

Schriftliche Anfrage

der Abgeordneten **Dr. Kronawitter SPD**
vom 27.03.2002

Lohnabstand von Frauen verringern

Frauen verdienen vor allem in Westdeutschland noch immer im Durchschnitt deutlich weniger als ihre männlichen Kollegen – und dies trotz Rechtsanspruch auf gleiche Bezahlung bei gleicher und gleichwertiger Arbeit. So beträgt nach Angaben des Statistischen Bundesamtes der Durchschnittsverdienst voll beschäftigter Arbeitnehmerinnen in Industrie, Handel sowie in der Kredit- und Versicherungswirtschaft 2.294 Euro und entspricht damit 79 Prozent des adäquaten Männerverdienstes (Stand Oktober 2001). Mit diesem faktischen geschlechtsspezifischen Lohnabstand befasste sich auch der Bayerische Landesfrauenausschuss und entwickelte Strategien zur Aufwertung von Frauenarbeit. In seiner Stellungnahme vom Juli 2001 sowie in seiner Pressemitteilung vom 17. Oktober 2001 legte er diese vor.

Ich frage die Staatsregierung:

1. Wie lautet die Stellungnahme der Staatsregierung zu den an sie gerichteten diesbezüglichen Forderungen?
2. Wird die Staatsregierung, wie gefordert, einen jährlichen Bericht zur Lohn- und Gehaltsentwicklung von Frauenarbeit erstellen? Wenn ja, wann ist mit dem ersten Bericht zu rechnen; wenn nein, was sind die Gründe dafür?
3. Beabsichtigt die Staatsregierung, die ebenfalls geforderten Forschungsprojekte zum Thema Neubewertung von personenbezogenen Dienstleistungen aus ökonomischer Sicht zu vergeben bzw. zu initiieren?
4. Wie bewertet die Staatsregierung die Forderung des Landesfrauenausschusses nach Schaffung eines Rechtsanspruchs auf Weiterbildung?
5. Sieht sie, wie ebenfalls gefordert, die Notwendigkeit für ein umfassendes Förderkonzept für Frauen in technischen und IT-Berufen, in das bisherige Aktivitäten und Maßnahmen zu integrieren wären?

Antwort

**des Staatsministeriums für Arbeit und Sozialordnung,
Familie und Frauen**
vom 15.05.2002

Zu 1.: (Stellungnahme zu Forderungen des BayLFA)
Das Schreiben vom 28.11.2001, in welchem dem Bayerischen Landesfrauenausschuss (BayLFA) auf seine Forderungen geantwortet wurde, liegt diesem Schreiben bei.

Zu 2.: (Jährlicher Bericht zur Lohn- und Gehaltsentwicklung von Frauenarbeit)
Nein. Zur Begründung darf auf die Ausführungen auf Seite 4 unten bis Seite 5 oben des Schreibens vom 28.11.2001, die vom Bayerischen Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung regelmäßig herausgegebenen Daten und im Übrigen auf den Ende April 2002 vorgelegten Bericht des Bundes über die Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern verwiesen werden.

Zu 3.: (Forschungsprojekte zum Thema Neubewertung von personenbezogenen Dienstleistungen aus ökonomischer Sicht)
Ausführungen dazu enthält das Schreiben vom 28.11.2001 auf Seite 4 Absatz 5.
Der Abbau bestehender Ungleichbehandlungen von Frauen und Männern hat größte Bedeutung. Unterschiedliche Bezahlung typisch männlicher und typisch weiblicher Tätigkeiten hat viel mit der gesellschaftlichen Wertschätzung der einzelnen Tätigkeitsfelder zu tun. Personenbezogene Dienstleistungen erzielen am Markt nicht die wirtschaftliche Wertschätzung, die sie sozial und kulturell oft verdienen. Hier besteht noch großer gesellschaftspolitischer Handlungsbedarf, um Umdenkungsprozesse voranzubringen. Wie beispielsweise am Bereich der Pflegedienstleistungen zu erkennen ist, ist die Staatsregierung um eine Aufwertung und Imageförderung dieser Bereiche bemüht.

Nicht erforderlich sind jedoch Forschungsprojekte zur Neubewertung von personenbezogenen Dienstleistungen, der Sachverhalt als solcher ist hinreichend geklärt.
Wegen der Tarifautonomie wäre es Aufgabe der Tarifvertragsparteien, personenbezogene Dienstleistungen ökonomisch anders zu bewerten.

Zu 4.: (Rechtsanspruch auf Weiterbildung)
Zu diesem Punkt wurde im Schreiben vom 28.11.2001 ebenfalls Stellung genommen (Seite 5 Absätze 2 und 3).

Das Thema Weiterbildung ist ein zentrales arbeitsmarktpoli-

tisches Thema. Insbesondere die Betriebe müssen ihre Anstrengungen im Bereich der betrieblichen Weiterbildung intensivieren. Ausgedehnt werden sollten vordringlich die Aktivitäten für Niedrigqualifizierte, ältere Arbeitnehmer, Teilzeitkräfte und Beschäftigte kleiner und mittlerer Betriebe.

Als Ergebnis eines Spitzengesprächs im Rahmen des Beschäftigungspaktes am 02.11.2001 haben die Staatsregierung und Tarifparteien sich dahingehend geeinigt, dass in Bayern die berufliche Weiterbildung von Arbeitnehmern künftig entsprechend einem Maßstäbengesetz erfolgen soll. Dies kann besonders Frauen helfen.

Es obliegt jedoch nach wie vor den Tarifvertragsparteien, spezifische Regelungen über Arbeitsbedingungen und Löhne und somit auch hinsichtlich der Weiterbildung zu schaffen.

Zu 5.: (Förderkonzept für Frauen in technischen und IT-Berufen)

Auch auf diese Frage wurde im Schreiben vom 28.11.2001 eingegangen (Seite 5 Absatz 4).

Ein weiteres Förderkonzept für Frauen für den technischen und den IT-Bereich wird mit Blick auf die bereits laufenden vielfältigen Maßnahmen sowie die beschränkten personellen und finanziellen Ressourcen zum jetzigen Zeitpunkt als nicht notwendig erachtet. Bereits heute befassen sich die dafür zuständigen Institutionen (unter anderem: Arbeitsverwaltung) engagiert mit der Unterstützung von Frauen in der Berufsorientierung hin zu technischen und IT-Berufen. Auch auf Bundes- und Landesebene gibt es entsprechende unterstützende Programme und Maßnahmen.

Die Problematik des eingeschränkten Berufswahlverhaltens von Frauen ist bekannt. In Bayern befanden sich Ende 2000 insgesamt 60,4% aller weiblichen Auszubildenden in einem Ausbildungsverhältnis in nur 10 Berufen, darunter kein so genannter technischer Beruf. Einen Sinneswandel bei den Mädchen und ihren Eltern herbeizuführen, ist jedoch keine Aufgabe, die kurzfristig gelöst werden kann.

Die Staatsregierung bemüht sich schon seit Jahren durch unterschiedlichste Maßnahmen, das vom traditionellen Rollenverständnis geprägte Berufswahlverhalten zu ändern. Dies gelingt nur bedingt und ist von der allgemeinen Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt abhängig: Je ungünstiger aus Sicht der Mädchen die Situation in den traditionellen Bereichen ist, desto eher sind sie bereit, männerdominierte Berufe zu ergreifen. Bereits in früheren Jahren wurden in regelmäßigem Turnus an Schulen zum Beispiel entsprechende Informationsschriften an Schülerinnen und Schüler sowie das Lehrpersonal verteilt. Auch Betriebe wurden schriftlich und in Info-Seminaren für die Thematik sensibilisiert. Unterstützt wurden auch Orientierungsseminare für Schülerinnen im Rahmen der Projekte „Mädchen in gewerblich-technische Berufe.“

Insbesondere Mädchen und Frauen den IT-Bereich näher zu bringen, ihnen Schwellenängste zu nehmen sowie sie „fit for bits and bytes“ zu machen, ist weiterhin Ziel zahlreicher Bemühungen: Angefangen bei den Schulen, über Schnupperkurse, Mädchencomputertage, überregionale Netzwerke für Computerfachfrauen und Multiplikatorinnen, bis hin zu e-learning-Trainingscentern, der Verknüpfung von Schulungsmaßnahmen mit Familienaufgaben, Expertinnen-Beratungsnetzen, landesweiten Koordinierungsstellen, gezielten Qualifizierungsmaßnahmen für Frauen, Projekten wie „KommIT“ und „Girls just do IT“ usw.

Die in regelmäßigen Abständen stattfindenden Berufsbildungskongresse der Staatsregierung dienen ebenso der umfassenden Berufswahlorientierung von Mädchen. Dabei werden konkrete Veranstaltungen für Mädchen angeboten. Auch auf dem vom 2.– 5.12.2002 stattfindenden 6. Bayerischen Berufsbildungskongress in Nürnberg sind zum Beispiel wieder Fachvorträge speziell für Mädchen geplant, wie „it-Akademie Bayern – Zukunftschancen für junge Frauen“ oder zum Projekt „Girls just do IT“.

Die Erweiterung des Berufswahlspektrums der Jugendlichen, insbesondere der Mädchen, ist eine der im Rahmen des Beschäftigungspakts Bayerns beschlossenen 27 Maßnahmen der Ausbildungsinitiative 2006. Für diese Maßnahme ist die Arbeitsverwaltung federführend tätig.

Auf Bundesebene wurden ebenfalls einige Bemühungen zur Erweiterung des Berufswahlspektrums, der verstärkten Beteiligung von Mädchen und Frauen am Internet und der Steigerung des Interesses an IT-Berufen und damit einer Verbesserung der beruflichen Chancen von Frauen unternommen. Eine weitere Initiative mit führenden Betrieben der Informationsbranche ist „D 21“. Bis zum Jahre 2005 soll der Frauenanteil an IT-Berufsausbildungen und in Informatikstudiengängen auf 40 v.H. steigen.

Dass Frauen sich den IT-Berufen nur zögerlich zuwenden, liegt jedoch nicht nur an äußeren Umständen, sondern auch an Interessenlagen, die zu respektieren sind. Und mitunter sind es auch Anforderungen, Inhalte und Verhältnisse im jeweiligen Tätigkeitsfeld des Berufes sowie die individuelle Lebensplanung, die beim Schritt in den IT-Bereich zögern lassen.

Die Staatsregierung wird die Situation der Frauen weiterhin beobachten und im Rahmen der vorhandenen Haushaltsmittel dort weitere Initiativen ergreifen, wo die Notwendigkeit dazu besteht. Ein Beispiel dafür ist die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit durch den wirkungsvollen Ausbau der Kinderbetreuung.