

Beckmann, Petra

Research Report

Neue Frauenförderquote: Gute Absichten führen nicht immer zum gewünschten Ziel

IAB-Kurzbericht, No. 22/2003

Provided in Cooperation with:

Institute for Employment Research (IAB)

Suggested Citation: Beckmann, Petra (2003) : Neue Frauenförderquote: Gute Absichten führen nicht immer zum gewünschten Ziel, IAB-Kurzbericht, No. 22/2003, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/158162>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Ausgabe Nr. 22 / 18.12.2003

In aller Kürze

- Das Job-Aktiv-Gesetz brachte in puncto Gleichstellung der Geschlechter, Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Berufsrückkehr eine Reihe von Verbesserungen. Auch die Frauenförderung durch die Arbeitsverwaltung sollte mit Blick auf die Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern am Arbeitsmarkt „gerechter“ gestaltet werden.
- Die neue Basis für die Berechnung des Zugangs von Frauen zur aktiven Arbeitsförderung hat sich jedoch nicht als tragfähig erwiesen.
- Der Grund dafür ist, dass Frauen nicht mehr allein nach ihrem Anteil an den Arbeitslosen zu fördern sind, sondern zusätzlich die Arbeitslosenquote zu berücksichtigen ist.
- Daraus erwächst eine doppelte Benachteiligung von Frauen. Denn der Frauenanteil an den Arbeitslosen vernachlässigt wie die Arbeitslosenquote Teile des weiblichen Arbeitskräfteangebots (Stille Reserve) sowie die regionalen und geschlechtsspezifischen Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt.
- Darüber hinaus ist die neue Frauenförderquote zu kompliziert und zur Steuerung der Arbeitsmarktpolitik nicht zu gebrauchen.
- Das noch laufende Gesetzgebungsverfahren zur Änderung des Arbeitsförderungsrechts sollte deshalb die alte Förderbasis wiederherstellen, weil sie die Frauen weniger benachteiligt und praktikabler ist.

Autor/in

Petra Beckmann

Neue Frauenförderquote

Gute Absichten führen nicht immer zum gewünschten Ziel

Die Praxis hat gezeigt, dass Frauen mit der neuen Quote noch stärker benachteiligt werden als zuvor – Bei den anstehenden Gesetzesänderungen kann man nachbessern

Mit dem Job-Aktiv-Gesetz, das zum 1. Januar 2002 in Kraft trat, wurden die Rahmenbedingungen für die Gleichstellung der Geschlechter, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Berufsrückkehr optimiert. So ist seitdem die Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt im Zielkatalog der Arbeitsförderung als Querschnittsaufgabe verankert (Gender Mainstreaming). Des Weiteren wurden einige leistungs- und versicherungsrechtliche Verbesserungen zugunsten von Personen mit Kindern aufgenommen. Diese Regelungen blieben in den Änderungsgesetzen für „Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ erhalten oder sollen erhalten bleiben. Dies gilt auch für einen kleinen Schönheitsfehler, nämlich die Quote, nach der sich seit Januar 2002 die aktive Arbeitsförderung von Frauen bemisst.

Die neue Frauenförderquote (FF-Quote) wurde bereits während des damaligen Gesetzgebungsverfahrens in Fachkreisen heftig diskutiert¹ (Beckmann/Lorenz 2001, Deutscher Bundestag 2001a, Schröder 2001a, Parsch-Haertel 2002). Diese Diskussion und Kritik wurde im jetzigen Gesetzgebungsverfahren auf Grund praktischer Erfahrungen fortgeführt (Deutscher Bundestag 2003). Hauptkritikpunkt war, dass die neue Berechnungsbasis eine Herabsetzung der Förderung von Frauen – vor allem in Westdeutschland – zur Folge hat. Daher wurde sie allgemein als Rückschritt gegenüber der alten Bemessungsgrundlage bewertet und mit Blick auf die Zielsetzung des Job-Aktiv-Gesetzes für kontraproduktiv gehalten.

Nach mittlerweile gut anderthalb Jahren Erfahrung mit der FF-Quote sind auch die Stimmen aus der Praxis nicht verstummt, die die Defizite und Schwierigkeiten der Ziel-Quote mit Blick auf deren Anwendung und die Arbeitsfähigkeit

der Bundesanstalt für Arbeit betonen. Hinzu kommt, dass die nationale Gesetzgebung seitdem von den europäischen Zielvorgaben zur Frauenförderung abweicht. Damit ist für die Europäische Kommission die Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien in Deutschland auf diesem Gebiet seit 2002 nicht mehr nachvollziehbar.² Vergleiche der Frauenförderung im Rahmen deutscher Arbeitsmarktpolitik mit derjenigen anderer Mitgliedstaaten der Europäischen Union sind seitdem ebenfalls nicht mehr möglich.

Aus diesen Gründen erscheint es an der Zeit, insbesondere zwei Fragen empirisch zu prüfen: Ist die FF-Quote hinsichtlich des gesetzlich verankerten

¹ Die Autorin dankt Helga Lorenz, Leiterin des Referats „Chancengleichheit am Arbeitsmarkt“ im Landesarbeitsamt Hessen, für ihre Mitarbeit an einer früheren Fassung dieses Textes.

² Dies betrifft erstmals den Nationalen Aktionsplan (NAP) 2003, der auf Förderstatistiken für das Jahr 2002 zurückgreift.

Gleichstellungsauftrags zielführend? Trägt sie zur effizienten und effektiven Gestaltung der Arbeitsabläufe bei, so dass sich die BA – auch durch weniger Bürokratie und einen geringeren Verwaltungsaufwand – zu einem modernen Dienstleister entwickeln kann (vgl. BMWA 2003)?

Chancengleichheit und Frauenförderung im Arbeitsförderungsrecht

In den „Eckpunkten für ein Job-Aktiv-Gesetz“ vom 3. Juli 2001 heißt es: „Um in Zukunft auch das beschäftigungspolitische Potenzial von Frauen besser nutzen zu können, müssen Frauen und Männern gleiche Chancen auf dem Arbeitsmarkt eingeräumt werden.“ Dieses Ziel ist sowohl gleichstellungs- als auch arbeitsmarktpolitisch zu begrüßen. Dies gilt angesichts der zukünftig zu erwartenden Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials für den deutschen Arbeitsmarkt (Stichwort: Fachkräftemangel) ebenso wie hinsichtlich der EU-Zielvorgabe, die Beschäftigungsquote von Frauen innerhalb der EU bis zum Jahre 2010 (von in Deutschland derzeit 58,8%) auf über 60% zu erhöhen.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt lässt sich aber nur dann herstellen, wenn die tatsächlichen, Frauen noch benachteiligenden Verhältnisse verändert werden. Im Rahmen der Arbeitsmarktpolitik soll dies erreicht werden, indem Frauen verstärkt

Zugang erhalten zu den aktiven Leistungen der Arbeitsförderung. Zu diesem Zweck wurde im Sozialgesetzbuch (SGB) III der Gender-Mainstreaming-Ansatz (§ 1) mit speziellen Frauenfördermaßnahmen (§ 8) verbunden:

§ 1 (Ziele der Arbeitsförderung)

(1) Die Leistungen der Arbeitsförderung sollen dazu beitragen, dass ein hoher Beschäftigungsstand erreicht und die Beschäftigungsstruktur ständig verbessert wird. Sie sind insbesondere darauf auszurichten, das Entstehen von Arbeitslosigkeit zu vermeiden oder die Dauer der Arbeitslosigkeit zu verkürzen. Dabei ist die Gleichstellung von Frauen und Männern als durchgängiges Prinzip zu verfolgen. Die Leistungen sind so einzusetzen, dass sie der beschäftigungspolitischen Zielsetzung der Sozial-, Wirtschafts- und Finanzpolitik der Bundesregierung entsprechen. (Hervorhebung durch Verfasserin)

§ 8 (Frauenförderung)

(1) Zur Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen ist durch die Leistungen der aktiven Arbeitsförderung auf die Beseitigung bestehender Nachteile sowie auf die Überwindung des geschlechtsspezifischen Ausbildungs- und Arbeitsmarktes hinzuwirken.

Mit den Gesetzen (und Gesetzesentwürfen) für „Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ bleiben die o.g. Ziele der Arbeitsförderung und die Regelungen zur Frauenförderung unverändert erhal-

ten. Auch die „Eckpunkte für ein Drittes und Viertes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ machen deutlich, dass es – um das Vollbeschäftigungsziel der Europäischen Union zu erreichen – darauf ankommt, „allen Bürgerinnen und Bürgern im Sinne des Gender Mainstreaming die Chancen eines gleichberechtigten Zugangs zu einer Erwerbstätigkeit zu eröffnen“ (BMA 2003).

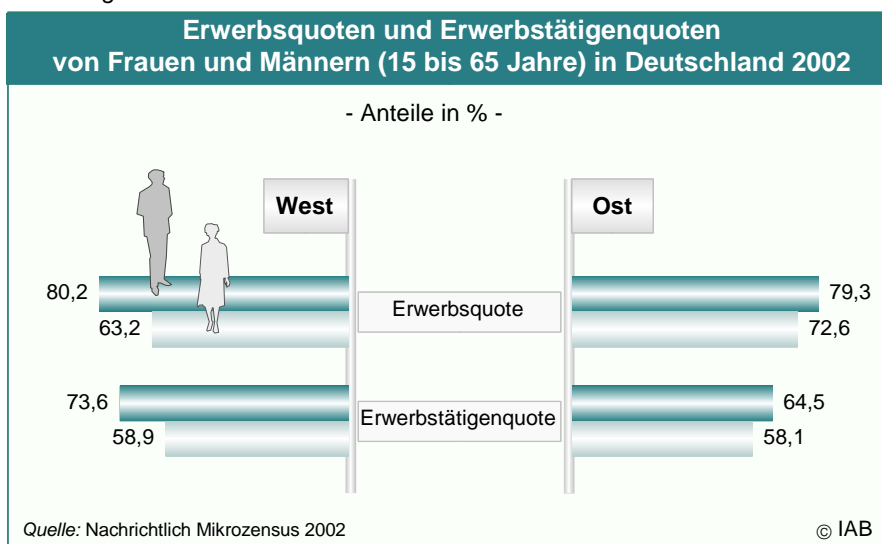
Bevor nun auf die konkreten Vorgaben zur Frauenförderung eingegangen wird, stellt sich zunächst die Frage nach der Zielgruppe der Förderung und dem damit verbundenen Förderbedarf.

Zielgruppe der Frauenförderung

Zielgruppe der Frauenförderung ist gemäß des oben zitierten § 8 Abs. 1 SGB III die (erwerbsfähige) weibliche Bevölkerung (im Alter zwischen 15 und 65 Jahren), also das weibliche Arbeitskräfteangebot. Dieses setzt sich zusammen aus den erwerbstätigen und erwerbslosen Frauen sowie der sogenannten „Stillen Reserve“ (siehe weiter unten). Das Arbeitskräfteangebot umfasst in der amtlichen Statistik jedoch üblicherweise nur die Erwerbspersonen, d.h. die Erwerbstätigen und die Erwerbslosen, da nur sie statistisch erfasst werden können.³

Die Beteiligung der Erwerbspersonen am Arbeitsmarkt wird gemessen an der Erwerbstätigenquote (Anteil der Erwerbstätigen an der 15 bis 65-jährigen Bevölkerung) und der Erwerbsquote (Anteil Erwerbsloser + Erwerbstätiger an der 15 bis 65-jährigen Bevölkerung). Differenziert nach Frauen und Männern sowie Ost- und Westdeutschland, bringen diese Maße das unterschiedliche Erwerbsverhalten von Frauen und Männern einerseits sowie die Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland andererseits bereits deutlich zum Ausdruck (vgl. *Abbildung 1*).

Abbildung 1



³ Die „Stille Reserve“ muss geschätzt werden. Zu den Erwerbslosen zählen alle „Personen ohne Arbeitsverhältnis, die sich um eine Arbeitsstelle bemühen, unabhängig davon, ob sie beim Arbeitsamt als Arbeitslose gemeldet sind.“ Zu den Begriffsdefinitionen sowie zu den unterschiedlichen Abgrenzungen der Arbeitsangebotskonzepte vgl. ausführlich z.B. Statistisches Bundesamt 2003, Fuchs 2002.

So sind Frauen nicht so häufig erwerbstätig und auch ihre Erwerbsquoten liegen unter denen der Männer. Dies trifft besonders auf die Situation in Westdeutschland zu.

Zur Darstellung des Erwerbsverhaltens reicht es allerdings nicht aus, nur zu betrachten, *wie viele* Frauen und Männer arbeiten, sondern auch der Erwerbsumfang (in Form der Arbeitszeit) ist von zentraler Bedeutung. Das Arbeitsvolumen (Erwerbstätigenzahl x Arbeitszeit) beschreibt daher die Erwerbstätigkeit, insbesondere von Frauen, zutreffender als die Erwerbstätigenquoten: So lag aufgrund der hohen Teilzeitquote der Frauenanteil am gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumen in Deutschland⁴ im Jahr 2000 bei lediglich 39,9% gegenüber 46,1% bei den Erwerbstätigen.⁵

Hinsichtlich der Grundlage für die Frauenförderung ist soweit folgendes festzuhalten:

- Die geschlechtsspezifischen Unterschiede sind beim Arbeitsvolumen erheblich größer als bei den Erwerbstätigenzahlen.
- Das Erwerbsverhalten von Frauen und Männern unterscheidet sich in den alten Bundesländern wesentlich stärker als in den neuen Bundesländern.

Bei den Unterschieden zwischen West- und Ostdeutschland spielt die Stille Reserve eine entscheidende Rolle. Sie umfasst vor allem Frauen (in den alten Bundesländern), die sich z.B. mangels Ansprüchen an die Arbeitslosenversicherung oder Aussichten auf einen Arbeitsplatz nicht (mehr) beim Arbeitsamt arbeitslos melden, jedoch grundsätzlich an der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit interessiert sind. Darüber hinaus zählen hierzu auch Frauen in einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme oder im Vorruhestand sowie die Frauen, die nur dann Arbeit suchen, wenn z.B. der Partner arbeitslos wird (Fuchs 2002).

Als nächstes ist nun zu prüfen, ob die Frauenförderquote diese unterschiedlichen Verhältnisse bzgl. der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern in

West- und Ostdeutschland auch berücksichtigt. Denn dies ist die Grundvoraussetzung dafür, dass die angestrebten Veränderungen überhaupt herbeigeführt werden können.

Von der alten zur neuen Frauenförderquote

Vor dem 1. Januar 2002 wurde die Förderung von Frauen bzw. deren Zugang zu aktiven Leistungen der Arbeitsförderung allein auf Basis ihres **Anteils an allen Arbeitslosen**⁶ bemessen. Diese Regelung entspricht den (Mindest-)Vorgaben der beschäftigungspolitischen Leitlinien der Europäischen Union (Melis 2003). Außerdem gewährleistet sie, dass Frauen an den von der Arbeitslosenversicherung finanzierten Instrumenten der Arbeitsförderung entsprechend partizipieren und damit einen akzeptablen Ressourcenzugang erhalten.⁷

Der Nachteil der Bezugsbasis „Arbeitslose“ ist: Sie umfasst nicht das Arbeitskräfteangebot (Erwerbstätige + Erwerbslose + Stille Reserve), sondern stützt sich auf die gegebenen, geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Verhältnisse am Arbeitsmarkt, in diesem Fall: Die registrierte Arbeitslosigkeit. Folglich bleiben auch Unterschiede in der Qualität von Beschäftigungsverhältnissen außen vor. So kann Frauenförderung aber kaum die gewünschten Veränderungen herbeiführen. Dies wurde vom Gesetzgeber in der Be-

⁶ Zur einfacheren sprachlichen Unterscheidung wird der alte Fördermaßstab im Folgenden als „Frauenförderanteil“ bzw. „Frauenanteil an den Arbeitslosen“ bezeichnet und der neue Fördermaßstab als „Frauenförderquote“ bzw. „Ziel-Quote“.

⁷ Die Frage, inwiefern mit rein quantitativen Maßen und Vorgaben tatsächliche Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt hergestellt werden kann – auch bezogen auf die „Qualität“ von Beschäftigungsverhältnissen und Fördermaßnahmen – ist hier nicht Gegenstand der Betrachtung und wird daher nicht weiter erörtert. Ebenso bleibt der Zugang weiblicher und männlicher Arbeitsloser zu den finanziellen Ressourcen der Arbeitslosenversicherung – im Sinne des „Gender Budgeting“ – im Haushalt der BA letztendlich zu überprüfen. Zur allgemeinen Problematik der Messung und des Ausgleichs von gruppenspezifischen Ungleichheiten am Arbeitsmarkt vgl. z.B. Borooah 2001; zur unterschiedlichen Teilnahme von Frauen und Männern an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen in Deutschland vgl. Müller/Kurtz 2002; ein Überblick über Ansätze für ein Gender-Budgeting in Deutschland findet sich in Bündnis 90/Die Grünen 2003.

gründung zum Job-Aktiv-Gesetz zu Recht problematisiert (Deutscher Bundestag 2001b). Daher wäre zur Zielerreichung (Förderung der Chancengleichheit, Steigerung der Frauenerwerbstätigkeit) die Berechnung der Frauenförderung nach dem Anteil an den Arbeitslosen um den Zusatz einer „Mindest“-Förderung zu ergänzen gewesen.

Stattdessen wurde die Berechnungsgrundlage im Job-Aktiv-Gesetz wie folgt geändert:

§ 8 (Frauenförderung)

(2) Frauen sollen *mindestens* entsprechend ihrem Anteil an den Arbeitslosen und ihrer relativen Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit gefördert werden. (Hervorhebung der Verfasserin)

Die Formel zur Berechnung der neuen Frauenförderquote (FQ_F) lautet:

$$FQ_F = \frac{AanAL_F \times ALQ_F}{AanAL_F \times ALQ_F + AanAL_M \times ALQ_M}$$

AanAL_{FM}: Anteil an den arbeitslosen Frauen/Männern
ALQ_{FM}: Arbeitslosenquote Frauen/Männer

Die zusätzliche Berücksichtigung der Arbeitslosenquote sollte die geschlechtsspezifisch unterschiedliche Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit widerspiegeln und so zu einem „gerechteren“ Ergebnis führen. Die neue Berechnungsformel basiert daher nunmehr auf

- a) den registrierten Arbeitslosen und tatsächlich Arbeitsuchenden (Anteil an den Arbeitslosen) einerseits *und*
- b) den abhängigen zivilen Erwerbspersonen⁸ (Arbeitslosenquote) andererseits.

Damit wird die quantitative Förderung nach wie vor reduziert auf einen mehr oder weniger großen Teil des weiblichen Arbeitskräfteangebots (Arbeitslose bzw. abhängige zivile Erwerbspersonen). Die Stille Reserve wird ebenso wenig be-

⁸ Aus datentechnischen Gründen können geschlechtsspezifische Arbeitslosenquoten auf Arbeitsamtsebene bisher nur auf Basis der **abhängigen zivilen Erwerbspersonen** ermittelt werden. Getrennte Quoten für Frauen und Männer auf Basis aller zivilen Erwerbspersonen, also der abhängigen zivilen Erwerbspersonen **und** den Selbständigen und mithelfenden Familienangehörigen, gibt es nur für das Bundesgebiet und die Bundesländer (Bundesanstalt für Arbeit 2003). Diese Arbeitslosenquote wird daher im folgenden nicht berücksichtigt.

⁴ Zahlen für West- und Ostdeutschland getrennt liegen nicht vor.

⁵ Vgl. hierzu ausführlich Bach 2002, Beckmann 2003a und 2003b

rücksichtigt wie die „qualitative“ Einbindung von Frauen in den Arbeitsmarkt, z.B. gemessen am Erwerbsumfang. Mit Blick auf die gewollte Steigerung der Beschäftigungsquote muss aber zumindest die Stille Reserve unter den Frauen einbezogen werden. Letztendlich bleibt daher mit der neuen Frauenförderquote nicht nur das ursprüngliche Problem ungelöst, sondern die neue Berechnungsgrundlage bewirkt sogar eine doppelte Benachteiligung von Frauen. Für den Frauenanteil an den Arbeitslosen wurde dies bereits erläutert, die Verwendung der Arbeitslosenquote wird im folgenden problematisiert.

Die Berechnung der Arbeitslosenquote

Die Arbeitslosenquote (ALQ) setzt die Arbeitslosen (im Zähler) in Beziehung zu den Erwerbspersonen (Erwerbstätige + Arbeitslose im Nenner). Dabei wird der Kreis der Erwerbstätigen unterschiedlich abgegrenzt. Die geschlechtsspezifische Arbeitslosenquote wird berechnet auf Basis der **abhängig** beschäftigten **zivilen Erwerbstätigen** (abh. ziv. ET). Hierzu zählen die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die geringfügig Beschäftigten und die Beamten (Bundesanstalt für Arbeit 2001).

Daraus ergibt sich:

$$ALQ = \frac{\text{Arbeitslose}}{\text{abh. ziv. ET} + \text{Arbeitslose}} \times 100$$

Dass sich die Arbeitslosenquote in der Berechnung der Frauenförderquote benachteiligend für Frauen auswirkt, hat verschiedene Ursachen:

➤ Wie oben beschrieben, wird die Berechnungsgrundlage so quantitativ und in nicht zielführender Weise verkleinert (Stichwort: Stille Reserve). Außerdem können Frauen – vor allem in Westdeutschland – aufgrund ihrer familialen Verpflichtungen nicht in dem von ihnen gewünschten Umfang am Erwerbsleben teilnehmen. Befragungsergebnisse belegen immer wieder: Insbesondere Mütter mit betreuungspflichtigen Kindern wären bei besseren Rahmenbedingungen (außerhäusliche Kinderbetreuungsmöglichkeiten, flexible, familienfreundliche Arbeitszeiten) in stärkerem Umfang er-

werbstätig als dies in den Erwerbstätigen- und Arbeitslosenquoten, aber auch im Arbeitsvolumen zum Ausdruck kommt (Beckmann 2002, Beckmann/Engelbrech 2002).

➤ Ein Problem in qualitativer Hinsicht ist, dass jede Form der Erwerbstätigkeit mit dem gleichen Gewicht in die Erwerbstätigenzahl einfließt. Keine Rolle spielt hierbei, ob es sich um eine Arbeitsbeschaffungsmaßnahme handelt oder wie viele Stunden gearbeitet wird. Sogar Mütter in Elternzeit, deren Beschäftigungsverhältnis ruht, werden mitgezählt. Auch diese Unterschiede in den tatsächlichen (Erwerbs-)verhältnissen, von denen Frauen und Männer in Ost- und Westdeutschland unterschiedlich betroffen sind und die sich infolge der zu erwartenden Zunahme von Mini-/Midijobs noch verstärken dürften, bleiben außen vor.

➤ Durch das zum 1.4.1999 in Kraft getretene neue Meldeverfahren zur Sozialversicherung für geringfügig Beschäftigte wirkte sich dieser qualitative Aspekt in Westdeutschland besonders drastisch aus: Die infolge der Meldepflicht von 1999 auf 2000 (statistisch) stark gestiegene Zahl geringfügig beschäftigter Frauen in Westdeutschland⁹ führte zu einem Anstieg der Erwerbstätigenzahl insgesamt (im Nenner). Bei vergleichsweise konstanten Arbeitslosenzahlen¹⁰ (im Zähler) sank dadurch die Arbeitslosenquote von Frauen in Westdeutschland um 1,3 Prozentpunkte (im Jahresdurchschnitt) von 9,8% (1999) auf 8,5% (2000). In Ostdeutschland war dieser Effekt wegen der niedrigeren Zahl geringfügig beschäftigter Frauen etwas schwächer. Dennoch fiel auch dort die Arbeitslosenquote um einen ganzen Prozentpunkt von 20,9% (1999) auf 19,9% (2000).

An den tatsächlichen Verhältnissen hatte sich zwar nichts geändert, denn die meisten der geringfügig beschäftigten Frauen gingen bereits vor dem 1.4.1999 dieser Tätigkeit nach. Statistisch erfasst

⁹ Die geschätzte Zahl geringfügig beschäftigter Frauen in Westdeutschland lag für das 1. Quartal 1999 bei rund 900.000. Ende Dezember 2000 waren 2,66 Mio. Frauen in Westdeutschland als geringfügig Beschäftigte gemeldet (Bundesanstalt für Arbeit 2002).

¹⁰ 1999: 1,22 Mio., 2000: 1,13 Mio. (jeweils Jahresdurchschnitte).

wurden sie jedoch erst seit 1999. Von daher war der Rückgang der Frauenarbeitslosigkeit zwischen 1999 und 2000 vor allem „optischer“ Natur.

Dieses Artefakt in den Erwerbstätigenzahlen spielte für die Frauenförderung solange keine Rolle, wie sie allein nach dem Anteil an den Arbeitslosen berechnet wurde. In der Berechnungsformel für die neue Frauenförderquote kommt es hingegen voll zum Tragen.

Die Landesteil- und geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Gegebenheiten bei den abhängigen zivilen Erwerbspersonen im Jahr 2002 veranschaulicht die *Abbildung 2*.

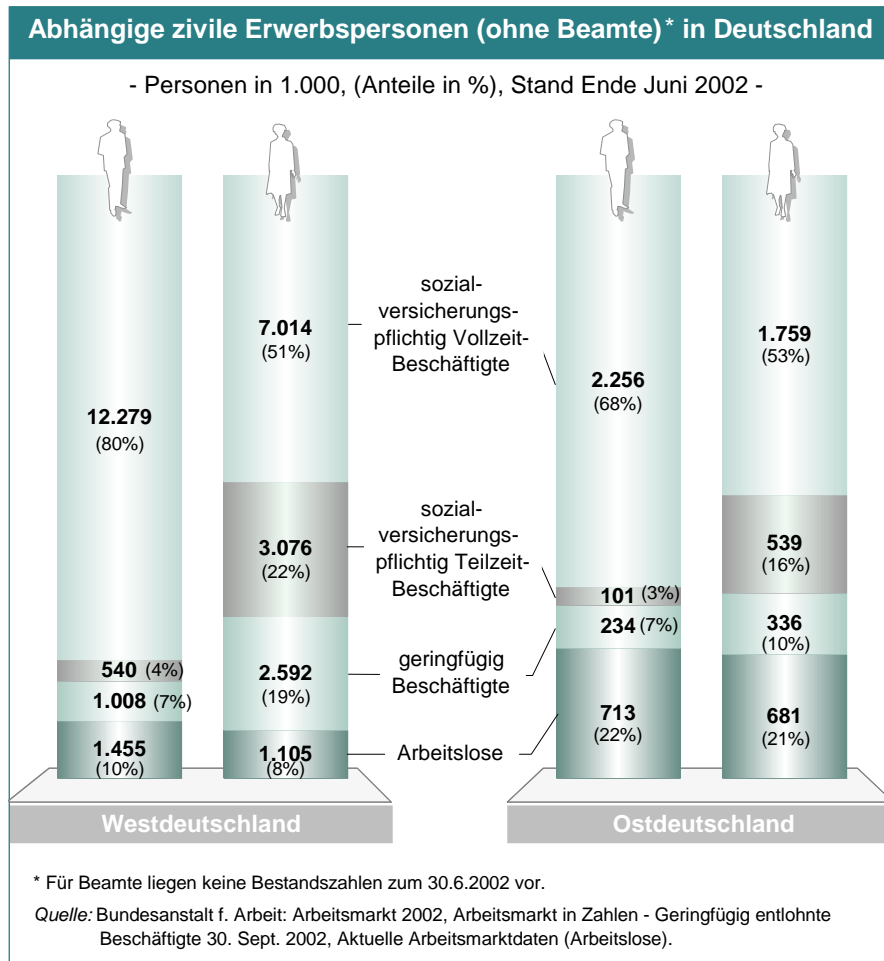
Während gut 47% der abhängigen zivilen Erwerbspersonen in Westdeutschland Frauen sind, beträgt ihr Anteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten insgesamt nur 44%. Bei den Vollzeit-erwerbstätigen liegt ihr Anteil mit 36% erheblich unter diesem Schnitt, bei den Teilzeiterwerbstätigen hingegen weit darüber (85%). Auch bei den geringfügig Beschäftigten überwiegen die Frauen mit 72%.

In Ostdeutschland sind diese Ungleichheiten weniger stark ausgeprägt, aber auch dort sind Frauen bei den sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigten und den geringfügig Beschäftigten überproportional vertreten (84% bzw. 59%). Hinzu kommt, dass sich von den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Frauen in Deutschland gut 3% in der Elternzeit (mit Null Arbeitsstunden) befinden.

Problematisch an der neuen Frauenförderquote ist daher, dass sie zum einen das rein rechnerisch bedingte Sinken der Arbeitslosenquote von Frauen reflektiert und zum anderen die bestehenden Nachteile für Frauen weder in ihrer Quantität noch Qualität berücksichtigt. Ziel der Arbeitsförderung ist aber, gerade diese durch aktive Leistungen zu beseitigen.

All dies wurde von den Kritikern der neuen Frauenförderquote bereits während des Gesetzgebungsverfahrens thematisiert und eine Verschlechterung der Fördersituation für Frauen, insbesondere in Westdeutschland, prognostiziert. Auf empirischer Basis lässt sich nun überprüfen, inwiefern sich diese Vermutungen als richtig erwiesen haben.

Abbildung 2



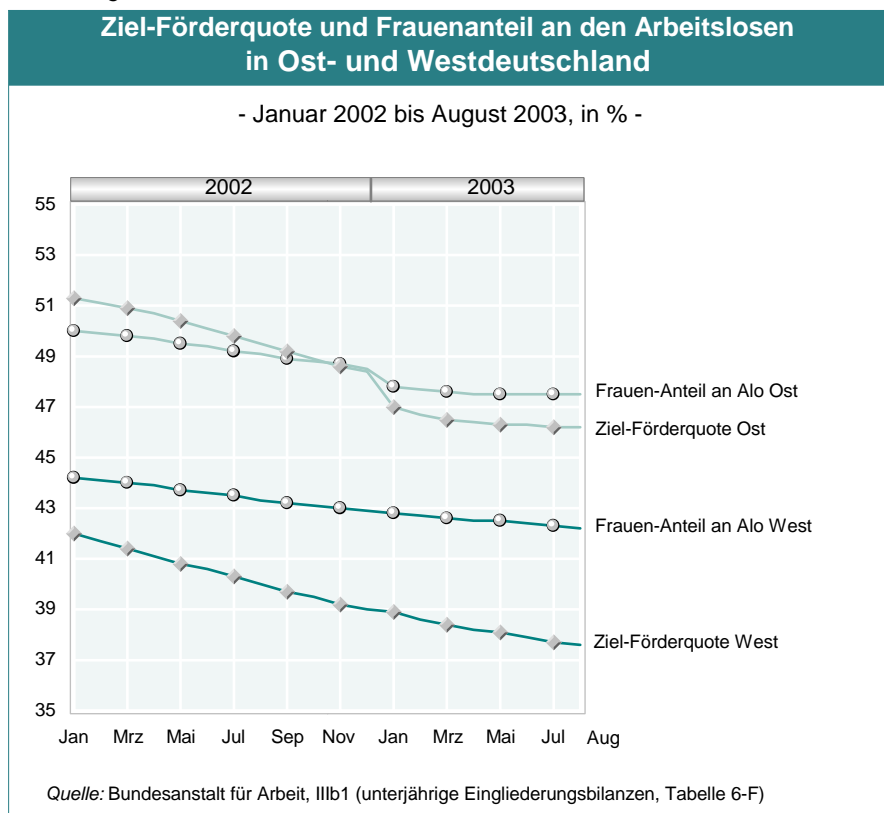
Quantitative Vorgaben für die Frauenförderung

Die Grundlage für die Darstellung in **Abbildung 3** bilden die Daten der monatlichen unterjährigen Eingliederungsbilanz der Bundesanstalt für Arbeit. Die Eingliederungsbilanz enthält u.a. die Ziel-Quoten für die Frauenförderung und die Frauenanteile an den Arbeitslosen auf Arbeitsamtsebene für die Förderinstrumente insgesamt¹¹ sowie Angaben zur Beteiligung von Frauen an Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung auf Arbeitsamtsebene. Sie „ist folglich als Kontrollinstrument zu § 8 SGB III zu sehen“ (Bundesanstalt für Arbeit 2001).

Abbildung 3 stellt die Entwicklung der neuen Ziel-Quote für die Frauenförderung seit ihrer Einführung im Vergleich zum Frauenanteil an den Arbeitslosen dar.¹² Zu berücksichtigen ist hierbei immer folgendes: Bei den einzelnen Monatswerten handelt es sich jeweils um Durchschnittswerte bezogen auf die jeweiligen Bestände der letzten 12 Monate. Das heißt, dass z.B. die für Januar 2002 ausgewiesene Ziel-Quote für die Frauenförderung auf Werten der Monate Februar 2001 bis Januar 2002 beruht, also zu 11/12 auf den alten Vorgaben basiert. Die neue Berechnungsgrundlage für die Frauenförderquote kommt damit erstmals in den Monatswerten für Dezember 2002 voll zum Tragen.

Bereits auf den ersten Blick fällt auf, dass die Ziel-Quoten für die Frauenförderung (nach der neuen Regelung) in Westdeutschland im gesamten Zeitraum erheblich unter den Frauenanteilen an den Arbeitslosen liegen. Dass die unterschiedlichen Fördervorgaben bis zum Dezember 2002 immer stärker auseinanderdriften, ist überwiegend darauf zurückzuführen, dass sich hier – wie oben beschrieben – der positive Einfluss der alten Regelung im Laufe der Zeit abschwächt. Allerdings sinkt die neue Ziel-Quote zwischen Januar und August 2003 um weitere 1,3 Prozentpunkte, während der Frauenanteil an den Arbeitslosen nur um 0,6 Prozentpunkte zurückgeht und die Arbeitslosenquote sogar um 0,4 Prozentpunkte steigt (vgl. **Tabelle**, Seite 6).

Abbildung 3



¹¹ Monatliche Ziel-Förderquoten – differenziert nach Zielgruppen und Förderinstrumenten – stehen somit nicht zur Verfügung.

¹² Sowohl die Ziel-Quoten als auch die Frauenanteile an den Arbeitslosen variieren erheblich auf Arbeitsamtsebene.

Tabelle

Arbeitslosenquoten, Fördervorgaben und realisierte Förderquoten für Frauen - Januar 2002 bis August 2003 -							
		Arbeitslosen- quote der Frauen	Vorgaben für die Förderung von Frauen			Realisierte Förderquote	Differenz Ziel-Förderquote - realisierte Förderquote (Sp. 3 - Sp. 5)
			Frauenanteil an den Arbeits- losen (alt)	Ziel-Förder- quote (neu)	Differenz alte - neue Fördervorgabe (Sp. 2 - Sp. 3)		
			1	2	3		
Westdeutschland							
2002	Januar	7,9	44,2	42,0	2,2	42,9	-0,9
	Februar	7,9	44,1	41,7	2,4	42,9	-1,2
	März	7,9	44,0	41,4	2,6	43,0	-1,6
	April	7,9	43,9	41,1	2,8	43,0	-1,9
	Mai	7,9	43,7	40,8	2,9	43,0	-2,2
	Juni	7,9	43,6	40,6	3,0	43,1	-2,5
	Juli	7,9	43,5	40,3	3,2	43,1	-2,8
	August	7,9	43,3	40,0	3,3	43,1	-3,1
	September	8,0	43,2	39,7	3,5	43,0	-3,3
	Oktober	8,0	43,1	39,5	3,6	43,0	-3,5
	November	8,0	43,0	39,2	3,8	43,0	-3,8
	Dezember	8,0	42,9	39,0	3,9	42,9	-3,9
2003	Januar	7,8	42,8	38,9	3,9	42,8	-3,9
	Februar	7,9	42,7	38,6	4,1	42,7	-4,1
	März	7,9	42,6	38,4	4,2	42,6	-4,2
	April	8,0	42,5	38,2	4,3	42,4	-4,2
	Mai	8,1	42,5	38,1	4,4	42,3	-4,2
	Juni	8,1	42,4	37,9	4,5	42,1	-4,2
	Juli	8,2	42,3	37,7	4,6	42,0	-4,3
	August	8,2	42,2	37,6	4,6	41,9	-4,3
Ostdeutschland							
2002	Januar	19,4	50,0	51,3	-1,3	48,7	2,6
	Februar	19,4	49,9	51,1	-1,2	48,5	2,6
	März	19,4	49,8	50,9	-1,1	48,3	2,6
	April	19,4	49,7	50,7	-1,0	48,1	2,6
	Mai	19,4	49,5	50,4	-0,9	47,9	2,5
	Juni	19,4	49,4	50,1	-0,7	47,7	2,4
	Juli	19,4	49,2	49,8	-0,6	47,5	2,3
	August	19,4	49,1	49,5	-0,4	47,3	2,2
	September	19,4	48,9	49,2	-0,3	47,1	2,1
	Oktober	19,4	48,8	48,9	-0,1	46,9	2,0
	November	19,4	48,7	48,6	0,1	46,7	1,9
	Dezember	19,4	48,5	48,4	0,1	46,5	1,9
2003	Januar	18,9	47,8	47,0	0,8	46,1	0,9
	Februar	19,0	47,7	46,7	1,0	45,9	0,8
	März	19,0	47,6	46,5	1,1	45,7	0,8
	April	19,1	47,5	46,4	1,1	45,5	0,9
	Mai	19,2	47,5	46,3	1,2	45,3	1,0
	Juni	19,3	47,5	46,3	1,2	45,0	1,3
	Juli	19,4	47,5	46,2	1,3	44,8	1,4
	August	19,4	47,5	46,2	1,3	44,6	1,6

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit IIIb1 (unterjährliche Eingliederungsbilanzen, Tabelle 6-F, jeweils Bestandsdurchschnitte der letzten 12 Monate).

In Ostdeutschland unterscheiden sich die Fördervorgaben kaum in ihrer Höhe und der nachlassende Einfluss der Altregelung hat dort den gegenteiligen Effekt: Die neue Ziel-Quote übertrifft zunächst die alten Vorgaben, bis sich beide zum Jahresende 2002 hin angleichen. Seit Januar dieses Jahres liegt die Ziel-Quote auch in Ostdeutschland unter dem Frauenanteil an den Arbeitslosen, jedoch sind die Unterschiede bei weitem nicht so groß wie in Westdeutschland und sie verlaufen auf einem höheren Niveau. Auch in Ostdeutschland gilt, dass dem Absinken der Ziel-Förderquote zwischen Januar und August 2003 um 0,8 Prozentpunkte ein erheblich schwächerer Rückgang des Frauenanteils an den Arbeitslosen gegenübersteht (- 0,3 Prozentpunkte) und die Arbeitslosigkeit von Frauen um 0,5 Prozentpunkte zugenommen hat (*Tabelle*).

Diese Ergebnisse belegen, dass sich die Voraussetzungen für die Förderung von Frauen mit der neuen Berechnungsgrundlage gegenüber der Situation vor 2002 eindeutig verschlechtert haben. Damit verhält sich die neue Frauenförderquote kontraproduktiv zur Intention des Gesetzgebers. Inwiefern die Arbeitsämter auf der Grundlage der gesetzlichen *Mindest-Vorgabe* gegensteuern konnten, zeigen die folgenden Betrachtungen.

Die Förderpraxis der Arbeitsämter

Wenn § 8 Abs. 2 SGB III nicht im Zuge des Anhörungsverfahrens um den Zusatz der Mindest-Förderung ergänzt worden wäre, wäre die Frauenförderung – vor allem in Westdeutschland – seit Januar 2002 eingebrochen. Wie *Abbildung 4* zeigt, konnten die Arbeitsämter auf dieser gesetzlichen Grundlage das Schlimmste verhindern. In diesem Zusammenhang ist nachdrücklich auf die Rolle und Bedeutung der Beauftragten für Chancengleichheit in der Bundesanstalt für Arbeit sowie den Arbeitsämtern und Landesarbeitsämtern hinzuweisen, deren Arbeit einen erheblichen Anteil daran haben dürfte, dass die Förderung für Frauen nicht drastisch zurückgefahren wurde.

Seit Mai 2003 droht die Frauenförderung jedoch wieder unter das alte Niveau ab-

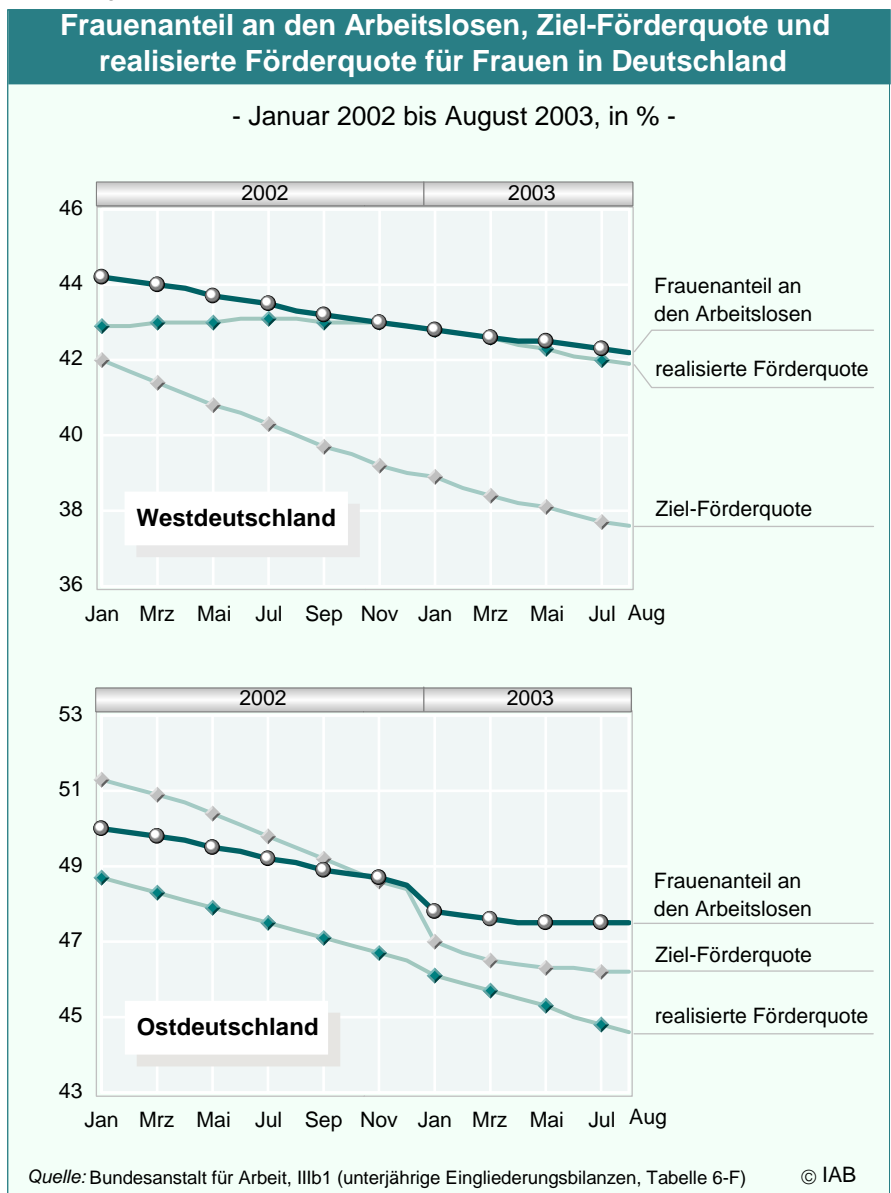
zurutschen, was mit den insgesamt restriktiveren Fördermöglichkeiten zusammenhängen dürfte.¹³ Hier muss darauf geachtet werden, dass Einschnitte nicht (wieder) einseitig zu Lasten der Frauen vorgenommen werden. Dies gilt auch angesichts der Situation in Ostdeutschland (vgl. *Abbildung 4*): Dort liegen die realisierten Förderanteile für Frauen sowohl unter den alten als auch den neuen För-

¹³ So gingen bei den Frauen z.B. die Eintritte in berufliche Weiterbildungsmaßnahmen im Zeitraum Januar bis August 2003 im Vergleich zum Vorjahreszeitraum um rund 55% zurück (Westdeutschland: -47%, Ostdeutschland: -64%). Insgesamt war ein Rückgang in Höhe von 53% zu verzeichnen (West: -48%, Ost:-59%).

dervorgaben und zeigen in ihrem Verlauf kontinuierlich nach unten. Zwar ist die Ziel-Quote für die Frauenförderung höher als in Westdeutschland, die gesetzlichen Vorgaben werden jedoch nicht annähernd erreicht. Eine Gegensteuerung wäre daher – vor allem mit Blick auf die *Mindest-Vorgabe* – dringend geboten.

Die Gründe für die Verschlechterung der Situation dürften zwar in erster Linie bei dem Rückgang an Fördermöglichkeiten zu suchen sein. Wie die folgenden Ausführungen zeigen, spielen aber vermutlich auch die im Laufe der Zeit immer unklarer gewordenen Fördervorgaben und Handlungsanweisungen selbst eine gewisse Rolle.

Abbildung 4



Die Frauenförderquote aus Sicht der Praxis

Für die frühere Frauenförderung nach dem Anteil an den Arbeitslosen sprechen neben inhaltlichen auch eine Reihe praktischer Gründe: Der Frauenanteil an den Arbeitslosen ist eine klar definierte Zielgröße. Er wird monatlich auf Arbeitsamts-ebene und für die Zielgruppen (Langzeitarbeitslose, Schwerbehinderte, Ältere, Berufsrückkehrer/-innen etc.) und fast alle Instrumente ausgewiesen und erlaubt somit einen hoch flexiblen Einsatz der Instrumente. Er ist auch als Beobachtungsmaßstab in der Eingliederungsbilanz und als Grundlage für die Leitwerte in der Geschäftspolitik der BA einsetzbar.

Demgegenüber werden die Ziel-Quoten (nach der neuen FF-Quote) von der BA nur in den monatlichen unterjährigen Eingliederungsbilanzen auf Arbeitsamts-ebene und für die Förderinstrumente insgesamt ausgewiesen. Zielgruppen- und instrumentenspezifische Ziel-Förderquoten auf Arbeitsamtsebene stehen nicht zur Verfügung. Hier muss daher auf den alten Frauenanteil an den Arbeitslosen zurückgegriffen werden.

Mit der Folge einer noch größeren Verwirrung berechnete darüber hinaus das Bundesministerium für Arbeit Ziel-Förderquoten für Frauen auf gesamtdeutscher Ebene sowie für West- und Ostdeutschland auf Basis *aller* zivilen Erwerbspersonen (BMA 2002). Obwohl geschlechtsspezifische Arbeitslosenquoten für alle zivilen Erwerbspersonen auf Arbeitsamtsebene nicht zur Verfügung stehen, soll diese Grundlage – nach Anweisung des Ministeriums – auf gesamtdeutscher Ebene verwendet werden.

Für den qualitativen Einsatz der arbeitsmarktpolitischen Instrumente ist das Herunterbrechen auf Frauenanteile einzelner Zielgruppen unerlässlich. Die Streuung der Förderanteile auf Basis des Frauenanteils an den Arbeitslosen ist über die Monate hinweg deutlich geringer als die der Ziel-Förderquote auf Basis des Arbeitslosenanteils plus der Arbeitslosenquote (**Abbildung 3** und **Tabelle**). Daher sind die Förderanteile auf Basis der Arbeitslosen für die Arbeitsämter praktikabler umzusetzen.

Hinsichtlich einer zielführenden und praktikablen Fördergrundlage erscheint

daher die Verwendung des Frauenanteils an den Arbeitslosen, verbunden mit der schon geltenden Mindest-Förderung, als die derzeit geeignetste Methode.

Fazit

Mit der zum 1. Januar 2002 im Job-Aktiv-Gesetz eingeführten neuen Frauenförderquote wollte der Gesetzgeber die Nachteile für Frauen auf dem Arbeitsmarkt abbauen. Dies soll über den verstärkten Zugang zu den aktiven Leistungen der Arbeitsförderung erreicht werden. Für die Frauenförderung wurde daher eine neue Berechnungsgrundlage geschaffen, die neben dem Frauenteil an den Arbeitslosen zusätzlich die Arbeitslosenquote berücksichtigt.

Nach nunmehr gut anderthalb Jahren hat sich gezeigt, dass die neue Quote eine klare Verschlechterung darstellt gegenüber der alten Fördervorgabe. Ohne den Zusatz der Mindest-Förderung im Gesetz hätten die Arbeitsämter nur schwer gegensteuern können. Die Arbeitsförderung für Frauen wäre in West- und Ostdeutschland (noch stärker) eingebrochen. Die neue Frauenförderquote muss daher weder als zielführend noch als praktikabel beurteilt werden. Die Gründe hierfür sind vielfältiger Natur:

- Die Berechnungsbasis für die neue FF-Quote ignoriert Teile des weiblichen Arbeitskräfteangebots (Stille Reserve) sowie die regionalen und geschlechtsspezifischen Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt in ihrer Quantität und Qualität gleich doppelt: Durch ihren Bezug auf die Arbeitslosen einerseits und die abhängig beschäftigten zivilen Erwerbstätigen andererseits.
- Die Quote reflektiert auch äußerliche Veränderungen, wie das statistische Sinken der Arbeitslosenquote und streut daher im Zeitablauf stärker als der Frauenanteil an den Arbeitslosen.
- Sie ist – im Unterschied zum Frauenanteil an den Arbeitslosen – als Steuerungsmittel weder für die Zielgruppen noch die Instrumente der Förderung zu verwenden.
- Sie weicht von den europäischen Vorgaben zur Beteiligung von Frauen an den arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen ab und verhindert damit den Vergleich der

Frauenförderung mit anderen Mitgliedstaaten.

➤ Schließlich gehen all die Probleme, die die Komponenten der Berechnungsbasis für die Quote implizieren, aus der Formel nicht hervor. Entsprechend schwer lässt sich die Frauenförderquote anderen erklären.

Solange Frauenförderung nur auf der Basis bestehender Verhältnisse am Arbeitsmarkt und in Relation zu deren Veränderungen für Männer betrieben wird, kann die Situation für Frauen nicht wesentlich verbessert werden. Die zusätzliche Berücksichtigung der Arbeitslosenquote hat dieses Problem erheblich verschärft: Sobald sich für die (größere Gruppe der) Männer auf dem Arbeitsmarkt die Lage verschlechtert, wird für die (kleinere Gruppe der) Frauen die Förderung herabgesetzt – und dies obwohl sich auch deren Arbeitsmarktsituation objektiv verschlechtert hat. Nach diesem (Matthäus-)Prinzip wird denen, die schon einmal mehr hatten, gegeben und denen, die immer schon weniger hatten, genommen.

Will man die bestehenden Ungleichheiten am Arbeitsmarkt tatsächlich ausgleichen, muss man auf das gesamte Arbeitskräfteangebot zielen und die unterschiedliche Situation verschiedener Personengruppen hinreichend berücksichtigen. Ein wichtiges „Ungleichheitsmerkmal“, das in die Berechnungen einfließen müsste, ist z.B. das Arbeitsvolumen. Zwar liegen in der Literatur Umsetzungsvorschläge vor (Borooah 2001, Schröder 2001b). Sie sind aber wegen des erforderlichen daten- und rechentechnischen Aufwands für die Anwendung in den Arbeitsämtern bisher wenig geeignet. Solange kein geeigneteres Maß zur Verfügung steht, stellt daher die Frauenförderung auf Basis des Frauenanteils an den Arbeitslosen – mit dem Zusatz der Mindest-Förderung – die bessere Alternative dar.

Es ist Aufgabe des Gesetzgebers, die seinen Absichten entsprechende rechtliche Grundlage zu schaffen. Auch die Bundesanstalt für Arbeit wird sich künftig noch mehr an ihrem Beitrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern messen lassen müssen. Durchschlagende Erfolge können aber nur dann erzielt werden, wenn das zur Verfügung gestell-

te gesetzliche „Handwerkszeug“ auch geeignet ist, die gesetzlich vorgegebenen Ziele zu erreichen. Letztendlich verliert ein Ziel, das nicht erreicht werden kann, an Glaubwürdigkeit. Besonders bedauerlich ist, dass die Probleme im Vorhinein bekannt waren, die Argumente aber nicht berücksichtigt wurden. Es besteht jetzt die Möglichkeit, Versäumtes noch nachzuholen.

Literatur

Bach, H.-U. 2002: Erwerbstätigkeit, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen von Männern und Frauen im Rahmen der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung – die neunziger Jahre, in: Engelbrech, G. (Hrsg.), Arbeitsmarktchancen für Frauen, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (BeitrAB) 258, Nürnberg, S. 15-33.

Beckmann, P., 2002: Zwischen Wunsch und Wirklichkeit. Tatsächliche und gewünschte Arbeitszeitmodelle von Frauen mit Kindern liegen immer noch weit auseinander. IAB-Werkstattbericht Nr. 12, Nürnberg. <http://www.iab.de/ftp/root/wb1202.pdf>

Beckmann, P./Engelbrech, G. 2002: Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Kinderbetreuung und Beschäftigungsmöglichkeiten von Frauen mit Kindern, erscheint in: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, „Beschäftigungssituation von Frauen“, Nürnberg.

Beckmann, P. 2003a: EU-Beschäftigungsquote – Auch richtige Zahlen können in die Irre führen. IAB-Kurzbericht Nr. 11, <http://doku.iab.de/kurzber/2003/kb1103.pdf>.

Beckmann, P. 2003b: Die Beschäftigungsquote – (k)ein guter Indikator für die Erwerbstätigkeit von Frauen? http://doku.iab.de/grauemap/2003/kb1103_langfassung.pdf

Beckmann, P./Lorenz, H. 2001: Reform des SGB III zum 1. Januar 2002 – Frauenförderquote. Unveröffentlichtes Manuskript.

Boroovah, V.K. 2001: The Measurement of Employment Inequality Between Population Sub-Groups: Theory and Application, in: Labour 15 (1).

Bündnis 90/Die Grünen, Landtagsfraktion NRW 2003: Sperriger Name – loh-

nendes Ziel: Gender Budgeting, Dokumentation einer Veranstaltung im September 2002.

Bundesanstalt für Arbeit 2001: Eingliederungsbilanz nach § 11 SGB III, Dienstblatt-Runderlass 33/2001.

Bundesanstalt für Arbeit 2002: Arbeitsmarkt in Zahlen. Geringfügig entlohnte Beschäftigte 30. September 2002.

Bundesanstalt für Arbeit 2003: Arbeitsmarkt 2002, 51. Jhrg., Sondernummer 18. Juni 2003, Nürnberg.

Bundesanstalt für Arbeit: Aktuelle Arbeitsmarktdaten (Arbeitslose), http://www-1.vz.ba.de/hst/it43/daten/detail_intranet/d.html

Bundesministerium für Arbeit (BMA) 2002: Der Arbeitsmarkt für Frauen im August 2002.

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) 2003: Eckpunkte für ein Drittes und Viertes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt – Ergebnisse der Koalitionsgruppe. Berlin, 26. Juni 2003 <http://www.ba.de/hauptstadtvertretung/information/eckpunkte-hartz2004.pdf>

Deutscher Bundestag 2001a: Materialien zur Öffentlichen Anhörung am 15. Oktober 2001 in Berlin, Bundestagsausschuss-Drucksache 14/1756 v. 12.10.2001.

Deutscher Bundestag 2001b: Bundestags-Drucksache 14/6944: Entwurf eines Gesetzes zur Reform der arbeitsmarktpolitischen Instrumente (Job-AQTIV-Gesetz).

Deutscher Bundestag 2003: Ausschuss für Wirtschaft und Arbeit. Ausschuss-Drucksache 15 (9) 683 v. 02. Oktober 2003.

Eckpunkte für ein Job-Aktiv-Gesetz 2001: <http://www.spdfraktion.de/pa/ag/arbeit/aqtiveckpunkte.pdf>

Fuchs, J. 2002: Erwerbspersonenpotenzial und Stille Reserve – Konzeption und Berechnungsweise, in: Kleinhenz, G. (Hrsg.), IAB-Kompendium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 250.

Melis, A. 2003: Frauen in Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Eurostat: Statistik kurz gefasst, Thema 3 – 17/2003.

Müller, P./Kurtz, B. 2002: Aktive Arbeitsmarktpolitik und Gender Mainstreaming: Strukturen von Teilnahme und Verbleib bei ausgewählten Instrumenten

der Bundesanstalt für Arbeit, in: Engelbrech, G. (Hrsg.), Arbeitsmarktchancen für Frauen. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 258, Nürnberg.

Parsch-Haertel, I. 2002: Auswirkungen der neuen Förderquote Frauen - Auswertung des Job-AQTIV-Gesetzes in Bezug auf die Änderung des § 8 Abs.2 SGB III. Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste (ibv) Nr. 13/02 v. 27.03.2002.

Schröder, P. M. 2001a: § 8 Abs. 2 SGB III (neu): Gut gemeint – aber Vorsicht! Politischen Rückschritt vermeiden!, in: Bremer Institut für Arbeitsmarktforschung und Jugendberufshilfe (Hrsg.), Aus der Arbeitsmarkt-, Bildungs- und Sozialpolitik, Nr. 25.

Schröder, P. M. 2001b: Stellungnahme zur Bundestagsausschuss-Drucksache 14/1814 vom 02.11.2001.

Statistisches Bundesamt 2003: Leben und Arbeiten in Deutschland – Ergebnisse des Mikrozensus 2002. Tabellenanhang zur Pressebroschüre. http://www.destatis.de/presse/deutsch/pk/2003/Mikrozensus2002_neu_Tabellenanhang.pdf

Impressum

IAB Kurzbericht
Nr. 22 / 18.12.2003

Redaktion
Ulrich Möller, Elfriede Sonntag

Graphik & Gestaltung
Monika Pickel, Elisabeth Strauß

Technische Herstellung
Hausdruckerei der BA

Rechte
Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung des IAB gestattet

Bezugsmöglichkeit
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung,
Regensburger Str. 104,
D-90327 Nürnberg
Tel.: 0911/179-3025

IAB im Internet:
<http://www.iab.de>
Dort finden Sie unter anderem auch diesen Kurzbericht im Volltext zum Download

Rückfragen zum Inhalt an
Petra Beckmann, Tel. 0911/179-3064
oder e-Mail: petra.beckmann@iab.de
ISSN 0942-167X