eine im internationalen Vergleich

extrem niedrige Teilzeitquote hat, liegen Deutschland und Großbritannien weit über dem EU-Durchschnitt.

- Ausmaß und Struktur von Frauenerwerbstätigkeit werden in besonderer Weise durch institutionelle Rahmenbedingungen in jedem Land geprägt – zum Beispiel das Steuersystem, Regelungen zur Teilzeitbeschäftigung, Kinderbetreuungsmöglichkeiten und Elternzeitregelungen.

In *Teil 2* stehen die Charakteristika der Arbeitsplätze im Vordergrund, die die in den meisten Fällen steigende Erwerbsneigung von Frauen absorbieren und es wird analysiert, welche Tätigkeiten und Branchen für die Frauenerwerbstätigkeit besonders wichtig sind. Insbesondere wird untersucht, in welchem Ausmaß ausgewählte Tätigkeiten Beschäftigungswachstum aufweisen und inwieweit dies (gering qualifizierten) Frauen Beschäftigungschancen eröffnet.

- Die Analyse der Beschäftigungsentwicklung auf Basis des European Labour Force Surveys hat Folgendes gezeigt: Unabhängig von den verschiedenen länderspezifischen Niveaus der Beschäftigung gering Qualifizierter und davon, wie groß das Beschäftigungswachstum (oder der -rückgang) in einem Land ist, wächst die Beschäftigung im unteren Qualifikationssegment langsamer oder geht schneller zurück als in den anderen Segmenten.
- Sogar in Großbritannien, dem einzigen untersuchten Land mit einem relativ starken Beschäftigungswachstum im gering qualifizierten Segment zwischen 2000 und 2005, geht das Beschäftigungswachstum im gering qualifizierten Segment nicht unbedingt mit steigenden Beschäftigungschancen für gering Qualifizierte einher. Tatsächlich ist das Gegenteil der Fall: Die Beschäftigung von gering Qualifizierten geht zurück, während qualifizierte Arbeitskräfte Beschäftigungszuwächse zu verzeichnen haben – sogar im Segment einfacher Tätigkeiten.
- In den untersuchten Tätigkeiten ist die Beschäftigungsentwicklung für gering Qualifizierte im Allgemeinen und für gering qualifizierte Frauen im Besonderen in den Ländern unterschiedlich. Während in Deutschland die Beschäftigung gering Qualifizierter in den meisten untersuchten Tätigkeiten gestiegen ist (allerdings vor allem wegen des starken Anstiegs von Teilzeitbeschäftigung), ist das Bild für die Tschechische Republik und Großbritannien komplett anders.
- Betrachtet man die Beschäftigungszuwächse von Frauen (unabhängig von ihrem Qualifikationsniveau) in den untersuchten Tätigkeiten, ist die Tendenz positiver. Die meisten der untersuchten Tätigkeiten zeigen Beschäftigungswachstum für Frauen, mit einigen Ausnahmen in der Tschechischen Republik und in Großbritannien. Dieses Beschäftigungswachstum folgt jedoch unterschiedlichen Mustern: In Deutschland geht es einher mit einem starken Anstieg der Teilzeitbeschäftigung, während in Großbritannien der Anteil der Teilzeitbeschäftigten gesunken ist, wenn auch von einem relativ hohen Niveau. In der

Tschechischen Republik blieb der Anteil der Teilzeitbeschäftigung relativ stabil, wenn auch im Ländervergleich auf einem sehr niedrigen Niveau.

- Insofern lässt sich als Zwischenfazit festhalten, dass Frauen Beschäftigungsgewinne in gering qualifizierten Tätigkeiten haben, dies aber häufig vor allem auf das Wachstum von Teilzeitarbeit zurück zu führen ist und nur zum Teil formal gering Qualifizierten zugute kommt. Dies unterstützt unsere eingangs formulierte These, dass die Gleichsetzung von gering qualifizierter Arbeit mit Beschäftigungsmöglichkeiten für gering qualifizierte Frauen zu kurz greift.

In *Teil 3* wird die **Qualität der Arbeitsplätze** genauer unter die Lupe genommen. Die drei nationalen Porträts fokussieren auf Schlüsseldimensionen der Qualität der Arbeitsplätze – nämlich Entlohnung, industrielle Beziehungen, Berufsbildung und Qualifikationsentwicklung sowie Arbeitszeitflexibilität und Work-Life Balance. Sie beinhalten detaillierte Informationen – auf der Basis nationaler Statistiken und eigener Auswertungen mit dem European Labour Force Survey – und diskutieren die Wirkungen ausgewählter Institutionen auf die Qualität der Arbeitsplätze (z.B. gesetzliche Mindestlöhne, das Berufsausbildungssystem und Arbeitszeitregulierungen). Zusammengefasst machen die drei Länderanalysen deutlich, dass „einfache“ Tätigkeiten überwiegend frauendominierte Tätigkeiten sind und einhergehen mit niedriger Löhnen, unattraktiven Arbeitsbedingungen und eingeschränkten Aufstiegsmöglichkeiten (einschließlich begrenzter Weiterbildungsmöglichkeiten). Das Ziel, eine Arbeitsmarktpartizipation von Frauen auf gleichem Niveau wie dem der Männer zu erreichen, wird darüber hinaus erschwert, da Frauen üblicherweise allein oder zumindest überwiegend für Familie verantwortlich sind.

In *Teil 4* identifizieren wir mögliche **Ansatzpunkte für Maßnahmen, die auf eine Erhöhung der sozialen Wertschätzung und der Qualität von „einfachen“ Arbeitsplätzen für Frauen abzielen**, und beschreiben **13 Beispiele guter Praxis** aus den drei Ländern. Sie werden entlang der in Teil 3 vorgestellten vier Kerndimensionen von Jobqualität und zwei weiteren Themenbereichen (soziale Anerkennung und Arbeitsmarktpolitik) präsentiert. Ein genereller Eindruck aus unseren Interviews ist, dass es zwar in vielen Bereichen positive Initiativen und Maßnahmen gibt, aber die Erfolgsaussichten, die Qualität der Arbeitsplätze und das gesellschaftliche Ansehen von „einfachen“ Tätigkeiten, die überwiegend von Frauen geleistet werden, wirklich nachhaltig zu erhöhen, insgesamt als eher ungünstig eingeschätzt werden. Der Wert der Beispiele guter Praxis besteht nach unserer Einschätzung vor allem darin, dass sie Handlungsmöglichkeiten auf unterschiedlichen Ebenen aufzeigen, die auch bereits praktisch erprobt sind. Gleichwohl ist deutlich zu betonen, dass es sich überwiegend um begrenzte Ansätze handelt, um Probleme bzw. Defizite an der einen oder anderen Stelle zu beheben. Mehrheitlich zielen die Initiativen vor allem darauf ab, die doppelte Rolle von Frauen zu erleichtern statt sie nachhaltig zu verändern, was auch eine Verhaltensänderung bei Männern erfordern würde.

Abschließend werden in *Teil 5* aufbauend auf den Ergebnissen unserer Analysen **Schlussfolgerungen und Empfehlungen** für Entscheidungsträger/innen in Politik und Organisationen formuliert. Aus unserer Sicht muss ein erster Schritt, um für Frauen in „einfachen“ Tätigkeiten Verbesserungen zu erreichen, darin bestehen, das Problembewusstsein für die oftmals niedrige Entlohnung und ungünstigen Arbeitsbedingungen in solchen Beschäftigungsbereichen zu erhöhen. Dies gilt insbesondere für Entscheidungsträger/innen, aber auch in der Bevölkerung insgesamt. Ein erhöhtes Problembewusstsein ist unabdingbare Voraussetzung dafür, dass Maßnahmen und Initiativen entwickelt werden, um konkrete Verbesserungen in einem umfassenden Sinne zu erreichen. Bezogen auf das Segment von „einfachen“ Tätigkeiten erscheinen aus der Gender-Perspektive die folgenden Ansatzpunkte besonders wichtig:

- *Entlohnung*: Zentrale Stellschrauben zur Verringerung der „gender pay gap“ bestehen in der Höherbewertung typisch weiblicher Tätigkeiten, dem Abbau der Diskriminierung von Teilzeitarbeit und der Verankerung von Mindeststandards (Einführung bzw. Erhöhung gesetzlicher Mindestlöhne).
- *Industrielle Beziehungen*: Gewerkschaften und Betriebsräte sowie Arbeitgeber haben eine Schlüsselrolle bei der Verbesserung der Löhne und Arbeitsbedingungen von gering qualifizierten Frauen auf der betrieblichen Ebene. Dies betrifft nicht nur die Höherbewertung von typisch weiblichen Tätigkeiten, sondern auch Vereinbarungen zu Weiterbildung, Arbeitszeitregelungen und einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer und Frauen.
- *Qualifizierung*: Eine gute Ausbildung ist kein Garant für eine höhere Qualität von Arbeitsplätzen, aber eine niedrige Qualifikation birgt ein besonders hohes Risiko für niedrige Entlohnung und schlechte Arbeitsbedingungen. Insofern kommt dem Zugang zu Bildung und Ausbildung eine besondere Bedeutung zu. Dies gilt umso mehr, als Beschäftigungswachstum vor allem bei höher qualifizierten Tätigkeiten zu verzeichnen ist.
- *Arbeitszeitflexibilität und Work-Life Balance*: Wichtige Stellschrauben sind in diesem Kontext Rechte der Beschäftigten (Männern und Frauen) auf die Ausgestaltung von Arbeitszeitränge und -lage nach ihren Bedürfnissen, das Angebot von Kinderbetreuung sowie künftig verstärkt auch zur Unterstützung und Pflege von Älteren. Solange Teilzeitarbeit eine Domäne von Frauen ist, sind Strategien zu ihrer Ausweitung aus der Gender-Perspektive höchst ambivalent.
- *Gesellschaftliches Ansehen*: Um die gesellschaftliche Anerkennung von „Einfacharbeit“ zu erhöhen, ist eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen (einschließlich Löhne) unabdingbar. Dies steht in einem engen Zusammenhang mit der Bewertung weiblicher Tätigkeiten. Wir empfehlen in diesem Zusammenhang darüber hinaus nachdrücklich, die Bezeichnung „einfache oder gering qualifizierte Tätigkeiten“ kritisch zu überdenken, weil sie bereits eine Abwertung solcher Tätigkeiten beinhaltet.

- *Arbeitsmarktpolitik:* Aus der Gender-Perspektive muss in diesem Kontext besonderes Augenmerk darauf gerichtet werden, Personen aus der stillen Reserve und Berufrückkehrerinnen mindestens ebenso stark, wenn nicht sogar stärker zu fördern als gemeldete Arbeitslose.

Insgesamt sprechen unsere Ergebnisse dafür, dass der Blick nicht alleine auf eine quantitative Ausweitung von Einfacharbeit gerichtet werden darf. Vielmehr muss das gesamte Qualifikationsspektrum in den Blick genommen und der Qualität der Beschäftigung mehr Beachtung geschenkt werden. Dies gilt auch und insbesondere bezogen auf die hier im Mittelpunkt stehenden gering qualifizierten bzw. einfachen Tätigkeiten. Ob es gelingt, die Beschäftigungsquoten von Frauen zu erhöhen und die Qualität dieser Arbeitsplätze zu verbessern, wird auch dadurch mitbestimmt, ob gleichzeitig die Rahmenbedingungen für die Erwerbstätigkeit von Frauen insgesamt verbessert werden.

Inhaltsverzeichnis

0	Einleitung	1
1	Trends in der Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt	5
1.1	<i>Frauenerwerbsbeteiligung: Teilzeitarbeit als wichtiger Einflussfaktor</i>	5
1.2	<i>„Gendered“ Einfluss von Kindern: Erwerbsquoten von Frauen mit Kindern</i>	8
1.3	<i>Institutionelle Rahmenbedingungen</i>	10
1.4	<i>Fazit</i>	14
2	„Einfache“ Dienstleistungsarbeit – Jobchancen für (gering qualifizierte) Frauen? 17	
2.1	<i>Beschäftigungswachstum in gering qualifizierten Tätigkeiten?</i>	17
2.2	<i>Sind die untersuchten Tätigkeiten wirklich gering qualifizierte Tätigkeiten?</i>	19
2.3	<i>Beschäftigungswachstum in den untersuchten Tätigkeiten</i>	21
2.3.1	<i>Jobaussichten für Frauen in den untersuchten Tätigkeiten?</i>	23
2.3.2	<i>Bieten die untersuchten Tätigkeiten Beschäftigungschancen für gering Qualifizierte?</i>	24
2.3.3	<i>Beschäftigungschancen für gering qualifizierte Frauen?</i>	25
2.4	<i>Fazit</i>	26
3	Arbeitsbedingungen in frauendominierten „einfachen“ Dienstleistungstätigkeiten 29	
3.1	<i>Großbritannien</i>	29
3.1.1	<i>Entlohnung</i>	29
3.1.2	<i>Industrielle Beziehungen</i>	32
3.1.3	<i>Berufsbildung und Qualifikationsentwicklung</i>	33
3.1.4	<i>Arbeitszeitflexibilität und Work-Life Balance</i>	35
3.1.5	<i>Arbeitsbedingungen für Frauen in „einfachen“ Tätigkeiten in Großbritannien kurz zusammengefasst</i>	37
3.2	<i>Deutschland</i>	38
3.2.1	<i>Entlohnung</i>	38
3.2.2	<i>Industrielle Beziehungen</i>	39
3.2.3	<i>Berufsbildung und Qualifikationsentwicklung</i>	41
3.2.4	<i>Arbeitszeitflexibilität und Work-Life Balance</i>	43
3.2.5	<i>Arbeitsbedingungen für Frauen in „einfachen“ Tätigkeiten in Deutschland kurz zusammengefasst</i>	45
3.3	<i>Tschechische Republik</i>	46
3.3.1	<i>Entlohnung</i>	46
3.3.2	<i>Industrielle Beziehungen</i>	48
3.3.3	<i>Berufsbildung und Qualifikationsentwicklung</i>	50
3.3.4	<i>Arbeitszeitflexibilität und Work-Life Balance</i>	52
3.3.5	<i>Arbeitsbedingungen in „einfachen“ Tätigkeiten in der Tschechischen Republik kurz zusammengefasst</i>	54

4	Qualität von „einfachen“ (Frauen-)Arbeitsplätzen: Trends und Beispiele guter Praxis.....	55
4.1	<i>Entlohnung.....</i>	56
4.2	<i>Industrielle Beziehungen.....</i>	59
4.3	<i>Qualifizierung.....</i>	61
4.4	<i>Arbeitszeitflexibilität und Work-Life Balance.....</i>	63
4.5	<i>Soziale Anerkennung.....</i>	66
4.6	<i>Arbeitsmarktpolitik.....</i>	68
5	Schlussfolgerungen und Empfehlungen.....	71
	Anhang.....	75
	Literaturverzeichnis.....	79

0 Einleitung

Die Europäischen Arbeitsmärkte verzeichnen eine steigende Frauenerwerbstätigkeit, die eindeutig mit der wachsenden Bedeutung des Dienstleistungssektors zusammen hängt. Auch um das in Lissabon 2000 formulierte Ziel, die Frauenerwerbsquote bis 2010 von 54 auf 60% zu steigern, zu erreichen, erscheint es erforderlich, vor allem die Beschäftigung im Dienstleistungssektor zu erhöhen. Besondere Beschäftigungspotenziale werden hierbei im Bereich von gering qualifizierten bzw. so genannten „einfachen“ Tätigkeiten² gesehen – wie in der Ausschreibung des Europäischen Parlaments betont, insbesondere bei Tätigkeiten „in order to solve increasing difficulties of everyday urban life“.

Ob und zu welchen Anteilen es sich hierbei jedoch tatsächlich um Tätigkeiten mit geringen Qualifikationsanforderungen handelt, die zusätzliche Beschäftigungschancen auch und vor allem für formal gering Qualifizierte bieten, ist keineswegs unumstritten. Denn haushaltsbezogene Dienstleistungen umfassen ein breites Spektrum von Tätigkeiten mit unterschiedlichen Qualifikationsanforderungen. Insbesondere Tätigkeiten, die auch den Umgang mit Personen beinhalten, stellen z.T. keineswegs geringe Anforderungen. Dass sie trotzdem häufig pauschal als „einfache Tätigkeiten“ bezeichnet werden, liegt u.a. daran, dass ihre gesellschaftliche Wertschätzung eher gering ist und für Tätigkeiten, die traditionell häufig von Frauen unentgeltlich geleistet werden, keine große Zahlungsbereitschaft besteht. Die „soziale Anerkennung“ bzw. Wertschätzung solcher Tätigkeiten zu steigern, erscheint ebenso dringlich wie notwendig. Allerdings kann sich diese Anerkennung nicht in „warmen Worten“ erschöpfen, sondern muss sich letztlich auch in einer besseren Bezahlung und verbesserten Arbeitsbedingungen widerspiegeln.

Es geht also nicht nur um die quantitative Ausweitung der Frauenbeschäftigung, sondern auch um die Erhöhung Qualität der Arbeitsplätze. Dies steht im Einklang mit Akzentverschiebungen auf der europäischen Ebene: Neben der Ausweitung der Beschäftigung hat die Europäische Politik und Forschung zunehmend auch die Steigerung der Qualität der Frauenbeschäftigung in den Blick genommen. Und tatsächlich ist dies ein wichtiges Ziel, weil die Arbeitsmärkte in Europa stark geschlechtsspezifisch segregiert sind: Frauenbeschäftigung konzentriert sich in bestimmten Branchen und Tätigkeiten (horizontale Segregation) und innerhalb von Branchen und Tätigkeiten sind Frauen unterrepräsentiert in gut bezahlten (Führungs-) Positionen und überrepräsentiert in schlecht bezahlten Jobs mit ungünstigen Arbeitsbedingungen (vertikale Segregation).

² Im Unterschied zur englischen Sprache („low-skill work“ oder „low-skill occupations“) wird der Begriff „gering qualifiziert“ im Deutschen vor allem bezogen auf Beschäftigte verwendet, während in Bezug auf Arbeitsplätze oder Tätigkeiten eigentlich eher von „geringen Qualifikationsanforderungen“ die Rede sein müsste. Wir verwenden im Folgenden zumindest teilweise synonym auch den Begriff „einfache“ Tätigkeiten, wobei wir diese in Anführungszeichen setzen, um deutlich zu machen, dass wir der pauschalen Zuweisung dieses Attributes kritisch gegenüberstehen. Vgl. auch Hieming et al. 2005.

Wenn es aber darum geht, die soziale Anerkennung zu erhöhen und die Qualität von Arbeitsplätzen zu verbessern, dann erscheint nach unserer Einschätzung auch die Bezeichnung als „gering qualifizierte“ Arbeit problematisch, weil sie bereits eine Abwertung derjenigen, die solche Tätigkeiten leisten, beinhaltet. „Gering bezahlte Arbeit“ wäre z.T. eigentlich eine treffendere Bezeichnung. Und auch der Frage, ob es sich bei den Beschäftigten tatsächlich mehrheitlich um formal gering qualifizierte Menschen handelt, gehen wir im Rahmen dieser Studie im Vergleich der drei untersuchten Länder detaillierter nach.

Diese Studie verfolgt im Wesentliche drei Zielsetzungen:

- eine Beschreibung und eine erste quantitative Bestimmung „einfacher“ oder gering qualifizierter Arbeit aus der Gender-Perspektive;
- die Identifikation von Beispielen guter Praxis in den unterschiedlichen nationalen Kontexten und verschiedenen Branchen, die zu einer positiven Wahrnehmung und höheren sozialen wie ökonomischen Wertschätzung gering qualifizierter Arbeit beigetragen haben;
- die Ableitung von Handlungsleitlinien und Empfehlungen zur Verbesserung der gesellschaftlichen Wahrnehmung und des Status von gering qualifizierter Arbeit und gering qualifizierten (weiblichen) Beschäftigten.

Die Studie bezieht sich auf drei Länder: die Tschechische Republik (CZ), Deutschland (DE) und Großbritannien (UK). Die Länderauswahl ist begrenzt, repräsentiert aber gleichwohl eine breite Vielfalt unterschiedlicher institutioneller Rahmenbedingungen und Muster von Frauenerwerbstätigkeit. Wichtige Unterschiede beziehen sich auf das Niveau und die Struktur wohlfahrtstaatlicher (Dienst-)Leistungen, die Lohnverteilung und -höhe, den Umfang und Anteil der Dienstleistungsbeschäftigung und – nicht zuletzt – unterschiedliche Frauenerwerbsquoten.

Der Bericht ist wie folgt gegliedert:

- In Teil 1 geben wir einführend einen Überblick über die Frauenerwerbsquoten in den drei Ländern sowie die Rolle der Teilzeitarbeit und ausgewählte Elemente der institutionellen Rahmenbedingungen.
- In Teil 2 stehen die Charakteristika der Arbeitsplätze im Vordergrund, die die in den meisten Fällen steigende Erwerbsneigung von Frauen absorbieren und es wird analysiert, welche Tätigkeiten und Branchen für die Frauenerwerbstätigkeit besonders wichtig sind. Insbesondere wird untersucht, in welchem Ausmaß ausgewählte Tätigkeiten Beschäftigungswachstum aufweisen und inwieweit dies (gering qualifizierten) Frauen Beschäftigungschancen eröffnet.
- In Teil 3 wird die Qualität der Arbeitsplätze genauer unter die Lupe genommen. Die drei nationalen Porträts focussieren auf Schlüsseldimensionen der Qualität der Arbeitsplätze wie z.B. die Entlohnung und Qualifizierung. Sie beinhalten detaillierte Informationen – auf der Basis nationaler Statistiken und eigener Auswertungen mit dem European Labour

Force Survey – und diskutieren die Bedeutung ausgewählter Institutionen, die Einfluss auf die Qualität der Arbeitsplätze haben (z.B. gesetzliche Mindestlöhne).

- In Teil 4 wird mit einer breiteren Perspektive der Frage nachgegangen, welche Ansatzpunkte bestehen, um das soziale Ansehen und die Qualität der Arbeitsplätze zu verbessern. Im Mittelpunkt stehen hier 13 Beispiele guter Praxis aus den drei untersuchten Ländern.
- Abschließend werden in Teil 5 aufbauend auf den Ergebnissen unserer Analysen Leitlinien und Empfehlungen für Entscheidungsträger/innen in Politik und Organisationen formuliert.

1 Trends in der Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt

Im Mittelpunkt dieses Teils steht eine Analyse der aktuellen Entwicklungen und Mustern der Frauenerwerbsbeteiligung in den drei untersuchten Ländern und ein Vergleich mit den allgemeinen Trends in der EU. Teilzeitarbeit hat einen wichtigen Einfluss auf das Niveau der Frauenerwerbsbeteiligung, wie Abschnitt 1.1 verdeutlicht. Die Qualifikation ist nicht nur ein wichtiger Einflussfaktor für die Erwerbsbeteiligung von Männern und Frauen, sondern ist vor allem dann entscheidend, wenn Kinder im Spiel sind (Abschnitt 1.2). In Abschnitt 1.3 wird ein Überblick gegeben, welche institutionellen Rahmenbedingungen für die Frauenerwerbsbeteiligung und deren strukturelle Ausprägungen von besonderer Bedeutung sind.

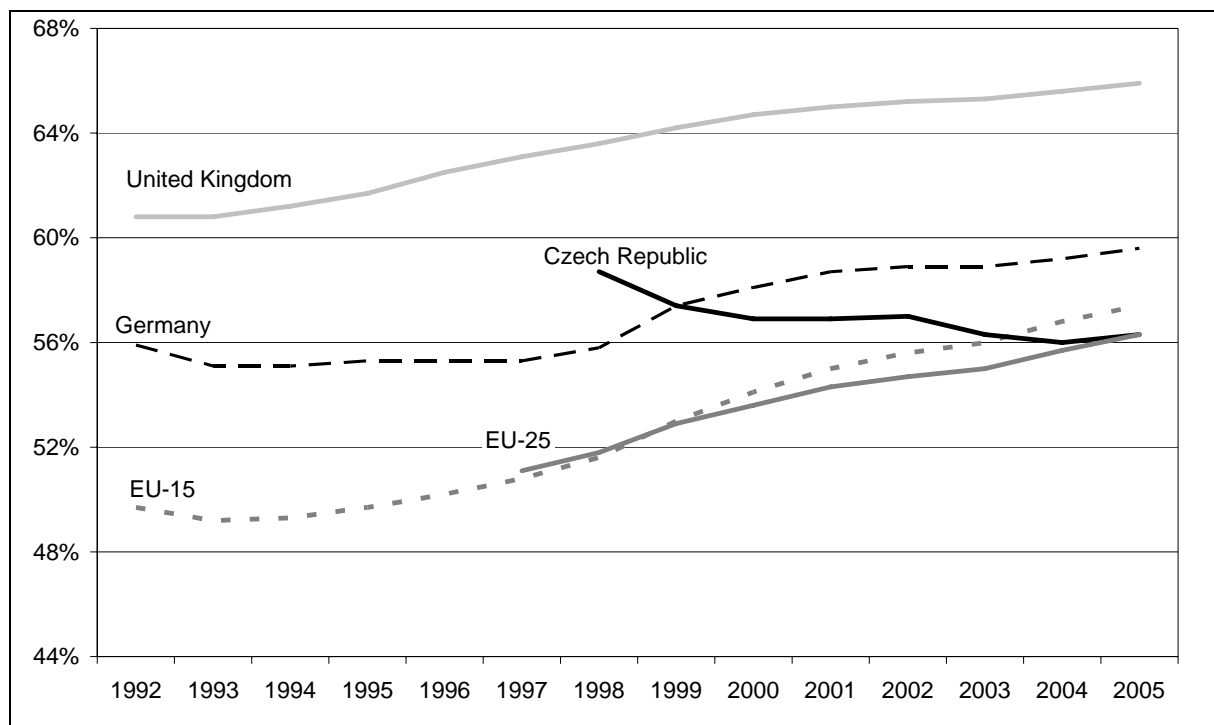
1.1 Frauenerwerbsbeteiligung: Teilzeitarbeit als wichtiger Einflussfaktor

Im Vergleich der Länder muss das Niveau und die Entwicklung von Frauenerwerbsquoten vor dem Hintergrund des allgemeinen Niveaus und der Entwicklung von Erwerbsquoten analysiert werden, da sich so zumindest ein Teil der Unterschiede erklären lässt. In dieser Hinsicht stehen die drei Länder, auf die sich unsere Analyse konzentriert, für zwei unterschiedliche sozioökonomische Kontexte für die Entwicklung von Frauenerwerbsquoten: Großbritannien mit seinen (im Vergleich zum EU-Durchschnitt) ohnehin relativ *hohen Erwerbsquoten* zu Beginn der 1990er Jahre erlebte in den letzten 15 Jahren einen *Anstieg* der allgemeinen Erwerbsbeteiligung und erreichte 2005 einen Wert von 72%. Im Gegensatz dazu ist die Erwerbsquote in der Tschechischen Republik, für die entsprechende Daten erst ab 1998 verfügbar sind, in den vergangenen Jahren gesunken. In Deutschland sank die Quote bis 1997 und steigt seitdem wieder leicht an. Beide Länder sind inzwischen etwa auf dem Niveau der durchschnittlichen Erwerbsquoten in der EU (EU-15: 65,2%, EU-25: 63,8% im Jahr 2005).

Die Analyse der jeweiligen *Frauenerwerbsquoten* (siehe Abbildung 1) korrespondiert mit diesen unterschiedlichen allgemeinen Mustern:

- Die Frauenerwerbsquote in Großbritannien ist die höchste im Vergleich der drei Länder (65,9% im Jahr 2005) und ist in den letzten Jahren gestiegen.
- Demgegenüber ist die Frauenerwerbsquote in der Tschechischen Republik gesunken und liegt derzeit etwa auf dem Level des EU-25-Durchschnitts (56,3%).
- Die Frauenerwerbsquote in Deutschland liegt mit 59,6% zwischen den beiden anderen Ländern, jedoch über dem EU-Durchschnitt, was teilweise auf die traditionell hohe Erwerbsquote von Frauen in der ehemaligen DDR zurückzuführen ist.

Abbildung 1: Frauenerwerbsquoten (15-64 Jahre)



Quelle: Eurostat online Datenbank, eigene Darstellung

Die Entwicklung der Frauenerwerbsbeteiligung weicht z.T. leicht von den allgemeinen länderspezifischen Trends ab. Sowohl in relativen (Erwerbsquote) als auch absoluten Werten (Anzahl der Beschäftigten) entwickelt sich die Erwerbstätigkeit von Frauen in Großbritannien und Deutschland (und im Durchschnitt der EU-15 und EU-25) im Vergleich günstiger als für die gesamte Bevölkerung. Besonders ausgeprägt ist dies in Deutschland, wo die Frauenbeschäftigung angestiegen ist, während sich die Beschäftigung insgesamt verringert hat. Die Tschechische Republik ist ein Beispiel für den umgekehrten Fall: Zwischen 2000 und 2005 ist die Frauenbeschäftigung leicht gesunken (-0,2%), während die Gesamtbeschäftigung im gleichen Zeitraum um +1,6% gestiegen ist.

Tabelle 1: Beschäftigungsentwicklung insgesamt und von Frauen 2000-2005 (Veränderung der Beschäftigtenzahlen in %)

	CZ	DE	UK	EU 15	EU 25
Beschäftigungsentwicklung (gesamt) 2000-2005	+1,6	-0,4	+3,6	+5,4	+4,6
Beschäftigungsentwicklung (Frauen) 2000-2005	-0,2	+2,4	+5,0	+8,8	+7,2

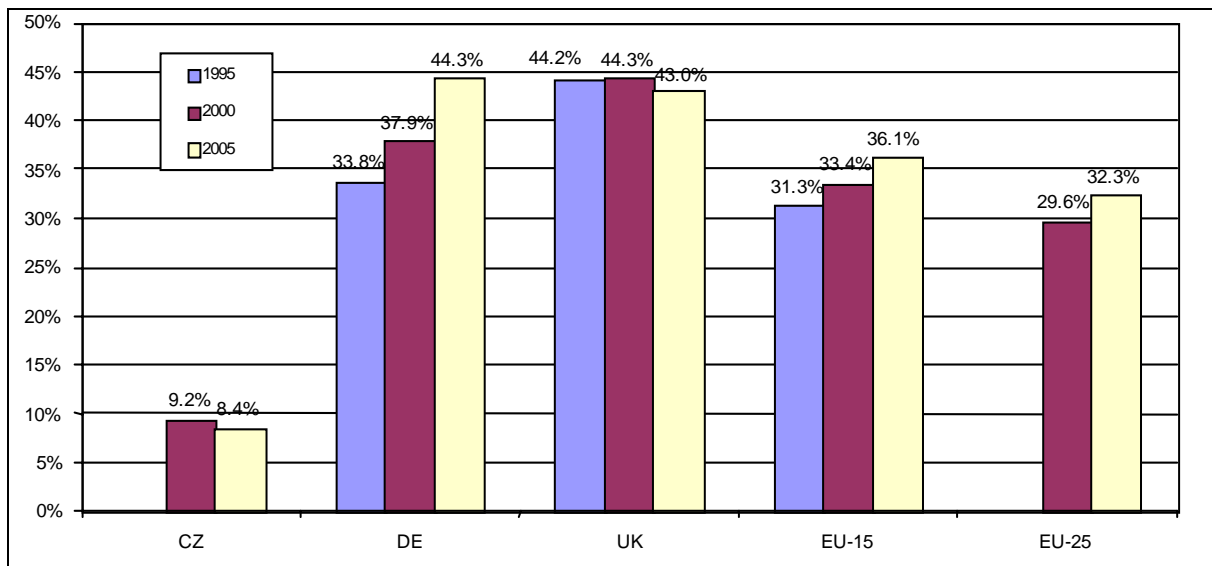
Quelle: Labour Force Survey, eigene Berechnungen

In den meisten EU-Ländern liegen die Erwerbsquoten von gering Qualifizierten deutlich niedriger als die allgemeinen Erwerbsquoten. Dies trifft auch auf die hier untersuchten Länder zu: Im Jahr 2003 lag in der Tschechischen Republik die Erwerbsquote gering qualifizierter Frauen im Alter von 25 bis 64 Jahren bei 40,2%, in Deutschland bei 43,2% und in Großbritannien

bei 47,2% (EU-15: 45,2%) (OECD 2005: 250ff). Dies unterstreicht nochmals nachdrücklich, dass die angestrebte Steigerung der Frauenerwerbstätigkeit nur gelingen wird, wenn auch und insbesondere die Erwerbchancen von gering qualifizierten Frauen deutlich verbessert werden.

Die starken Unterschiede zwischen den Ländern bezogen auf die Teilzeitarbeit dürften einen wesentlichen Einfluss auf die unterschiedlichen Niveaus und Trends in der Erwerbsbeteiligung von Frauen haben. In der Tschechischen Republik liegt der Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen unter den niedrigsten in der EU und ist in den letzten fünf Jahren sogar gesunken, während sowohl Deutschland als auch Großbritannien zu den Ländern gehören, in denen die Teilzeitarbeitsquoten weit über dem EU-Durchschnitt liegen (siehe Abbildung 2). Die größte Veränderung trat in Deutschland auf, wo die Quote teilzeitarbeitender Frauen zwischen 1995 und 2005 um mehr als zehn Prozentpunkte gestiegen ist.

Abbildung 2: Anteil der Teilzeitarbeit an der Gesamtbeschäftigung (Frauen) in %



Quelle: Eurostat online Datenbank, eigene Darstellung

Die Daten zur Teilzeitarbeit in absoluten Zahlen bestätigen, dass steigende Frauenerwerbsquoten im Zusammenhang mit dem Anstieg von Teilzeitarbeit in Großbritannien und Deutschland stehen. Der umgekehrte Zusammenhang zeigt sich in der Tschechischen Republik, wo der Rückgang der Frauenerwerbsbeteiligung mit einer Abnahme von Teilzeitarbeit einhergegangen ist. Zwischen 2000 und 2005 ist die Zahl von weiblichen Teilzeitkräften in der Tschechischen Republik überproportional stark gesunken (-8,8% im Vergleich zu -0,2% in der Gesamtzahl weiblicher Arbeitskräfte). Das Gegenteil davon ist im EU-Durchschnitt der Fall: Hier ist das Wachstum weiblicher Teilzeitbeschäftigung überproportional hoch (+ 16,8% im Durchschnitt der EU-25 im Vergleich zu +7,2% bei der Gesamtzahl weiblicher Arbeitskräfte). Wiederum ist dieser Trend besonders in Deutschland sichtbar, wo der Anstieg weiblicher

cher Teilzeitbeschäftigung (+1,183 Millionen Beschäftigte) sogar deutlich höher ist, als das gesamte Beschäftigungswachstum von Frauen (+0,384 Millionen Beschäftigte). Das heißt statistisch, dass während dieser Zeit jeder zusätzliche Job für Frauen ein Teilzeitjob war und außerdem 800.000 weibliche Vollzeitjobs durch Teilzeitstellen ersetzt wurden. Auch auf der EU-Ebene entfielen 70% der Zunahme der Frauenbeschäftigung auf Teilzeitarbeitsplätze. In Großbritannien mit seinem ohnehin hohen Teilzeitarbeitsquoten unter Frauen war nur ein relativ kleiner Teil der zusätzlichen Jobs (16,5%) Teilzeitarbeit, was zur oben erwähnten relativen Abnahme des Anteils Teilzeitbeschäftigter unter weiblichen Beschäftigten beigetragen hat.

Tabelle 2: Veränderung in der Beschäftigung von Frauen und der Teilzeitbeschäftigung von Frauen (Zahl der Beschäftigten) (2000-2005)

	Beschäftigungsentwicklung (Frauen)		Beschäftigungsentwicklung Teilzeit (Frauen)	
	absolut (in 1.000)	in %	absolut (in 1.000)	in %
CZ	-3.158	-0,2	-16.666	-8,8
DE	+384.050	+2,4	+1.183.414	+19,6
UK	+621.309	+5,0	+102.414	+1,9
EU 15	5.943.355	+8,8	+3.984.710	+17,6
EU 25	5.852.913	+7,2	+4.043.981	+16,8

Quelle: Labour Force Survey, eigene Berechnungen

Aus diesen Ergebnissen können wir schließen, dass Teilzeitarbeit auch in Zukunft eine wichtige Rolle für das Niveau und Trends auf dem Frauenarbeitsmarkt spielen wird: Der Anstieg weiblicher Beschäftigung beruht in den meisten Ländern auf einer Zunahme der Teilzeitarbeit. In der Tschechischen Republik ist ein Teil des Rückgangs der Frauenbeschäftigung der Abnahme von Teilzeitstellen zuzuschreiben.

1.2 „Gendered“ Einfluss von Kindern: Erwerbsquoten von Frauen mit Kindern

Das Vorhandensein von Kindern im Haushalt hat bekanntlich einen „gendered“ – d.h. geschlechtsspezifisch unterschiedlichen – Einfluss auf die Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern. Während Kinder die Erwerbsquoten von Frauen in nahezu allen EU-Ländern reduzieren, kann der umgekehrte Effekt bei Vätern beobachtet werden, deren Erwerbsquoten in den meisten Ländern sogar die von kinderlosen Männern übersteigen (Aliaga 2005). Trotzdem sind die konkreten Wirkungen auf die Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt unterschiedlich. Unter den drei untersuchten Ländern ist der Unterschied in den Erwerbsquoten von Frauen mit und ohne Kinder (besonders in der Altersgruppe zwischen 20 und 49 Jahren) in der Tschechischen Republik am größten. Im EU-Vergleich gehören jedoch auch Deutschland und Großbritannien zu den Ländern mit großen Differenzen (Tabelle 3). Darüber hinaus

unterstreicht die Zusammenstellung nochmals, dass die Erwerbsquoten von gering qualifizierten Frauen in allen drei Ländern wie auch auf EU-Ebene deutlich niedriger liegen als die Quoten für alle Frauen.

Tabelle 3: Erwerbsquoten von Frauen im Alter zwischen 20 und 49 Jahren (in %) nach Bildungsniveau und Anzahl der Kinder unter 12

Zahl der Kinder	Bildungsgrad	CZ	DE	UK	EU 25
keins	niedrig	69	65	56	57
	<i>Alle Level</i>	86	80	83	75
1 oder 2	Niedrig	37	41	35	43
	<i>Alle Level</i>	56	62	65	62
3 oder mehr	Niedrig	*	21	10	22
	<i>Alle Level</i>	22	38	38	41
gesamt	Niedrig	55	53	43	49
	<i>Alle Level</i>	71	72	73	69

Quelle: Aliaga 2005, S. 3, Abbildungen von Eurostat European Labour Force Survey, 2003

Darüber hinaus ist sowohl in Großbritannien als auch in Deutschland die Mehrheit (59%) der arbeitenden Frauen mit Kindern unter zwölf Jahren teilzeitbeschäftigt, während dies nur für 10% der arbeitenden Mütter in der Tschechischen Republik der Fall ist. Teilzeitarbeit von Müttern ist generell in den meisten neuen Mitgliedsstaaten eher unüblich (Aliaga 2005: 1f). Obwohl Teilzeitarbeit also die vorherrschende Beschäftigungsform britischer und deutscher Mütter ist, um Arbeits- und Familienleben miteinander zu vereinbaren, hören die Mütter in der Tschechischen Republik entweder ganz auf zu arbeiten oder arbeiten weiter Vollzeit. Diejenigen, die die Erwerbsarbeit ganz aufgeben, sind vor allem unter denjenigen mit Kindern im Alter unter zwei Jahren zu finden: In dieser Gruppe liegt die Erwerbsquote bei unter 20%, während die Erwerbsquote von Müttern mit Kindern zwischen drei und fünf Jahren etwa vergleichbar hoch oder nur knapp unter der von Großbritannien und Deutschland liegt (mehr als 50%). Unter Müttern mit Kindern zwischen sechs und zwölf Jahren ist die Quote in der Tschechischen Republik sogar deutlich höher als in Großbritannien und Deutschland (fast 80%) (Aliaga 2005: 3).

Ein anderer Einflussfaktor ist das Qualifikationsniveau: Die Unterschiede der Beschäftigungsquoten von Frauen mit und ohne Kinder/n sind unter gering qualifizierten Frauen generell etwas höher; ein Ergebnis, dass in den meisten Mitgliedsstaaten zutrifft (vgl. Tabelle 3 and Aliaga 2005: 4).

Demzufolge repräsentieren die Tschechische Republik auf der einen und Deutschland und Großbritannien auf der anderen Seite zwei unterschiedliche Muster der Vereinbarkeit von Arbeits- und Familienleben: In der Tschechischen Republik tendieren Frauen dazu, die ‚Familienphase‘ in die ersten Jahre nach der Geburt zu legen und später in Vollzeit in den Beruf zurückzukehren. Frauen in Deutschland und Großbritannien entscheiden sich demgegenüber eher für eine kürzere Auszeit aus dem Beruf und stattdessen für eine längere Phase der Teilzeitbeschäftigung.

1.3 Institutionelle Rahmenbedingungen

Das Arbeitsangebot von Frauen ist dafür bekannt, stärker auf bestimmte institutionelle Rahmenbedingungen wie zum Beispiel das Steuer- und Transfersystem zu reagieren als das Arbeitsangebot von Männern. Deshalb ist eine Analyse der relevanten institutionellen Rahmenbedingungen notwendig, um Einblicke in die generellen Mechanismen zu erhalten, die das Niveau und die Struktur des Arbeitsangebotes von Frauen in qualifizierter und gering qualifizierter Arbeit beeinflussen. Effektive Muster und Trends der weiblichen Erwerbsbeteiligung hängen jedoch auch von anderen Faktoren ab, wie zum Beispiel kulturell bedingte Einstellungen und nachfrageseitige Faktoren. *Sie können außerdem selbst zum Faktor werden, der die institutionellen, nachfrageorientierten und kulturellen Voraussetzungen formt.* Pfau-Effinger (2004: 154) stellt in ihrer Vergleichsanalyse von Frauenbeschäftigung in Europa fest: „a long time the increase in women’s orientation towards gainful employment received hardly any support from the welfare state in either country. (...) After women had in a dynamic process put their changed employment orientation into practice the state followed - with a considerable time lag. This transformation of welfare state policy can be regarded as a considerably delayed reaction to changes in the cultural ideas and employment patterns of women.“

Die Unterschiede im Niveau und den Strukturen der Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt können zumindest teilweise auf unterschiedliche institutionelle Rahmenbedingungen zurückgeführt werden, welche die Angebotsseite des Arbeitsmarkts beeinflussen. Mehr noch als ein einziges institutionelles Merkmal, das einfach in andere nationale Kontexte übertragen werden kann, ist es die Kombination verschiedener politischer und institutioneller Umstände, die zu den Veränderungen im Angebot weiblicher Arbeitskraft beitragen. Aus der Vielzahl von Einflussfaktoren können wir hier nur drei herausgreifen und kurz beleuchten:

- Das Steuersystem und die Regulierung von Teilzeitarbeit;
- Kinderbetreuungsangebote (³);
- Elternzeitregelungen.

Steuersystem und die Regulierung von Teilzeitarbeit

Es bestehen im Vergleich nationaler Wohlfahrtsstaaten beachtliche Unterschiede in welchem Ausmaß das Steuer- und Sozialsystem das Modell des „männlichen Ernährers“ unterstützt. Die vergleichende feministische Literatur zu Wohlfahrtsstaaten hat beachtliche nationale Unterschiede festgestellt im Ausmaß, in dem das Steuer- und Sozialsystem das Modell des ‚männlichen Ernährers‘ unterstützt (Lewis 1992; Sainsbury 1996). Gemeinschaftlicher Besteuerung wird – vor allem in Kombination mit progressiven Steuersätzen – typischerweise ein negativer Effekt auf die Erwerbsbeteiligung beider Partner zugeschrieben. Meistens ist es die Frau, die keine bezahlte Arbeit aufnimmt.

³ Ähnliche Probleme ergeben sich aus der zunehmenden Zahl Älterer in allen Ländern bezogen auf deren Versorgung und Unterstützung.

Am stärksten ausgeprägt ist dieses Prinzip in Deutschland, während in der Tschechischen Republik und Großbritannien individuelle Besteuerung üblich ist. In der Tschechischen Republik besteht für Familien mit kleinen Kindern jedoch die Möglichkeit, eine gemeinsame Besteuerung zu wählen. In Großbritannien spielt die Haushaltskonstellation keine Rolle bei der Besteuerung. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass nach vorliegenden Forschungsergebnissen der Einfluss der Ausgestaltung des Steuersystems auf die Frauenerwerbsbeteiligung eher gering ist, während haushaltsbezogene bedarfsorientierte Sozialleistungen sich in stärkerem Umfang negativ auswirken (Rubery 2002: 512).

Ein weiterer wichtiger Aspekt in diesem Kontext ist, ob und in welchem Maß das Sozialsystem Anreize für Zweitverdienende setzt, eine Teilzeit- anstatt einer Vollzeitstelle anzunehmen (oder einen kurzen anstatt einen langen Teilzeitjob). Sowohl in Deutschland als auch in Großbritannien sind Jobs unter einer bestimmten Verdienstgrenze von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen befreit. Zudem wurden die Grenzen in den letzten Jahren in beiden Ländern erhöht (Deutschland; 400 € im Monat, GB: £ 90 (= € 137) pro Woche). In der Tschechischen Republik gibt es Steuervergünstigungen für niedrig bezahlte Jobs. Diese Art von Anreizen wird kritisiert, weil besonders kurze Teilzeitjobs Zweitverdienenden keine finanzielle Unabhängigkeit verschaffen und sogar zur Verfestigung der traditionellen Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen beitragen – wenn auch in etwas modernerer Form, wenn die Frau neben ihren Haushaltsverpflichtungen einen Nebenjob ausübt. In Deutschland liegt die Zahl dieser so genannten „Mini-Jobs“ inzwischen bei über 6 Millionen und Frauen stellen die große Mehrheit der so Beschäftigten.

Kinderbetreuungsangebote

Bezahlte Arbeit anzunehmen, bedeutet für Eltern – besonders für Zweitverdienende und Alleinerziehende – dass sie nichtelterliche Betreuungseinrichtungen für ihre Kinder in Anspruch nehmen müssen:

- Abhängig von der Höhe der Betreuungskosten sind die dafür erforderlichen finanziellen Mittel oft ein Hindernis, besonders für Personen mit gering bezahlten Jobs.
- In manchen Ländern ist das mangelnde Angebot an Betreuungsmöglichkeiten ein weiteres und oft auch noch gravierenderes Problem als die Bezahlbarkeit.
- Selbst wenn Kosten und Verfügbarkeit von Betreuungsangeboten nicht die Hauptprobleme darstellen, sind insbesondere im Dienstleistungssektor flexible und unsoziale Arbeitszeiten (Wochenende, Abend/Nacht) häufig nicht vereinbar mit den Betreuungszeiten und können somit Eltern daran hindern, Arbeit aufzunehmen.
- Die schlechte Qualität der vorhandenen Betreuungsmöglichkeiten ist ein weiterer möglicher Grund für Eltern, lieber selbst auf ihre Kinder aufzupassen.

Das Problem der Betreuungskosten ist ein zentraler Punkt der Reform der staatlichen Zuschüsse (in-work benefits) für gering Verdienende⁴ in Großbritannien, wo die durchschnittlichen Kosten für die Betreuung von Kleinkindern (< 3 Jahren) gemäß einer Studie von Immervoll/Barber (2005: 15) unter 23 OECD-Ländern am höchsten sind. Deutschland und die Tschechische Republik zählen laut dieser Studie demgegenüber zu den Ländern mit den niedrigsten Betreuungskosten. In beiden Ländern ist eher der Mangel an Betreuungsangeboten der zentrale Engpass – insbesondere die sehr begrenzte Zahl von Betreuungsangeboten für Kinder unter drei Jahren und noch mehr die Unterversorgung mit ganztägigen Betreuungsplätzen für Kinder zwischen drei und sechs Jahren.

- In Großbritannien hat die „*National Childcare Strategy*“ (Nationale Kinderbetreuungsstrategie), die 1997 eingeführt wurde, zur Ausweitung von Vorschuleinrichtungen und Betreuungsangeboten für Kinder nach Schulschluss beigetragen. Das Programm wurde von Maßnahmen begleitet, um die Qualitätsstandards zu erhöhen. Trotz des Ausbaus wird die Zahl der zur Verfügung stehenden Plätze jedoch immer noch als unzureichend eingestuft, besonders im Bereich der Ganztagsbetreuung (Fagan und Hebson 2005: 113f). Ein anderes anhaltendes Problem sind die hohen und weiter steigenden Kosten. Darüber hinaus verschärfen die traditionell langen Arbeitszeiten in Großbritannien die Problematik der Unvereinbarkeit der Betreuungs- mit den Arbeitszeiten. Dieses Problem wurde zumindest teilweise mit dem ersten „*National Reform Programme*“ (Nationales Reformprogramm) als Teil des Lissabon-Prozesses aufgegriffen. Dieses enthält das Ziel, die Betreuungszeiten für 2-14 Jährige bis 2010 auf die Zeit von 8 Uhr bis 18 Uhr auszuweiten (Fagan et al. 2006: 575).
- In der Tschechischen Republik ist, ähnlich wie in anderen neuen EU-Mitgliedsstaaten, der Bestand öffentlicher Betreuungsmöglichkeiten für Kinder unter drei Jahren verringert worden (Fagan und Hebson 2005: 105). Trotzdem ist die Quote der Kinder unter drei Jahren in Vorschulerziehung immer noch höher als in anderen Ländern (26%). Allerdings besucht etwa ein Viertel dieser Kleinkinder Betreuungseinrichtungen, die nicht auf die Betreuung kleinerer Kinder spezialisiert sind (ibid.). Der Nationale Aktionsplan für Beschäftigung 2004-2006 zielt darauf ab, die Betreuungsmöglichkeiten für Kinder unter drei Jahren auszuweiten, so dass für jedes dritte Kind in dieser Altersgruppe ein Platz zur Verfügung steht. Die Qualität und die Erreichbarkeit dieser Betreuungsplätze scheinen demgegenüber keine große Rolle in der gegenwärtigen Politik zu spielen.
- In Deutschland gab es im Jahr 2003 Plätze in öffentlichen Kindertagesstätten für nur 8,6% aller Kinder unter drei Jahren (DIJ 2006: 11f; OECD 2004c). Mit dem Tagesbetreuungs- ausbaugesetz (TAG), das Anfang 2005 in Kraft getreten ist, hat der Gesetzgeber die Absicht zum Ausbau signalisiert. Das erklärte Ziel ist, die Bereitstellung von Betreuungs-

⁴ Wie der Begriff *in-work benefits* bzw. Zuschüsse für gering Verdienende andeutet, werden solche Zuschüsse bzw. Einkommensbeihilfen an Personen gezahlt, die eine gering bezahlte Teilzeit- oder Vollzeittätigkeit aufgenommen haben

plätzen sowohl qualitativ als auch quantitativ an den westeuropäischen Standard anzugleichen (BMFSFJ 2004). Die aktuellsten Änderungen zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie beinhalten darüber hinaus eine Erhöhung des von der Steuer abzugsfähigen Anteils der Betreuungskosten.

Elternzeitregelungen

Ein weiterer Politikansatz, der die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie fördern soll, bezieht sich auf die Möglichkeiten zur Elternzeit und/oder nationale Gesetze, die Eltern das Recht geben, nach der Geburt eines Kindes ihre Arbeitszeit zu reduzieren – oft begleitet von der Einführung oder Erhöhung von Betreuungszuschüssen für den Elternteil, der im Erziehungsurlaub ist. Dies zielt darauf ab, Eltern zu finanziell zu unterstützen, wenn sie für eine gewisse Zeit die Erwerbstätigkeit unterbrechen wollen, aber gleichzeitig ihre Bindung an den Arbeitsmarkt zu erhalten. Solche Strategien sind allerdings in Bezug auf die Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt recht ambivalent zu beurteilen, wobei die Dauer der Elternzeit eine entscheidende Rolle spielt: Selbst wenn die Regelungen zum Erziehungsurlaub eine Jobgarantie beinhalten, die den Arbeitgeber verpflichtet, Beschäftigte nach der Elternzeit wieder einzustellen, wie z.B. in Deutschland, zeigen Studien, dass die Rückkehrquote vor allem bei längeren Ausstiegsphasen sehr gering ist und die Chance auf Gehaltserhöhungen nach der Rückkehr weitaus kleiner ist (OECD 2003: 134). Einige Studien zeigen außerdem, dass der Negativeffekt auf die Erwerbsbeteiligung umso stärker ist, je geringer das Bildungsniveau und die Qualität des Jobs (bezogen auf Einkommen, Jobsicherheit etc.) vor dem Erziehungsurlaub sind (OECD 2003: 133).

- Beim Anspruch auf Erziehungsurlaub ist Großbritannien ein Land mit vergleichsweise kurzen und unbezahlten Auszeiten. Folglich ist die Inanspruchnahme minimal, ähnlich wie in anderen Ländern mit kurzen und unbezahlten Auszeiten (Griechenland, Irland, Spanien, Portugal) (Fagan und Hebson 2005: 87ff.).
- In der Tschechischen Republik hingegen ist die Inanspruchnahme von Elternzeit fast universell – im Durchschnitt steigen Frauen für zwei Jahre aus dem Erwerbsleben aus (Plantenga und Remery 2005: 19). Der Erziehungsurlaub folgt auf den Mutterschutz (sechs Monate) und kann, bis das Kind vier Jahre alt ist, genommen werden. Elternteile im Erziehungsurlaub haben Anspruch auf eine pauschale elterliche Aufwandentschädigung, die das 1,5-fache der Sozialhilfe beträgt (minimaler Lebensstandard). Das entspricht in etwa der Hälfte des gesetzlichen Mindestlohns. Seit 2004 können Eltern im Erziehungsurlaub so viel nebenbei arbeiten, wie sie wollen – und trotzdem die elterliche Aufwandentschädigung beziehen. Jedoch wurde zunächst die Arbeitsmarktteilnahme von Eltern im Erziehungsurlaub insofern erschwert, als sie nicht öfter als fünf Mal im Monat Kinderbetreuung in Anspruch nehmen durften. Im Januar 2006 wurde dies jedoch auf vier Stunden am Tag ausgeweitet (OECD 2006c).

- In Deutschland ist die wichtigste Neuerung das so genannte ‚Elterngeld‘, das im Januar 2007 eingeführt wurde. Im Unterschied zum vorherigen einheitlichen Erziehungsgeld, das bis zu einer gewissen Einkommensgrenze des Haushaltes gewährt wurde, liegt das Elterngeld bei 67% des bisherigen Nettoeinkommens des Elternteils, der sich um das Kind kümmert. Mindestens werden 300 € pro Monat bezahlt, maximal 1.800 €. Gleichzeitig ist die Zeitspanne bezahlter Elternzeit deutlich verkürzt worden (14 Monate im Vergleich zu maximal 36 Monaten zuvor, während die maximale Länge unbezahlten Erziehungsurlaubs (3 Jahre) unberührt bleibt. Wie zuvor kann sowohl bezahlter wie auch unbezahlter Erziehungsurlaub mit Teilzeitarbeit von bis zu 30 Stunden kombiniert werden. Folglich setzt die neue Regelung im Gegensatz zur vorherigen Anreize zu einer kürzeren Auszeit vom Arbeitsmarkt, macht diese Auszeit aber gleichzeitig, zumindest für Besserverdienende, finanziell lohnenswerter. Kritik an der neuen Regelung bezieht sich vor allem auf die Frage, ob die zusätzlichen öffentlichen Ausgaben angesichts der unzureichenden Verfügbarkeit von Kinderbetreuungseinrichtungen zielgerichtet eingesetzt werden.

1.4 Fazit

- In zwei der drei hier im Mittelpunkt stehenden Länder liegt die Frauenerwerbsquote bereits auf oder sogar über der angestrebten Zielmarke von 60% im Jahr 2010. Ausnahme ist die Tschechische Republik, wo die Frauenerwerbsquote zudem seit einigen Jahren rückläufig ist.
- Erheblich niedriger sind in allen Ländern zudem die Erwerbsquoten von gering qualifizierten Frauen, insbesondere von Müttern. Dies weist darauf hin, dass im Rahmen der Ausweitung der Frauenerwerbstätigkeit dieser Gruppe besondere Beachtung geschenkt werden muss.
- Erhebliche Unterschiede weisen die drei Länder bezogen auf den Anteil der Teilzeitbeschäftigung auf. Während die Tschechische Republik eine im internationalen Vergleich extrem niedrige Teilzeitquote hat, liegen Deutschland und Großbritannien deutlich über dem EU-Durchschnitt.
- Ausmaß und Struktur von Frauenerwerbstätigkeit werden in besonderer Weise durch institutionelle Rahmenbedingungen geprägt. Am Beispiel einiger ausgewählter Einflussfaktoren ist deutlich geworden, dass die Länder hier jeweils unterschiedliche Muster aufweisen.
- Zusätzlich zu institutionellen Regelungen, die auf das Arbeitsangebot wirken, sind es auch Faktoren auf der Nachfrageseite und das Zusammenspiel beider, welche die Entscheidung der Frauen beeinflussen. Beispielsweise kann die niedrige Teilzeitarbeitsquote in der Tschechischen Republik auch Ergebnis langjähriger Traditionen von Betrieben sein, keine Teilzeitarbeit anzubieten. Umgekehrt könnte die lange Tradition weiblicher Teilzeitar-

beit in Deutschland eine ‚Teilzeitkultur‘ in von Frauen dominierten Berufen begünstigt haben, was heutzutage von Firmen aus ökonomischen Gründen unterstützt wird, unabhängig von den Arbeitszeitwünschen der Beschäftigten. Teil 3, in dem die Qualität der Arbeitsplätze im Bereich einfacher Dienstleistungen in den drei untersuchten Ländern im Mittelpunkt steht, beinhaltet auch detailliertere Informationen zu Faktoren auf der Nachfrageseite und ihren Auswirkungen auf die Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen.

2 „Einfache“ Dienstleistungsarbeit – Jobchancen für (gering qualifizierte) Frauen?

Unsere bisherige Analyse hat gezeigt, dass sowohl die Erwerbsquoten von Frauen als auch die Frauenbeschäftigung in den letzten Jahren gestiegen sind – mit Ausnahme der Tschechischen Republik. In diesem Abschnitt wird der Frage nachgegangen, ob und inwieweit die Zunahme der Frauenbeschäftigung mit gering qualifizierter Arbeit im Zusammenhang steht. Wir analysieren zuerst, in welchen Qualifikationssegmenten (weibliche) Beschäftigung wächst (2.1). In der politischen Diskussion wird das Beschäftigungswachstum von Frauen häufig mit der Ausweitung von gering qualifizierten Dienstleistungstätigkeiten in Verbindung gebracht. Daher konzentrieren wir uns in einem nächsten Schritt auf ausgewählte Jobs, die typischerweise als gering qualifizierte Tätigkeiten angesehen werden. Branchen, die in diesem Kontext oft erwähnt werden, sind unter anderem Hotels und Catering, Reinigung, Kinderbetreuung und Altenpflege, Krankenhäuser und der Einzelhandel ⁽⁵⁾. Wir werden analysieren, in welchem Maß diese Beschäftigungsfelder als gering qualifiziert Beschäftigung zu charakterisieren sind (2.2) und ob sie Beschäftigungswachstum aufweisen (2.3). Dies wird getrennt auch für gering Qualifizierte und Frauen sowie für die Schnittmenge zwischen beiden Gruppen – also gering qualifizierte Frauen – untersucht.

Wie bereits in der Einleitung angesprochen, können sich die statistischen Analysen nur auf bereits bestehende Arbeitsplätze beziehen, nicht aber auf Beschäftigungsbereiche, in denen zusätzliche Arbeitsplatzpotenziale gesehen werden, die es aber noch zu erschließen und zu entwickeln gilt. Hierauf gehen wir in Teil 4 detaillierter ein.

2.1 Beschäftigungswachstum in gering qualifizierten Tätigkeiten?

Um die Beschäftigungsentwicklung in gering qualifizierten Tätigkeiten analysieren zu können, mussten wir zuerst eine geeignete Definition von „gering qualifizierter Beschäftigung“ festlegen. Zu diesem Zweck wurde eine modifizierte Form des von Stiglitz (Council of Economic Advisors 1996) entwickelten und von Wright und Dwyer (2003) weitergeführten Ansatzes genutzt. Der Anteil gering qualifizierter Beschäftigter in einer Tätigkeit wurde als Indikator für die Qualifikationsanforderungen verwendet. Anhand ihrer Position in Relation zu einem ‚medianen‘ Qualifizierungslevel können Tätigkeiten in hoch, mittel und gering qualifizierte Segmente eingeteilt werden. Die Grenzen für eine Einstufung als gering qualifizierte Tätigkeit liegt bei einem Anteil von über 8,3% gering qualifizierten Beschäftigten in der Tschechischen Republik, 23,2% in Deutschland und 44,7% in Großbritannien (sowie 52,1% in der EU-15) (siehe Anhang für weitere Erklärung des Ansatzes). Tabelle 4 zeigt zunächst,

5 Eine Übersicht der für die Analyse ausgewählten Tätigkeiten findet sich im Anhang.

wie sich die Beschäftigung auf den verschiedenen Qualifizierungsniveaus in den Zeiträumen von 1995-2000 und 2000-2005 insgesamt entwickelt hat.

Tabelle 4: Beschäftigungsentwicklung in hoch/mittel/gering qualifizierten Jobsegmenten (relatives Modell) (in %)

	Job-segment	CZ	DE	UK	EU-15
Beschäftigungsentwicklung gesamt 1995-2000	hoch		+10,2	+11,3	+21,4
	mittel		+0,7	+3,7	+1,0
	niedrig		-4,5	+0,4	+6,7
	<i>gesamt</i>		+1,5	+4,2	+6,7
Beschäftigungsentwicklung 2000-2005	hoch	+9,3	+9,7	+5,7	+12,9
	mittel	-5,8	-4,0	-3,2	+3,2
	niedrig	-0,2	-1,3	+11,4	+2,8
	<i>gesamt</i>	+1,6	-0,4	+3,6	+5,4
Beschäftigungsentwicklung Frauen 1995-2000	hoch		+12,1	+13,8	+25,3
	mittel		+5,7	+6,7	+4,5
	niedrig		-2,3	+3,3	+6,7
	<i>gesamt</i>		+5,2	+7,1	+10,0
Beschäftigungsentwicklung Frauen 2000-2005	hoch	+8,4	+12,4	+6,9	+15,1
	mittel	-7,9	-0,7	-1,8	+7,5
	niedrig	-5,5	+0,9	+12,9	+3,1
	<i>gesamt</i>	-0,2	+2,4	+5,0	+8,8

Quelle: European Labour Force Survey, eigene Berechnungen

Die obere Hälfte der Tabelle zeigt die *Entwicklung der Beschäftigung insgesamt*. Dabei wird deutlich, dass die Beschäftigungsentwicklung im gering qualifizierten Segment überwiegend deutlich ungünstiger verlaufen ist als in den anderen beiden Segmenten. In Deutschland (beide Zeiträume) und in der Tschechischen Republik (2000-2005) sind sogar Rückgänge der Beschäftigung im gering qualifizierten Segment zu verzeichnen. Größere Beschäftigungszuwächse konzentrieren sich in allen untersuchten Ländern und in der EU-15 auf das hoch qualifizierte Segment. Die einzige Ausnahme bildet diesbezüglich Großbritannien im Zeitraum von 2000 und 2005, wo der größte Beschäftigungszuwachs auf das gering qualifizierte Segment entfiel.

In der unteren Tabellenhälfte wird die Entwicklung der *Beschäftigung von Frauen* dargestellt: Verglichen mit den Trends für alle Beschäftigten ist die Frauenbeschäftigung stärker gestiegen oder weniger zurückgegangen als die Gesamtbeschäftigung, während die Frauenbeschäftigung in der Tschechischen Republik weniger gewachsen oder stärker zurückgegangen ist als die Gesamtbeschäftigung. Diese Ergebnisse bestätigen die generellen Trends, die in Teil 1 diskutiert wurden – das höhere Beschäftigungswachstum von Frauen in Großbritannien und Deutschland und das niedrigere Niveau in der Tschechischen Republik – und zeigen, dass sie sich auf alle Qualifizierungssegmente beziehen. Auffällig ist darüber hinaus, dass sich die Frauenbeschäftigung im gering qualifizierten Segment – im Unterschied zur Entwicklung der Frauenbeschäftigung in der EU-15 und zur allgemeinen Entwicklung zwischen 2000 und 2005 – in den drei betrachteten Ländern günstiger entwickelt hat als im mittleren Segment,

wo durchgängig Rückgänge der Beschäftigung zu verzeichnen sind (am stärksten in der Tschechischen Republik).

Insgesamt lässt sich festhalten, dass die Ergebnisse der statistischen Analysen für die vergangenen zehn Jahre die weit verbreitete Hoffnung, dass zusätzliche Beschäftigung auch oder sogar vor allem im gering qualifizierten Segment generiert werden kann, nicht unterstützen. Im Gegenteil: Das Beschäftigungswachstum ist im hoch qualifizierten Segment deutlich größer als im gering qualifizierten Segment. Am eindeutigsten zeigt sich dies in der Entwicklung auf der Ebene der EU-15: Die Wachstumsraten der Beschäftigung insgesamt wie auch der Frauenbeschäftigung im hoch qualifizierten Segment sind jeweils um ein Mehrfaches höher als im gering qualifizierten Segment. Die meisten Länder weisen jedoch zumindest eine leichte Steigerung der Frauenbeschäftigung bei gering qualifizierten Tätigkeiten auf. Im Folgenden werden vertiefte Analyse bezogen auf diejenigen gering qualifizierten Dienstleistungstätigkeiten vorgenommen, die im Mittelpunkt unserer statistischen Auswertungen standen.

2.2 Sind die untersuchten Tätigkeiten wirklich gering qualifizierte Tätigkeiten?

Für die folgenden Auswertungen ist nochmals daran zu erinnern, dass die durchschnittlichen Anteile von gering qualifiziert Beschäftigten in den drei untersuchten Ländern sehr unterschiedlich sind: Sie reichen von 5,7% in der Tschechischen Republik, 16,1% in Deutschland bis hin zu 24,1% in Großbritannien und sogar 28,8% in der EU-15. Der Fokus von Tabelle 5 liegt (anders als in Tabelle 4, wo die Qualifikationsanforderungen der Arbeitsplätze im Mittelpunkt standen), auf der Entwicklung des Qualifikationsniveaus der Beschäftigten. Während in Deutschland der Anteil der formal gering qualifizierten Beschäftigten auf vergleichsweise niedrigem Niveau stagniert, sind in den beiden anderen Ländern und auf der Ebene der EU-15 seit 1995 erhebliche Rückgänge des Anteils gering Qualifizierter zu verzeichnen. In Großbritannien hat sich dieser Anteil in nur zehn Jahren fast halbiert.

Tabelle 5: Entwicklung der Qualifizierungsstruktur (in %) (1995 – 2000)

Country	Qualifikationssegment ⁽⁶⁾	1995	2000	2005
CZ	hoch		12,6	14,7
	mittel		78,7	79,6
	niedrig		8,8	5,7
DE	hoch	24,2	25,6	26,0
	mittel	59,9	57,2	57,9
	niedrig	15,9	17,2	16,1
UK ⁽⁷⁾	hoch	23,5	29,4	30,5
	mittel	33,8	40,8	45,4
	niedrig	42,7	29,8	24,1
EU 15	hoch	20,7	24,0	26,4
	mittel	42,0	43,3	44,7
	niedrig	37,3	32,7	28,8

Quelle: Labour Force Survey, eigene Berechnungen

Die für die Analysen ausgewählten Tätigkeiten sind Dienstleistungstätigkeiten, die typischerweise als gering qualifizierte Beschäftigungen angesehen werden. Unsere detailliertere Analyse konzentriert sich auf

- Verkaufstätigkeiten im Einzelhandel,
- die Zimmerreinigung in Hotels,
- Reinigungstätigkeiten in verschiedenen Branchen,
- Altenpflege und Kinderbetreuung ⁽⁸⁾.

Bei der Beurteilung, ob es sich bei diesen Tätigkeiten um gering qualifizierte Tätigkeiten handelt oder nicht, ist das Augenmerk vor allem darauf zu richten, ob der Anteil der gering qualifizierten Beschäftigten über oder unter dem jeweiligen nationalen Durchschnittswert liegt. In Tabelle 6 sind die Anteile gering Qualifizierter in ausgewählten Tätigkeiten für 2005 ausgewiesen und jeweils in Relation zum nationalen Durchschnittswert gesetzt. Besonders hohe Anteile von gering Qualifizierten im Vergleich zum nationalen Durchschnitt sind mit ++ gekennzeichnet und grau unterlegt.

⁶ Die Kategorie "niedrig" beinhaltet Level 0-2 und 3c (weniger als 3 Jahre) der International Standard Classification of Education (ISCED) - die mittlere Kategorie umfasst ISCED 3-4 und die höchste beinhaltet 5 und 6.

⁷ Für Ländervergleiche macht es einen Unterschied, ob der ISCED 3c Level als niedrig oder mittel kategorisiert wird. In unserer Analyse nutzen wir die Daten des Labour Force Survey (LFS), in dem der ISCED 3c Level als niedriges Qualifikationssegment codiert ist. Wenn es zum mittleren Qualifikationssegment codiert würde, wäre in Großbritannien der Anteil der Beschäftigten im niedrigen Qualifikationssegment deutlich niedriger.

⁸ Unsere Berechnungen mit dem LFS umfassten noch eine Reihe weiterer Tätigkeiten. Die Ergebnisse waren aber in manchen Fällen nicht plausibel oder aufgrund von Veränderungen in der statistischen Erfassung nicht interpretierbar.

Tabelle 6: Anteil gering Qualifizierter in den untersuchten Tätigkeiten (2005)

Beschäftigungsfelder	CZ		DE		UK		EU-15	
	%		%		%		%	
Einzelhandel	6,2	(+)	20,3	+	38,5	++	36,7	+
Hotel, Housekeeping	5,6	(-)	34,1	++	28,7	+	44,0	++
Hotel, Reinigung	26,4	++	52,0	++	43,2	++	54,6	++
Gebäudereinigung	22,8	++	53,3	++	64,9	++	64,9	++
Reinigungstätigkeiten	40,8	++	51,0	++	56,8	++	58,2	++
Gesundheit, Reinigung	19,0	++	17,5	+	26,4	+	29,0	(+)
Gesundheit, Pflege	1,8	-	8,3	-	26,0	+	16,7	-
Gesamtwirtschaft	5,7		16,1		24,1		28,8	

Quelle: Labour Force Survey, eigene Berechnungen

Dabei wird deutlich, dass sich in allen drei Ländern und auch in der EU-15 ein ähnliches Muster feststellen lässt: Überdurchschnittlich hohe Anteile von gering Qualifizierten finden sich bei verschiedenen Reinigungstätigkeiten. Im Einzelhandel liegen die Anteile von gering Qualifizierten hingegen – mit Ausnahme von Großbritannien – nur leicht über dem jeweiligen Durchschnitt. Ähnliches gilt (mit Ausnahme der Tschechischen Republik) für Pflgetätigkeiten. Geringe Anteile von gering Qualifizierten weist (mit Ausnahme Großbritanniens) der Bereich Kinderbetreuung auf. Großbritannien ist zugleich das einzige Land, in dem alle hier betrachteten Tätigkeiten überdurchschnittliche Anteile von gering Qualifizierten aufweisen.

In den meisten Tätigkeiten und Ländern sind die Anteile gering Qualifizierter seit 1995 zurückgegangen – teilweise deutlich (vgl. Tabelle 5 und 6). Dies verweist darauf, dass mehr und mehr qualifizierte Arbeitskräfte in diesen Tätigkeiten arbeiten. Eine mögliche Erklärung für diesen Trend sind steigende Qualifikationsanforderungen. Eine andere Erklärung könnten hohe Arbeitslosenquoten unter qualifizierten Arbeitskräften sein, die sie dazu zwingen, Jobs anzunehmen, für die sie im Grunde überqualifiziert sind.

2.3 Beschäftigungswachstum in den untersuchten Tätigkeiten

In Abschnitt 2.1 haben wir analysiert, wie sich die Beschäftigung in den verschiedenen Qualifizierungssegmenten entwickelt hat. Dabei ist deutlich geworden, dass überdurchschnittliches Beschäftigungswachstum vor allem im hoch qualifizierten Segment festzustellen ist. Aber wie sieht es mit den hier genauer untersuchten gering qualifizierten Tätigkeiten im Dienstleistungssektor aus?

Tabelle 7: Beschäftigungsveränderung in den untersuchten Tätigkeiten (in %) (1995-2000 und 2000-2005)

Beschäftigungsfelder	CZ	DE		UK		EU 15	
	00/05	95/00	00/05	95/00	00/05	95/00	00/05
Einzelhandel	+11,9	-3,5	-12,5	+13,0	+18,3	+12,3	-6,3
Hotel, Housekeeping	+22,4	+20,8	+14,2	+9,0	-15,1	+25,9	+6,7
Hotel, Reinigung	-9,4	+19,8	-6,4	-5,2	+65,4	+31,7	+23,9
Gebäudereinigung	+43,1	+63,6	+12,9	+10,5	+6,2	+62,3	+10,9
Reinigungstätigkeiten	-15,8	+28,0	+6,4	-8,0	+16,9	+20,7	+22,8
Gesundheit, Reinigung	-25,9	+37,9	+11,0	-22,5	+0,6	+12,1	+37,0
Gesundheit, Pflege	+99,7	+13,5	+9,3	+19,3	+43,4	+33,0	+23,3
Gesamtwirtschaft	+1,6	+1,5	-0,4	+4,2	+3,6	+6,7	+5,4

Quelle: Labour Force Survey, eigene Berechnungen. Für die Tschechische Republik sind für 1995 keine Daten vorhanden.

Auf dem Niveau der EU-15 zeigen die meisten ausgewählten Tätigkeiten zwischen 1995 und 2005 ein Beschäftigungswachstum (vgl. Tabelle 7). In den drei untersuchten Ländern gibt es einige Tätigkeiten, in denen die Beschäftigung in einem oder sogar beiden Zeiträumen gesunken ist (in der Tabelle grau unterlegt). Dies betrifft etwa den Einzelhandel in Deutschland und verschiedene Reinigungsberufe, vor allem in der Tschechischen Republik und in Großbritannien. Besonders hohe Wachstumsraten (fett markiert) verzeichnet demgegenüber vor allem die Reinigungsbranche in der Tschechischen Republik, Deutschland und der EU-15, was vor allem in der Tschechischen Republik und Deutschland mit einem Rückgang der Reinigungstätigkeiten in anderen Branchen einhergeht. Dies ist ein Hinweis darauf, dass Outsourcing von Reinigungstätigkeiten hier eine besondere Rolle spielen dürfte. Überdurchschnittliches Beschäftigungswachstum ist darüber hinaus auch in der Pflege zu verzeichnen – besonders stark in der Tschechischen Republik, aber auch in Großbritannien und auf Ebene der EU-15. Dies könnte ein Hinweis darauf sein, dass solche Tätigkeiten zunehmend von professionellen Arbeitskräften verrichtet werden.

Auf dem Niveau der EU-15, wo alle Tätigkeiten wachsende Beschäftigung aufwiesen, war dies begleitet von einem wachsenden Anteil der Teilzeitbeschäftigung. Nicht für alle Tätigkeiten wuchs der Anteil der Teilzeit kontinuierlich, aber er war für alle 2005 höher als 1995 (Tabelle 8). Dieser Trend ist besonders in Deutschland sichtbar, wo der Anteil Teilzeitbeschäftigter in den meisten Tätigkeiten kontinuierlich stieg und deutlich stärker wuchs als im Durchschnitt der EU-15. In der Tschechischen Republik sank der Anteil der Teilzeitbeschäftigung im Einzelhandel und in der Reinigungsbranche und veränderte sich in den anderen Tätigkeiten nur wenig. In Großbritannien sieht es ähnlich aus: In den meisten Tätigkeiten ist der Anteil der Teilzeitarbeit gesunken oder ist mehr oder weniger stabil, während in der Kinderbetreuung der Anteil der Teilzeitkräfte deutlich höher ist als in der Tschechischen Republik, Deutschland und dem Niveau der EU-15.

Tabelle 8: Anteil der Teilzeitbeschäftigung in den untersuchten Tätigkeiten (in %), 1995-2005

Beschäftigungsfelder	CZ		DE			UK			EU 15		
	2000	2005	1995	2000	2005	1995	2000	2005	1995	2000	2005
Einzelhandel	10,9	9,6	44,9	52,3	59,7	70,1	72,2	70,1	35,0	39,7	47,1
Hotel, Housekeeping	3,6	4,1	23,6	30,8	40,7	56,8	59,0	57,7	25,5	29,9	34,4
Hotel, Reinigung	22,7	22,6	49,0	60,8	67,0	78,5	75,3	66,9	48,8	48,3	49,1
Gebäudereinigung	38,4	29,5	73,3	73,5	84,8	77,7	76,2	67,3	60,3	61,0	64,3
Reinigungstätigkeiten	30,2	30,7	72,9	77,2	85,3	77,7	76,0	68,6	59,1	59,3	61,2
Gesundheit, Reinigung	19,4	20,9	58,9	72,4	78,7	73,3	73,5	61,4	57,9	60,2	58,4
Gesundheit, Pflege	3,9	3,5	32,9	36,9	46,7	53,9	54,8	43,8	36,0	40,5	37,9
Kinderbetreuung		4,0			40,1			56,2			44,6
Gesamtwirtschaft	5,3	4,8	16,3	19,4	24,2	24,0	25,3	25,7	16,0	17,8	20,2

Quelle: Labour Force Survey, eigene Berechnungen

2.3.1 Jobaussichten für Frauen in den untersuchten Tätigkeiten?

Der Anteil von Frauen ist in fast allen untersuchten Tätigkeiten und Ländern außergewöhnlich hoch. Besonders hoch (> 85%) sind die Frauenanteile in der Pflege und Kinderbetreuung (mit den höchsten Frauenquoten zwischen 93,8 und 99,4%) während die Länderunterschiede in den anderen Tätigkeiten in Hotels, im Einzelhandel und in der Reinigung ausgeprägter sind: Der Anteil weiblicher Beschäftigter bewegt sich zum Beispiel in Reinigungsberufen zwischen 75,6% (Großbritannien) und 93,8% (Tschechische Republik). Nur *housekeeping* in Hotels ist mit Quoten zwischen 49,4% (Tschechische Republik) und 61,9% (Deutschland) nicht so stark frauendominiert.

Eine zentrale Frage für die Analyse ist, ob die ausgewählten Tätigkeiten Frauen gute Beschäftigungsperspektiven bieten. Weil diese Frage essentiell für die Analyse ist, werden die hierzu vorliegenden Ergebnisse detaillierter diskutiert (vgl. Tabelle 9).

Tabelle 9: Veränderung der Frauenbeschäftigung in den untersuchten Tätigkeiten (in %) (1995-2005)

Beschäftigungsfelder	CZ	DE	UK	EU-15
	2000/2005	1995/2005	1995/2005	1995/2005
Einzelhandel	-10,2	-16,9	+26,4	+9,8
Hotel, Housekeeping	+11,0	+41,2	-24,5	+42,2
Hotel, Reinigung	-12,1	+7,2	+43,2	+52,4
Gebäudereinigung	+39,5	+84,6	+13,1	+85,0
Reinigungstätigkeiten	-17,7	+35,3	-1,5	+48,9
Gesundheit, Reinigung	-25,9	+53,5	-29,2	+52,2
Gesundheit, Pflege	+93,3	+26,0	+69,4	+66,9
Gesamtwirtschaft	-0,2	+7,8	+12,4	+19,6

Quelle: Labour Force Survey, eigene Berechnungen. Für die Tschechische Republik sind für 1995 keine Daten vorhanden.

Auf dem Niveau der EU-15 ist die Frauenbeschäftigung zwischen 1995 und 2005 (⁹) in allen untersuchten Tätigkeiten kontinuierlich gewachsen. In Deutschland ist das Bild ähnlich – die Frauenbeschäftigung ist hier nur im Einzelhandel gesunken. In der Tschechischen Republik hat sich die Frauenbeschäftigung in den meisten Tätigkeiten reduziert, mit Ausnahme der Zimmerreinigung in Hotels, der Reinigungsbranche und – besonders ausgeprägt – in der Pflege. In Großbritannien ist die Frauenbeschäftigung nur im Housekeeping und in Reinigungstätigkeiten im Gesundheitssektor und anderen Branchen gesunken, während die Beschäftigung von Frauen im Einzelhandel, in der Hotelreinigung und in der Pflege deutlich gestiegen ist.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die untersuchten Tätigkeiten offenbar überwiegend Beschäftigungschancen für Frauen bieten – mit einigen Ausnahmen in der Tschechischen Republik und Großbritannien. Die Zunahme der Frauenbeschäftigung in den ausgewählten Tätigkeiten macht 29,9% des gesamten Beschäftigungswachstums bei Frauen in Deutschland, 34,4% in Großbritannien und 37,6% in der EU-15 aus. Weil in der Tschechischen Republik die Frauenbeschäftigung insgesamt und in den untersuchten Tätigkeiten gesunken ist, lässt sich eine solche Quote nicht berechnen.

2.3.2 Bieten die untersuchten Tätigkeiten Beschäftigungschancen für gering Qualifizierte?

Während vom Beschäftigungswachstum in den meisten der untersuchten Tätigkeiten Frauen besonders profitiert haben, ist es weniger offensichtlich, ob sich auch die Beschäftigungsmöglichkeiten für gering Qualifizierte verbessert haben, obwohl in den meisten Tätigkeiten der Anteil der gering Qualifizierten höher ist – in manchen mehr als doppelt so hoch – als der länderspezifische Durchschnitt (Tabelle 10). Aber ein Beschäftigungswachstum innerhalb einer Tätigkeit kann über die Zeit mit einer Veränderung im Qualifizierungsprofil dieser Tätigkeit einhergehen und geht deshalb nicht zwangsläufig mit zusätzlichen Jobchancen für gering Qualifizierte einher.

Unsere Analyse hat gezeigt, dass die Beschäftigungsentwicklung für gering Qualifizierte in den untersuchten Tätigkeiten nach Ländern unterschiedlich ist. In der EU-15 ist die Beschäftigung von gering Qualifizierten in allen untersuchten Tätigkeiten gestiegen, mit Ausnahme des Einzelhandels, wo die Beschäftigung gering Qualifizierter gegen den Trend gesunken ist (Tabelle 10). Ähnliches trifft auf Deutschland zu, wo der Anstieg gering qualifiziert Beschäftigter sogar noch größer ist. Die Tschechische Republik und Großbritannien zeigen ein ganz anderes Bild – mit (teils deutlich) sinkenden Anteilen gering Qualifizierter (in der Tabelle grau unterlegt) in fast allen untersuchten Tätigkeiten.

⁹ Für die Tschechische Republik sind für 1995 keine Daten vorhanden, wir vergleichen deshalb 2000 und 2005.

Tabelle 10: Veränderung der Beschäftigung gering Qualifizierter in den untersuchten Tätigkeiten (in %) (1995/2005)

Beschäftigungsfelder	CZ	DE	UK	EU-15
	2000/2005	1995/2005	1995/2005	1995/2005
Einzelhandel	-18,0	+12,4	-22,0	-20,2
Hotel, Housekeeping	-34,4	+56,9	-54,8	+5,6
Hotel, Reinigung	(-42,9)	+20,9	-15,5	+28,5
Gebäudereinigung	(-6,0)	+90,8	-6,5	+65,0
Reinigungstätigkeiten	-33,1	+28,4	-24,7	+27,6
Gesundheit, Reinigung	-29,7	+38,8	-43,2	+35,2
Gesundheit, Pflege	+76,0	+19,6	-29,2	+17,3
Gesamtwirtschaft	-33,7	+6,6	-39,3	-8,3

Quelle: Labour Force Survey, eigene Berechnungen. Werte in Klammern sind aufgrund kleiner Fallzahlen nur begrenzt verlässlich. Für die Tschechische Republik liegen für 1995 keine Daten vor.

Deutschland scheint auf den ersten Blick deutliche Zuwächse gering Qualifizierter zu verzeichnen. Allerdings muss hierbei berücksichtigt werden, dass die Teilzeitarbeit in den vergangenen Jahren erheblich zugenommen hat. Ein großer Teil des Beschäftigungswachstums ist – wie detailliertere Analysen zeigen – schlicht auf eine Umverteilung von Vollzeit- zu Teilzeitarbeit zurück zu führen. Das vorhandene oder gegebenenfalls sogar gesunkene Arbeitsvolumen ist demnach auf mehr Köpfe verteilt worden.

2.3.3 Beschäftigungschancen für gering qualifizierte Frauen?

Da es hier vor allem um die Jobaussichten gering qualifizierter Frauen geht, soll zum Abschluss dieses Teils noch der speziellen Frage nachgegangen werden: Bieten die hier betrachteten Tätigkeiten gute Jobaussichten für gering qualifizierte Frauen? Das Bild ist wiederum recht gemischt (vgl. Tabelle 11): In der Tschechischen Republik und in Großbritannien sind die Beschäftigungschancen für gering qualifizierte Frauen in den untersuchten Tätigkeiten und auch insgesamt erheblich gesunken, während der Trend in Deutschland deutlich günstiger erscheint: Hier ist ausnahmslos Beschäftigungswachstum zu verzeichnen – aber dies geht, wie bereits ausgeführt, vor allem auf das starke Wachstum von Teilzeitarbeit zurück. Ähnliches gilt auch auf der Ebene der EU-15: Mit Ausnahme des Einzelhandels und der Beschäftigungsentwicklung insgesamt verzeichnen gering qualifizierte Frauen zum Teil deutliche Zuwächse.

Tabelle 11: Veränderung der Beschäftigung von gering qualifizierten Frauen in den untersuchten Tätigkeiten (in %) (1995/2005)

Beschäftigungsfelder	CZ	DE	UK	EU-15
	2000/2005	1995/2005	1995/2005	1995/2005
Einzelhandel	-15,3	+9,9	-20,5	-11,3
Hotel, Housekeeping	-40,7	+45,8	-62,3	+11,2
Hotel, Reinigung	(-45,8)	+13,5	-21,2	+21,2
Gebäudereinigung	(-11,3)	+90,1	-11,1	+70,2
Reinigungstätigkeiten	-35,0	+27,5	-29,8	+27,5
Gesundheit, Reinigung	-29,3	+36,3	-48,1	+32,6
Gesundheit, Pflege	+79,0	+15,2	-30,9	+19,9
Gesamtwirtschaft	-33,8	+4,8	-37,0	-8,0

Quelle: Labour Force Survey, eigene Berechnungen. Werte in Klammern sind aufgrund kleiner Fallzahlen nur begrenzt verlässlich. Für die Tschechische Republik liegen für 1995 keine Daten vor.

2.4 Fazit

- Die Analyse von Beschäftigungsentwicklung auf Basis des European Labour Force Surveys hat Folgendes gezeigt: Unabhängig von den verschiedenen länderspezifischen Niveaus der Beschäftigung gering Qualifizierter und davon, wie groß das Beschäftigungswachstum (oder der -rückgang) in einem Land ist, wächst die Beschäftigung im unteren Qualifikationssegment langsamer oder geht schneller zurück als den anderen Segmenten. Sogar in Großbritannien, dem einzigen untersuchten Land mit einem relativ starken Beschäftigungswachstum im gering qualifizierten Segment zwischen 2000 und 2005, geht das Beschäftigungswachstum im gering qualifizierten Segment nicht unbedingt mit steigenden Beschäftigungschancen für gering Qualifizierte einher. Tatsächlich ist das Gegenteil der Fall: Die Beschäftigung von gering Qualifizierten geht zurück, während qualifizierte Arbeitskräfte Beschäftigungszuwächse zu verzeichnen haben – sogar im Segment einfacher Tätigkeiten.
- In den untersuchten Tätigkeiten ist die Beschäftigungsentwicklung für gering Qualifizierte im Allgemeinen und für gering qualifizierte Frauen im Besonderen in den Ländern unterschiedlich. Während in Deutschland die Beschäftigung gering Qualifizierter in den meisten untersuchten Tätigkeiten gestiegen ist (allerdings vor allem wegen des starken Anstiegs von Teilzeitbeschäftigung), ist das Bild für die Tschechische Republik und Großbritannien komplett anders.
- Betrachtet man die Beschäftigungszuwächse von Frauen (unabhängig von ihrem Qualifikationsniveau) in den untersuchten Tätigkeiten, ist die Tendenz positiver. Die meisten der untersuchten Tätigkeiten zeigen Beschäftigungswachstum für Frauen, mit einigen Ausnahmen in der Tschechischen Republik und in Großbritannien. Dieses Beschäftigungswachstum folgt jedoch verschiedenen Mustern: In Deutschland geht es einher mit einem starken Anstieg der Teilzeitbeschäftigung, während in Großbritannien der Anteil der Teil-

zeitbeschäftigten gesunken ist, wenn auch von einem relativ hohen Niveau. In der Tschechischen Republik blieb der Anteil der Teilzeitbeschäftigung relativ stabil, wenn auch im Ländervergleich auf einem sehr niedrigen Niveau.

- Insofern lässt sich als Zwischenfazit festhalten, dass Frauen Beschäftigungsgewinne in gering qualifizierten Tätigkeiten haben, dies aber häufig vor allem auf das Wachstum von Teilzeitarbeit zurück zu führen ist und nur zum Teil formal gering Qualifizierten zugute kommt. Dies unterstützt unsere eingangs formulierte These, dass die Gleichsetzung von gering qualifizierter Arbeit mit Beschäftigungsmöglichkeiten für gering qualifizierte Frauen zu kurz greift.

3 Arbeitsbedingungen in frauendominierten „einfachen“ Dienstleistungstätigkeiten

Das Ausmaß weiblicher Erwerbsbeteiligung ist sowohl von nachfrageseitigen Faktoren als auch (und mehr noch) von Arbeitsbedingungen abhängig. Fagan und Hebson (2005: 105) heben diesbezüglich hervor: „[...] without jobs of good quality, childcare alone cannot provide the impetus for high maternal employment rates“. Das Gleiche gilt für Elternzeitregelungen, wie in Abschnitt 1.3 gezeigt wurde. Wenn die Arbeitsbedingungen bezogen beispielsweise auf Einkommen und Arbeitsplatzsicherheit schlecht sind, können Regelungen zu bezahlter Elternzeit eher dazu führen, dass das Arbeitsangebot von Frauen in Niedriglohntätigkeiten und/oder Einfacharbeit eher geringer wird. Die rationale Entscheidung, ihre Elternzeit zeitlich weiter auszudehnen, verschlechtert dann zudem die Chancen auf Reintegration in die bezahlte Erwerbsarbeit. Dieses Beispiel verdeutlicht, dass Arbeitsbedingungen und institutionellen Regelungen wichtige bestimmende Einflussgrößen für die weibliche Erwerbsbeteiligung sind.

Dies war einer der Gründe, warum das Ziel der Verbesserung der Arbeitsbedingungen in die Lissabon Strategie der Europäischen Union einbezogen wurde. Unsere Analyse wird nicht alle von der Europäischen Kommission konzeptionierten Dimensionen (vgl. z. B. European Commission 2001 und 2003) einbeziehen. Wir beschränken uns auf ein Set von vier wichtigen Dimensionen von Arbeitsbedingungen:

- Entlohnung;
- der Beitrag der industriellen Beziehungen;
- Aus- und Weiterbildung;
- Arbeitszeitflexibilisierung und Work-Life Balance.

Die folgende Analyse präsentiert nationale Porträts zu den Arbeitsbedingungen in den ausgewählten Beschäftigungsfeldern und Branchen in Großbritannien, Deutschland und der Tschechischen Republik.

3.1 Großbritannien

3.1.1 Entlohnung

In Großbritannien erfahren Frauen in einfachen Tätigkeiten große Einkommensnachteile aufgrund der hohen Einkommensunterschiede zwischen einfachen und qualifizierten Tätigkeiten, der starken Lohndifferenzierung und den großen Einkommensunterschieden zwischen den Geschlechtern. Dennoch zeigen verschiedene aktuelle Beispiele aus der betrieblichen Praxis, des gewerkschaftlichen Engagements und politische Weichenstellungen, dass Verbes-

serungen für die relative Entgelthöhe von Frauen in einfachen Tätigkeiten möglich sind (s. a. die Beispiele guter Praxis in Teil 4).

Definiert man Niedriglohnbeschäftigung als Entlohnung, die weniger als zwei Drittel der Stundenlöhne aller abhängig Beschäftigten entspricht (Niedriglohnschwelle), ist Folgendes festzustellen:

- Frauen sind mehr als zweimal so häufig in Niedriglohnbeschäftigung tätig als Männer (29% der erwerbstätigen Frauen verglichen mit 13% der männlichen Erwerbstätigen) ⁽¹⁰⁾;
- das Risiko der Niedriglohnbeschäftigung ist unter Teilzeitbeschäftigten extrem hoch – über 50% haben Stundenlöhne unterhalb der Niedriglohnschwelle;
- Niedriglohnbeschäftigung konzentriert sich auf einige frauendominierte Branchen: Einer von vier Niedriglohnjobs ist im Einzelhandel zu finden, in dem 49% aller Beschäftigten Niedriglöhne beziehen. Eine von sieben Beschäftigten mit einem Niedriglohn arbeitet im Gesundheitswesen und ein weiteres Siebtel in Hotels, wo 59% aller Beschäftigten unterhalb der Niedriglohngrenze bezahlt werden.

Betrachtet man die einfachen Tätigkeiten in den ausgewählten Beschäftigungsfeldern im Einzelhandel, Kinderbetreuung, Altenpflege, Hotels und Catering sowie Krankenhäuser und Reinigung unterschreiten alle Brutto-Stundenlöhne die Niedriglohnschwelle (8.71 £). Tabelle 12 zeigt, dass die höchsten Stundenlöhne in 2006 Krankenpflegehelfer/innen mit £8.12 erzielten. Die geringsten Stundenlöhne erhalten Beschäftigte in Bars (£ 5.49), was nur knapp über dem gesetzlichen Mindestlohn von £ 5.35 (gültig seit Oktober 2006) liegt. Zudem verdienen die meisten Beschäftigten (Männer und Frauen) in den ausgewählten Beschäftigungsfeldern weniger als die Hälfte dessen, was ein durchschnittlicher männlicher Vollzeitbeschäftigter pro Stunde verdient. Die schlechteste Relation zeigt sich bei weiblichen Bar-Angestellten in Teilzeit, sie erzielen nur 36% des durchschnittlichen Stundenlohnes von vollzeitbeschäftigten Männern. Unter den ausgewählten Beschäftigungsfeldern zählen folgende Beschäftigtengruppen zu den eher besser bezahlten: Krankpflegehelfer/innen profitieren von der Einführung des „*new pay agreements*“ im „*National Health Service*“, welches alle Beschäftigten in öffentlichen Krankenhäusern umfasst (vgl. Teil 4). Pflegehilfskräfte und männliche vollzeitbeschäftigte Kassierer oder Verkäufer im Einzelhandel.

¹⁰ Diese Angaben und andere in diesem Abschnitt stammen aus dem Labour Force Survey (LFS) 2005. Die Angaben basieren auf den Berechnungen von Geoff Mason und Matt Osborne vom National Institute for Economic and Social Research (vgl. Mason et al. 2007).

Tabelle 12: Brutto-Stundenlöhne (ohne Überstunden) in ausgewählten Beschäftigungsfeldern in 2006 (in £)

	Gesamt	Vollzeit		Teilzeit
		Männer	Frauen	Frauen
Krankenpflegehelfer/in	8,12	8,11	8,11	8,16
Altenpflegehilfskräfte	7,60	8,08	7,52	7,57
Erzieher/in	7,26	6,08	7,33	7,12
Verkäufer/in und Kassierer/in	6,62	7,51	6,72	6,00
Küchenkräfte	5,94	5,97	6,26	5,81
Bar-Angestellte	5,49	5,84	5,56	5,26
Reinigungskräfte	6,22	6,49	6,32	6,08
Gesetzlicher Mindestlohn	5,35			
Niedriglohnschwelle	8,71			
Alle Beschäftigten (Durchschnitt)	13,07	14,62	12,11	9,12

Quelle: *Annual Survey of Hours and Earnings, 2006 (eigene Berechnungen).*

Wirkung des gesetzlichen Mindestlohnes

Die Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes in Großbritannien im Jahr 1999 hatte, vor allem aufgrund der geringen tarifvertraglichen Deckung in Großbritannien, einen entscheidenden Einfluss auf die Einkommenschancen von Frauen in einfachen Tätigkeiten. In vielen Fällen bringt der gesetzliche Mindestlohn einen jährlichen Gehaltsanstieg. Die Einführung und konsequente jährliche Steigerung erhöhte das Entgelt für mehr als eine Million Beschäftigte pro Jahr (Low Pay Commission 2005). Frauen profitieren hier am meisten, vor allem Frauen in Teilzeitbeschäftigung. Zum Beispiel schätzt die Low Pay Commission, dass im Jahr 2004 von der Steigerung des gesetzlichen Mindestlohnes von 4,50 £ auf 4,85 £ 49% der weiblichen Teilzeitbeschäftigten, 21% der männlichen Vollzeitbeschäftigten, 19% der weiblichen Vollzeitbeschäftigten und 12% männlichen Teilzeitbeschäftigten profitierten.

Obwohl der Mindestlohn auf einem relativ geringen Niveau eingeführt wurde, verfolgte die *Low Pay Commission* zwischen 2003 und 2006 explizit eine Politik der Steigerung des Niveaus im Verhältnis zum Medianlohn. Einschlägige Forschungsergebnisse weisen darauf hin, dass die Steigerungen des Mindestlohnes einhergingen mit einem kontinuierlichen Beschäftigtenzuwachs in den Sektoren, in denen Mindestlöhne am weitesten verbreitet sind (mit Ausnahme der Landwirtschaft und Textilwirtschaft). Gleichwohl nimmt das Murren unter den Arbeitgeber, besonders in den entsprechenden Beschäftigungsfeldern, zu. Der vielleicht lauteste Widerstand kommt vom *British Retail Consortium* (aus dem Einzelhandel), der behauptet, aufgrund des Mindestlohnes seien im Jahr 2005 78.000 Stellen verloren gegangen. Der *Trade Union Congress* hingegen spricht von 23.000 Jobs neu geschaffenen Stellen ⁽¹¹⁾.

Es gibt Belege dafür, dass Arbeitgeber das höhere Lohnniveau nicht durch Stellenstreichungen oder Senkung der Bezüge in höheren Gehaltsklassen gegenfinanziert haben. Vielmehr wurden statt dessen Zuschläge und andere Gehaltsbestandteile reduziert. Forschung des Ein-

¹¹ Berichtet in den BBC news, <http://news.bbc.co.uk/1/hi/business/5366410.stm> (Zugang 12.12.06).

zelhandelsverbands zeigt, dass 44% aller Einzelhandelsunternehmen als Reaktion auf die Steigerung des Mindestlohnes im Oktober 2005 Boni und Zuschläge um 38 % kürzten und planten, Zuschläge für Sonn- und Feiertage als Reaktion auf Steigerungen in 2006 zu streichen (British Retail Council 2006).

Trotz der Steigerung des Mindestlohnes von 2003 bis 2006 gibt es eine nicht unerhebliche Zahl an Belegen dafür, dass die Löhne in vielen dieser „einfachen“ Tätigkeiten inadäquat sind – sowohl in Bezug auf die Arbeitsmarktbedingungen als auch als Indikator dafür, was der Wert dieser Tätigkeiten ist. Es gibt zum Beispiel eine hohe Nachfrage nach Altenpflegehilfskräften, aber Arbeitgeber haben häufig nicht die Möglichkeit, die Löhne zu erhöhen, da sie Schwierigkeiten haben, gegenüber der öffentlichen Hand höhere Gebühren für Patient/innen durchzusetzen.

3.1.2 Industrielle Beziehungen

Vor dem Hintergrund des fragmentierten Systems industrieller Beziehungen und dem Absinken der tarifvertraglichen Deckungsrate in der Privatwirtschaft ist festzustellen, dass die meisten Frauen in „einfachen“ Tätigkeiten keine tarifvertraglich vereinbarten Löhne haben. Ausnahmen sind Beschäftigte in öffentlichen Krankenhäusern (Nationer Gesundheitsdienst – s. auch Box Gute Praxis 1 und 4 in Teil 4); darin sind Reinigungskräfte, Zimmermädchen und Pflegehilfskräfte, die unter das „*national coordinated wage agreement*“ (die nationalen koordinierten Lohnvereinbarungen) fallen, eingeschlossen. Ebenso sind Beschäftigte in öffentlichen Kindertagesstätten oder Altenpflegeheimen in die nationalen Lohnvereinbarungen einbezogen.

Betrachtet man die verbleibenden ausgewählten Tätigkeiten, zeigt sich ein völlig anderes Szenario, da Löhne überwiegend einseitig durch die Arbeitgeber festgesetzt werden, oder in einer Minderheit der Fälle durch Verhandlungen auf der innerbetrieblichen Ebene bestimmt werden. Es besteht eine große Varianz hinsichtlich des gewerkschaftlichen Organisationsgrades zwischen den Tätigkeiten und Branchen. Betrachtet man die verschiedenen Beschäftigengruppen, sind vor allem Verkaufs- und Kundendiensttätigkeiten mit 12% aller Beschäftigten und weniger als eine/r von zehn Teilzeitbeschäftigten gewerkschaftlich nur sehr wenig organisiert. Unter den Branchen sind Hotels und Restaurants die krassesten Beispiele. Hier sind Gewerkschaften praktisch nicht präsent – der Organisationsgrad liegt bei nur 4,2%. Trotzdem ist gerade in der Hotelbranche ein beachtlicher Erfolg zu verzeichnen: die *Transport and General Workers Union (T&G)* konnte in verschiedenen Hotels deutlich an Aner-

kennung gewinnen; und die *Britain's General Union (GMB)* erreichte erhebliche Beachtung in der Jarvis Hotel-Kette (¹²).

Während der gewerkschaftliche Organisationsgrad im Einzelhandel im Allgemeinen mit 11% im Jahr 2005 vergleichsweise niedrig ist, gibt es einen vergleichsweise vorteilhaften Tarifvertrag zwischen Tesco (der größten Einzelhandelskette in Großbritannien) und der *Union of Shop, Distributive and Allied Workers (USDAW)*. Diese ‚partnerschaftliche Vereinbarung‘ definiert die Rolle der Gewerkschaftsvertreter/innen und ermöglicht ihnen Zugang zu Neueingestellten und regelmäßigem Kontakt zu Beschäftigten in unteren Hierarchieebenen. Außerdem unterzeichnete GMB in 2002 verschiedene Vereinbarungen mit den britischen Geschäftszweigen von Wal Mart (ASDA retail und ASDA distribution).

3.1.3 Berufsbildung und Qualifikationsentwicklung

Bevor im Folgenden die vorherrschenden Qualifikationsniveaus in den ausgewählten Tätigkeiten dargestellt werden, ist es wichtig hervorzuheben, dass das britische Beschäftigungssystem häufig als ein „*low skills equilibrium*“ beschrieben wird, also eine Situation „where an economy economy becomes trapped in a vicious cycle of low value added, low skills and low wages“ (Wilson und Hogarth 2003). Die Definition von Qualifikationsniveaus ist eine besondere Herausforderung vor dem Hintergrund, dass Qualifikationsniveaus nicht nur sozial und temporär konstruiert werden, sondern vielmehr eine Vielfalt von Fähigkeiten, Eigenschaften und Erfahrungen umfassen (Leitch 2005; OECD 2004b).

Wie bereits in Abschnitt 2.2 dargestellt, ist der Anteil gering Qualifizierter in Großbritannien deutlich höher als in Deutschland oder der Tschechischen Republik, aber niedriger als in der EU-15. In den ausgewählten Tätigkeiten zeigt sich durchweg ein hoher Anteil gering Qualifizierter (vgl. Tabelle 6). Gleichzeitig gibt es Hinweise darauf, dass viele Beschäftigte für ihre ausgeübte Tätigkeit überqualifiziert sind. Der *Trade Union Congress* (TUC 2005: 7) stellte z.B. fest, dass viele Frauen vor allem deswegen eine Beschäftigung im Einzelhandel wählen, weil ihnen dies ermöglicht, Erwerbstätigkeit und Familien-/Pflegearbeit zu verbinden. Ein besonderes Interesse am Einzelhandel oder eine besondere Passung ihrer Qualifikationen spielen demgegenüber eine geringere Rolle: „in fact [many women] are over-qualified for the jobs they do.“ (Trade Union Congress 2005). Zu ähnlichen Ergebnissen kommen Fallstudien (Grant et al. 2005) und nationale repräsentative Erhebungen (Darton und Hurrell 2005), die belegen, dass vier von fünf Teilzeitbeschäftigten in Tätigkeiten unterhalb ihres Qualifikationspotentials beschäftigt sind – entweder weil die geforderten Fähigkeiten in vorherigen Tätigkeiten höher waren oder weil ihr latentes Potential in ihrer aktuellen Beschäftigung nicht

¹² Der 2002 geschlossene Tarifvertrag zwischen GMB und Jarvis Hotel behandelt Themen wie Lohnsteigerung und Sonderzahlungen für Nachtarbeit und unsoziale Arbeitsstunden.

http://www.gmb.org.uk/Shared_ASP_Files/UploadedFiles/3E007561-E9C8-4B02-AE1C-9F448FE22647_Day4.pdf

genutzt wird. Für die hier ausgewählten Tätigkeiten ist es sinnvoll, zwischen zwei Gruppen zu unterscheiden:

- In der Kranken-, Alten- und Kinderbetreuung sind es gesetzliche Initiativen oder gesetzlich vorgegebene Mindestanforderungen an die Qualifikation der Beschäftigten, die das Qualifikationsniveau in diesen Tätigkeiten erhöht haben. Die gesetzlichen Vorschriften verfolgen das Ziel, Pflegearbeit zu einem attraktiven Beruf zu machen („attractive profession: one that is respected, and where there are opportunities for development and career progression“ – Scottish Executive 2006: 6). Der gesetzliche Mindeststandard für Kinderbetreuungseinrichtungen schreibt vor, dass mindestens 80% der Beschäftigten den „*Level 3 in the Caring for Children and Young People*“ erreicht haben müssen. In Altenpflegeeinrichtungen müssen bis zum Jahr 2005 und in der ambulanten Pflege bis 2008 mindestens 50% des Pflegepersonals – ausgenommen Führungskräfte in Verwaltung und Pflege – den *National Vocational Qualifikation (NVQ) Level 2* oder Vergleichbares erreicht haben (Eborall 2005).
- In der Hotel-, Reinigungs- und Einzelhandelsbranche ist Weiterbildung aufgrund der freiwilligen Natur des britischen Bildungssystems eine Frage, die relativ zufällig erfolgt, abhängig von verschiedenen Strukturmerkmalen der Unternehmen und des Willens des Arbeitgebers, in Weiterbildung zu investieren. Eine Konsequenz des vergleichsweise hohen Anteils gering Qualifizierter ist ein Mangel an qualifizierten Fachkräften in den ausgewählten Tätigkeiten. In vielen Fällen wird versucht, dem Fachkräftemangel durch Outsourcing der Tätigkeiten und durch die Rekrutierung von Beschäftigten aus dem Ausland zu begegnen.

Die Literatur gibt einige Hinweise auf Gründe für den hohen Anteil gering Qualifizierter in den ausgewählten Tätigkeiten:

- Forschungsergebnisse legen nahe, dass Frauen, die zusätzliche Qualifikationen erlangen wollen, häufig Schwierigkeiten haben, zwischen Qualifizierung, Anforderungen während der Arbeit und familiären Verpflichtungen zu jonglieren. Die Tatsache, dass beispielsweise im Einzelhandel die vom Gesetzgeber geförderte Weiterbildung im allgemeinen nicht zu einer Lohnsteigerung führt, macht Weiterbildung nicht gerade zu einer attraktiven Option (Trade Union Congress 2005).
- Finanzielle Restriktionen oder auch Sprachschwierigkeiten stellen weitere Barrieren für den Zugang zu Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen dar (Walter 2006).
- Schichtpläne können für eine Vielzahl von Beschäftigten die Teilnahme an Weiterbildung oder Qualifizierungsmaßnahmen erschweren. Dies betrifft z.B. Pflegepersonal, das morgens oder nachts arbeitet, während Qualifizierung am Nachmittag angeboten wird. Ähnliches gilt für Verkaufspersonal im Handel, das extrem flexible Arbeitszeiten hat (Huddleston und Hirst 2003; Rainbird und Munro 2003).

- Eine aufgrund des geringen Lohnniveaus und schlechten Arbeitsbedingungen hohe Fluktuation unter Pflege- und auch Reinigungskräften hat den Effekt, dass viele Beschäftigte nicht ausreichend lang an einem Arbeitsplatz bleiben, um Level 2 der NVQ-Qualifikation erreichen zu können (UNISON 2006a; Walters 2006).
- Der größte Teil des Weiterbildungsbudgets im Einzelhandel wird für die gesetzlich vorgeschriebenen Weiterbildungen in Gesundheits- und Arbeitsschutz verbraucht. Eine Studie von Skillsmart (2006b) zeigt eine geringe geschlechtsspezifische Differenz unter den Vollzeitbeschäftigten im Einzelhandel. Es zeigen sich jedoch deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede unter den Teilzeitbeschäftigten, was eine hohe Bedeutung hat, da drei Viertel der Teilzeitbeschäftigten im Einzelhandel weiblich sind (Skillsmart 2006a).

3.1.4 Arbeitszeitflexibilität und Work-Life Balance

Das Thema Arbeitszeit steht seit langem (mindestens seit den späten 1990s) auf der Tagesordnung der Politik, der Arbeitgeberverbände, Beschäftigten und Kommentator/innen in den Medien in Großbritannien. Das Thema steht in direkter und indirekter Verbindung zu sozialen, politischen und ökonomischen Belangen, inklusive Gesundheit und Sicherheit (und Stress), Work-Life Balance, Arbeitsverdichtung und guten Arbeitsbedingungen.

Überstunden

Ein großer Einflussfaktor für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist der Arbeitszeitumfang. Der Anteil der Beschäftigten, die mehr als 45 Stunden in der Woche arbeiten, ist hoch. 28,7% der Vollzeitbeschäftigten arbeiteten in 2005 gewöhnlich mehr als 45 Stunden in der Woche (35% der männlichen Vollzeitbeschäftigten, 17,2% der weiblichen Vollzeitbeschäftigten). Es gibt zwar eine geschlechtsspezifische Differenz, aber diese ist bei weitem nicht so groß, wie gemeinhin angenommen. Zudem zeigt sich eine unterschiedlich ausgeprägte Entwicklungstendenz: Während der Anteil der Männer mit sehr langen Arbeitszeiten zwischen 1997 und 2005 von 43,2% auf 35% sank, fiel der Anteil unter den vollzeitbeschäftigten Frauen im gleichen Zeitraum nur von 18,9% auf 17,2%. Obwohl die meisten Frauen mit einer langen Wochenarbeitszeit in Fach- oder Führungspositionen beschäftigt sind (Kodz et al. 2003), ist auch ein kleinerer, aber bedeutsamer Anteil von Frauen feststellbar, die in „einfachen“ Tätigkeiten mit hohem wöchentlichem Arbeitsumfang tätig sind.

Eine Überstunden-Kultur stellt zudem für Frauen eine weitere Hürde dar, da erstens ein Wechsel von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung unter Vereinbarkeitsaspekten noch schwieriger wird und zweitens auch die Karrierechancen einschränkt werden. Forschungsergebnisse verweisen darauf, dass Vollzeitarbeitsplätze immer seltener durch eine Festlegung konkreter Wochenarbeitszeiten geprägt werden (auch durch den Zusammenbruch des kollektiven Tarifvertragssystems), sondern zunehmend eine ergebnisorientierte Definition von Arbeitszeit an Bedeutung gewinnt: Vollzeitarbeit umfasst so viele Arbeitsstunden, wie benötigt werden, um

die geforderten Aufgaben zu erbringen und Zielvorgaben zu erfüllen. Viele Arbeitgeber tendieren dazu, mehr Einsatz der Beschäftigten zu erwarten – entweder durch eine Arbeitsintensivierung (durch eine zunehmende Vermischung von Arbeits- und arbeitsfreien Zeiten) oder durch Verlängerung der Arbeitszeit (Rubery et al. 2005). In dem Maß, wie die Lücke zwischen „Standard“-Teilzeittätigkeit und „Standard“-Vollzeitarbeit größer wird, sinkt die Möglichkeit für Frauen, von einer Teilzeittätigkeit in eine Vollzeitbeschäftigung zu wechseln, weil Überstunden in höher qualifizierten Tätigkeiten die akzeptierte Norm geworden sind. Zudem schränkt Kultur der Überstunden die Möglichkeit ein, dass Arbeitgeber zukünftig auch Führungspositionen in Teilzeit anbieten. Diese Argumente untermauern den Teufelskreis in Großbritannien, wo viele Frauen in Teilzeitbeschäftigungen aus Mangel an alternativen Vollzeitbeschäftigungen geringere Karrierechancen akzeptieren. Dies könnte einer der wichtigsten Gründe für den hohen Anteil der (weiblichen) Teilzeitbeschäftigten sein, die unterhalb ihres Qualifikationsniveaus beschäftigt sind (vgl. 3.1.3).

Arbeitszeitflexibilität

Unabhängig von der absoluten Zahl der Arbeitsstunden haben viele Frauen Probleme, den hohen Anforderungen der Arbeitgeber an zeitliche Flexibilität zu genügen. Aus Arbeitgeber-Perspektive lassen sich drei Motive für die zunehmende Arbeitszeitflexibilität aufzeigen:

- der steigende Bedarf an Beschäftigten, die sieben Tage die Woche (Tag oder Nacht) verfügbar sein sollen, um die ausgeweiteten Öffnungs- und Betriebszeiten (Einzelhandel, Hotel, Altenpflege und Reinigung) abzudecken;
- die zunehmende Notwendigkeit, den Personaleinsatz an die Schwankungen der Kundennachfrage anzupassen (insbesondere im Einzelhandel);
- die Reduzierung vom Arbeitskosten: Arbeitgeber stellen Beschäftigte für einen kurzen Teilzeitumfang ein, fordern jedoch regelmäßig Überstunden, für die die Angestellten weder Urlaubs- noch Krankengeld erhalten. Zudem ist der britische Einzelhandelssektor dafür bekannt, dass viele Zusatzleistungen für unsoziale Arbeitszeiten gestrichen wurden.

Eine Form der möglichen Abwehr gegen solche typischen Muster findet sich im öffentlichen Gesundheitssektor, wo die wichtigste Gewerkschaft *Unison* sich erfolgreich gegen die Reduzierung von Zusatzzahlungen für Schichtarbeit und Arbeit in unsozialen Zeit durchsetzen konnte. Diese Regelungen sind Teil der neuen Entgelt-Vereinbarung *Agenda for Change*, die viele Frauen in „einfachen“ Tätigkeiten wie Reinigungskräfte oder Pflegehilfskräfte betrifft (s. Beispiel guter Praxis 4).

Work-Life Balance

Die steigenden Anforderungen der Arbeitgeber hinsichtlich flexibler Dienstplangestaltung und Länge der Arbeitszeiten könnten durch politische Bestrebungen, die Work-Life Balance

in den Focus nehmen, ausgeglichen werden. Studien aus dem Jahr 2004 zeigen, dass im Wesentlichen zwei Möglichkeiten bestehen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern: Die Förderung von zusätzlichen institutionellen Kinderbetreuungsplätzen oder auch Altenpflegeeinrichtungen und eine Arbeitszeitflexibilität, die nicht nur die Kundennachfrage, sondern auch die Bedürfnisse der Beschäftigten bei der Arbeitszeitgestaltung berücksichtigt (Kersley et al. 2006). Beide Wege zur Förderung der Work-Life Balance sind im öffentlichen Dienst verbreiteter als in der Privatwirtschaft. Andere Arbeitgeber ermöglichen eine verbesserte Vereinbarkeit durch betriebliche Kinderbetreuungsmöglichkeiten oder finanzielle Unterstützung bei Kinderbetreuungskosten. Die Verbreitung ist jedoch gering – nur für gerade 3% aller Arbeitsplätze in Großbritannien bestehen betriebliche Kinderbetreuungsmöglichkeiten und nur 6% gewähren finanzielle Unterstützung für die Kinderbetreuung. Ausgedrückt in Beschäftigtenanteilen heißt das, dass rund 20% der Beschäftigten in Unternehmen und arbeiten, die eine oder beide Formen der Unterstützung anbieten (Kersley et al. 2006). Im Groß- und Einzelhandelssektor liegt der Anteil der Betriebe, die Unterstützung bei der Kinderbetreuung anbieten, bei unter 2%.

3.1.5 Arbeitsbedingungen für Frauen in „einfachen“ Tätigkeiten in Großbritannien kurz zusammengefasst

- Frauen haben ein doppelt so hohes Risiko, für Niedriglöhne zu arbeiten, als Männer. Die meisten Frauen in einfachen Dienstleistungstätigkeiten sind nicht durch Tarifverträge abgedeckt. Frauen profitieren im besonderen Maße vom gesetzlichen Mindestlohn, vor allem Teilzeitbeschäftigte. Trotzdem gibt es Hinweise, dass die Löhne in vielen dieser „einfachen“ Tätigkeiten inadäquat sind.
- In den ausgewählten frauendominierten Beschäftigungsbereichen ist ein hoher Anteil gering Qualifizierter festzustellen. Aber gleichzeitig ist der Anteil der (weiblichen) Beschäftigten hoch, die unterhalb ihres Qualifikationsniveaus beschäftigt sind (z. B. vier von fünf Teilzeitbeschäftigten).
- Beschäftigte in frauendominierten Branchen sind mit verschiedenen Hemmnissen beim Zugang zu Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen konfrontiert. Diese Hemmnisse reichen von Schwierigkeiten bezüglich der Vereinbarkeit von Qualifizierungsmaßnahmen, Arbeit und Familie über Probleme aufgrund von Schichtarbeit bis hin zu hoher Beschäftigtenfluktuation.
- Obwohl Überstunden Frauen in „einfachen“ Tätigkeiten selten betreffen, schränkt die vorherrschende Überstunden-Kultur in Großbritannien die Aufstiegsmobilität ebenso wie die Chance auf einen Wechsel von Teilzeit- in Vollzeitbeschäftigung für viele Frauen massiv ein. Arbeitszeitflexibilität bringt insbesondere Arbeitgebern Vorteile; die Beschäftigten in „einfachen“ Tätigkeiten sind vor allem mit unsicheren Arbeitszeiten und wechselnden

Schichtplänen konfrontiert. Work-life Balance ist ein Ziel, das mehr in Bereich des öffentlichen Dienstes ein Thema ist als in der Privatwirtschaft.

3.2 Deutschland

3.2.1 Entlohnung

Der Anteil von Niedriglohnjobs (bis zu zwei Drittel des nationalen Medianeinkommens) steigt seit 1995 – abhängig von der Datenquelle sind bis zu über 20% aller Beschäftigten von einem Niedriglohn betroffen (Bosch und Weinkopf 2007). Frauen stellen die große Mehrheit der Niedriglohnbeschäftigten. 31% aller weiblichen Beschäftigten in Deutschland erhalten einen Lohn unterhalb der Niedriglohnschwelle (im Vergleich zu nur 10% der männlichen Beschäftigten). Verglichen mit anderen Ländern sind die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede besonders ausgeprägt. In 2003 verdienten Frauen in Vollzeitbeschäftigung nur 78% des Einkommens von Männern. Zudem sind fast die Hälfte aller Frauen teilzeitbeschäftigt – und in Teilzeittätigkeiten sind Niedriglöhne besonders verbreitet. Unsere Untersuchungen für 2004 zeigen, dass 21% der Teilzeitbeschäftigten in Deutschland Niedriglöhne erhalten (verglichen mit 14,6% der Vollzeitbeschäftigten). Das Risiko für geringfügig Beschäftigte ist mit 86% noch deutlich höher.

In allen ausgewählten Beschäftigungsfeldern ist der Anteil der Niedriglohnbeziehenden in den letzten Jahren gestiegen und liegt zudem deutlich über dem Durchschnitt. Reinigungspersonal hat das höchste Risiko, einen Niedriglohn zu beziehen (9 von 10 Reinigungskräften in Hotels liegen mit ihrem Einkommen unterhalb der Niedriglohnschwelle), gefolgt von Zimmermädchen in Hotels (86,2%). Ein deutlich niedrigerer Anteil an Niedriglohnbeschäftigten findet sich im Einzelhandel, aber fast jede/r dritte Kassierer/in erhält einen Niedriglohn.

Gesetzliche Mindestlöhne in der aktuellen Debatte

Der steigende und sich verfestigende Anteil Niedriglohnbeziehender, der Bedeutungsverlust von Flächentarifverträgen und der in dessen Folge beobachtbare Lohndumping-Wettbewerb haben auch in Deutschland, wo bisher kein Mindestlohn existiert, zu einer intensiven Diskussion um die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes geführt. Befürworter/innen und Gegner/innen finden sich in (fast) allen Lagern: Nachdem zunächst die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes auch innerhalb der Gewerkschaften vor allem durch die beiden größten deutschen Gewerkschaften IG Metall (contra Mindestlohn) und Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft (pro Mindestlohn) kontrovers diskutiert wurde, setzen sich die Gewerkschaften nunmehr seit Mai 2006 geschlossen für die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes ein. Das Arbeitgeberlager ist traditionell überwiegend gegen einen Mindestlohn, den-

noch sind mit zwei Arbeitgeberverbänden in der Zeitarbeit und dem Innungsverband der Gebäudereinigung auch zwei Befürworter auf dieser Seite zu finden. Diese – eher überraschende Position – ist auf die massiven Durchsetzungsprobleme der Tarifverträge zurückzuführen. Beide Verbände versprechen sich durch einen branchenbezogenen Mindestlohn ein Ende des ruinösen Preiswettbewerbs in ihren Branchen.

Sinkende Aufwärtsmobilität

Die Aufstiegsmöglichkeiten aus dem Niedriglohnbereich haben sich insgesamt (für beide Geschlechter) verschlechtert. Frauen sind jedoch deutlich stärker betroffen: Zwischen 1998 und 2003 schafften 34,2% der Niedriglohnbeschäftigten den Aufstieg in besser bezahlte Jobs. Während fast jedem zweiten Mann (50,3%) der Sprung über die Niedriglohnschwelle gelang, erreichte dies nur gut jede vierte Frau (27,1%) (Bosch und Kalina 2007). Ein Grund hierfür dürfte in der zunehmenden Bedeutung des Outsourcing liegen, das für manche Tätigkeiten bereits flächendeckend erfolgt ist und damit die Chancen für einen Wechsel auf vergleichbare, aber besser bezahlte Arbeitsplätze innerhalb des Unternehmens verringert hat (Bosch und Weinkopf 2007).

3.2.2 Industrielle Beziehungen

Sinkende Bedeutung von Tarifverträgen und Gewerkschaften

Seit Mitte der 1990er Jahre ist das deutsche Tarifsysteem zunehmend löchrig geworden. Vor allem neue Betriebe, überwiegend in Dienstleistungsbranchen, sind nicht mehr Mitglied in Arbeitgeberverbänden. Welche Folgen hat das für Frauen in den ausgewählten Beschäftigungsfeldern? Sie profitieren ohnehin wenig(er) von der deutschen Mitbestimmungskultur. Ganz allgemein ist der Organisationsgrad weiblicher Arbeitnehmerinnen nur etwa halb so hoch wie der der Männer. Nur 19,8% aller abhängigen weiblichen Erwerbstätigen sind organisiert – im Vergleich zu 36,1% unter den männlichen Erwerbstätigen (vgl. Ebbinghaus o.J.). Die Gründe für diese Unterschiede sind vermutlich im Wesentlichen auf die unterschiedlichen Branchen- bzw. Berufsfelder zurückzuführen. Der traditionell geringe Durchdringungsgrad kollektiver Interessensvertretung in typischen Frauentätigkeiten (Stiegler 1999) ist nicht zuletzt auch auf Betriebsstrukturen zurückzuführen. Mit der Größe der Betriebe steigt die Tarifbindung (Ellguth und Kohaut 2005) und die in der Studie betrachteten Branchen haben einen hohen Anteil an Kleinbetrieben:

- In der Hotel- und auch Einzelhandelsbranche sind größere kettengebundene Betriebe häufiger tarifgebunden, kleinere unabhängige private Betriebe deutlich seltener.

- Im Bereich der Kranken-, Alten- und Kinderpflege ist die arbeitgeberseitige Tarifbindung in den kommunalen und auch frei-gemeinnützigen Einrichtungen deutlich höher als in privaten Einrichtungen.
- Für die Gebäudereinigungsbranche ist der Tarifvertrag seit 2004 allgemeinverbindlich, allerdings zeigen sich dort auch massive Probleme bei der Tarifdurchsetzung.

Unterbewertung weiblicher Arbeit

Selbst wenn Tarifverträge gelten und auch auf betrieblicher Ebene eingehalten werden, sind Frauen in typischen weiblichen Beschäftigungsfeldern im Vergleich zu männerdominierten Branchen häufig benachteiligt, da frauendominierte Dienstleistungsarbeit auch in Tarifverträgen nicht diskriminierungsfrei bewertet wird. Schwere körperliche Arbeit wird in Tarifverträgen höher entlohnt als feinmotorische und emotionale. Psychisch belastende Einflussfaktoren finden in den Arbeitsplatzbewertungen keine Berücksichtigung. Zudem sind viele frauendominierte Tätigkeiten – auch in den hier ausgewählten Beschäftigungsfeldern – in starkem Maße auch mit körperlichen Anstrengungen und Belastungen verbunden (Krell u.a. 2001). Dies führt im Gegensatz zu männlich dominierten Berufen, für die zumindest in früheren Zeiten die höhere körperliche Belastungen ein Argument für höhere Entlohnung darstellte, in weiblich dominierten Berufsfeldern keineswegs zu einer Lohnsteigerung, sondern vielmehr zu einer Rechtfertigung dafür, die Arbeitszeit und damit die Verdienstmöglichkeiten zu reduzieren – beispielsweise im Fall der Reinigung oder Kassiertätigkeiten (Jaehrling et al. 2006).

Bezogen auf die Beschäftigungsgruppen, die hier im Mittelpunkt stehen, ist zudem noch zu beachten, dass die Bewertung der Tätigkeitsmerkmale letztlich auch auf tradierten Vorstellungen beruhen, was qualifizierte Arbeit ist und was nicht. Insbesondere viele Frauentätigkeiten in sozialen, pflegerischen und versorgenden Berufen wie hier Kinderbetreuung und Altenpflege, haben keine historische Tradition als bezahlte Erwerbsarbeit, sondern wurden lange in Eigenarbeit erbracht bzw. werden noch immer im großen Umfang unbezahlt geleistet. Auch vor diesem Hintergrund wurden und werden die Lohnverhandlungen auf einem eher niedrigeren Einstiegsniveau geführt.

Ein Ansatz, um auch in Branchen mit schwachem gewerkschaftlichem Organisationsgrad und einer Vielzahl von Kleinbetrieben die tarifliche Abdeckung zu erhöhen, sind allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge. Diese setzen allerdings nicht nur die Zustimmung des Arbeitgeberverbandes voraus, sondern verlangen auch, dass die dort organisierten Unternehmen mindestens die Hälfte der Beschäftigten einer Branche beschäftigen. In der Gebäudereinigung ist es in den vergangenen Jahren immer wieder gelungen, die Tarifverträge für allgemeinverbindlich zu erklären. Im Einzelhandel hingegen gibt es seit dem Jahr 2000 keine allgemeinverbindlichen Tarifverträge mehr. Auch der allgemeinverbindliche Tariflohn in der Gebäudereinigung schützt die Beschäftigten allerdings nicht unbedingt vor untertariflicher Entloh-

nung, denn – so ist aus verschiedenen Fallstudien in diesem Tätigkeitsfeld bekannt - Tarifunterschreitungen sind trotz Allgemeinverbindlichkeit offenbar keine Seltenheit (Vanselow 2006; Gather et al. 2005: 145).

3.2.3 Berufsbildung und Qualifikationsentwicklung

Die institutionellen Voraussetzungen in Deutschland begünstigen grundsätzlich eher einen Rückgriff auf qualifiziertes Personal. In der deutschen „skill-machine“ (Culpepper und Finegold 1999) absolvieren rund zwei Drittel der Jugendlichen eine Berufsausbildung, die meist drei Jahre dauert und überwiegend im Betrieb, z.T. aber auch in einer staatlichen Berufsschule stattfindet. Das System der dualen Berufsausbildung hat in Deutschland eine große Bedeutung und erklärt den im internationalen Vergleich niedrigeren Anteil formal gering Qualifizierter (s. Tab. 5). Während die Tertiarisierung in anderen Ländern zu einem Bedeutungsverlust von Ausbildungssystemen geführt hat, die zuvor auch in diesen Ländern im produzierenden Gewerbe relativ gut ausgebaut waren, hat das System der beruflichen Bildung in Deutschland auch im Dienstleistungsbereich stark Fuß gefasst. Im Zuge der Schaffung neuer Berufe wurden in den Jahren 1998 bis 2006 über 60 neue Berufsbilder geschaffen, die meisten davon im Dienstleistungsbereich (Bosch und Charest 2007).

Berufsausbildung in den frauendominierten Dienstleistungstätigkeiten:

Auch für einige der ausgewählten Beschäftigungsbereiche gibt es Berufsausbildungen, die jedoch in unterschiedlichem Ausmaß auf dem Markt nachgefragt werden. Während *House-keeping* in Hotels und die Innen- und Unterhaltsreinigung tatsächlich reine Anlernertätigkeiten sind, sind die anderen Beschäftigungsfelder auch im Ausbildungssystem verankert.

- In der Alten- und Krankenpflege gibt es sowohl eine dreijährige Ausbildung zum Gesundheits- und Krankenpfleger/in bzw. Altenpfleger/in als auch einjährige Helfer-Ausbildungen wie examinierte Gesundheits- und Krankenpflegehelfer/in und examinierte Altenpflegehelfer/in.
- Auch in der Kinderpflege werden drei- bis vierjährige Ausbildungen zur Erzieher/in und die mindestens zweijährige Ausbildung zur Kinderpfleger/in angeboten.
- Im Einzelhandel gibt es zwei Berufsausbildungsgänge: Unterschieden wird zwischen der zweijährigen Verkäufer/innen-Ausbildung und der dreijährigen Ausbildung zur Einzelhandelskauffrau bzw. zum Einzelhandelskaufmann.

Dies verdeutlicht, dass viele der ausgewählten Tätigkeiten in Deutschland einen festen Platz im Ausbildungssystem haben. Branchen wie der Einzelhandel, aber auch Arbeitgeber in der Alten- und Krankenpflege sowie (institutionellen) Kinderbetreuung können in größerem Umfang auf fachlich ausgebildetes Personal zurückgreifen.

Wie bereits in Tabelle 5 veranschaulicht, liegt der Anteil der gering Qualifizierten in Deutschland deutlich unter dem Durchschnitt in der EU-15 – sowohl in der Gesamtwirtschaft als auch in den ausgewählten Beschäftigungsfeldern. Reinigungstätigkeiten haben mit rund 50% den höchsten Anteil an gering Qualifizierten in Deutschland. Im Einzelhandel, in der Pflege und im Gesundheitssektor sind qualifizierte Beschäftigte deutlich in der Mehrheit.

In der Kinderbetreuung ist zwischen institutioneller Kindertagesbetreuung, Schulkinderbetreuung und der Kindertagespflege, die durch Tagesmütter geleistet wird, zu unterscheiden. Während der Anteil der Erzieher/innen und Kinderpfleger/innen in institutioneller Kinderbetreuung sehr hoch ist, ist davon auszugehen, dass in der privaten Tagespflege i.d.R. keine fachspezifischen Qualifikationen vorliegen, zumindest sind sie keine Voraussetzung.

Ähnlich wie in der Kranken- und Altenpflege hat der Gesetzgeber mit dem Tagesstättenausbaugesetz (TAG) (vgl. Abschnitt 2.3) neben der Zielsetzung, die ganztägige Kinderbetreuung in Deutschland quantitativ auf das internationale Niveau zu heben, auch einen Schwerpunkt auf eine Verbesserung der Qualität gesetzt. In diesem Zusammenhang gewinnen inzwischen auch Curricula für Tagesmütter an Bedeutung. Allerdings zeigen erste Erfahrungen aus einem laufenden Projekt, dass die Qualifizierungsbereitschaft der potentiellen Tagesmütter angesichts der sehr geringen Entlohnung (ca. 2 € pro Kind und Stunde, Werte differieren nach Kommunen) eher gering ist.

Dieses Beispiel verdeutlicht die Ambivalenz dieser politischen Bestrebungen, die einerseits hohe Qualitätsstandards formulieren und damit Professionalisierungstendenzen stärken. Andererseits wird jedoch unter dem Primat der Kostenbegrenzung bzw. -senkung in sozialpolitischen Bereichen massiver Kostendruck ausgeübt, der die Akteure häufig vor unüberbrückbare Dilemmata stellt und letztlich eher den Weg zur Entprofessionalisierung ebnet.

Soziale Anerkennung

Innovative Ansätze zur Verbesserung des Images der ausgewählten Tätigkeiten finden sich vor allem in Form von Image-Kampagnen zur aktiven Stärkung der (Alten-)Pflegeberufe. Ergebnisse einer großen europäischen Studie (NEXT = Nurses' early exit study) zeigen, dass sich das Pflegepersonal mit einem äußerst schlechten Image konfrontiert sieht: 51 % des deutschen Pflegepersonals bewerten das öffentliche Image ihrer Profession als schlecht (Hasselhorn et al. 2005) Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels und dem entsprechend wachsenden Arbeitskräftebedarf bemühen sich verschiedene Landessozialministerien in Kooperation mit Verbandsvertretern der Pflege durch breit angelegte Kampagnen, das Image dieser Berufe in der öffentlichen Wahrnehmung zu verbessern. Mit der Werbung für die Ausbildungsberufe werden nicht nur Verbesserungen des Images von Pflegeberufen, sondern auch Professionalisierungsstrategien verfolgt, die vom Gesetzgeber, den Sozialpartnern und Berufsverbänden gefördert und getragen werden. Konterkariert wird dieses Ziel jedoch durch einen immer stärker werdenden Kostendruck in Bereich sozialer Dienstleistungen, der sich

auf Löhne und Arbeitsbedingungen deutlich negativ auswirkt und letztlich dem Image dieses Berufsfeldes nachhaltig schadet.

3.2.4 Arbeitszeitflexibilität und Work-Life Balance

Arbeitszeitflexibilität

Da insbesondere Frauen aufgrund ihrer häufigen Doppelbelastung mit Familie und Beruf besonders von zeitlichen Flexibilitätsanforderungen betroffen sind, werden die Arbeitsbedingungen für Frauen in den untersuchten Beschäftigungsfeldern zu einem großen Anteil auch durch die jeweiligen Anforderungen an ihre Arbeitszeitflexibilität bestimmt. Ein erster Indikator dafür ist der Anteil der Beschäftigten, die Schichtarbeit leisten, also regelmäßig wechselnde Arbeitszeiten haben. Der Anteil Beschäftigter in Schichtarbeit in der Gesamtwirtschaft entspricht dem der EU-15, aber für die Tätigkeiten in der Reinigung über die verschiedenen Branchen hinweg ist Schichtarbeit in Deutschland nicht halb so häufig wie in der EU-15. Für Beschäftigte im Einzelhandel, Housekeeping und in der Kinderbetreuung ist der Unterschied jedoch sehr gering.

Der Anteil der Schichtarbeit ist jedoch nur ein Indikator für die Flexibilitätsanforderungen in einer Branche. So zeigen Fallstudien, dass Arbeit auf Abruf oder geteilte Dienste in einigen der ausgewählten Beschäftigungsfeldern eher die Regel als die Ausnahme sind (Hieming et al. 2005). Lange Betriebszeiten und schwankende Arbeitsvolumina können zudem auch durch einen hohen Anteil Teilzeitbeschäftigter abgedeckt werden, die verteilt über die gesamte Betriebszeit eingesetzt werden. Selbst wenn ihre Arbeitszeiten dabei nicht wechseln, können Probleme der Vereinbarkeit von Beruf und Familie dadurch entstehen, dass die Arbeitszeit überwiegend in Randzeiten fällt, in denen keine externe Kinderbetreuung organisiert werden kann.

Frauen in Teilzeitarbeit

Dennoch steigt der Teilzeitanteil unter weiblichen Beschäftigten weiterhin an – von 30,1% auf 42,2% im Jahr 2004 (¹³). Wie bereits die Ausführungen in Teil 1 zeigen, geht der Anstieg der Beschäftigungsquote von Frauen in Deutschland stärker als in den beiden anderen Ländern maßgeblich auf die Zunahme von Teilzeitarbeitsplätzen zurück. Diese Entwicklung ist Gegenstand kontroverser Beurteilungen. Es fehlt hier der Raum, um diese Frage umfassend zu diskutieren, aber Teilzeitarbeit ist mindestens immer dann problematisch, wenn sie nicht freiwillig gewählt ist. Denn dort zwingt sie – überwiegend Frauen – in ungewollte ökonomi-

¹³ In Westdeutschland ist diese Beschäftigungsform dabei wesentlich bedeutsamer als in Ostdeutschland: während in Ostdeutschland arbeiteten 2004 nur gut ein Viertel (27,8 %) der ostdeutschen Frauen in Teilzeit arbeiten, galt dies für fast die Hälfte (45,3 %) der abhängig beschäftigten Frauen im Westen (DJI und Statistisches Bundesamt 2005).

sche Abhängigkeit und Hauptverantwortung für die Familienarbeit (Fagan et al. 2006: 582). Der Anteil derer, die gerne mit einem höheren Arbeitsvolumen arbeiten möchten, ist in Deutschland am höchsten. Bezogen auf die Gesamtwirtschaft möchte mehr als ein Viertel der weiblichen und männlichen Teilzeitbeschäftigten ihre Arbeitszeit ausweiten.

Mit Ausnahme der Beschäftigungsfelder Alten- und Krankenpflege liegen die Anteile in den übrigen Beschäftigungsfeldern noch (z.T. deutlich) darüber. Am unzufriedensten mit ihrem Arbeitszeitumfang sind Reinigungskräfte – mehr als 34% wünschen sich einen höheren Beschäftigungsumfang. Gerade für diese Beschäftigungsgruppe, aber auch für andere, ist anzunehmen, dass dies vor allem mit der massiven Ausweitung der geringfügigen Beschäftigung zu erklären ist. In den letzten Jahren wurde sozialversicherungspflichtige Teil- und Vollzeitbeschäftigung in großem Umfang durch geringfügige Beschäftigung verdrängt (Kalina und Voss-Dahm 2005; Voss-Dahm 2005). Die so genannten Minijobs konzentrieren sich auf Dienstleistungstätigkeiten. Im Jahr 2003 sind fast genau ein Viertel der Beschäftigten im Einzelhandel in Minijobs tätig, in Hotels und Restaurants sind es mit über einem Drittel der Beschäftigten noch mehr. Die bei weitem dominierende Beschäftigungsform sind Minijobs jedoch in der Gebäudereinigung. Hier sind mehr als die Hälfte aller Beschäftigten in Minijobs angestellt. Unter den geringfügig Beschäftigten wünscht sich jede/r Vierte eine Ausweitung des Stundenvolumens (Infratest Sozialforschung 2003: 121; Fertig et al. 2005: 81).

In einem gesellschaftlichem Umfeld von Massenarbeitslosigkeit wird eine Ausweitung unfreiwilliger Teilzeit weiter begünstigt, da Beschäftigte bei angekündigten Stundenreduzierungen im Unternehmen (wie sowohl in der Reinigung als auch im Einzelhandel der Fall) oft lieber in eine Teilzeitbeschäftigung oder einen Minijob wechseln als arbeitslos zu werden (Jaehrling et al. 2006: 125).

Mit Teilzeitbeschäftigung und vor allem der geringfügigen Beschäftigung gehen zudem häufig auch schlechtere Beschäftigungsbedingungen einher. Dies betrifft zum einen die geringen Verdienstmöglichkeiten. Diese kommen nicht nur durch das geringere Stundenvolumen zustande, sondern vielfache erhalten Teilzeitbeschäftigte, insbesondere Minijobber/innen, auch unrechtmäßigerweise geringere Stundenlöhne als vergleichbare Vollzeitbeschäftigte. Zudem erhalten diese Beschäftigten häufig weder jährliche Sonderzahlungen wie Weihnachtsgeld noch Urlaubs- oder Krankengeld (Koch und Bäcker 2004; Kalina und Weinkopf 2006).

Work-Life Balance

Trotz der neuen finanziellen Unterstützung der Bundesregierung zum Ausbau der Kinderbetreuungsmöglichkeiten für die unter Dreijährigen ist die Work-Life Balance in Deutschland, insbesondere aufgrund der strukturellen Defizite in der Kindertagesbetreuung, noch deutlich im Ungleichgewicht (s. Abschnitt 1.3). Erschwerend kommt hinzu, dass sich bisher in Deutschland trotz großem politischen Engagement zur Förderung der Familienfreundlich-

keit in Unternehmen auf betrieblicher Seite kein ausreichendes Klima zu diesem Thema entwickelt hat.

Auch die Tarifpolitik kann einen Beitrag dazu leisten, gleiche Chancen von Frauen und Männern zu gewährleisten, indem Tarifverträge diskriminierungsfrei gestaltet werden und tarifliche Regelungen installiert werden, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern. In einer Vielzahl von Tarifverträgen sind konkrete Bestimmungen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und zur Gleichstellung von Frauen und Männern verankert. Bezogen auf die uns interessierenden Branchen ist hier vor allem der Einzelhandel zu nennen. In verschiedenen regionalen Tarifverträgen des Einzelhandels sind beispielsweise Regelungen verankert, dass Teilzeitbeschäftigten bevorzugt ein Vollzeitarbeitsplatz oder eine Ausweitung der Arbeitszeit anzubieten ist. In einem anderen Branchentarifvertrag sind Regelungen enthalten, die Beschäftigte mit Kindern vor Arbeit nach 18.30 Uhr oder (regelmäßiger) Samstagsarbeit/ Mehrarbeit schützen sollen, wenn diese aus familiären Gründen nicht zumutbar wären.

3.2.5 Arbeitsbedingungen für Frauen in „einfachen“ Tätigkeiten in Deutschland kurz zusammengefasst

- Frauen sind weit häufiger von Niedriglöhnen betroffen als Männer (das Risiko, einen Niedriglohn zu beziehen, ist dreimal höher). Teilzeitbeschäftigte und darunter insbesondere geringfügig Beschäftigte, welche überwiegend weiblich sind, haben ein Risiko von 86%, einen Niedriglohn zu erhalten. In fast allen ausgewählten Beschäftigungsfeldern liegt der Anteil der Niedriglohnbeschäftigten noch weit über dem Durchschnittswert.
- Frauen sind nur halb so häufig wie Männer gewerkschaftlich organisiert. Aber selbst wenn Arbeitsbedingungen und Löhne tarifvertraglich geregelt sind, sind Frauen in typischen weiblichen Beschäftigungsfeldern häufig gegenüber männlich-dominierten Industriearbeit benachteiligt. Ursache ist, dass selbst in Tarifverträgen weibliche Dienstleistungsarbeit nicht diskriminierungsfrei bewertet ist.
- Mit Ausnahme einiger Reinigungstätigkeiten, in denen Berufsausbildung keine große Bedeutung hat, können die ausgewählten Tätigkeiten nicht pauschal als „einfache“ Tätigkeiten charakterisiert werden. In allen Tätigkeiten haben sich Berufsausbildungen etabliert (mit Ausnahme privater Tagesmütter in der Kinderbetreuung). Gesetzliche Anforderungen in der Altenpflege und Kinderbetreuung stärken zudem die Nachfrage nach ausgebildeten Fachkräften. Auf der anderen Seite jedoch besteht die Gefahr, dass der vorherrschende Kostendruck in diesen überwiegend öffentlich finanzierten Bereichen zu einer Absenkung professioneller Standards führt.
- Die Arbeitsbedingungen für Frauen in diesen Tätigkeitsfeldern werden maßgeblich durch hohe Anforderungen an ihre zeitliche Flexibilität bestimmt. Der Anteil der unfreiwillig

Teilzeitbeschäftigten ist in Deutschland am höchsten. Teilzeitarbeit und vor allem geringfügige Beschäftigung gehen häufig einher mit weniger guten Arbeitsbedingungen.

3.3 Tschechische Republik

3.3.1 Entlohnung

Die Löhne gering Qualifizierter sind deutlich geringer als die Durchschnittslöhne in der Tschechischen Republik. Tabelle 13 zeigt, dass Beschäftigte niedriger Schulausbildung nur etwa 60% des Durchschnittslohnes verdienen. Beschäftigte mit mittlerer Ausbildung, aber ohne ein entsprechendes Abschlusszeugnis erreichen etwa 75% des Durchschnittslohnes. Es ist zudem eine Gehaltsdifferenz zwischen öffentlichen Arbeitgebern und der Privatwirtschaft feststellbar. Gering Qualifizierte verdienen bei öffentlichen Arbeitgebern etwa 20% weniger als in der Privatwirtschaft. Betrachtet man die Einkommensverteilung, zeigt sich eine breite Streuung der Stundenlöhne. Mindestens 10% der Beschäftigten mit geringer Schulausbildung verdienen nur den staatlichen Mindestlohn, der 2005 bei 42,5 CZK lag. Die Löhne der Beschäftigten mit mittlerer Schulausbildung, aber ohne entsprechenden Abschluss waren etwas höher, aber auch in dieser Gruppe arbeiten etwa 10% für Stundenlöhne, die nur knapp über dem gesetzlichen Mindestlohn liegen.

Table 13: Stundenlöhne (in CZK) nach Bildungsabschluss

Bildungsabschluss	Öffentlicher Sektor			Privatwirtschaft		
	Durchschnitt	1. Dezil	9. Dezil	Durchschnitt	1. Dezil	9. Dezil
niedrig	65,5	4,8	90,8	79,7	47,8	118,5
Mittlere Schulausbildung ohne Zertifikat	79,9	51,1	113,6	94,7	54,7	139,6
Mittlere Schulausbildung mit Zertifikat	117,3	78,3	160,0	129,6	65,2	199,5
höher	156,6	105,2	222,0	245,5	100,4	426,1
Alle	118,5	62,2	173,8	120,7	56,7	190,0

Quelle: Information System on Average Wages, 2005.

Auch die Löhne in den hier ausgewählten frauendominierten Tätigkeitsbereichen liegen deutlich unter den tschechischen Durchschnittslöhnen.

- Ausgebildetes Krankenpflegepersonal und Erzieher/innen erzielen mit etwa 80% des Durchschnittslohnes das höchste Einkommen in den untersuchten Tätigkeitsfeldern.
- Pflege(hilfs)kräfte verdienen etwa 70% des Durchschnittslohnes.
- Die geringsten Einkommen erhalten Zimmerreinigungskräfte in Hotels und Restaurantpersonal sowie Verkäufer/innen und Reinigungskräfte, sie verdienen nur etwa 60% des Durchschnittslohnes. Ein Blick auf die Einkommensverteilung zeigt, dass mindestens 10%

der Beschäftigten aus den hier aufgeführten Tätigkeiten nur den gesetzlichen Mindestlohn von 42,5 CZK pro Stunde erhalten.

Kala und Novotny (2003) stellen darüber hinaus fest, dass es keine geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede in den „einfachen“ Tätigkeiten gibt. Sie zeigen, dass Lohnunterschiede, soweit sie zwischen Geschlechtern festzustellen sind, auf unterschiedliche Tätigkeiten und nicht auf das Geschlecht zurückzuführen sind. Werden die Löhne zwischen Männern und Frauen in den selben Tätigkeiten verglichen, liegt die Differenz nur bei 2%. In einigen „einfachen“ Tätigkeiten verdienen Frauen sogar etwas mehr als Männer. Folgt man diesen Ergebnissen, gibt es in der Tschechischen Republik keine geschlechtsspezifische Lohndiskriminierung in „einfachen“ Tätigkeiten.

Gesetzliche Mindestlöhne und Tariflöhne

Für den öffentlichen und privaten Sektor gelten unterschiedliche Regeln hinsichtlich der Lohnfindung. Im öffentlichen Sektor werden die Löhne und Gehälter per Gesetz festgelegt. Die Verdiensthöhe variiert mit dem Bildungshintergrund und der Berufserfahrung. In der Privatwirtschaft werden Löhne und Gehälter nach unten nur durch den gesetzlichen Mindestlohn begrenzt.

Der gesetzliche Mindestlohn betrug im Januar 2007 8.000 CZK pro Monat bzw. 48,1 CZK pro Stunde (dies entspricht etwa 40% des Durchschnittslohnes). Für Jüngere gestattet der Gesetzgeber jedoch für eine begrenzte Dauer reduzierte Mindestlöhne. Jüngere zwischen 18 und 21 Jahren können unter bestimmten Umständen 80 bis 90% des Mindestlohnes erhalten.

Der gesetzliche Mindestlohn wird alle sechs Monate überprüft. Nach Angaben des Arbeits- und Sozialministeriums erhalten nur etwa 2% aller Beschäftigten den gesetzlichen Mindestlohn. Bezogen jedoch auf unsere ausgewählten Tätigkeitsfelder ist der Anteil mit 10% deutlich höher. Demzufolge profitierten insbesondere die Beschäftigten in den „einfachen“ Tätigkeiten von dem rasanten Anstieg des gesetzlichen Mindestlohnes – seit 2005 stieg der Mindestlohn um 15%.

In der Privatwirtschaft können höhere Mindestlöhne durch tarifliche Vereinbarungen auf betrieblicher Ebene oder auf überbetrieblicher Ebene festgesetzt werden (Informační Systém o Pracovních Podmínkách 2005). Dem *Working Conditions Information System* (ISPP) zufolge lag der niedrigste tarifliche Mindestlohn im Jahr 2005 bei 7.700 CZK pro Monat und damit etwa 7% höher als der gesetzliche Mindestlohn. Für 2006 konnte ein besseres Verhandlungsergebnis erzielt werden: Mit 8.274 CZK ist der tarifliche Mindestlohn pro Monat etwa 10% höher als der gesetzliche Mindestlohn. Wie gesetzlich festgelegt, umfasst der Mindestlohn alle Zusatzzahlungen mit Ausnahme von Mehrarbeitszuschlägen sowie Zuschlägen für Wochenend- und Nachtarbeit.

Lohnzuschläge für Arbeit zu unsozialen Zeiten

Der Gesetzgeber schreibt einen Mehrarbeitszuschlag von 25% des Stundenlohnes vor. Dieser Zuschlag erhöht sich auf 50%, wenn die Mehrarbeit am Wochenende geleistet wird. An Stelle dieser finanziellen Ausgleichszahlungen können Mehrarbeitsstunden auch mit Freizeit ausgeglichen werden. Dieser Freizeitausgleich muss jedoch innerhalb der nächsten drei Monate erfolgen, anderenfalls haben Beschäftigte das Recht auf den finanziellen Ausgleich. Für Krankenpflegepersonal in Notfalleinsätzen ist ein Zuschlag von 20% auf den Stundenlohn vorgeschrieben.

3.3.2 Industrielle Beziehungen

Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände stehen im sozialen Dialog sowohl auf der nationalen als auch auf der betrieblichen Ebene. Auf der nationalen Ebene wird dies koordiniert durch den *Rada hospodářské a sociální dohody* (Rat für wirtschaftliche und soziale Vereinbarungen) der eine tripartistische Institution mit Vertreter/innen von Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und der Regierung darstellt. Dieser Rat wurde 1991 gegründet und sein Ziel besteht darin, sich in Fragen der Gestaltung von Arbeitsbedingungen, Arbeitssicherheit, Löhne und HR-Entwicklung zu einigen. Der soziale Dialog auf nationaler Ebene spielt auch eine gewisse Rolle in der Ausgestaltung des Sozialen Dialogs zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern in einzelnen Branchen der Wirtschaft. Auf dieser Ebene mischt sich der Staat nicht ein. Im Unterschied zur nationalen Ebene wird der Soziale Dialog auf Branchenebene durch gesetzliche Rahmenbedingungen beeinflusst. Der *Zákoník práce* (Arbeitscode) bildet die gesetzliche Grundlage für Tarifverhandlungen auf der betrieblichen Ebene. Tarifverträge können zwischen einer oder mehreren Gewerkschaften auf der einen Seite und einem oder mehreren Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberverbänden auf der anderen Seite unterzeichnet werden. Allerdings gibt es keine gesetzliche Möglichkeit, branchenbezogene Tarifverträge für allgemein verbindlich zu erklären. Folglich kann ein Tarifvertrag nicht für alle Unternehmen einer Branche verbindlich gemacht werden. Vielmehr gelten Tarifverträge nur für ein Unternehmen oder eine Gruppe von Unternehmen in einer Branche. Im Unterschied zu westeuropäischen Staaten findet der Soziale Dialog in der Tschechischen Republik auf nationaler und betrieblicher Ebene statt, während die Branchenebene keine große Rolle spielt.

Rückgang gewerkschaftlicher Vertretung und tariflicher Vereinbarungen

Seit 1990 ist die Zahl der Unternehmen, die Gewerkschaften anerkennen, und die Zahl von Tarifverträgen gesunken. Eine Ursache hierfür besteht darin, dass Gewerkschaften vor allem in alten Unternehmen vertreten sind, während neu gegründete Unternehmen typischerweise keine Arbeitnehmervertretungen haben, die für Tarifverhandlungen notwendig sind. Ein weiterer Grund liegt darin, dass Arbeitgeber oft versuchen, gewerkschaftliche Vertretung zu verhindern. In manchen Fällen wird die Bindung von Tarifverträgen auch dadurch geschwächt,

dass es kein System zur Überwachung ihrer Einhaltung gibt. Auch die Situation bezogen auf die Regulierung von Löhnen durch tarifliche Vereinbarungen ist alarmierend. Die Zahl der Beschäftigten, die auf der Basis tariflicher Vereinbarungen entlohnt werden, ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich gesunken (Kroupa et al. 2004).

Industrielle Beziehungen in gering qualifizierten Tätigkeiten

Der 'Trade unions 2003' Befragung zufolge, die darauf abzielte, den gewerkschaftlichen Organisationsgrad der Beschäftigten zu untersuchen, liegt die gewerkschaftliche Organisation von gering qualifizierten Beschäftigten deutlich niedriger als bei Beschäftigten mit einer höheren Qualifikation. Nur 20% der Beschäftigten mit einem niedrigen Schul- oder Ausbildungsabschluss und 35% der Beschäftigten mit mittlerem Abschluss ohne Zertifikat sind gewerkschaftlich organisiert, während dieser Anteil bei höher Qualifizierten bei 60% liegt. Die Untersuchung hat außerdem gezeigt, dass im Dienstleistungssektor, einschließlich Einzelhandel, Hotels und Restaurants, Gesundheitswesen und Sozialbereich, die Bedeutung von Gewerkschaften geringer ist als in anderen Branchen. So ist z.B. bei Beschäftigten im Bereich personenbezogener Dienstleistungen und im Einzelhandel die Wahrscheinlichkeit, dass sie gewerkschaftlich organisiert sind, um 50% niedriger als in anderen Tätigkeiten. Ein weiterer Faktor, der das gewerkschaftliche Engagement beeinflusst, sind Unterschiede in der Arbeitszeitgestaltung. Beschäftigte mit wechselnden oder unsozialen Arbeitszeiten haben eine um 65% niedrigere Wahrscheinlichkeit als Beschäftigte mit regelmäßigen Arbeitszeiten, gewerkschaftlich organisiert zu sein. Gespräche mit Gewerkschaftsvertreter/innen im Einzelhandel und in Hotels belegen, dass der gewerkschaftliche Einfluss auf die Qualität der Arbeitsbedingungen im Bereich gering qualifizierter Tätigkeiten besonders begrenzt ist. Eine Ursache hierfür besteht darin, dass Beschäftigte im Einzelhandel sehr häufig nicht gewerkschaftlich organisiert sind. Diesen Beschäftigten ist häufig nicht bewusst, wie sie ihre Rechte und Ansprüche besser durchsetzen könnten. In vielen Fällen akzeptieren sie die angebotenen niedrigen Löhne, weil sie anderenfalls befürchten, ihren Arbeitsplatz zu verlieren. Im gesellschaftlichen Bewusstsein werden Gewerkschaften mit dem früheren sozialistischen System in Verbindung gebracht, was einer der Gründe dafür ist, dass vor allem Jüngere Gewerkschaften ablehnen.

Verantwortliche der Gewerkschaften bestätigen, dass die Tarifbindung in den ausgewählten Tätigkeiten gering ist. Höhere Bedeutung haben Tarifverträge im Einzelhandel, in dem dies allerdings nur für diejenigen Unternehmen gilt, die Mitglied des Arbeitgeberverbandes *Odborový svaz pracovníků obchodu* (OSPO) sind. Von den insgesamt rund 3.000 Einzelhandelsunternehmen sind jedoch nur wenige, überwiegend größere Unternehmen Mitglied. Der entsprechende Tarifvertrag gilt nicht für Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten.

Bessere Tarifverträge im Einzelhandel regulieren sämtliche relevante Bereiche wie Entlohnung, Arbeitszeit und Urlaub etc. Ein für Arbeitnehmer besonders positiv zu bewertender Tarifvertrag konnte mit den Filial-Unternehmen Makro und Globus abgeschlossen werden.

Wenngleich Gewerkschaften in der Tschechischen Republik den Abschluss von Tarifverträgen gelegentlich durch Streiks durchzusetzen versuchen (wie z. B. in dem Filialunternehmen Sconto), so wird dieses Mittel bisher jedoch eher selten eingesetzt. Große internationale Unternehmen wie Kaufland, Plus, Penny, Kika und Billa haben keine Tarifverträge abgeschlossen.

3.3.3 Berufsbildung und Qualifikationsentwicklung

Unter den ausgewählten „einfachen“ Tätigkeiten ist der Anteil der Beschäftigten, die höchstens einen mittleren Schulabschluss haben, sehr hoch. In einigen Tätigkeiten ist das Bildungsniveau der Beschäftigten noch geringer und ein großer Teil der Beschäftigten hat nur einen niedrigen Abschluss:

- Die höchsten Bildungsabschlüsse sind bei Erzieher/innen und Krankenpflegepersonal zu finden. Hier haben mehr als 90% ein mittleren oder höheren Abschluss.
- Die zweite Gruppe umfasst Beschäftigte an der Rezeption und in der Zimmerreinigung in Hotels bzw. in der Gastronomie sowie Pflege(hilfs)kräfte und vergleichbare Beschäftigte. Hier ist der Bildungshintergrund etwas geringer als in der vorherigen. Die meisten Beschäftigten verfügen nur eine mittlere Ausbildung, mit oder ohne Zertifikat.
- Unter den Verkäufer/innen und Reinigungskräften überwiegen Beschäftigte, die nur einen niedrigen Bildungsabschluss haben.

Auswertungen des European Labour Force Survey zeigen zum einen, dass Personen mit niedrigen Abschlüssen überwiegend unter Älteren zu finden sind und dass der Anteil dieser gering Qualifizierten sukzessive sinkt. Inzwischen verlassen fast alle Jugendlichen die Schule mit mindestens einem mittleren Abschluss.

Maßnahmen zur Qualifikationsentwicklung

Im Jahre 2003 hat das tschechische statistische Amt eine Studie durchgeführt, in deren Rahmen die Teilnahme von Beschäftigten an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen (allgemeine und berufliche) untersucht wurden. Im Durchschnitt hatten 34% aller Beschäftigten im Rahmen eines Jahres an einer Aus- oder Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen. Bezogen auf einzelne Beschäftigungsfelder war dieser Anteil jedoch deutlich geringer: Im Hotels und Restaurants lag der Anteil bei nur 22%, im Einzelhandel mit rund 30% etwas höher. Bemerkenswert ist darüber hinaus, dass in der Gesamtwirtschaft kaum geschlechtsspezifische Unterschiede hinsichtlich der Weiterbildungsteilnahme festzustellen waren, sehr wohl jedoch in den ausgewählten Beschäftigungsbereichen. 25% der männlichen Beschäftigten in Hotels und Restaurants nahmen an einer Maßnahme teil, während dieser Anteil bei Frauen um 6 Prozentpunkte niedriger lag. Mit 9 Prozentpunkten zeigte sich im Einzelhandel eine noch größere geschlechtsspezifische Differenz (Männer 34%; Frauen 25%).

Erhebungen, die das betriebliche Angebot von Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen analysierten (The Continuing Vocational Training Survey (CVTS), 1999) zeigten, dass im Einzelhandel sowie in der Gastronomie (einschließlich Hotels) nur 50% aller Betriebe ihren Beschäftigten solche Maßnahmen anbieten. Im Unterschied liegt der Anteil der Unternehmen mit Weiterbildungsangeboten im Finanzsektor mit 80% deutlich höher. Die branchenspezifischen Unterschiede sind nicht nur auf eine Bereitschaft der Unternehmen zurückzuführen, sondern auch auf den Innovationsgrad der Branche bzw. des Unternehmens und gesetzliche Vorgaben zur Aus- und Weiterbildung. Die Studie belegt auch, dass größere Unternehmen üblicherweise häufiger in Weiterbildung investieren als kleinere Unternehmen. Vor diesem Hintergrund dürfte die überwiegend kleinbetriebliche Struktur im Einzelhandel sowie im Hotel- und Gaststättenbereich eine der Ursachen für die geringeren Weiterbildungsaktivitäten sein.

Der *Zákoník práce* (Arbeitscode) ist das wichtigste Gesetz zur Regulierung der Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten. Hiernach sind Arbeitgeber verpflichtet, Beschäftigten die notwendigen Trainingsmaßnahmen anzubieten, sofern erforderliche Qualifikationen und Fertigkeiten zum Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme noch nicht vorliegen. Nach der Einarbeitung haben Beschäftigte Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber ihnen ein Teilnahmezertifikat zum erfolgreichen Abschluss der Maßnahme ausstellt. Die gleichen Anforderungen müssen Arbeitgeber erfüllen, wenn Beschäftigte innerbetrieblich ihre Tätigkeiten wechseln – insbesondere bei größeren Umstrukturierungen des Unternehmens oder grundlegenden Veränderungen der Arbeitsorganisation. Arbeitgeber können die Weiterbildung sowohl durch Reduzierung der Arbeitsaufgaben als auch durch finanzielle Beihilfen unterstützen. Zusätzlich verpflichtet der *Zákoník práce* alle Arbeitgeber zur Unterstützung bei der Berufswahlorientierung Praktika für Schulabgänger/innen anzubieten, die sie eventuell rekrutieren wollen.

Ein erklärtes Ziel der Regierung besteht darin, das Bildungsniveau von gering qualifizierten Beschäftigten zu erhöhen. Der Nationale Aktionsplan für Beschäftigung für die Jahre 2004 bis 2006 beinhaltet verschiedene Maßnahmen, mit denen die Regierung gemeinsam mit der größten Gewerkschaftsvereinigung (*Českomoravská konfederace odborových svazů* (ČMKOS)) dieses Ziel erreichen will. Im Rahmen des Tarifvertragssystems streben die Regierung und die Sozialpartner an, die Bedingungen für Lebenslanges Lernen zu verbessern und damit das Qualifikationsniveau der Beschäftigten zu erhöhen. Für gering Qualifizierte, die nur einen niedrigen Schulabschluss haben, hat das Ministerium für Arbeit und Soziales so genannte „catch-up Kurse“ entwickelt, die zu anerkannten beruflichen Abschlüssen führen. Dies wurde durch eine gesetzliche Regelung im Jahre 2005 abgesichert.

3.3.4 Arbeitszeitflexibilität und Work-Life Balance

Teilzeitarbeit

Teilzeitarbeit ist in der Tschechischen Republik wenig verbreitet. Die Teilzeitquote in der Gesamtwirtschaft liegt nur bei etwa 5%. In einigen der untersuchten „einfachen“ Tätigkeiten ist der Anteil jedoch deutlich höher (s. Tabelle 8). 20 bis 30% der Verkäufer/innen und Reinigungskräfte sind in Teilzeit beschäftigt. Die insgesamt geringe Teilzeitquote ist vor allem darauf zurückzuführen, dass tschechische Unternehmen es bevorzugen, eine Person in Vollzeit zu beschäftigen als mehrere in Teilzeit. Die Ursache für diese Präferenz ist ein von den Arbeitgebern wahrgenommener geringerer bürokratischer Aufwand z.B. bei den Sozialversicherungen und Krankenkassen. Die höheren Teilzeitanteile bei Verkäufer/innen und Reinigungskräften ist betrieblichen Anforderungen geschuldet, da ein großer Teil der Beschäftigten nur für wenige Stunden am Morgen bzw. in den Abendstunden benötigt wird.

Aus Sicht der Beschäftigten sind die wichtigsten Gründe, einer Teilzeitbeschäftigung nachzugehen, an erster Stelle gesundheitliche Probleme (20%), gefolgt von Kinderbetreuungsverpflichtungen (18%). Darüber hinaus geben 16% der Teilzeitbeschäftigten an, dass sie Schwierigkeiten hatten, eine Vollzeitstelle zu finden. In den untersuchten Tätigkeiten ist die Situation etwas anders: Der Anteil der unfreiwilligen Teilzeitarbeit ist vor allem im Bereich von Zimmerreinigung in Hotels und Reinigungstätigkeiten allgemein sowie in der Pflege hoch. Im Einzelhandel hingegen überwiegen gesundheitliche Einschränkungen als Grund für eine Teilzeitbeschäftigung.

Schichtarbeit und Arbeit zu unsozialen Zeiten

In den ausgewählten Tätigkeiten ist der Anteil der Schichtarbeit und Nacht- bzw. Wochenendarbeit zum Teil deutlich höher als in der Gesamtwirtschaft. Zwischen 41 und 50% aller Beschäftigten in der Zimmerreinigung, Pflege und Verkaufsarbeit arbeiten in Schichten. Wochenendarbeit ist besonders verbreitet im Handel und in der Pflege.

Work-Life Balance

Im Rahmen einer Studie zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die RILSA im Jahr 2005 in Kooperation mit dem Tschechischen Amt für Statistik durchgeführt hat, wurden 2.200 Betriebe zu verschiedenen vereinbarkeitsrelevanten Aspekten befragt – z.B. zum Geschlechterverhältnis in der Belegschaft, zur Art der Arbeitsverträge sowie zu Elternzeitregelungen und Unterstützungslösungen für Eltern. Im Sample waren insgesamt 288 Unternehmen aus dem Einzelhandel sowie dem Hotel- und Gaststättenbereich vertreten, die insgesamt über 80.000 Arbeitnehmer/innen beschäftigten. Im Folgenden werden einige zentrale Ergebnisse dieser Studie vorgestellt:

Mehr als 28% der Beschäftigten in den beiden genannten Branchen waren in Teilzeit beschäftigt, was deutlich höher liegt, als die Daten aus dem Labour Force Survey nahe legen. Die Hälfte dieser Beschäftigten war mit einem Teilzeitumfang von 50%, die andere mit größerem Arbeitsumfang von 75% teilzeitbeschäftigt. Der Anteil der Frauen unter den Teilzeitbeschäftigten war deutlich höher als der der Männer. Die Differenz zwischen den Geschlechtern variiert jedoch mit dem Umfang der Teilzeitbeschäftigung. Im Bereich der ‚kürzeren‘ Teilzeit mit 50% der regulären Arbeitszeit sind die geschlechtsspezifischen Differenzen mit 9 Prozentpunkten relativ stark ausgeprägt (Frauen 17%, Männer 8%). Im Bereich der ‚langen‘ Teilzeit, d. h. 75% einer Vollzeittätigkeit, sind die Unterschiede mit nur vier Prozentpunkten demgegenüber deutlich geringer, (Frauen 15%, Männer 11%)

Die unter Vereinbarkeitsgesichtspunkten positive zu bewertende Gleitzeit, die den Arbeitnehmer/innen Flexibilitätsspielräume hinsichtlich der Anfangs- und Endzeiten ihrer Arbeitstage einräumt, ist in beiden Branchen nur für 4% der Beschäftigten eine Option. Demgegenüber haben mehr als 23% der Beschäftigten unregelmäßige Arbeitszeiten – z.B. zehn Stunden pro Tag an vier Tagen pro Woche.. Jobsharing und Heimarbeit werden in beiden Branchen nicht angeboten. Tabelle 14 zeigt die Unterschiede der Arbeitszeitregelungen zwischen den beiden Branchen und der Gesamtwirtschaft und macht deutlich, dass beschäftigtenorientierte flexible Arbeitszeitformen in den beiden ausgewählten Branchen deutlich weniger verbreitet sind als in der Gesamtwirtschaft.

Table 14: Arbeitszeitformen im Einzelhandel sowie Hotels und Gaststätten

Branche	Arbeitszeitform				
	Gleitzeit	Unregelmäßige Arbeitszeiten	Job sharing	Heimarbeit	Schichtarbeit
Einzelhandel, Hotels, Gaststätten	4%	23%	0.2%	0%	25%
Gesamtwirtschaft	12%	8%	0,2%	0,2%	31%

Quelle: Czech statistical office survey, 2005.

16% der befragten Unternehmen in den beiden Branchen ermöglichten ihren Beschäftigten, ihre Erwerbstätigkeit zu unterbrechen, um sich um Angehörige zu kümmern. Dieser Anteil liegt um immerhin zwei Prozentpunkte höher als in der Gesamtwirtschaft. Allerdings war die Dauer dieser Unterbrechungen im Vergleich zur Gesamtwirtschaft dreimal kürzer. Zudem wurde Frauen, die nach der Familienpause zum selben Betrieb zurückkehrten, im Einzelhandel und in der Gastronomie deutlich häufiger eine Teilzeittätigkeit angeboten als in anderen Branchen. Ein weiteres Ergebnis der Studie ist, dass Beschäftigte in den beiden Branchen seltener als der gesamtwirtschaftliche Durchschnitt von Unterstützungsleistungen profitieren. Nur 11% der Unternehmen bieten beispielsweise Kurse für Frauen in Elternzeit an. Demgegenüber ermöglichen 31% der Unternehmen ein Nebeneinander von Elternzeit und Teilzeittätigkeit.

3.3.5 Arbeitsbedingungen in „einfachen“ Tätigkeiten in der Tschechischen Republik kurz zusammengefasst

- Die Löhne in den frauendominierten „einfachen“ Tätigkeiten sind vergleichsweise gering und der Anteil der Beschäftigten, die auf dem Niveau des gesetzlichen Mindestlohn entlohnt werden, ist höher als in der Gesamtwirtschaft. Allerdings bestehen nach einer aktuellen nationalen Studie keine geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede in „einfachen“ Tätigkeiten.
- Der gewerkschaftliche Organisationsgrad und die Verbreitung von Tarifverträgen sinken in allen Branchen; ausgesprochen niedrig sind sie vor allem im Dienstleistungssektor und in „einfachen“ Tätigkeiten.
- Der Anteil der Beschäftigten in den ausgewählten Branchen, die an Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, ist vergleichsweise gering und die Teilnahmewahrscheinlichkeit von Frauen ist noch geringer.
- Die Teilzeitquote ist in der Tschechischen Republik verglichen mit anderen Ländern sehr niedrig. Wenngleich die Teilzeitanteile in einigen hier ausgewählten „einfachen“ Tätigkeiten ein deutlich höheres Niveau erreichen, liegen sie überwiegend deutlich niedriger als in Deutschland und Großbritannien. Schichtarbeit und Arbeit zu unsozialen Zeiten sind in den ausgewählten Tätigkeitsfeldern weit verbreitet. In Bezug auf bezahlte Elternzeit und finanzielle Unterstützung bei der Kinderbetreuung erhalten Beschäftigte in „einfachen“ Tätigkeiten nur sehr wenig Unterstützung.

4 Qualität von „einfachen“ (Frauen-)Arbeitsplätzen: Trends und Beispiele guter Praxis

Unsere Analysen in Teil 2 haben gezeigt, dass die größten Beschäftigungszuwächse zwischen 1995 und 2005 sowohl insgesamt als auch bezogen auf Frauen im hoch qualifizierten Segment zu verzeichnen waren (vgl. Tabelle 4). Im gering qualifizierten Segment waren die Zuwächse deutlich geringer oder (in CZ und DE) z.T. sogar rückläufig. Die einzige Ausnahme ist diesbezüglich UK, wo zwischen 2000 und 2005 im Bereich einfacher Tätigkeiten die Frauenbeschäftigung sogar deutlich überproportional gewachsen ist. Auf der Branchen- und Tätigkeitsebene und im Vergleich der Länder ist die Beschäftigungsentwicklung für Frauen uneinheitlich. Z.T. sind Beschäftigungszuwächse auch auf eine Umverteilung des Arbeitsvolumens auf mehr Köpfe (durch eine starke Zunahme der Teilzeitarbeit) zurück zu führen.

Die nationalen Berichte in Teil 3 haben deutlich gemacht, dass einfache Tätigkeiten, in denen überwiegend Frauen tätig sind, häufig mit niedriger Entlohnung, ungünstigen Arbeitsbedingungen und begrenzten beruflichen Entwicklungschancen (auch aufgrund geringer Chancen, sich beruflich weiter zu bilden) einhergehen. Erschwert wird eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen auch dadurch, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nach wie vor häufig alleine oder zumindest hauptsächlich ihre Aufgabe ist.

Wie in der Einleitung bereits angesprochen, geben die statistischen Auswertungen überdies keine Auskunft über Entwicklungen im Bereich haushaltsbezogener Dienstleistungen im engeren Sinne, wo aber oftmals große Beschäftigungspotenziale für gering qualifizierte Frauen gesehen werden. Die Ansatzpunkte für eine Verbesserung der gesellschaftlichen Anerkennung und der Qualität der Arbeitsplätze, die im Folgenden anhand von Beispielen guter Praxis aus den drei Ländern aufgezeigt werden, beziehen sich sowohl auf die analysierten Tätigkeiten als auch auf die Erschließung weiterer Tätigkeitsbereiche. Gegliedert sind sie nach den in Teil 3 verwendeten vier Kerndimensionen der Qualität von Arbeitsplätzen sowie den beiden weiteren Themenbereichen soziale Anerkennung und Arbeitsmarktpolitik.

Hinweise auf die hier dargestellten Beispiele guter Praxis stammen aus Studien, Publikationen und Interviews mit Akteuren aus Politik, Gewerkschaften, anderen Institutionen und Unternehmen, die wir teils im Kontext dieser Studie, teils im Rahmen anderer Forschungsprojekte geführt haben. Ein genereller Eindruck aus den Interviews ist, dass es zwar in vielen Bereichen positive Initiativen und Maßnahmen gibt, aber die Erfolgsaussichten, die Qualität der Arbeitsplätze und das gesellschaftliche Ansehen von „einfachen“ Tätigkeiten, die überwiegend von Frauen geleistet werden, wirklich nachhaltig zu erhöhen, insgesamt als eher ungünstig eingeschätzt werden. In Deutschland z.B. liegt dies auch daran, dass die politischen Prioritäten im unteren Bereich des Qualifikationsspektrums eindeutig auf mehr Beschäftigung abzielen und eine Erhöhung der Qualität der Arbeitsplätze nicht im Focus steht. Ähnliches gilt auch für die im Rahmen der Europäischen Beschäftigungsstrategie angestrebte Ausweitung

von Niedriglohnarbeit. Aus der Gender-Perspektive birgt diese die Gefahr, dass bestehende Benachteiligungen von Frauen (z.B. geschlechtsspezifische Lohnunterschiede, Segregation, geringeres Arbeitsvolumen) eher noch verstärkt als reduziert werden.

4.1 Entlohnung

Alle drei Länder weisen eine im Vergleich zum Durchschnitt in der EU-25 (15%) erhebliche *gender pay gap* auf. Deutschland und UK zählen mit deutlich über 20% diesbezüglich sogar zu den Schlusslichtern der EU-Länder (¹⁴). Dies liegt u.a. daran, dass die Löhne in den Branchen und Tätigkeiten, in denen viele Frauen arbeiten, besonders niedrig sind. Verschärft wird dies auch dadurch, dass Frauen in allen drei Ländern deutlich häufiger als Männer in Teilzeit arbeiten (in CZ allerdings auf erheblich niedrigerem Niveau) und die Teilzeitquoten zudem in vielen einfachen Tätigkeiten überdurchschnittlich hoch sind. Die Kombination von niedrigen (Stunden-)Löhnen und kurzen Arbeitszeiten bietet aber besonders geringe Chancen auf eine eigenständige Existenzsicherung. Angesichts von Defiziten in der Infrastruktur zur Kinderbetreuung ist Teilzeitarbeit für Mütter jedoch häufig die einzige Möglichkeit, überhaupt erwerbstätig zu sein. Auf die Ambivalenz von Teilzeitarbeit gehen wir in 4.4 noch ausführlicher ein.

Strategien zur Verbesserung der Einkommenssituation von Frauen in einfachen Tätigkeiten müssen vor diesem Hintergrund einerseits an der Entlohnung und andererseits an der Arbeitszeit ansetzen. Konkret sehen wir Handlungsbedarf und Handlungsmöglichkeiten insbesondere in folgenden Bereichen:

- *Einführung bzw. Erhöhung gesetzlicher Mindestlöhne:* Wie am Beispiel von UK (3.1.1) deutlich geworden ist, haben Frauen (und insbesondere Teilzeitbeschäftigte) von der Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes und dessen Erhöhungen in den letzten Jahren besonders profitiert.
- *Höherbewertung typisch weiblicher Tätigkeiten:* Die Bewertung von typischen Frauentätigkeiten (absolut und relativ zu vergleichbaren männlich dominierten gering qualifizierten Tätigkeiten) ist eine zentrale Stellschraube für die Verbesserung der Einkommensposition von Frauen. Ein Beispiel für eine solche Initiative, die auch tatsächlich zu Verbesserungen in der Praxis geführt hat, ist die ‚Agenda for Change‘ in Krankenhäuser in Großbritannien (4.2). Ein anderes Beispiel aus dem Gesundheitswesen in Deutschland zielt eher darauf ab, die gesellschaftliche Bewertung und das Selbstwertgefühl von Beschäftigten im Gesundheitswesen zu stärken (4.5).

¹⁴ Anderen Berechnungen zufolge sind die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede sogar noch erheblich größer. vgl. z.B. Plantenga 2006.

- *Absicherung tariflicher Standards:* Am Beispiel Deutschlands ist deutlich geworden, dass es hier gegenwärtig auch um eine Sicherung bestehender tariflicher Standards geht, die z.B. durch Outsourcing von Tätigkeiten in Bereiche ohne Tarifbindung oder mit niedrigeren Tariflöhnen gefährdet sind. Ansatzpunkte hierfür sind neben Mindestlöhnen auch Maßnahmen, die auf eine Einhaltung tariflicher Standards zielen (s. Beispiel guter Praxis 6) oder ein Zusammenwirken von Management, Gewerkschaften und Politik zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Beschäftigten, die von Outsourcing betroffen sind (s. Beispiel guter Praxis 1). Wie das zweite Beispiel aus dem tschechischen Einzelhandel zeigt, können aber auch Unternehmen selbst an guten Standards interessiert sein, um Beschäftigte zu gewinnen und zu halten und damit am Markt erfolgreich zu sein.

Beispiel guter Praxis 1 : Vergleichbare Arbeitsbedingungen und Entlohnung für von Outsourcing betroffene Beschäftigte (UK)

Dieses Beispiel bezieht sich auf ein Krankenhaus, das sich in einer Innenstadt befindet und in hohem Maß unter Verlusten leidet. 1998 hatte es für 35 Jahre einen Vertrag mit einer privaten Finanzinitiative unterschrieben. Mit Hilfe eines Konsortiums von Firmen aus dem Privatsektor sollten neue Gebäude gebaut, die Instandhaltung der Immobilien gesichert sowie die Reinigung und das Catering organisiert werden. Etwa 1.000 Arbeitskräfte wurden zu der Reinigungs-/Cateringfirma ausgelagert – einem multinationalen Business-Dienstleister in französischen Händen.

Während die zu dem privaten Unternehmen ausgelagerten Arbeitskräfte dank des so genannten „*Transfer of Undertakings*“ (TUPE) eine Art Bestandsschutz genossen, mussten sich neu eingestellte Arbeitskräfte mit niedriger Bezahlung und schlechteren Bedingungen zufriedengeben. Dies erzeugte eine Zweiklassengesellschaft zwischen den neuen und den ausgelagerten Arbeitskräften bzw. denjenigen, die direkt für den *National Health Service* (NHS) arbeiteten. Die Manager des Krankenhauses kritisierten die vom Human Resource-Direktor „Ethik der Arbeit“ genannten Maßnahmen, die durch die private Vertragsfirma durchgeführt wurden. Sie forderten eine Ausweitung der *Agenda for Change*, dem neuen nationalen Tarifvertrag auch für Beschäftigte von Privatunternehmen, einschließlich Reinigungskräfte, zumindest aber die Zahlung ‚angemessener Löhne für alle‘ (HR Direktor). *Unison* argumentierte auch stark dafür. Eine groß angelegte Gewerkschaftskampagne während den 1990er und frühen 2000er Jahren lenkte die Aufmerksamkeit der Öffentlichkeit erfolgreich auf die Ungerechtigkeiten einer ‚Zweiklassengesellschaft‘ unter Privatangestellten, die in den öffentlichen Krankenhäusern des Landes Zusatzdienste leisteten. Das private Dienstleistungsunternehmen verlangte zusätzliche Mittel (etwa 1,8 Millionen £), um die gestiegenen Kosten zu decken. Der Vorstandschef des Krankenhauses begann Gespräche mit dem Vorsitzenden des Konsortiums.

Im Oktober 2005 handelte das Gesundheitsministerium schließlich. Es bestimmte, dass die meisten Arbeitskräfte, Reinigungskräfte eingeschlossen, keine schlechteren Bedingungen als die gemeinschaftlich beschlossenen Lohnstrukturen für die Angestellten im öffentlichen Sektor haben sollten (sprich – *Agenda for Change*, vgl. auch. Beispiel guter Praxis 4). Dies war Teil eines weitergehenden Politikansatz, den so genannten ‚*Two-Tier Code*‘ für öffentliche Dienstleistungen und verkörpert so etwas wie eine neue Allgemeinverbindlichkeit von Lohnvereinbarungen. Dank des neuen Kodex bekamen ausgelagerte Reinigungskräfte mit zuvor geschützten Bedingungen den gleichen Lohn wie die betriebsinternen Reinigungskräfte. Zudem genossen neu angestellte Reinigungskräfte in den privaten Unternehmen eine erwähnenswerte Verbesserung – nicht nur im Grundlohn, sondern auch beim Anspruch auf Urlaub, der Bezahlung von Überstunden und der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Dieses Beispiel zeigt, wie Gewerkschaftskampagnen und eine handlungsbereite Regierung (wen

auch mit Verspätung) Impulse zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Niedriglohnseltor setzen können.

Beispiel guter Praxis 2 : Makro Cash and Carry ČR (CZ)

Die Firma *Makro Cash and Carry ČR* ist Mitglied der deutschen Metro Gruppe. In der Tschechischen Republik agiert sie seit 1998 und betreibt zur Zeit zwölf Supermärkte mit etwa 3.500 Beschäftigten. Der durchschnittliche Lohn der Angestellten beträgt 17.500 CZK, was nah am Durchschnittseinkommen der Tschechischen Republik liegt und der höchste Lohn unter Supermärkten ist. Das Unternehmen ist offen für sozialen Dialog und hat einen Tarifvertrag, der als Beispiel für andere Firmen dienen kann. Das Unternehmensmanagement sieht die Zufriedenheit seiner Angestellten mit den Arbeitsbedingungen und der Bezahlung als entscheidenden Faktor für den Erfolg des Unternehmens. Die Firma hat klar festgelegt, dass Beschäftigte, die Mitglieder einer Gewerkschaft sind, in keiner Weise diskriminiert werden. Gewerkschaftsaktivitäten werden nicht behindert, das Unternehmen nimmt aktiv am sozialen Dialog teil und stellt alle nötigen Informationen über seine Aktivitäten und Pläne zur Verfügung.

- *Abbau von Benachteiligungen für Teilzeitbeschäftigte:* Teilzeitbeschäftigte werden häufig schlechter behandelt als Vollzeitbeschäftigte. Dies betrifft z.B. die Entlohnung, betriebliche Sonderzahlungen, Urlaub und Entlohnung im Krankheitsfall, den Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen und betrieblichem Aufstieg etc. Im Deutschland ist eine finanzielle Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten gesetzlich verboten, wobei allerdings einschränkend darauf hinzuweisen ist, dass die Durchsetzung dieser gesetzlichen Vorgaben insbesondere bezogen auf marginale Teilzeitarbeit (Minijobs) noch zu wünschen übrig lässt.

Beispiel guter Praxis 3: Gesetz gegen die Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten (DE)

Das deutsche *Teilzeit- und Befristungsgesetz* von 2001 ist ein Ansatz, der darauf abzielt, die Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten zu bekämpfen. Es schreibt vor, dass Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte gleich behandelt werden müssen und untersagt damit eindeutig, Teilzeitbeschäftigte bei der Gewährung von Urlaub und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall auszuschließen oder sie hierbei zu benachteiligen.

- *Ermöglichung von längerer Teilzeit- oder Vollzeitarbeit:* Um Frauen in kurzer Teilzeitarbeit eine Ausweitung ihrer Arbeitszeit zu ermöglichen, bestehen verschiedene Ansatzpunkte: z.B. ein besseres Kinderbetreuungsangebot (4.4), die Beseitigung von Anreizen zur Ausübung kurzer Teilzeit (wie die Minijob-Regelung in Deutschland) und betriebliche, tarifliche oder gesetzliche Regelungen, die Teilzeitbeschäftigten die Möglichkeit bieten, ihre Arbeitszeit zu erhöhen oder zu Vollzeitarbeit zurück zu kehren (vgl. z.B. die in 3.2.4 erwähnten tariflichen Regelungen aus dem deutschen Einzelhandel).

4.2 Industrielle Beziehungen

Frauen arbeiten typischerweise überwiegend in Branchen und Tätigkeiten, in denen Gewerkschaften, Tarifverträge und Betriebsräte eher selten sind. Dies liegt auch daran, dass Frauen häufiger als Männer im Dienstleistungssektor und in Kleinbetrieben beschäftigt sind.

Vergleichsweise gute Chancen der Durchsetzung besserer Arbeitsbedingungen und angemessener Entlohnung bietet traditionell der öffentliche Sektor, worauf auch das Beispiel der „Agenda for Change“ in UK verweist. Das zweite Beispiel aus Tschechien zeigt, dass es jedoch auch positive Beispiele in der Privatwirtschaft gibt.

Beispiel guter Praxis 4: Das neue Tarifvertrag ‚Agenda for Change‘ (UK)

Das Beispiel von Beschäftigten in einem öffentlichen Krankenhaus ist vielleicht *der* Beispielfall verbesserter Arbeitsbedingungen durch partnerschaftliche industrielle Beziehungen. Ein neuer Tarifvertrag, ‚Agenda for Change‘ und eine begleitende Struktur für Weiterbildungsmaßnahmen und berufliche Entwicklung, das ‚*Knowledge Skills Framework*‘, wurden 2005 implementiert. Sie stehen für eine gemeinschaftliche Bemühung, die Entlohnung und die Arbeitsstrukturen im staatlichen Gesundheitsdienst zu verbessern. Das Herzstück des neuen Tarifvertrags und der zugrunde liegenden Arbeitsbewertung ist das Prinzip ‚*gleicher Lohn für gleiche Arbeit*‘, mit dem Ziel einer geschlechtsneutralen Bewertung von Können, Wissen und Fleiß bei der Arbeit. Das eng verwandte ‚*Knowledge Skill Framework*‘ soll Verbindungen zwischen der individuellen Entwicklung, der Übernahme von Verantwortung beim beruflichen Aufstieg und einer verbesserten Bezahlung herstellen.

Ein weiteres besonders erwähnenswertes Merkmal des neuen Tarifvertrags ist, dass er nicht nur für die Beschäftigten des *National Health Service* gilt. Auch Zeitarbeitskräfte in der Krankenpflege, die von einer neuen nicht-profitorientierten Agentur (*NHS Professionals*) beschäftigt werden, sowie Beschäftigte von privaten Firmen, die Dienstleistungen für staatliche Krankenhäuser übernehmen, profitieren davon. Diese Beschäftigtengruppe ist durch den so genannten ‚*Two-Tier Code*‘ geschützt, was bedeutet, dass sie bei ihrer privaten Arbeitgebern Anspruch auf die selben Bedingungen haben wie diejenigen, die unter den NHS-Tarifvertrag fallen (s. a. Beispiel guter Praxis 1). Da dieses erst im Oktober 2006 gänzlich implementiert wurde, ist es noch zu früh um zu beurteilen, wie effektiv der neue Kodex ist und inwieweit er vor Gericht Bestand hat, wenn private Arbeitgeber sich nicht an den Gleichbehandlungsgrundsatz halten.

Beispiel guter Praxis 5: Tarifverträge bei Orea Hotels (CZ)

Das Unternehmen wurde 1992 gegründet; es besitzt 35 Hotels und beschäftigt etwa 1.500 Personen in der Tschechischen Republik. 2006 und in den vorangegangenen Jahren unterschrieb die Firma einen Tarifvertrag mit der Gewerkschaft. Der Tarifvertrag garantiert den Beschäftigten viele Vorteile, die über Standardbestimmungen für Arbeitgeber hinaus gehen. Zum Beispiel wird erwartet, dass der Lohn der Beschäftigten um 3% steigt – entsprechend der wirtschaftlichen Leistung des Unternehmens kann der Anstieg sogar noch höher ausfallen. 2005 stiegen die Löhne um 10,4% und 2004 um 8,1%. Im Tarifvertrag ist festgelegt, dass der Arbeitgeber zusätzliche Leistungen erbringen muss, zum Beispiel Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung, Beiträge zur Erholung der Beschäftigten und ihrer Kinder, hohe Rabatte bei der Unterbringung in den unternehmenseigenen Hotels, Geburtstagsprämien und finanzielle Beiträge für die Gewerkschaft. Beim Thema Vergütung gibt es zusätzliche Verpflichtungen über das gesetzliche Mindestniveau hinaus: höhere

Zuschläge für Arbeit an Samstagen und Sonntagen sowie auch für Nachtarbeit. Die niedrigsten Tariflöhne wurden ebenfalls über die rechtsverbindliche Höhe hinweg erhöht.

In Deutschland wurden hingegen in den vergangenen Jahren auch im öffentlichen Sektor tarifliche Standards abgesenkt und neue Niedriglohngruppen eingeführt, wovon gering qualifizierte Tätigkeiten, in denen viele Frauen arbeiten, besonders betroffen waren (Jaehring 2007). Hintergrund ist das Ziel, das in Deutschland besonders weit verbreitete Outsourcing von einfachen Tätigkeiten in Bereiche ohne Tarifverträge oder mit niedrigeren Tariflöhnen einzudämmen. Hieran wird deutlich, dass die industriellen Beziehungen z.T. eng mit dem Thema „Entlohnung“ zusammenhängen und dass die wirtschaftliche Situation eines Landes die Handlungsmöglichkeiten von Gewerkschaften und Betriebsräten beeinflusst.

Beispiel guter Praxis 6: Tariftreue-Erklärungen und Monitoring (DE)

Ein Ansatz zur besseren Durchsetzung von Tarifverträgen trotz geringer Bedeutung von betrieblichen Vertretungsstrukturen sind so genannte ‚Tariftreue-Erklärungen‘, mit denen sich die Auftragnehmer gegenüber dem Auftraggeber verpflichten, die tariflichen Standards einzuhalten. Dennoch ist auch dieses Instrument in der Praxis nur von begrenzter Wirkung, solange die öffentlichen Auftraggeber weiterhin dazu tendieren, den billigsten Anbietern den Zuschlag zu geben, wie dies etwa im Bereich der Gebäudereinigung nach wie vor häufig der Fall zu sein scheint. Zudem setzt auch dieses Instrument effektive Kontrollen voraus, um Wirkung zu entfalten.

Ein innovativer Ansatz stellt in diesem Kontext eine zeitlich befristete und mittlerweile ausgelaufene Initiative auf kommunaler Ebene dar, in der sich die Sozialpartner per Tarifvertrag darauf einigten, eine Kontrollinstanz zu schaffen, an die sich Arbeitnehmer/innen bei Verletzungen des allgemeinverbindlichen Tarifvertrags für die Gebäudereinigung wenden konnten und bei der Einforderung ihrer ausstehenden Lohnanteile unterstützt wurden. Zudem übernahm die Kontrollinstanz für die Kommune die Überprüfung von Unternehmen, die eine Tariftreueerklärung abgegeben hatten. (vgl. Gather et al. 2005).

Handlungsmöglichkeiten von Gewerkschaften und Betriebsräten zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Frauen in einfachen Tätigkeiten bestehen grundsätzlich jedoch auch in anderen Bereichen. Dies betrifft etwa Initiativen, die darauf abzielen,

- *deren Beteiligung an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen zu erhöhen*, was auch dazu beitragen kann, den Aufstieg in besser bezahlte Tätigkeiten zu erleichtern;
- *die Chancen von Teilzeitbeschäftigten, ihre Arbeitszeit auszuweiten, zu verbessern* (oder umgekehrt: die Chancen von Vollzeitbeschäftigten zu verbessern, zeitweilig in Teilzeit zu wechseln, um sich um Kinder oder ältere Angehörige zu kümmern);
- *die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern* - z.B. durch betriebliche Kinderbetreuungsangebote, die Berücksichtigung von Arbeitszeitpräferenzen von Beschäftigten bei der Festlegung von Schichtplänen oder besondere Arbeitszeitregelungen für allein Erziehende).

Da diese Ansatzpunkte die Themenbereiche Qualifizierung und Work-Life Balance betreffen, gehen wir in 4.3 und 4.4 detaillierter darauf ein.

4.3 Qualifizierung

Wie in Teil 2 deutlich geworden ist, war das größte Beschäftigungswachstum EU-weit wie auch in Deutschland und Tschechien bei hoch qualifizierten Tätigkeiten zu verzeichnen. Dies legt nahe, dass Maßnahmen zur Ausweitung der Frauenbeschäftigung alle Qualifikationsebenen einbeziehen müssen. Sich allein oder vorrangig auf das Segment einfacher Tätigkeiten zu konzentrieren, erscheint wenig erfolgversprechend, zumal dies bedeuten würde, Frauen weiterhin (oder sogar verstärkt) auf niedrig bezahlte Tätigkeiten mit eher ungünstigen Arbeitsbedingungen zu verweisen.

Jenseits dieser grundsätzlichen Anforderungen stellt sich jedoch die Frage, wie der Zugang von Frauen in gering qualifizierten Tätigkeiten zu Qualifizierung und Weiterbildung verbessert werden kann. Ansatzpunkte bestehen insbesondere in folgenden Bereichen:

- *Einbeziehung von gering qualifizierten Frauen in Weiterbildungsangebote auf der betrieblichen oder Branchenebene:* Hierbei kann es sich sowohl um spezielle Angebote für diese Gruppe, die typischerweise eher selten in Weiterbildung vertreten ist, handeln als auch um deren Einbeziehung in breiter angelegte Programme. Die beiden folgenden Beispiele aus dem Pflegesektor in Großbritannien und einem Krankenhaus in Tschechien veranschaulichen, wie solche Initiativen auf Branchen- bzw. Betriebsebene ausgestaltet werden können. In beiden Fällen wurden die Maßnahmen durch eine EU-Förderung unterstützt.

Beispiel guter Praxis 7: Bemühungen, das lokale Qualifikationsniveau mit Hilfe der „Tyne and Care Alliance“ zu verbessern (UK)

Weil der Altenpflegesektor in Großbritannien von unabhängigen und kleinen privaten Unternehmen mit hoher Fluktuation dominiert wird, ist die Bereitstellung von Aus- und Weiterbildungsangeboten ein besonderes Problem. Nationales Ziel für die Qualifikation von Pflegekräften ist, dass 50% der Belegschaft den „NVQ Level 2“ haben müssen. Unabhängige Anbieter werden von einer nationalen Regulierungsinstitution überwacht – der *Commission for Social Care Inspection* (Kommission für die Inspektion sozialer Dienste). Jedoch deutet sich an, dass die Qualifizierungsziele auf nationaler Ebene nicht erreicht werden. Nur 69 bis 72% der Pflegedienste erfüllen die staatlichen Vorgaben (CSCI 2006: 131-132).

Im Nordosten Englands wurde die *Tyne and Ware Care Alliance* von Dezember 2003 bis Dezember 2006 vom Europäischen Sozialfonds und dem *Skills Council* kofinanziert. Mehr als £6 Millionen wurden in die Allianz investiert, organisiert durch den *Sunderland City Council*. Die Allianz ist eine „arbeitgebergeführte“ Organisation mit 650 Mitgliedern (ausschließlich private Pflegedienste). Das Hauptziel der Allianz besteht darin, die berufliche Entwicklung der Beschäftigten zu fördern und Weiterbildungsangebote im Altenpflegesektor zu organisieren.

Die Allianz bietet kostenlose Weiterbildung für die unabhängigen Pflegedienste an. Die Beschäftigten müssen während der Weiterbildung weiter bezahlt werden, aber die Pflege-

dienste müssen nichts für das Training zahlen. Für NVQs findet das meiste Training ohnehin am Arbeitsplatz statt, während Gutachter die Leistung beurteilen. Es gibt zusätzlich Grundkurse und Kurzzeitkurse, die außerhalb des Arbeitsplatzes stattfinden. Arbeitgeber müssen 15 £ der Kosten für diese Kurse tragen und 97% der Belegschaft nehmen daran teil. Die Allianz hilft Arbeitgebern bei der Identifikation des erforderlichen Weiterbildungsbedarfs und versucht, Weiterbildungspakete anzubieten, die den Arbeitgeber- und Gutachterinteressen entsprechen, so dass die Versorgung mit Weiterbildung ‚nachfrageorientiert‘ ist. Die Allianz agiert als Makler, der Trainingsangebote verschiedener Weiterbildungsorganisationen auswählt. In den frühen Jahren der Allianz wurden Arbeitgeber unterstützt, um ihr eigenes Training finanzieren zu können, aber die Zentralisierung der Auftragsvergabe durch die Allianz scheint sich positiv auf Konsistenz und Qualität des Trainings ausgewirkt zu haben. Arbeitgeber sind froh, dass ihre Angestellten kostenloses Training in Anspruch nehmen, teils durch den Druck, die nationalen NVQ-Ziele zu erreichen. Jedoch hat die Allianz nicht die Macht, die Kurse verpflichtend zu machen. Die Allianz hat außerdem lokale Netzwerke unabhängiger Pflegedienste geschaffen und Arbeitgeber werden ermutigt, an den Treffen teilzunehmen, um sich über gute Praxis auszutauschen und ihre Interessen wirksamer zu vertreten.

Pflegepersonal, das an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen hat, hat eine Verbleibsquote von 84%, während der landesweite Durchschnitt in diesem Sektor nur bei 48% liegt. In Befragungen stellte sich heraus, dass die meisten Beschäftigten, die an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen hatten, diese positiv beurteilten (76,5%). Die Allianz hat Bedarf an insgesamt 4.000 Qualifizierungsmaßnahmen in der Gegend ermittelt und wird bis Ende März 2007 75% der Nachfrage bedient haben. Die Allianz bemüht sich um zusätzliche Finanzierung, damit sie den Gesamtbedarf in der Region decken kann.

Beispiel guter Praxis 8: Trainingsprogramm „Stärkung und Entwicklung des Humankapitals der Beschäftigten“ (CZ)

Das Hauptziel des Programms, das vom Krankenhaus in Most organisiert wird, ist die Erhöhung der Qualität und des Wettbewerbs des Krankenhauses in medizinischer Hinsicht. Das Programm konzentriert sich darauf, die Qualifikation der Belegschaft zu verbessern. Das Programm bietet Kurse für medizinisches und nichtmedizinisches Personal an. Für nichtmedizinische Angestellte, inklusive Krankenschwestern, bietet das Programm zwei Kurse an: einen „Grundkurs“ und einen Kurs zur Verbesserung der Kommunikationsfähigkeiten. Das Krankenhaus entschied sich dafür, diese Kurse anzubieten, weil die Krankenpflege sich ständig weiterentwickelt: Methoden verändern sich und die Beziehungen und Kommunikation mit den Patienten werden verbessert. Mit der finanziellen Unterstützung des Europäischen Sozialfonds eröffnete das Krankenhaus ein neues Bildungszentrum, um das Projekt umzusetzen. Dieses Zentrum wird im Anschluss für ähnliche Weiterbildungen der Belegschaft genutzt. Der Grundkurs zielt darauf ab, professionelle und praktische Kenntnisse für die adäquate Reaktion auf und Versorgung von Patienten, die aufgrund bestimmter Umstände eingeschränkte Kommunikations-, Bewegungs- und Verständnismöglichkeiten haben, zu vermitteln. Der Kurs zu Kommunikationsfähigkeiten soll helfen, die Pflege zu verbessern, indem den Pflegekräften professionelle Kommunikationstechniken im Umgang mit Patienten beigebracht werden. Der Kurs soll außerdem Präsentationstechniken vermitteln, die notwendig sind, um professionelle Information auf Konferenzen oder Seminaren zu präsentieren. Das Krankenhaus möchte damit die kommunikative Qualifizierung der Belegschaft erhöhen – das wichtigste Element im Umgang mit Patienten.

- *Organisation von flexiblen Weiterbildungsangeboten insbesondere auch für Teilzeitbeschäftigte und Schichtarbeiterinnen* (ggf. kombiniert mit Kinderbetreuung): Der Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen von gering qualifizierten Frauen scheitert häufig, wie zahl-

reiche Studien zeigen, auch daran, dass diese mit den Arbeits- und familiären Rahmenbedingungen nicht oder schwierig vereinbar sind. Flexiblere Angebote, die hierauf Rücksicht nehmen, können solche Hemmnisse reduzieren.

- *durch staatliche Vorgaben Einfluss auf die Qualifikationsstruktur in bestimmten Branchen zu nehmen:* Im Fall von Pflgetätigkeiten (Kinderbetreuung, Altenpflege, Gesundheitssektor) können gesetzliche Bestimmungen, die minimale Standards für die Qualifikation der Beschäftigten festlegen, den Druck auf Arbeitgeber erhöhen, in die Qualifizierung ihrer Belegschaft zu investieren: In Deutschland beispielsweise ist vorgeschrieben, dass ein bestimmter Anteil des Personals in Altenheimen und ambulanten Dienstleistungen voll ausgebildet (mit abgeschlossener Berufsausbildung) sein muss. In Großbritannien hat die Einführung gesetzlicher Mindeststandards für Schlüsselqualifikationen dazu geführt, dass das Qualifikationsniveau des Pflegepersonals gestiegen ist. Damit wird auch angestrebt, die Attraktivität von Pflgetätigkeiten zu erhöhen, ihr Ansehen zu verbessern und Möglichkeiten zur Weiterentwicklung und zum beruflichen Aufstieg zu bieten. Solche Ansätze zielen darauf, mehr Jobs mit einem breiten Qualifikationsprofil zu schaffen bzw. zu erhalten.

4.4 Arbeitszeitflexibilität und Work-Life Balance

Ein wichtiges Handlungsfeld ist in diesem Zusammenhang die Quantität und Qualität von Teilzeitbeschäftigung. Es ist nicht ausreichend, gute Praxis vorzustellen und Empfehlungen zu geben, wie der Anteil von Teilzeitbeschäftigung erhöht oder gesenkt werden kann, weil Teilzeitarbeit einen ambivalenten Einfluss auf die Qualität der Beschäftigung von Frauen hat: Während Teilzeitarbeit einerseits die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie erleichtern kann, kann sie andererseits mit einer Verschlechterung von Arbeitsbedingungen einher gehen – was ein wichtiger Aspekt der „gendered“ Natur von Teilzeitarbeit als Frauendomäne ist. Die schlechteren Arbeitsbedingungen beinhalten vor allem geringere Verdienstmöglichkeiten, aber auch andere Nachteile, wie zum Beispiel schlechtere Aufstiegsmöglichkeiten. Deshalb sind hier folgende Ansatzpunkte für Verbesserungen zentral:

- *Entscheidungsfreiheit, ob in Teilzeit oder Vollzeit gearbeitet wird,* indem Hemmnisse und Einschränkungen aufgehoben werden, die die Wahlfreiheit von Beschäftigten zwischen Vollzeit- und Teilzeitarbeit erschweren.
- *Politiken und Initiativen auf Ebene der Unternehmen, um die Qualität von Teilzeitarbeit zu erhöhen* (beispielsweise Diskriminierungsverbote – vgl. z.B. das Gesetz gegen die Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten in Deutschland in 4.1).

Im Bezug auf den ersten Ansatz hat die empirische Analyse gezeigt, dass es eine beachtliche Bandbreite von Einflussmöglichkeiten auf die quantitativen Anteile von Teilzeitbeschäftigung gibt – das Niveau variiert stark sowohl innerhalb der Länder als auch in den untersuchten Tä-

tigkeiten. Die Länderunterschiede im Hinblick auf den Anteil von Teilzeitbeschäftigung weisen darauf, dass die gleichen Tätigkeiten mit sehr unterschiedlichen Anteilen von Teilzeitarbeit organisiert werden können. Gleichzeitig weisen die untersuchten „einfachen“ Dienstleistungsjobs überwiegend deutlich überdurchschnittliche Anteile von Teilzeitbeschäftigung auf. Beides zusammen spricht dafür, dass die jeweiligen landesspezifischen institutionellen Rahmenbedingungen innerhalb der Länder in unterschiedlichen Arbeitsmarktsegmenten unterschiedlich wirken. Die unzureichende Bereitstellung von erschwinglicher, ganztägiger Kinderbetreuung hat einen besonderen Einfluss auf das Arbeitsangebot von Frauen in niedrig entlohnten Jobs. Maßnahmen, die dieses Problem angehen – wie der britische *Childcare Tax Credit* oder das deutsche *Tagesbetreuungsausbaugesetz* – können die Voraussetzungen von Frauen, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen oder ihre Arbeitszeit zu verlängern, verbessern.

Einen gegensätzlichen Effekt haben demgegenüber Sonderregelungen für marginale Teilzeitarbeit wie etwa die deutschen Minijobs: Bei einem monatlichen Bruttoverdienst von bis zu 400 € müssen Beschäftigte weder Steuern noch Sozialabgaben abführen. In Kombination mit dem Ehegattensplitting und dem unzureichenden Angebot an Kinderbetreuung schafft dies erhebliche Anreize insbesondere für Mütter, unterhalb dieser Grenzen zu bleiben, was allerdings mit erheblichen Nachteilen verbunden ist: Die Beschäftigten erwerben hiermit keine eigenständigen Rentenansprüche und keinen Anspruch auf Lohnersatzleistungen bei Arbeitslosigkeit. Weitere Benachteiligungen bestehen häufig auch in niedriger Entlohnung sowie der Verweigerung von bezahltem Urlaub, Feiertagen und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, was zwar illegal, aber relativ verbreitet ist.

Jenseits gesetzlicher Regelungen und Initiativen besteht außerdem dringender Bedarf an Initiativen auf der Ebene der Unternehmen, um den Beschäftigten (sowohl Frauen als auch Männern) mehr Möglichkeiten zur Wahl zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung zu geben und die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie, besonders für Alleinerziehende, zu verbessern. Z.B. bieten einige deutsche Unternehmen dieser Gruppe die Möglichkeit, besondere Schichtregelungen zu nutzen (z.B. Dauer-Tagschichten) oder organisieren bzw. unterstützen passgenaue Betreuungsangebote nicht nur für qualifizierte Beschäftigte, sondern auch für die unteren Hierarchieebenen.

Weitere wichtige Themen sind die Ausgestaltung von Elternzeitregelungen und die Kinderbetreuungsangebote (vgl. 1): „the opportunity to take paid maternal leave may increase women’s attachment to the labour market. But extended leave is likely to make more difficult and uncertain the return to employment, especially for women with insecure employment status. Female labour supply is relatively sensitive to childcare costs, particularly for women with low skills and low pay.” (OECD 2003: 115).

Ein interessantes Beispiel sind in diesem Kontext die vergleichsweise umfassenden gewerkschaftlichen Aktivitäten im britischen Einzelhandel, die parallel auf mehrere Problembereiche abzielen.

Beispiel guter Praxis 9: Gewerkschaftskampagnen zu Arbeitszeitproblemen (UK)

USDAW, die Gewerkschaft für Einzelhandel und Vertrieb, hat eine Kampagne zum Thema ‚Eltern & Karriere‘ gestartet. Im Jahre 2005 war dies die Flaggschiff-Kampagne der Gewerkschaft und gewann vor kurzem den TUC Gleichstellungspreis. Diese Kampagne beschäftigt sich mit (bezahltem) Erziehungsurlaub, Rechten auf flexible Arbeitszeiten und der Bereitstellung von Betreuungsmöglichkeiten für Kinder. Die Kampagne besteht aus drei Schwerpunkten:

- die Mitglieder über gesetzlich festgelegte Rechte und Ansprüche zu informieren;
- die Regierung zur Ausweitung und Stärkung der gesetzlich festgelegten Rechte zu bringen;
- mit Arbeitgebern zu verhandeln, um auf der betrieblichen Ebene Regelungen zu erreichen, die über die gesetzlichen Mindeststandards hinausgehen.

USDAW hat Kampagnen mit anderen Gewerkschaften geführt, um die gesetzlichen Rechte auszuweiten und den Anspruch auf bezahlten Mutterschutz von sechs auf neun Monate zu erhöhen. Ende dieser Legislaturperiode steigt dieser sogar auf zwölf Monate an. Dies wird in der Gewerkschaft als „echter Erfolg“ angesehen, zu dem die Kampagne einen wichtigen Beitrag geleistet hat.

USDAW führt die Kampagnen für die Ausweitung und Stärkung des Rechts auf flexible Arbeitszeiten weiter. USDAW macht Lobbyarbeit bei der Regierung und Arbeitgebern, um das so genannte ‚*right to request*‘ auf Eltern mit älteren Kindern und perspektivisch auf alle Beschäftigten auszuweiten. Die bisherige Einschränkung auf Beschäftigte mit Pflegeverantwortlichkeiten wird als problematisch angesehen, weil es Arbeitgeber dazu bringt, Frauen als ‚Problemarbeitskräfte‘ zu sehen – weil sie am ehesten dieses Recht in Anspruch nehmen. Dies wird von der Gewerkschaft als mögliches Hindernis für die Einstellung von Frauen wahrgenommen. USDAW betreibt in diesem Kontext auch Lobbyarbeit gegenüber der Regierung, um die derzeitigen Regeln zu ändern, die es Gerichten nicht erlauben Untersuchungen zu den Gründen der Arbeitgeber, flexible Arbeitszeiten nicht zu befürworten, durchzuführen.

In Verhandlungen mit den Arbeitgebern konnte USDAW einige Erfolge verzeichnen. Bei Tesco bekommen Väter im Elternzeit zwei Wochen lang die volle Vergütung anstatt des gesetzlichen Minimums. USDAW hat darüber hinaus erfolgreich die Ausweitung der Rechte auf flexible Arbeitszeiten für alle Beschäftigten von Unilever und Shofeuvre verhandelt. Bei den Verhandlungen mit Arbeitgebern achtet USDAW immer darauf, dass Elternzeit abgesichert und bezahlt ist, weil die Option einer unbezahlten Elternzeit für die meisten Mitglieder finanziell nicht in Frage kommt.

USDAW hat den Bedarf erkannt, die hohen Frauenanteile in niedrig entlohnter Verkaufsarbeit zu problematisieren. Der Mangel an Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeiten in Führungspositionen wird als das hauptsächliche Hemmnis angesehen. Der Gleichstellungsbeauftragte der Gewerkschaft fasst dies so zusammen: „besser ein klebriger Boden als ein Glasdach“. Im Kontext der Partnerschaftsabsprachen der USDAW mit Tesco wurde ein gemeinsames Projektteam eingesetzt, um flexible Arbeitszeitmodelle sowie die Erprobung von Job Sharing auf der Leitungsebene zu unterstützen. Es gibt nun außerdem die neue Funktion als Teamleiter/in – eine besser bezahlte Verkaufstätigkeit mit einigen Management-Aufgaben. Viele dieser Jobs werden von teilzeitarbeitenden Frauen übernommen. Diese Initiativen wurden jedoch nur mit dem Einzelhandelsbereich von Tesco ausgehandelt und erstrecken sich nicht auf den von Männern dominierten Vertriebsbereich.

4.5 Soziale Anerkennung

Eine zentrale Botschaft dieser Studie besteht darin, dass die soziale Anerkennung von einfachen Tätigkeiten in einem engen wechselseitigen Verhältnis mit der Qualität solcher Arbeitsplätze steht. Tätigkeiten mit einem geringen gesellschaftlichen Ansehen werden häufig schlecht entlohnt und sind vielfach mit ungünstigen Arbeitsbedingungen verbunden. Maßnahmen, die auf die Verbesserung des gesellschaftlichen Ansehens solcher Arbeitsplätze zielen, bleiben tendenziell wirkungslos, wenn sie gleichzeitig auch auf spürbare Verbesserungen der Arbeitsbedingungen und Entlohnung abzielen.

Bezogen auf weiblich dominierte einfache Tätigkeiten steht hinter dem geringen gesellschaftlichen Ansehen häufig, dass es sich oftmals um Tätigkeiten handelt, die früher und z.T. auch heute noch unentgeltlich von Frauen in Haushalt und Familie geleistet werden. Die Zahlungsbereitschaft für professionell erbrachte Dienstleistungen ist vor diesem Hintergrund häufig gering und führt zudem z.B. bei Tätigkeiten in Privathaushalten (Haushaltsreinigung, private Kinderbetreuung und Unterstützung von Älteren) dazu, dass diese häufig als Schwarzarbeit geleistet werden.

Politische Initiativen zur Legalisierung und Professionalisierung haushaltsbezogener Dienstleistungen wurden in den vergangenen Jahren in vielen EU-Ländern gestartet – auch von Seiten des Europäischen Parlaments (vgl. z.B. Europäisches Parlament 2000). Ansatzpunkte sind u.a. die Reduzierung des Verwaltungsaufwandes für die legale Beschäftigung von Haushaltshilfen, eine Reduzierung der Kosten durch steuerliche Erleichterungen auf Seiten der Kunden oder eine finanzielle Unterstützung von Unternehmen, die solche Dienstleistungen anbieten und gleichzeitig attraktivere Arbeitsbedingungen für Beschäftigte bieten. Ein Beispiel hierfür sind etwa die „Dienstleistungspools“ in Deutschland, die überwiegend mit öffentlicher Anschubfinanzierung in den neunziger Jahren gegründet wurden.

Beispiel guter Praxis 10: Initiativen zur Ausweitung und Legalisierung haushaltsbezogener Dienstleistungen (DE)

Seit Mitte der neunziger Jahre sind in Deutschland verschiedene Maßnahmen ergriffen worden, um im Bereich haushaltsbezogener Dienstleistungen bestehende Schwarzarbeit zu legalisieren bzw. zusätzliche professionelle Angebote zu schaffen. Hierbei wird vor allem auf eine Verwaltungsvereinfachung (durch Haushaltsschecks) und eine steuerliche Förderung der Nachfrage nach legalen Dienstleistungen im Bereich der Haushaltsreinigung sowie in jüngerer Zeit auch für Kinderbetreuung und Versorgung Älterer gesetzt. Im Vergleich zur Gesamtzahl von Privathaushalten mit Haushaltshilfen (ca. 4 Millionen) ist aber z.B. die Zahl der angemeldeten Minijobs in Privathaushalten mit 131.000 (Ende 2006) nach wie vor gering. Frankreich hat demgegenüber mit einer großzügigeren steuerlichen Förderung deutlich größere Erfolge zu verzeichnen.

Bezogen auf die Verbesserung der Qualität der Arbeitsplätze im Bereich haushaltsbezogener Dienstleistungen erscheint der Ansatz von Dienstleistungspools (oder „Agenturen“) besonders richtungsweisend, weil er nicht nur auf eine Legalisierung von Haushaltshilfen zielt, sondern auf eine neue betriebsförmige und professionellere Organisation solcher

Dienstleistungen. Die Arbeitseinsätze in verschiedenen Haushalten, die typischerweise jeweils nur wenige Stunden pro Woche umfassen, werden auf der Ebene der Agentur gebündelt, die die Arbeitgeberfunktion übernimmt. Den Beschäftigten wird damit die Möglichkeit geboten, eine deutlich längere Arbeitszeit (bis hin zu Vollzeitarbeit) zu realisieren und damit ein existenzsicherndes Einkommen zu erreichen. Weitere Vorteile bestehen darin, dass die Agentur die Kundenakquisition und Abrechnung übernimmt, bei Konflikten vermittelt und Qualifizierung anbietet.

Allerdings liegt der Preis pro Dienstleistungsstunde deutlich höher als auf dem Schwarzmarkt. Vor diesem Hintergrund haben viele derartige Initiativen es nicht geschafft, nach dem Auslaufen der öffentlichen Anschubfinanzierung kostendeckende Preise am Markt durchzusetzen.

Insgesamt sind die Erfolge der verschiedenen Maßnahmen zur Erschließung von mehr legaler Beschäftigung im Bereich haushaltsbezogener Dienstleistungen häufig hinter den Erwartungen zurück geblieben, was z.T. auch zur Aufgabe entsprechender Initiativen geführt hat. Es ist im Bereich haushaltsbezogener Dienstleistungen offenbar besonders schwierig, gegen kostengünstigere Angebote auf dem Schwarzmarkt zu konkurrieren.

Initiativen zur Erhöhung des gesellschaftlichen Ansehens bestimmter Tätigkeiten gibt es darüber hinaus auch in traditionellen Beschäftigungsbereichen, die dadurch gekennzeichnet sind, dass vergleichsweise qualifizierte und anspruchsvolle Arbeit (vor allem im Bereich personenbezogener Dienstleistungen) eher niedrig entlohnt und mit geringem Ansehen verbunden sind. Dieses Thema steht im Zentrum einer gewerkschaftlichen Kampagne im deutschen Gesundheitsbereich.

Beispiel guter Praxis 11: Kampagne der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di „Soziale Arbeit ist mehr wert“ (DE)

Diese Kampagne der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di wurde im Februar 2007 gestartet und zielt darauf ab, das Thema „Wert der sozialen Arbeit“ im öffentlichen Diskurs zu platzieren. Die Kampagne umfasst ein breites Spektrum von Themen (z.B. Lohndumping, Mindestlohn, Personalbemessung, Finanzierung sozialer Dienstleistungen, prekäre Arbeit) und Aktivitäten auf der Bundes- bis hin zur lokalen Ebene. Die Kampagne hat eine eigene Homepage und veröffentlicht monatliche Newsletter (<http://soziale-arbeit-ist-mehr-wert.verdi.de/>).

Interessant ist an dieser Kampagne vor allem, dass sie das Thema „social recognition“ mit der Bezahlung und Arbeitsgestaltung im Bereich sozialer Dienstleistungen verknüpft und ein Dach für vielfältige gewerkschaftliche Aktivitäten schafft. Außerdem sind auch die Beschäftigten selbst eine Zielgruppe: Es geht darum, das Bewusstsein der Arbeitnehmer/innen zu stärken, dass ihre Arbeit etwas wert ist und schlechte Arbeitsbedingungen nicht zwangsläufig sind. Sie sollen darin bestärkt werden, bessere Bedingungen einzufordern.

Andere umfassendere Initiativen aus Großbritannien und Tschechien haben wir bereits in 4.2 und 4.3 vorgestellt. Mit unterschiedlichen Ansatzpunkten zielen alle auf konkrete Verbesserungen der Arbeitsbedingungen oder der Qualifikation von Beschäftigten, was den Grundge-

danken, dass die gesellschaftliche Anerkennung und die Qualität der Arbeitsplätze eng zusammen hängen, aufgreift.

4.6 Arbeitsmarktpolitik

Arbeitsmarktpolitik kann durch unterschiedliche Maßnahmen dazu beitragen, dass gering qualifizierte Frauen bessere Chancen auf Beschäftigung bzw. auf höhere Einkommen und verbesserte Arbeitsbedingungen haben. Ansatzpunkte bestehen insbesondere hinsichtlich von:

- Qualifizierungsangeboten;
- Zielgruppenspezifischen Lohnkostenzuschüssen an Arbeitgeber;
- Einkommensbeihilfen an Beschäftigte mit niedrigem Erwerbs- oder Haushaltseinkommen.

Eine wichtige Frage ist in diesem Kontext zudem, an welche Gruppen sich derartige Angebote richten: „A gender mainstreaming approach would suggest the need for a focus on the inactive and on returners to the labour market as much if not more than the unemployed. This (...) needs to be addressed directly through extending access to active labour market programmes to the inactive who want to work.“ (Rubery 2003: 4).

Das deutsche Beispiel aus dem Altenpflegebereich erfüllt diese Anforderung zumindest z.T., weil sich die Angebote partiell gezielt an benachteiligte Gruppen richteten. Allerdings haben Personen ohne Ansprüche auf Lohnersatzleistungen schlechtere Chancen, in solche Maßnahmen einbezogen zu werden.

Beispiel guter Praxis 12: Öffentlich geförderte Weiterbildung in der Altenpflege (DE)

Zwischen 2000 und 2003 haben im Kranken- und Altenpflegesektor mehr als 48 000 registrierte Arbeitslose von der Bundesagentur für Arbeit geförderte Kurse zur fachlichen Weiterbildung bestanden. Der Schwerpunkt lag auf anspruchsvollen Kursen mit dreijähriger Dauer; Zum Beispiel absolvierten nur 6% der Teilnehmer/innen Maßnahmen zum ‚staatlich geprüften Pflegeassistenten‘. Die Kapazität des Arbeitsmarktes, qualifizierte Arbeitskräfte in diesem Sektor aufzunehmen, wird durch die hohe Integrationsrate unterstrichen: 18 Monate nach Beendigung der Programme waren 67% der Teilnehmer/innen in sozialversicherungspflichtigen Jobs beschäftigt, die ihrer Qualifizierung entsprachen, obwohl ein vergleichsweise hoher Anteil von ihnen vor der Qualifizierung Vermittlungshemmnisse aufwies (Kleinert und Dietrich 2005).

Das folgende britische Beispiel verweist demgegenüber darauf, dass entsprechende Initiativen nicht nur auf der staatlichen Ebene angesiedelt sein können, sondern auch durch gemeinsames Handeln auf Branchenebene möglich und umsetzbar sind.

Beispiel guter Praxis 13: Ein nicht-profitorientiertes Zeitarbeitsunternehmen: Verbesserte Arbeitsbedingungen für Zeitarbeitskräfte (UK)

Um die Kosten von öffentlichen Krankenhäusern bei der Rekrutierung von Zeitarbeitskräften zu senken und die Probleme der effizienten Organisation von innerbetrieblichen Personalreserven zu verringern, wurde 2004 vom Gesundheitsministerium ein staatliches nicht-profitorientiertes Zeitarbeitsunternehmen gegründet, *NHS Professionals (NHSP)*, das 2005 die Arbeit aufnahm. Es berechnet nur den Einheitssatz von 7,5% Verwaltungsaufschlägen, im Gegensatz zu durchschnittlich 15% bei privaten Zeitarbeitsfirmen. *NHS Professionals* hat inzwischen über 60.000 Beschäftigte unter Vertrag (etwa 25% des Marktes von Zeitarbeitskräften im staatlichen Gesundheitsdienst). Es umfasst eine Vielzahl von Tätigkeiten wie zum Beispiel Krankenpflege, Pflegeassistenten, Ärzte, Administration und Bürokräfte.

NHSP ist nicht nur eine Organisation, um Geld im NHS zu sparen. Ihr vielleicht innovativstes Element ist die Rekrutierung von Arbeitskräften aus dem Kreis sozial Benachteiligter und Langzeitarbeitsloser. Dies wird zusammen mit Unison (der größten Gewerkschaft für den öffentlichen Dienst) als Teil der neuen „*Skills Escalator*“-Politik organisiert (Mc Bride et al. 2006). Sie wurde initiiert, um den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern und Karrierechancen im öffentlichen Krankenhausesektor zu verbessern. In Bereichen, in denen sich die Rekrutierung schwierig ist, arbeitet NHSP mit dem *Job Centre Plus* und individuellen NHS-Beauftragten zusammen, um großen Gruppen von Arbeitslosen die Teilnahme an Trainingsprogrammen zu ermöglichen. Darin wird ihnen weiterhin die volle Arbeitslosenunterstützung gezahlt, um die hohen finanziellen Einbußen beim Übergang vom Transferbezug zu Arbeit abzufedern. Die Neulinge haben dann die Möglichkeit, das Programm flexibel zu absolvieren, so dass auch Jobs für diejenigen bereitgestellt werden, die vorher z.B. aufgrund familiärer Pflichten nicht arbeiten konnten.

Für niedrig entlohnte Beschäftigte wie etwa Pflegehilfskräfte, die sich flexiblere Arbeitszeiten wünschen, bietet die Beschäftigung bei NHSP viele Vorteile. Erstens arbeiten sie für eine staatliche statt einer privaten Zeitarbeitsfirma – was ihnen Urlaubsgeld, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Vorteile in der Elternzeit und Zugang zum NHS-Pensionsprogramm verschafft. Die Stundenlöhne richten sich nach der „*Agenda for Change*“ (s. Beispiel guter Praxis 4) und die Zeitarbeitskräfte profitieren von jährlichen Lohnerhöhungen. Prämien für Arbeit während der Nacht, an Wochenenden und gesetzlichen Feiertagen sowie der London-Zuschlag erhöhen die Bezahlung deutlich. NHSP schickt alle neuen Pflegehilfskräfte in einen Einführungskurs und bietet ihnen weitere Weiterbildungsmöglichkeiten (einschließlich NVQ). Beschäftigte, die eine höhere Qualifikation anstreben, haben den Vorteil, dass sie in Einsätzen in verschiedenen Abteilungen und Krankenhäusern Berufserfahrungen sammeln können. Etwa 20% der Pflegehilfskräfte, die bei NHSP als Zeitarbeitskräfte begonnen haben, haben inzwischen einen dauerhaften Arbeitsplatz im NHS.

Lohnkostenzuschüsse an Arbeitgeber können grundsätzlich zweierlei unterschiedliche Zielsetzungen haben – zum einen Anreize für Arbeitgeber zu schaffen, zusätzliche Arbeitsplätze einzurichten, oder zum anderen, die Einstellung von speziellen Zielgruppen (z.B. Langzeitarbeitslose; Wiedereinsteigerinnen) zu unterstützen. Selbstverständlich können auch beide Ziele miteinander kombiniert werden. Solche Subventionen wurden in Deutschland lange Zeit relativ häufig gewährt. Allerdings haben die Reformen der Arbeitsmarktpolitik in den letzten Jahren dazu geführt, dass sowohl die Zahl der Qualifizierungsmaßnahmen als auch der Einsatz von Lohnkostenzuschüssen deutlich zurück gefahren worden ist. Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass arbeitsmarktferne Gruppen am ehesten erreicht werden, wenn entsprechende Programme zielgruppenspezifisch zugeschnitten sind.

Einkommensbeihilfen an Beschäftigte, die eine niedrig bezahlte Arbeit aufnehmen oder ausüben, zielen vor allem darauf ab, die finanzielle Lage zu verbessern, aber auch die Annahme solcher Jobs attraktiver zu machen. Überall in Europa zielten Arbeitsmarktreformen in den vergangenen Jahren darauf ab, ‚Arbeitslosigkeitsfallen‘ oder ‚Armutsfällen‘ zu beseitigen, die Arbeitslose davon abhalten, niedrig entlohnte Tätigkeiten aufzunehmen. Ein zentrales Element dieser Reformen besteht darin, dass ‚Arbeit sich stärker lohnt‘ – entweder durch die Einführung oder Ausweitung von staatlichen Zahlungen ergänzend zum niedrigen Arbeitseinkommen oder durch die Kürzung von Sozialleistungen – oder eine Kombination von beidem.

Der Fokus auf finanzielle Anreize oder Sanktionen wird allerdings aus der Gender-Perspektive (und von anderen) kritisch beurteilt, die auf andere nicht-finanzielle Hindernisse und Barrieren von Arbeitslosen und besonders von denjenigen (vielfach Frauen) mit Pflegeverpflichtungen verweisen (Fagan und Hebson 2005: 52). In ihrer vergleichenden Analyse von ‚*making work pay*‘-Reformen in 30 europäischen Ländern aus einer Gender-Perspektive bezog die Expertengruppe weitere Beschäftigungshemmnisse ein, die in einem umfassenderen Ansatz behandelt werden müssen: Arbeit muss nicht nur lohnenswert erscheinen, sondern vor allem auch *möglich* gemacht werden (vgl. auch OECD 2003). Die angesprochenen Punkte beinhalten die Verfügbarkeit und Kosten von Kinderbetreuung, aktive Arbeitsmarktmaßnahmen (Weiterbildungsprogramme und erhöhte Anforderungen bei der Suche nach Arbeit) und Mutterschutz- und Elternzeitregelungen.

Risiken aus der Gender-Perspektive beinhalten ‚*making work pay*‘-Strategien auch noch in anderer Hinsicht: Auf der einen Seite können Einkommensbeihilfen negative Arbeitsanreize für Zweitverdiener bieten, was in der Praxis häufig die Frauen sind. Andererseits besteht auch die Gefahr, dass Unternehmen Löhne absenken, weil sie sich darauf verlassen können, dass der Staat die Einkommensverluste der Beschäftigten ausgleicht. Diese Gefahr ist in Deutschland besonders groß, weil es keinen gesetzlichen Mindestlohn gibt, um solches Lohndumping zu unterbinden. In Großbritannien wurde die Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes im Jahre 1999 hingegen u.a. auch damit begründet, solchen Missbrauch auf Seiten der Unternehmen zu unterbinden.

5 Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Unsere Analysen haben deutlich gemacht, dass die Frage, wie die Entstehung zusätzlicher Arbeitsplätze im Bereich ‚einfacher‘ Tätigkeiten für Frauen gefördert werden kann, aus der Gender-Perspektive zahlreiche Ambivalenzen beinhaltet:

- Angesichts oftmals schlechter Entlohnung und ungünstiger Arbeitsbedingungen auf solchen Arbeitsplätzen würden Frauen damit (weiterhin) vorrangig auf „bad jobs“ verwiesen, in denen sie heute schon häufig tätig sind.
- Die Arbeitsbedingungen und eine angemessene Entlohnung genießen bei beschäftigungspolitischen Strategien zur Ausweitung von „einfachen“ Tätigkeiten häufig wenig Aufmerksamkeit; vielmehr gelten Niedriglöhne als Schlüssel zum Erfolg.
- Eine Steigerung der Frauenerwerbsquoten geht häufig einher mit einer Zunahme von Teilzeitarbeit, aber Teilzeitbeschäftigte sind oftmals mit Benachteiligungen z.B. hinsichtlich der Entlohnung und der Aufstiegschancen konfrontiert und viele Beschäftigte werden nicht qualifikationsadäquat eingesetzt.
- Der Begriff „Einfacharbeit“ an sich beinhaltet bereits eine Abwertung solcher Tätigkeiten, was eine Verbesserung des gesellschaftlichen Ansehens solcher Arbeitsplätze erschwert, die aber dringend notwendig ist, um hier zusätzliche Beschäftigungspotenziale zu erschließen, von denen Frauen auch wirklich profitieren können.

Nach unserer Überzeugung sprechen diese Ambivalenzen dafür, dass der Blick nicht alleine auf eine quantitative Ausweitung von „Einfacharbeit“ gerichtet werden darf. Vielmehr muss das gesamte Qualifikationsspektrum in den Blick genommen und der Qualität der Beschäftigung mehr Beachtung geschenkt werden. Dies gilt auch und insbesondere bezogen auf die hier im Mittelpunkt stehenden gering qualifizierten Tätigkeiten. Ob es gelingt, die Beschäftigungsquoten von Frauen zu erhöhen und die Qualität dieser Arbeitsplätze zu verbessern, wird auch dadurch mitbestimmt, ob gleichzeitig die Rahmenbedingungen für die Erwerbstätigkeit von Frauen verbessert werden. Hierbei spielen die jeweiligen nationalen Beschäftigungssysteme und wohlfahrtsstaatlichen Settings eine bedeutende Rolle. Handlungsspielräume werden darüber hinaus auch durch die gesamtwirtschaftlichen Rahmenbedingungen sowie politische Prioritäten beeinflusst.

Insofern sind auch die in Teil 4 beschriebenen Beispiele guter Praxis aus der Tschechischen Republik, Deutschland und Großbritannien im jeweiligen nationalen Kontext zu sehen und nicht ohne Weiteres auf andere Länder übertragbar. Ihr Wert besteht nach unserer Einschätzung vor allem darin, dass sie Handlungsmöglichkeiten auf unterschiedlichen Ebenen aufzeigen, die auch bereits praktisch erprobt sind. Gleichwohl ist deutlich zu betonen, dass es sich überwiegend um begrenzte Ansätze handelt, um Probleme bzw. Defizite an der einen oder anderen Stelle zu beheben. Mehrheitlich zielen die Initiativen vor allem darauf ab, die doppel-

te Rolle von Frauen zu erleichtern statt sie nachhaltig zu verändern, was auch eine Verhaltensänderung bei Männern erfordern würde. Durchschlagend positive Wirkungen auf die Arbeitsmarktchancen von Frauen, die Qualität der Arbeitsplätze und das gesellschaftliche Ansehen bzw. die Gleichstellung (gender equality) insgesamt sind hiervon jedoch kaum zu erwarten.

Ein Kernproblem besteht nach unserer Einschätzung in diesem Kontext darin, dass die Förderung von Niedriglohnbeschäftigung, die sowohl auf der EU-Ebene als auch in vielen Mitgliedsstaaten als ein wichtiger Ansatzpunkt zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit gesehen wird, als eine separate Agenda behandelt wird. Dabei bleibt unberücksichtigt, dass Frauen die Mehrheit der gering bezahlten Arbeitskräfte stellen (Rubery 2002: 513) und eine Zunahme von Niedriglohnjobs dazu beiträgt, die gleichberechtigte Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt zu verhindern.

Vor diesem Hintergrund empfehlen wir dem Europäischen Parlament, mit dem Thema „Frauen in einfachen Tätigkeiten“ gender-sensibel umzugehen. Konkret bedeutet dies aus unserer Sicht, die damit verbundenen Ambivalenzen zu berücksichtigen und die zentrale Bedeutung der Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie einer angemessenen Entlohnung besondere Aufmerksamkeit zu widmen. In vielen Mitgliedsländern ist die anhaltende oder sogar zunehmende „gender pay gap“ ein Tabuthema oder wird sogar als zwangsläufige Begleiterscheinung von Strategien für mehr Beschäftigung durch eine Ausweitung von Niedriglohnarbeit angesehen⁽¹⁵⁾. Ähnliches gilt für die oftmals ungünstigen Arbeitsbedingungen in gering qualifizierten Tätigkeiten. Und auch wirksame Initiativen und Maßnahmen zur De-Segregation des Arbeitsmarktes sind bislang wenig verbreitet.

Wir haben eine Reihe von Ansatzpunkten auf unterschiedlichen Ebenen identifiziert, um konkrete Verbesserungen der Qualität von gering qualifizierten Arbeitsplätzen zu erreichen. Wie die Beispiele guter Praxis gezeigt haben, sind die Politik, die Sozialpartner und die Unternehmen wichtige Akteure in diesem Feld. Ob sie konkrete Initiativen ergreifen oder nicht, hängt allerdings u.a. davon ab, ob sie die geringe Qualität von einfachen Tätigkeiten überhaupt als Problem erkennen. Es ist sicher kein Zufall, dass viele der Positivbeispiele aus dem Bereich der personenbezogenen Dienstleistungen stammen, wo z.T. Probleme bei der Rekrutierung und der längerfristigen Bindung von Beschäftigten bestehen, die Druck auf eine Verbesserung von Arbeitsbedingungen ausüben können. In anderen Tätigkeiten wie z.B. Reinigungsberufen sind entsprechende Initiativen hingegen bislang sehr selten, weil hier der Problemdruck und das Problembewusstsein offenbar noch geringer ausgeprägt sind.

Insofern ist zu konstatieren, dass ein erster Schritt, um für Frauen in „einfachen“ Tätigkeiten Verbesserungen zu erreichen, darin bestehen muss, das Problembewusstsein für die oftmals niedrige Entlohnung und ungünstigen Arbeitsbedingungen in solchen Beschäftigungs-

¹⁵ Ausnahmen sind hier z.B. Frankreich (Gesetz über gleichen Lohn für Männer und Frauen) und Schweden. Vgl. Ranftl 2006.

bereichen zu erhöhen. Dies gilt insbesondere für Entscheidungsträger/innen, aber auch in der Bevölkerung insgesamt. Ein erhöhtes Problembewusstsein ist unabdingbare Voraussetzung dafür, dass Maßnahmen und Initiativen entwickelt werden, um konkrete Verbesserungen in einem umfassenden Sinne zu erreichen.

Eine solche Strategie muss eingebettet sein in ein umfassendes Konzept zur Gleichstellung von Männern und Frauen. Welche Schritte und Maßnahmen hierfür notwendig sind, hat die Europäische Kommission (2006: 8) in ihrem Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern klar benannt:

- Verringerung der Unterschiede in den Beschäftigungsquoten von Männern und Frauen;
- Reduzierung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles;
- Steigerung der Arbeitsplatzqualität;
- Reformen der Steuer- und Sozialsysteme, um geschlechtsspezifische Erwerbsmuster und die Segregation des Arbeitsmarktes zu reduzieren.

Defizite liegen demnach nicht auf Seiten der Ziele, sondern hinsichtlich geeigneter Strategien, sie konkret umzusetzen. Bezogen auf das Segment von gering qualifizierten Tätigkeiten erscheinen aus der Gender-Perspektive die folgenden Ansatzpunkte besonders wichtig:

- *Entlohnung*: Zentrale Stellschrauben zur Verringerung der *gender pay gap* bestehen in der Höherbewertung typisch weiblicher Tätigkeiten, dem Abbau der Diskriminierung von Teilzeitarbeit und der Verankerung von Mindeststandards (Einführung bzw. Erhöhung gesetzlicher Mindestlöhne).
- *Industrielle Beziehungen*: Gewerkschaften und Betriebsräte sowie Arbeitgeber haben eine Schlüsselrolle bei der Verbesserung der Löhne und Arbeitsbedingungen von gering qualifizierten Frauen auf der betrieblichen Ebene. Dies betrifft nicht nur die Höherbewertung von typisch weiblichen Tätigkeiten, sondern auch Vereinbarungen zu Weiterbildung, Arbeitszeitregelungen und einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer und Frauen.
- *Qualifizierung*: Eine gute Ausbildung ist kein Garant für eine höhere Qualität von Arbeitsplätzen, aber eine niedrige Qualifikation birgt ein besonders hohes Risiko für niedrige Entlohnung und schlechte Arbeitsbedingungen. Insofern kommt dem Zugang zu Bildung und Ausbildung eine besondere Bedeutung zu. Dies gilt um so mehr, als Beschäftigungswachstum vor allem bei höher qualifizierten Tätigkeiten zu verzeichnen ist.
- *Arbeitszeitflexibilität und Work-Life Balance*: Wichtige Stellschrauben sind in diesem Kontext Rechte der Beschäftigten (Männern und Frauen) auf die Ausgestaltung von Arbeitszeitlänge und -lage nach ihren Bedürfnissen, das Angebot von Kinderbetreuung sowie künftig verstärkt auch zur Unterstützung und Pflege von Älteren. Solange Teilzeitarbeit

eine Domäne von Frauen ist, sind Strategien zu ihrer Ausweitung aus der Gender-Perspektive höchst ambivalent.

- *Gesellschaftliches Ansehen:* Um die gesellschaftliche Anerkennung von ‚Einfacharbeit‘ zu erhöhen, ist eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen (einschließlich Löhne) unabdingbar. Dies steht in einem engen Zusammenhang mit der Bewertung weiblicher Tätigkeiten. Wir empfehlen in diesem Zusammenhang darüber hinaus nachdrücklich, die Bezeichnung „einfache oder gering qualifizierte Tätigkeiten“ kritisch zu überdenken, weil sie bereits eine Abwertung solcher Tätigkeiten beinhaltet.
- *Arbeitsmarktpolitik:* Aus der Gender-Perspektive muss in diesem Kontext besonderes Augenmerk darauf gerichtet werden, Personen aus der stillen Reserve und Berufrückkehrerinnen mindestens ebenso stark, wenn nicht sogar stärker zu fördern als gemeldete Arbeitslose.

Um in diesen Schlüsselbereichen Fortschritte zu erzielen, ist zweierlei notwendig: eine zunehmende Zahl von Beispielen guter Praxis und – wahrscheinlich wirksamer – spürbare Veränderungen der jeweiligen nationalen Rahmenbedingungen. Dies betrifft nicht nur die politische Ebene, sondern auch Entscheidungsträger/innen in der Wirtschaft – insbesondere Unternehmen, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände sowie andere. Wir hoffen, mit unseren Analysen und Empfehlungen in diesem Bericht einen Beitrag dazu geleistet zu haben, dass sich die Situation von Frauen spürbar und nachhaltig verbessert – und zwar insbesondere derjenigen, die im Bereich ‚einfacher‘ Tätigkeiten arbeiten.

Anhang

Klassifikation von Tätigkeiten in hoch, mittel und niedrig qualifizierte Segmente

Um Qualifikationssegmente zu definieren, haben wir eine modifizierte Form des von Stiglitz (Council of Economic Advisors 1996) entwickelten und von Wright und Dwyer (2003a, 2003b) weitergeführten Ansatzes genutzt (¹⁶). Unsere Auswertung basiert auf Berufen in der ISCO-Klassifikation auf der Dreistellerebene.¹⁷ Die Zuordnung von Berufen zu Qualifikationssegmenten bezieht sich auf das Jahr 2000, da dies für die gesamte Zeitspanne (1995 bis 2005) am repräsentativsten erscheint. Zunächst wurden Berufe zu Gruppen zusammengefasst, wenn die Zahl der Beschäftigten in einem der untersuchten Länder unter der von Eurostat ausgewiesenen Zuverlässigkeitsgrenze lag. Zudem wurden Berufe aggregiert, um in jedem Land dieselben Berufsgruppen zu haben. Hierbei wurden die ursprünglich 116 Berufe auf der Dreistellerebene der ISCO-Klassifikation zu 62 Berufsgruppen zusammengefasst, welche wir im Folgenden als Tätigkeiten bezeichnen. In einem zweiten Schritt wurde für jede dieser Tätigkeiten der Anteil gering Qualifizierter berechnet. Als Drittes wurden die Tätigkeiten nach ihrem Anteil gering Qualifizierter aufsteigend sortiert. Aus dieser Verteilung wurde eine Medianzelle berechnet, wobei die Tätigkeiten nach der Anzahl der Beschäftigten gewichtet wurden. Tabelle A 1 gibt ein Beispiel für dieses Vorgehen.

¹⁶ Die Modifikationen bestehen darin, dass eine Tätigkeit auf der Basis von Berufen definiert wird (aggregierte ISCO-Kategorien auf der Dreistellerebene) und diese Tätigkeiten nicht weiter nach unterschiedlichen Wirtschaftszweigen differenziert werden. Statt des Entgelts, welches im Labour Force Survey nicht verfügbar ist, verwenden wir den Anteil gering Qualifizierter in jeder Tätigkeit, um zwischen hoch, mittel und niedrig qualifizierten Tätigkeiten zu unterscheiden. Wright und Dwyer beschreiben dieses Vorgehen als eine Alternative zum entgeltbasierten Ansatz (Wright und Dwyer 2003b), sie bilden allerdings fünf Tätigkeitssegmente, von denen jedes 20% der Gesamtbeschäftigung umfasst. Statt des Anteils der gering Qualifizierten in jeder Tätigkeit verwenden sie den Anteil der Beschäftigten, die mindestens ein Jahr einer höheren Schule („college“) absolviert haben. Da es eine starke Korrelation zwischen den beiden Indikatoren gibt (eine Tätigkeit mit einem hohen Anteil gering Qualifizierter hat einen niedrigen Anteil höher Qualifizierter) und da gering qualifizierte Tätigkeiten im Mittelpunkt unserer Untersuchung stehen, haben wir den Anteil gering Qualifizierter statt des Anteils hoch Qualifizierter verwendet.

¹⁷ ISCO : International Standard Classification of Occupations.

Tabelle A 1: Sortierung von Tätigkeiten nach dem Anteil der gering Qualifizierten (Beispiel)

Qualifikationssegment	Tätigkeit	Anteil gering Qualifizierter	Anzahl Beschäftigte	Kumulierter Anteil an der Gesamtbeschäftigung
Hoch	A	10%	2000	6%
	B	18%	6000	24%
Mittel	C	30%	7000	45%
	D (Medianzelle)	40%	3000	55%
	E	50%	5000	70%
Niedrig	F	55%	8000	94%
	G	70%	2000	100%

Quelle: Eigene Darstellung

Die Medianzelle ist die Tätigkeitszelle, welche die Grundgesamtheit der Beschäftigten in zwei Hälften gleicher Größe teilt. Im Beispiel ist dies die Zelle D, mit einem Anteil gering Qualifizierter von 40%. Ausgehend von dieser Medianzelle werden drei Qualifikationssegmente definiert: Das hoch qualifizierte Segment, welches von einem Anteil gering Qualifizierter von Null Prozent bis zur Hälfte des Medians reicht (im Beispiel die Tätigkeiten A und B), das mittlere Qualifikationssegment, welches von der Hälfte des Medians bis zum 1,5fachen des Medians reicht (im Beispiel die Tätigkeiten C, D und E) und das niedrig qualifizierte Segment mit mehr als dem 1,5fachen des Medians (im Beispiel die Tätigkeiten F und G).

Das Ergebnis dieses Vorgehens auf Basis des Labour Force Survey für die untersuchten Länder ist in Tabelle A 2 dargestellt. Der Anteil gering Qualifizierter liegt in der Medianzelle bei 5,5% in der Tschechischen Republik, 15,5% in Deutschland, 29,8% in Großbritannien und 34,7% für die EU-15. Für die Tschechische Republik umfasst die Medianzelle zum Beispiel die Berufe „Metallarbeiter, Mechaniker und verwandte Berufe“ (ISCO 720-724). In dieser Tätigkeit sind 5,5% der Beschäftigten gering qualifiziert. In Relation zu dieser Medianzelle wurden die Grenzen für die drei Qualifikationssegmente definiert. Von einem Anteil gering Qualifizierter von Null bis 2,8% haben wir das hoch qualifizierte Segment definiert, von über 2,8 bis 8,3% das mittlere Segment und bei über 8,3% das niedrig qualifizierte Segment. Auf die gleiche Art wurden die Medianzelle und die Segmentgrenzen für die anderen Länder berechnet. Hieraus resultiert eine Verteilung der Beschäftigten nach den drei Qualifikationssegmenten. In der Tschechischen Republik arbeiten 37,2% der Beschäftigten im hoch qualifizierten Segment, 30,4% im mittleren Qualifikationssegment und 32,4% im niedrig qualifizierten Segment. Damit hat die Tschechische Republik eine sehr gleichmäßige Verteilung der Beschäftigten auf die verschiedenen Segmente, mit etwa einem Drittel aller Beschäftigten in jedem Segment. Bei den anderen Ländern ist der Anteil des mittleren Segments mit über 50% deutlich höher und dementsprechend der Anteil des hoch und niedrig qualifizierten Segments

viel niedriger. Verglichen mit Deutschland und der EU-15 hat Großbritannien einen hohen Anteil der Beschäftigten im niedrig qualifizierten Segment und einen geringen Anteil im hoch qualifizierten Segment.

Tabelle A 2: Definition von Tätigkeitssegmenten

Indikator		CZ	DE	UK	EU-15
Medianzelle und Grenzen der Tätigkeitssegmente (Anteil gering Qualifizierter) berechnet für 2000	Median	5,5%	15,5%	29,8%	34,7%
	Hoch qualifiziertes Segment	2,8% und weniger	7,7% und weniger	14,9% und weniger	17,4% und weniger
	Mittel qualifiziertes Segment	über 2,8% bis 8,3%	über 7,7% bis 23,2%	über 14,9% bis 44,7%	über 17,4% bis 52,1%
	Niedrig qualifiziertes Segment	über 8,3%	über 23,2%	über 44,7%	über 52,1%
Anteil der Beschäftigten im Qualifikationssegment	Hoch	37,2%	22,3%	20,6%	24,1%
	Mittel	30,4%	56,8%	50,9%	51,6%
	Niedrig	32,4%	20,9%	28,5%	24,3%

Quelle: LFS, eigene Berechnung

Tabelle A 3: Definition der untersuchten Tätigkeiten¹⁸

Abkürzung	Wirtschaftszweig/Beruf	NACE-Kategorie ¹⁹	ISCO-Kategorie
Einzelhandel	Einzelhandel: Verkäufer	52.0	5220
Hotel, Housekeeping	Hotels und Gaststätten: Housekeeping und Dienstleistungsberufe im Gaststättenbereich	55.0	5120
Hotel, Reinigung	Hotels und Gaststätten: Haushaltshilfen u. verwandte Hilfskräfte, Reinigungspersonal und Wäscher	55.0	9130
Gebäudereinigung	Sonstige unternehmensbezogene Dienstleistungen: Haushaltshilfen u. verwandte Hilfskräfte, Reinigungspersonal und Wäscher	74.0	9130
Reinigungstätigkeiten	Haushaltshilfen u. verwandte Hilfskräfte, Reinigungspersonal und Wäscher	Alle Wirtschaftszweige	9130
Gesundheit, Reinigung	Gesundheit und Soziales: Haushaltshilfen u. verwandte Hilfskräfte, Reinigungspersonal und Wäscher	85.0	9130
Gesundheit, Pflege	Gesundheit und Soziales: Pflege und verwandte Berufe	85.0	5130
Kinderbetreuung ²⁰	Erziehung und Unterricht/Gesundheit und Soziales: Nicht-wissenschaftliche Lehrkräfte des Vorschulbereiches, Pflege und verwandte Berufe	80.0	3320
		80.0	5130
		85.0	3320
		85.0	5131

Quelle: Eigene Darstellung

¹⁸ Selbst wenn wir die gleichen ISCO- und NACE-Kategorien für alle Länder benutzen, wird die Information zwischen den Ländern nicht exakt vergleichbar sein. Erstens, weil die Kodierung bestimmter Tätigkeiten zwischen den Ländern variiert. Dies ist besonders relevant für Berufe im Bereich der Kinderbetreuung. Nach der NACE-Kodierung können diese zu zwei verschiedenen Wirtschaftszweigen zählen (NACE 80 und 85) und zudem zu verschiedenen Berufen (3320 und 5130/5131). In Großbritannien werden viele Beschäftigte im Bereich Kinderbetreuung mit NACE 85 in Kombination mit ISCO 5131 kodiert. Für die anderen untersuchten Länder ist diese Kombination nicht relevant. In Deutschland kann diese Kombination gar nicht untersucht werden, weil die ISCO-Kodierung nicht auf Vierstellerebene verfügbar ist. In Deutschland werden viele Beschäftigte im Bereich Kinderbetreuung mit NACE 85 in Kombination mit ISCO 3320 kodiert, während diese Kombination in anderen Ländern nicht relevant ist. Dennoch gehen wir davon aus, die meisten gering qualifizierten Tätigkeiten im Bereich Kinderbetreuung mit unserer Analyse abzudecken.

¹⁹ NACE: Nomenclature des Activités Economiques dans la Communauté Européenne.

²⁰ Kinderbetreuung kann nicht im Zeitverlauf untersucht werden, da zur Identifizierung der relevanten Berufe ISCO-Kategorien auf der Vierstellerebene notwendig sind, welche aber nicht für alle Jahre zur Verfügung stehen.

Interviews mit Entscheidungsträger/innen und anderen Expert/innen

Mit den im Rahmen dieser Studie durchgeführten Interviews wurden mehrere Zielsetzungen verfolgt. Sie dienten dazu, aktuelle Entwicklungstrends und Beispiele guter Praxis zu identifizieren und mehr zu erfahren über die Arbeitsbedingungen und Beschäftigungsperspektiven von Frauen in 'einfachen' Tätigkeiten. Eine Liste dieser Interviews (und der jeweiligen Themenschwerpunkte) findet sich unten.

Darüber hinaus verfügen alle beteiligten Institute und Forscher/innen über Erfahrungen aus anderen einschlägigen Studien und die Ergebnisse aus früheren Interviews konnten z.T. auch hier genutzt werden. Dies betrifft insbesondere Betriebsfallstudien im Einzelhandel, in Hotels, Krankenhäusern und in der Gebäudereinigung sowie zusätzliche Experteninterviews auf verschiedenen Ebenen, die vom deutschen und britischen Team im Rahmen der Studie „Niedriglohnbeschäftigung in Europa“ im Auftrag der Russell Sage Foundation, New York, in den Jahren 2005/2006 durchgeführt wurden.

Tschechische Republik

- **Gewerkschaftsbund im Einzelhandel** (Odborový svaz pracovníků obchodu, OSPO), **Vertreter:** Arbeitsbedingungen im Einzelhandel, Initiativen, um diese zu verbessern (mittels eines Dialogs mit staatlichen Stellen, Arbeitgebern und Arbeitgeberverbänden sowie Beratungsangeboten für Beschäftigte)
- **Gewerkschaftsbund in Restaurants, Hotels and Tourismus** (Českomoravský odborový svaz pohostinství, hotelů a cestovního ruchu, ČMOS PHCR), **Vertreter:** Arbeitsbedingungen in Hotels, Restaurants, Fast Food und Catering, Verbesserungen der industriellen Beziehungen, Ansätze zur Weiterbildung von Beschäftigten

Deutschland

- **Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, Bundesebene, Vertreterin für Gleichstellungsfragen:** Arbeitsbedingungen und Job Quality in (einfachen) Dienstleistungstätigkeiten
- **Führender Pflegeverband, Bundesebene, Manager:** Initiativen zur Verbesserung des gesellschaftlichen Ansehens von Beschäftigten im Pflegesektor, Beschäftigungschancen und -perspektiven gering Qualifizierter, Weiterbildungsangebote
- **Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, Regionalebene, Expertinnen für Dienstleistungen und Gleichstellungsfragen:** Qualität der Arbeitsplätze in einfachen Tätigkeiten, soziale Wertschätzung, Entlohnung, Perspektiven

- **Arbeitgeberverband in der Gebäudereinigung, Vertreter der Bundesebene:** Arbeitsbedingungen in Reinigungstätigkeiten, Notwendigkeit allgemein verbindlicher Mindeststandards für die Entlohnung

Großbritannien

- **Union of Shop, Distributive and Allied Workers (USDAW), Gleichstellungsbeauftragte:** Arbeitsbedingungen im Handel, gewerkschaftliche Kampagnen zu Arbeitszeitthemen
- **Tyne & Wear Care Alliance, Manager:** Qualität der Arbeitsplätze in der Altenpflege, Ansätze zur Verbesserung der Qualifikationen auf der örtlichen Ebene
- **NHS Professionals, Direktor für Marketing und Kommunikation:** Hintergründe der Gründung der Zeitarbeitsagentur *NHS Professionals*, Einschätzung der bisherigen Erfolge der Initiative zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Zeitarbeitskräften
- **National Health Service Hospital Trust, HR-Direktor:** Arbeitsbedingungen und Job Quality von gering Qualifizierten im Gesundheitswesen, Hintergrund und bisherige Erfahrungen mit dem neuen Tarifvertrag ‘*Agenda for Change*’

Literaturverzeichnis

Tschechische Republik

- Czech-Moravian Confederation of Trade Unions (ČMKOS), *Zpráva o průběhu kolektivního vyjednávání na vyšším stupni a na podnikové úrovni v roce 2005* (Report on progress of collective bargaining at higher level and at the enterprise level in 2005), 2005.
- Czech Statistical Office (CSO), *Výsledky ad-hoc modulu o celoživotním vzdělávání za rok 2003* (Findings of survey on life-long learning in 2003), 2003.
- Czech Statistical Office (CSO), *Struktura mezd zaměstnanců za rok 2005* (Structure of employees' wages in 2005), 2005.
- Dokulilová, L. und Hála, J., *Thematic feature on unskilled workers*, EIRO, 2005.
- Hála, J. / Kroupa, A. / Mansfeldová, Z. / Kux, J. / Vašková, R. / Pleskot, I., *Rozvoj sociálního dialogu v ČR* (Development of social dialog in the Czech Republic), RILSA, Prague, 2002.
- Informační Systém o Pracovních Podmínkách (Working Conditions Informations System Conditions), 2005.
- Kala, F. und Novotný, M., *Výdělky mužů a žen* (Earnings of Man and Women), Trexima spol. s.r.o., 2003.
- Kroupa, A. / Hála, J. / Vašková, R. / Mansfeldová, Z. / Šimoník, P., *Odbory, zaměstnavatelé, sociální partneři – odborová organizovanost v ČR a hlavní faktory jejího vývoje* (Trade unions, employers and social partners – trade union organization in the Czech Republic and main factors of its development), RILSA, Prague, 2004.
- Kuchařová, V., *Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů* (Employment and child-care from point of view of parents and employers), RILSA, Prague, 2005.
- Kuchařová, V., *Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů* (Employment and child-care from point of view of parents and employers.), RILSA, 2006.
- Ministry of Industry and Trade of the Czech Republic, *Obchod v České Republice v roce 2005* (Development of trade in the Czech Republic in 2005), 2005.
- Musíková, M., *Postavení žen na trhu práce* (Situation of Women on the Labour market.), Institute of Economic Studies, Charles University, 2006.
- Nekolová, M. und Hála, J., *Thematic Feature on Youth at work – case of the Czech Republic*, EIRO, Dublin, 2005.
- OECD (2006c), OECD, Social Policy Division – Directorate of Employment, Labour and Social Affairs: Country chapter – *Benefits and Wages: Czech Republic 2004*, URL: <http://www.oecd.org/dataoecd/32/53/36219135.pdf>

Deutschland

- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, *Das Tagesbetreuungsbaugesetz (TAG), Gesetz zum qualitätsorientierten und bedarfsgerechten Ausbau der Tagesbetreuung und zur Weiterentwicklung der Kinder- und Jugendhilfe*, Berlin, 2004.
- Bosch, G. und Charest, J., *A comparative perspective on vocational training in ten countries: systems, innovations, and results* (forthcoming), 2007.
- Bosch, G. und Kalina, T., 'Low wage work in Germany – overview', Bosch, G. / Weinkopf, C. (eds.), *Low wage work in Germany*, Russell Sage Foundation (forthcoming), New York, 2007.

- Bosch, G. und Weinkopf, C., 'Summary and Conclusions', Bosch, G. / Weinkopf, C. (eds.), *Low wage work in Germany*, Russell Sage Foundation (forthcoming), New York, 2007.
- Culpepper, P. und Finegold, D., *The German Skills Machine: Sustaining Comparative Advantage in a Global Economy*, Oxford Berghahn Books, New York, 1999.
- Deutsches Jugend Institut, *Zahlenspiegel 2005: Kindertagesbetreuung im Spiegel der Statistik*, München, 2006.
- Deutsches Jugend Institut und Statistisches Bundesamt, *Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland*, München, 2005.
- Ebbinghaus, B. (o.J.), *Gewerkschaftlicher Organisationsgrad: Sonderauswertung des Max-Planck Instituts für Gesellschaftsforschung*, Köln URL: http://www.gesis.org/sozialindikatoren/Daten/System_Sozialer_Indikatoren/keyindik/P009.pdf
- Ellguth, P. und Kohaut, S., 'Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung - aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel', *WSI-Mitteilungen*, No 7, 2005, pp. 398-403.
- Fertig, M. / Kluve, J. / Scheuer, M., *Aspekte der Entwicklung der Minijobs*, Abschlussbericht, RWI, Essen, 2005.
- Gather, C. / Gerhard, U. / Schroth, H. / Schürmann, L., *Vergeben und vergessen?: Gebäudereinigung im Spannungsfeld zwischen kommunalen Diensten und Privatisierung*, VSA-Verlag, Hamburg, 2005.
- Hasselhorn, H. / Müller, B. / Tackenberg, P., *Arbeiten im Pflegebereich: Ergebnisse der Europäischen NEXT-Studie zur Arbeitsfähigkeit in der Pflege*, Vortragspräsentation auf der Fachveranstaltung Gesundes Arbeiten von Mann und Frau, FH Frankfurt / Main am 28.06.2005, 2005. URL: http://www.next.uni-wuppertal.de/dt/download/dt/11886-84995-DAT/2005NEXTBerlinTackenbergv_0430.pdf
- Hieming, B. / Jaehrling, K. / Kalina, T. / Vanselow, A. / Weinkopf, C., *Stellenbesetzungsprozesse im Bereich einfacher Dienstleistungen: Abschlussbericht einer Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit*, Dokumentation 550, Berlin, 2005.
- Infratest Sozialforschung, *Geringfügige Beschäftigung und Nebenerwerbstätigkeiten in Deutschland 2001/2002*, München, 2003.
- Jaehrling, K.; 'Hospitals', Bosch, G. / Weinkopf, C. (eds.), *Low-wage work in Germany*, Russel Sage Foundation, New York (forthcoming), 2007.
- Jaehrling, K. / Kalina, T. / Vanselow, A. / Voss-Dahm, D., 'Niedriglöhne in der Praxis: Arbeit in Häppchen für wenig Geld', Sterkel, G. / Schulten, T. / Wiedemuth, J. (Hrsg.), *Mindestlöhne gegen Sozialdumping. Rahmenbedingungen – Erfahrungen – Strategien*, VSA-Verlag, Hamburg, 2006, pp. 114-141.
- Kalina, T. und Voss-Dahm, D., 'Mehr Minijobs = mehr Bewegung auf dem Arbeitsmarkt?: Fluktuation der Arbeitskräfte und Beschäftigungsstruktur in vier Dienstleistungsbranchen', *IAT-Report*, 2005-07, Gelsenkirchen, 2005.
- Kalina, T. und Weinkopf, C., 'Mindestens sechs Millionen Niedriglohnbeschäftigte in Deutschland: Welche Rolle spielen Teilzeitbeschäftigung und Minijobs?', *IAT-Report*, 2006-03, Gelsenkirchen, 2006.
- Kleinert, C. und Dietrich, H., 'Weiterbildung für Arbeitslose; Pflegeberufe pflegen', *IAB Forum*; No 2, 2005, pp. 44-49.
- Koch, A. und Bäcker, G., 'Mini- und Midi-Jobs – Frauenerwerbstätigkeit und Niedrigeinkommensstrategien in der Arbeitsmarktpolitik', Baatz, D. / Rudolph, C. / Satilmis, A. (Hrsg.), *Hauptsache Arbeit? Feministische Perspektiven auf den Wandel von Arbeit*, Westfälisches Dampfboot, Münster, 2004, pp. 85-102.
- Krell, G. / Carl, A. / Krehnke, A., *Aufwertung von Frauentätigkeiten. Diskriminierungsfreie Bewertung von (Dienstleistungs-)Arbeit. Vergleichsprojekt zwischen frauen- und männerdominierten Tä-*

tigkeiten bei der Stadt Hannover im Auftrag der Gewerkschaften ÖTV, Bundesvorstand ver.di, Stuttgart, 2001.

Stiegler, B., *Das Geschlecht als Bremse? Lebenswirklichkeiten junger Frauen und gewerkschaftliche Organisationen*, Electronic edition, Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn, 1999. URL: <http://www.fes.de/fulltext/asfo/00549toc.htm>

Vanselow, A., 'Platzverweis für Zimmermädchen: Beobachtungen aus der Arbeitswelt des Hotelgewerbes', *IAT-Report*, 2006-05, Gelsenkirchen, 2006.

Voss-Dahm, D., 'Verdrängen Minijobs „normale“ Beschäftigung? Warum die Neuregelung der geringfügigen Beschäftigung erfolgreich und zugleich problematisch ist: Das Beispiel des Einzelhandels', Institut Arbeit und Technik (Hg.), *Jahrbuch 2005*, Gelsenkirchen, 2005, pp. 232-246.

Großbritannien

British Retail Consortium (BRC), *Response to the 2006 Low Pay Commission Consultation on the National Minimum Wage*, BRC, London, 2006.

Darton, D. und Hurrell, K., *People Working Part-Time Below their Potential*, Equal Opportunities Commission, 2005.

Eborall, C., *The State of the Social Care Workforce 2004 – The Second Skills Research & Intelligence Annual Report*, Skills for Care, Leeds, 2005.

Grant, L., Yeandle, S. and Buckner, L., 'Working Below Potential: Women and Part-Time Work'. *EOC Working Paper Series*, No. 40, Equal Opportunities Commission, Manchester, 2005.

Huddleston, P. und Hirst, C., 'Are You Being Served? Skills Gap and Training Needs within the Retail Sector', *Skope Research Paper*, No 53, University of Warwick, 2004.

Kersley, B. / Alpin, C. / Forth, J. / Bryson, A. / Bewley, H. / Dix, G. / Oxenbridge, S., *Inside the Workplace – First Findings from the 2004 Workplace Employment Relations Survey (WERS 2004)*, Department for Trade and Industry, London, 2005.

Kodz, J., Davis, S. / Lain, D. / Strebler, M. / Rick, J. / Bates, P. / Cummings, J. / Meager, N. / Anxo, D. / Gineste, S. / Trinczek, R. und Palmer, S., 'Working Long Hours: A Review of the Evidence, Volume 1 - Main Report', *Employment Relations Research Series*, No. 16, Department for Trade and Industry, London, 2003.

Leitch, S., *Leitch Review of Skills: Prosperity for All in The Global Economy – World Class Skills (Final Report)*, Crown Copyright, Norwich, 2005.

Mason, G., Mayhew, K., und Osborne, M., 'Low-Paid Work in the UK: An Overview', Lloyd, C., Mason, G., Mayhew, K. (eds.): *Low-paid Work in the UK*. Russell Sage Foundation, New York, 2007 (forthcoming).

Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD), *Thematic Review of Adult Learning: United Kingdom (England) Background Review*, OECD, Paris, 2004.

Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD), *Starting Strong II: Early Childhood Education and Care*, OECD, Paris, 2006.

Rainbird, H. und Munro, A., 'Workplace Learning and the Employment Relationship in the Public Sector', *Human Resource Management Journal*, No 13 (2), 2003, pp. 30-44.

Rubery, J. / Ward, K. / Grimshaw, D., und Beynon, H., 'Working Time, Industrial Relations and the Employment Relationship', *Time and Society*, No 14, 1, 2005, pp. 89-111.

Scottish Executive, *National Review of the Early Years and Childcare Workforce – Report and Consultation*, Scottish Executive, Edinburgh, 2006.

Sheffield Chamber of Commerce and Industry, *The State of Social Care in England*, December, 2006. http://www.csci.org.uk/PDF/state_of_social_care.pdf

- Skillsmart (2006a), *Skillsmart Retail Analysis: Current and Future Trends in UK Retailing*, Skillsmart Retail Ltd, London, 2006.
- Skillsmart (2006b), *Skillsmart Retail: A Qualified and Trained Workforce? An Analysis of Labour Force Survey Data on Levels of Qualification and Training amongst those Working in the Retail Sector*, Skillsmart Ltd, London, 2006.
- Trade Union Congress, *TUC Submission to the Women and Work Commission*, EERD, February 2005.
- UNISON (2006a), *Raising the Stakes: The Link between Pay and Quality – UNISON Submission to the Low Pay Commission*, 2006.
- Walters, S. (2006a), *Skills Needs Assessment for the UK*, Asset Skills, Northampton, 2006.
- Walters, S. (2006b), *Data Report 10: Training and Skills Development within the Cleaning Industry*, Asset Skills, Northampton, 2006.
- Wilson, R. und Hogarth, T., *Tacking the Low Skill Equilibrium: A Review of Issues and Some New Evidence*, Department of Trade and Industry, London, 2003.

Andere

- Aliaga, C., 'Gender gaps in the reconciliation between work and family life', *Statistics in Focus – Population and Social Conditions*, No 4, Eurostat, European Commission, Brussels, 2005.
- Council of Economic Advisors, *Job Creation and Employment Opportunities: the United States Labor Market 1993-1996*, Office of the Chief Economist, Washington DC, 1996.
- Europäisches Parlament, *Bericht über eine gesetzliche Regelung der Hausarbeit in der Schattenwirtschaft (2000/2021(INI))*, Ausschuss für die Rechte der Frau und Chancengleichheit, Berichterstatterin: Miet Smet, Sitzungsdokument A5-0301/2000. Brüssel, 2000.
- European Commission, *Employment and social policies: a framework for investing in quality, Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions*, COM (2001) 313 final, Brussels, 2001.
- European Commission, *Improving quality in work: a review of recent progress. Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions*, COM (2003) 728 final. Brussels, 2003.
- European Commission, *Report from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions on Equality between Women and Men – 2006*, COM (2006) 71 final. Brussels.
- Fagan, C. / Grimshaw, D. und Rubery, J., 'The subordination of the gender equality objective: the National Reform Programmes and making work pay policies', *Industrial Relations Journal*, No 6, 2006, pp. 571-592.
- Fagan, C. und Hebson, G., 'Making work pay' debates from a gender perspective. A comparative review of some recent policy reforms in thirty European countries. Report prepared by the Group of Experts on Gender, Social Inclusion and Employment for the Unit Equality for women and men, *DG Employment*, Social affairs and Equal opportunities of the European Commission, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2005.
- Immervoll, H. und Barber, D., 'Can Parents Afford to Work? Childcare Costs, Tax-Benefit Policies and Work Incentives', *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 31, Paris, 2005.
- Lewis, J., 'Gender and the development of welfare regimes', *Journal of European Social Policy*, No 3, 1992, pp. 159-173.

- OECD, *Employment Outlook: Towards More and Better Jobs, Chapter 3: Making Work Pay, Making Work Possible*, OECD, Paris, 2003, pp. 113-170.
- Pfau-Effinger, B., *Development of Culture, Welfare States and Women's Employment in Europe*, Ashgate, Aldershot, 2004.
- Plantenga, J., 'Der geschlechtsspezifische Lohnunterschied. Ursachen und Strategien', Bundesministerium für Gesundheit und Frauen (Hrsg.), *Konferenz: Schließung der Lohnschere zwischen Frauen und Männern*, Brüssel, 22. Mai 2006, Wien, 2006, pp. 9-16.
- Plantenga, J. und Remery, C., 'Reconciliation of work and private life: a comparative review of thirty European countries', Synthesis report prepared by the Group of Experts on Gender, Social Inclusion and Employment for the Unit Equality for women and men, *DG Employment*, Social affairs and Equal opportunities, European Commission, 2005.
- Ranftl, E., 'Strategien und Maßnahmen zur Herstellung von Equal Pay', Bundesministerium für Gesundheit und Frauen (Hrsg.): *Konferenz: Schließung der Lohnschere zwischen Frauen und Männern*, Brüssel, 22. Mai 2006, Wien, 2006, pp. 37-33.
- Rubery, J., 'Gender mainstreaming and gender equality in the EU: the impact of the EU employment strategy', *Industrial Relations Journal*, No 33/5, 2002, pp. 500-522.
- Rubery, J., *More (and better?) jobs for women?: The Employment Task-force report and gender mainstreaming*, November 2003.
- Sainsbury, D., *Gender, Equality and Welfare States*, Cambridge University Press, Cambridge, 1996.
- Tiraferri, A., 'Taxing Working Families: A distributional analysis', *OECD Tax Policy Studies*, No. 12, OECD, Paris, 2005.
- Wright, E. und Dwyer, R. (2003a), The patterns of job expansions in the USA: a comparison of the 1960s and 1990s, *Socio-Economic Review*, No 1, 2003, pp. 289-325.
- Wright, E. und Dwyer, R. (2003b), Methodological appendices to The patterns of job expansions in the United States: a comparison of the 1960s and 1990s,
URL: <http://www.ssc.wisc.edu/~wright/SERapnx.pdf>