



## 25. CEIES-Seminar

# Geschlechtsspezifische Statistiken — Geschlechtsspezifische berufliche Segregation: Ausmaß, Ursachen und Folgen

Montag 21. und Dienstag 22. Juni 2004



EUROPÄISCHE  
KOMMISSION



THEMENKREIS 1  
Allgemeine  
Statistik

1

*Europe Direct soll Ihnen helfen, Antworten auf Ihre Fragen zur Europäischen Union zu finden*

**Neue gebührenfreie Telefonnummer:**

**00 800 6 7 8 9 10 11**

Zahlreiche weitere Informationen zur Europäischen Union sind verfügbar über Internet, Server Europa (<http://europa.eu.int>).

Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2004

ISBN 92-894-7976-0

ISSN 1725-132X

© Europäische Gemeinschaften, 2004

# 1. Tag

## Montag 21. Juni 2004

**08:30 Uhr ANMELDUNG**

**09:00 Uhr ERÖFFNUNGSSITZUNG**

**Begrüßung der Teilnehmer**

*Herr U. Heilemann, stellvertretender Vorsitzender des CEIES*

*Herr S. Öberg, Generaldirektor von Statistics Sweden*

*Frau M. Epler, Vorsitzende des CEIES-Unterausschusses für Sozialstatistik*

**09:30 Uhr GRUNDSATZREFERAT**

*Herr A. Baigorri, Europäische Kommission, Eurostat*

**09:45 Uhr EINFÜHRUNG: GESCHLECHTSSPEZIFISCHE STATISTIKEN**

**VORSITZENDER: HERR J. LAMEL, MITGLIED DES CEIES-BÜROS**

*Frau M. Tomassetti, Europäische Kommission: GD Beschäftigung*

*Herr P. Sundström, Statistics Sweden*

*Frau A. Me, UNECE*

**10:30 Uhr – 11:00 Uhr Kaffeepause**

*Frau K. Winqvist, Europäische Kommission, Eurostat*

*Herr K. Oudhof, Statistics Netherlands*

**11:30 Uhr OFFENE DISKUSSION**

**12:15 Uhr – 14:00 Uhr MITTAGESSEN**

**14:00 Uhr GESCHLECHTSSPEZIFISCHE BERUFLICHE SEGREGATION, AUSMAß UND ARBEITSMARKTFRAGEN**

**VORSITZENDER: HERR K. RYDENSTAM, STATISTICS SWEDEN**

*Frau H. Perista, CESIS, Centro de Estudos para a Intervencao Social, Portugal*

*Herr A. Franz, Wissenschaftlicher Berater, Österreich*

*Frau J. Varjonen, Nationales Zentrum für Verbraucherforschung, Finnland*

*Herr R. Blackburn, Faculty of Social and Political Sciences, Cambridge University, Vereinigtes Königreich*

*Frau M. Fauvelle, Europäische Kommission, GD Research*

**15:30 Uhr – 16:00 Uhr Kaffeepause**

**16:00 Uhr OFFENE DISKUSSION**

**16:45 Uhr ENDE DES ERSTEN TAGS**

## **Zweiter Tag**

### **Dienstag, 22. Juni 2004**

**9:00 Uhr GESCHLECHTSSPEZIFISCHE BERUFLICHE SEGREGATION, URSACHEN: FAMILIÄRE SITUATION, BETREUUNGSBEDARF UND EINSTELLUNG UND VERHALTEN**

**VORSITZ: FRAU G. VUKOVICH, UNGARN**

*Frau S. Keuzenkamp, Amt für Sozial- und Kulturplanung, Niederlande*

*Frau C. Hakim, London School of Economics and Political Sciences, Vereinigtes Königreich*

*Frau R. Crompton, Department of Sociology, City University, Vereinigtes Königreich*

*Frau H. Lutz, Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung; (WIFO), Österreich*

**10:00 Uhr – 10:30 Uhr Kaffeepause**

*Frau O. Tóth, Institut für Soziologie, Ungarische Akademie der Wissenschaften*

*Herr K. Rydenstam, Statistics Sweden*

**11:00 Uhr OFFENE DISKUSSION**

**12:00 Uhr – 14:00 Uhr MITTAGESSEN**

**14:00 Uhr GESCHLECHTSSPEZIFISCHE BERUFLICHE SEGREGATION, FOLGEN**

**VORSITZ: FRAU K. WINQVIST, EUROPÄISCHE KOMMISSION, EUROSTAT**

*Herr P. Swaim, Abteilung für Beschäftigungsanalysen und Politik, OECD*

*Frau A. Parent-Thirion, Europäische Stiftung für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen*

*Frau Å. Löfström, Universität von Umeå, Schweden*

*Herr H. Figueiredo, European Work and Employment Research Centre, Vereinigtes Königreich*

*Frau L. Sabbadini, Istat*

*Frau C. Colin, INSEE*

**15.30 Uhr – 16.00 Uhr Kaffeepause**

**16:00 Uhr OFFENE DISKUSSION**

**16:30 Uhr Zusammenfassung**

*Frau I. Stoop, Mitglied des CEIES-Unterausschusses für Sozialstatistik*

**16:50 Uhr Reaktion von Eurostat**

*Herr A. Baigorri*

**17:10 Uhr Schlusswort**

**ENDE DES SEMINARS**

\* \* \* \* \*

## Hintergrund und Ziel des Seminars

„Geschlechtsspezifische Statistik ist ein neues Gebiet, das in alle traditionellen Bereiche hineinreicht und sich auf das gesamte statistische System bezieht. Dabei ist die Zusammenarbeit von Nutzern und Produzenten zur Ermittlung der zu untersuchenden Bereiche und des notwendigen statistischen Outputs die wichtigste Voraussetzung für die Produktion und Verbreitung von Statistiken, die die Lebenswirklichkeiten von Frauen und Männern widerspiegeln.“<sup>1</sup>

Das Seminar zu geschlechtsspezifischen Statistiken ergibt sich folgerichtig aus früheren Seminaren, die vom CEIES-Unterausschuss für Sozialstatistik organisiert wurden, um eingehend soziale Themen zu erörtern, für die Input aus verschiedenen statistischen Bereichen notwendig ist. Vorläufer sind die Seminare über soziale Ausgrenzung (1999), Bildungs- und Ausbildungsstatistik und das Funktionieren des Arbeitsmarkts (2000), Lebenslanges Lernen (2001), Statistiken über aktives Altern (Frühjahr 2002), Arbeitsmarktstatistik – auf dem Weg zur Erweiterung (Herbst 2002) sowie Sozialschutzstatistik (Herbst 2003).

Das Seminar befasst sich mit Ausmaß, Ursachen und Folgen geschlechtsspezifischer beruflicher Segregation mit dem Ziel

- Datennutzer und –produzenten zusammenzubringen, um Nutzerbedarf, Datenverfügbarkeit, statistische Lücken, Grenzen derzeit verfügbarer Daten sowie ihre Behandlung angesichts eines neuen politischen Bedarfs und neuer politischer Prioritäten zu diskutieren;
- zu erörtern, was getan werden kann, um zukünftig effizienter auf den sich verändernden Bedarf und politischen Kontext zu reagieren.

Das Seminar richtet sich an diejenigen, die systematisch Daten über Ungleichheit zwischen den Geschlechtern beispielsweise in Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkt und informeller Betreuung produzieren und nutzen, sowie an diejenigen, die an allgemeinen geschlechtsspezifischen und emanzipationsrelevanten Überwachungsinitiativen beteiligt sind.

## Was ist der CEIES?

CEIES steht für *Comité consultatif européen de l'information statistique dans les domaines économique et social* oder auf Deutsch: „Europäischer Beratender Ausschuss für statistische Informationen im Wirtschafts- und Sozialbereich“. Aufgabe des Ausschusses ist es, den Rat und die Kommission bei der Koordinierung der Ziele der gemeinschaftlichen Politik der statistischen Information zu unterstützen und dabei den Nutzerbedarf und die den Informationsproduzenten entstehenden Kosten zu berücksichtigen.

Der Ausschuss wurde mit dem Beschluss 91/116/EWG des Rates vom 25. Februar 1991 eingesetzt. Der ursprüngliche Beschluss wurde durch den Beschluss 97/255/EG des Rates vom 19. April 1997 unter Berücksichtigung des Beitritts von Österreich, Finnland und Schweden geändert. Den Vorsitz über den CEIES hat das für Statistik zuständige Kommissionsmitglied, derzeit Herr Pedro Solbes Mira, inne. Stellvertretender Vorsitzender ist Herr Ulrich Heilemann aus Deutschland. Dem CEIES gehören zwei vom Rat bestimmte Mitglieder je Mitgliedstaat, drei Mitglieder der Europäischen Kommission, der Vorsitzende des Ausschusses für die Währungs-, Finanz- und Zahlungsbilanzstatistik (AWFZ) und die Leiter der nationalen statistischen Ämter der Mitgliedstaaten an.



Europäischer Beratender Ausschuss für Statistische Informationen im Wirtschafts- und Sozialbereich

Sekretariat: Eurostat, Referat R-2

Tel. (352) 4301-33055, Fax (352) 4301-32629

<http://europa.eu.int/comm/eurostat>

e-mail : [estat-ceies@cec.eu.int](mailto:estat-ceies@cec.eu.int)

**Organisatoren:** der CEIES-Unterausschuss für Sozialstatistik: Frau M. Epler, Frau I. Stoop, Herr F. Marques, Herr K. Degroote, Herr I. A. Mylonas und das abgeordnete Mitglied: Frau B. Stadler

**CEIES-Sekretariat:** Frau A. Näslund-Fogelberg, Frau N. Lauwerijs und Frau D. Evans

<sup>1</sup> Birgitta Hedman, Francesca Perucci und Pehr Sundström (1996) Engendering Statistics: a Tool for a Change (Geschlechtsdifferenzierende Statistiken: Instrument für Veränderung). Stockholm: Statistics Sweden.

## INHALT

*Die Unterlagen sind eine Sammlung von Beiträgen, die von den Rednern vor Beginn des Seminars verfasst wurden. Sie entalten weder die Ergebnisse der offenen Diskussionen noch die der Podiumsdiskussion.*

*Die vorgetragenen und hier veröffentlichten Beiträge geben nur die Meinung ihrer Autoren wieder und nicht unbedingt die offizielle Position ihrer Institutionen/Organisationen.*

### GRUNDSATZREFERAT

<i>Herr A. Baigorri, Europäische Kommission, Eurostat</i> .....	07
---	----

### EINFÜHRUNG: GESCHLECHTSSPEZIFISCHE STATISTIKEN

<i>Frau A. Me, UNECE</i> .....	12
<i>Frau K. Winqvist, Europäische Kommission, Eurostat</i> .....	13
<i>Herr K. Oudhof, Statistics Netherlands</i> .....	15

### GESCHLECHTSSPEZIFISCHE BERUFLICHE SEGREGATION, AUSMAß UND ARBEITSMARKTFRAGEN

<i>Frau H. Perista, CESIS, Centro de Estudos para a Intervencao Social, Portugal</i> .....	16
<i>Herr A. Franz, Wissenschaftlicher Berater, Österreich</i> .....	17
<i>Frau J. Varjonen, Nationales Zentrum für Verbraucherforschung, Finnland</i> .....	18
<i>Herr R. Blackburn, Faculty of Social and Political Sciences, Cambridge University, Vereinigtes Königreich</i> .....	19
<i>Frau H. Sarfati, ISSA Consultant und Projekt-Direktor, Schweiz</i> .....	22

### GESCHLECHTSSPEZIFISCHE BERUFLICHE SEGREGATION, URSACHEN: FAMILIÄRE SITUATION, BETREUUNGSBEDARF UND EINSTELLUNG UND VERHALTEN

<i>Frau S. Keuzenkamp, Amt für Sozial- und Kulturplanung, Niederlande</i> .....	24
<i>Frau C. Hakim, London School of Economics and Political Sciences, Vereinigtes Königreich</i> .....	25
<i>Frau R. Crompton, Department of Sociology, City University, Vereinigtes Königreich</i> .....	27
<i>Frau O. Toth, Institut für Soziologie, Ungarische Akademie der Wissenschaften</i> .....	28
<i>Herr K. Rydenstam, Statistics Sweden</i> .....	30

### GESCHLECHTSSPEZIFISCHE BERUFLICHE SEGREGATION, FOLGEN

<i>Herr P. Swaim, Abteilung für Beschäftigungsanalysen und Politik, OECD</i> .....	31
<i>Frau S. Tesoka, Europäische Stiftung für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen</i> ..	34
<i>Frau A. Löfstrom, Universität von Umeå, Schweden</i> .....	35
<i>Frau J. Rubery, Manchester School of Management, Vereinigtes Königreich</i> .....	36
<i>Frau C. Colin, INSEE</i> .....	39

### Zusammenfassung

<i>Frau I. Stoop, Mitglied des CEIES-Unterausschusses für Sozialstatistik</i> .....	41
---	----

### Reaktion von Eurostat

<i>Herr A. Baigorri</i> .....	45
-------------------------------	----

<b>Teilnehmerliste</b> .....	47
------------------------------	----

# GRUNDSATZREFERAT

**Antonio Baigorri**

Europäische Kommission, Eurostat

## 1. Einleitung

Dieses CEIES-Seminar konzentriert sich auf geschlechtsspezifische Fragen und insbesondere auf die geschlechtsspezifische berufliche Segregation der Arbeitskräfte und die Frage, wie dieses Thema mit Hilfe von Statistiken beschrieben und analysiert werden kann. Ich beginne mein Grundsatzreferat mit einem kurzen Überblick über die Nachfrage nach geschlechtsspezifischen Statistiken besonders im Zusammenhang mit geschlechtsspezifischer beruflicher Segregation. Da in diesem Seminar auch die Ursachen und Folgen der beruflichen Segregation behandelt werden sollen, fasse ich in meinem Papier zusammen, was Eurostat unternommen hat, um die Nachfrage nach Statistiken über diese Bereiche zu decken. Schließlich werden auch die Pläne für die Zukunft beschrieben.

## 2. Dokumentierte Nachfrage nach geschlechtsspezifischen Statistiken

Geschlechtsspezifische Unterschiede sind das Ergebnis erlernter Rollen, die mit der Zeit Veränderungen unterliegen und in ein und demselben Land ebenso wie von Land zu Land und von Kultur zu Kultur sehr verschieden ausfallen. Es war deshalb schon immer wichtig, Statistiken für Vergleiche zwischen Frauen und Männern in verschiedenen Zusammenhängen zu erstellen. In den letzten Jahren ist der Begriff der geschlechtsspezifischen Statistik sowohl weltweit vor allem im Zusammenhang mit der Konferenz in Peking 1995 als auch innerhalb der Europäischen Union in einem weiter gefassten Sinne verstanden worden.

### 2.1 Die Konferenz von Peking

Auf der vierten Weltkonferenz über Frauen im September 1995 wurde allgemein festgestellt, dass ein großer Bedarf an geschlechtsspezifischen Statistiken besteht. In der Aktionsplattform von Peking<sup>1</sup>, die von der Konferenz verabschiedet wurde, wird gefordert, dass:

die nationalen und internationalen statistischen Dienste dafür sorgen sollten, dass statistische Daten über Einzelpersonen nach Geschlecht und Alter gesammelt, aufbereitet, analysiert und vorgelegt werden und diese Statistiken Probleme, Streitpunkte und Fragen betreffend Frauen und Männer in der Gesellschaft widerspiegeln.

Man hat sich damit eingehend befasst, und drei Themen stehen in besonderem Zusammenhang mit diesem Seminar:

- Erwerb umfassenderer Kenntnisse über alle Formen von Arbeit und Beschäftigung einschließlich quantitativer Bewertung unbezahlter Arbeit, die außerhalb der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung steht
- Entwicklung einer internationalen Tätigkeitsklassifikation für die Zeitbudgetstatistik und Durchführung regelmäßiger Zeitbudgetstudien
- Erstellung von Statistiken über Frauen und Männer auf allen Führungsebenen im öffentlichen und privaten Sektor.

<sup>1</sup> Auf der vierten Weltkonferenz über Frauen verabschiedete Erklärung und Aktionsplattform von Peking: Maßnahmen für Gleichheit, Entwicklung und Frieden, Peking, 15. September 1995 (Q/CONF.177/L.5.).

## 2.2 EU-Politiken – Gleichstellung der Geschlechter

Als die Europäische Gemeinschaft in den 1950er Jahren gegründet wurde, beschränkte sich die Interpretation des Begriffs der Chancengleichheit auf den Grundsatz der gleichen Vergütung. Heute wird jedoch der Grundsatz der Gleichstellung der Geschlechter in die EU-Politiken einbezogen, und alle Aspekte der Gleichstellung werden von der Rahmenstrategie zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern abgedeckt.

Vor vier Jahren beschloss der Rat eine Rahmenstrategie zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern (2001 – 2005)<sup>2</sup>, und gemäß dieser Strategie hat die Kommission jährliche Berichte zur Überwachung der Fortschritte und jährliche Arbeitsprogramme erstellt.

Im Rahmen der Strategie werden klar und deutlich geschlechtsspezifische Statistiken gefordert, die beinhalten:

- die Entwicklung und Verbreitung vergleichbarer Statistiken untergliedert nach Geschlecht in verschiedenen Sachbereichen
- die Entwicklung von Methoden und Indikatoren für die Bewertung von Politiken und Verfahrensweisen
- die Veröffentlichung eines Jahresberichts mit Ausführungen zu den Fortschritten beim Erreichen der Benchmarks und der Bewertung der erzielten Ergebnisse

In den jährlichen Arbeitsprogrammen ist eine vorrangige Maßnahme die systematische Sammlung von Daten untergliedert nach Geschlechtern als Input für die einschlägigen Sachbereiche und die Nutzung dieser Daten zur Entwicklung von Indikatoren

## 2.3 EU-Politiken – Spezifische Bereiche

In Ergänzung der Strategie zur Gleichstellung von Frauen und Männern gibt es auch Bereiche, in denen der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern besondere Aufmerksamkeit gewidmet wurde. Innerhalb der Prozesse von Beschäftigung und sozialer Eingliederung finden sich eine Reihe von Punkten, bei denen es wichtig ist, die Chancengleichheit hervorzuheben. Bei zahlreichen Gelegenheiten hat der Europäische Rat spezifische Ziele gesetzt und eine genaue Verfolgung der Fortschritte verlangt.

- Der Rat hat auf seiner Tagung in **Lissabon** im März 2000 das Ziel festgelegt, dass bis 2010 60 % der Frauen im Alter von 15 bis 64 Jahren eine Beschäftigung haben sollten.
- Im März 2001 legte der Rat auf seiner Tagung in **Stockholm** als Priorität das Erreichen der Vollbeschäftigung sowie mehr und bessere Arbeitsplätze fest. Eines der Ziele war die Erhöhung der durchschnittlichen Beschäftigung älterer Frauen und Männer (55 – 64) in der EU auf 50 % bis zum Jahr 2010. Der Rat und die Kommission wurden aufgefordert, bis 2002 Indikatoren für Unterschiede in der Bezahlung von Frauen und Männern und für die Betreuung von Kindern und sonstigen abhängigen Personen zu entwickeln.
- Die **französische** Präsidentschaft befasste sich im Oktober 2000 mit dem Problem der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und schlug Indikatoren über Kinderbetreuung und Betreuung anderer abhängiger Personen vor.
- Auf seiner Tagung in **Barcelona** erklärte der Rat, die Mitgliedstaaten sollten Hemmnisse für weibliche Arbeitskräfte beseitigen und Kinderbetreuungsmöglichkeiten für mindestens 90 % der Kinder im Alter von drei Jahren bis zum schulpflichtigen Alter und für mindestens 33 % der Kinder im Alter von null bis drei Jahren anstreben.

Heute verlangen der Europäische Rat und die Präsidentschaft ein genaues Follow up der Fortschritte auf dem Weg zu den vereinbarten Zielen, woraus sich ein steigender Bedarf an europäischen Statistiken ergibt. Auf hoher politischer Ebene sind Indikatoren entwickelt und ausgehandelt worden, was bedeutet, dass Eurostat aufgefordert ist, geschlechtsspezifische Statistiken zu erstellen, die auf europäischer Ebene vergleichbar sind. Oft basieren die vereinbarten Indikatoren nicht auf genauen Begriffen und Definitionen, und die Entwicklung der Methodik muss in einschlägigen Sachverständigengruppen in Zusammenarbeit mit Arbeitsgruppen der nationalen statistischen Sachverständigen erfolgen.

<sup>2</sup> KOM(2000) 335 endg.



### 3. Der Beitrag von Eurostat seit 1995

Eurostat hat den Gedanken der Gleichstellung der Geschlechter aufgenommen, so dass alle Daten über Einzelpersonen nach Geschlecht gesammelt werden, soweit sie in den Mitgliedstaaten zur Verfügung stehen. Damit ist es möglich, in den meisten Veröffentlichungen über Einzelpersonen zumindest eine Darstellung nach Geschlecht einzubeziehen. Für geschlechtsspezifische Statistiken gab es in unserem Arbeitsprogramm seit 2003 ein besonderes Modul, und was noch wichtiger ist, nach und nach hat die geschlechtsspezifische Analyse als Ergebnis der Förderung innerhalb von Eurostat einen größeren Bekanntheitsgrad erhalten. Vor einigen Jahren wurde innerhalb eines Statistikernetzes ein Katalog erstellt, in dem alle Eurostat-Statistiken, die nach Geschlecht untergliedert werden konnten, aufgeführt waren.

Der Ansatz der „Chancengleichheit“ gilt auch für von der Kommission verbreitete Berichte. Normalerweise sollte die Gleichstellung von Frauen und Männern angewandt werden, d. h. geschlechtsspezifische Aspekte sollten bei allen sachbezogenen Maßnahmen berücksichtigt werden, so dass alle Indikatoren für Einzelpersonen nach Geschlecht untergliedert dargestellt werden. Der Strukturindikatoren beinhaltende Frühjahrsbericht (seit 2002 systematisch nach Geschlecht untergliedert) und der Jahresbericht über Chancengleichheit beinhalten Indikatoren zur Messung der Fortschritte auf dem Gebiet der Chancengleichheit (Bereiche: bezahlte Arbeit, Einkommen und Löhne und Gehälter, Führungspositionen, Kenntnisse und Zeitbudget) werden auf der jährlichen Frühjahrstagung des Rates vorgelegt. Einige gesellschaftliche Veränderungen ergeben sich nur sehr langsam, und es besteht kein wirklicher Bedarf an jährlichen Bewertungen. Es wäre möglich, andere – geeignete, aber weniger häufig verfügbare – Datenquellen zu nutzen, doch leider werden sie in diesem Kontext nur selten verwendet.

#### 3.1 Veröffentlichung von geschlechtsspezifischen Statistiken

Eurostat hat eine Vielzahl von Veröffentlichungen über geschlechtsspezifische Themen herausgegeben. In kurzen Veröffentlichungen – Statistik kurz gefasst – wurden beispielsweise Themen wie Bildung, Unternehmer und Unternehmerinnen, Zeitverträge, Wochenendarbeit, Wanderungen, ältere Menschen behandelt (Links zu der vollständigen Liste siehe Anhang). Eine Panorama-Veröffentlichung über das Leben von Frauen und Männern in Europa wurde im Jahr 2002 herausgegeben. Darauf wird später auf diesem Seminar eingegangen werden.

Auch andere Kommissionsdienste haben Veröffentlichungen herausgegeben, die sich fast ausschließlich mit Frauen befassen, zum Beispiel in den Bereichen Landwirtschaft, Wissenschaft und Forschung. Die GD EMPL hat eine Datenbank über Frauen und Männer in Führungspositionen angelegt, die über ihre Website verfügbar ist.

In den folgenden Abschnitten werden die jüngsten Arbeiten von Eurostat genauer beschrieben.

#### 3.2 Spezifische Bereiche

##### *Geschlechtsspezifisches Lohngefälle*

Das geschlechtsspezifische Lohngefälle ist ein wichtiger Indikator für die Bewertung der Politiken der Mitgliedstaaten. Es handelt sich dabei um einen Strukturindikator, der jährlich im Frühjahrsbericht des Europäischen Rates veröffentlicht wird. Bisher war die wichtigste Datenquelle das Europäische Haushaltspanel (ECHP), und es stehen Ergebnisse als Zeitreihe von 1994 bis 2001 zur Verfügung. Diese Haushaltserhebung erstreckt sich auf alle Privathaushalte, weshalb das geschlechtsspezifische Lohngefälle global für Beschäftigte in allen Bereichen der Wirtschaft geschätzt wird. Außerdem können Analysen durchgeführt werden, indem das Gehalt einer Person mit Variablen verknüpft wird, die die Einzelperson, den Haushalt und das Unternehmen beschreiben. Hinderlich für das Follow-up und die Analyse war, dass die Daten relativ spät zur Verfügung standen und die Stichprobengrößen begrenzt sind. Einige Länder haben argumentiert, die Haushaltsdaten seien für die Verdienstmessung weniger geeignet, und sie haben stattdessen Schätzungen aus ihren Verdiensterhebungen geliefert.

##### *Zeitbudgeterhebungen*

Im Ausschuss für das Statistische Programm wurde 1994 ein Gentlemen's agreement über die Entwicklung von Leitlinien für harmonisierte europäische Zeitbudgeterhebungen erreicht. Zehn Jahre lang diente eine Arbeits-

gruppe als Forum für die Diskussion über Piloterhebungen, die Entwicklung von Leitlinien und Berichte über nationale Zeitbudgeterhebungen. Im Ergebnis wurden zwischen 1998 und 2004 in 21 europäischen Ländern Zeitbudgeterhebungen durchgeführt. Die Erhebungen wurden von den Ländern finanziert, und dass die Betonung mehr auf nationalen Zeitreihen als auf internationalen Vergleichen liegt, bedeutet, dass die Harmonisierung für einige Länder weniger gut ist. Es können jedoch nunmehr vergleichbare Ergebnisse für viele Länder veröffentlicht werden.

#### *Haushalts-Satellitenkonten*

Die Quantifizierung und Bewertung der vor allem in Haushalten geleisteten unbezahlten Arbeit war lange Zeit ein großes Problem. Eurostat hat diese Arbeiten mit Finanzhilfen und der Organisation von Taskforce-Sitzungen unterstützt. Es wurde angestrebt, Leitlinien dafür zu erstellen, wie Haushalts-Satellitenkonten nach den für die Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen verwendeten Kriterien erstellt werden sollten. Bisher konnte noch keine Antwort auf die Frage gefunden werden, wie diese Konten erstellt werden sollen. Es gibt verschiedene Ansätze, und der Abschlussbericht der Eurostat-Taskforce gibt einen Überblick über diese Ansätze einschließlich einer Liste der Bereiche, in denen mehr Forschungsarbeiten erforderlich sind.

#### *Betreuung*

Es müssen unbedingt aus dem Blickwinkel der Beschäftigung die Hindernisse beim Zugang zum Arbeitsmarkt und die Probleme beim Ineinklangbringen von Beruf und Familie beschrieben werden. Leitlinie Nr. 6 der Beschäftigungsleitlinien 2003 zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter verweist auf das vom Rat auf seiner Tagung in Barcelona gesteckte Ziel. Deshalb hat es eine starke Nachfrage seitens der Dienststellen des Rates und der Kommission nach Indikatoren und Statistiken über Kinderbetreuung und Betreuung sonstiger abhängiger Personen gegeben. Die Gruppe Indikatoren des Beschäftigungsausschusses ist immer noch nicht zu einer endgültigen Entscheidung darüber gelangt, wie diese Indikatoren präziser definiert werden könnten. Die traditionellen Arten der Betreuung sind in den einzelnen Mitgliedstaaten sehr unterschiedlich, und mit Hilfe von Durchführbarkeitsstudien wurde versucht festzustellen, ob es möglich ist, für beide Bereiche Statistiken aus nationalen Quellen zu erstellen. Leider gibt es hier signifikante Vergleichbarkeitsprobleme.

### **4. Die Pläne von Eurostat für die geschlechtsspezifische Statistik**

Es werden wie bisher Statistiken veröffentlicht werden, bei denen auch der geschlechtsspezifische Aspekt berücksichtigt wird. Darüber hinaus gibt es eine Reihe von Bereichen, wo eine starke Nachfrage nach neuen Statistiken besteht. Die Entwicklung neuer vergleichbarer Statistiken ist ein sehr langwieriger Prozess, und in den letzten Jahren hat Eurostat Rechtsakte für mehrere Bereiche ausgearbeitet, durch die die Informationen über geschlechtsspezifische Fragen verbessert werden sollen. Sie betreffen Beschäftigung, soziale Eingliederung und Verdienste.

#### *Beschäftigungsstatistik*

Die Arbeitskräfteerhebung (AKE) ist selbstverständlich eine sehr wichtige Quelle für die Analyse von geschlechtsspezifischen Unterschieden. Ab 2005 werden die neuen Variablen „Aufsichtszuständigkeiten“ und „fehlende Betreuungseinrichtungen“ eingeführt werden, und mit ihnen werden zusätzliche Erkenntnisse über Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt gewonnen werden. Jedes Jahr wird ein Ad-hoc-Modul in die AKE der EU einbezogen. Im Jahr 2005 wird das Ad-hoc-Modul die Vereinbarkeit von Beruf und Familie behandeln. Dieses Modul wird elf Variablen umfassen, die beschreiben, wie Kinderbetreuung und andere Betreuungszuständigkeiten behandelt werden. Es zielt auch darauf ab, die Inanspruchnahme von Elternurlaub zu erfassen. Das Modul ist gemäß einer Verordnung der Kommission Pflicht und wurde in Zusammenarbeit mit den Mitgliedstaaten und der GD EMPL erarbeitet.

#### *Statistik über Einkommen und Lebensbedingungen (SILC)*

Die neue Statistik über Einkommen und Lebensbedingungen (SILC) ersetzt nach und nach das ECHP, und für alle Länder werden für das Bezugsjahr 2005 Ergebnisse zur Verfügung stehen. Es handelt sich um eine Haushaltserhebung, die weniger umfangreich ist als das ECHP. Sie umfasst Einzelinformationen und Informationen über Haushalte, jedoch nur einen sehr begrenzten Satz von Unternehmensvariablen. In der SILC gibt es Infor-

mationen über viele Bereiche, die unter geschlechtsspezifischen Gesichtspunkten analysiert werden sollten. Detaillierte Einkommensdaten, Lebensbedingungen, Armut und soziale Eingliederung sind Beispiele, und die GD EMPL ist intensiv in die Vorbereitungen der Erhebung einbezogen worden. In die SILC wurden Kinderbetreuungsvariablen aufgenommen, und anhand dieser Informationen wird es möglich sein, die Zahl der Kinderbetreuungsstunden für jedes Kind nach Betreuungsart zu messen. Für die ersten Länder werden Ergebnisse (ausgenommen Kinderbetreuung) zu Beginn des nächsten Jahres zur Verfügung stehen, für alle Mitgliedstaaten zu Beginn des Jahres 2007.

### ***Verdienststatistik***

Es bestehen gute Aussichten, dass die Europäische Verdienststatistik in Zukunft sowohl durch Unternehmens- als auch durch Haushaltserhebungen verbessert werden wird. Eurostat genießt bei der allmählichen Einführung eines Systems von Verdienststatistiken, die die gesamte Wirtschaft umfassen werden, die Unterstützung des Europäischen Statistischen Systems. Die Verdienststrukturerhebung (VSE) wird alle vier Jahre durchgeführt, 2002, 2006 usw., und sie wird Informationen über Verdienste ergeben, die mit Einzeldaten und Unternehmensdaten verknüpft werden können. Informationen über Haushalte wird sie nicht bringen. Auf der anderen Seite verfügt die SILC über Variablen zur Schätzung der Bruttostundenverdienste zumindest für die Länder, die keine anderen Quellen für Bruttostundenverdienste zur Verfügung haben. Es läuft auch ein Test, um zu untersuchen, ob es möglich ist, eine Variable über Verdienste in die AKE einzubeziehen.

Mikrodaten werden von Eurostat für die AKE, die SILC und die VSE gesammelt.

### ***Zeitbudgeterhebungen***

Das Projekt der Zeitbudgeterhebungen hat inzwischen das Endstadium erreicht, und es wird damit gerechnet, dass Mikrodaten aus den nationalen Zeitbudgeterhebungen gesammelt werden. Die Mikrodaten werden harmonisiert und in einer Datenbank gespeichert werden. Es werden Programme entwickelt werden, um statistische Zeitbudgettabellen zu erstellen, die über elektronische Medien zugänglich sind. Derzeit besteht kein größerer Bedarf an der Vorbereitung einer neuen Runde von harmonisierten Zeitbudgeterhebungen. Das Gleiche gilt für die Entwicklung von Haushalts-Satellitenkonten. Dies sind Bereiche, für die Input aus diesem Seminar nützlich wäre, wenn über zukünftige Prioritäten entschieden werden muss.

## **5 Schlussfolgerung**

Zweck des Seminars ist es, Datennutzer und –produzenten zusammenzubringen, um den Bedarf der Nutzer an geschlechtsspezifischen Statistiken zu erörtern. Es ist wichtig, darüber nachzudenken, was getan werden könnte, um auf den zukünftigen Bedarf besser zu reagieren, wobei zu berücksichtigen ist, dass die Mittel begrenzt sind.

Eurostat würde sehr gern hören, welche Erfahrungen die Teilnehmer gemacht haben, was verbessert werden könnte und ob konkreter neuer Bedarf besteht, vorzugsweise aus europäischer Sicht. Es wäre außerdem nützlich, etwas über Bereiche mit Priorität zu erfahren.

## **Angela Me**

Leiterin der Sektion Sozial- und Bevölkerungsstatistik  
Statistische Abteilung, UNECE

In diesem Papier wird dargelegt, welchen Herausforderungen sich Europa im Bereich geschlechtsspezifische Statistik gegenüber sieht. Dabei muss auch die Rolle der statistischen Ämter im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter bei der Datenproduktion, -analyse und -verbreitung und die Verbesserung einer geschlechtssensitiven Kultur in der Statistik auf allen Gebieten berücksichtigt werden. Es werden große Bereiche umrissen, in denen bei der Produktion geschlechtssensitiver Daten immer noch Lücken vorhanden sind (beispielsweise in den Bereichen Unternehmertum, Einkommen-Armut, Löhne und Gehälter, häusliche Gewalt und IKT), sowie der Bedarf an Standardmethodiken angesprochen. Ferner wird auf die Bedeutung einer Differenzierung zwischen Frauen und Männern in der Gesellschaft beispielsweise nach ethnischen Merkmalen, Alter und Familienzusammensetzung eingegangen. In Bezug auf eine Verbesserung des Dialogs zwischen Nutzern und Produzenten geschlechtsspezifischer Statistiken wird in diesem Beitrag argumentiert, dass zusätzlich zu einer umfassenden Beteiligung beider Seiten bei der Ausarbeitung von Datenerhebungen und ihrer Methodiken die Nutzer darin geschult werden müssen, wie sie die Statistiken bei der Formulierung von politischen Maßnahmen und ihrer Überwachung optimal nutzen können. In diesem Zusammenhang müssen die Nutzer für Fragen in Bezug auf Datenqualität sensibilisiert und in die Lage versetzt werden, zwischen den Vor- und Nachteilen unterschiedlicher Datenquellen - insbesondere bei amtlichen und nichtamtlichen Statistiken – zu unterscheiden. Schließlich werden im Papier die Aktivitäten des ECE im Bereich geschlechtsspezifische Statistik beschrieben und die Bedeutung und Verwendungsmöglichkeiten der ECE-Website zur geschlechtsspezifischen Statistik sowie die ECE-Datenbank hervorgehoben.

# DAS LEBEN VON FRAUEN UND MÄNNERN IN EUROPA - EINFÜHRUNG IV

**Karin Winqvist**

Europäische Kommission, Eurostat

## **Geschlechtsspezifische Statistiken**

Eurostat kann sich auf mehrere Datenquellen stützen, um das Leben von Frauen und Männern in Europa statistisch zu beschreiben und zu analysieren. Für die meisten Themenbereiche ist eine Methodik (d. h. Konzepte und Definitionen) vorhanden, die in Diskussionen verschiedener Arbeitsgruppen entwickelt wurde. Die Harmonisierung des Outputs gilt als anerkanntes Verfahren, um eine Vereinheitlichung ohne allzu große Eingriffe in die nationalen statistischen Systeme herbeizuführen. Die meisten der von Eurostat zusammengestellten nationalen Statistiken liegen in Form von Tabellen vor, es gibt jedoch auch einige Erhebungen, für die Mikrodaten zur Verfügung gestellt werden. In vielen Bereichen wurden gesonderte Kurzveröffentlichungen zu geschlechtsspezifischen Unterschieden erstellt. Dieser Beitrag gibt den Inhalt des Panorama-Berichts *Das Leben von Frauen und Männern in Europa* wieder und enthält einige Erläuterungen zu den statistischen Quellen. Erkenntnisse über den Alltag von Frauen und Männern sind auch den Zeitbudgeterhebungen zu entnehmen; die nationalen Zeitbudgeterhebungen der europäischen Länder wurden von Eurostat zusammengestellt. Im vergangenen Jahr war das Thema Gegenstand einer Ausgabe von „Statistik kurz gefasst“; detailliertere Ergebnisse, von denen einige in dem Beitrag dargestellt werden, sollen in Kürze in einem „Statistical Pocketbook“ veröffentlicht werden.

Die meisten der in diesem Beitrag angegebenen Zahlen sind dem Panorama-Bericht bzw. dem Kommissionsbericht über die Gleichstellung von Frauen und Männern 2005 entnommen.

## **Das Leben von Frauen und Männern in Europa**

*Das Leben von Frauen und Männern in Europa* ist der Titel eines Berichts, der 2002 von Eurostat und der GD Beschäftigung und Soziales herausgegeben wurde. Der Bericht folgt einem auf dem Lebenszyklus basierenden Ansatz, d. h. die Ergebnisse werden bezogen auf folgende drei Lebensphasen dargestellt: *Entwicklung und Jugend, Erwerbstätigkeit und Familie* und schließlich *Ruhestand*. Im Rahmen der Darstellung des Inhalts dieses Berichts werden einige kurze Zahlenbeispiele genannt. Die Statistiken stützen sich zum größten Teil auf europäische Datenquellen wie die DEMO-Datenbank und die Gesundheitsstatistik, die UOE-Datensammlung, die Arbeitskräfteerhebung, die Verdiensterhebungen und das Haushaltspanel der Europäischen Gemeinschaft. Diese Datenquellen werden mit einigen Anmerkungen zu ihrer Qualität und Vergleichbarkeit dargestellt.

## **Mikrodatenquellen**

Dieser Abschnitt liefert in aller Kürze einige Fakten zu den Erhebungen, die Eurostat als Mikrodatenquellen dienen.

## **Haushaltspanel der Europäischen Gemeinschaft (European Community Household Panel, ECHP)**

Das Haushaltspanel der Europäischen Gemeinschaft ist eine jährliche Längsschnitterhebung, die 1994 aufgenommen und 2001 eingestellt wurde. Gegenstand der Erhebung waren Lebensbedingungen, Arbeitsmarkt und Einkommen, d. h. sie lieferte beispielsweise Längsschnittdaten zum Arbeitsmarkt. Die Mikrodaten aus dieser inputseitig harmonisierten europäischen Erhebung stehen für Forschungszwecke zur Verfügung.

## **Statistik über Einkommen und Lebensbedingungen (Statistics on Income and Living Conditions, SILC)**

Bei der Statistik über Einkommen und Lebensbedingungen handelt es sich um jährliche Quer- und Längsschnittstatistiken, die sich vorhandener nationaler Erhebungen bedienen und diese entsprechend den Bedürfnissen der Kommission erweitern. Die Rechtsgrundlage hierfür bildet eine Rahmenverordnung des Rates, ergänzt durch Durchführungsverordnungen der Kommission. Die Erhebung für das Referenzjahr 2005 wird sämtliche Mitgliedstaaten umfassen. Sie soll vor allem den Bedarf an statistischen Daten über Einkommen und soziale Integration decken, d. h. der Teil, der sich mit dem Arbeitsmarkt befasst, ist hier von geringerer Bedeutung als im Europäischen Haushaltspanel. SILC enthält auch Variablen zur Kinderbetreuung. Die ersten Ergebnisse zu sämtlichen Mitgliedstaaten werden Anfang 2007 vorliegen. Die Mikrodaten stehen für Forschungszwecke zur Verfügung.

## **Arbeitskräfteerhebung (Labour Force Survey, LFS)**

LFS ist eine outputseitig harmonisierte und in den meisten Ländern kontinuierlich durchgeführte Erhebung, die im EU-Recht geregelt ist. Ihre Daten werden vierteljährlich zusammengestellt. Zusätzlich zu den personen- und arbeitsmarktbezogenen Variablen umfasst sie jedes Jahr ein Ad-hoc-Modul. Gegenstand des Ad-hoc-Moduls der LFS 2005, deren Ergebnisse Ende 2006 vorliegen werden, ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Mikrodaten der Arbeitskräfteerhebung stehen für Forschungszwecke zur Verfügung.

## **Verdienststrukturerhebung (Structure of Earnings Survey , SES)**

Bei der Verdienststrukturerhebung handelt es sich um Befragungen von Unternehmen, die zugehörigen Mikrodaten werden Eurostat seit 2002 alle vier Jahre übermittelt. Obwohl die Verordnung, die die Rechtsgrundlage dieser Erhebung bildet, Variablen zu Unternehmen und Personen umfasst, beschränkt sich die Erhebung 2002 auf das verarbeitende Gewerbe und den Dienstleistungssektor. Während zu diesen Bereichen alle Mitgliedstaaten Daten zur Verfügung stellen, werden einige Länder auch Daten zu weiteren Sektoren liefern. Die Ergebnisse sollen plangemäß Ende 2005 vorliegen. Ob die Mikrodaten für Forschungszwecke zur Verfügung stehen werden, ist noch nicht geklärt.

## **Zeitbudgeterhebungen (Time Use Surveys, TUS)**

Bei den Zeitbudgeterhebungen handelt es sich um nationale Erhebungen, die alle fünf oder zehn Jahre durchgeführt werden und auf der Grundlage von Eurostat-Leitlinien aus dem Jahre 1999 zumindest teilweise harmonisiert sind. Sie sind in keinem Rechtsakt geregelt.

Im Gegensatz zu „normalen“ Datenerhebungen, die auf retrospektiven Fragen beruhen, stützen sich die Zeitbudgeterhebungen auf ein Zeittagebuch, das für jeweils einen Wochentag und einen Tag am Wochenende geführt wird. Diese Messungen des Zeitaufwands sind zwar präziser, dafür ist angesichts der Tatsache, dass Menschen mehrere Dinge gleichzeitig tun, die Klassifizierung der Tätigkeiten komplizierter. Es ist beabsichtigt, die Mikrodaten in einer europäischen Datenbank zu erfassen, die möglicherweise 21 Länder umfassen wird.

---

## ENGENDERED STATISTICS?

**Ko Oudhof**

Statistics Netherlands

Abteilung für Sozial- und raumbezogene Statistik  
(Divisie Sociale en Ruimtelijke Statistieken (SRS))

Sektor Entwicklung und Unterstützung

Die Entwicklung geschlechtsspezifischer Statistiken gilt als eine besondere Art des Gender Mainstreaming im Kontext einer statistischen Organisation. Der Übergang von frauenspezifischen Statistiken zu geschlechtsspezifischen Statistiken und die Verschiebung der wichtigsten Schwerpunkte in der geschlechtsspezifischen Statistik werden in Verbindung mit dem allgemeinen zu beobachtenden Trend bei Problemen der Ungleichbehandlung von Männern und Frauen gesehen. Die Umsetzung des Gender Mainstreaming in statistischen Organisationen sowie ihre spezielle Evaluierung werden herausgearbeitet. Dabei wird der Darstellung statistischer Ergebnisse in Form von politischen Indikatoren sowie Veröffentlichungen internationaler geschlechtsspezifischer Statistiken besondere Aufmerksamkeit geschenkt.

Stichwörter: Statistik, Geschlecht, Ungleichheit, Mainstreaming

## **GESCHLECHTSSPEZIFISCHE BERUFLICHE SEGREGATION, GLEICHHEIT ZWISCHEN DEN GESCHLECHTERN UND DIE (SCHWIERIGE) KOMBINATION VON BEZAHLTER UND UNBEZAHLTER ARBEIT – DER FALL PORTUGAL**

**Helóisa Perista**

CESIS, Lissabon, Portugal

Ungleichheit zwischen den Geschlechtern auf dem Arbeitsmarkt und insbesondere geschlechtsspezifische berufliche Segregation können nur dann wirklich verstanden werden, wenn man die gesellschaftlichen Modelle berücksichtigt, die Einfluss darauf nehmen, wie Männer und Frauen in unterschiedlichem Maße bezahlte Arbeit auf dem Arbeitsmarkt mit unbezahlter Betreuungsarbeit im privaten und familiären Bereich kombinieren.

Geschlecht, Zeit, Wert und Arbeit sind Schlüsselkonzepte innerhalb dieser Debatte. Deshalb werden sie hier kurz angerissen.

Vor einer detaillierten Analyse unbezahlter Arbeit und ihrer Aufteilung auf die Geschlechter wird ein kurzer statistischer Abriss über die Situation von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt in Portugal gegeben. Die verfügbaren Daten zeigen, dass ein hoher Anteil von Frauen an unbezahlter Arbeit einhergeht mit einem geschlechtsspezifisch segregierten Arbeitsmarkt.

Für eine Untersuchung der Verhältnisse zwischen bezahlter und unbezahlter Arbeit ist die Hauptdatenquelle die *Inquérito à Ocupação do Tempo 1999 (Zeitbudgeterhebung 1999)*. Nach einer kurzen Darlegung der Methodik der Erhebung werden einige ihrer wichtigsten Ergebnisse vorgestellt, wobei ihr Potenzial unterstrichen wird, aber auch ihre Grenzen aufgezeigt werden.

Die *Zeitbudgeterhebung 1999* zeigt klar, dass bei den Strukturen der Zeitverwendung für unterschiedliche Tätigkeiten sowohl im beruflichen als auch im privaten Kontext eindeutig nach Geschlechtern differenziert werden kann. Diese Differenzierung wird besonders deutlich bei unbezahlter Arbeit im häuslichen Bereich.

Aufgaben im Haushalt werden in starkem Maße von Frauen wahrgenommen: Frauen kümmern sich regelmäßig um die täglichen Hausarbeiten, die zeitaufwändiger und in der Regel auf den innerhäuslichen Bereich beschränkt sind.

Eine genauso starke Feminisierung ist im Bereich der Betreuungsarbeit zu beobachten, die andere Haushaltsmitglieder, Kinder oder abhängige Erwachsene, betrifft.

Bei der Analyse des Zeitaufwands der einzelnen Mitglieder eines Haushaltes für Haus- und Betreuungsarbeit muss auch die Externalisierung von Haushaltsarbeit in Betracht gezogen werden, was allerdings für die meisten portugiesischen Haushalte und insbesondere für die Frauen eine relativ unwahrscheinliche Möglichkeit darstellt.

Eine letzte, allerdings wichtige zu berücksichtigende Dimension der Zeitbudgeterhebung 1999 ist die Zeitwahrnehmung. Zeit ist eine Dimension, die von unterschiedlichen Personen unterschiedlich wahrgenommen wird. Solche Unterschiede sind insbesondere in Bezug auf die Geschlechter festzustellen: Besonders Frauen empfinden den Zeitfaktor im Hinblick auf die Notwendigkeit, zeitliche Verpflichtungen im privaten und im beruflichen Leben miteinander zu verbinden, besonders stark.

Schließlich wird der Bedarf an neuen Indikatoren für unbezahlte Arbeit und regelmäßige und erweiterte Zeitbudgeterhebungen als ein Instrument zur Verbesserung geschlechtsspezifischer Statistiken sowie der Gleichstellung der Geschlechter erörtert.



## **GESCHLECHTSSPEZIFISCHE BILANZIERUNG: „FRAUEN-BIP UND MEHR“ EINE REALITÄT, DER DAS STATISTISCHE PENDANT FEHLT**

**Alfred Franz**

Es gibt eine Vielzahl von Darstellungen des BIP oder von dessen „Abkömmlingen wie BSP, Nationaleinkommen usw.: nach Tätigkeiten oder nach Wirtschaftszweigen, nach Produzenten oder nach Verwendern, nach Ländern oder nach Regionen, nach Art des Einkommens, zu laufenden oder konstanten Preisen usw. Überraschenderweise wurden bislang so gut wie keine Anstrengungen für eine derartige Darstellung nach Geschlecht unternommen.<sup>3</sup> Ein offenkundiges Interesse an einer derartigen Statistik bestünde nicht nur aus aktueller politischer Sicht. Es dürfte auch ein hinreichendes wissenschaftliches Interesse seitens der Volkswirtschaftler wie auch der Soziologen bestehen.

Solche Darstellungen sollten allerdings nicht allein das „vertrautere“ Feld der (a) informellen Arbeit abdecken, zu dem zwischenzeitlich eine ganze Anzahl von Studien vorliegen (vor allem Haushaltssatellitenkonten). Besonders verdienstvoll erscheinen sie, wenn sie auch (b) das formale Segment der Volkswirtschaft beackern, so dass als letztendliches Ergebnis der Gesamtbeitrag der Frauen (bzw. Männer) in ihren Hauptarbeitsbereichen (a + b) zum Vorschein kommt.

Hier lässt sich ein komplettes System von „geschlechtsspezifischen Konten“ konzipieren, das in einen – auf diese Weise erweiterten und vertieften – Bilanzierungsrahmen aufgenommen werden kann. Dies erfordert die üblichen Präliminarien wie Gesamtkonzeption, Begriffsbestimmung und so weiter, sowie allerdings auch einige wenige Besonderheiten im Hinblick auf die Methodik der geschlechterspezifischen Aufgliederung.

Ein typisches Problem ist hierbei der häufig etwas undurchsichtige und komplexe Charakter der Haushaltsarbeit. Damit zusammen hängt die bekannte Vielzahl der Optionen bei der Bewertung des Beitrags der informellen Arbeit, wenngleich jede für sich genommen durchaus aussagekräftig erscheint (a). Auf der formalen Seite (b) wären die Ausgangsdaten überwiegend problemlos zu ermitteln, eine besondere Herausforderung besteht allerdings darin, dass bestimmte Transaktionen der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung nicht nach Geschlecht aufgliedert werden können. Hierfür muss deshalb ein Ersatzaggregat angewandt werden, das allerdings trotzdem aussagefähig sein und nahe bei den gängigeren Gesamtaggregaten (persönliches Bruttoeinkommen) angesiedelt sein muss.

In diesem Beitrag sollen die Merkmale eines derartigen Systems in detaillierterer Form dargestellt und (a) und (b) zusammengeführt werden. Auf die angesprochenen methodischen und begrifflichen Fragen wird näher eingegangen – vor allem unter Bezugnahme auf die diesbezüglich in Österreich geleistete Pionierarbeit von 1992. Um Vergleiche auf internationaler Ebene zu ermöglichen, müssten natürlich hinsichtlich der Standardisierung die üblichen Konventionen eingehalten werden.

<sup>3</sup> Vgl. A. Franz, Family Work and „Women's GDP“: Women's share in enlarged GDP of Austria (Vortrag auf der XVIII. IATUR-Konferenz, Wien, 2.-4. September 1996)

## STATISTIK ÜBER DIE UNBEZAHLTE PRODUKTION DER HAUSHALTE

**Johanna Varjonen**

Nationales Zentrum für Verbraucherforschung

In der Diskussion über die Zukunft des europäischen Wohlfahrtsstaates hat die Rolle der Haushalte mehr Gewicht als früher. Von den Bürgern wird erwartet, dass sie im Arbeitsleben aktiv sind, sich aber auch wie früher familiären Pflichten und Haushaltstätigkeiten widmen. Daraus ergibt sich die Frage, wie Familienleben und Lohnarbeit am besten in Einklang gebracht werden können. Eine Möglichkeit, das Alltagsleben einfacher zu machen, ist die Externalisierung der Hausarbeit. Infolgedessen würden die Haushalte auf dem Markt Dienstleistungen erwerben, die sie früher selbst erbracht haben. Aber welche Lösungen zur Erleichterung der Dienstleistungen im Haushalt bevorzugen die Haushalte selbst?

Mit der Untersuchung der Externalisierung der Hausarbeit wird in den neuen Ländern erst begonnen. Bisherige Ergebnisse zeigen, dass die Frage komplizierter ist als es aus wirtschaftlicher Sicht aussieht, und die Einstellung der Haushalte dazu ist je nach Aufgabe unterschiedlich. Die systematische statistische Erfassung der Produktion der Haushalte setzt voraus, dass wir besser verstehen, wie diese in Kombination mit Marktdienstleistungen zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit beitragen können.

Um einen Gesamteindruck von der unbezahlten Produktion zu erhalten muss ein Satellitenkonto der Produktion der Haushalte erstellt werden. Zu diesem Zweck werden die Menge der von den Haushalten für den eigenen Verbrauch erworbenen Dienstleistungen und Güter, die Struktur der Produktion sowie ihr monetärer Wert zusammengestellt. Die Produktion der Haushalte in diesem Zusammenhang sind die Waren und Dienstleistungen für den eigenen Verbrauch. In diesem Artikel wird kurz auf die Grundsätze für die Aufstellung des Kontos, seinen Erfassungsbereich, die Definition und Abgrenzung der Produktion, Bewertungsmethoden sowie andere einschlägige Aspekte für die Beschreibung der Haushaltsproduktion eingegangen.

Satellitenkonten werden in einigen Ländern bereits versuchsweise erstellt. Den Erfahrungen zufolge ist das vorgeschlagene Modell auf die Beschreibung der Struktur der unbezahlten Produktion anwendbar (welchen Anteil haben Arbeit, Investitionsgüter und Zwischenerzeugnisse). Die funktionsgruppenbezogene Aufgliederung der Dienstleistungen und freiwilligen Arbeit auf die Posten Wohnung, Essen, Kleidung und Pflege trägt zur Beschreibung der Wechselbeziehung der marktbestimmten Produktion, der Produktion des öffentlichen Sektors und der Haushalte bei und hilft zu verstehen, in welchem Bereich der Übergang von einem Sektor zum anderen stattfindet. Das setzt voraus, dass die Konten regelmäßig erstellt werden.

Die Ergebnisse der Satellitenkonten des Vereinigten Königreichs, Deutschlands und Ungarns lassen ziemlich große Unterschiede zwischen den Ländern erkennen. Das kommt teilweise von Unterschieden in der Methodik und der Berichterstattung, aber die Einstellungen der Länder zur Hausarbeit weisen auch kulturell bedingte Unterschiede auf. Aus diesem Grund wäre es wichtig, vergleichbare Ergebnisse zu erhalten. Dann müssen mehr Erfahrungen mit der Erstellung von Konten in unterschiedlichen Ländern gemacht werden, damit Einigung über die Erstellung vergleichbarer Ergebnisse zumindest für grundlegende Daten erzielt werden kann. Informationen bezogen werden. Außerdem könnten die Länder die Anwendungen nach eigenem Bedarf durchführen. Beispielsweise wird durch die Erstellung spezifischer Konten für die verschiedenen Familientypen die Bedeutung der Ergebnisse insbesondere im sozial- und familienpolitischen Bereich erhöht.

## SEGREGATION UND UNGLEICHHEIT

**Robert M. Blackburn**

(Cambridge)

**und Jennifer Jarman**

(Singapur)

Um die geschlechtsspezifische berufliche Segregation verstehen und analysieren zu können, müssen wir zunächst die Unklarheiten hinsichtlich der genauen Bedeutung des Begriffs und von dessen Messung ausräumen. Zunächst einmal gilt es zu unterscheiden zwischen Segregation einerseits und den zwar verwandten aber logisch völlig anders gelagerten Begriffen der Konzentration und der Exposition. Bei der *Segregation* handelt es sich um die Tendenz, dass Frauen und Männer in der betrachteten Erwerbsbevölkerung (bzw. in dem betrachteten Teil der Erwerbsbevölkerung) in unterschiedlichen Berufen tätig sind. Er ist insoweit symmetrisch, als Frauen und Männer gleichermaßen voneinander getrennt sind. Der Begriff der *Konzentration* hingegen kann nicht symmetrisch sein, da er den Anteil der Frauen (weniger gebräuchlich: der Männer) an den in einem bestimmten Beruf tätigen Arbeitnehmern misst. Bei der *Exposition* wiederum wird das Ausmaß gemessen, in welchem das eine Geschlecht mit dem anderen in Kontakt kommt; diese Messgröße hängt vom relativen Beschäftigungsgrad der beiden Geschlechter ab und kann daher nicht symmetrisch sein und steht auch mit der Segregation lediglich in einem entfernten Zusammenhang. Bei den Erwerbsbevölkerungen besteht eine Tendenz zu einer Polarisierung in von Frauen oder Männern dominierte Berufe mit der Folge der Segregation.

Die meisten Messgrößen für die Segregation lassen sich unter Bezugnahme auf die 2x2-Tabelle „Geschlecht x Berufe aufgegliedert nach Geschlecht“ ausdrücken. So handelt es sich beispielsweise bei dem häufig verwendeten *Dissimilaritätsindex* (Index of Dissimilarity, ID) um eine einfache Differenz der Anteile in dieser Tabelle. Ein Nachteil besteht allerdings darin, dass derartige Messgrößen durch die relative Größe der Marginalsummen der Tabelle beeinflusst werden. Um dieses Problem zu beheben, wurde ein „Marginal Matching“ eingeführt; „Männerberufe“ und „Frauenberufe“ werden so neu definiert, dass die Zahlen in diesen Gruppierungen der Zahl der Männer bzw. der Frauen in der Erwerbsbevölkerung entsprechen, wodurch sich eine symmetrische Tabelle ergibt. Damit stimmen verschiedene Statistiken, einschließlich beider Differenzen der Anteile, bei der Messgröße MM überein. Der nächste Schritt besteht in der Standardisierung der Messung, da der erfasste Wert aller Maßzahlen für die Segregation mit der Zahl der definierten Berufe zunimmt. Wir nehmen eine Standardisierung mit 200 Berufen vor; hieraus ergibt sich  $MM_{200}$ .

Die Konzentration von Männern/Frauen in bestimmten Berufen kann zwischen 0 und 100 % betragen, doch wird dieser Wert bei  $MM_{200}$  und anderen Messgrößen wie dem ID einfach dichotomisch in Männer- und Frauenberufe aufgeteilt. Dies funktioniert, da es sich bei beiden um dateninterne Variablen handelt, so dass sich der Wert der Maßzahl – das Verhältnis in der Segregationstabelle – direkt mit dem Segregationsgrad ändert. Somit ist  $MM_{200}$  ein sehr geeignetes Maß für die Segregation.

Die geschlechtsspezifische berufliche Segregation ist zwar an sich schon von Interesse, doch gilt ein nicht unerheblicher Teil dieses Interesses der Ungleichheit, die sich in der geschlechtsspezifischen beruflichen Verteilung ausdrückt. Großenteils wird bisher angenommen, dass die Segregation eine Messgröße der Ungleichheit von Männern und Frauen darstellt – oder zumindest ein deutlicher Indikator für diese Ungleichheit ist. Betrachtet man allerdings den Grad der Segregation in den Industrieländern, so wird diese Annahme ernsthaft in Frage gestellt. Wenn wir die Stellung der Frauen in 16 Industrieländern vergleichen, erkennen wir ein Muster, das dem, was nach konventioneller Sicht der Segregation eigentlich zu erwarten wäre, diametral entgegensteht. Entgegen den Erwartungen ist der Vorteil der Frauen umso größer, je höher der Segregations-

grad ausfällt. Betrachtet man den Gender Related Development Index (GDI) und das Gender Empowerment Measure (GEM), bei dem es sich eigentlich um ein Women's Empowerment Measure handelt, so stellt man fest, dass zwischen diesen Maßzahlen für die Gleichheit von Frauen und Männern und der geschlechtsspezifischen Segregation ein deutlicher, positiver Zusammenhang besteht (Korrelationen zu  $MM_{200}$ :  $\rho = 0,618$  bzw.  $0,603$ ). Wie ist es möglich, dass höhere Segregation mit geringerer Ungleichheit einhergeht? Um dieses Rätsel aufzulösen, müssen wir uns mit der vertikalen und der horizontalen Dimension der Segregation befassen.

Ungleichheit wird in der *vertikalen* Dimension gemessen, wobei positive Werte für die übliche Situation des Vorteils für Männer stehen und negative Werte für Situationen des Vorteils für Frauen. Die *horizontale* Komponente misst die Differenz ohne Ungleichheit. Die Resultierende aus diesen zwei Dimensionen ist die bereits bekannte Maßzahl der Segregation, die wir nun – um Missverständnisse zu vermeiden – als *Gesamtsegregation* bezeichnen. An dieser Stelle muss hervorgehoben werden, dass hier die konventionelle mathematische Darstellung mit orthogonaler vertikaler und horizontaler Dimension zugrunde gelegt wird. Die Gesamtsegregation wird häufig als „horizontal“ bezeichnet und in der Folge als eine Messgröße der Ungleichheit behandelt; diese Praxis ist allerdings sehr verwirrend und wird von uns nicht verwendet.

Für die Messung der Komponenten der Segregation können wir nicht länger mit einer dichotomischen Messung der Gesamtsegregation operieren, denn dies hätte einen nicht unwesentlichen Informationsverlust zur Folge. Da die vertikale Dimension eine externe Messung der Ungleichheit erfordert, ginge bei einer vereinfachten dichotomischen Messung ein Großteil der Information verloren. Für die vertikale Messung müssen wir die Berufe nach ihrer Attraktivität/Erwünschtheit ordnen und eine Messung dieser Rangfolge in Relation zum Geschlecht vornehmen. Für die Gesamtsegregation müssen wir die Berufe nach dem Prozentsatz der weiblichen Arbeitnehmer ordnen und diese Rangfolge zum Geschlecht in Bezug setzen. Als sinnvolle Maßzahl für die Gesamtsegregation hat sich der Gini-Koeffizient erwiesen, und da es sich hierbei um einen Grenzfall von Somers' D handelt, können wir diese statistischen Daten als konsistentes Maß der Gesamtsegregation und der vertikalen Segregation verwenden. Die horizontale Komponente wird dann nach dem Pythagorasatz berechnet. Wieder standardisieren wir die Werte mit  $O_{200}$ ,  $V_{200}$  und  $H_{200}$ . Für die vertikale Dimension bieten sich verschiedene Möglichkeiten als Messgröße der Ungleichheit an, von denen wir uns für die zwei sinnvollsten entscheiden: der Verdienst als grundlegende ökonomische Variable, und CAMSIS, die Messgröße für den *allgemeinen* sozialen und wirtschaftlichen Vorteil, der mit bestimmten Berufen verbunden ist.

Es wäre zu erwarten, dass sich die vertikale und die horizontale Segregation direkt mit der Gesamtsegregation verändert – je größer die Gesamtsegregation, desto größer die Ungleichheit, wie bisher allgemein angenommen. In gewissem Umfang trifft dies zwangsläufig zu, doch ist damit unser Rätsel nicht gelöst. Parallel hierzu existiert noch ein weiteres Muster. Vertikale und horizontale Segregation variieren invers, und dies ist – zumindest in den Industrieländern – das tendenziell vorherrschende Muster. Da die Gesamtsegregation die Resultierende aus diesen beiden gegenläufigen Trends ist, verändert sie sich nicht so stark wie die beiden Komponenten und kann sogar stärker in Richtung der horizontalen statt der vertikalen Segregation verlaufen. Diese Tendenz haben wir länderübergreifend beobachtet – die Maßzahlen der Gleichheit der Geschlechter veränderten sich tendenziell invers zur Gesamtsegregation. Dieselbe Logik trifft auf Veränderungen im zeitlichen Verlauf zu. Anzunehmen wäre, dass sich vertikale und horizontale Segregation in entgegengesetzter Richtung verändern. Dies ist allerdings nicht zwangsläufig der Fall, denn ein Rückgang der Segregation kann die Folge vermehrter Gleichheit sein und damit beide Komponenten verringern, hier wären allerdings Anzeichen von gegenläufigen Bewegungen zu erwarten.

Bislang liegen uns nur in begrenztem Umfang Beweise als Beleg für das Argument vor, doch lässt es sich scheinbar belegen. Betrachtet man die Veränderungen im zeitlichen Verlauf in Großbritannien, Kanada und den USA mit dem Verdienst als vertikaler Messgröße, so wird für jedes Land sichtbar, dass die horizontale und die vertikale Segregation sich in entgegengesetzter Richtung entwickeln, wobei die Gesamtsegregation in der Hauptsache der horizontalen Komponente folgt. Im Ländervergleich ist das Ergebnis weniger eindeutig. 1991 (USA 1990) liegen die Werte für die USA und Kanada sehr ähnlich, die Abweichung gegenüber Großbritannien ergibt sich in der erwarteten Richtung; auf 1996/2000 trifft dieses Muster jedoch nicht zu (wenngleich eine Interpolation des Wertes für 1996 für die USA eine Übereinstimmung mit Kanada ergeben würde). Insgesamt entspricht das Muster beim Einkommen unseren Vorhersagen in etwa im erwarteten Umfang.

Bei CAMSIS gelangen wir zu einer neuen wichtigen Erkenntnis. Verwendet man die Daten für Großbritannien und die USA, so ergibt sich eine durchgängig negative vertikale Dimension und damit ein Vorteil der Frauen –

und zwar trotz einer Korrelation von CAMSIS mit dem Verdienst von etwa 0,7. Die Zahlenwerte sind niedrig, von  $-0,08$  bis  $-0,14$ , doch selbst wenn man die Werte als gleich Null schätzt, signalisieren sie noch lange keinen Vorteil der Männer. Negativwerte lassen keine eindeutige Interpretation des Verhältnisses zwischen horizontaler und vertikaler Komponente zu. Wenn wir das Vorzeichen ignorieren, fügt sich der Vergleich zwischen Großbritannien und den USA in die Tendenz des Gegensatzes zwischen vertikaler und horizontaler Komponente; wenn wir das Vorzeichen berücksichtigen, fügt sich der Trend in Großbritannien in das Muster. Beide Fälle widersprechen jedoch nicht der erwarteten allgemeinen Tendenz, da es sich hierbei nur um eine Tendenz mit gegenläufigen Möglichkeiten handelt.

Zwei generelle Punkte werden eindeutig erkennbar: Erstens kommt es bei der begrifflichen Bestimmung der Segregation entscheidend auf Eindeutigkeit und Präzision an. Zweitens kann die Segregation nicht als Messgröße für den Vorteil von Männern bei Berufen oder für die Ungleichheit der Geschlechter herangezogen werden. Das Verständnis der geschlechtsspezifischen beruflichen Segregation erfordert eine fundierte Messung der vertikalen und der horizontalen Komponente.

## GESCHLECHT, AUSSTIEG AUS DEM BERUFSLEBEN UND NIEDRIGE ERWERBSQUOTEN – DIE «FEHLENDEN GLIEDER» FÜR DAS EFFEKTIVE FUNKTIONIEREN VON ARBEITSMARKT UND SOZIALEN SICHERUNGSSYSTEMEN

**Edva Sarfati**

Beratendes Mitglied der ISSA,

Dieser Beitrag soll auf einige Lücken im vorhandenen Datenmaterial aufmerksam machen, die während der Vorbereitung eines 2002 von der *International Social Security Association* veröffentlichten Bandes über die Auswirkungen der Veränderungen am Arbeitsmarkt und der Reformen sozialer Sicherheit in den OECD-Ländern<sup>4</sup> zu Tage getreten sind. Zudem wird eine neuere Arbeit mit dem Titel «*Gender, discontinued careers and low activity rates in a long life society*» vorgestellt, die in Kürze in der Vierteljahresschrift *Industrial Relations* (University of Laval, Québec) erscheinen wird.

Ausgangspunkt ist das doppelte Dilemma, mit dem sich die Gesellschaften der EU konfrontiert sehen: Nachhaltigkeit der mit dem europäischen Sozialmodell verbundenen sozialen Sicherungssysteme einerseits und Erzielung des sozialen Zusammenhalts im Kontext des demografischen Alterungsprozesses andererseits. In beiden Bereichen ist der geschlechtsspezifische Aspekt ein Schlüsselfaktor, der aber leider allzu häufig als «Anpassungsvariable» betrachtet wird und nicht als dynamisches Element des Wandels. Das Problem, das dem demografischen Alterungsprozess zugrundeliegt, ist der Rückgang der Erwerbsbevölkerung und der daraus resultierende Anstieg des Abhängigkeitsquotienten der nicht-arbeitenden Bevölkerung von den Erwerbstätigen. Dieser wiederum gefährdet die Nachhaltigkeit der Sozialschutzsysteme, insbesondere der Altersrenten. Das Problem lässt sich nur durch ein breites Spektrum politischer Maßnahmen lösen. Ein wichtiger Aspekt scheint dabei eine effektivere Ausgestaltung des Arbeitsmarktes zu sein, mit signifikanter Steigerung der Beschäftigungsraten von Frauen, insbesondere im jüngeren und mittleren Alter.

Den Untersuchungen von EUROSTAT zufolge zählen familiäre Verpflichtungen zu den wichtigsten Gründen, warum Frauen nicht am Erwerbsleben teilnehmen. Dies gilt insbesondere für Alleinerziehende, die auch am stärksten von sozialer Ausgrenzung und Armut unter Frauen im arbeitsfähigen Alter und darüber hinaus betroffen sind. Die familiären Verpflichtungen sind auch ein Grund dafür, dass atypische Beschäftigungsverhältnisse und der Ausstieg aus dem Berufsleben bei Frauen besonders häufig zu beobachten sind. Diese Entwicklung hängt auch mit dem Aufkommen der Armut trotz Erwerbstätigkeit («the working poor») zusammen – auch in dieser Gruppe sind Frauen überrepräsentiert. Da die Mehrheit der Erwerbsbevölkerung (zwei Drittel?) nach wie vor einer dauerhaften Vollzeitbeschäftigung nachgeht, ist möglicherweise bislang nicht genug Aufmerksamkeit darauf verwendet worden, die Erstellung und Analyse längerer Zeitreihen zu verschiedenen Determinanten des Eintritts von Frauen in die Erwerbstätigkeit (Tätigkeit und Erwerbsquoten), zur Qualität ihrer Beschäftigung, zum Erhalt ihres Arbeitsplatzes und zur Sicherstellung eines angemessenen Lebensstandards während des Berufslebens und danach in Angriff zu nehmen.

Dieser Beitrag beleuchtet einige dieser Fragestellungen, die auch für die politischen Entscheidungsträger von Bedeutung sind, um die Beteiligung der Frauen am Erwerbsleben und die Chancengleichheit zu verbessern. Es werden die folgenden Punkte angesprochen: der Bedarf an tiefgehenden Analysen und Daten zur Teilzeitarbeit (hier insbesondere Arbeitszeiten von maximal 10 Stunden pro Woche); die Dauer des Beschäftigungsver-

<sup>4</sup> Hedva Sarfati und Giuliano Bonoli (Hg.).2002. *Labour Market and Social Protection Reforms in International Perspective: Parallel or converging tracks?* Abingdon: Ashgate, 518 Seiten. Französische Version: Hedva Sarfati et Giuliano Bonoli (Sous la direction de). 2003. *Mutations du marché du travail et protection sociale dans une perspective internationale : voies parallèles ou convergentes?* Bern. Peter Lang. 622 S.

hältnisses von Teilzeitbeschäftigten; das Profil der Frauen, die sich für eine Teilzeittätigkeit entscheiden, und die Strukturen ihres Übergangs in die Vollzeitbeschäftigung oder in die Erwerbslosigkeit (bessere Nutzung des EU-Haushaltspanels); die Auswirkungen der familiären Verpflichtungen und der Situation Alleinerziehender auf die Zugehörigkeit zur Erwerbsbevölkerung, auf Armut und auf die Abhängigkeit von Sozialschutzsystemen; die Bedeutung von Betreuungseinrichtungen (für Kinder und pflegebedürftige Familienmitglieder), so verfügbar und zugänglich; die Bedeutung von kontinuierlicher Weiterbildung und... der Grad der Kongruenz zwischen Meinungserhebungen (Eurobarometer) und tatsächlichem Verhalten (bei Eintritt in den Arbeitsmarkt und Verbleib darin bzw. bei Ausscheiden aufgrund von dauerhafter Arbeitslosigkeit, entmutigenden Erfahrungen, Behinderung oder Frühverrentung), sowie Anreize und Ergebnisse von Maßnahmen, die den Eintritt in das Erwerbsleben und den Verbleib darin in allen Altersstufen fördern sollen.

# STATISTIKEN ZUR VEREINBARKEIT VON ERWERBSTÄTIGKEIT UND BETREUUNG

**Saskia Keuzenkamp**

Amt für Sozial- und Kulturplanung, Niederlande

Die Verfügbarkeit von Einrichtungen, die die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Betreuung ermöglichen, ist für die Erwerbsbeteiligung (insbesondere) von Frauen von großer Bedeutung. Diese allgemeine Aussage trifft auf die Beteiligung in verschiedenen Bereichen des Arbeitsmarktes gleichermaßen zu. Wenn zwischen Berufsgruppen oder Wirtschaftszweigen am Arbeitsmarkt hinsichtlich der Verfügbarkeit von Einrichtungen, die die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Betreuung ermöglichen, Unterschiede bestehen, dann wirkt sich dies auf die berufliche Segregation aus.

Zwar nimmt die Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit in der Beschäftigungspolitik der EU einen hohen Stellenwert ein, und viele Länder haben auch bereits (wenngleich in unterschiedlichem Ausmaß) diesbezüglich politische Maßnahmen ergriffen, doch sind nach wie vor viele Fragen offen. Welche Rolle sollte der Staat auf diesem Gebiet einnehmen und welche Rolle die Sozialpartner, Firmen oder die (einzelnen) Arbeitnehmer? Welche Auswirkungen haben diese politischen Maßnahmen auf die Erwerbsbeteiligung generell und auf die berufliche Segregation im Besonderen? Welche politischen Maßnahmen erweisen sich als besonders wirksam und weshalb? Zwar wird auf diesem Gebiet bereits intensiv geforscht, doch fällt es nach wie vor schwer, diese Fragen zu beantworten.

Gewiss gibt es viele Faktoren, mit denen sich diese Kenntnislücke sowohl in theoretischer als auch in methodischer Hinsicht erklären lässt. In meinem Beitrag lege ich den Schwerpunkt auf die Verfügbarkeit von vergleichenden Informationen sowohl über politische Maßnahmen als auch über die Nutzung von Einrichtungen, die die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Betreuung ermöglichen. Ich werde zum einen auf die Verfügbarkeit und Qualität von Informationen über verschiedene Arten von Einrichtungen (wie Kinderbetreuungseinrichtungen und Arbeitszeioptionen) eingehen, zum anderen werde ich mich mit der Verfügbarkeit und Qualität von Informationen über die Nutzung dieser Einrichtungen befassen. Ich werde versuchen, Einblicke in die Situation in verschiedenen Ländern Europas zu geben, beschränke mich allerdings bei der eingehenderen Analyse auf die Situation in den Niederlanden.



# URSACHEN DER GESCHLECHTSSPEZIFISCHEN BERUFLICHEN SEGREGATION: NEUE DATENBEDÜRFNISSE

**Catherine Hakim**

London School of Economics

(1) Berufliche Segregation in ihrer gegenwärtigen Form ist eine relativ neue Entwicklung. Sie stellt ein variables und somit bis zu einem gewissen Grad beeinflussbares Phänomen dar:

- In Agrargesellschaften ist die berufliche Segregation relativ gering ausgeprägt. Sie entwickelte sich in ihrer gegenwärtigen Form erst in den Industriegesellschaften des ausgehenden 19. Jahrhunderts.
- Langfristig zeichnet sich ein äußerst langsamer Abbau des zu Beginn des 20. Jahrhunderts bestehenden hohen Niveaus der beruflichen Segregation ab.
- Länderübergreifende vergleichende Forschungsarbeiten aus jüngerer Zeit haben ergeben, dass zwischen beruflicher Segregation und Verdienstgefälle kein kausaler Zusammenhang besteht und vorhandene Zusammenhänge eher zufällig sind.
- Die Wirtschaftstheorie (Humankapitaltheorie) führt die berufliche Segregation im Wesentlichen auf variable Investitionen in Bildung und berufliche Laufbahnen zurück, während die soziologische Theorie sie als Folge einer Kombination aus Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und Rolle der Frau in der Familie erklärt.

(2) Strukturelle Ursachen der beruflichen Segregation auf Makroebene:

- Der zukunftsweisenden vergleichenden Studie der IAO über berufliche Segregation ist zu entnehmen, dass der Entwicklungsprozess eine zunehmende berufliche Segregation und offenbar auch ein größeres Verdienstgefälle mit sich bringt. Die frühere Annahme, dass soziale und wirtschaftliche Unterschiede in Entwicklungsländern generell größer sind, hat sich als nicht zutreffend erwiesen. Innerhalb der OECD weisen die skandinavischen Länder, die eine aktive Gleichstellungspolitik verfolgen, die ausgeprägteste berufliche Segregation auf.

(3) Ursachen auf Mikroebene: Lebensziele, berufliche Orientierungen, Familienarbeit:

- Zur Bedeutung, die Einstellungen zum Beruf, bevorzugter Lebensstil, Lebensziele, Werte usw. als Korrelat der beruflichen Segregation für Frauen (aber nicht für Männer) haben, gibt es widersprüchliche Aussagen. Einige Untersuchungen (Europa, Australien) sehen einen Zusammenhang zwischen Einstellungen zum Beruf und bevorzugtem Lebensstil einerseits und der Art von Beruf, den Frauen ausüben (Männerberuf, Frauenberuf oder gemischter Beruf), andererseits; andere Studien (Großbritannien) haben keinerlei Zusammenhang festgestellt.
- Fallstudien über gemischte Berufe (z. B. Apotheker) zeigen, dass das Verdienstgefälle hier überdurchschnittlich groß sein kann, was zum Teil darauf zurückzuführen ist, dass sich Frauen als Zweitverdiener verstehen und demzufolge innerhalb des gemischten Berufs für familienfreundliche Tätigkeiten entscheiden. Andere Fallstudien (z. B. über Übersetzer und Verwaltungsbeamte im Öffentlichen Dienst) stellen keine Verdienstunterschiede fest, aber auch hier betrachten berufstätige verheiratete Frauen ihren Verdienst als Zweiteinkommen ihres Haushalts, während ihre männlichen Kollegen sich als Ernährer der Familie verstehen und ihren Verdienst als Haupteinkommen einstufen. Dieses unterschiedliche Selbstverständnis hat Auswirkungen auf die Kontinuität der Erwerbstätigkeit, das aktive Bemühen um Beförderung usw.
- Bei den Tätigkeiten gibt es größere Unterschiede hinsichtlich ihrer Familienfreundlichkeit als bei den Berufen; manche Berufszweige bieten mehr und weniger familienfreundliche Tätigkeiten.

- Analysen der Arbeitskräftefluktuation ist zu entnehmen, dass der Anteil derer, die aus dem Berufsleben ausscheiden, unter Frauen und in überwiegend von Frauen ausgeübten Berufen besonders hoch ist. (Diese Untersuchungen stützen sich auf Angaben zur letzten ausgeübten Tätigkeit von gegenwärtig nicht erwerbstätigen Personen.) Es gibt also keine Belege für die Annahme, dass Frauen mit größerer Wahrscheinlichkeit aus von Männern beherrschten oder gemischten Berufen ausscheiden, weil ihnen dort keine familienfreundlichen Tätigkeiten angeboten werden.

(4) Den Untersuchungsergebnissen zufolge ist das (Selbst-)Verständnis von Frauen als Zweitverdiener offenbar allgemein verbreitet und ändert sich bei den meisten Frauen auch nicht.

- Für das (Selbst-)Verständnis als Zweitverdiener ist weder das Einkommen, noch die Eingruppierung oder das Bildungsniveau der Männer bestimmend, d. h. es gibt keinen kausalen Zusammenhang.
- Das (Selbst-)Verständnis als Zweitverdiener ist bei verheirateten Frauen mit Hochschulabschluss ebenso zu beobachten wie bei Frauen mit geringerer Qualifikation oder geringer eingestuften Tätigkeiten.
- Das (Selbst-)Verständnis von Frauen als Zweitverdiener ist unabhängig davon, ob sie Betreuungsaufgaben zu erfüllen haben, aber eng verbunden damit, ob sie verheiratet sind (stark ausgeprägt) oder unverheiratet mit einem Mann zusammenleben (weniger stark ausgeprägt).
- Das (Selbst-)Verständnis von verheirateten Frauen als Zweitverdiener wurde in mindestens einem Gerichtsverfahren in Großbritannien bestätigt, in dem es um Diskriminierung aufgrund des Geschlechts/Chancengleichheit ging.
- Das (Selbst-)Verständnis von verheirateten Frauen als Zweitverdiener wird aufrechterhalten durch die anhaltende Tendenz von Frauen, Männer zu heiraten, die älter und besser ausgebildet sind als sie, mehr verdienen und höher eingestuften Tätigkeiten nachgehen usw. und somit bereits „gute Versorger“ darstellen oder werden dürften.

Die obigen Schlussfolgerungen stützen sich auf Forschungsergebnisse, die in Hakim (1997, 1998, 2000, 2003, 2004) zusammenfassend dargestellt sind.

(5) Daraus ergeben sich für die Datenerhebung und -analyse und für die weitere Forschung folgende Konsequenzen:

- Die Eurobarometer-Erhebungen sollten die Frage nach dem Hauptverdiener des Haushalts wieder aufnehmen, die in den 80er-Jahren wiederholt verwendet wurde.
- In die Europäische Sozialerhebung (European Social Survey, ESS) und das Haushaltspanel der Europäischen Gemeinschaft sollten Fragen nach dem bevorzugten Lebensstil, den Lebenszielen und der Stellung als Haupt- oder Zweitverdiener aufgenommen werden.
- Die Arbeitskräfteerhebung kann keine Daten zu Einstellungen/Lebenszielen erheben, da es sich bei mindestens 30 % der Informationen um Proxy-Daten handelt; auch bei der Volkszählung ergeben sich Probleme aufgrund von Proxy-Daten.
- Die Forschung sollte sich auf gemischte Berufe und den Arbeitsmarkt von Hochschulabsolventen konzentrieren, da sich diese Bereiche für strategische Tests sämtlicher Theorien anbieten; zu diesen Gruppen werden mehr Daten benötigt.

Hakim C. (1997) 'A sociological perspective on part-time work' (Teilzeitarbeit aus soziologischer Sicht) S. 22-70 in H.-P. Blossfeld and C. Hakim (eds) *Between Marginalization and Equalization: Women Working Part-Time in the USA and Europe* (Zwischen Marginalisierung und Gleichstellung: Teilzeitarbeit von Frauen in den USA und Europa), Oxford University Press.

Hakim C. (1998) *Social Change and Innovation in the Labour Market* (Sozialer Wandel und Innovation auf dem Arbeitsmarkt), Oxford University Press.

Hakim C. (2000) *Work-Lifestyle Preferences in the 21<sup>st</sup> Century: Preference Theory* (Bevorzugte Berufe und Lebensstile im 21. Jahrhundert: Präferenztheorie), Oxford University Press.

Hakim C. (2003) *Models of the Family in Modern Societies: Ideals and Realities* (Familienmodelle in modernen Gesellschaften: Ideal und Wirklichkeit), Ashgate.

Hakim C. (2004) *Key Issues in Women's Work* (Kernfragen der Frauenarbeit), Cavendish Press.

## **BETREUUNGSAUFGABEN, BERUFLICHE UNTERSCHIEDE UND DIE AUSWIRKUNGEN VON KARRIEREERWARTUNGEN**

**Rosemary Crompton**

City University London

- Normativ den Frauen übertragene Betreuungsaufgaben sind ein Faktor, der wesentlich zur beruflichen Segregation beiträgt. Dieser Beitrag beleuchtet ihre Mediation anhand von Unterschieden in der Politik einzelner Länder, beruflicher Unterschiede und individueller Karriereerwartungen.
- Zwischen den einzelnen Ländern bestehen beträchtliche Unterschiede hinsichtlich Art und Umfang der politischen Unterstützung für Doppelverdienerfamilien. Gute Unterstützung (wie in den skandinavischen Ländern) erleichtert Frauen die Erwerbstätigkeit und verringert die geschlechtsspezifische Ungleichheit, verstärkt allerdings die berufliche Segregation.
- Die unmittelbare Diskriminierung bei der Arbeit ist deutlich zurückgegangen, doch sind bestimmte Berufe (innerhalb derselben Kategorie von Berufsgruppen) besonders schwer mit Betreuungsaufgaben zu vereinbaren. Fachspezifisch qualifizierte Frauen sind in der Lage, eine zeitlich flexible Tätigkeit auszuüben, ohne eine berufliche Herabstufung in Kauf nehmen zu müssen, für Frauen in leitender Funktion ist dies hingegen schwierig, so dass sich daraus Einschränkungen für die Familie ergeben können.
- Frauen streben weniger häufig nach einer beruflichen Karriere als Männer. Selbst wenn „familienfreundliche“ Maßnahmen angeboten werden, können in Managementpositionen tätige Frauen diese aufgrund zunehmender beruflicher Inanspruchnahme nicht nutzen. Frauen in Führungspositionen, die beruflich weiterkommen wollen, sehen sich besonders hohem Stress am Arbeitsplatz und im Privatleben ausgesetzt.
- Weniger gut qualifizierte Frauen üben häufig eine Teilzeittätigkeit aus oder scheiden ganz aus dem Erwerbsleben aus. Hierdurch verstärken sich die berufsgruppenspezifischen Ungleichheiten. Bei besser qualifizierten Frauen ist die Wahrscheinlichkeit, dass sie erwerbstätig bleiben, solange ihre Kinder noch klein sind, höher, auch sind sie besser in der Lage, ihre „Präferenzen“ im Hinblick auf Kinderbetreuung und Erwerbstätigkeit auch umzusetzen.
- Vorschläge mit Blick auf die geschlechtsspezifische Statistik:
  1. Erhebung von Daten in Bezug auf die Betreuungsaufgaben von Arbeitnehmern, soweit möglich unter Verknüpfung von „Arbeitsplatz“- und „Haushalts“-Daten (AKE, ECHP?).
  2. Erweiterung und/oder Überdenken von Berufsklassifikationen in Bezug auf die „Vereinbarkeit mit Betreuungsaufgaben“ und nicht als Messgröße für die Branche oder „Lebenschancen“ (wie bei den derzeitigen Klassifikationen nach Berufsgruppen).
  3. Ausweitung des Erfassungsbereichs der europäischen Datenerhebung auf die Verfügbarkeit von außerfamiliärer Betreuung und Pflege, insbesondere auch Altenpflege.

# BEZAHLTE TÄTIGKEIT IN BESTIMMTEN PHASEN DES LEBENSZYKLUS DER FAMILIE – FAKTEN UND EINSTELLUNGEN

**Olga Tóth**

Institut für Soziologie, Ungarische Akademie der Wissenschaften

Die Datenanalyse basiert auf dem International Social Survey Programme (ISSP), Welle 2002, Familienmodul. Stichprobengröße = 1023, eine landesweite repräsentative Stichprobe der ungarischen erwachsenen Bevölkerung (18+). 46,8 Prozent der Befragten waren Männer, 53,2 Prozent Frauen. Das Durchschnittsalter der männlichen Befragten war 44,66 Jahre, das Durchschnittsalter der weiblichen Befragten 48,33 Jahre.

Wie stimmen makrostatistische Arbeitskräftedaten mit der Erinnerung von Befragten überein? Erwerbstätigkeit der Mütter der Befragten im Alter der Befragten unter 14. Bezahlte Tätigkeit der weiblichen Befragten und bezahlte Tätigkeit der Ehefrauen männlicher Befragter in verschiedenen Phasen des Lebenszyklus ihrer Familien. Welche Art von Erwerbstätigkeit wird in verschiedenen Phasen des Lebenszyklus der Familie von Menschen mit und ohne persönliche Erfahrungen bevorzugt? Ist die Einstellung der ungarischen Befragten heute noch ebenso konservativ wie im Jahr 1994?

## Hauptthesen

- In den 1980er Jahren zeichnete sich die ungarische Gesellschaft durch eine hohe Erwerbsquote der Frauen aus. Heute ist die Zahl der erwerbstätigen Frauen stark zurückgegangen, und die Zahl der Nicht-Beschäftigten (Nicht-Erwerbspersonen, Abhängige, Arbeitslose) ist gestiegen. Die Erwerbsquote der Frauen in der Erwerbsbevölkerung (15-64 Jahre alt) ist geringer als im Durchschnitt der EU-Länder.
- Etwa 95 Prozent der beschäftigten Frauen arbeiten Vollzeit. In den vergangenen Jahrzehnten war der Anteil der Vollzeit beschäftigten Lohn- und Gehaltsempfänger der gleiche.
- Vergleicht man die Makrodaten über Arbeitskräfte mit den Erinnerungen der Befragten der ISSP, so ergeben sich signifikante Unterschiede. Die Erwerbsquote der Mütter der Befragten war in jeder Altersgruppe höher als man anhand der Arbeitskräftedaten erwartet hätte. Entsprechend arbeiteten nach der Erinnerung der Befragten mehr weibliche Befragte und mehr Ehefrauen männlicher Befragter in jeder Altersgruppe, als wir anhand der amtlichen Arbeitskräftedaten errechnet haben. Wenn wir davon ausgehen, dass die ISSP-Stichprobe repräsentativ war und sich deshalb diese Unterschiede nicht aus der Verzerrung der Stichprobe ergeben, dann müssen wir annehmen, dass eine spezifische Verzerrung in der Erinnerung der Befragten besteht. Nach der kollektiven Erinnerung der ungarischen Gesellschaft hat in der näheren und fernerer Vergangenheit „jede“ Frau eine bezahlte Tätigkeit ausgeübt. Bezahlte Arbeit von Frauen erscheint als grundlegendes Attribut des vergangenen sozialistischen Regimes.
- Nicht nur die gegenwärtigen ISSP-Daten, sondern auch die Daten aus früheren ISSP-Wellen und sonstigen Forschungsarbeiten beweisen, dass ein signifikanter Anteil der ungarischen Gesellschaft gegen Erwerbstätigkeit von Frauen ist, besonders wenn es sich um Mütter mit Kindern im Vorschulalter und im schulpflichtigen Alter handelt. Infolge dieser These ist die Ablehnung der Erwerbstätigkeit von Frauen kein geschlechts-, familien- oder arbeitskräftespezifisches Merkmal, sondern in erster Linie ideologisch bedingt. Viele Menschen sind gegen die Erwerbstätigkeit von Frauen, da sie sie mit dem früheren sozialistischen Regime in Verbindung bringen.

- Die Daten des ISSP-Familienmoduls 1994 zeigen auffallend konservative Einstellungen, was die Erwerbstätigkeit der Frauen betrifft. Im Jahr 2002 sind die Haltungen nuancierter. Die ungarische Gesellschaft bevorzugt im Jahr 2002 die Erwerbstätigkeit von Frauen in zwei Zyklen. Vor der Geburt des ersten Kindes und nachdem die Kinder aus dem Haus sind, akzeptieren die Leute die Vollzeiterwerbstätigkeit von Frauen. Im Falle von Müttern mit Kindern im Vorschulalter wird die Einstellung weiblicher Befragter durch ihr eigenes Verhalten in Bezug auf Erwerbstätigkeit in verschiedenen Familienzyklen beeinflusst. Junge Frauen, die noch keine Kinder haben, und Mütter, die in diesem Familienzyklus Vollzeit gearbeitet haben, können Teilzeitarbeit für Mütter mit kleinen Kindern akzeptieren. Diejenigen, die überhaupt nicht gearbeitet haben, als ihre Kinder im Vorschulalter waren, und die, die arbeitslos sind, sind für den Rückzug der Mütter von kleinen Kindern aus dem Erwerbsleben. Im Falle von Müttern mit schulpflichtigen Kindern ziehen weibliche Befragte, die nicht gearbeitet haben, das gleiche Verhalten oder einen Teilzeitjob vor, während die anderen eine Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung akzeptieren können.
- Die Einstellungen männlicher Befragter unterscheiden sich beträchtlich von den Einstellungen weiblicher Befragter, was die Erwerbstätigkeit von Müttern mit Kindern im Vorschulalter betrifft. Männliche Befragte lehnen sogar eine Teilzeitbeschäftigung dieser Mütter ab, sie halten es für richtiger, wenn die Mütter zu Hause bleiben. Was Frauen in anderen Familienzyklen betrifft, so steht die Einstellung der männlichen Befragten in engem Zusammenhang mit dem Verhalten ihrer Frauen (soweit vorhanden). War die Frau berufstätig, so konnte der männliche Befragte die Arbeit der Frauen akzeptieren, blieb sie zu Hause, so zog er es vor, dass Frauen zu Hause bleiben.

---

**EIN BEITRAG VON DEN ZEITGEBRAUCHSSTATISTIKEN:  
IN EINKLANG BRINGEN DER ARBEIT UND DES PRIVATLEBENS**

**Einige geschlechtsspezifische Ähnlichkeiten und Verschiedenartigkeit  
in der Organisation des alltäglichen Lebens**

**Klas Rydenstam**  
Statistics Sweden

Die Auswirkungen des Privatlebens auf das Arbeitsleben und die Arbeitsmöglichkeiten sind unbestritten. Die im Privatleben eingegangenen Verpflichtungen können mehr oder weniger gravierende Einschränkungen nach sich ziehen. Politische Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben hätten vermutlich bessere Aussicht auf Erfolg, wenn klar wäre, was es hier miteinander zu vereinbaren gilt. Die Sozial- und Wirtschaftsstatistiken geben umfassende Einblicke in das Berufsleben. Das Privatleben hingegen wird in weitaus geringerem Maße von den Statistiken erfasst. Die Zeitbudgeterhebungen, die mittlerweile in der Europäischen Union weit verbreitet sind, liefern hier eine wichtige zusätzliche Informationsquelle über die Aktivitäten des Privatlebens.

Dieser Beitrag, in dem ausgewählte Beispiele aus der schwedischen Zeitbudgeterhebung vorgestellt werden, konzentriert sich auf einige geschlechtsspezifische Unterschiede im Privatleben, die zum Verständnis der Unterschiede zwischen Frauen und Männern bei Erwerbsbeteiligung und beruflicher Segregation führen können.

Was alles macht das Privatleben aus – absolut gesehen wie auch im Verhältnis zum Berufsleben? Wie ist das Alltagsleben von Männern und Frauen beschaffen?

Auf allgemeiner Ebene sind bei Frauen und Männern durchaus Ähnlichkeiten festzustellen im Hinblick auf die Zeit, die sie den produktiven Aktivitäten widmen. Bei einem genaueren Blick auf die Erhebungsergebnisse treten jedoch erhebliche Unterschiede zu Tage, die Auswirkungen auf die Erwerbsbeteiligung haben und neue Anforderungen an die Beschäftigungsformen stellen dürften.

# UNTERSUCHUNG DES GESCHLECHTSSPEZIFISCHEN LOHNUNTERSCHIEDS: WELCHE LEHREN LASSEN SICH AUS INTERNATIONALEN VERGLEICHEN ZIEHEN?

**Laura Bardone\*, Andrea Bassanini, Agnès Puymoyen und Paul Swaim**

OECD, Paris

\* Seit September 2002 Verwaltungsrat bei der Europäischen Kommission, Generaldirektion Beschäftigung und Soziales

Alle Ausführungen in diesem Beitrag geben die Meinung der Autoren wider, die sich nicht notwendigerweise mit der der OECD oder der Europäischen Kommission oder der Regierungen der Mitgliedstaaten deckt.

Frauen verdienen nach wie vor weniger als Männer. Trotz umfangreicher Datenerhebungen und sozialwissenschaftlicher Forschungsarbeiten herrscht weiterhin erhebliche Unsicherheit über die sozialen und wirtschaftlichen Faktoren, die der unterschiedlichen Bezahlung von Frauen und Männern zugrunde liegen. Diese Unsicherheit erschwert die Einschätzung des Nutzens politischer Maßnahmen zum Abbau geschlechtsspezifischer Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt ebenso wie eine Prognose, welche Auswirkungen neue Entwicklungstendenzen, die sich bei den Beschäftigungsbedingungen abzeichnen (z. B. die zunehmend dezentrale Festsetzung der Löhne und Gehälter in einigen EU-Staaten), auf die Stellung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt haben werden.

Dieser Beitrag untersucht, inwieweit international vergleichbare Daten zu einem besseren Verständnis des geschlechtsspezifischen Lohnunterschieds beitragen können. Dabei werden zunächst empirische Argumente vorgetragen, die sich zu einem großen Teil auf jüngste OECD-Arbeiten stützen, insbesondere auf Kapitel 2 der Ausgabe 2002 von *Employment Outlook*, (OECD, 2002a).<sup>5</sup> In Teil 1 wird zunächst das Ausmaß des geschlechtsspezifischen Lohnunterschieds in verschiedenen OECD-Ländern dokumentiert, anschließend werden mit Hilfe von regressionsbasierten Zerlegungen die Faktoren ermittelt, die für Unterschiede des geschlechtsspezifischen Verdienstgefälles in den einzelnen Ländern bestimmend sind. Mit dieser Analyse sollen die Stärken und Grenzen der vorhandenen Quellen international harmonisierter Daten veranschaulicht werden, die zumindest dann auftreten, wenn sie mit den Standardwerkzeugen der Arbeitsökonominnen (Altonji und Blank, 1999; Blau und Kahn, 2001) in Angriff genommen werden. Teil 2 des Beitrags enthält einige Überlegungen dazu, welche Datenerhebungsinitiativen am ehesten in der Lage sind, die Analyse des geschlechtsspezifischen Lohnunterschieds im internationalen Vergleich voranzutreiben.

Die empirische Analyse des geschlechtsspezifischen Lohnunterschieds legt folgende Schlussfolgerungen nahe:

- Der Abstand zwischen den Verdiensten von Frauen und Männern hat in allen OECD-Ländern, zu denen diesbezügliche Daten vorliegen, seit Mitte der 80er-Jahre abgenommen; gleichwohl liegt der durchschnittliche Stundenlohn von Frauen immer noch 16 % unter dem der Männer. Geschlechtsspezifische Unterschiede bei beobachtbaren Merkmalen, die in der Humankapitaltheorie als Faktoren mit Einfluss auf die Produktivität gelten, wie z. B. Bildung, potenzielle Berufserfahrung und Betriebszugehörigkeit, können nur zu einem geringen Teil für das Fortbestehen unterschiedlicher Stundenlöhne für Frauen und Männer verantwortlich gemacht werden. Berücksichtigt man ferner die im Vergleich zu den Männern geringere Arbeitszeit von Frauen, fallen die geschlechtsspezifischen Unterschiede der tatsächlichen Einkünfte sogar erheblich größer aus.

- Eine ökonomische Dekomposition der Unterschiede des geschlechtsspezifischen Lohngefälles in 13 EU-Ländern lässt erkennen, dass Unterschieden in der Gesamtverdienststruktur der einzelnen Länder – näherungsweise dargestellt durch die Struktur der relativen Verdienste von Männern – für die Bestimmung des relativen Arbeitseinkommens von Frauen erhebliche Bedeutung zukommt. In einigen wenigen Ländern, vor allem im Vereinigten Königreich, wäre der geschlechtsspezifische Lohnunterschied wesentlich geringer, wenn die Verdienststruktur dort ebenso komprimiert wäre wie im EU-Durchschnitt. Die Beziehung zwischen Gesamtstreuung der Löhne und geschlechtsspezifischem Lohnunterschied ist jedoch komplex. Die von Blau und Kahn (1996) auf der Grundlage ihres Vergleichs zwischen den USA und anderen OECD-Ländern geäußerte Vermutung, dass sich eine stärkere Komprimierung der Löhne in einem geringeren geschlechtsspezifischen Lohnunterschied niederschlägt, scheint nicht generell zuzutreffen.
- Die unterschiedlichen Beschäftigungsquoten von Frauen in den einzelnen Ländern und das Ausmaß der geschlechtsspezifischen beruflichen Segregation sind ebenfalls wichtige Faktoren, die zur Erklärung der internationalen Unterschiede beim geschlechtsspezifischen Lohngefälle herangezogen werden können. Zwischen beiden Faktoren besteht ein enger Zusammenhang, da die je nach Land unterschiedlichen Beschäftigungsquoten von Frauen zum einen auf einen unterschiedlichen Grad der Integration weniger gut ausgebildeter und geringer qualifizierter Frauen in den Arbeitsmarkt zurückzuführen sind, zum anderen auf eine tendenziell starke Konzentration dieser Frauen, wenn sie denn einer bezahlten Beschäftigung nachgehen, in einigen wenigen Berufen mit hohem Frauenanteil.
- Von einigen Ländern abgesehen gibt es kaum Belege dafür, dass sich Mutterschaft negativ auf den Stundenlohn auswirkt (so genannter „Family Gap“). Berücksichtigt man allerdings die geringere Arbeitszeit von Müttern, so liegen ihre Einkünfte erheblich unter denen ihrer kinderlosen Altersgenossinnen.

Folgende Wege, die bei der Datenerhebung künftig eingeschlagen werden könnten, dürften einer näheren Betrachtung wert sein:

- Besonders hohe Priorität sollte der *Entwicklung einer Erhebung* eingeräumt werden, die an die Stelle des *Haushaltspanels der Europäischen Gemeinschaft (ECHP)* treten und die gleichen wesentlichen Vorteile bieten könnte, die in der Bereitstellung einheitlicher (Panel-)Daten für repräsentative Haushaltsstichproben aus den Mitgliedstaaten der EU mit ausführlichen Daten zu Haushaltsstruktur, Einkommensquellen und individuellen Merkmalen des Arbeitsmarkts bestanden. Allerdings zeigt die in Teil 1 vorgenommene Dekompositionsanalyse mehrere investigative Richtungen auf, die mit den Variablen des ECHP nur bis zu einem gewissen Punkt verfolgt werden könnten. Wir glauben, dass die Arbeitskräfteerhebung an sich eine bessere Quelle für die Analyse von geschlechtsspezifischen Unterschieden auf dem Arbeitsmarkt darstellt, wozu auch die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede gehören. Wir begrüßen daher die Bemühungen von Eurostat, Daten zu Löhnen und Gehältern zu ermitteln, sowie die Einbeziehung von neuen primären Variablen oder Ad-hoc-Modulen, die eine Erweiterung der Untersuchung dieses Bereichs ermöglichen.
- Bessere Informationen über *Arbeitszeiten und Zeitnutzungsmuster* könnten erheblich zum Verständnis des geschlechtsspezifischen Lohnunterschieds beitragen. Die bezahlte Wochenarbeitszeit ist ein wichtiger Ausgangspunkt, könnte jedoch durch folgende Informationen sinnvoll ergänzt werden: (i) Verteilung der Arbeitszeit – dazu gehören auch das Vorkommen „unsozialer“ Arbeitszeiten, die Stabilität und Vorhersehbarkeit der Arbeitszeiten und der Einfluss, den die Beschäftigten auf ihre Arbeitszeit nehmen können; (ii) Informationen über den Zeitaufwand für Kinderbetreuung und ggf. andere Aufgaben im Haushalt; (iii) Selbsteinschätzung der Konflikte zwischen Arbeitszeit und familiären Aktivitäten und (iv) Informationen über die Wege, die erwerbstätige Eltern einschlagen, um berufliche und familiäre Verpflichtungen miteinander zu vereinbaren.
- Bessere Informationen über *Tätigkeits- und Unternehmensmerkmale* könnten für ein Verständnis der geschlechtsspezifischen Unterschiede hinsichtlich der Bezahlung und der Art der mit Frauen bzw. Männern besetzten Arbeitsplätze von Nutzen sein. Hier müssen detaillierte Informationen über Unternehmensmerkmale (Größe, Kapitalintensität, Einzelbranche, Zusammensetzung der Arbeitskräfte nach Beruf und Geschlecht usw.) mit den individuellen Merkmalen einer Zufallsstichprobe der Beschäftigten dieser Unternehmen (demografische Merkmale, Betriebszugehörigkeit, Verdienst, Arbeitszeit usw.) verknüpft werden. Anhand der Verdienststrukturerhebung von Eurostat kann diese Art von Daten in einem für einen Länderver-



---

gleich geeigneten Format angeboten werden. Die Pläne für 2006, den Erfassungsbereich der Wirtschaft – in Bezug auf Wirtschaftszweige und Unternehmensgrößenklassen – auszudehnen, sind ausdrücklich zu begrüßen.

- Bessere Informationen über die geschlechtsspezifischen Unterschiede hinsichtlich *Erwartungen, Werte und Wesenszüge*, die sich auf die Chancen am Arbeitsmarkt (z. B. Einstellungs- und Beförderungsentscheidungen der Arbeitgeber) und die Möglichkeiten für ein berufliches Fortkommen der Arbeitskräfte (z. B. Studienfach an der Hochschule, Beruf und Zahl der Kinder) auswirken. Von Nutzen dürften Informationen dieser Art am ehesten sein, wenn sie von Neuzugängen auf dem Arbeitsmarkt erhoben werden; sie könnten z. B. folgende Angaben enthalten: (i) berufliche Erwartungen, einschließlich des Stellenwerts einer hohen Bezahlung im Vergleich zu anderen Tätigkeitsmerkmalen (z. B. gesellschaftlich sinnvolle Arbeit oder flexible Arbeitszeiten); (ii) gewünschte Kinderzahl und damit verbundene Erwartungen hinsichtlich der eigenen und der vom Partner nach der Geburt vorzunehmenden Anpassungen der Verfügbarkeit als Arbeitskraft und (iii) Faktoren, die die Studien- und Berufswahl beeinflussen.

# GESCHLECHTSSPEZIFISCHE BERUFLICHE SEGREGATION UND ARBEITSBEDINGUNGEN FÜR FRAUEN

**Sabrina Tesoka**

Europäische Stiftung für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, Dublin

Geschlechtsspezifische berufliche Segregation ist trotz steigender Beschäftigungsraten bei den Frauen weiterhin charakteristisch für die europäischen Arbeitsmärkte. Sie bildet eine Schlüsseldimension für die Arbeitsbedingungen von Männern und Frauen. Diese Art der Segregation steht ihrerseits in Zusammenhang mit einer Vielzahl anderer Arbeitsbedingungen wie beispielsweise Arbeitsplatzinhalt, Autonomie und Kontrolle, Arbeitsplatzumgebung in physischer und materieller Hinsicht, Bezahlung, Arbeitszeit und Arbeitsorganisation.

In diesem Papier wird untersucht, in wie weit die statistischen Daten und Analysen der Stiftung zu einem besseren Verständnis der Auswirkungen der geschlechtsspezifischen beruflichen Segregation auf die Arbeitsbedingungen von Frauen beitragen können. Ferner werden Grenzen der verfügbaren Daten aufgezeigt und Vorschläge für zukünftige Datenerhebungen gemacht.

Auf der Grundlage der empirischen Daten und Analysen der Stiftung werden wir drei wesentliche Fragen ansprechen:

- Gibt es für Männer und Frauen unterschiedliche Arbeitsbedingungen?
- Gibt es für Männer und Frauen ähnliche Arbeitsbedingungen, wenn man sie im Hinblick auf ähnliche Tätigkeiten und ihre Stellung auf dem Arbeitsmarkt vergleicht?
- Beeinflusst die Segregation auch das Leben außerhalb der Berufswelt?

Bei den Vorschlägen zur Verbesserung der Daten und zur Verfeinerung der Analyse beziehen wir uns auf folgende Bereiche:

- Vorhandene Indikatoren befassen sich eher mit Arbeitsbedingungen, die typisch sind für männlich dominierte Tätigkeitsbereiche;
- Vorhandene Indikatoren haben eher die negativen als die positiven Aspekte der Beschäftigung zum Gegenstand;
- unsere Indikatoren zu Verdiensten von Arbeitnehmern müssen verfeinert werden, um Maße zum durchschnittlichen Monats- und Stundenlohn für Männer und Frauen ableiten zu können;
- umfassendere Indikatoren zu Arbeitszeitpräferenzen, Vereinbarkeit von Familie und Beruf und zum Umfang der Arbeitszeitautonomie parallel zu Maßen zu tatsächlichen Arbeitszeitstrukturen müssen entwickelt werden.

---

# GESCHLECHTSSPEZIFISCHE BERUFLICHE SEGREGATION UND IHRE FOLGEN

**Åsa Löfström**

Abteilung Volkswirtschaft, Universität Umeå

## **Zusammenfassung**

Die geschlechtsspezifische Segregation auf dem Arbeitsmarkt ist in Schweden in den letzten Jahrzehnten zurückgegangen. Dies ist zum großen Teil darauf zurückzuführen, dass junge Frauen in Berufe einsteigen, die früher von Männern dominiert wurden. Die Mehrheit der Studenten an den Universitäten sind heutzutage Frauen, und die Frauen, die jüngeren Generationen angehören, haben nun im allgemeinen einen höheren Bildungsgrad als Männer. Frauen haben also ihr Beschäftigungsspektrum stärker erweitert als Männer. Bei Männern sind keine signifikanten Veränderungen zu beobachten. Männer, die einen frauentypischen Beruf ergreifen, sind immer noch sehr selten. Wenn sich der Desegregationsprozess fortsetzen soll, muss diese Situation geändert werden, und die Männer müssen ermutigt werden, Berufe zu ergreifen, in der traditionell Frauen dominieren.

Empirischen Studien zufolge hat die geschlechtsspezifische berufliche Segregation auf dem Arbeitsmarkt tief greifende Auswirkungen auf zahlreiche Wirtschaftsvariablen. Eine ist die Lohnstruktur, wo im allgemeinen festgestellt wird, dass die Lohnrate (sowohl für Männer als auch für Frauen) mit dem Frauenanteil im Sektor zurückgeht. Von vermutlich größerer wirtschaftlicher Bedeutung ist jedoch das Problem, wie man die Arbeitsplatz Suchenden und die Nachfrage der verschiedenen Beschäftigungsbereiche miteinander in Einklang bringen kann. Falls die Desegregation immer mehr greift und die traditionelle Geschlechterdominanz in einzelnen Sektoren verschwindet, wird der Arbeitsmarkt insgesamt flexibler, und Angebot und Nachfrage eines bestimmten Bereichs können besser miteinander in Einklang gebracht werden. Dies wiederum hat möglicherweise große positive Auswirkungen auf die Wirtschaft insgesamt. Schließlich zeigt eine Erhebung, dass eine große Mehrheit von Personen mit Arbeitserfahrung glaubt, dass eine Desegregation des Arbeitsmarkts einen positiven Effekt auf eine Vielzahl von Wirtschafts- und Sozialvariablen hat.

## **DIE AUSWIRKUNGEN DER GESCHLECHTSSPEZIFISCHEN SEGREGATION AUF DIE GESCHLECHTSSPEZIFISCHEN ENTLOHNUNGSUNTERSCHIEDE**

**Jill Rubery**

Manchester School of Management  
UMIST

Geschlechtsspezifische Segregation und Konzentration bilden die Grundlage für eine geschlechtsspezifische Differenzierung beim Verdienst. Segregation kann die Möglichkeit dafür bieten, Arbeit geringer zu entlohnen als gleiche Arbeit in Männerberufen und hat somit Auswirkungen auf das Entlohnungsniveau innerhalb von Organisationen und im Vergleich verschiedene Organisationen untereinander. Segregation kann auch Folge unterschiedlicher Entlohnungsniveaus sein, wenn die Zahl männlicher Arbeitsplatzbewerber parallel zu Status und Entlohnung einer Tätigkeitskategorie abnimmt. Zum Teil wird der Zusammenhang zwischen geringerer Entlohnung und Segregation auch als Folge der Wahrnehmung von Präferenzen bzw. der Abwägung zwischen Entlohnung und anderen Tätigkeitsattributen gesehen, doch wird im vorliegenden Beitrag die Auffassung vertreten, dass die Segregation Möglichkeiten für diskriminierende Entlohnungspolitiken schafft und der Zusammenhang mit geringer Entlohnung nicht ausschließlich geschlechtsspezifische Entscheidungen und Präferenzen widerspiegelt. Darüber hinaus bedeutet die Existenz von Segregation, dass davon auszugehen ist, dass sich die Entwicklungen bei Entlohnungspolitiken und –praktiken auf Frauen und Männer unterschiedliche auswirken. Während sich jedoch die Segregation in allen Ländern auf Lebenschancen und Ressourcen auswirkt, lässt sich nachweisen, dass Ausmaß und Form dieser „Nachteile“ der Segregation beträchtlich variieren.

### **Arbeitsplatzmerkmale, geschlechtsspezifische Segregation und die geschlechtsspezifischen Entlohnungsunterschiede**

Traditionell werden zur Erklärung der geschlechtsspezifischen Entlohnungsunterschiede Zerlegungsverfahren angewandt, bei denen der nicht erklärte Anteil der geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Entlohnung nach der Kontrolle auf Unterschiede bei Bildung, Alter und Erfahrung geschätzt wird. Werden in die Analyse allerdings Unterschiede bei der berufs- und branchenspezifischen Segregation einbezogen, lässt sich häufig feststellen, dass diese größere Erklärungskraft besitzen als Unterschiede bei Alter, Bildung oder Unterbrechungen der beruflichen Laufbahn. Verschiedene Analytiker interpretieren diese Segregationseffekte als Beweis für nachgewiesene Präferenzen und damit als Teil des erklärten Anteils der geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Entlohnung. Dieser Ansatz lässt allerdings den Einfluss der Nachfrage-seite außer Acht; soweit Untersuchungen in der Lage sind, Arbeitsplatzmerkmale – unter anderem den Grad der geschlechtsspezifischen Segregation am Arbeitsplatz – einzubeziehen, wird zunehmend deutlich, dass diese Faktoren bei der Erklärung geschlechtsspezifischer Unterschiede bei der Entlohnung eine wichtige Rolle spielen. So haben beispielsweise Studien im Vereinigten Königreich ergeben, dass in der Privatwirtschaft durch den Randeffect der Tätigkeit an einem Arbeitsplatz, an dem nur Männer beschäftigt sind, die Entlohnung gegenüber einem Arbeitsplatz, an dem Frauen und Männer tätig sind, um 6 % höher ist, während bei der Tätigkeit an einem Arbeitsplatz, an dem nur Frauen beschäftigt sind, die Entlohnung um 7 % sinkt. Ähnliche Effekte wurden im öffentlichen Sektor (Forth und Millward 2000) und in Studien in anderen Ländern nachgewiesen.

## Relative Löhne in Berufen, Wirtschaftszweigen oder Beschäftigungsverhältnissen, die von Frauen dominiert werden

Jüngste Untersuchungen zu den geschlechtsspezifischen Entlohnungsunterschieden ergaben, dass die Nachteile der Ausübung einer von Frauen dominierten Tätigkeit entsprechend der Gesamtstruktur der Löhne und Gehälter in der betreffenden Volkswirtschaft variieren. Bei einzelnen Gesellschaften ist vielleicht die geschlechtsspezifische Segregation weniger stark ausgeprägt – oder es gibt in diesen Gesellschaften mehr von Frauen dominierte Tätigkeiten an höherer Stelle der Tätigkeitshierarchie – während jedoch die geschlechtsspezifischen Entlohnungsunterschiede genauso groß oder sogar noch größer sind als in einer Gesellschaft mit stärker ausgeprägter Segregation – einfach deshalb, weil die gehäufte Ausübung niedriger entlohnter Tätigkeiten stärkere Nachteile bei der Entlohnung nach sich zieht. Hinzu kommen Unterschiede bei der individuellen Rangordnung von Berufen und Wirtschaftszweigen, die Einfluss darauf haben, welche Gruppen von Frauen am Arbeitsmarkt unter besonderen Entlohnungsnachteilen zu leiden haben. Eine von der OECD in Auftrag gegebene Studie aus dem Jahr 1998 über die Entlohnung in von Frauen dominierten Berufen in sieben Ländern gelangte zu dem Ergebnis, dass die Löhne und Gehälter in denjenigen Berufsgruppen, in denen Frauen besonders viele Frauen tätig sind, im Durchschnitt noch niedriger ausfielen als die Entlohnung von Frauen in allen übrigen Berufsgruppen. Dieser Entlohnungsnachteil nimmt allerdings sehr unterschiedliche Größenordnungen an. So wurde z. B. festgestellt, dass in den USA und dem Vereinigten Königreich die Gehälter von Verkäuferinnen maximal die Hälfte der Durchschnittsgehälter von Männern betragen, während sie in Australien, Frankreich und Norwegen 60 % und mehr erreichten. Bei Krankenpflegerinnen zeigte sich ein ganz anderes Muster: Hier lag das Entlohnungsniveau für qualifizierte Krankenpflegerinnen in den USA und Australien deutlich über dem ihrer männlichen Pendanten, während es in Kanada und dem Vereinigten Königreich etwas unter dem durchschnittlichen Verdienst männlicher Krankenpfleger lag und in Norwegen mit nur 88 % des Durchschnittsgehalts der Männer deutlich abfiel. Krankenpflegehelferinnen und Hilfskräfte erreichten hingegen in Norwegen mit 77 % der durchschnittlichen Entlohnung männlicher Kräfte das – relativ betrachtet – höchste Entlohnungsniveau, während die Rate in den Vereinigten Staaten lediglich bei 55 % lag. Diese Ergebnisse legen den Schluss nahe, dass im Hinblick auf die Entlohnung gering qualifizierter Arbeitnehmerinnen nicht nur Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern bestehen, sondern auch in Bezug auf die Gehaltsdifferenzen bei der Entlohnung hoch qualifizierter weiblicher Arbeitskräfte gegenüber dem Durchschnittsgehalt männlicher Arbeitskräfte. Ähnliche Schwankungen ergeben sich bei der Betrachtung der relativen Entlohnung in einzelnen bei Berufen auf der Grundlage der Verdienststrukturerhebung und beim Vergleich der Lohn- und Gehaltsstruktur verschiedener Wirtschaftszweige in den EU-Staaten (siehe Beschäftigung in Europa 2003). Teilzeitarbeit wird ebenfalls länderspezifisch unterschiedlich entlohnt, wobei die Löhne im Vereinigten Königreich besonders niedrig ausfallen; ihre Entlohnung richtet sich auch nach der Stellung innerhalb der Lohn- und Gehaltsstruktur, wobei Arbeitnehmerinnen auf den unteren Rängen der Verteilung nach Berufen einen Nachteil von 5 % gegenüber Vollzeitkräften in Kauf nehmen müssen, während im oberen Dezil der Entlohnungsverteilung Teilzeitkräfte real einen um 11 % höheren Stundenlohn beziehen. Diese Aussagen zu berufs- und sektorspezifischen Lohn- und Gehaltsstrukturen lassen den Schluss zu, dass der Rückgriff auf eine gängige Gruppe von Faktoren, die Entlohnungssysteme bestimmen, nicht mehr ausreicht, sondern dass vielmehr der Rolle von gesellschaftlichen und organisationsspezifischen Faktoren bei der Gestaltung der Entlohnung gleichermaßen Rechnung getragen werden muss. Bemerkenswert ist allerdings, dass geschlechtsspezifische Entlohnungsunterschiede nach wie vor in allen Ländern bestehen und – in unterschiedlicher Form wieder auftreten –, unabhängig vom gemessenen Ausmaß der Segregation oder auch der Gestaltung der Lohn- und Gehaltsstruktur.

### Trends auf der Angebots- und der Nachfrageseite

Bei der geschlechtsspezifischen Segregation bei der Arbeit zeichnet sich ein Wandel ab. Mehr Frauen besetzen höher qualifizierte Arbeitsplätze und sind fest angestellt, damit schaffen sie die Grundlagen für die Herausforderung der männlichen Inhaber der höchsten Ränge der beruflichen und organisatorischen Rangordnung. Allerdings kann die Feminisierung bestimmter höher qualifizierter Tätigkeiten auch einen Wandel hinsichtlich Charakter und Qualität dieser Tätigkeiten herbeiführen und sogar zur Folge haben, dass innerhalb von Tätigkeitskategorien neue Spaltungen auftreten. Hier sind weiter gehende empirische Untersuchungen der Desegregation und ihrer Folgen für die Arbeitsplatzqualität in den Ländern Europas gefordert.

Der Wandel im Charakter von Berufen und Arbeitsmarktsystemen könnte nicht nur die positiven Folgen der Desegregation mindern, sondern könnte die Fortschritte bei Frauenarbeitsplätzen in den mittleren und unteren Bereichen des Arbeitsmarkts sogar wieder umkehren. Folgende Trends könnten sich potenziell negativ auf die Entlohnung auswirken: der Trend zu stärker zergliederten Organisationen, der die Wirksamkeit bestehender Rechtsvorschriften zur Entlohnungsgleichheit, die sich auf Vergleiche bei ein und demselben Arbeitgeber beschränken, verringert; die in einigen Ländern erkennbare zunehmende Schwächung der Gewerkschaften und der Tarifbindung; der Trend zu stärker individualisierter oder leistungsbezogener Entlohnung und der Trend zu flacheren Organisationsstrukturen mit weniger Hierarchieebenen, der die beruflichen Mobilitätschancen für Frauen weiter einschränken könnte. Ein verstärkter Trend zu mehr beruflicher Mobilität über Organisationen hinweg könnte sich ebenfalls zu Nachteil von Frauen auswirken, insbesondere wenn sie Kinder zu betreuen haben.

Dieser Wandel im Charakter von Tätigkeiten und Berufen führt zu dem Schluss, dass sich aus dem reinen Beobachten von Veränderungen der Verteilung von Frauen und Männern nach Berufen keine sehr gute Prognose für Ungleichheitsmuster ableiten lässt, sondern dass vielmehr verstärkt darauf geachtet werden sollte, Datensätze zu entwickeln, die die Arbeitsplatzcharakteristika mit einbeziehen – Variablen in Bezug auf Tarifbindung, Entlohnungssysteme und Eigentumsverhältnisse –, um Trends bei der Ungleichbehandlung von Frauen und Männern besser verstehen zu können, die mit Mustern der Segregation am Arbeitsplatz zusammenhängen. Möglicherweise erfordert dies eine Umstellung auf vermehrt arbeitsplatzbezogene Erhebungen auf europäischer Ebene, wenn wir zu einem besseren Verständnis der komplexen Ursachen und Zusammenhänge sowohl des Wandels am Arbeitsmarkt als auch von Veränderungen bei den Segregationsmustern und von deren Folgen für die Gleichstellung von Frauen und Männern gelangen wollen.

# UNGLEICHE BESCHÄFTIGUNGS- UND BERUFSCHANCEN FÜR MÄNNER UND FRAUEN: FRANKREICH

**Christel Colin**  
INSEE

Wie in anderen Industrieländern hat die Frauenerwerbstätigkeit in Frankreich seit den 60er Jahren stark zugenommen. Die Frauenbeschäftigungsrate insgesamt stieg von 52 % im Jahre 1975 auf 63 % im Jahre 2003, wohingegen die Männerbeschäftigungsrate im gleichen Zeitraum von 83 % auf 75 % abnahm. Diese positive Entwicklung der Frauenbeschäftigung war von für die Frauen weniger vorteilhaften Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt begleitet. Die Ungleichheit in Bezug auf die Arbeitslosigkeit hält an, und vorübergehende Beschäftigung bzw. Teilzeitarbeit kommt bei Frauen häufiger vor. Die Beschäftigungsmöglichkeiten sind immer noch sehr geschlechtsdifferenziert, wobei eine Segregation der Arbeitsplätze nach Wirtschaftsbereichen und sozioprofessionellen Gruppen stattfindet. Mit einem Anteil von einem Drittel an den Führungskräften ist man von der Parität auf der Ebene der Führungspositionen und Verantwortungsträger noch weit entfernt.

Aufgrund der unterschiedlichen Qualifikationsanforderungen für weibliche und männliche Beschäftigte liegen die Durchschnittslöhne bei den Frauen immer noch deutlich niedriger als bei den Männern (bei Vollzeitbeschäftigten in der Privatwirtschaft beträgt dieser Unterschied z. B. 20 %). In mehreren Studien wurde untersucht, warum die Durchschnittslöhne für Frauen und Männer so voneinander abweichen, wobei zwischen den durch objektive Beobachtungen gesicherten Faktoren (Abschlüsse, Berufserfahrung, Arbeitsdauer, Arbeitsbewertung) und nicht erfassten Faktoren sowie unterschiedlichen individuellen Leistungsmerkmalen zu unterscheiden war. In Frankreich ergab die jüngste Studie - über Arbeitnehmer bis zu 45 Jahren -, dass der Durchschnittslohn für Männer unabhängig von der Arbeitszeit um 27 % über dem Durchschnittslohn der Frauen lag. Fast 85 % dieser Differenz erklären sich durch die kürzeren Arbeitszeiten der Frauen sowie die Unterschiede hinsichtlich des Humankapitals und des Arbeitsplatzes. Etwa 15 % der Lohndifferenz sind nicht zu erklären. Betrachtet man lediglich die Vollarbeitskräfte, macht der ungeklärte Teil der Differenz die Hälfte des Unterschieds beim Lohndurchschnitt aus.

Unter den Komponenten des Humankapitals kann sich die Messung der Berufserfahrung als problematisch erweisen. Mehrere Studien ergaben, dass die Konsequenzen der Berufserfahrung unterschätzt werden, wenn der Lohn mit der potentiellen Berufserfahrung, d. h. der Differenz zwischen Lebensalter und Alter bei Studienabschluss, gerechtfertigt wird, und zwar in stärkerem Maße bei Frauen als bei Männern. Zur genaueren Messung des Humankapitals muss unter anderem die reale Berufserfahrung erfasst werden, also ausreichende Detailkenntnis des beruflichen Werdegangs der betreffenden Personen vorhanden sein, so dass zumindest die tatsächlichen Beschäftigungs-, Arbeitslosigkeits- und Erwerbslosigkeitszeiten herausgerechnet werden können. Generell gilt: je ausführlicher die Humankapitalkomponenten und die Erwerbstätigkeit im Einzelnen beschrieben werden, desto besser lässt sich die Diskriminierung messen. Diese Einzelinformationen sind nicht leicht zu erhalten, es sei denn, man verbindet die Befragung der Arbeitnehmer mit derjenigen der Arbeitgeber.

Über die statistische Analyse der Lohn- und Beschäftigungsunterschiede zwischen Männern und Frauen hinaus erweist sich eine Analyse des unterschiedlichen beruflichen Werdegangs – ob es sich nun um Tätigkeits- oder Gehaltsentwicklungen handelt – als komplexer, aber auch interessanter. Hierzu sind Datenrückblicke aufgrund von Querschnittserhebungen bei Einzelpersonen oder Paneldaten aus Erhebungen oder administrativen Quellen erforderlich.

In den Erhebungen bei den Haushalten werden die Informationen über den beruflichen Werdegang im Allgemeinen mit Hilfe von Zeitplänen über die Tätigkeitsabfolge erhoben, bei denen die einzelnen Lebensabschnitte

seit Schulabgang aufgeführt und qualitativ bestimmt werden. Größter Nachteil dieser Erfassungsmethode ist der „Gedächtnisfaktor“: die Befragten haben womöglich bestimmte Zeiträume – insbesondere von kurzer Dauer – vergessen, sich im Zeitpunkt geirrt usw. Von Vorteil hingegen ist, dass die Informationen über den beruflichen Werdegang im Rahmen einer sehr reichhaltigen Erhebung über die Merkmale der Einzelpersonen und der Haushalte, in denen sie leben, erhoben werden. Diese Erfassungsmethode eignet sich hingegen wahrscheinlich nicht für die zeitliche Erfassung der Einkommen aus Erwerbstätigkeit.

In den Panels kommt eine andere Sichtweise zum Tragen, da die Personen zu unterschiedlichen Zeitpunkten neu befragt werden. Die langfristigen Haushaltspanels unterliegen jedoch einer starken Reibungsgefahr und ihr Aufbau dauert definitionsgemäß längere Zeit. Es ist einfacher, den beruflichen Werdegang mit Hilfe von Panels auf der Grundlage von Verwaltungsquellen zu untersuchen. Im Allgemeinen decken diese zwar längere Zeiträume ab, sind jedoch ziemlich mager in Bezug auf die Beschreibung der Einzelpersonen, und der „Haushaltsansatz“ fehlt im Allgemeinen.

Die jüngsten Untersuchungen des beruflichen Werdegangs von Frauen und Männern haben recht logischerweise ergeben, dass Frauen in einem bestimmten Alter weniger Jahre gearbeitet haben als Männer, aber die Unterschiede werden kleiner. In der heutigen Generation geht die Zahl der gearbeiteten Jahre bei Männern zurück, da länger studiert wird und die Arbeitslosigkeit ansteigt, während sie bei Frauen zunimmt, wobei die Steigerung der Frauenbeschäftigungsquote die Verlängerung der Schulzeiten mehr als ausgleicht.

Untersuchungen über die Lohnentwicklung sind seltener. Das INSEE hat aufgrund von Lohnerklärungen in der Privatwirtschaft seit 1976 ein Panel angelegt. Die jüngste Studie über dieses Panels ergab, dass sich zwischen den Berufsanfängern der Jahre 1976 und 1992 die Differenz bei den Zentralwerten für die Monatslöhne von Männern und Frauen bei ihrer ersten Dauerstellung verschärft hat, und zwar überwiegend aufgrund der Tatsache, dass die Häufigkeit von Erstanstellungen in Verbindung mit Teilzeitarbeit sowohl bei Frauen als auch bei Männern zugenommen hatte. Ferner ist festzustellen, dass sich die zwischen Männern und Frauen bestehenden Lohnunterschiede im Laufe des Berufslebens aufgrund von Veränderungen in der beruflichen Situation verschärft haben, da Frauen häufiger und länger Teilzeitbeschäftigungen nachgehen.

Zahlreiche Fragen sind jedoch noch offen. Bei der Analyse des Verhaltens sind sowohl auf Arbeitnehmerseite (Wahl der beruflichen Tätigkeit und vor allem der Arbeitsplätze) als auch auf Arbeitgeberseite (freiwillige oder unfreiwillige Beförderungsmechanismen sowie differenzierte Entlohnung von Männern und Frauen) noch Fortschritte zu erzielen, die die Segregation der Arbeitsplätze und deren Konsequenzen zu erklären vermögen.

---

<sup>5</sup> Der erste Teil dieses Beitrags ist eigentlich ein ausführlicher, zu diesem Zweck leicht umformulierter Auszug aus diesem Kapitel.



## 25. CEIES-SEMINAR

# GESCHLECHTSSPEZIFISCHE STATISTIKEN

Geschlechtsspezifische berufliche Segregation: Ausmaß, Ursachen und Folgen

Stockholm, 21. und 22. Juni 2004

### Zusammenfassung und Empfehlungsentwürfe

Ineke Stoop, Mitglied des CEIES

#### Zusammenfassung

Im 19. Jahrhundert schrieb Gustave Flaubert sein *Dictionnaire des idées reçues*, in dem er Gemeinplätze bzw. vorgefasste Meinungen zusammentrug, Aussagen also, deren Inhalt jedermann ohne irgendeinen empirischen Beweis dafür als gegeben annimmt. Eine der zentralen Aufgaben der Statistik besteht darin, solche vorgefassten Meinungen über unsere Gesellschaft zu entmythologisieren. Eine wichtige Aufgabe von CEIES-Seminaren könnte die Entmythologisierung vorgefasster Meinungen über Statistiken sein. Zwei Tage lang haben uns nun 100 Teilnehmer aus 28 Ländern, darunter 28 Referenten, dabei geholfen, diese vorgefassten Meinungen zu durchleuchten. Sicher werden Sie verstehen, dass ich in dieser Zusammenfassung nicht alles wiedergeben kann, was in den beiden Tagen vorgebracht wurde.

Beispiele für vorgefasste Meinungen über die Gesellschaft sind die Annahmen, dass sich geschlechtsbedingte Ungleichheiten unmittelbar in der beruflichen Segregation widerspiegeln, dass die berufliche Segregation in „altmodischen“ Ländern ohne ausreichende Vorkehrungen für die Betreuung von Kindern und anderen abhängigen Personen am stärksten ausfällt und dass das geschlechtsspezifische Lohngefälle in den Ländern mit der ausgeprägtesten beruflichen Segregation am größten ist. Die hier vorgelegten statistischen Analysen lassen jedoch vermuten, dass diese Annahmen nicht der Realität entsprechen. So scheint die geschlechtsspezifische berufliche Segregation überraschenderweise in Schweden am stärksten zu sein, dem Land, das für uns alle ein Vorbild in puncto geschlechtsspezifische Statistiken ist.

Ein Beispiel für eine vorgefasste Meinung über die Statistik ist die Auffassung, das geschlechtsspezifische Lohngefälle und die berufliche Segregation ließen sich durch einfache Indikatoren leicht messen. Im Laufe dieses Seminars hat sich gezeigt, dass der Begriff der geschlechtsspezifischen beruflichen Segregation oft recht frei ausgelegt wird und genauer definiert werden sollte. Es wäre dabei angebracht, die Gesamtsegregation in eine horizontale und eine vertikale berufliche Segregation zu unterteilen. Diese Komponenten lassen sich nicht so leicht messen, wie oft angenommen wird. Darüber hinaus stellen die berufliche Segregation und ihre Komponenten entgegen den Erwartungen für die geschlechtsbedingten Ungleichheiten keine hinreichende Messgröße dar. Dies gilt umso mehr bei Ländervergleichen.

In Bezug auf die Statistik wird ferner oft auch davon ausgegangen, dass zur geschlechtsspezifischen beruflichen Segregation ausführliche Informationen vorliegen und dass die Datenquellen lediglich nicht ausreichend genutzt werden. Diesen Standpunkt vertreten vermutlich die Datenlieferanten, und sie haben damit sicher nicht ganz Unrecht. Im Gegensatz dazu wird jedoch auch die Meinung vertreten, dass zu wenige Daten über die berufliche Segregation erhoben werden bzw. für weitere Forschungsarbeiten zur Verfügung stehen. Dies ist der Standpunkt der Datennutzer, der natürlich auch nicht ganz von der Hand zu weisen ist. Dieses Seminar hat beiden Standpunkten Rechnung getragen und gleichzeitig einen guten Überblick darüber gegeben, welche Informationen im Bereich der geschlechtsspezifischen Statistik tatsächlich vorhanden sind und welche zu verbessern oder auf einer breiteren Basis zu erfassen wären.

Angeführt wurden von mehreren Teilnehmern auch die Aktionsplattform von Peking, die Rahmenstrategie der Gemeinschaft zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern (2001-2005) und der duale Ansatz, der auf einer Verknüpfung des Gender Mainstreaming mit positiven Aktionen beruht. Welche Rolle spielen geschlechtsspezifische Statistiken in diesem Zusammenhang und welche Stellung haben sie? Welche Ziele

werden damit verfolgt? Frau Hedman gab uns in ihrem Beitrag eine kurze und prägnante Antwort auf diese Fragen:

- Alle statistischen Daten sollten nach Geschlecht untergliedert erhoben werden.
- Bei der Analyse und der Darstellung aller Variablen und sonstigen Merkmale sollte das Geschlecht die primäre und globale Klassifikation darstellen. Dies hätte den Vorteil, dass alle Analysen und Darstellungen geschlechtsspezifisch gestaltet werden könnten.
- In allen Statistiken sollten sich geschlechtsspezifische Themen widerspiegeln.

In amtlichen personenbezogenen Statistiken wird im Allgemeinen nach Frauen und Männern unterschieden. Dies ist zwar wichtig, doch wie sich in den letzten beiden Tagen deutlich gezeigt hat, handelt es sich dabei lediglich um einen Aspekt der geschlechtsspezifischen Statistik. Statistische Angaben müssen darüber hinaus sowohl für Männer als auch für Frauen relevant sein. Im Rahmen der Aktionsplattform von Peking wurde hervorgehoben, wie wichtig eine bessere Erhebung der Daten über den Gesamtbeitrag von Frauen und Männern zur Volkswirtschaft ist, und zwar einschließlich ihres Beitrags im/in den informellen Sektor(en) (unbezahlte Arbeit, Tätigkeiten im Haushalt, Betreuung von Kindern und anderen abhängigen Personen usw.). Bei der Beschreibung und Analyse der Beiträge zur Entwicklung der Volkswirtschaft darf die geschlechtsspezifische berufliche Segregation, das Thema dieses Seminars, nicht außer Acht gelassen werden. Aus den Seminarbeiträgen geht hervor, dass zwar viele Teilnehmer die Ziele der geschlechtsspezifischen Statistik teilen, anerkennen und unterstützen, dass der informelle Sektor, Betreuungstätigkeiten und unbezahlte Arbeit jedoch nicht in vollem Maße in den amtlichen Statistiken erfasst werden und weiterhin Lücken und Verzerrungen in den statistischen Informationen bestehen.

Als zusätzliche Maßnahme ist in der Aktionsplattform von Peking vorgesehen, zur Förderung der geschlechtsspezifischen Analyse Zentren für Frauenforschung und sonstige Forschungseinrichtungen in die Entwicklung und Prüfung geeigneter Indikatoren und Forschungsmethodologien einzubinden. Dieses Seminar ist ein gutes Beispiel für diese Praxis und für den Nutzen der so erzielten Ergebnisse. Ein weiterer Maßnahmenvorschlag beinhaltet den Einsatz von Mitarbeitern im Bereich der geschlechtsspezifischen Statistiken. Die Arbeit an den geschlechtsspezifischen Statistiken sollte in allen relevanten Bereichen eine Rolle spielen und nicht Aufgabe eines speziellen Referates oder eines eigens hierfür eingesetzten Mitarbeiters sein. Dies lässt sich nur dann erreichen, wenn der geschlechtsspezifischen Statistik eine strategische Position innerhalb der statistischen Einrichtungen eingeräumt wird.

Zahlreiche Beiträge zu diesem Seminar haben gezeigt, dass die amtlichen Statistiken in Europa breit gefächerte und ausführliche Informationen über die geschlechtsspezifische berufliche Segregation liefern können und dass immer mehr einschlägige Veröffentlichungen vorliegen. Für die Erstellung geschlechtsspezifischer Statistiken unerlässlich sind dabei folgende bestehende Datenquellen:

- das ECHP und sein Nachfolger EU-SILC
- die Zeitbudgeterhebungen (ZBE) und die entsprechenden harmonisierten Ergebnisse
- die Arbeitskräfteerhebungen (AKE)
- die Verdienststrukturerhebung

Ausgehend von diesen Erhebungen und anderen Datenquellen, haben viele der Seminarbeiträge verdeutlicht, dass geschlechtsbedingte Ungleichheiten in Europa noch immer erstaunlich verbreitet sind, dass die Statistiken jedoch auch häufig nicht ausführlich genug sind oder wichtige Komponenten der geschlechtsbedingten Ungleichheit vernachlässigen. Diese Datenlücken können durch neue Initiativen teilweise geschlossen werden. So stellen die beispielsweise auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bezogenen Ad-hoc-Module in den Arbeitskräfteerhebungen nützliche Ergänzungen dar. Des Weiteren kann die Einbeziehung von Fragen zum Verdienst bzw. Gewinn in den Arbeitskräfteerhebungen von großem Nutzen sein. Und schließlich wird die Gruppe derjenigen, die sich mit der geschlechtsspezifischen beruflichen Segregation befassen, sicherlich die Festlegung von Indikatoren für die Betreuung von Kindern und anderen abhängigen Personen sowie die Erhebung von Daten über die Inanspruchnahme von Betreuungsmöglichkeiten begrüßen. Betreuungsmöglichkeiten und ihre Inanspruchnahme sind wichtige Aspekte, die sich nur schwer messen lassen, da die Bestimmungen von einem EU-Land zum nächsten unterschiedlich sind.

Vorgestellt wurden im Rahmen des Seminars neben statistischen Überblicken zur Lage von Frauen und Männern auch Haushalts-Satellitenkonten und geschlechtsspezifische Konten sowie tief greifende Analysen zur beruflichen Segregation, ihren Ursachen und Auswirkungen. Dabei wurde aus verschiedenen Perspektiven Einblick in geschlechtsspezifische Themen gewährt. Die Beiträge von nicht mit den amtlichen Statistiken befassten Wissenschaftlern haben gezeigt, dass weitere Forschungsarbeiten und umfassende Analysen zu geschlechtsspezifischen Themen für das Verständnis und die Erklärung der Unterschiede zwischen Frauen und Männern hilfreich sein können und dass sie für die Ausarbeitung und genaue Festlegung von Maßnahmen für den Arbeitsmarkt, die die Chancengleichheit betreffen, unerlässlich sind. Dies bedeutet u. a., dass Wissenschaftler außerhalb des Bereichs der amtlichen Statistik für Sekundäranalysen Zugang zu Mikrodaten über verschiedene Aspekte der Situation von Einzelpersonen und Haushalten haben sollten.

Deutlich zum Vorschein kam im Laufe des Seminars auch, wie wichtig die Messung nichtwirtschaftlicher, gesellschaftlicher oder gar psychologischer Aspekte ist. Zu nennen wären hier beispielsweise die Aufteilung von Haushalts- oder Betreuungsaufgaben innerhalb der Familie, die Einstellung zu Kinderbetreuung, Beruf und Karriere, der subjektive Bedarf an Betreuungsurlaub, der bevorzugte Lebensstil, die Einstellung zur geschlechtsspezifischen Rollenverteilung und das Selbstverständnis als Zweitverdiener. Informationen zu diesen Themen erscheinen für die Ergründung der Ungleichheiten, der beruflichen Segregation und des Lohngefälles zwischen den Geschlechtern unerlässlich. Diese Art von Daten liegt allerdings bei Behörden, in Registern und öffentlichen Archiven nicht vor und muss vielmehr über Erhebungen mit Fragebogen ermittelt werden, die nicht von Proxies beantwortet werden können. Man mag darüber streiten, ob diese Themen in den Zuständigkeitsbereich der amtlichen Statistik fallen. Angaben über Werte, Vorlieben und Einstellungen sollten jedoch irgendwie erfasst werden – vorzugsweise so, dass sie interkulturell vergleichbar sind.

Für Statistiken und Analysen bezüglich der geschlechtsspezifischen beruflichen Segregation sind Informationen über die bezahlte und die unbezahlte Arbeit erforderlich. Bis vor kurzem galt unbezahlte Arbeit in der amtlichen Statistik als in gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Hinsicht nicht sehr bedeutend, und Personen, die nicht am Arbeitsmarkt teilnahmen, wurden trotz der von ihnen geleisteten informellen, Haus- und Betreuungsarbeit als nicht arbeitend angesehen. Aus den Seminarbeiträgen ist klar hervorgegangen, dass sich dies geändert hat und dass unbezahlte Arbeit immer stärker berücksichtigt und als wichtiger sozioökonomischer Faktor anerkannt wird. Zahlreiche Beiträge haben die Bedeutung, ja die absolute Notwendigkeit der Zeitbudgeterhebung für die Messung der unbezahlten Arbeit belegt und gezeigt, wie wichtig es ist, diese Erhebungen regelmäßig und auf breiterer Basis durchzuführen.

Wie bereits erwähnt, haben die Referenten in ihren Beiträgen auf überzeugende Weise dargelegt, dass es sich sowohl bei der beruflichen Segregation als auch beim Lohngefälle zwischen den Geschlechtern um ein facettenreiches und komplexes Phänomen handelt, das strenge Definitionen, eingehende Analysen und ausführliche Mikrodaten erfordert. Schon lange ist es ein Anliegen der Statistik, diese Aspekte in genaue und klare Begriffe zu fassen und gleichzeitig eine Harmonisierung der Begriffe zu erreichen. Aus den Beiträgen ging auch hervor, dass Eurostat in diesem Prozess der Begriffsbestimmung und Harmonisierung eine sehr große Rolle spielt. Eine interessante Frage, die in den Diskussionen aufkam, war, ob Statistiken und Indikatoren angesichts z. T. erheblicher nationaler Unterschiede immer harmonisiert werden sollten. Je nach Land kann ein Indikator für berufliche Segregation beispielsweise auf verschiedenen Berufsklassifikationen beruhen. Ein weiteres Beispiel für die Bedeutung der nationalen Unterschiede ist, dass die Teilzeitarbeit einerseits als atypische Beschäftigungsform definiert ist, während andererseits gemäß einer Veröffentlichung von Eurostat in den Niederlanden über 70 % der Frauen und mehr als 20 % der Männer Teilzeit arbeiten. Darüber hinaus werden Studien über die geschlechtsspezifische berufliche Segregation durch eine auf der Männerdominanz beruhende Verzerrung erschwert, denn für typische Männerberufe liegen sehr ausführliche Klassifikationen vor, während verschiedene Berufe, in denen Frauen stärker vertreten sind, in einer einzigen Gruppe zusammengefasst sind.

Für die Analyse der beruflichen Segregation und des geschlechtsspezifischen Lohngefälles sind bestimmte Informationen erforderlich, die individuelle Merkmale (z. B. Alter, Bildung, Erfahrung, berufliche Laufbahn, Familienzusammensetzung), institutionelle Merkmale (steuerrechtliche Bestimmungen, Altersstruktur), Arbeitsplatzmerkmale (Wirtschaftszweig, Flexibilität der Arbeitszeit, Kinderbetreuungseinrichtungen, bezahlter Elternurlaub, Ansprüche auf Sozialleistungen) und Merkmale der Erwerbstätigkeit (atypische Beschäftigungen, geringfügige oder umfangreichere Teilzeitbeschäftigungen, befristete Arbeitsverhältnisse, Dynamik) betreffen. Möglicherweise stehen diese Informationen teilweise auf einer aggregierten Ebene für eine echte Mehrebenenanalyse zur Verfügung, und z. T. müssten sie in integrierten Datenquellen vorliegen.

## Empfehlungsentwürfe

Bei der Ausarbeitung von Empfehlungen im Anschluss an dieses Seminar befand der Unterausschuss Sozialstatistik, dass dies weder der richtige Ort noch der richtige Augenblick ist, um neue Datenerhebungen zu empfehlen oder zusätzliche Arbeiten vorzuschlagen. Dies gilt umso mehr, als Eurostat bereits neue Initiativen zur Datenerhebung auf den Weg gebracht hat. Aus diesem Grund knüpfen einige der Empfehlungen lediglich an Empfehlungen aus früheren CEIES-Seminaren an.

Zu erwähnen ist zunächst einmal, dass während dieses Seminars immer wieder die große Nachfrage nach Zeitbudgetdaten zur Sprache kam. Zeitbudgeterhebungen sind ein wichtiges Instrument zur Messung informeller und unbezahlter Arbeit, d. h. zur Erfassung von Tätigkeiten, die in der Arbeitsmarktpolitik und der geschlechtsspezifischen Statistik berücksichtigt werden sollten. Es wäre angebracht, die Nutzung harmonisierter ZBE-Daten von Eurostat zu fördern und auch für die Zukunft die Durchführung von Zeitbudgeterhebungen sicherzustellen. Daher wäre es zweckdienlich, eine der Empfehlungen des im Mai 2002 in Den Haag abgehaltenen 18. CEIES-Seminars zum Thema „Statistiken über aktives Altern“ wieder aufzugreifen, nämlich die Möglichkeit einer „Light-Diary“-Version der ZBE in Betracht zu ziehen. Es wurde eine Version mit 30 Kategorien vorgeschlagen.

Des Weiteren hat dieses Seminar deutlich gemacht, dass die Statistik allgemein und die geschlechtsspezifische Statistik im Besonderen auf die Mitarbeit von Wissenschaftlern außerhalb des Bereichs der amtlichen Statistik angewiesen ist. Sollen weiter gehende Forschungsarbeiten durchgeführt werden, so müssen Mikrodaten zugänglich sein. Leitlinien, wie der Zugriff auf Daten bei gleichzeitiger Wahrung des Prinzips der statistischen Geheimhaltung gewährt werden kann, finden sich in den Empfehlungen des im September 2002 in Lissabon abgehaltenen 19. CEIES-Seminars über den Zugang zu Mikrodaten für wissenschaftliche Zwecke. Zu begrüßen ist ferner die neue Strategie Eurostats zur kostenlosen Verbreitung von Daten. Dies ist eine sehr positive Entwicklung, durch die eine stärkere und bessere Statistiknutzung gewährleistet wird.

Zu den weiteren Hauptthemen dieses Seminars gehörte die Positionierung der Programme für die geschlechtsspezifische Statistik innerhalb der statistischen Einrichtungen. Es herrschte eindeutig die Auffassung, dass Themen, die die geschlechtsspezifische Statistik betreffen, **nicht** Aufgabe einer an irgendeiner Stelle im operationellen Bereich der Einrichtung angesiedelten Abteilung oder Person sein sollten; im Gegenteil, das Gender Mainstreaming in der Statistik erfordert eine strategische Positionierung der geschlechtsspezifischen Statistik.

Was die Präsentation von Statistiken angeht, so ist jeder statistischen Einrichtung zu empfehlen, benutzerfreundliche Broschüren zu veröffentlichen, wie dies etwa das Tschechische Amt für Statistik mit *Women & Men in Data* oder das Schwedische Amt für Statistik mit *Women and Men in Sweden* getan hat.

Für eine tief greifendere Analyse der beruflichen Segregation und des geschlechtsspezifischen Lohngefälles empfiehlt sich die Einführung von Kreuzklassifizierungen von Beruf und Verdienst in Abhängigkeit von den persönlichen und familiären Umständen, aber auch vom institutionellen Kontext (z. B. steuerrechtliche Bestimmungen) und vom Arbeitsumfeld (Flexibilität der Arbeitszeit, Kinderbetreuungseinrichtungen).

Ad-hoc-Module stellen einen wichtigen Faktor der AKE dar. Es wird daher sehr zur Einbeziehung von Informationen über Löhne und Gehälter und die Betreuung von Kindern und anderen abhängigen Personen geraten.

Für die Messung der beruflichen Segregation sind einerseits Daten aus den Kernbereichen der Statistik erforderlich. Andererseits werden auch Angaben zu subjektiven oder schwer messbaren Aspekten des gesellschaftlichen Lebens benötigt: Anzuführen wären hier die Aufteilung von Haushalts- oder Betreuungsaufgaben innerhalb der Familie, der Bedarf an Kinderbetreuung und Elternurlaub sowie Einstellungen und Vorlieben in Bezug auf den Beruf und die Familie. Das bedeutet u. a., dass Register in diesem Bereich nie einen vollwertigen Ersatz für Erhebungen darstellen können. Dies sollte bei der Neuorganisation von Statistiken berücksichtigt werden.

Nicht als Empfehlung, sondern als Schlussbemerkung wäre noch hinzuzufügen, dass sich im Laufe dieses Seminars erneut gezeigt hat, welcher wertvollen Beitrag Präsentationen aus verschiedenen Bereichen und Blickwinkeln sowie Diskussionen zwischen den Nutzern und den Produzenten von Statistiken im ständigen Bestreben nach einer Verbesserung der Qualität der amtlichen Statistiken und im Hinblick auf eine sinnvolle Nutzung statistischer Daten darstellen.

## **GESCHLECHTSSPEZIFISCHE STATISTIKEN – 25. CEIES-SEMINAR REAKTION VON EUROSTAT**

**A. Baigorri**

Europäische Kommission, Eurostat

Der CEIES-Unterausschuss „Sozialstatistik“ spricht Eurostat seine Anerkennung für die bereits geleisteten und derzeit laufenden Arbeiten in der geschlechtsspezifischen Statistik aus, insbesondere für die Initiativen, die einen Bezug zu Kernerhebungen wie der Arbeitskräfteerhebung (AKE) und der Statistik über Einkommen und Lebensbedingungen (SILC) aufweisen. Was die konkreten Empfehlungen anbelangt, so begrüßt Eurostat die Vorschläge für die künftigen Arbeiten und möchte folgende Bemerkungen anbringen:

### **1. Förderung und Weiterentwicklung von Zeitbudgeterhebungen (ZBE)**

Wunschgemäß wird Eurostat die Verbreitung der vorhandenen ZBE-Daten fördern und die Pläne zur Schaffung einer gemeinschaftlichen Datenbank für harmonisierte ZBE-Mikrodaten unterstützen. Arbeitsschwerpunkt werden 2004 die alten Mitgliedstaaten, 2005 die neuen Mitgliedstaaten und Kandidatenländer sein. In Einklang mit dieser Empfehlung wird derzeit ein Projekt zu den Möglichkeiten der Nutzung von Zeitbudgetdaten in verschiedenen Politikfeldern zum Abschluss gebracht.

Zwischenzeitlich steht als prioritäre Aufgabe die Vervollständigung der Datenbank mit Daten aus 21 Mitgliedstaaten an. Die anderen Länder sollen zur Mitarbeit am Projekt aufgefordert werden. Die Durchführung neuer Wellen harmonisierter ZBE würde in Betracht gezogen, wenn der Bedarf dies rechtfertigt. In diesem Fall könnte die Empfehlung, den Umfang der Tagebücher zu verringern („light diaries“), weiterentwickelt werden.

### **2. Verbesserung des Zugangs zu Mikrodaten**

Eurostat erkennt die Notwendigkeit an, den Zugang zu Mikrodaten auch für wissenschaftliche Zwecke jenseits der amtlichen Statistik zu ermöglichen. Die Verbreitung anonymisierter Mikrodaten wird im Rahmen der neuen Strategie Eurostats zur kostenlosen Verbreitung von Daten behandelt. Ferner soll der Zugang zu Daten für wissenschaftliche Zwecke verfahrenstechnisch gestrafft werden.

Bei der Anonymisierung der Mikrodaten sollten die gemeinsam mit den Mitgliedstaaten festgelegten Kriterien eingehalten werden. Eine Anonymisierung wurde bereits für das ECHP und die AKE vereinbart, und zwar gemäß der Verordnung Nr. 831/2002 der Kommission, die die Verbreitung von Mikrodaten regelt.

### **3. Strategische Positionierung der geschlechtsspezifischen Statistik innerhalb der Organisation**

Eurostat begrüßt diese Empfehlung, die sowohl für Eurostat als auch für die Mitgliedstaaten gilt. Bei Eurostat bilden geschlechtsspezifische Statistiken ein separates Modul im statistischen Programm. Obwohl sie im Referat Arbeitsmarkt angesiedelt sind, dienen sie der Erfassung bereichsübergreifender Phänomene.

### **4. Benutzerfreundliche Präsentation der Statistiken**

Eurostat wird seine Bemühungen um eine benutzerfreundliche Präsentation von Büchern und Veröffentlichungen der Reihe Statistik kurz gefasst im Bereich geschlechtsspezifische Statistik fortsetzen. Die

geschlechtsspezifische Statistik sollte auch in die kostenlose Verbreitung von Daten einbezogen werden, sobald Daten vorliegen. Für die geschlechtsspezifische Analyse relevante Kreuzklassifizierungen sollen vor allem durch die Aufnahme neuer Variablen in die AKE und die Anwendung des integrierten Systems von Verdienst- und Arbeitskostenstatistiken verbessert werden.

## **5. Förderung der Durchführung von Ad-hoc-Modulen und der Erhebung von Informationen über Löhne und Betreuung in der AKE**

Um neuen politischen Erfordernissen Rechnung zu tragen, wird die AKE-Kernerhebung durch Ad-hoc-Module ergänzt. Das Programm für 2004-2006 umfasst: „Arbeitsorganisation und Arbeitszeitgestaltung (2004)“, „Vereinbarkeit von Beruf und Familie (2005)“ und „Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand (2006)“. Das Programm für 2007-2009 wird derzeit erarbeitet. Auch für die SILC sind jährliche Ad-hoc-Module vorgesehen.

Die Aufnahme einer Verdienstvariablen in die AKE wird von der Kommission seit langem gefordert. Zwar gilt die AKE nicht als beste Quelle für Lohnstatistiken, doch weist sie den Vorzug auf, dass Informationen auf der Mikroebene mit anderen sozioökonomischen Variablen verknüpft werden können. Gegenwärtig prüfen die Mitgliedstaaten anhand von Durchführbarkeitsstudien, wie sich eine Verdienstvariable in die Erhebung aufnehmen ließe. Sollte das Ergebnis positiv sein, müsste zuerst eine neue Verordnung des Rates und des Europäischen Parlaments erlassen werden, bevor die Variable erhoben werden kann.

Die Verdienststrukturerhebung (VSE) ist als Quelle für Lohnstatistiken besser geeignet. Die in der Welle 2002 erhobenen Daten dürften Ende Juni 2004 vorliegen. Dazu gehören auch Mikrodaten über Einkommenskomponenten; allerdings ist der Erfassungsbereich der Erhebung 2002 auf Unternehmen in bestimmten NACE- und Größenklassen beschränkt.

In der Betreuungsstatistik sind für die folgenden Jahre mehrere Projekte vorgesehen. Mit der Aufnahme einer neuen Variablen in die AKE – wahrscheinlich 2005 – soll die Berechnung neuer Indikatoren für die Leitlinie 6 der beschäftigungspolitischen Leitlinien 2003 ermöglicht werden. Im AKE-Modul für 2005 werden Aspekte der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Personen sowie Elternurlaub untersucht. Schließlich werden Variablen zur Kinderbetreuung in die SILC aufgenommen, um die Zahl der für die Betreuung jedes einzelnen Kindes aufgewandten Stunden und die Art der Betreuung zu messen. Erste Ergebnisse werden für 2007 erwartet.

## **6. Bedarf an Informationen über subjektive oder schwer messbare geschlechtsspezifische Aspekte**

Eurostat stimmt der in den Empfehlungen getroffenen Feststellung zu, dass Register nie einen vollwertigen Ersatz für Erhebungen darstellen können. Subjektive Informationen sollten in den Haupterhebungen nur in streng begrenztem Umfang erfasst werden. Sie könnten bei der Entwicklung spezifischer Module der AKE und der SILC herangezogen werden; allerdings gehören rein auf Meinungen und subjektiven Wahrnehmungen beruhende Erhebungen nicht zum üblichen Tätigkeitsbereich der nationalen statistischen Ämter. Da einige NSÄ diese Art von Erhebungen nicht als Kerntätigkeit ansehen, ist Eurostat in diesem Bereich bislang nicht aktiv geworden.

## TEILNEHMERLIST

ALCADE ROMERO Mercedes  
Ministerio de Trabajo y  
Asuntos Sociales  
Maria de Guzman 52, 3ª planta  
Madrid 28071  
SPAIN  
malcalder@mtas.es

BAIGORRI Antonio  
Head of Unit „Labour Market“  
European Commission  
Eurostat  
BECH B4/431  
L-2920 LUXEMBOURG  
Antonio.baigorri@cec.eu.int

BURSIC Ivana  
Research Assistant  
Central Bureau of Statistics  
of the Republic of Croatia  
Branimirova 19  
Zagreb, CROATIA  
bursici@dzs.hr

CROMPTON Rosemary  
Department of Sociology  
City University  
Northampton Square  
London EC1V 0HB  
UNITED KINGDOM  
r.crompton@city.ac.uk

EURÉN Christina  
Statistical Services Officer  
National Mediation Office  
Box 1236  
Stockholm  
SWEDEN  
Christina.euren@mi.se

FAUVELLE Marge  
European Commission  
DG Research  
Unit C4 – Women and Science  
SDME 6/85  
B-1049 BRUSSELS  
Marge.fauvelle@cec.eu.int

GAJST Idith  
Director, Welfare &  
Social Indicators Section  
Central Bureau of Statistics  
POB 34525  
Jerusalem, ISRAEL  
gajst@cbs.gov.il

ALLONA ALBERICH Dolores  
Ministerio de Trabajo y  
Asuntos Sociales  
Maria de Guzman 52, 4ª planta  
Madrid 28071  
SPAIN  
dallona@mtas.es

BLACKBURN Bob  
Cambridge University  
SPS, Free School Lane  
Cambridge CB2 3RQ  
ENGLAND  
RMB1@cam.ac.uk

CASALI Simone  
STATEC  
Head of Unit  
Labour market statistics  
B.P. 304  
L-2013 LUXEMBOURG  
Simone.casali@statec.etat.lu

DEGROOTE Kris  
Conseil Central de l'Economie  
Avenue de la Joyeuse Entrée, 17-21  
B - 1040 BRUXELLES  
krde@ccecrb.fgov.be

EVANS Deborah  
European Commission  
ESTAT  
Unit A-2/CEIES Secretariat  
BECH A4/125  
Batiment Jean Monnet  
L-2920 LUXEMBOURG  
Debora.evans@cec.eu.int

FIGUEIREDO Hugo  
European Work and Employment  
Research Centre  
Manchester School of Manage-  
ment, UMIST  
PO BOX 88  
Manchester M60 1QD  
h.figueiredo@umist.ac.uk

GANCHEVA Antoaneta  
Head of Department  
National Social Security Department  
62-64 Stamboliiski Blvd  
Sofia  
Bulgaria  
antoaneta.gancheva@nssi.bg

ANDERSEN Monica  
Statistics Denmark  
Head of Section  
Labour Force Unit  
Sejrøgade 11  
DK-2100 KØBENHAVN Ø  
moa@dst.dk

BRANGER Katja  
Scientific Collaborator  
Swiss Federal Statistical Office  
Socio-economic Analysis Section  
Espace de l'Europe 10  
CH-2010 Neuchâtel  
Katja.Branger@bfs.admin.ch

COLIN Christel  
Chef de la division Etudes Sociales  
INSEE, Timbre F020  
18 boulevard Adolphe Pinard  
F- 75675 PARIS – CEDEX 14  
Christel.colin@insee.fr

EPLER Margit  
Bundeskammer für Arbeiter  
und Angestellte –  
Statistische Abteilung  
Prinz Eugen Strasse, 20-22  
A- 1040 WIEN  
Margit.EPLER@akwien.or.at

FASSLER-RISTIC Martina  
Österreichischer  
Gewerkschaftsbund  
Hohenstaufengasse 10-12  
Wien  
AUSTRIA  
Martina.fassler-ristic@oegb.or.at

FRANZ Alfred  
Albrechtskreithgasse 27/04/06  
1160 Vienna  
AUSTRIA  
Alfred.franz@chello.at

GEARY Patrick  
Professor of Economics  
Economics Department  
National University of  
Ireland, Maynooth  
Maynooth  
Co. Kildare, IRELAND  
Patrick.Geary@may.ie

GORSKI Andrzej  
Ministry of Economy,  
Labour, Social Policy  
Plac Trzech Krzjzj  
Warsaw, POLAND  
Andrzej-gorski@mpips.gov.pl

HÅLAND Inger  
Statistics Norway  
P.O. B. 8131 Dep.  
N – 0033 Oslo  
NORWAY  
Inger.haland@ssb.no

HOLA Bohdana  
Specific Population Statistics  
Independent Unit  
Czech Statistical Office  
Na padesatem 81  
Prague 10  
CZECH REPUBLIC  
hola@gw.czso.cz

ISRAELSSON Torbjörn  
Head of Unit  
Statistics Sweden  
Box 24 300  
104 51 Stockholm  
SWEDEN  
Torbjorn.israelsson@scb.se

JONUNG Christina  
Av. Edmond Mesens 84  
B- 1040 Brussels  
BELGIUM  
Christina.jonung@skynet.be

KEUZENHAMP Saskia  
Social and Cultural Planning Office  
P.O. Box 16164  
2500 BD Den Haag  
THE NETHERLANDS  
s.keuzenkamp@scp.nl

LAMEL Joachim  
Untere Oden 28  
A-3400 Klosterneuburg  
AUSTRIA  
joachim.lamel@aon.at

LEDWINKA Sylvia  
Österreichischer Gewerkschaftsbund  
Hohenstaufengasse 10-12  
Wien  
AUSTRIA  
Sylvia.ledwinka@oegb.or.at

GROSSENDORFER Enno  
Statistics Austria  
Margaretenstrasse 22/7  
A - 1040 Vienna, AUSTRIA  
Enno.grossendorfer@chello.at

HEDMAN Birgitta  
Consultant  
Gender Statistics Expert  
Martallsvägen 4  
S-756 46 Uppsala  
SWEDEN  
Birgitta.hedman@post.utfors.se

HOULE René  
Research Scientist  
Max Planck Institute  
for Demographic Research  
Konrad-Zuse-Strasse 1  
18057 Rostock, GERMANY  
houle@demogr.mpg.de

JANSSON Malin  
Statistician  
Riksförsäkringsverket  
Adolf Fredriks Kyrkogata 8  
Stockholm  
SWEDEN  
Malin.jansson@rfv.sfa.se

KATZ Katarina  
Senior Researcher  
Göteborg University  
Box 640  
403 30 Göteborg  
SWEDEN  
Katarina.katz@economics.gu.se

KLUMPEN Dorothea  
Statistisches Bundesamt  
Assistant Head of Section  
Gustav-Stresemann-Ring 11  
D-65189 WIESBADEN  
Dorothea.klumpen@destatis.de

LANGE Anita  
Chief Advisor  
Statistics Denmark  
Sejrogade 11  
DK-2100 Copenhagen  
DENMARK  
anl@dst.dk

LÖFSTRÖM Åsa  
University of Umeå  
Nationalekonomi  
901 87 Umeå  
SWEDEN  
asa.lofstrom@econ.umu.se

HAKIM Catherine  
The London School of Economics  
& Political Science  
Houghton Street  
London WC2A 2AE  
UNITED KINGDOM  
c.hakim@lse.ac.uk

HEILEMANN Ullrich  
Universität Leipzig  
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät  
Institut für Empirische Wirt-  
schaftsforschung – IEW  
Marschnerstr. 31  
D-04109 Leipzig  
heilemann@wifa.uni-leipzig.de

HURRELL Karen  
Statistician  
Equal Opportunities Commission  
Arndale House, Arndale Centre  
Manchester, M4 3EQ  
GREAT BRITAIN  
Karen.hurrell@coc.org.uk

JOHANSSON Lena  
Senior Administrative Officer  
Ministry of Industry, Employment  
& Communications  
Stockholm  
SWEDEN  
Lena.johansson@industry.ministry.se

KJELDSTAD Randi  
Senior Researcher  
Statistics Norway  
P.O.B. 8131 Dep.  
0033 Oslo  
NORWAY  
Randi.kjeldstad@ssb.no

LAINÉ Pekka  
Planning Officer  
Statistics Finland  
P.O. Box 5C  
FIN-00022 STATISTICS FIN-  
LAND  
Pekka.laine@stat.fi

LAUWERIJS Nicole  
European Commission  
ESTAT  
Unit A-2/CEIES Secretariat  
BECH A4/123  
Batiment Jean Monnet  
L-2920 LUXEMBOURG  
Nicole.lauwerijs@cec.eu.int

LUTZ Hedwig  
Österreichisches Institut für Wirt-  
schaftsforschung – WIFO  
Postfach 91  
A-1103 Wien  
Hedwig.lutz@wifo.ac.at



MANCHIN Robert  
Chairman & Managing Director  
The Gallup Organisation – Europe  
Ave Michel Ange, 70  
Brussels, BELGIUM  
Robert\_manchin@gallup-europe.be

MANEA Beatrice  
Faculty of Social Studies  
Dept. of Sociology  
Masaryk University  
Gorkeho 7  
Brno, CZECH REPUBLIC  
manea@fss.muni.cz

MARQUES Fernando  
CGTP-IN  
R. Vitor Cordon, n° 1- 2°  
P – 1294 LISBOA CODEX  
fernando.marques@cgtp.pt

ME Angela  
Statistical Division UNECE  
Office C440 Palais des Nations  
CH-1211 Geneva 10  
SWITZERLAND  
Angela.me@unece.org

MYLONAS Ioannis  
Confédération Générale des  
Travailleurs de Grèce  
6 rue Ferekydou  
11635 Athens  
GREECE  
iamylonas@yahoo.gr

NASLUND-FOGELBERG Annika  
European Commission  
ESTAT  
Unit A-2/CEIES Secretariat  
BECH A4/124  
Batiment Jean Monnet  
L-2920 Luxembourg  
annika.naslund-fogelberg@cec.eu.int

NIELSEN Sofie  
Department of Gender Equality  
Skindergade 38,2  
Dk-1159 København K, DENMARK  
scn@lige.dk

NOETHEN Manuela  
Statistisches Bundesamt  
Responsible for microcensus,  
households and living arrangements  
Gustav-Stresemann-Ring 11  
D-65189 WIESBADEN  
Manuela.noethen@destatis.de

NOORI Tahere  
Gender Statistician  
Statistics Sweden  
Box 24 300  
104 51 Stockholm  
SWEDEN  
Tahere.noori@scb.se

NYBERG Anita  
National Institute for Working Life  
SE-113 91 Stockholm  
SWEDEN  
Anita.nyberg@arbetslivsinstitutet.se

ÖBERG Svante  
Director General  
Statistics Sweden  
Karlavägen 100  
S-115 81 STOCKHOLM  
Svante.oberg@scb.se

ÖHMAN Berndt  
Head of Department  
Population and Welfare Statistics  
Statistics Sweden  
Box 24 300  
104 51 Stockholm  
SWEDEN  
Berndt.ohman@scb.se

OLEXA Milan  
General Director of Section  
Statistical Office of the Slovak  
Republic  
Mileticova 3, SK-82467  
Bratislava, SLOVAK REPUBLIC  
Milan.olexa@statistics.sk

OUDHOF Ko  
Statistics Netherlands  
P.O. Box 4000  
2270 JM Voorburg  
THE NETHERLANDS  
kodf@cbs.nl

PAILHE Ariane;Researcher  
INED  
133 bd Davout  
Paris  
France  
pailhe@ined.fr

PARENT-THIRION Agnès  
European Foundation for the  
Improvement of Living  
& Working Conditions  
Wyattville Road  
Loughlinstown  
IRL – Dublin 18  
APT@eurofound.eu.int

PASMAN Veerle  
Manager  
Belgian Institute for Gender  
Equality  
Belliardstraat 51  
B-1040 Brussels  
veerle.pasman@meta.fgov.be

PERISTA Heloísa  
CESIS – Centro de Estudos para a  
Intervenção Social  
Av. A. A. Aguiar, 199-2º-Dto  
1050-015 Lisboa  
PORTUGAL  
Heloisa.perista@cesis.org

PIRKLBAUER Sybille  
Chamber of Labour  
Prinz Eugen Str. 20-22  
1040 Vienna  
AUSTRIA  
Sybille.pirklbauer@akwien.at

POHORYLES-DREXEL Sabine  
Federal Ministry for Economic  
Affairs and Labour  
Stubenring 1  
A-1011 Vienna  
Sabine.pohoryles-  
drexel@bmwa.gv.at

PÜCKLER Botho Graf  
Bundesvereinigung der Deut-  
schen Arbeitgeberverbände  
Breite Strasse 29  
D – 10178 BERLIN  
B.Graf\_Pueckler@bda-online.de

PULKKINEN Pia  
Planning Officer  
Statistics Finland  
FI-00022 Statistics Finland  
Helsinki  
FINLAND  
Pia.pulkkinen@stat.fi

SABBADINI Linda  
ISTAT  
Via Cesare Balbo, 16  
I – 00184 Roma  
sabbadin@istat.it

SCHWARZ HANS  
National Board of Health  
and Welfare  
Statistician  
Socialstyrelsen  
S-10630 SWEDEN  
Hans.schwarz@sos.se

SIUNE Karen  
Analyseinstitut for Forskning  
Finlandsgade 4  
DK- 8200 ÅRHUS N.  
siune@cfa.au.dk

SZELEWA Dorota  
Referendary  
Government Plenipotentiary for  
Equal Status for Women and Men  
Al. Ujazdowskie 1/3  
00-583 Warszawa, POLAND  
dszelewa@kprm.gov.pl

VARJONEN Johanna  
Senior Researcher  
National Consumer Research  
Centre  
P.O. Box 5  
FIN-00531 Helsinki  
Johanna.varjonen@ncrc.fi

VUKOVICH Gabriella  
DEMO-STAT Consultants in  
Social Studies and Demography  
Budapest  
HUNGARY  
Vukovich.gabriella@axelero.hu

WISMER Kirsten  
Director of Social Statistics  
Statistics Denmark  
Sejrogade 11  
2100 Copenhagen Ø  
DENMARK  
kwi@dst.dk

ROCHE Gillian  
Statistician, Social Statistics  
Integration Division  
Central Statistics Office  
Ardee Road, Rathmines  
Dublin 6, IRELAND  
Gillian.roche@cso.ie

SAIJETS Heli  
Ministerial Adviser  
Ministry of Labour,  
Policy Department  
P.O. Box 34  
FIN-00023 GOVERNMENT  
Heli.saijets@mol.fi

SCHWEINER Jan  
Ministry of Labour and  
Social Affairs  
Na Poricnim Pravu 1  
128 00 Praha 2  
CZECH REPUBLIC  
Jan.schweiner@mpsv.cz

STOOP Ineke  
Sociaal en Cultureel Planbureau  
P.O. Box 16164  
NL - 2500 BD DEN HAAG  
stoop@scp.nl

TANK Carmen  
TOMASSETTI Maria  
European Commission  
DG EMPL GO1  
SPA3 00/35  
BRUSSELS  
Maria.tomassetti@cec.eu.int

VIELLE Pascale  
Manager  
Belgian Institute for Gender  
Equality  
Belliardstraat 51  
B-1040 Brussels  
pascale.vielle@meta.fgov.be

WIJATA Dorota  
Ministry of Economy, Labour,  
Social Policy  
Plac Trzech Krzjzj  
Warsaw, POLAND  
Dorota-nijata@mpips.gov.pl

WROBLEWSKI Angela  
Institut für Höhere Studien  
Stumpergasse 56  
A-1060 Wien  
AUSTRIA  
wroblews@ihs.ac.at

RYDENSTAM Klas  
Statistics Sweden  
Demographic analysis  
& gender equality unit  
Box 24300  
S-104 51 Stockholm  
Klas.rydenstam@scb.se

SANDNES Toril  
Statistics Norway  
Kongensgt 7  
N-OSLO, NORWAY  
sat@ssb.no

SILVELL Monica  
Deputy Director  
Ministry of Industry, Division for  
Gender Equality  
SE-103 33 Stockholm  
SWEDEN  
Monica.silvell@industry.ministry.se

SWAIM Paul  
OECD  
2 rue Andre-Pascal  
75775 Paris CEDEX 16  
FRANCE  
Paul.swaim@oecd.org

TOTH Olga  
Senior Research Fellow  
Institute of Sociology  
Hungarian Academy of Sciences  
1014, Budapest, Uri str. 49  
HUNGARY  
To0tho@freemail.hu

VERTOT Petronela  
Counsellor  
Statistical Office of the  
Republic of Slovenia  
Vozarski Pot 12  
1000 Ljubljana, SLOVENIA  
Nelka.vertot@gov.si

WINQVIST Karin  
European Commission  
ESTAT D1  
BECH D4/711  
Batiment Jean Monnet  
L-2920 LUXEMBOURG  
Karin.winqvist@cec.eu.int

YLI-PIETILÄ Päivi;  
Senior Officer  
Ministry of Social Affairs and Health  
P.O. Box 33  
00023 Government (Helsinki)  
FINLAND  
Paivi.yli-pietila@stm.fi