

Gibt es fiskalische Anreize für die Kommunen zum Ausbau der Kinderbetreuung?

Dieter Vesper
dvesper@diw.de

Mit dem Gesetz zum Ausbau der Tagesbetreuung für Kinder will die Bundesregierung dazu beitragen, die Betreuung bis zum Jahre 2010 qualitativ und quantitativ an westeuropäische Standards heranzuführen. Allerdings ist das Angebot an Kinderbetreuungseinrichtungen vorrangig kommunale Aufgabe. Insofern hängt der Erfolg der geplanten Maßnahmen davon ab, ob die Anreize für die Gemeinden groß genug sind, um mehr Betreuungsmöglichkeiten zu schaffen. Für eine einzelne Gemeinde „rechnet“ sich kurzfristig unter rein fiskalischen Gesichtspunkten die Kinderbetreuung nur, wenn man extreme Annahmen setzt. Vor diesem Hintergrund ist die Initiative des Bundes konsequent, die finanzielle Lage der Kommunen zu verbessern und ihnen so die Möglichkeit zu geben, mehr Mittel für die Kinderbetreuung auszugeben.¹

Aus volkswirtschaftlicher Sicht sprechen gute Gründe für einen Ausbau von Kinderbetreuungsmöglichkeiten:

- Kindertagesstätten spielen eine wichtige Rolle für die Integration, Sozialisation und Ausbildung von Kindern; damit wird die Ausprägung von Humankapital beeinflusst.
- Die Lebensqualität der Einwohner und die Standortattraktivität für Unternehmen werden gesteigert – Kindertagesstätten sind ein nicht zu unterschätzender „weicher“ Standortfaktor.
- Eltern können am Erwerbsleben teilnehmen oder vermeiden, aus der Erwerbstätigkeit auszusteigen.
- Kindertagesstätten schaffen Beschäftigungs- und Einkommensmöglichkeiten, deren Wirkung durch die Wiederverausgabung der Einkommen (Multiplikatorwirkung) erhöht wird.

Der Nutzen schlägt sich in höheren Steuereinnahmen der Gebietskörperschaften – insbesondere bei der Einkommen- und Gewerbesteuer – und in einem höheren Beitragsaufkommen der Sozialversicherungsträger nieder. Zudem können Ausgaben eingespart werden, sei es unmittelbar bei der Jugend- und Sozialhilfe oder den Unterkunftskosten (ab 2005), sei es eher indirekt und langfristig bei der

¹ Dieser Beitrag beruht auf einem Gutachten, das vom DIW Berlin im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend erstellt wurde. Vgl. D. Vesper: Anreize für Kommunen, mehr Kinderbetreuungsmöglichkeiten bereitzustellen. In: DIW Berlin: Politikberatung kompakt 5. Berlin 2005.

Inhalt

Gibt es fiskalische Anreize für die Kommunen zum Ausbau der Kinderbetreuung?
Seite **41**

Frauen in Führungspositionen –
Massiver Nachholbedarf bei großen
Unternehmen und Arbeitgeber-
verbänden Seite **49**

Zahlenbeilage

Migrantenintegration, im Sonderschulbereich oder auch bei der Bekämpfung der Jugendkriminalität. Alles in allem sind die Kosten-Nutzen-Relationen bei der Kinderbetreuung – dies zeigen verschiedene Untersuchungen² – positiv zu bewerten.

Dennoch stößt der Ausbau von Kindertageseinrichtungen in Deutschland auf Probleme, die ihren Grund in der Aufgaben- und Finanzmittelverteilung im föderalen System haben. Für die Finanzierung von Kindertageseinrichtungen sind vornehmlich die Kommunen zuständig. Der Aufgaben- und Ausgabenzuständigkeit folgt jedoch nicht die Finanzmittelverteilung. Die Kommunen finanzieren die Einrichtungen, und die Gebühreneinnahmen stehen den Trägern dieser Einrichtungen zu. Doch sind die mit diesen Aktivitäten induzierten Steuermehreinnahmen vornehmlich sog. Gemeinschaftssteuern, die sowohl an den Bund als auch an die Länder und Gemeinden fließen; von den zusätzlichen Sozialbeiträgen profitieren primär die Sozialversicherungsträger. Aus dem Missverhältnis von Aufgaben- und Ausgabenzuständigkeit einerseits sowie Finanzmittelverteilung andererseits resultiert eine Anreizproblematik: Die Kommunen als Träger der Kindertageseinrichtungen fühlen sich finanziell

überfordert, das Betreuungsangebot in den Einrichtungen zu erweitern, da ihre Kosten weder durch die Gebühren noch durch die Steuermehreinnahmen gedeckt werden. Bei angespannter Finanzlage der Kommunen wird diese Problematik besonders deutlich sichtbar.

Versorgung mit Kindergartenplätzen und ihre Finanzierung

Der Ausbau von Kindertageseinrichtungen ist längst nicht überall gleich dringlich; zwischen Ost- und Westdeutschland zeigen sich riesige Diskrepanzen (Tabelle 1). So werden für die unter Dreijährigen in den westdeutschen Bundesländern lediglich 2,7 *Krippenplätze* je 100 Kinder angeboten, in Ostdeutschland dagegen 37 (Berlin 35,8). Besonders hoch ist die Betreuungsrelation in Sachsen-Anhalt und in Brandenburg. Die Stadtstaaten Hamburg und Bremen liegen mit 13,1 bzw. 10,0 Plätzen deutlich über dem westdeutschen Durchschnitt, was zugleich ein Indiz dafür ist, dass die Versorgungsrelationen in den Großstädten günstiger ausfallen als in weniger verdichteten Gebieten.³ Bei den *Kindergärten* sind die Diskrepanzen auf Länderebene viel geringer. Im westdeutschen Durchschnitt werden 88,1 Plätze je 100 der Dreis- bis Sechsjährigen ausgewiesen; für den Durchschnitt Ostdeutschlands errechnen sich sogar „Überkapazitäten“ (105,1). Beim Angebot an *Hortplätzen* zeigen sich wiederum gewaltige Unterschiede mit 7,3 Plätzen je 100 Kinder in West- und 68,5 Plätzen in Ostdeutschland.

Entsprechend unterschiedlich schlagen die Belastungen in den kommunalen Haushalten zu Buche (Tabelle 2, S. 44/45). Bezogen auf die Zahl der bis zehnjährigen Kinder gaben die Gemeinden in Sachsen-Anhalt im Jahre 2001 – aktuellere Daten sind nicht verfügbar – 2 983 Euro aus; nur wenig geringer war der Betrag in Brandenburg. Im Durchschnitt errechnet sich für die ostdeutschen Flächenländer ein Pro-Kopf-Betrag von 2 140 Euro je Kind, für Westdeutschland dagegen nur ein Betrag von 1 163 Euro. Auch anteilsmäßig weisen die kommunalen Haushalte in Ostdeutschland höhere Werte

Tabelle 1

Verfügbare Plätze in Tageseinrichtungen für Kinder nach Bundesländern

Stand 31. 12. 2002

	Plätze je 100		
	der unter 3-Jährigen	der 3- bis unter 6½-Jährigen	der 6½- bis unter 10-Jährigen
Deutschland insgesamt	8,5	89,8	14,3
Westdeutschland ohne Berlin	2,7	88,1	7,3
Ostdeutschland ohne Berlin	37,0	105,1	68,5
Baden-Württemberg	2,3	103,7	5,5
Bayern	2,1	87,5	8,2
Berlin ¹	35,8	80,6	38,4
Brandenburg	44,8	96,8	83,4
Bremen	10,0	82,0	21,0
Hamburg	13,1	64,8	28,6
Hessen	3,7	92,9	11,4
Mecklenburg-Vorpommern	37,6	95,4	73,4
Niedersachsen	2,3	83,0	5,1
Nordrhein-Westfalen	2,0	78,1	6,0
Rheinland-Pfalz	2,7	105,7	5,4
Saarland	4,8	101,2	7,4
Sachsen	29,1	105,0	91,0
Sachsen-Anhalt	56,6	100,8	71,4
Schleswig-Holstein	2,6	82,1	6,3
Thüringen ¹	22,4	126,3	5,1

1 Ohne Horte der Schulverwaltung.

Quellen: Statistisches Bundesamt: Fachserie 16, Reihe 6.3.1, „Tageseinrichtungen für Kinder am 31. 12. 1998“, Stuttgart 2001; Statistisches Bundesamt: Tageseinrichtungen für Kinder am 31. 12. 2002 (Arbeitsunterlagen), Wiesbaden 2003; zusammengestellt und berechnet von der Dortmunder Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik.

DIW Berlin 2005

2 C. K. Spieß: Kosten und Nutzen von Kinderbetreuung: Internationale und nationale Betrachtungen aus ökonomischer Perspektive. In: R. Schmidt und L. Mohn (Hrsg.): Familie bringt Gewinn. Gütersloh 2004; C. K. Spieß et al.: Abschätzung der Brutto-Einnahmeneffekte öffentlicher Haushalte und der Sozialversicherungsträger bei einem Ausbau von Kindertageseinrichtungen. Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Bd. 233. Baden-Baden 2002; K. Kucera und T. Bauer: Volkswirtschaftlicher Nutzen von Kindertagesstätten. Bern 2000.

3 Diese Vermutung wird gestützt durch die Untersuchungen des Deutschen Jugendinstituts, die insbesondere für Westdeutschland zu dem Ergebnis kommen, dass der Versorgungsgrad davon abhängt, wie dicht die Region besiedelt ist. Vgl. Deutsches Jugendinstitut: Zahlenspiegel 2002. Daten zu Tageseinrichtungen für Kinder. München 2002.

auf, nämlich 9 % der Gesamtausgaben gegenüber knapp 6 % in Westdeutschland. Die effektive Belastung der kommunalen Haushalte kommt in den sog. Nettoausgaben zum Ausdruck; hierzu muss man von den Ausgaben die Erstattungen der Länder absetzen. Dabei überwiesen die ostdeutschen Länder im Jahre 2001 an ihre Kommunen 635 Euro je Kind, also immerhin knapp 30 % der Ausgaben, während die westdeutschen Länder nur 249 Euro bzw. 21 % erstatteten, d. h. in der Nettobetrachtung sind die Unterschiede zwischen den west- und ostdeutschen Gemeinden geringer. Bei der Gebührenfinanzierung, also den Elternbeiträgen, zeigen sich mit Anteilen von knapp 18 % in Ostdeutschland und reichlich 15 % in Westdeutschland relativ geringe Unterschiede.

Wirkungen eines Ausbaus der Kinderbetreuung auf die kommunalen Steuereinnahmen ...

Ein Ausbau von Kindertageseinrichtungen kann verschiedene ökonomische und fiskalische Wirkungen hervorrufen. Sofern das Betreuungsangebot für Kinder als „weicher“ Standortfaktor in das unternehmerische Investitionskalkül eingeht, erhöht sich die potentielle Wertschöpfungs- und Wirtschaftskraft einer Gemeinde, denn die Gemeinde als Unternehmensstandort gewinnt an Bedeutung. Darüber hinaus schafft die Betreuung von Kindern in den Kindertageseinrichtungen selbst Arbeitsplätze und begründet wohnsitzabhängige Einkommensteuerzahlungen. Damit verbunden sind Einkommenswirkungen, die sich im regionalen Wirtschaftskreislauf multiplikativ verstärken, da ein Teil der Einkommen wieder verausgabt wird.

Auf mehreren Wegen wird das kommunale Steueraufkommen beeinflusst. So steigen der Gewerbeertrag und damit das Gewerbesteueraufkommen. In dem Maße, wie neue Arbeitsverhältnisse eingegangen werden, erhöht sich zudem das örtliche Aufkommen an Einkommensteuer, von dem allerdings nur 15 % der Gemeinde zustehen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass der kommunale Anteil zwar gemäß den Einkommensteuerleistungen der Einwohner, doch nur bis zu einem Höchstbetrag verteilt wird. Bei Einkommen, die den Höchstbetrag übersteigen, verbleibt relativ weniger in der Gemeinde. Bedeutsam ist außerdem, wo der Einkommensteuerpflichtige seinen Wohnsitz hat, denn für die regionale Verteilung gilt das Wohnsitzprinzip. Denkbar wären auch höhere Einnahmen aus der Umsatzsteuer. Allerdings fließen die induzierten Einnahmen in den großen Topf der Umsatzsteuer, aus dem die Gemeinden in der Summe lediglich 2,1 % erhalten. Der Mechanismus, der für die Verteilung auf die einzelnen Gemeinden zu-

grunde gelegt wird, sieht keine bevorzugte Behandlung jener Gemeinde vor, die überproportional zum Umsatzsteueraufkommen beiträgt, das heißt, die induzierten Mehreinnahmen werden auf *alle* Gemeinden verteilt, so dass die Mehreinnahmen für die einzelne Gemeinde kaum messbar sind.

Schließlich wären Gebühreneinnahmen zu erwarten, denn ein Teil der zusätzlichen Kommunalausgaben für ein besseres Kinderbetreuungsangebot wird von den Eltern finanziert.

... und im Rahmen des kommunalen Finanzausgleichs

Noch bedeutsamer sind freilich die Wirkungen im Rahmen des kommunalen Finanzausgleichs. Grundsätzlich richtet sich die Höhe der Zuweisungen an die Gemeinden nach der Entwicklung der Steuereinnahmen des Landes.⁴ Anders als der Länderfinanzausgleich berücksichtigt der kommunale Finanzausgleich unterschiedliche Finanzbedarfe, ist also nicht ein bloßer Steuerkraftausgleich. In der „Ausgangsmesszahl“ schlagen sich die Bedarfsindikatoren nieder, die zur Bestimmung des Finanzbedarfs herangezogen werden. In fast allen Bundesländern wird der Finanzbedarf durch die sog. Hauptansatzstaffel ausgedrückt, die auf einer künstlichen „Veredelung“ der Einwohnerzahl beruht: Je größer die Gemeinde, desto höher ist der Betrag je Einwohner, der als Bedarf anerkannt wird. Begründet wird dieses Vorgehen mit den Belastungen, die aus der Bereitstellung zentralörtlicher Leistungen resultieren oder durch die Agglomeration bedingt sind; großstadtypische Beispiele sind eine höhere Polizeidichte, eine höhere Sozialhilfequote, ein kostenintensiver ÖPNV, ein höherer Betreuungsaufwand für Kinder oder auch ein höheres kulturelles und schulisches Angebot.

Von Bedeutung ist nun, ob es einer Gemeinde gelingt, durch ein verbessertes Betreuungsangebot für Kinder zusätzliche Einwohner zu gewinnen. Dies hängt auch von den siedlungsstrukturellen Gegebenheiten ab. Umlandgemeinden sind weniger an einer Attrahierung von Gewerbe interessiert; ihre Bürger präferieren eher haushaltsbezogene Infrastrukturgüter wie Betreuungseinrichtungen für Kinder, so dass auch der politische Druck hoch ist, solche Leistungen bereitzustellen. Größere Kernstädte mit entsprechender Bedeutung als Wirtschaftsstandort sind möglicherweise eher an einer Strategie interessiert, das Gewerbesteueraufkommen zu steigern; sie dürften also auf vermehrte

⁴ In Ostdeutschland spielen die Einnahmen aus dem Länderfinanzausgleich und die Bundesergänzungszuweisungen bislang eine noch gewichtigere Rolle.

Tabelle 2

Ausgaben und Einnahmen der Gemeinden in den Flächenländern für Kindertageseinrichtungen im Jahre 2001

Je Kind im Alter von bis zu zehn Jahren

	Baden-Württemberg	Bayern	Brandenburg	Hessen	Mecklenburg-Vorpommern	Niedersachsen	Nordrhein-Westfalen	Rheinland-Pfalz
In Euro								
Personalausgaben	512	343	1 591	695	785	343	348	535
Zuweisungen und sonstige Zuschüsse	292	280	1 704	346	533	578	932	881
Baumaßnahmen	70	63	209	59	113	43	17	42
Bereinigte Ausgaben	993	782	2 897	1 224	1 596	927	1 335	1 291
./. Zahlungen von anderen Ebenen	171	108	814	66	380	8	470	433
Nettoausgaben	822	674	2 083	1 158	1 215	919	866	857
Gebühren	99	67	333	177	212	100	204	85
Zuweisungen und Zuschüsse für lfd. Zwecke	159	90	804	45	264	6	447	337
Zuweisungen und Zuschüsse für Investitionen	7	19	6	10	13	2	10	9
Bereinigte Einnahmen	290	191	1 223	270	631	121	698	542
./. Zahlungen von anderen Ebenen	171	108	814	66	380	8	470	433
Nettoeinnahmen	119	82	409	205	250	113	228	109
Ausgaben der Tageseinrichtungen in % der kommunalen Gesamtausgaben								
Personalausgaben	2,61	2,07	6,34	3,17	3,06	2,03	1,69	3,46
Zuweisungen und Zuschüsse für lfd. Zwecke	1,49	1,69	6,80	1,58	2,08	3,42	4,53	5,70
Baumaßnahmen	0,36	0,38	0,83	0,27	0,44	0,25	0,08	0,27
Bereinigte Ausgaben	5,07	4,73	11,56	5,58	6,22	5,49	6,50	8,36
./. Zahlungen von anderen Ebenen	0,87	0,66	3,25	0,30	1,48	0,05	2,29	2,80
Nettoausgaben	4,20	4,07	8,31	5,28	4,74	5,44	4,21	5,55
Einnahmen der Tageseinrichtungen in % der kommunalen Gesamteinnahmen								
Gebühren	0,51	0,41	1,43	0,86	0,84	0,65	1,05	0,63
Zuweisungen und Zuschüsse für lfd. Zwecke	0,81	0,54	3,45	0,22	1,04	0,04	2,30	2,49
Zuweisungen und Zuschüsse für Investitionen	0,03	0,11	0,03	0,05	0,05	0,01	0,05	0,06
Bereinigte Einnahmen	1,49	1,16	5,25	1,32	2,48	0,79	3,59	3,99
./. Zahlungen von anderen Ebenen	0,88	0,66	3,50	0,32	1,50	0,05	2,41	3,19
Nettoeinnahmen	0,61	0,50	1,76	1,00	0,99	0,74	1,17	0,80

Wirtschaftsförderung – soweit sie in die kommunale Kompetenz fällt – setzen. In welchem Maße die Wohnsitzkomponente (also auch die Verbesserung der Kinderbetreuung) gefördert wird, hängt von der Attraktivität der Gemeinde als Wohnort und damit von dem „Mischungsverhältnis“ der Wohnort- und Standorteigenschaften ab. Die Frage ist dann, ob eine Verbesserung der Kinderbetreuung die Attraktivität als Wohnsitz so zu steigern vermag, dass dadurch negative Eigenschaften kompensiert oder gar überkompensiert werden können. Wenig attraktive Wohnbedingungen und negative Standorteigenschaften in Form von geringen Einkommenserzielungspotentialen können wohl kaum durch ein noch so gutes Kinderbetreuungsangebot ausgeglichen werden.

Anders verhält es sich mit Städten, die als Standort von Firmen gewählt werden, die überregionale Dienstleistungen anbieten und von der Expansion dieser Sparten profitieren. Viele der (meist jünge-

ren) Beschäftigten in diesen Bereichen bevorzugen die Stadt als Wohnort (Stichwort: Renaissance der Städte⁵). In diesen Fällen wird Nachfrage nach Kinderbetreuung induziert, und für die kommunalen Entscheidungsträger ergeben sich glückliche Umstände: Wirtschaftliches Wachstum erzeugt höhere Steuereinnahmen und höhere Einwohnerzahlen, die – für sich genommen – einen höheren Anspruch im Finanzausgleich bewirken, da es sich zumeist um größere Städte mit „veredelten“ Einwohnerzahlen handelt.

Je stärker freilich die gemeindliche Steuerkraft erhöht werden kann, umso eher sind Verluste im kommunalen Finanzausgleich zu erwarten. Verbessert eine einzelne Gemeinde innerhalb des vorgegebenen Rahmens (Finanzausgleichsmasse) seine

⁵ Vgl. Kurt Geppert und Martin Gornig: Die Renaissance der großen Städte – und die Chancen Berlins. In: Wochenbericht des DIW Berlin, Nr. 26/2003.

Tabelle 2 (Fortsetzung)

Ausgaben und Einnahmen der Gemeinden in den Flächenländern für Kindertageseinrichtungen im Jahre 2001

Je Kind im Alter von bis zu zehn Jahren

	Saar- land	Sachsen	Sachsen- Anhalt	Schleswig- Holstein	Thüringen	Deutsch- land ins- gesamt ¹	West- deutsch- land	Ost- deutsch- land
In Euro								
Personalausgaben	348	927	1 818	259	983	545	448	1 212
Zuweisungen und sonstige Zuschüsse	498	461	1 465	592	433	649	613	892
Baumaßnahmen	27	76	146	43	120	59	49	127
Bereinigte Ausgaben	850	1 641	2 983	936	1 714	1 287	1 163	2 140
./. Zahlungen von anderen Ebenen	93	490	1 084	214	414	298	249	635
Nettoausgaben	757	1 150	1 899	723	1 301	989	914	1 505
Gebühren	68	228	379	103	178	155	139	266
Zuweisungen und Zuschüsse für lfd. Zwecke	87	409	1 029	110	358	266	222	572
Zuweisungen und Zuschüsse für Investitionen	6	23	38	0	46	12	10	25
Bereinigte Einnahmen	176	780	1 506	339	669	480	410	961
./. Zahlungen von anderen Ebenen	93	490	1 084	214	414	298	249	635
Nettoeinnahmen	83	290	422	125	256	182	161	326
Ausgaben der Tageseinrichtungen in % der kommunalen Gesamtausgaben								
Personalausgaben	1,59	4,03	6,94	1,59	4,54	2,63	2,21	5,03
Zuweisungen und Zuschüsse für lfd. Zwecke	2,28	2,00	5,59	3,64	2,00	3,13	3,03	3,70
Baumaßnahmen	0,12	0,33	0,56	0,27	0,56	0,28	0,24	0,53
Bereinigte Ausgaben	3,89	7,13	11,39	5,76	7,92	6,20	5,74	8,88
./. Zahlungen von anderen Ebenen	0,43	2,13	4,14	1,31	1,91	1,44	1,23	2,64
Nettoausgaben	3,47	5,00	7,25	4,44	6,01	4,77	4,51	6,24
Einnahmen der Tageseinrichtungen in % der kommunalen Gesamteinnahmen								
Gebühren	0,43	0,99	1,48	0,64	0,82	0,78	0,72	1,13
Zuweisungen und Zuschüsse für lfd. Zwecke	0,55	1,78	4,01	0,68	1,65	1,34	1,15	2,42
Zuweisungen und Zuschüsse für Investitionen	0,04	0,10	0,15	0,00	0,21	0,06	0,05	0,11
Bereinigte Einnahmen	1,12	3,40	5,87	2,10	3,10	2,42	2,13	4,07
./. Zahlungen von anderen Ebenen	0,59	2,13	4,22	1,33	1,91	1,50	1,29	2,69
Nettoeinnahmen	0,53	1,26	1,64	0,78	1,18	0,92	0,84	1,38

¹ Ohne Stadtstaaten.

Quellen: Statistisches Bundesamt; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2005

Position in der Hierarchie aller Gemeinden, so verliert sie Ansprüche an den Ausgleichstopf. Wie stark dieser Effekt zu Buche schlägt, hängt auch vom Ausgleichssatz ab, mit dem der Differenzbetrag zwischen Steuerkraftmesszahl und Ausgangsmesszahl ausgeglichen wird. Einen Einnahmenverlust würde die Gemeinde nur vermeiden können, wenn es ihr zugleich gelingt, den Finanzbedarf, d. h. die veredelte Einwohnerzahl, in die Höhe zu treiben.

Neben den Hauptansätzen existieren Ergänzungsansätze. Durch sie könnte die Zahl der Kinder unmittelbar bedarfserhöhend im kommunalen Finanzausgleich zu Buche schlagen, indem sie noch höher gewichtet wird als im Falle der Veredelung. Aber auch hier erfolgt die Berücksichtigung in Abhängigkeit von der gemeindlichen Finanzkraft.

Versuche, die Kinderbetreuung in die bestehenden kommunalen Finanzausgleichsregelungen stärker zu integrieren, dürfen sich nicht von der (Fehl-)Einschätzung leiten lassen, dass den Kommunen dann mehr Geld zur Verfügung steht. Zum einen muss immer die Steuerkraft berücksichtigt werden. Zum anderen geht es beim kommunalen Finanzausgleich allein darum, anhand geeigneter Kriterien eine vorgegebene Finanzmasse auf die einzelnen Gemeinden und Gemeindeverbände zu verteilen. Da zumindest die Schlüsselmasse finanzkraftabhängig zugewiesen wird, kann eine Gemeinde am Ende sogar schlechter dastehen, wenn nämlich ein verbessertes Betreuungsangebot die Steuerkraft erhöht und sich dadurch der Anspruch auf Schlüsselzuweisungen vermindert.

Tabelle 3

Kommunaler Finanzausgleich in ausgewählten Gemeinden Brandenburgs im Jahre 2004

Gemeinden	Zahl der Einwohner	Gewicht	Haupt- ansatz	Soziallasten- ansatz	Ausgangs- messzahl	Steuerkraft- messzahl	Unterschiedsbetrag		Schlüsselzuweisung	
							Insgesamt	Je Einwohner	Insgesamt	Je Einwohner
		%	Gewichtete Einwohnerzahl		1000 Euro	1000 Euro	1000 Euro	Euro	1000 Euro	Euro
Status quo										
Potsdam	143 246	138,0	197 679	6 249	106 138	56 078	50 060	349	40 048	280
Cottbus	109 144	138,0	150 619	13 119	85 221	37 123	48 098	441	38 478	353
Eisenhüttenstadt	38 628	123,0	47 512	5 610	27 648	11 924	15 724	407	12 579	326
Schwedt/Oder	39 381	123,0	48 439	5 779	28 219	13 233	14 986	381	11 989	304
Königs-Wusterhausen	31 872	118,0	37 609	2 017	20 624	9 540	11 085	348	8 868	278
Schönefeld	11 667	113,0	13 184	429	7 085	17 206	-10 120	-867	0	0
Eichwalde	5 823	102,0	5 939	304	3 249	1 596	1 653	284	1 322	227
Marienwerder	1 705	100,0	1 705	122	951	297	654	383	523	307
Melchow	1 069	100,0	1 069	106	612	305	307	287	245	230
Rüdnitz	1 976	100,0	1 976	140	1 101	290	812	411	649	329
Variante I (Einwohnerzahl +2 %)										Differenz zum Status quo
Potsdam	146 111	138,0	201 633	6 249	108 196	56 078	52 118	357	41 694	11,27
Cottbus	111 327	138,0	153 631	13 119	86 788	37 123	49 665	446	39 732	11,27
Eisenhüttenstadt	39 401	123,0	48 463	5 610	28 143	11 924	16 219	412	12 975	10,05
Schwedt/Oder	40 169	123,0	49 407	5 779	28 723	13 233	15 490	386	12 392	10,04
Königs-Wusterhausen	32 509	118,0	38 361	2 017	21 016	9 540	11 476	353	9 181	9,63
Schönefeld	11 900	113,0	13 447	429	7 222	17 206	-9 983	-839	0	0,00
Eichwalde	5 939	102,0	6 058	304	3 311	1 596	1 715	289	1 372	8,36
Marienwerder	1 739	100,0	1 739	122	969	297	671	386	537	8,16
Melchow	1 090	100,0	1 090	106	623	305	318	292	254	8,16
Rüdnitz	2 016	100,0	2 016	140	1 122	290	832	413	666	8,16
Variante II (Steuerkraft +2 %)										Differenz zum Status quo
Potsdam	143 246	138,0	197 679	6 249	106 138	57 200	48 938	342	39 151	-6,26
Cottbus	109 144	138,0	150 619	13 119	85 221	37 866	47 355	434	37 884	-5,44
Eisenhüttenstadt	38 628	123,0	47 512	5 610	27 648	12 163	15 486	401	12 389	-4,94
Schwedt/Oder	39 381	123,0	48 439	5 779	28 219	13 497	14 721	374	11 777	-5,38
Königs-Wusterhausen	31 872	118,0	37 609	2 017	20 624	9 730	10 894	342	8 715	-4,79
Schönefeld	11 667	113,0	13 184	429	7 085	17 550	-10 465	-897	0	0,00
Eichwalde	5 823	102,0	5 939	304	3 249	1 628	1 621	278	1 297	-4,39
Marienwerder	1 705	100,0	1 705	122	951	303	648	380	518	-2,79
Melchow	1 069	100,0	1 069	106	612	311	301	281	241	-4,56
Rüdnitz	1 976	100,0	1 976	140	1 101	295	806	408	645	-2,35
Variante III (Einwohnerzahl +2 %, Steuerkraft +2 %)										Differenz zum Status quo
Potsdam	146 111	138,0	201 633	6 249	108 196	57 200	50 996	349	40 797	5,13
Cottbus	111 327	138,0	153 631	13 119	86 788	37 866	48 923	439	39 138	5,93
Eisenhüttenstadt	39 401	123,0	48 463	5 610	28 143	12 163	15 981	406	12 785	5,20
Schwedt/Oder	40 169	123,0	49 407	5 779	28 723	13 497	15 225	379	12 180	4,77
Königs-Wusterhausen	32 509	118,0	38 361	2 017	21 016	9 730	11 285	347	9 028	4,94
Schönefeld	11 900	113,0	13 447	429	7 222	17 550	-10 327	-868	0	0,00
Eichwalde	5 939	102,0	6 058	304	3 311	1 628	1 683	283	1 347	4,06
Marienwerder	1 739	100,0	1 739	122	969	303	666	383	532	5,43
Melchow	1 090	100,0	1 090	106	623	311	312	286	249	3,69
Rüdnitz	2 016	100,0	2 016	140	1 122	295	826	410	661	5,86

Quelle: Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2005

Ergebnisse von Modellrechnungen

Die Funktionsweise des kommunalen Finanzausgleichs kann mithilfe von Beispielrechnungen in ihren Auswirkungen quantitativ belegt werden. Hierzu wurde auf den brandenburgischen Finanzausgleich für das Jahr 2004 zurückgegriffen.⁶ Ausgewählt wurden Gemeinden unterschiedlicher

Größe, die Diskrepanzen sowohl in der Steuerkraft als auch in der Höhe der gewerteten Einwohner aufweisen (Tabelle 3).

⁶ Zwar ist die Frage nach den Anreizen für die Kommunen, mehr Kinderbetreuungsmöglichkeiten zu schaffen, für die brandenburgischen Gemeinden eher von nachrangiger Bedeutung, da ihr Angebot hoch ist. Aus Praktikabilitätsgründen wurde aber Brandenburg ausgewählt, da hier für Simulationszwecke ein Modell zur Verfügung stand.

In Variante I sind die Auswirkungen für den Fall modelliert, dass die Einwohnerzahl – unter sonst gleichen Bedingungen⁷ – in den hier betrachteten Gemeinden um 2 % steigt. Dahinter steht die Überlegung, dass sich die Bemühungen einer Gemeinde um die Verbesserung des Kinderbetreuungsangebots in einer höheren Attraktivität als Wohnort niederschlagen. Die Konsequenzen sind eindeutig: Finanzbedarf und Schlüsselzuweisungen erhöhen sich;⁸ bei landesweit konstanter Schlüsselmasse und Einwohnerzahl verringern sich die Ansprüche aller anderen Gemeinden.

In Variante II sind die Auswirkungen einer Erhöhung der gemeindlichen Steuerkraft um 2 % dargestellt. In diesem Falle werden die Unterschiedsbeträge, die ausgeglichen werden, geringer, denn der Zuweisungsbedarf sinkt. Die Schlüsselzuweisungen gehen zurück, in den größeren Orten stärker als in den kleineren. Je niedriger die ursprüngliche Steuerkraft war, umso geringer sind die Verluste je Einwohner.

Variante III kombiniert den Fall der höheren Einwohnerzahl mit dem der steigenden Steuerkraft. In der Regel geht die Zunahme der Bevölkerungszahl einher mit steigender Wirtschafts- und Steuerkraft, Finanzbedarf und Steuerkraft erhöhen sich also. Die Schlüsselzuweisungen sind deutlich geringer als in Variante I, da sie um den Betrag geschmälert werden, der den Gemeinden als zusätzliche Steuereinnahmen zufließt.

Maßnahmen des Bundes zur Verbesserung der Kinderbetreuung

In den kommenden Jahren will sich der Bund an der Finanzierung eines besseren Betreuungsangebots für Kinder beteiligen; insbesondere sollen die westdeutschen Gemeinden unterstützt werden.⁹ Die Mittel sind Teil der Entlastungen der Kommunen im Zuge der Zusammenführung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe. Dabei handelt es sich um einen Betrag von 2,5 Mrd. Euro pro Jahr. Voraussetzung für eine Entlastung ist, dass die Länder die ihnen zufließenden Mittel in voller Höhe an die Gemeinden weitergeben.¹⁰ Darauf können die Gemeinden nicht ohne weiteres vertrauen. Immer wieder gab es in der Vergangenheit Fälle, in denen die Länder einen Teil der den Gemeinden zugedachten Mittel zur Konsolidierung ihrer eigenen Haushalte verwendeten. Ein markantes Beispiel ist der Solidarpakt I; damals hatten die ostdeutschen Länder ihre Gemeinden nur unterproportional an den zusätzlichen Transfermitteln für die Region beteiligt. Es liegt allein im Ermessen der Länder, ob und in welcher Weise sie die vom Bund intendierten Entlastungen letztlich den Kommunen zugute kommen lassen.

Bei der interkommunalen Verteilung der Entlastungen stellt sich die Frage, ob durch die Finanzspritze gerade die struktur- und finanzschwachen Kommunen substantiell so viel besser gestellt werden, dass sie in größerem Umfang als bisher freiwillige Aufgaben erfüllen können. Sofern auch nach Erhalt der zusätzlichen Mittel die Verwaltungshaushalte¹¹ noch defizitär sind, wird dies kaum der Fall sein, da die kommunalen Verschuldungsgrenzen enger als auf Landes- und Bundesebene gesteckt sind. Zwar werden die Kommunen durch die Absenkung der Gewerbesteuer zusätzlich finanziell entlastet, doch auch davon profitieren vor allem die Gemeinden mit einer höheren Wirtschafts- und Steuerkraft; sie können ihr Betreuungsangebot eher ausweiten als die struktur- und finanzschwachen Städte.

Ein besonderes Problem stellt sich dadurch, dass die ostdeutschen Länder im Rahmen der Verhandlungen im Vermittlungsausschuss eine Entlastung in Höhe von 850 Mill. Euro durchgesetzt haben, die sie im Zuge der Umsatzsteuerumverteilung von den westdeutschen Ländern erhalten. Mit diesem Betrag sollen die Nachteile der neuen Länder ausgeglichen werden, die sich aus dem höheren Anteil von Arbeitslosenhilfeempfängern ergeben; zudem fällt die Entlastung in Ostdeutschland geringer aus, weil dort die Quote der Sozialhilfeempfänger niedriger ist. Von dem gesamten Entlastungsvolumen in Höhe von 2,5 Mrd. Euro wird wohl reichlich die Hälfte nach Ostdeutschland fließen, also dorthin, wo das Betreuungsangebot für Kinder unter drei Jahren ohnedies hoch ist; dort sollen die Mittel zur Sicherung des Status quo eingesetzt werden. Unter der Voraussetzung, dass die westdeutschen Länder ihren Entlastungsbetrag in voller Höhe an die Gemeinden weiterleiten, hätte dies zur Konsequenz, dass bereits im Jahre 2007 in den westdeutschen Gemeinden die erwarteten Investitions- und Betriebskosten für die Betreuung dieser

⁷ Unterstellt wird, dass die Gesamteinwohnerzahl des Landes und auch die Summe der Schlüsselzuweisungen bzw. der Grundbetrag konstant bleiben.

⁸ Schönefeld als „abundante“ Gemeinde erhält keine Mittel.

⁹ Bis zum Jahr 2010 sollen 230 000 neue Betreuungsplätze für Kinder unter drei Jahren bereitgestellt werden; dies wäre fast das Dreifache des heutigen Angebots. Dabei sollen 160 000 Plätze in Einrichtungen und knapp 70 000 Plätze in öffentlich finanzierter Kindertagespflege geschaffen werden. Die Bundesregierung rechnet damit, dass die Kosten von anfangs 402 Mill. Euro pro Jahr (2005) auf 1 638 Mill. Euro im Jahre 2010 steigen. Vgl. Deutscher Bundestag: Entwurf eines Gesetzes zum qualitätsorientierten und bedarfsgerechten Ausbau der Tagesbetreuung und zur Weiterentwicklung der Kinder- und Jugendhilfe (Tagesbetreuungsausbaugesetz – TAG), Bundestags-Drucksache 15/4045 vom 27. Oktober 2004.

¹⁰ Aus verfassungsrechtlichen Gründen muss der Bund – will er im kommunalen Bereich aktiv werden – mit den Ländern verhandeln; die Gemeinden sind Teil der Länder.

¹¹ Auf kommunaler Ebene soll der Verwaltungshaushalt grundsätzlich ausgeglichen sein, denn Kredite dürfen nur zur Finanzierung von Investitionsausgaben aufgenommen werden; bei der Beurteilung des Verschuldungsspielraums spielt auch eine Rolle, inwieweit eine Gemeinde aus den Einnahmen des Verwaltungshaushalts Investitionen tätigen kann („freie Spitze“).

Kinder höher wären als die Entlastungen infolge der Zusammenlegung von Sozial- und Arbeitslosenhilfe.

Fazit

Für eine einzelne Gemeinde rechnet sich unter rein fiskalischen Gesichtspunkten der Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen zumindest kurzfristig in der Regel nicht, da die Kosten nahezu in voller Höhe von ihr zu tragen sind, die induzierten Steuermehreinnahmen aber nur zu einem kleinen Teil in der Gemeinde verbleiben. Vor diesem Hintergrund ist das „meritorische“ Vorpreschen des Bundes zu sehen, der den Handlungsbedarf aus der offenkundigen Unterversorgung mit Betreuungseinrichtungen in Westdeutschland ableitet. Allerdings kann er längst nicht sicher sein, dass seine Pläne den Erwartungen entsprechend verwirklicht werden. Der Bund setzt darauf, dass die Gemeinden die größeren finanziellen Spielräume aus der Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe sowie aus der Absenkung der Gewerbesteuerumlage dazu nutzen, ihre Betreuungsangebote auszubauen. In welchem Umfang dies der Fall sein wird, hängt vor allem davon ab, ob die Länder die geplanten Entlastungen in voller Höhe an die Gemeinden weitergeben. Zu berücksichtigen ist auch, dass ein überproportionaler Anteil der Mittel nach Ostdeutschland fließt, wo die Betreuungssituation bereits gut ist.

Alles in allem ist der Versuch des Bundes, die Finanzlage der Gemeinden zu verbessern und sie auf diese Weise zu unterstützen, das Kinderbetreuungsangebot auszuweiten, positiv zu werten; der volkswirtschaftliche Nutzen einer verbesserten

Kinderbetreuung ist unstrittig. Das komplexe Geflecht der föderalen Aufgaben- und Finanzmittelverteilung bietet jedoch keine Garantie dafür, dass die von der Bundesregierung intendierten Wirkungen auch tatsächlich erzielt werden. Die Achillesferse sind die Länder, an denen es liegt, ob die Mittel entsprechend weitergeleitet werden. Auch wenn sie dies tun, kommt es zudem darauf an, dass die Mittel im Rahmen des kommunalen Finanzausgleichs nicht als Schlüsselzuweisungen, sondern als zweckgebundene Zahlungen an die Gemeinden fließen, denn nur dann ist die Verwendung der Mittel an Auflagen gebunden und eine zweckorientierte Finanzierung gesichert. Allerdings kann der Bund hier aus verfassungsrechtlichen Gründen keinen direkten Einfluss nehmen. Er kann nur versuchen, über Gespräche auf die Umsetzung seiner Ziele zu drängen.

Grundsätzlich ist zu überlegen, ob bei der hohen gesellschaftspolitischen Priorität die Kinderbetreuung im kommunalen Finanzausgleich stärker als bisher berücksichtigt werden sollte. Sowohl aus ökonomischer und fiskalischer Sicht als auch – und erst recht – aus familienpolitischer Perspektive sprechen wichtige Gründe dafür. Durch eine entsprechende Ausgestaltung von Nebenansätzen im Finanzausgleich könnte dieses Ziel unterstützt werden: Je mehr Kinder in einer Gemeinde leben und je besser die Kinderbetreuungsmöglichkeiten sind, umso mehr Geld würde zur Verfügung gestellt. Langfristig könnten durch eine entsprechend ausgestaltete Förderung an anderer Stelle sogar Einsparungen erzielt werden, wenn sich nämlich dadurch die Fälle nicht bewältigter sozialer Integration und deren Folgekosten – etwa bei den Ausgaben für die Jugendhilfe – verringern ließen.

Frauen in Führungspositionen – Massiver Nachholbedarf bei großen Unternehmen und Arbeit- geberverbänden

Frauen sind in Europa zu einem erheblich geringeren Maße in Führungspositionen tätig als Männer; im europäischen Durchschnitt haben sie nur 10 % der Sitze in den höchsten Entscheidungsgremien der jeweils 50 größten börsennotierten Unternehmen inne. Dabei gibt es von Land zu Land beträchtliche Unterschiede: Spitzenreiter sind Slowenien und Lettland mit Anteilen von jeweils 22 %, Schlusslicht ist Italien mit 2 %. Deutschland liegt hier mit 10 % im Mittelfeld. Eine stärkere Differenzierung für Unternehmen und Interessenverbände zeigt allerdings ein noch ungünstigeres Bild: In den Vorständen der 87 größten Kapitalgesellschaften der Old Economy stellen Frauen im Durchschnitt beispielsweise nur 1 % und in Aufsichtsräten 8 % der Sitze. In den Interessenvertretungen von Arbeitnehmern und den Berufsverbänden sieht die Situation mit einem Anteil von einem Fünftel bis einem Viertel besser aus, auch wenn man von einer Gleichstellung noch weit entfernt ist. Selbst in der umfassenderen Abgrenzung der Fach- und Führungspositionen insgesamt in allen Beschäftigungsbereichen von Angestellten und Beamten erreicht der Frauenanteil nicht einmal ein Drittel – obwohl ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung bei 45 % liegt.

Elke Holst
eholst@diw.de

Die mit der Bundesregierung vereinbarte Selbstverpflichtung der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft aus dem Jahr 2001 hat bislang bei Führungspositionen kaum Wirkung gezeigt. Hier sind noch erhebliche Anstrengungen zur Verbesserung der Situation notwendig.

Die Situation im europäischen Vergleich

In Europa nehmen Frauen deutlich seltener wichtige Entscheidungspositionen ein als Männer, wobei das Ausmaß dieser Ungleichheit von Land zu Land variiert. In den höchsten Entscheidungsgremien der Privatwirtschaft – untersucht wurden die 50 größten börsennotierten Unternehmen in 25 ausgewählten Ländern Europas¹ – ist der Frauenanteil besonders niedrig (Abbildung 1). Im Jahre 2003 wurde im Durchschnitt – wie in Deutschland – nur eine Position von zehn durch eine Frau besetzt. Nur insgesamt 2 % der Vorstandsvorsitzenden und der Präsidenten in den Unternehmen waren Frauen. Am häufigsten waren Frauen in den osteuropäischen Staaten Slowenien und Lettland (jeweils 22 %) sowie in Rumänien (21 %) Mitglieder der höchsten Entscheidungsgremien. Norwegen (18 %), Schweden (17 %) und das Vereinigte Königreich (16 %) erreichten ebenfalls deutlich über dem Durchschnitt liegende Anteile. In den großen Unternehmen Frankreichs waren hingegen nur zu 5 % Frauen in den Spitzengremien vertreten. Die süd-europäischen Länder Spanien und Portugal waren mit jeweils 4 % und Italien mit sogar nur 2 %

Schlusslichter. Der Anteil der Frauen an allen Erwerbstätigen in diesen Ländern weicht weniger stark vom Durchschnitt ab: In Portugal ist diese Quote mit 45 % relativ hoch; Spanien und Italien liegen mit jeweils 38 % am Ende der Länderskala.

Im *Labour Force Survey* der EU (Arbeitskräfteerhebung) wird eine Stichprobe aller Erwerbstätigen in den Ländern Europas nach deren Stellung im Beruf erhoben. In dieser Abgrenzung werden also auch Manager und Managerinnen in kleineren Betrieben sowie leitende Fachkräfte berücksichtigt.² Hiernach liegt der Anteil von Frauen in Manage-

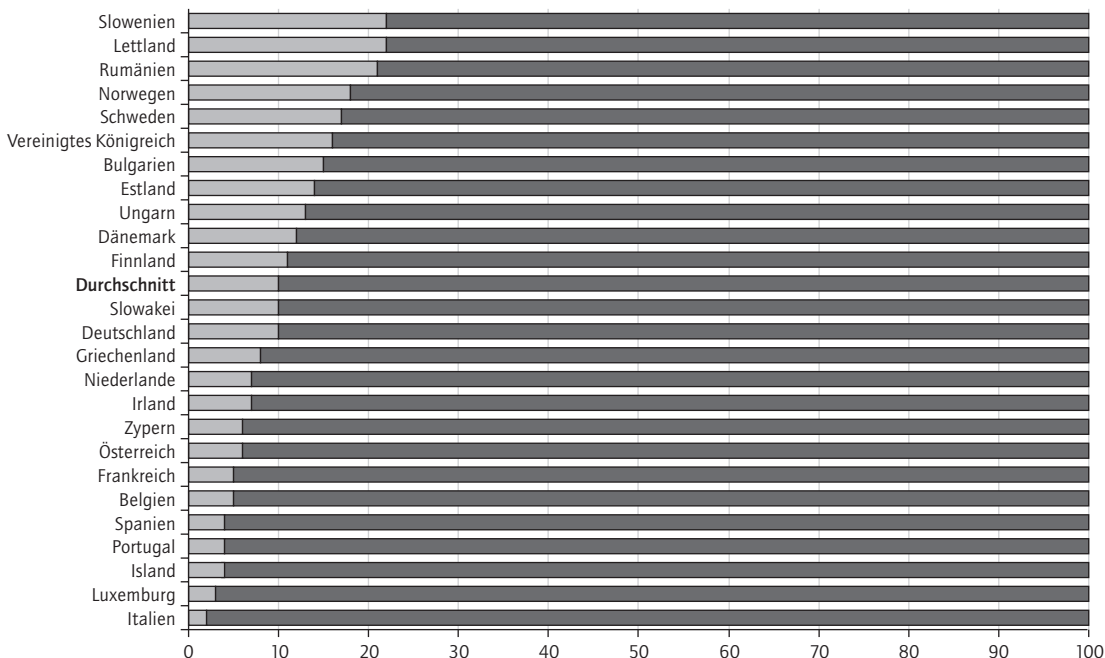
¹ Die Befragung wurde 2003 begonnen. Als die 50 größten Unternehmen wurden diejenigen definiert, die in der nationalen Börse notiert sind und die höchste Marktkapitalisierung hatten. Unter Marktkapitalisierung wird der Marktpreis des gesamten Unternehmens verstanden, berechnet durch die Multiplikation der Anzahl der ausgegebenen Aktien mit dem Aktienkurs. Befragungen wurden in den EU-Mitgliedstaaten außer in Litauen, Malta, Polen und der Tschechischen Republik durchgeführt, außerdem in Bulgarien, Island, Norwegen und Rumänien. Vgl. zur Definition Europäische Kommission: Frauen und Männer in Entscheidungspositionen (www.europa.eu.int/comm/employment_social/women_men_stats/defcon_de.htm#U).

² Direktorinnen und Direktoren sowie Hauptgeschäftsführer/-innen, Produktions- und Betriebsführer/-innen, andere Fachmanager/-innen und Manager/-innen von Kleinunternehmen (ISCO Kategorie 12 und 13).

Abbildung 1

Mitglieder (ohne Präsident/-in) der höchsten Entscheidungsgremien der jeweils 50 größten börsennotierten Unternehmen¹ im europäischen Vergleich im Jahre 2003

In %



¹ Als die 50 größten Unternehmen werden diejenigen definiert, die in der nationalen Börse notiert sind und die höchste Marktkapitalisierung haben. Letztere ist definiert als der Marktpreis des gesamten Unternehmens, berechnet durch die Multiplikation der Anzahl der ausgegebenen Aktien mit dem Aktienkurs.

Frauen Männer

Quelle: Europäische Kommission: Frauen und Männer in Entscheidungspositionen, www.europa.eu.int/comm/employment_social/women_men_stats/out/measures_out438_de.htm; Aktualisierung vom März 2004.

DIW Berlin 2005

mentpositionen bei etwa 30 % (Abbildung 2). Die Ergebnisse streuen zwischen den Ländern weniger stark: Deutschland befindet sich mit 27 % noch im unteren Mittelfeld. Die baltischen Staaten Lettland und Estland sowie Frankreich liegen dagegen mit 36 bis 39 % deutlich über dem Durchschnitt. Die geringsten Anteile von Frauen weisen Dänemark (21 %), aber auch – nicht unerwartet – Italien (20 %) und Zypern (19 %) auf.

Die stärksten Impulse zur Verringerung der Ungleichheit zwischen den Geschlechtern gehen derzeit wohl von der EU-Kommission aus. Auf ihre Initiative hin hat der Ministerrat zahlreiche Vereinbarungen getroffen, die die Mitgliedstaaten zu nationalen Maßnahmen der Gleichstellung verpflichten.³

Bei der Umsetzung dieser Vereinbarungen mag ein hoher Anteil von Frauen in Ministerämtern hilfreich sein. Frauen sind zwar auch in den nationalen Regierungen unterrepräsentiert, aber in geringerem Umfang als in der Privatwirtschaft. So stellen

Frauen 24 % aller Minister/-innen in den nationalen Regierungen in Europa. Italien, Zypern (jeweils 9 %) und Griechenland (6 %) sowie die Slowakei – in der keine Frau ein Ministeramt einnimmt – sind hier am schlechtesten aufgestellt. In Deutschland sind Frauen mit 46 % der Ministerämter nach Schweden (52 %) sowie Finnland und Spanien (jeweils 47 %) im europäischen Vergleich recht gut vertreten.⁴

Im Amsterdamer Vertrag⁵ hat sich Deutschland zur Umsetzung der Richtlinien des EU-Rates zur

³ Vgl. Übersicht zur Rahmenstrategie der Gemeinschaft zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern (2001–2005): www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/strategy/3_1_de.html.

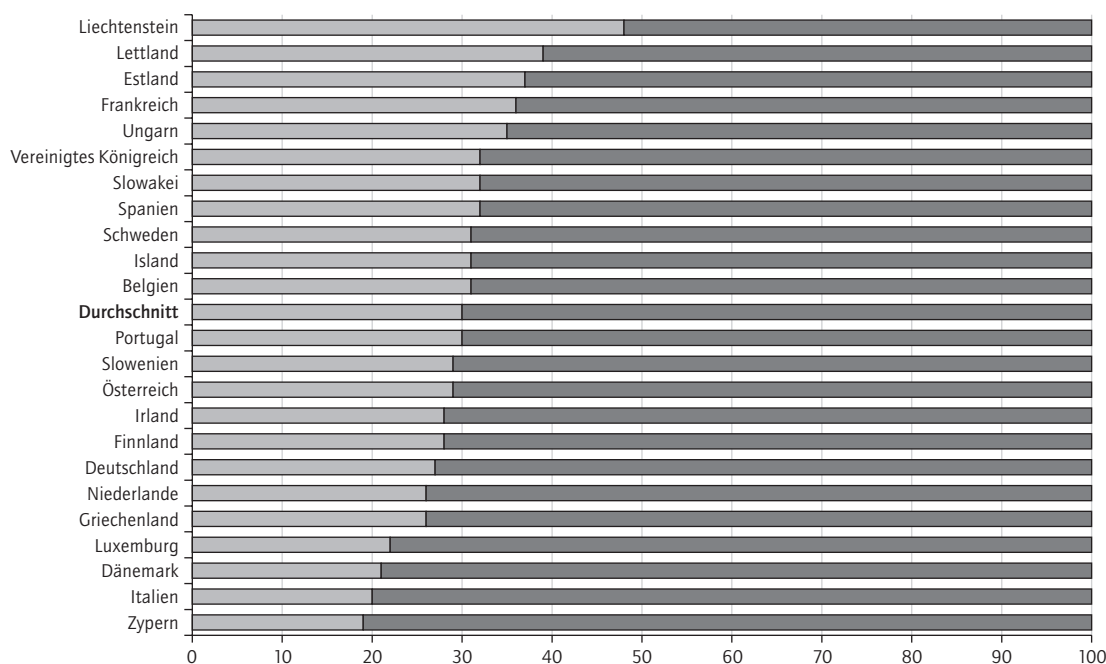
⁴ Vgl. Europäische Kommission: Frauen und Männer in Entscheidungsprozessen. Aktualisierung vom September 2004 (www.europa.eu.int/comm/employment_social/women_men_stats/out/measures_out416_de.htm).

⁵ Vertrag von Amsterdam zur Änderung des Vertrages über die Europäische Union, der Verträge zur Gründung der Europäischen Gemeinschaften sowie einiger damit zusammenhängender Rechtsakte. Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften. Luxemburg 1997.

Abbildung 2

Frauen und Männer in Managementpositionen¹ in Europa

In %



1 Als Direktor/-innen und Hauptgeschäftsführer/-innen eingestufte Personen, Produktions- und Betriebsführer/-innen, andere Fachmanager/-innen und Manager/-innen von Kleinunternehmen (ISCO-Kategorie 12 und 13).

Quelle: Europäische Kommission: Frauen und Männer in Entscheidungspositionen, www.europa.eu.int/comm/employment_social/women_men_stats/out/measures_out4311_de.htm; Aktualisierung vom März 2004.

DIW Berlin 2005

Gleichbehandlung im Beruf verpflichtet.⁶ Der jüngst vorgestellte Entwurf eines Antidiskriminierungsgesetzes mit den Schwerpunkten Beschäftigung und Beruf setzt vier Richtlinien der EU um.⁷

Dies könnte erhebliche Auswirkungen auf die Personalpolitik der Unternehmen haben.⁸ Bereits im Jahre 2001 hatte die Bundesregierung ein Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz für die Bundesverwaltung⁹ verabschiedet, mit dem die Berufs- und Aufstiegschancen von Frauen gefördert werden sollen. Auf ein entsprechendes Gesetz für die Privatwirtschaft wurde verzichtet, stattdessen haben sich die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft gegenüber der Bundesregierung zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in den Unternehmen verpflichtet.¹⁰ Alle zwei Jahre – so die Vereinbarung – soll deren Umsetzung „bilanziert“ werden.

Frauen in Führungspositionen in den Unternehmen und Verbänden Deutschlands

Für eine erste Bestandaufnahme hat das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) ein Projekt zur Repräsentanz von

Frauen in der Politik, der Wirtschaft und den großen Verbänden in Deutschland initiiert.¹¹ Die Ergeb-

6 Die EU-Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf wurde am 27. November 2000 verabschiedet; vgl. Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften, L 303/16 DE vom 2. Dezember 2000. Richtlinien sind europäische Rahmengesetze, die durch nationales Gesetz umgesetzt werden müssen.

7 Hierbei handelt es sich um die Rahmenrichtlinie 2000/78/EG vom 27. 11. 2000, die revidierte Gleichbehandlungsrichtlinie 2002/73/EG vom 23. 9. 2002, die Richtlinie zur Gleichstellung der Geschlechter vom 13. 12. 2004 (Rats-Dok. 14438/04) sowie die Antirassismusrichtlinie 2000/43/EG vom 29. 6. 2000. Vgl. ausführlich Bundesministerium der Justiz (BMJ): Entwurf für ein Antidiskriminierungsgesetz vorgestellt (www.bmj.bund.de/enid/2d8a6a24f17c3c3d641940f1900f09ff/0/qi.html); außerdem für den Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung europäischer Antidiskriminierungsrichtlinien der Fraktionen von SPD und Bündnis 90/Die Grünen: www.spdfraktion.de/rs_datei/0_4395_00.pdf.

8 Unter bestimmten Umständen kehrt sich z. B. die Beweislast einer Benachteiligung um, und der Arbeitgeber muss beweisen, dass die unterschiedliche Behandlung erlaubt war. Beschäftigte oder Bewerber/-innen können Firmen auch auf Schadensersatz verklagen, sofern sie sich u. a. wegen ihres Geschlechts benachteiligt fühlen. Weiterhin sind Verbandsklagen möglich. Vgl. auch Cordula Tutt: Gesetz zwingt Firmen zu neuer Personalpolitik. In: Financial Times Deutschland vom 15. Dezember 2004, S. 9 (www.ftd.de/pw/de/1102756022094.html).

9 Gesetz zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern (Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz – DGleG), Bundestags-Drucksache 813/01, 2001.

10 Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft vom 2. Juli 2001 (www.bundesregierung.de/dokumente/artikel/ix_47142.htm).

11 Unter dem Dach des FrauenComputerZentrumBerlin (FCZB) werden entsprechende Daten recherchiert, aufbereitet und im Internet bereitgestellt. Vgl. www.db-decision.de/wid%2002/index_d.htm.

Tabelle 1

Frauen in Führungspositionen in Unternehmen, Verbänden der deutschen Wirtschaft und der Freien Wohlfahrtspflege in Deutschland¹

	Anzahl der Institutionen	im Aufsichtsrat		Frauen ... im Vorstand ²		in der Geschäftsführung	
		Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Größte Unternehmen (nach der Zahl der Beschäftigten)							
Kapitalgesellschaften der Old Economy	87	116	8	7	1		
Kapitalgesellschaften des Neuen Marktes	49	9	4	6	4		
Privatunternehmen ³	44	16	7	1	1	2	3
Arbeitgeberverbände							
Arbeitgeber	12			3	2	1	4
Kammern	8			2	2	3	20
Arbeitnehmer- und Berufsverbände							
Gewerkschaften	32			68	19	10	19
Berufsverbände (einschließlich Beisitzer/-innen im Vorstand)	41			69	22	12	24
Verbände freier Berufe und Selbständiger	17			23	17	5	26
Verbände der Freien Wohlfahrtspflege	14			33	24	7	15

¹ Befragung aus dem 4. Quartal 2002.

² Einschließlich Präsidien.

³ Einzelangaben zu den Unternehmen standen teilweise nicht zur Verfügung. Unternehmen hatten zum Teil nur zwei der drei Gremien;

für wenige Unternehmen lagen keine Angaben zu den genannten Gremien vor. In den drei Gremien wurden insgesamt 19 Frauen ausgewiesen; sie besetzten damit 5 % aller dortigen Posten.

Quellen: FCZB im Auftrag des BMFSFJ (www.db-decision.de/wid%2002/Verb%E4nde/Intro_D.html), Stand Januar/Februar 2003; Darstellung des DIW Berlin.

DIW Berlin 2005

nisse aus dem letzten Quartal 2002 zeigen nach wie vor eine gravierende Unterrepräsentanz von Frauen in allen Bereichen (Tabelle 1). In den 87 nach den Beschäftigungszahlen größten Unternehmen der *Old Economy*¹² in Deutschland nahmen Frauen nur 8 % der insgesamt 1 446 Posten im Aufsichtsrat¹³ und 1 % der Sitze im Vorstand ein. Erst in der an 41. Stelle stehenden Merck AG (Pharmakonzern mit etwa 34 300 Beschäftigten) war eine Frau im Vorstand anzutreffen. Mit drei Frauen in seinem zehnköpfigen Vorstand war dieses Unternehmen zugleich Spitzenreiter in der *Old Economy* bei der Repräsentanz von Frauen in einem der höchsten Entscheidungsgremien. In den 49 untersuchten Unternehmen des Neuen Marktes¹⁴ waren Frauen nur zu 4 % in Aufsichtsräten oder Vorständen vertreten. In den 44 größten Privatunternehmen Deutschlands¹⁵ besetzten die 19 Frauen in allen drei aufgeführten Gremien insgesamt (Vorstand, Aufsichtsrat und Geschäftsführung) 5 % aller dortigen Posten. Die untersuchten 180 Unternehmen der *Old Economy*, des Neuen Marktes und der sonstigen Privatunternehmen repräsentieren insgesamt über 6,7 Mill. Beschäftigte. Dies ist mehr als ein Fünftel aller Erwerbstätigen.

In den Arbeitgeberverbänden sieht die Situation für Frauen in Führungspositionen nicht besser aus als in den Unternehmen. In den Arbeitnehmer- und Berufsverbänden hingegen lag der Anteil von Frauen im Vorstand und in der Geschäftsführung deutlich höher. In den 32 untersuchten Gewerkschaften wurde insgesamt knapp ein Fünftel der

höchsten Entscheidungspositionen von Frauen besetzt; in den Berufsverbänden und in den Verbänden freier Berufe und Selbständiger war der Anteil sogar teilweise noch etwas höher. In den Verbänden der Freien Wohlfahrtspflege betrug der Anteil der Frauen in der Geschäftsführung 15 %; knapp ein Viertel der Vorstände war weiblich.

Frauen in Professuren in Deutschland

Auch im Wissenschaftsbereich sind Frauen bei den Professuren deutlich geringer vertreten als Männer (Tabelle 2). Der Anteil von vollzeitbeschäftigten Frauen an Hochschulen in Deutschland mit der Besoldungsgruppe C (Professor/-innen und Hochschulassistent/-innen) lag im Jahre 2003 bei insgesamt 13,8 %. In der höchsten Besoldungsgruppe C4 hatten Frauen von den 11 514 Stellen nur 924 Stellen inne (8 %). In der niedrigsten Be-

¹² Die *Old Economy* ist hier mit knapp 5 Mill. Beschäftigten repräsentiert; die Spannweite der Unternehmen reicht von der Siemens AG (Elektro und Technologie) mit knapp einer halben Million Beschäftigten bis hin zur Neue Eurohypo AG (Bank) mit 770 Beschäftigten.

¹³ Frauen im Aufsichtsrat dürften zum größten Teil Arbeitnehmervertreterinnen sein.

¹⁴ Der Neue Markt ist hier mit insgesamt knapp 45 500 Beschäftigten repräsentiert; die Spannweite der Unternehmen reicht von der Mobilcom AG (Telekommunikation) mit 4 925 Beschäftigten bis hin zur Internolix AG (Computer, 47 Beschäftigte) und der Adori AG (Internet, 5 Beschäftigte).

¹⁵ Hier arbeiten über 1,7 Mill. Menschen in Unternehmen wie Robert Bosch (Elektronik, 218 377 Beschäftigte) oder Aldi Einkauf GmbH (Handel, 200 000 Beschäftigte) bis hin zu Alfred Töpfer (Getreidehandel, 750 Beschäftigte). Die Gremienabgrenzung ist etwas schwierig, da die Unternehmen meistens über weniger als die drei aufgeführten Gremien verfügen. Zudem sind die Angaben oft unvollständig.

soldungsstufe C1 (in der Regel Hochschulassistent/-innen) waren es hingegen 24,4 %. Insgesamt ist der Anteil vollzeitbeschäftigter Frauen in der Besoldungsgruppe C gegenüber 2000 leicht gestiegen (+1,5 %). Im gleichen Zeitraum sank aber der Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen der Besoldungsgruppe C von 41,4 % auf 34,2 %. Insgesamt nahmen Frauen im Jahre 2003 447 der 1 306 Teilzeitstellen mit der Besoldungsgruppe C ein. Offenbar werden vor dem Hintergrund der Arbeitsmarktp Probleme Teilzeitstellen an den Hochschulen in diesen hohen Besoldungsgruppen für Männer immer interessanter.

Tabelle 2

Weibliches Hochschulpersonal der Besoldungsordnung C nach Besoldungsgruppen 2000 und 2003

	Anzahl		Frauenanteil in %	
	2000	2003	2000	2003
Vollzeitbeschäftigte	42 897	43 451	12,3	13,8
C4	11 316	11 514	6,8	8,0
C3	14 502	14 593	10,2	12,1
C2	8 979	8 490	12,9	15,1
C1	8 100	7 548	23,0	24,4
Teilzeitbeschäftigte	686	1 306	41,4	34,2

Quellen: Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Finanzen und Steuern, Personal des öffentlichen Dienstes. Fachserie 14, Reihe 6.

DIW Berlin 2005

Soziodemographische Struktur von Beschäftigten in Fach- und Führungspositionen in Deutschland

Einen detaillierteren Einblick in Stand und Entwicklung der soziodemographischen Struktur von

Frauen und Männern in Fach- und Führungspositionen („höhere Positionen“) in Deutschland ermöglicht das vom DIW Berlin in Zusammenarbeit mit Infratest Sozialforschung erhobene Sozio-oekonomische Panel (SOEP) (siehe Kasten). Der hier untersuchte Personenkreis ist aufgrund der

Kasten

Das Sozio-oekonomische Panel

Im vom DIW Berlin zusammen mit Infratest Sozialforschung erhobenen Sozio-oekonomischen Panel (SOEP) werden jährlich seit 1984 in Westdeutschland und seit 1990 (noch vor der Währungsunion) in Ostdeutschland Personen unter anderem nach ihrer beruflichen Stellung und ihrem Einkommen befragt.¹ Die repräsentative Stichprobe wurde im Laufe der Jahre verschiedentlich aufgestockt; im Jahre 2000 wurde sie nahezu verdoppelt und erreichte einen Umfang von über 24 000 Befragten. Damit sind auch tiefer gegliederte Analysen für kleinere Gruppen – wie Beschäftigte in Fach- und Führungspositionen – aussagekräftig.

Als abhängig Beschäftigte in höheren Positionen werden hier höhere Angestellte und Beamte bezeichnet, die Angaben, entweder Beamte im höheren Dienst (einschließlich Richter und Berufssoldaten) oder Angestellte mit hoch qualifizierter Tätigkeit oder Leitungsfunktion zu sein. Dazu gehören alle Beamtinnen und Beamten von der Besoldungsgruppe A13 an (d. h. auch Lehrerinnen und Lehrer an Gymnasien) sowie wissenschaftliche Angestellte, Ingenieurinnen und Ingenieure, Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter. Weiterhin wurden den Beschäftigten in höheren Positionen Angestellte mit umfassenden Führungsaufgaben zugeordnet. Dies sind z. B. Direktorinnen und Direktoren, Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer oder auch Vorstände größerer Betriebe und Verbände.²

Für das Jahr 2003 wurden im SOEP insgesamt 1 620 abhängig Beschäftigte in Fach- und Führungspositionen (einschließlich Beamte im höheren Dienst) identifiziert; darunter befanden sich 24 weibliche und 123 männliche Angestellte mit umfassenden Führungsaufgaben.

Das DIW Berlin hatte bereits für das Jahr 2000 eine Analyse zur Struktur und Entlohnung von Personen in Fach- und Führungspositionen vorgelegt.³ Die dort präsentierten Ergebnisse sind aufgrund von Korrekturen in der Hochrechnung seit dem Jahr 2000 teilweise nur eingeschränkt mit jenen aus dem Jahr 2003 vergleichbar. Daher wurde die Entwicklung in den Führungspositionen in zentralen Bereichen mit aktualisierten Hochrechnungsfaktoren aus dem Daten-Release 2003 neu berechnet.

¹ Vgl. SOEP Group: The German Socio-Economic Panel (GSOEP) after more than 15 years – Overview. In: Elke Holst, Dean R. Lillard and Thomas A. DiPrete (Hrsg.): Proceedings of the 2000 Fourth International Conference of German Socio-Economic Panel Study Users (GSOEP2000). In: Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung, Jg. 70, Nr. 1, 2001, S. 7–14.

² Arbeiter und Selbständige (einschl. mithelfender Familienangehöriger) sowie Auszubildende und Praktikantinnen und Praktikanten bleiben

damit von der Analyse ausgeschlossen. Unter den Arbeitern befindet sich nur eine sehr kleine Fallzahl von weiblichen Führungskräften (Meisterinnen, weibliche Poliere, Vorarbeiterinnen). Eine geschlechtsspezifische Auswertung dieser Gruppe ist daher nicht sinnvoll.

³ Vgl. Elke Holst: Zu wenig weibliche Führungskräfte unter den abhängig Beschäftigten. In: Wochenbericht des DIW Berlin, Nr. 48/2002, S. 839–844.

Tabelle 3

Entwicklung des Anteils von Frauen in Fach- und Führungspositionen 2000 bis 2003

	Frauen	Männer	Insgesamt ¹		Frauenanteil ¹		
	2003				2000	2003	Veränderung 2000 bis 2003
	Hochgerechnet in Mill.		Struktur in %		%		Prozentpunkte
Fach- und Führungskräfte insgesamt	1,7	3,8	5,5	100,0	28,6	30,6	2,0
Beamtinnen und Beamte im höheren Dienst	0,2	0,4	0,6	10,3	26,3	26,3	0,0
Angestellte							
Hochqualifizierte Tätigkeit	1,4	3,0	4,5	80,9	29,3	31,9	2,6
Umfassende Führungsaufgaben	0,1	0,4	0,5	8,8	25,2	23,8	−1,4
Öffentlicher Dienst	0,5	0,7	1,2	21,6	43,4	45,1	1,6
Andere	1,0	2,6	3,5	64,0	24,2	27,0	2,8

¹ Berechnung auf Basis der ungerundeten Originalwerte; Abweichungen in den Summen rundungsbedingt.

Quellen: SOEP 2000, 2003; Stichproben A–F (Hochrechnungsfaktoren aus dem SOEP-Release 2003); Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2005

unterschiedlichen Erhebung und der weiteren Abgrenzung nur eingeschränkt vergleichbar mit der von der EU erfassten Gruppe der Managerinnen und Manager.

Im Jahre 2003 befanden sich – hochgerechnet – gut 3,8 Mill. Männer und knapp 1,7 Mill. Frauen als Angestellte oder Beamte in Fach- und Führungspositionen, nicht ganz ein Viertel aller abhängig Beschäftigten.¹⁶ Von ihnen war knapp ein Zehntel mit umfassenden Führungsaufgaben betraut, z. B. als Direktorinnen/Direktoren, Geschäftsführerinnen/Geschäftsführer oder in Vorständen größerer Betriebe und Verbände (Tabelle 3). Fast 1,2 Mill. der Fach- und Führungskräfte übten eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst aus (hierzu gehören auch Lehrerinnen und Lehrer an Gymnasien). Der Anteil der Beamtinnen und Beamten insgesamt im höheren Dienst an allen Personen in höheren Positionen lag bei einem Zehntel. Der Anteil der Frauen an allen Fach- und Führungskräften betrug 31 %.

Im Vergleich zum Jahr 2000 hat sich der Anteil von Frauen an den Fach- und Führungskräften kaum verändert. Die in Tabelle 3 auf Basis gewichteter Ergebnisse ausgewiesene leichte Verschiebung zugunsten der Frauen ist auf die Ausweitung in den hochqualifizierten Tätigkeiten, nicht aber bei den umfassenden Führungsaufgaben, zurückzuführen.

Weitere Auswertungen zeigen, dass unter den erwerbstätigen Frauen auch im Jahre 2003 der Anteil von Fach- und Führungskräften niedriger war als der unter den erwerbstätigen Männern (12 % gegenüber 25 %). Im Jahre 2000 hatten diese Werte noch 10 % und 21 % betragen. Der Anstieg des

Männeranteils seit 2000 ist im Zusammenhang mit dem generell stärkeren Beschäftigungsabbau bei den Männern zu sehen, der vor allem zu Lasten weniger qualifizierter Tätigkeiten ging. Unter den weiblichen Befragten in höheren Positionen zeichnet sich – wie bei der Beschäftigung insgesamt – ein Anstieg der Teilzeitbeschäftigung ab (2003: 25 %, 2000: 21 %). Demgegenüber arbeiten fast alle Männer in höheren Positionen nach wie vor in Vollzeit (97 %).

Weibliche Fach- und Führungskräfte häufiger unverheiratet und kinderlos

Das durchschnittliche Alter der höheren Angestellten und Beamten lag im Jahre 2003 bei gut 43 Jahren; Angestellte mit umfassenden Führungsaufgaben sind im Durchschnitt gut drei Jahre älter (Tabelle 4). Frauen in Fach- und Führungspositionen sind insgesamt etwas jünger als die entsprechende Gruppe bei den Männern. Nur gut jede vierte Frau in einer höheren Position ist verheiratet, bei den Männern hingegen sind es 70 %. Bei einem Drittel aller Männer, aber nur bei reichlich einem Viertel aller Frauen leben Kinder unter 16 Jahren im Haushalt. In Teilzeit beschäftigte Frauen arbeiten rund 29 Stunden pro Woche. In Vollzeit beschäftigte Männer arbeiten nach eigenen Angaben im Durchschnitt 46 Stunden pro Woche, Frauen 40 Stunden.¹⁷

¹⁶ Angestellte, Beamtinnen und Beamte sowie Arbeiter/-innen; ohne Auszubildende und mithelfende Familienangehörige.

¹⁷ Vgl. auch Karl Brenke: Dauer der Arbeitszeiten in Deutschland. In: Wochenbericht des DIW Berlin, Nr. 47/2004, S. 731–737.

Sowohl Frauen als auch Männer in Fach- und Führungspositionen haben meist eine gute Ausbildung (im Durchschnitt 15 Bildungsjahre); vier Fünftel sind in ihrem erlernten Beruf tätig. Unter den jungen vom SOEP erfassten Fach- und Führungskräften sind ebenso viele Frauen wie Männer; in der Altersgruppe der 30- bis 44-Jährigen betrug der Anteil von Frauen nur noch ein Drittel. Bei den 45- bis 59-Jährigen lag er mit 28 % sogar darunter. Über dieses Alter hinaus waren in der Stichprobe kaum mehr Frauen anzutreffen.

Der hohe Anteil von Frauen unter den Jüngeren könnte dafür sprechen, dass in Zukunft generell mehr Frauen unter den Fach- und Führungskräften zu finden sind; indessen sind die geringeren Anteile bei den Älteren auch Ausdruck der nach wie vor bestehenden traditionellen Arbeitsteilung im Haushalt, die vor allem für Frauen in der Familienphase zum Tragen kommt. In den Lebensjahren, in denen die Karrieren begründet werden, werden gewöhnlich auch die Kinder geboren. In dieser betreuungsintensiven Familiengründungsphase sind Frauen meist verantwortlich für die Haus- und Familienarbeit, während Väter eher die Rolle des Familienernährers intensivieren – auch um den etwaigen Einkommensverlust durch die Aufgabe oder Reduktion der Erwerbsarbeit der Frau zu kompensieren. Diese frühe Weichenstellung kann später kaum mehr aufgeholt werden.

Die meisten höheren Angestellten und Beamten waren schon länger – nämlich durchschnittlich 11,4 Jahre – in ihrem Unternehmen beschäftigt. Wie die Analyse der absoluten Top-Positionen zeigt, sind Karrieren in Großunternehmen für Frauen besonders schwierig. Nur ein Viertel der Frauen, aber ein Drittel der Männer sind hier in einer höheren Position beschäftigt. In Betrieben mit weniger als 200 Beschäftigten sind 56 % der weiblichen Fach- und Führungskräfte tätig (und 43 % der Männer). Die besten Chancen für Frauen bietet der öffentliche Dienst; von den Frauen in Führungspositionen sind hier 42 % beschäftigt, von den Männern nur 29 %. Im produzierenden Gewerbe sind dagegen nur knapp ein Fünftel der Frauen, aber mehr als ein Drittel der Männer in höheren Positionen tätig.

Fazit

Frauen sind in Deutschland nach wie vor in den höchsten Entscheidungspositionen – insbesondere in der Wirtschaft – stark unterrepräsentiert, teilweise liegt ihr Anteil – wie in den Vorständen der 87 größten Unternehmen der *Old Economy* insgesamt – bei nur einem Prozent. Alle untersuchten Gruppen, vor allem aber Unternehmen und Arbeitgeberverbände, haben einen erheblichen Nachhol-

Tabelle 4

Soziodemographische Struktur von Beamtinnen und Beamten sowie von Angestellten in Fach- und Führungspositionen 2003

	Insgesamt	Frauen	Männer
Fallzahlen			
Fach- und Führungskräfte insgesamt	1 620	487	1 133
Hochqualifiziert	1 473	463	1 010
Umfassend führend	147	24	123
In %			
Fach- und Führungskräfte insgesamt	100,0	30,6	69,4
Hochqualifiziert	100,0	31,3	68,7
Umfassend führend	100,0	23,8	76,2
Region			
Westdeutschland	100,0	28,6	71,4
Ostdeutschland	100,0	41,9	58,1
Verheiratet	62,2	44,1	70,2
Kind(er) (unter 16 Jahren) im Haushalt	33,4	27,4	36,1
Altersgruppe			
Bis 29 Jahre	100,0	49,6	50,4
30 bis 44 Jahre	100,0	32,1	67,9
45 bis 59 Jahre	100,0	28,1	71,9
In Jahren			
Alter			
Durchschnitt insgesamt	43,4	41,1	44,4
Hochqualifiziert	43,0	41,0	44,0
Umfassend führend	46,7	42,7	48,0
Bildung			
Unternehmenszugehörigkeit	11,4	12,1	9,8
In Stunden			
Tatsächliche Arbeitszeit	44,0	40,1	45,7
Vollzeitbeschäftigte	46,0	44,4	46,5
Teilzeitbeschäftigte	28,3	28,8	26,7
In %			
Beschäftigungsumfang			
Vollzeit	90,2	75,5	96,6
Teilzeit	9,8	24,5	3,4
Überstunden geleistet	68,2	60,9	71,4
Im erlernten Beruf tätig	80,0	78,4	83,6
Unternehmensgröße			
Bis unter 20 Beschäftigte	16,4	20,7	14,5
20 bis unter 200 Beschäftigte	30,4	35,0	28,4
200 bis unter 2000 Beschäftigte	22,6	18,5	24,5
2 000 und mehr Beschäftigte	30,6	25,9	32,7
Öffentlicher Dienst	31,5	41,5	29,1
Beamtinnen und Beamte	10,3	8,9	11,0
Wirtschaftsbereich			
Produzierendes Gewerbe	99,6	99,8	99,4
Handel, Gastgewerbe, Verkehr	29,4	18,6	34,2
Sonstige Dienstleistungen	12,8	15,7	11,4
	57,4	65,5	53,8

Quellen: SOEP; Stichproben A–F; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2005

bedarf bei der Integration von Frauen in die Führungsgremien. Auch in der wesentlich breiter definierten Kategorie der Fach- und Führungspositionen liegt der Anteil von Frauen noch nicht einmal bei einem Drittel.

In der mit der Bundesregierung vereinbarten Selbstverpflichtung der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und

Männern in der Privatwirtschaft aus dem Jahr 2001 wurde niedergelegt, dass deren Umsetzung alle zwei Jahre (erstmalig 2003) zu bilanzieren ist. Die vorgelegten Ergebnisse zeigen, dass noch erhebliche Anstrengungen für eine grundlegende Verbesserung der Situation notwendig sind.

Wenn Frauen Karriere machen wollen, müssen sie sich den von den Männern bestimmten Normen im Wirtschaftsleben anpassen. Dies gilt umso mehr, wenn Spitzenpositionen erreicht werden sollen. Auf dem Karrierepfad haben Frauen, die eine betreuungsintensive Familiengründungsphase vermeiden, Vorteile gegenüber Müttern insbesondere jüngerer Kinder. Wie die Untersuchungen gezeigt haben, sind Frauen in höheren Positionen tatsächlich weniger häufig verheiratet als Männer, und es befinden sich auch seltener Kinder im Haushalt – obwohl diese Frauen mit 41 Jahren im Durchschnitt über drei Jahre jünger sind als Männer in den entsprechenden Tätigkeiten.

Es wird heute nicht mehr bestritten, dass es nötig ist, Kinderbetreuung bereitzustellen. Dies ist genauso unverzichtbar wie ein Umdenken, was die Aufgabenteilung im privaten Haushalt betrifft. Zur Verbesserung der Situation müssen die Betriebe Bedingungen schaffen, unter denen Arbeit und Familie vereinbar sind.¹⁸ Eine solche Strategie ist auch im Sinn der Unternehmen, die mit der Sicherung von qualifizierten Arbeitskräften eine eigene Daseinsvorsorge treffen.

¹⁸ Betriebsvereinbarungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf dürften dabei nützlich sein. Solche Programme gibt es bislang jedoch kaum. So hatten nur 8 % aller Betriebe Betriebsvereinbarungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Vgl. Christina Klenner: WSI-Betriebsrätebefragung 2003 zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zur Chancengleichheit und zur Beschäftigungssicherung. Erste Ergebnisse (www.towards-power.de/dl/wsi-befragung.pdf); sowie Renate Schmidt und Gert G. Wagner: Der politische Gastkommentar – Mehr Rücksichtnahme auf Kinder. In: Handelsblatt vom 15. Juli 2004, S. 7.

Erratum

Wochenbericht des DIW Berlin, Nr. 52/2004, Abbildung 3, S. 808

Abbildung 3

Entwicklung der Exporte und Importe Chinas 1993 bis 2003

Anteile am Bruttoinlandsprodukt in %



Quellen: IMF, Direction of Trade Statistics, CD-ROM, Dezember 2004; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2004

Aus den Veröffentlichungen des DIW Berlin

Diskussionspapiere

Erscheinen seit 1989

Nr. 456

An Economic Analysis of Security Policies

Von Tilman Brück

November 2004

Nr. 457

What Causes Cross-Industry Differences of Technical Efficiency? An Empirical Investigation

Von Michael Fritsch und Andreas Stephan

November 2004

Nr. 458

Are Migrants More Skilled than Non-Migrants? Repeat, Return and Same-Employer Migrants

Von Jennifer Hunt

November 2004

Nr. 459

Gewinnen arbeitgeberseitige Entlassungen an Bedeutung?

Von Marcel Erlinghagen

November 2004

Nr. 460

European Labour Mobility: Challenges and Potentials

Von Klaus F. Zimmermann

November 2004

Nr. 461

Productivity and the Natural Rate of Unemployment

Von Jiri Slacalek

Dezember 2004

Nr. 462

Economic, Environmental and International Trade Effects of the EU Directive on Energy Tax Harmonization

Von Michael Kohlhaas, Katja Schumacher, Jochen Diekmann, Dieter Schumacher und Martin Cames

Dezember 2004

Nr. 463

Spillovers from Foreign Firms through Worker Mobility: An Empirical Investigation

Von Holger Görg und Eric Strobl

Dezember 2004

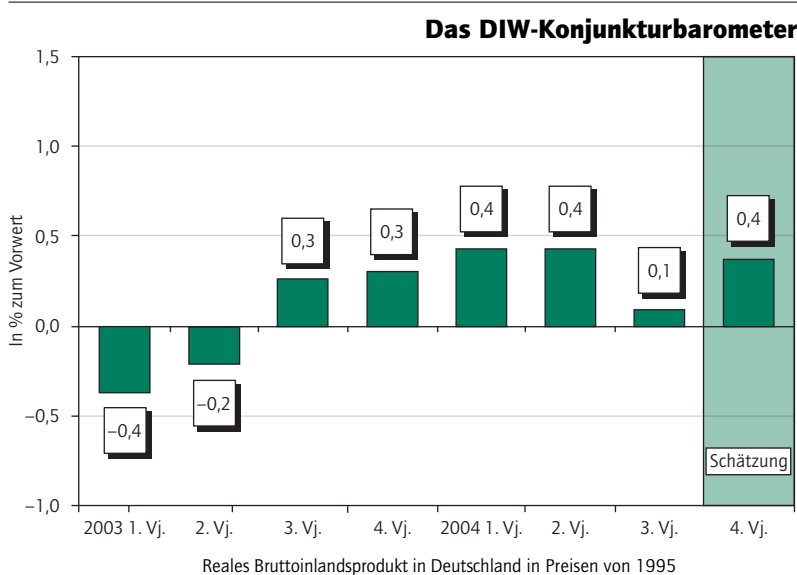
Die Volltextversionen der Diskussionspapiere liegen von 1998 an komplett als pdf-Dateien vor und können von der entsprechenden Website des DIW Berlin heruntergeladen werden (www.diw.de/deutsch/produkte/publikationen/diskussionspapiere).

Das DIW-Konjunkturbarometer

Stand: 12. Januar 2005

Leichte Beschleunigung zum Jahresende

Nach ersten vorläufigen Berechnungen kam es im Jahresendquartal zu einer leichten Beschleunigung bei der gesamtwirtschaftlichen Produktion. Gegenüber dem dritten Quartal betrug das Wachstum 0,4 % (Dezember-Ergebnis: 0,5 %); gegenüber dem Vorjahr entspricht dies einem Wachstum von 2,2 %. Hauptsächlich Anteil daran hatten die Dienstleistungsbereiche. Nach einem Minus im Vorquartal expandierten sie nunmehr spürbar. Auch die Beschäftigung war hier aufwärts gerichtet, am stärksten bei den geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen. Auch im Handel kam es zu einer Leistungssteigerung. Deutlich mehr Umsatz wurde dabei im Großhandel erzielt. Im produzierenden Gewerbe stagnierte die Leistung. Für 2004 insgesamt errechnet sich damit ein Wachstum des realen Bruttoinlandsprodukts von 1,7 %.



DIW Berlin 2005

Das DIW Berlin präsentiert monatlich das DIW-Konjunkturbarometer als einen Indikator für die aktuelle Konjunkturtendenz in Deutschland. Es zeigt die Wachstumsrate des realen Bruttoinlandsprodukts für das abgelaufene bzw. laufende Quartal und stellt damit die gesamtwirtschaftliche Entwicklung dar. Die Berechnung des DIW-Konjunkturbarometers basiert auf monatlichen Indikatoren, die – abhängig vom Zeitpunkt der Berechnungen – mehr oder weniger Schätzelemente enthält. Dem hier vorgestellten Konjunkturbarometer liegen für die Mehrzahl der verwendeten Indikatoren offizielle Werte des Statistischen Bundesamtes zugrunde.

Das DIW-Konjunkturbarometer wird regelmäßig auch auf der Homepage des DIW Berlin veröffentlicht (www.diw.de/produkte/konjunkturbarometer).

Impressum

DIW Berlin
Königin-Luise-Str. 5
14195 Berlin

Herausgeber

Prof. Dr. Klaus F. Zimmermann (Präsident)
Prof. Dr. Georg Meran (Vizepräsident)
Dr. Tilman Brück
Dörte Höppner
Dr. Kurt Hornschild
Prof. Dr. Claudia Kemfert
Dr. Bernhard Seidel
Prof. Dr. Viktor Steiner
Prof. Dr. Alfred Steinherr
Prof. Dr. Gert G. Wagner
Prof. Axel Werwatz, Ph. D.
Prof. Dr. Christian Wey
Dr. Hans-Joachim Ziesing

Redaktion

Dr. habil. Björn Frank
Dr. Elke Holst
Jochen Schmidt
Dr. Mechthild Schrooten

Pressestelle

Renate Bogdanovic
Tel. +49 - 30 - 897 89-249
presse@diw.de

Vertrieb

DIW Berlin Leserservice
Postfach 74
77649 Offenburg
leserservice@diw.de
Tel. 01805 - 19 88 88 *dtms/12 Cent/min.

Bezugspreis

Jahrgang Euro 180,-
Einzelheft Euro 7,-
(jeweils inkl. Mehrwertsteuer und Versandkosten)
Abbestellungen von Abonnements
spätestens 6 Wochen vor Jahresende

ISSN 0012-1304

Bestellung unter leserservice@diw.de

Konzept und Gestaltung

kognito, Berlin

Satz

Wissenschaftlicher Text-Dienst (WTD), Berlin

Druck

Druckerei Conrad GmbH
Oranienburger Str. 172
13437 Berlin

Nachdruck und sonstige Verbreitung – auch auszugsweise – nur mit Quellenangabe und unter Zusendung eines Belegexemplars an die Abteilung Information und Organisation zulässig.