

NEUE WEGE – GLEICHE CHANCEN

GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN IM LEBENSVERLAUF

GUTACHTEN DER SACHVERSTÄNDIGENKOMMISSION AN DAS
BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND
JUGEND FÜR DEN ERSTEN GLEICHSTELLUNGSBERICHT DER
BUNDESREGIERUNG



WWW.GLEICHSTELLUNGSBERICHT.DE





Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....	12
1.1	Zusammensetzung der Kommission	13
1.2	Berichtsauftrag	13
1.3	Themenauswahl.....	14
1.4	Lebensverlaufsperspektive.....	14
1.5	Gleichstellungspolitik.....	16
1.5.1	Ebenen der Gleichstellungspolitik.....	17
1.5.2	Interdependenz und Interaktion der Akteurinnen und Akteure.....	19
1.6	Dialogprozess	20
1.7	Dank	20
	Literatur	21
2	Gleichstellungspolitik in der Lebensverlaufsperspektive	22
2.1	Einleitung	23
2.2	Institutionalisierung von Lebensläufen	24
2.3	Weibliche und männliche Lebensverläufe.....	26
2.4	Von passiver zu aktiver Lebenslauf- und Gleichstellungspolitik	28
2.5	Gleichstellung und Verwirklichungschancen	30
	Literatur	33
3	Rollenbilder und Recht.....	34
3.1	Einleitung	35
3.1.1	Rollenbilder, Rollenstereotype und rechtliche Transformation.....	35
3.1.2	Leitvorstellungen im Wandel.....	37
3.2	Rollenbilder im geteilten Deutschland	37
3.2.1	Recht der Bundesrepublik Deutschland (vor 1990).....	38
3.2.2	Recht der Deutschen Demokratischen Republik	44
3.2.3	Deutsche Einigung	45
3.3	Gleichberechtigungsgebot als Gebot der „Chancengleichheit“ und Abkehr des Verfassungs- und des Familienrechts von „Bildern“	45
3.3.1	Art. 3 Abs. 2 GG als Gebot beruflicher und sozialer Gleichberechtigung	45
3.3.2	Auflösung der Ehebilder und des Rollenbildes der „sorgenden Frau, die zu Hause bleibt“	46
3.3.3	Begründung der Erziehungsverantwortung des Mannes und Stärkung der Erziehungsgemeinschaft von Eltern.....	50
3.3.4	Sorgeverantwortung für die Pflege naher Angehöriger	51
3.4	Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Erwerbschancen (und -pflichten) im Arbeits- und Sozialrecht.....	51
3.4.1	Vom Lebensphasen- zum Lebensverlaufskonzept	52
3.4.2	Flexibilisierung der Arbeitszeit.....	53
3.4.3	Ermöglichung und Förderung partnerschaftlicher Teilung von Sorgezeiten	54

3.4.4	Beseitigung rollenspezifisch konnotierter Beschäftigungsformen.....	55
3.4.5	Geschlechterpolitische Implikationen der Hartz-Reformen.....	55
3.4.6	Arbeitsmarktintegration von Zuwanderern und Anerkennung von im Herkunftsland erworbenen Berufsqualifikationen.....	56
3.5	Ausgestaltung der Erwerbs- und Sorgechancen im Sozial- und Einkommensteuerrecht.....	58
3.5.1	Status- und rollenorientierte Berücksichtigung von Erwerbs- und Sorgechancen durch Anknüpfung an die (intakte,) arbeitsteilig geführte Ehe.....	58
3.5.2	Förderung von Sorgearbeit außerhalb des Erwerbslebens: Von der Wahl der Lebensform zur Gestaltung im Lebensverlauf.....	59
3.5.3	Gestaltungsfreiheit im Lebensverlauf und eigenständige Anerkennung von Sorgearbeit.....	60
3.5.4	Rücksicht auf gelebte Rollenentwürfe.....	62
3.5.5	Rollenbilder und Recht: Handlungsempfehlungen.....	62
	Literatur.....	64
4	Bildung.....	66
4.1	Ausgangspositionen.....	67
4.2	Risiken an den Übergängen in männlichen und weiblichen Bildungsbiografien.....	69
4.2.1	Übergangrisiken mit besonderer Bedeutung für Jungen aus bildungsfernem Elternhaus.....	69
4.2.2	Übergangrisiken mit besonderer Bedeutung für Mädchen und junge Frauen.....	70
4.3	Mutterschaft als Einschränkung von Verwirklichungschancen.....	71
4.4	Institutionelle und kulturelle Aspekte der Einschränkung von Verwirklichungschancen.....	73
4.4.1	Institutionelle Aspekte: Das Berufsbildungssystem als Zuweisung von Verwirklichungschancen.....	74
4.4.2	Kulturelle und symbolische Aspekte: Geschlechterinszenierungen und Bildungskulturen als Einschränkungen der Bildungschancen.....	75
4.4.3	Geschlechertypische Berufs- und Studienfachwahl.....	78
4.5	Spätere Bildungschancen: Betriebliche Weiterbildungen.....	80
4.6	Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz und Anrechenbarkeit von Leistungen.....	80
4.7	Gender Mainstreaming, Gender-Kompetenz und Lebensgestaltungskompetenz.....	81
4.8	Bildung: Handlungsempfehlungen.....	82
	Literatur.....	84
5	Erwerbsleben.....	88
5.1	Einleitung.....	89
5.2	Frauen auf dem Arbeitsmarkt: Steigende Erwerbsbeteiligung bei konstantem Arbeitszeitvolumen.....	90
5.2.1	Die Erwerbstätigkeit unterschiedlicher Frauengruppen.....	90
5.2.2	Das Erwerbsvolumen in Vollzeitäquivalenten und die Entwicklung von Teilzeittätigkeiten.....	91
5.3	Erwerbsverläufe von Frauen und Männern: Ausdifferenzierung unterschiedlicher Muster.....	94
5.3.1	Typische Erwerbsverläufe von Frauen und Männern.....	94
5.3.2	Teilzeitmuster im Lebensverlauf von Frauen.....	94
5.3.3	Erwerbsmuster und Erwerbsverlauf im Paarzusammenhang – Wunsch und Wirklichkeit.....	96
5.4	Beruflicher Einstieg und frühe berufliche Entwicklung.....	100
5.5	Folgen von Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitphasen für den Erwerbsverlauf.....	101
5.5.1	Erwerbsunterbrechungen.....	101
5.5.2	Teilzeitphasen.....	104
5.6	Karriereentwicklungen von Frauen und Männern.....	105
5.6.1	Voraussetzungen für die Besetzung einer Führungsposition.....	106
5.6.2	Relevante intervenierende Faktoren im Karriereverlauf.....	107
5.6.3	Stereotype und Vorurteile als Erklärungsansätze für ungleiche Erwerbslebensverläufe von Frauen und Männern.....	107



5.6.4	Doppelkarrierepaare als Zukunftsmodell?	109
5.6.5	Exkurs: Erwerbsverläufe von Frauen und die Entstehung geschlechtsspezifischer Ungleichheit im Betrieb illustriert am Beispiel des Einzelhandels	110
5.7	Frauen in Führungspositionen	113
5.8	Einkommen: Entgeltungleichheit, Niedriglöhne und Sozialleistungsbezug	117
5.8.1	Entgeltungleichheit	117
5.8.2	Niedriglöhne von Frauen.....	121
5.8.3	Maßnahmen zur Verbesserung von Frauenlöhnen und zur Verringerung der Verdienstunterschiede	122
5.8.4	Frauen im SGB-II-Bezug.....	125
5.9	Lebensverlaufsorientierung, Gleichstellung und Familienfreundlichkeit in der betrieblichen Praxis.....	127
5.10	Erwerbsleben: Handlungsempfehlungen	133
5.10.1	Zentrale Ergebnisse	133
5.10.2	Abbau institutioneller Fehlanreize und Inkonsistenzen	135
5.10.3	Beseitigung der Förderung von Minijobs.....	135
5.10.4	Weiterentwicklung sozialversicherungspflichtiger Teilzeitarbeit im Rahmen eines Gesetzes zu Wahlarbeitszeiten	135
5.10.5	Umsetzung der Entgeltgleichheit.....	137
5.10.6	Mindestlöhne und Aufwertung von Frauenberufen.....	138
5.10.7	Quotierungen für Aufsichtsräte und Führungspositionen	138
5.10.8	Ausbau der Kinderbetreuung und Verbesserung der Rahmenbedingungen für Erwerbstätige mit Pflegeaufgaben.....	138
5.10.9	Abbau von Rollenstereotypen – Familien- und Gleichstellungspolitik an beide Geschlechter adressieren	139
5.10.10	Anforderungen an eine lebenslauforientierte Gleichstellungspolitik im Unternehmen.....	139
	Anhang	141
	Literatur	144
6	Zeitverwendung.....	150
6.1	Erklärungspotenziale von Zeitbudgetstudien – theoretisches Konzept und methodische Vorgehensweise	151
6.2	Wo bleibt unsere Zeit?.....	151
6.2.1	Gesamtarbeitszeiten von Frauen und Männern	151
6.2.2	Persistenz geschlechtsspezifischer Arbeitsteilungsmuster.....	152
6.2.3	Zeiten der Erwerbsarbeit	153
6.2.4	Zeiten für unbezahlte Arbeit – Hausarbeit, Kinderbetreuung, Pflege und freiwilliges Engagement	158
6.2.5	Berufliche Mobilitätsanforderungen und Wegezeiten von Frauen und Männern.....	164
6.2.6	Die Zeitsituation von Alleinerziehenden.....	165
6.3	Übergänge und wichtige Phasen im Lebensverlauf	166
6.3.1	Übergang von der Partnerschaft zur Elternschaft: Retraditionalisierung der Geschlechterarrangements	166
6.3.2	Beruflicher Wiedereinstieg nach Elternzeit: Hürden für Frauen bei fehlender Unterstützung durch Partner und Betriebe	168
6.3.3	Übergang in die Rente und Zeitverwendung in der Nacherwerbsphase: alte und neue Betätigungsfelder	170
6.4	Zeitverwendung: Handlungsempfehlungen.....	172
	Literatur	174
7	Alter und Bilanzierung des Lebensverlaufs	176
7.1	Einleitung	177
7.2	Lebensformen im Alter	177
7.3	Die Altersversorgung – monetäre Bilanz eines Männer- und Frauenlebens?	178
7.3.1	Befunde zur Alterssicherung heutiger Rentnerinnen und Rentner und Hintergründe der Geschlechterdifferenzen	178
7.3.2	Prognosen zur zukünftigen Entwicklung der Alterssicherung von Frauen und Männern	184

7.4	Leistungsbezug und Versorgungssituation bei Pflegebedürftigkeit – ein Blick auf das „vierte Lebensalter“	188
7.5	„Gender Accounting“: Ein Ansatz zur Bilanzierung eines Frauen- und Männerlebens.....	193
7.5.1	Bilanzierung eines Frauen- und Männerlebens in Deutschland.....	193
7.5.2	Forschungsdesign eines „Gender Accounting“-Projekts für Deutschland	196
7.5.3	Erste exemplarische Berechnungen	198
7.6	Alter und Bilanzierung des Lebensverlaufs: Handlungsempfehlungen.....	202
7.6.1	Alterssicherung	202
7.6.2	Pflege	203
7.6.3	Gender Accounting	203
	Anhang	204
	Literatur	205
8	Zentrale Ergebnisse und Handlungsempfehlungen	208
8.1	Berichtsauftrag	209
8.2	Das Leitbild der Kommission	209
8.3	Die wichtigsten Ergebnisse der Analyse	210
8.3.1	Rollenbilder und Recht	210
8.3.2	Bildung	211
8.3.3	Erwerbsleben	212
8.3.4	Zeitverwendung	214
8.3.5	Alter und Bilanzierung des Lebensverlaufs.....	216
8.4	Die Vorschläge der Kommission zur Gleichstellungspolitik	217
8.4.1	Mehr Konsistenz in der Lebenslaufpolitik	217
8.4.2	Die Empfehlungen im Einzelnen.....	218
8.5	Fazit	225



Abbildungsverzeichnis

Abb. 2.1:	Analysemodell des (Erwerbs-)Lebensverlaufs	25
Abb. 2.2:	Durchschnitts-Lebensläufe der Bildungsmehrheiten (1960 und 2000)	28
Abb. 2.3:	Beschäftigungsfähigkeit als Verwirklichungschance	31
Abb. 2.4:	Relevante Verwirklichungschancen für die Gleichstellung von Männern und Frauen	32
Abb. 4.1:	Anteil Absolventinnen/Absolventen bzw. Abgängerinnen/Abgänger mit/ohne Hauptschulabschluss nach Nationalität und Geschlecht (2008, in %).....	69
Abb. 4.2:	Höchster beruflicher Abschluss der 25- bis 35-Jährigen nach Migrationsstatus und Geschlecht (2005, in %)	71
Abb. 4.3:	Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung nach allgemeinbildendem Abschluss und Geschlecht (2007, in %).....	80
Abb. 5.1:	Knotenpunkte und Phasen im Erwerbslebensverlauf	89
Abb. 5.2:	Beschäftigungsstruktur nach Geschlecht und Altersgruppen (2009, Personen in Tausend)	93
Abb. 5.3:	Anteile an Beschäftigung und Arbeitsvolumen nach Geschlecht und Altersgruppen (1991 und 2009, in %)	93
Abb. 5.4:	Frauenanteil an Führungskräften in der Privatwirtschaft nach Altersgruppen (2001 bis 2008, in %)	106
Abb. 5.5:	Frauenanteil an abhängig Beschäftigten, Angestellten und Führungskräften in der Privatwirtschaft (2001 bis 2008, in %).....	113
Abb. 5.6:	Führungskräfte in der Privatwirtschaft mit umfassenden Führungsaufgaben nach Geschlecht (2001 bis 2008, in %).....	114
Abb. 5.7:	Frauenanteil an Führungskräften in der Privatwirtschaft nach Region (2001 bis 2008, in %)	114
Abb. 5.8 :	Verdienstabstand von Frauen und Männern nach Alter (2006, in %).....	118
Abb. 5.9:	Außer- und innerbetriebliche Lebensereignisse.....	132
Abb. 5.10:	Erwerbsverläufe (Entwicklung von Einkommen und Erwerbsbeteiligung) von Frauen in West- und Ostdeutschland nach Kinderzahl (Geburtsjahrgänge 1942 bis 1961)	141
Abb. 5.11:	Erwerbsverläufe (Entwicklung von Einkommen und Erwerbsbeteiligung) von verheirateten Frauen in West- und Ostdeutschland nach Kinderzahl (Geburtsjahrgänge 1942 bis 1961).....	142
Abb. 5.12:	Erwerbsverläufe (Entwicklung von Einkommen und Erwerbsbeteiligung) von verheirateten Männern in West- und Ostdeutschland nach Kinderzahl (Geburtsjahrgänge 1942 bis 1961)	143
Abb. 6.1:	Bezahlte und unbezahlte Arbeit nach Geschlecht und Alter in Deutschland (2001 und 2002, in Stunden pro Tag)	152
Abb. 6.2:	Anteil aktiv erwerbstätiger Frauen nach Alter des jüngsten Kindes und Umfang der Erwerbstätigkeit in West- und Ostdeutschland (2000 und 2007, in %)	155
Abb. 6.3:	Anteil aktiv erwerbstätiger Frauen und Männer nach Alter des jüngsten Kindes und Umfang der Erwerbstätigkeit in West- und Ostdeutschland (2007, in %).....	156
Abb. 6.4:	Arbeitsvolumen pro Kopf, Frauen nach Alter des jüngsten Kindes in West- und Ostdeutschland (2000 und 2007, in Stunden pro Woche)	156
Abb. 6.5:	Arbeitsvolumen pro Kopf, nach Alter des jüngsten Kindes, Männer und Frauen in West- und Ostdeutschland (2007, in Stunden pro Woche).....	157
Abb. 6.6:	Tatsächliche und gewünschte Wochenarbeitsstunden von Müttern und Vätern in Deutschland (2003, in Stunden)	158
Abb. 6.7:	Durchschnittliche Zeitverwendung von Müttern mit unterschiedlichem Erwerbsstatus und den dazugehörigen Vätern für hauswirtschaftliche Tätigkeiten (2001 und 2002, Stunden pro Tag).....	159
Abb. 6.8:	Anteil mobiler Personen unter Erwerbstätigen in Deutschland nach Lebensform und Geschlecht (2007, in %).....	165
Abb. 6.9:	Arbeitsteilung bei Erst-Eltern – „Kochen“ (2000, in %).....	167
Abb. 6.10:	Arbeitsteilung bei Erst-Eltern – „Reparaturen im Haushalt“ (2000, in %)	167
Abb. 6.11:	Arbeitsteilung bei Erst-Eltern – „Planungsverantwortung“ (2000, in %)	167
Abb. 6.12:	Bereitschaft von Vätern, ihre reguläre Arbeitszeit zu reduzieren (2008, in %)	170
Abb. 7.1:	Pflegebedürftige und Pflegequoten nach Altersgruppen und Geschlecht (2007, in Tausend und in %)	189
Abb. 7.2:	Anteil der Frauen unter den Pflegebedürftigen nach Lebensalter und Pflegeform (2009, in % aller Pflegebedürftigen).....	190
Abb. 7.3:	Bevorzugte Versorgungsform bei Pflegebedürftigkeit nach Geschlecht (2009, in %)	191

Tabellenverzeichnis

Tab. 5.1:	Erwerbstätigenquoten von Frauen und Männern in unterschiedlichen Phasen des Lebensverlaufs in Deutschland und EU 27 (2010, in %)	91
Tab. 5.2:	Erwerbsbeteiligung von Frauen in Vollzeitäquivalenten in Deutschland und ausgewählten EU-Ländern im Vergleich (2009, in %)	92
Tab. 5.3:	Erwerbsbiografiecluster von Frauen und Männern (Jahrgänge 1940 bis 1955, in %)	95
Tab. 5.4:	Kumulierte anteilige Zeiten in verschiedenen Status nach Clustern von Frauen, die überwiegend mit Kind(ern) leben (2001 bis 2008, in % an der gesamten Beobachtungszeit von 84 Monaten)	95
Tab. 5.5:	Kumulierte anteilige Zeiten in verschiedenen Status nach Cluster von Frauen, die überwiegend ohne Kind(er) leben (2001 bis 2008, in % an der gesamten Beobachtungszeit von 84 Monaten)	96
Tab. 5.6:	Erwerbsmuster in Paarhaushalten mit und ohne Kinder in Deutschland (2007, alle Erwerbshaushalte, in %)	97
Tab. 5.7:	Muster der Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeiten in Paarhaushalten mit zunehmender Ehedauer (in %)	99
Tab. 5.8:	Hauptpflegepersonen im Erwerbsalter und im Rentenalter (2002, in %)	102
Tab. 5.9:	Konsequenzen der Pflege für die Erwerbstätigkeit der Hauptpflegeperson (2002, in %)	102
Tab. 5.10:	Stereotype und Sichtweisen als Erklärungsansatz für ungleiche Karriereverläufe	108
Tab. 5.11:	Frauen in Aufsichtsräten und Vorständen in den größten 200 Unternehmen ohne Finanzsektor (2006 bis 2009)	116
Tab. 5.12:	Vollzeiterwerbstätige Führungskräfte in der Privatwirtschaft in Frauen-, Misch- und Männerberufen nach durchschnittlichem Bruttoeinkommen und Geschlecht (2001 bis 2008)	120
Tab. 5.13:	Niedriglohnanteil und Anteil am Niedriglohnsektor nach Geschlecht in Deutschland (2007, in %)	121
Tab. 5.14:	Ausgewählte Maßnahmen in der Zusammenarbeit zwischen BMFSFJ und gesellschaftlichen Akteuren zur Verringerung der Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern	122
Tab. 5.15:	Vereinbarungen und Initiativen zur Chancengleichheit in der Gesamt- und Privatwirtschaft (2008, in %)	128
Tab. 5.16:	Unternehmerische Zielsetzungen und Erwartungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Konzept des lebensereignisorientierten Personalmanagements	131
Tab. 5.17:	Lebensereignisse und ihre mögliche Berücksichtigung im Rahmen eines lebensereignisorientierten Personalmanagements	133
Tab. 6.1:	Wöchentliche Erwerbsarbeitszeiten der abhängig Beschäftigten (Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte) in Deutschland (2001 bis 2006, in Stunden)	154
Tab. 6.2:	Unterschiede in den wöchentlichen Erwerbsarbeitszeiten von Frauen und Männern in Ost- und Westdeutschland im Zeitvergleich (2001 bis 2006, in Stunden)	154
Tab. 6.3:	Geschlechtsspezifische Zeitverwendungsmuster für Erwerbs- und Hausarbeit mit und ohne Pflegefall im Haushalt (2004, in Stunden pro Tag)	163
Tab. 7.1:	Versichertenrenten in der gesetzlichen Rentenversicherung am 31.12.2008	179
Tab. 7.2:	Persönliches Nettoeinkommen nach Familienstand für Personen ab 65 Jahren (2007, in Euro pro Monat)	183
Tab. 7.3:	Entwicklung des Anteils der Personen mit Niedrigrenten in der GRV (Simulationsergebnisse, in %)	184
Tab. 7.4:	Trendverlauf durchschnittlich projizierte Alterseinkommen (in Euro pro Monat, brutto), nach Kinderzahl, GRV-Bezieherinnen in Deutschland	188
Tab. 7.5:	Skizze zum Forschungsdesign eines umfassenden „Gender Accounting“ von geleisteter Arbeit und wirtschaftlichen Risiken über den Lebenszyklus nach Geschlecht	197
Tab. 7.6:	Gender Accounting: Bilanz für einen durchschnittlichen männlichen und weiblichen Lebensverlauf (in Werten von 2008, in Euro)	199
Tab. 7.7:	Biografieverläufe der ausgewählten Modelltypen	200
Tab. 7.8:	Gender Accounting: Bilanz typischer Erwerbsverläufe von Männern und Frauen – Zusammengefasste Einkommen für die sieben Modelltypen (Werte von 2008, in Euro)	201
Tab. 7.9:	Gender Accounting: Episoden im Leben der ausgewählten sieben Modelltypen (in Jahren)	204



Sachverständigenkommission

VORSITZ

Prof. Dr. Ute Klammer (ab April 2010)

Universität Duisburg-Essen
Fakultät für Bildungswissenschaften
Institut für Soziale Arbeit und Sozialpolitik
Berliner Platz 6-8
45127 Essen

Prof. Dr. Marion Schick (bis Februar 2010)

bis Februar 2010 Vorstandsmitglied der Fraunhofer-Gesellschaft zur Förderung der angewandten Forschung e.V.
für den Bereich Personal und Recht
(seit Februar 2010 Ministerin für Kultur, Jugend und Sport des Landes Baden-Württemberg)

MITGLIEDER

Prof. Dr. Gerhard Bosch (ab Februar 2010)

Institut Arbeit und Qualifikation
Fakultät für Gesellschaftswissenschaften
Universität Duisburg-Essen
Forsthausweg 2
47057 Duisburg

Prof. Dr. Uta Meier-Gräwe

Justus-Liebig-Universität Gießen
Fachbereich Agrarwissenschaften, Ökotoxikologie und Umweltmanagement
Institut für Wirtschaftslehre des Haushalts und Verbrauchsforschung
Bismarckstr. 37
35390 Gießen

Prof. Dr. Cornelia Helfferich

Evangelische Hochschule Freiburg
Fachbereich Sozialarbeit / Sozialpädagogik
Bugginger Str. 38
79114 Freiburg

Prof. Dr. Paul Nolte

Freie Universität Berlin
Fachbereich Geschichts- und Kulturwissenschaften
Friedrich-Meinecke-Institut
Koserstr. 20
14195 Berlin

Prof. Dr. Tobias Helms (bis November 2010)

Philipps-Universität Marburg
Fachbereich Rechtswissenschaften
Institut für Privatrechtsvergleichung
Universitätsstraße 7
35032 Marburg

Prof. Dr. Marion Schick (bis Februar 2010)

Vorstandsmitglied der Fraunhofer-Gesellschaft für den Bereich Personal und Recht
Hansastr. 27c
80686 München
(seit Februar 2010 Ministerin für Kultur, Jugend und Sport des Landes Baden-Württemberg)

Prof. Dr. Ute Klammer

Universität Duisburg-Essen
Fakultät für Bildungswissenschaften
Institut für Soziale Arbeit und Sozialpolitik
Berliner Platz 6-8
45127 Essen

Prof. Dr. Margarete Schuler-Harms

Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg
Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
Institut für Öffentliches Recht
Holstenhofweg 85
22043 Hamburg

Prof. Dr. Martina Stangel-Meseke

BiTS Business and Information Technology School gGmbH
 Fachbereich Wirtschaftspsychologie
 Reiterweg 26b
 58636 Iserlohn

GESCHÄFTSSTELLE GLEICHSTELLUNGSBERICHT**Fraunhofer-Gesellschaft zur Förderung der
angewandten Forschung e.V.**

Geschäftsstelle Gleichstellungsbericht
 Hansastr. 27 c

80686 München

Dr. Markus Motz (Leiter)

Ilona Kruse (wissenschaftliche Mitarbeiterin)

Dr. Ingrid Röder (wissenschaftliche Mitarbeiterin)

Julia Stegt (wissenschaftliche Mitarbeiterin ab Juli 2010)

Svea Zeiler (kaufmännische Referentin bis Mai 2010)

Jutta HeiB (kaufmännische Referentin ab Mai 2010)

Von der Sachverständigenkommission bestellte Expertisen

Blossfeld, Hans-Peter	Veränderungen bei der Erstheirat und Familiengründung in Deutschland
Bothfeld, Silke Betzelt, Sigrid	Der Geschlechterbias in der deutschen Arbeitsmarktpolitik: Eine Institutionenanalyse des SGB II und SGB III und der geschlechterspezifischen Implikationen
Frommert, Dina Thiede, Reinhold	Alterssicherung vor dem Hintergrund unterschiedlicher Lebensverläufe
Heublein, Ulrich Kellermann, Daniel	Geschlechtsspezifische Differenzen beim Übergang vom Bachelor- zum Masterstudium
Klenner, Christina Schmidt, Tanja	Teilzeitarbeit im Lebensverlauf von abhängig beschäftigten Frauen
Klindworth, Heike	Bildungsbenachteiligung unter Lebenslaufperspektive bei türkischen und osteuropäischen Migrantinnen – Sonderauswertung der Studie „Familienplanung und Migration im Lebenslauf von Frauen“ (im Auftrag der BZgA)
Künemund, Harald	Kurzexpertise zu ehrenamtlichem Engagement, Pflegetätigkeiten und (Enkel-)Kinderbetreuung: Ergebnisse des Alters-Surveys
Küster, Christine Benner, Ilka	Wahrnehmung und Umsetzung von Gender-Mainstreaming in den Curricula der Lehramtsausbildung an Hochschulen in Deutschland – eine exemplarische Analyse ausgewählter Standorte mit modularer Ausbildung
Laskowski, Silke Kocher, Eva Schmidt, Marlene	Das AGG im europäischen Vergleich
Metz-Göckel, Sigrid Selent, Petra Schürmann, Ramona Möller, Christina Heusgen, Kirsten	Arbeitsplatz Hochschule. Geschlecht, Beschäftigungsverhältnisse und Kinderlosigkeit des wissenschaftlichen Personals an Universitäten und Fachhochschulen in Deutschland



Ohrem, Sandra	Überwindung von Gender Bias in der Kindertagesstätte – Auflösung tradierter Geschlechtsrollenzuweisungen im Vorschulalter
Rüger, Heiko Becker, Katharina	Berufsmobilität, Geschlecht und Lebensform. Berufsbedingte räumliche Mobilität und die Folgen für Vereinbarkeit und Arbeitsteilung
Schmidt, Tanja	Mikrosimulationsmodell in Anlehnung an die Expertise „Gender Accounting – Eine konzeptionelle Annäherung und methodisch-empirische Bestandsaufnahme“
Schneider, Julia Beblo, Miriam Maier, Friederike	„Gender Accounting“ – Eine konzeptionelle Annäherung und methodisch-empirische Bestandsaufnahme
Schulze, Eva Oesterreich, Detlef	Gleichstellung im Alter
Voss-Dahm, Dorothea	Erwerbsverläufe von Frauen in Einzelhandel. Gründe für die Entstehung geschlechtsspezifischer Ungleichheit im Betrieb
Wank, Rolf	Untersuchung arbeitsrechtlicher Normen zur Familienfreundlichkeit und Gleichstellung

Veranstaltungen der Sachverständigenkommission

Im Rahmen eines Dialogprozesses ist die Kommission in den Austausch mit verschiedenen Interessengruppen im Bereich der Geschlechtergleichstellung getreten. Dazu wurden zahlreiche Einzelgespräche mit Vertreterinnen und Vertretern aus Verbänden, Institutionen, Gewerkschaften, Ministerien, Parteien und Fraktionen geführt. Darüber hinaus hat sich die Kommission mit Fachleuten auf den folgenden Veranstaltungen beraten:

EIGENE VERANSTALTUNGEN

30.09.-01.10.2009, Bonn	Forumsveranstaltung „Gleichstellung in der Lebensverlaufsperspektive“
06.11.2009, Hamburg	Workshop „Geschlechterrollenbilder im Ehevermögensrecht“, Universität Hamburg

ANHÖRUNGEN VON EXPERTINNEN UND EXPERTEN

04.08.2009, München	„Handlungsmuster der Unternehmen zur Bewältigung der Finanz- und Wirtschaftskrise unter Gleichstellungsaspekten“
20.11.2009, Berlin	„Gleichstellung im Alter“
05.02.2010, Berlin	„Gleichstellung und Migration“
21.10.2009, Berlin	„Gleichstellung aus der Jungen- und Männerperspektive“
05.02.2010, Berlin	„Gleichstellung aus der Jungen- und Männerperspektive“

ANHÖRUNGEN VOR DEM BUNDESTAGSAUSSCHUSS FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND

17.06.2009, Berlin	Zwischenbericht aus der Arbeit der Sachverständigenkommission zur Erstellung des Ersten Gleichstellungsberichtes der Bundesregierung
07.07.2010, Berlin	Zweiter Zwischenbericht aus der Arbeit der Sachverständigenkommission zur Erstellung des Ersten Gleichstellungsberichtes der Bundesregierung

SITZUNGEN DER KONFERENZ DER GLEICHSTELLUNGS- UND FRAUENMINISTERINNEN UND -MINISTER, -SENATORINNEN UND -SENATOREN DER LÄNDER (GFMK)

05.11.2009, Berlin	Abteilungs- und Stabsstellenleitungen der GFMK
05.02.2010, Berlin	Abteilungs- und Stabsstellenleitungen der GFMK

SITZUNG DER BUNDESARBEITSGEMEINSCHAFT KOMMUNALER FRAUENBÜROS (BAG)

04.09.2009, Berlin	Bundessprecherinnen der BAG
--------------------	-----------------------------

FACHVERANSTALTUNGEN MIT VORTRÄGEN DER KOMMISSIONSMITGLIEDER

24.04.2009, Hannover	„WOMEN Power“, Messe Hannover
15.01.2010, Berlin	17. Ordentliche Bundesfrauenkonferenz des Deutschen Gewerkschaftsbundes
02.-04.05.2010, Wuppertal	20. Bundeskonferenz der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten
15.07.2010, Leipzig	„Wer ernährt die Familie? Vom Bedeutungszuwachs des weiblichen Erwerbseinkommens“, Deutscher Gewerkschaftsbund, Hans-Böckler-Stiftung, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
20.-21.09.2010, Berlin	„Work-Life-Balance: Innovationsfaktor für Unternehmen, Individuum und Gesellschaft“, Japanisch-Deutsches Zentrum Berlin, Universität Tsukuba, Universität Gießen
28.-29.10.2010, Berlin	„Das flexible Geschlecht – Gender, Glück und Krisenzeiten in der globalen Ökonomie“, Bundeszentrale für politische Bildung, Hessische Landeszentrale für politische Bildung, Berliner Landeszentrale für politische Bildungsarbeit
05.11.2010, Hamburg	Studentagung „Gender im Sozial- und Steuerrecht“, Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften der Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg
08.-09.11.2010, Gütersloh	„Gleichstellung in der Lebensverlaufsperspektive“, Konrad-Adenauer-Stiftung, Bildungswerk Dortmund
25.-26.11.2010, Berlin	„WSI Herbstforum 2010: Prekarität im Lebenszusammenhang“, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung
29.11.2010, Berlin	„Zeit für Verantwortung im Lebensverlauf – Politische und rechtliche Handlungsstrategien“, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Sozialrecht

1 Einleitung



1.1 ZUSAMMENSETZUNG DER KOMMISSION

Im Koalitionsvertrag von CDU, CSU und SPD vom 11. November 2005 wurde vereinbart, einmal in jeder Legislaturperiode einen Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern vorzulegen. Am 23. Juni 2008 übergab die damalige Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Frau Dr. Ursula von der Leyen, den Auftrag zur Erstellung des Ersten Gleichstellungsberichtes an die interdisziplinär zusammengesetzte Sachverständigenkommission. Dieser gehörten an:

- ▶ Prof. Dr. Gerhard Bosch (ab Februar 2010)
- ▶ Prof. Dr. Cornelia Helfferich
- ▶ Prof. Dr. Tobias Helms (bis November 2010)
- ▶ Prof. Dr. Ute Klammer (Vorsitzende ab April 2010)
- ▶ Prof. Dr. Uta Meier-Gräwe
- ▶ Prof. Dr. Paul Nolte
- ▶ Prof. Dr. Marion Schick (Vorsitzende und Mitglied bis Februar 2010)
- ▶ Prof. Dr. Margarete Schuler-Harms
- ▶ Prof. Dr. Martina Stangel-Meseke

Der Erste Gleichstellungsbericht der Bundesregierung¹ wurde als Pendant zum Siebten Familienbericht (vgl. BMFSFJ 2006) erarbeitet und soll somit die Grundlage für eine abgestimmte Familien- und Gleichstellungspolitik liefern. Zur Unterstützung ihrer Berichtsarbeit hat die Kommission Expertisen von ausgewiesenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern eingeholt und ist mit Veranstaltungen, Hearings und Fachgesprächen in den Austausch mit Vertreterinnen und Vertretern aus Politik, Ministerien, Wissenschaft, Wirtschaft und Zivilgesellschaft getreten.

Im Januar 2011 wurde der vorliegende Bericht an die Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Frau Dr. Kristina Schröder, übergeben.

1.2 BERICHTSAUFTRAG

Die Sachverständigenkommission für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung hatte den Auftrag, unter der Vorgabe „Gleichstel-

lungspolitik in der Lebensverlaufsperspektive“ politischen Handlungsbedarf in unterschiedlichen Lebensphasen und gerade an den Übergängen² im Lebenslauf zu identifizieren. Als Grundlage für eine innovative Gleichstellungspolitik für Frauen und Männer soll der Bericht Zukunftsfelder für die Gleichstellungspolitik identifizieren, analysieren und prüfen, ob und durch welche Maßnahmen Veränderungsimpulse in diesen Zukunftsfeldern zu setzen sind. Die Kommission wurde damit beauftragt,

- ▶ die „Knotenpunkte“³ zu untersuchen, an denen Frauen und Männer in ihrem Lebensverlauf Entscheidungen treffen, die sich auf ihre berufliche und privat-familiäre Situation nachhaltig auswirken;
- ▶ zu analysieren, wie und unter welchen Bedingungen Übergänge im Lebensverlauf erfolgen und unter welchen sozialen, ökonomischen, institutionellen und rechtlichen Bedingungen Optionen realisiert werden können.

Darauf aufbauend sollten Handlungsempfehlungen formuliert werden, die Frauen und Männern in allen Phasen ihres Lebens gleiche Chancen ermöglichen. Die Kommission hat diesen Auftrag⁴ mit Bezug auf die Lebensverlaufsperspektive, die auch für die Europäische Beschäftigungsstrategie (EBS)⁵ von Bedeutung ist, spezifiziert (vgl. Abschnitt 1.4) und zudem die „gleichen Chancen“ als „gleiche Verwirklichungschancen“ nach dem Ansatz des Wirtschaftsnobelpreisträgers Amartya Sen präzisiert. Sens Ansatz der Verwirklichungschancen umreißt in allgemeiner Form die Bedingungen, die gegeben sein müssen, damit Individuen nicht nur formale, sondern auch tatsächliche Wahlmöglichkeiten haben (vgl. Kapitel 2 Lebensverlauf). Dies entspricht dem Grundgedanken, dass Gleichstellung⁶ eine substanzielle und nicht nur eine formale Chancengleichheit von Männern und Frauen sichern soll. Es gilt nicht nur, formal gleiche Startbedingungen für alle zu schaffen, sondern darüber hinaus gleiche Verwirklichungschancen für alle zu realisieren. Gleichstellung in diesem Sinn beruht damit auf den unterschiedlichen Verhaltensweisen, Zielen und Bedürfnissen von Frauen und Männern, die in gleicher Weise berücksichtigt, anerkannt und gefördert werden sollen (Europäische

1 Der Erste Gleichstellungsbericht der Bundesregierung setzt sich aus zwei Komponenten zusammen: dem hier vorgelegten Sachverständigengutachten sowie der sich daran anschließenden Stellungnahme der Bundesregierung. Zur besseren Lesbarkeit wird im Folgenden aber nur von „Gleichstellungsbericht“ bzw. „Bericht“ gesprochen, auch wenn das Gutachten gemeint ist.

2 Dazu gehören die Übergänge von der Schule in den Beruf, vom Elternhaus in ein selbständiges Leben, vom Job zu familialen Aufgaben oder von der Beschäftigung in die Rente.

3 Der Begriff „Knotenpunkt“ wird als Synonym für Statuspassage verwendet. Die Begriffe bezeichnen solche Übergänge, an denen entscheidende Weichen für den weiteren Lebensverlauf gestellt werden. Sie orientieren sich an den „Übergängen in normalbiographischen Entwürfen (z.B. Eintritt in den Beruf, empty-nest, Berufsaufgabe, Heimeintritt oder Pflege in der Kinderfamilie bei Aufgabe des eigenen Hausstandes etc.) oder deren Varianten, die zwischen verschiedenen Lebensbereichen und -abschnitten entwickelt, ausgehandelt und verändert werden“ (Clemens 2010: 94). Mit dem Blick auf Statuspassagen wird „einerseits die Verknüpfung des individuellen Lebens mit der Gesellschaft und ihren Institutionen thematisiert (Makroperspektive), andererseits aber auch die subjektive Seite der Bewältigung von Übergängen durch einzelne Personen und ihr soziales Umfeld (Mikroperspektive). Übergänge sind häufig die Folge struktureller oder institutionalisierter Bedingungen. Sie rufen aber individuell sowohl strukturelle Änderungen als auch Änderungen der Handlungsspielräume in der Lebenslage hervor“ (ebenda).

4 Bezüglich der im Auftrag vorgeschlagenen Zusammenführung der frauen- und gleichstellungspolitischen Berichtspflichten der Bundesregierung ist festzuhalten: Während der Erfahrungsbericht zum Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz – BGLeG) und der Gremienbericht zum Gesetz über die Berufung und Entsendung von Frauen und Männern in Gremien im Einflussbereich des Bundes (Bundesgremienbesetzungsgesetz – BGremBG) die Funktion haben, die Umsetzung der Gesetze zu evaluieren, hat der Gleichstellungsbericht – wie z.B. auch der Jugend-, Familien- oder Altenbericht – die Funktion, einen Gesamtüberblick über die Entwicklungen eines ganzen Politikfeldes zu geben. Aufgrund dieser unterschiedlichen Ausrichtung ist eine Zusammenlegung des Gleichstellungsberichts mit dem Erfahrungsbericht und dem Gremienbericht nicht sinnvoll.

5 Die EBS gibt es seit 1997. Sie beruht auf einem jährlichen Programm zur Planung, Begleitung, Überprüfung und Anpassung der Politiken der Mitgliedstaaten. Das Ziel ist, die nationalen Maßnahmen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit zu koordinieren. Dabei stützt sich die EBS auf die folgenden vier Instrumente: 1. die beschäftigungspolitischen Leitlinien, die die gemeinsamen Prioritäten für die Beschäftigungspolitik der Mitgliedstaaten darstellen und von der Kommission erarbeitet werden; 2. nationale Aktionspläne für Beschäftigung, die die gemeinsamen Leitlinien auf nationaler Ebene umsetzen; 3. den gemeinsamen Beschäftigungsbericht, der eine Synthese der nationalen Aktionspläne und die Grundlage für die Ausarbeitung der Leitlinien für das folgende Jahr beinhaltet; 4. länderspezifische Empfehlungen zur Beschäftigungspolitik, die vom Rat mit qualifizierter Mehrheit verabschiedet werden (vgl. http://europa.eu/scadplus/glossary/european_employment_strategy_de.htm, 13.12.2010).

6 Sofern nicht abweichend erläutert, wird der Begriff „Gleichstellung“ im Folgenden im Sinne von Geschlechtergleichstellung verwendet.



Kommission 1998). Ein solches Verständnis von Gleichstellung lehnt sich an die Vorgaben der Europäischen Kommission und die Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofes an. Dabei können Maßnahmen zur Förderung von Gruppen, die bei der Nutzung formal gleicher Startbedingungen benachteiligt und direkt oder indirekt diskriminiert sind, notwendig werden. In Anlehnung an Amartya Sen sind Verwirklichungschancen Chancen, ein Leben zu führen, für das man sich aus guten Gründen entschieden hat. Damit öffnet sich der Blick für die Vielfalt von Lebensentwürfen von Frauen und Männern. Zugleich wird deutlich, dass nicht Ergebnisgleichheit das Ziel politischen Handelns sein kann. Durch die Einbettung in die Lebensverlaufsperspektive werden Verwirklichungschancen in ihrer Langfristwirkung betrachtet. Gleichstellungspolitik wird als Politik verstanden, die diese Verwirklichungschancen speziell in biografisch nachhaltiger Weise sichern soll.

1.3 THEMENAUSWAHL

Die Kommission sieht Gleichstellungspolitik als breite Gesellschaftspolitik und als Voraussetzung für nachhaltige Innovationspolitik in Deutschland. Gleichstellungspolitik richtet sich nicht nur an Frauen, sondern sie entdeckt und fördert Potenziale von Frauen und Männern. Die sich wandelnden gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen wirken auf das Leben von Frauen wie Männern in Deutschland ein und erfordern zeitgemäße und nachhaltige Gleichstellungskonzepte.

Die Kommission konzentriert sich bewusst und nach intensiver Diskussion auf entscheidende Kernthemen. Im Zentrum des Berichts stehen die Themen der Gleichstellung in der Bildung und im Erwerbsleben, da Bildung und Beschäftigung die Erwerbs- und Lebensläufe von Frauen und Männern entscheidend prägen. Zugleich sind beide wichtige Schlüssel für die Teilhabe in anderen gesellschaftlichen Bereichen. Damit eng verbunden sind die Rollenbilder im Recht, die Zeitverwendung von Männern und Frauen im Spannungsfeld von Erwerbs- und Sorgearbeit⁷ sowie die soziale Sicherung im Alter, die die ungleichen Chancen vor allem im Erwerbsbereich über den Lebensverlauf bilanziert. Diese Schwerpunktsetzung hat Konsequenzen: Mit der Erwerbstätigkeit stehen auch Fragen der an den Verlauf der Erwerbsbiografie gebundenen Sicherung der eigenen Existenz im Mittelpunkt. Der Bericht bilanziert daher mit einer sozialpolitischen Ausrichtung den Wandel der Erwerbschancen und der Erwerbsrollen (mit voller, anteiliger oder unterbrochener Erwerbsarbeit z.B. als „Alleinernährende/r“, „Zuverdiener/in“, „Hausfrau/mann“) für Frauen und Männer. Da Entscheidungen über die Aufteilung der gesellschaftlich notwendigen Arbeit – Erwerbsarbeit und Sorgearbeit – zwischen den Geschlechtern vor allem in Familien mit Kindern getroffen werden, wird als weitere Konsequenz der Schwerpunktsetzung die Rollenkonstellation in Ehe und Familie mit Kindern in einigen Abschnitten in den Vordergrund gestellt, wobei auch auf Alleinerziehende eingegangen wird. Dies soll jedoch keine normative Festlegung auf Ehe

und Familie mit Kindern als Lebensform darstellen. Eine dritte Konsequenz, die sich aus der Schwerpunktsetzung des Berichts ergibt, ist eine stärkere Fokussierung auf Frauen, da im Erwerbsleben die Verwirklichungschancen vor allem von Frauen eingeschränkt sind.

Weitere im Kontext der Gleichstellung zentrale Bereiche wie z.B. Gesundheitsversorgung oder Gewalt erfordern eine eigenständige umfassende Analyse unter der Geschlechterperspektive im Lebensverlauf und werden daher nicht in diesem Bericht behandelt. Die Kommission spricht sich dafür aus, Themen wie Gewalt und Gesundheit in künftigen Berichtsaufträgen unter der Geschlechterperspektive vertieft zu beleuchten. Das gilt ebenfalls für Gleichstellungsfragen im Themenfeld Migration und Integration, die hier als Querschnittsthemen einbezogen wurden. Es ist unabdingbar, die Berichterstattung für die Gleichstellungspolitik fortzusetzen und damit ein nationales Berichtswesen zu etablieren, wie es in anderen Politikfeldern längst vorhanden ist (so z.B. Familien-, Alten- oder Jugendbericht).

1.4 LEBENSVERLAUFSPERSPEKTIVE

Mit Blick auf die Entwicklung und Handlungsmöglichkeiten von Individuen haben Elder et al. (2003: 10ff.) fünf Grundannahmen der Lebenslauforschung formuliert, die als „paradigmatic principles in life course theory“ bezeichnet werden:

- 1. Das Prinzip der lebenslangen Entwicklung:** Die Entwicklung der Menschen ist nicht mit dem Erreichen des Erwachsenenalters abgeschlossen, auch später im Leben können unterschiedliche Einflüsse zu fundamentalen – biologischen, psychischen oder sozialen – Veränderungen führen.
- 2. Das Prinzip des aktiven Gestaltens („agency“):** Menschen gestalten ihren eigenen Lebensverlauf durch Entscheidungen und Handlungen, und zwar im Rahmen der historisch und sozial vorgegebenen Möglichkeiten und Umstände.
- 3. Das Prinzip von Zeit und Ort:** Die Lebensverläufe der einzelnen Menschen sind eingebettet in die historische Zeit und die Orte, an denen sie sich befinden.
- 4. Das Prinzip des Timings:** Die Entwicklungen, die zu bestimmten Übergängen führen, und die Konsequenzen, die aus ihnen resultieren, unterscheiden sich je nach ihrer zeitlichen Lage im Leben eines Menschen.
- 5. Das Prinzip der verbundenen Leben („linked lives“):** Der Mensch lebt sein Leben nicht isoliert, sondern eingebettet in soziale Beziehungen mit anderen Menschen.

Diese Grundannahmen machen deutlich, dass Handlungsmöglichkeiten durch sozial vorgegebene Bedingungen strukturiert wer-

⁷ Haus- und generative Sorgearbeit im eigenen Haushalt ist einer der drei Hauptbereiche von „unbezahlter Arbeit“. Unbezahlte Arbeit umfasst jene Tätigkeiten, die außerhalb des Arbeitsmarktes und ohne Entlohnung geleistet werden, obwohl sie von einer dritten Person gegen Entgelt ausgeführt werden könnten. Durch das „Dritt-Personen-Kriterium“ wird unbezahlte Arbeit von persönlichen und von Freizeitaktivitäten abgegrenzt. Die anderen beiden Hauptbereiche sind persönliche Hilfeleistungen für Verwandte und Bekannte sowie gemeinnützige und ehrenamtliche Tätigkeiten (vgl. Kapitel 6 Zeitverwendung).

den (Kohli 1994; Anxo et al. 2010). Diese Bedingungen können politisch ausgestaltet und verändert werden. Die Kommission fügt deshalb als Grundlage für eine erfolversprechende Gleichstellungspolitik das Prinzip der aktiven Lebenslaufpolitik hinzu:

6. Das Prinzip der aktiven Lebenslaufpolitik: Die Gestaltungsmöglichkeiten im Lebenslauf werden durch Institutionen beeinflusst, die verändert werden können.

Während an der Lebensverlaufperspektive orientierte Längsschnittfragestellungen in der deutschen Arbeitszeit- und Geschlechterforschung – ungeachtet früher wissenschaftlicher Arbeiten (z.B. Allmendinger 1994, Pfaff 1999) – in der Vergangenheit oft vernachlässigt wurden, folgte bereits der Siebte Familienbericht der Perspektive des Lebensverlaufs. An dieses erkenntnisleitende Interesse knüpft der Berichtsauftrag für die Sachverständigenkommission für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung direkt an.

Die paradigmatischen Prinzipien der Lebenslauftheorie finden sich in Ansätzen auch in der Europäischen Beschäftigungsstrategie (EBS) wieder. Die EBS hat schon 2003 explizit den „Lebenszyklusansatz“⁸ in ihren Leitlinien eingeführt. Für eine angemessene Beschäftigung mit der europäischen Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik ist die Lebensverlaufperspektive unerlässlich. Um Politikfelder unter der Lebensverlaufperspektive zu gestalten, ist somit der Blick auf die europäische Ebene lohnend.

Zentrale Konzepte der Europäischen Beschäftigungsstrategie und Reformimpulse in anderen sozialen Sicherungsbereichen (wie z.B. der

Sozialversicherung, der Mindestsicherung und der Rentenversicherung), die vielfach ihre Entsprechung in nationalen Reformen (z.B. im Alterssicherungs- und Gesundheitsbereich) fanden, haben den Fokus zunehmend auf das Individuum und seine Entwicklung im Zeitverlauf gelegt. Dem einzelnen Bürger bzw. der einzelnen Bürgerin wurde im Zuge dieser Verlagerung auf eine „dynamische“ Perspektive unter anderem mehr Verantwortung für die Gestaltung des eigenen Erwerbslebens, für die Aufrechterhaltung der Beschäftigungsfähigkeit und der Gesundheit sowie für den Aufbau einer (zusätzlichen) Alterssicherung übertragen. Obwohl viele Entwicklungen in die gleiche Richtung gehen, lässt sich allerdings nicht von einem konsistenten Programm sprechen.

Die Analyse einschlägiger Verlautbarungen und Dokumente zeigt, dass die „Karriere“ der Lebensverlaufperspektive im Rahmen der Europäischen Beschäftigungsstrategie zunächst als eine Art implizite Agenda begann, bevor sie nach und nach zu einem zentralen, expliziten Kernstück der EBS wurde. Erstmals findet sich ein Verweis auf den „life cycle“ in den EBS-Leitlinien von 2001 – damals noch nicht als eigenständige Perspektive, sondern im Kontext des Ansatzes „lebenslanges Lernen“. In den Leitlinien der Europäischen Beschäftigungsstrategie von 2003 wird der Lebenszyklus-Ansatz bereits explizit eingeführt, mit besonderer Bezugnahme auf das Ziel eines Anstiegs der Arbeitsmarktpartizipation und auf das aktive Altern („active ageing“). 2005 rückte die Lebenslauf-Thematik endgültig in den Kernbereich der EBS durch die Einführung der Leitlinie Nr. 18, die einen lebenszyklusbasierten Ansatz in der Beschäftigungspolitik fordert (Europäische Kommission 2005). Dabei wurden auch eine Reihe anderer Anliegen der EBS (Chancen junger Beschäftigter, Förderung der Erwerbstätigkeit älterer Arbeitnehmer, Umbau der Sozialschutzsysteme, aber auch Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Arbeits-



8 Der Lebenszyklusansatz wird in diesem Bericht synonym mit der Lebensverlaufperspektive verwendet.



marktpartizipation und Gleichstellung von Frauen) unter den Topos des Lebenslaufs subsumiert.

Explizite und implizite Bezüge zur Lebensverlaufsperspektive finden sich inzwischen auch in einer Reihe anderer Leitlinien der EBS⁹. Trotz dieses Befunds ist allerdings zu konstatieren, dass die im Rahmen der europäischen Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik propagierten Ziele und Maßnahmen im Hinblick auf die Lebensverlaufsperspektive insgesamt fragmentiert, zum Teil sogar widersprüchlich sind. So geraten angesichts des obersten Ziels der Lissabon-Strategie, nämlich der Erhöhung der Erwerbstätigenquoten (auf durchschnittlich 70 % bis 2010, mit der gesonderten Zielmarke von 60 % für Frauen), Aspekte der Qualität der Arbeit und damit der an Qualität orientierten Entwicklung individueller Berufs- und Karriere Wege leicht aus dem Blick. Das Gleiche gilt für Ziele wie die Balance von Arbeit und Leben oder soziale Nachhaltigkeit, ein per definitionem auf Langfristigkeit angelegtes Konzept. Der Abbau des Qualifikationsschutzes und die Ersetzung durch die Verpflichtung, nahezu jede Erwerbsarbeit anzunehmen, kann für den Einzelnen die weitere berufliche Entwicklung wie auch das Wohlergehen bedrohen, während zugleich das gesellschaftlich erreichte Bildungsniveau nicht optimal genutzt wird. Der Druck auf Frauen bzw. alle Erwerbsfähigen einer Bedarfsgemeinschaft, eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen, kann angesichts fehlender qualitativ hochwertiger Betreuung- und Versorgungsmöglichkeiten für Kinder und Pflegebedürftige neue individuelle und gesellschaftliche Probleme nach sich ziehen. Dies verdeutlicht die Widersprüchlichkeit, mit der der Lebensverlaufsperspektive gegenwärtig im Rahmen der europäischen Beschäftigungs- und Sozialpolitik begegnet wird, sowie den Bedarf, Fragen der Gleichstellung der Geschlechter aus der Lebensverlaufsperspektive zu beleuchten.

Die langfristigen Auswirkungen bestimmter geschlechtstypischer Erwerbsentscheidungen und -arrangements werden bei einer zeitpunktbezogenen Betrachtung der geschlechtsspezifischen Verteilung von Zeit und Geld, wie sie zumeist vorgenommen und politischen Maßnahmen zugrunde gelegt wird, nicht deutlich. Deshalb soll in diesem Bericht nicht nur danach gefragt werden, wie sich unterschiedliche Zeitverwendungsmuster und familiäre Zeitarrangements zu einem bestimmten Untersuchungszeitpunkt darstellen, sondern es gilt zu klären, wie sich diese Muster über den Lebensverlauf der Betroffenen entwickeln. Bestimmte Arbeitszeitformen, z.B. reguläre oder auch marginale Teilzeitarbeit (sogenannte Minijobs), müssen daraufhin untersucht werden, welche Rolle sie langfristig im Leben derjenigen, die sie ausüben, spielen. Handelt es sich um kürzere Episoden einer Erwerbsbiografie, die vorübergehend, z.B. beim Berufseinstieg, akzeptiert oder sogar – z.B. in Phasen eines ho-

hen Bedarfs an Zeit für Familienarbeit – bewusst gewählt werden? Oder sind es Arbeitsformen, die – „freiwillig“¹⁰ oder „unfreiwillig“ – dauerhaft ausgeübt werden? Findet eine Verfestigung bestimmter problematischer Arbeitszeitformen, z.B. der geringfügigen Beschäftigung, in bestimmten Segmenten der Erwerbsbevölkerung statt (vgl. Kapitel 5 Erwerbsleben)? Durch welche institutionellen Einflussfaktoren und familiären Entscheidungen werden bestimmte Zeitarrangements von Frauen und Männern in der Familie und ihr weiterer Entwicklungsgang beeinflusst (vgl. Kapitel 6 Zeitverwendung)? Welche monetären Konsequenzen, z.B. für das Einkommen oder für sozialpolitische Transferleistungen, ergeben sich langfristig aus Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitarbeit (vgl. Kapitel 7 Alter)? Führen unsichere Erwerbsaussichten zum Aufschub von oder sogar zum gänzlichen Verzicht auf Elternschaft und Familie?

Die Längsschnittperspektive ermöglicht es auch, die unterschiedliche Verteilung von Zeitbedarfen in der individuellen Biografie besser sichtbar zu machen und Phasen von Zeitnot, z.B. in der sogenannten „Rush Hour of Life“¹¹, zu identifizieren. Ebenso macht die Analyse von Zeitverwendung über den Lebensverlauf interpersonelle Unterschiede besonders deutlich. Bestimmte Zeitbedarfe, z.B. für Sorgearbeit, fallen nicht nur bei unterschiedlichen Menschen zu unterschiedlicher Zeit an, sondern sie kumulieren bei den einen über den Lebensverlauf zu großen „Zeitmengen“, während sie in der Gesamtbiografie anderer nur ein sehr geringes Gewicht haben (vgl. Kapitel 6 Zeitverwendung). Diese Ergebnisse werfen ein neues Licht auf die Aufgabe der Gleichstellungspolitik, die intertemporale und interpersonelle Verteilung von Zeit und Geld zu beeinflussen.

1.5 GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

Laut Artikel 3 Absatz des Grundgesetzes (GG) fördert der Staat die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Somit ist es eine öffentliche Aufgabe, Gleichstellung zwischen Männern und Frauen herbeizuführen. Gleichstellungspolitik in der Lebensverlaufsperspektive umzusetzen, bedeutet dabei, langfristige Zeiträume in den Blick zu nehmen, Unterstützung an Knotenpunkten im Leben anzubieten und dafür Sorge zu tragen, dass Phasen von Erwerbsarbeit, Sorgearbeit und Bildung in den Lebensverlauf so eingebettet werden können, dass z.B. Erwerbsunterbrechungen keine „Narben“ im Lebenslauf hinterlassen (vgl. auch Kapitel 2 Lebensverlauf). Dies hat Auswirkungen auf die aktive Gestaltung von Gleichstellungspolitik(en). Die Amtszeit von Akteuren und Akteurinnen auf der politischen Ebene steht durch Wahlen unter dem Vorzeichen zeitlicher Befristung. Damit Gleichstellungspolitik nicht nur kurzfristig, sondern nachhaltig wirksam umgesetzt werden kann, sind

9 Vor allem ist hier auf die Leitlinien 2, 3, 17 und 21 zu verweisen. Leitlinie 2: Gewährleistung von wirtschaftlicher und finanzieller Nachhaltigkeit als Grundlage für mehr Arbeitsplätze; Leitlinie 3: Förderung einer effizienten, auf Wachstum und Beschäftigung ausgerichteten Ressourcenallokation; Leitlinie 17: Die Beschäftigungspolitik auf Vollbeschäftigung, Steigerung der Arbeitsplatzqualität und Arbeitsproduktivität und Stärkung des sozialen und territorialen Zusammenhalts ausrichten; Leitlinie 21: Unter gebührender Berücksichtigung der Rolle der Sozialpartner Flexibilität und Beschäftigungssicherheit in ein ausgewogenes Verhältnis bringen und die Segmentierung der Arbeitsmärkte verringern (Europäische Kommission 2005: 5f.).

10 Die Anführungsstriche geben zum Ausdruck, dass „Freiwilligkeit“ und „Unfreiwilligkeit“ nicht unabhängig von den gegebenen Rahmenbedingungen und den kulturellen Normen sind.

11 Mit dem Begriff „Rush Hour of Life“ wird die Phase bezeichnet, in der in wenigen Jahren verdichtet die Familiengründung, die Erwerbstätigkeit und die berufliche Karriere zusammenfallen (vgl. auch BMFSFJ 2006).

stabile Strukturen und Strategien nötig, die diesem Faktum demokratischer Spielregeln adäquat Rechnung tragen.

Gleichstellungspolitik ist ein eigenständiges Politikfeld der Bundesregierung, das entsprechende Ressort ist das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). Als Querschnittspolitik verlangt Gleichstellungspolitik die Bereitschaft und Fähigkeit zu ressort- und akteursübergreifendem Arbeiten. Wesentliche Akteure und Akteurinnen müssen daher identifiziert und Möglichkeiten der Vernetzung und des Austausches etabliert werden. Die Strukturen der Evaluierung und des Monitorings müssen so ausgestaltet werden, dass Gleichstellungspolitik auf sich wandelnde gesellschaftliche Vorgaben angemessen reagieren kann und die Überprüfung der Wirksamkeit der Gleichstellungspolitik unter diesen Vorzeichen möglich ist.

Gleichstellungspolitik kann in einem föderalistisch organisierten System wie der Bundesrepublik Deutschland nicht zentral von der Bundesebene gesteuert werden. Es gibt vielmehr Einflüsse und Verpflichtungen sowie politische Akteure und Akteurinnen auf der kommunalen, der föderalen, der europäischen sowie der internationalen Ebene. Zusätzlich wirken Vertreterinnen und Vertreter aus der Zivilgesellschaft und der Wirtschaft auf die Gleichstellungspolitik ein. Für eine erfolgreiche Gleichstellungspolitik ist das Zusammenspiel all dieser Akteure unerlässlich. Verschiedene Strukturen der Zusammenarbeit existieren bereits (z.B. die GFMK – Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder; die BAG – Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros), die dieses Zusammenspiel erleichtern.

Gleichstellungspolitik kann (wie die meisten anderen Politiken auch) nicht isoliert umgesetzt werden, da sie systemischen Wechselwirkungen unterworfen ist. Deshalb sind Maßnahmenbündel oder Maßnahmenpakete zielführender als Einzelmaßnahmen. Für Gleichstellungspolitik in der Lebensverlaufsperspektive folgt daraus:

- ▶ Neben der staatlichen Ebene sind auch andere Akteure und Akteurinnen wie Zivilgesellschaft, Sozialpartner, Wirtschaft und Wissenschaft in den Blick zu nehmen; es ist erforderlich, die für das jeweilige Thema zuständigen Akteure und Akteurinnen zu identifizieren und zu adressieren;
- ▶ Interaktionen und Interdependenzen sind in Kooperationsmöglichkeiten zu überführen und es gilt, für diese geeignete Strukturen zu etablieren;
- ▶ Es sind die je nach Thema geeigneten Maßnahmen zu identifizieren, die nicht nur im Bereich gesetzlicher Regelung liegen, sondern auch andere Instrumente beinhalten können.

1.5.1 Ebenen der Gleichstellungspolitik

Im Folgenden werden exemplarisch politische Akteure und Akteurinnen auf verschiedenen Ebenen, der internationalen, der europäischen, der nationalen, der föderalen und der kommunalen Ebene, aufgeführt, die in besonderem Maße die Gleichstellungspolitik prägen und gestalten. Die exemplarische Darstellung politischer Ebenen und Akteure und Akteurinnen macht einerseits die hieraus resultierende Komplexität deutlich und zeigt andererseits die Anknüpfungspunkte für eine nachhaltige Gleichstellungspolitik auf.

Deutsche Politik ist eingebettet in internationale Abkommen und Rechtsrahmen. Im Bereich der Gleichstellungspolitik ist das Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW) der Vereinten Nationen (UN) relevant. Diese Frauenrechtskonvention ist das umfassendste internationale Instrument zum Schutz der Menschenrechte von Frauen. Sie wurde von der Bundesrepublik Deutschland 1985¹² ratifiziert. Die Bundesrepublik Deutschland muss alle vier Jahre Bericht über die Umsetzung erstatten. Die Berichte und deren Diskussion sind eine Form der Evaluierung der deutschen Gleichstellungspolitik, wobei allerdings die Schwerpunkte der Evaluierung von den Interessen und Fragepunkten des jeweilig amtierenden CEDAW-Komitees geprägt werden. Der letzte umfassende Bericht der Bundesregierung wurde im Februar 2009 vom CEDAW-Komitee besprochen.

In den Katalog international initiiertener Evaluierungen gehört, mit anderem Charakter, auch der Überprüfungsprozess zur Umsetzung der Peking Aktionsplattform der vierten UN-Weltfrauenkonferenz von 1995. Die Europäische Union hat sich für fast alle Handlungsfelder der Plattform auf gemeinsame Indikatoren verständigt, die in Berichten der jeweiligen Präsidenschaften für die Mitgliedstaaten der EU nachverfolgt werden. Die belgische EU-Ratspräsidentschaft hat im Oktober 2010 einen Bericht zu den 2001 verabschiedeten Entgeltindikatoren vorgelegt und damit die Aktualisierung dieser Peking-Indikatoren vorbereitet.

Die europäische Ebene beeinflusst den Gestaltungsspielraum der deutschen Gleichstellungspolitik in vielfältiger Weise, weil sich europäische Rechtsvorschriften, Richtlinien, Programme und Förderungen im nationalen Kontext auswirken. Die diesbezüglich wichtigsten Akteure und Akteurinnen sind dabei die Europäische Kommission, der Rat der Europäischen Union, das Europäische Parlament und der Europäische Gerichtshof (EuGH)¹³.

Die Europäische Union hat seit den 1970er Jahren dreizehn Richtlinien¹⁴ zur Geschlechtergleichstellung erlassen, die in nationales Recht umgesetzt werden müssen. Deutschland hat die bisher umzusetzenden

¹² In der Deutschen Demokratischen Republik trat das Abkommen schon 1980 in Kraft.

¹³ Zwischen 1970 und 2000 basierte ungefähr ein Viertel der Entscheidungen des EuGH zu Geschlechtergleichstellung auf Fällen, die von deutschen Gerichten dorthin verwiesen wurden (MacRae 2006: 526).

¹⁴ Die Richtlinien behandeln vor allem die folgenden Bereiche: Zugang zum Arbeitsmarkt, Lohngleichheit, Mutterschutz, Elternurlaub, soziale Sicherheit und betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit, Beweislast in Diskriminierungsfällen und selbständige Erwerbstätigkeit.



Richtlinien in die nationale Gesetzgebung übernommen. Darüber hinaus beinhaltet die vorher schon erwähnte Europäische Beschäftigungsstrategie wichtige Vorgaben zur Koordinierung der Beschäftigungspolitik der EU-Mitgliedstaaten (vgl. Abschnitt 1.4). Für Gleichstellung sind darin insbesondere die Indikatoren zur Erwerbstätigkeit von Frauen und zum Ausbau der Infrastruktur für Kinderbetreuung relevant. Ebenso hat der Rat der Europäischen Union 2006 einen Europäischen Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter vereinbart, der die Mitgliedstaaten dazu anleiten soll, die Geschlechterperspektive durchgängig zu berücksichtigen. Dieser wurde von allen 27 Mitgliedstaaten einstimmig angenommen. Die Europäische Kommission arbeitet seit 2001 mit mehrjährigen Rahmenplänen für die Gleichstellung von Frauen und Männern.¹⁵ Sie verfolgt dabei eine duale Strategie, die auf Gender Mainstreaming und gezielten Fördermaßnahmen für Männer und Frauen basiert. Darüber hinaus gibt es seit März 2010 die „Charta für Frauen“ der Europäischen Kommission (Europäische Kommission 2010b). Diese politische Erklärung sieht fünf Schlüsselbereiche für Maßnahmen vor und verpflichtet die Kommission, in den kommenden fünf Jahren in allen ihren Politikbereichen auf Gleichberechtigung zu achten und die Gleichstellung von Frauen und Männern gezielt zu fördern. Die neue Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern (2010-2015) der Europäischen Kommission baut auf der Charta auf (Europäische Kommission 2010a). Darüber hinaus werden die Fortschritte in den EU-Mitgliedstaaten im Bereich Gleichstellung von Männern und Frauen in jährlichen Berichten der Europäischen Kommission überprüft.

Wie bereits erwähnt, ist auf der Bundesebene das BMFSFJ mit seiner Gleichstellungsabteilung der federführende Akteur deutscher Gleichstellungspolitik. Mit der Vorgabe „Gleichstellungspolitik in Lebensverlaufsperspektive“ wird die Gleichstellungspolitik explizit integraler Bestandteil der Gesamtstrategie des BMFSFJ, das durch seine Zuständigkeit für unterschiedliche Bevölkerungsgruppen und Lebensphasen – Kinder und Jugendliche, Frauen, Familien, Senioren – quasi als „Ressort für Lebenslaufpolitik“ bezeichnet werden kann. Das BMFSFJ ist verantwortlich für die strategische Gestaltung und die Koordination der Gleichstellungspolitik, die Realisierung von politischen Zielen, Schwerpunkten und Programmen, die internationale Zusammenarbeit und die Beteiligung an Gesetzgebungsverfahren.

Gleichstellungspolitik ist Querschnittspolitik. Deshalb ist laut § 2 der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerien die Gleichstellung

von Frauen und Männern „durchgängiges Leitprinzip“ (BMI 2009: 6). Das bedeutet, dass Gleichstellung bei allen politischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen der Bundesministerien in ihren Bereichen gefördert werden soll im Sinne von Gender Mainstreaming (ebenda). Mit konkreten Ansätzen einer abgestimmten Gleichstellungspolitik in der Lebensverlaufsperspektive kann es gelingen, die Ideen, die hinter dem Prinzip des Gender Mainstreaming¹⁶ stehen, innovativ aufzunehmen. Auf Bundesebene wurde Gender Mainstreaming seit 1999 in der Verwaltung eingeführt. In der Praxis wird das Leitprinzip jedoch nicht automatisch durchgängig angewendet. Seine Umsetzung wird immer dann vernachlässigt, wenn die Vorteile nicht gesehen werden und der Umsetzungsaufwand als unverhältnismäßig hoch eingeschätzt wird. Für wirksame Gleichstellungspolitik bedarf es daher eines starken Ansprechpartners im BMFSFJ und in den Bundesministerien, die das Leitprinzip umsetzen, sowie einer guten Zusammenarbeit der verschiedenen Ressorts und Akteure und Akteurinnen.

Ein weiteres Mittel für konsistente Gleichstellungspolitik stellen Gleichstellungs-Rahmenpläne dar. Diese können ein wichtiges Instrument zur Harmonisierung von Gleichstellungsmaßnahmen sein. Die Bundesregierung plant deshalb, einen „Rahmenplan zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in allen Phasen des Lebensverlaufs“ (CDU et al. 2009: 73) einzuführen.¹⁷ Darüber hinaus soll ein Stufenplan zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen in der Wirtschaft und im öffentlichen Dienst vorgelegt und umgesetzt werden, der insbesondere zur Erhöhung der Zahl von Frauen in Vorständen und Aufsichtsräten beitragen soll (a. a. O.: 74).

Ausgehend vom Grundgesetz gibt es zahlreiche Gesetze, die ausdrücklich darauf zielen, Gleichstellung in verschiedenen Lebensbereichen zu fördern. Jedoch sind zur Erreichung von Geschlechtergleichstellung nicht nur Gesetze notwendig, sondern ebenso deren aktive Anwendung und die auf eine aktive Förderung der Chancengleichheit zielende Politik der beteiligten Akteure und Akteurinnen.

Entsprechend der föderalen Struktur der Bundesrepublik gibt es auch auf der Länderebene gleichstellungspolitische Akteure und Akteurinnen. Gleichstellungspolitik erfordert einen regelmäßigen Austausch zwischen Bund und Ländern. Die Akteure und Akteurinnen der föderalen Ebene haben sich in der Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministe-

15 2001 bis 2005 gab es die erste Rahmenstrategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern. Darauf baute der Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern für 2006 bis 2010 auf. Der Fahrplan steht für das Engagement der Kommission, Fortschritte in Richtung Gleichstellung von Frauen und Männern in Partnerschaft mit den Mitgliedstaaten und anderen Akteuren zu beschleunigen. 2010 wurde eine Evaluierung des Fahrplans vorgenommen und über die zukünftige Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern beraten (s. z.B. Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men 2010).

16 Gender Mainstreaming ist eine Methode, Gleichstellung von Männern und Frauen als politisches Querschnittsziel zum Beispiel in der öffentlichen Verwaltung umzusetzen. Als unterstützende Maßnahme sollte dabei „Gender Budgeting“ als Analyse- und Steuerungsinstrument eingeführt werden, da damit eine gerechtere Verteilung der finanziellen Mittel zwischen Frauen und Männern unterstützt wird (vgl. Kapitel 7 Alter). Genauso wäre die konsistente Anwendung einer gendergerechten Gesetzesfolgenabschätzung angebracht. Gesetzesfolgenabschätzung ist ein Verfahren zur Evaluation von Folgen beabsichtigter und in Kraft getretener Rechtsvorschriften (Böhret/Konzendorf 2000: 7). Sie ist im Gegensatz zu Gender Mainstreaming nicht explizit eine Maßnahme zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit, aber sie kann dafür verwendet werden (vgl. Kapitel 3 Recht).

17 Ebenso wie die Europäische Kommission (Europäische Kommission 2010a) arbeiten Österreich (Bundeskanzleramt Österreich 2010) und das Bundesland Berlin (Senatsverwaltung für Technologie, Wirtschaft und Frauen 2008) mit Rahmenplänen. Außerdem werden für die Umsetzung der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene Aktionspläne genutzt (Rat der Gemeinden und Regionen Europas und seine Partner 2006).

rinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GMFK) zusammengeschlossen. Diese besteht mittlerweile seit fast 20 Jahren. Durch die regelmäßigen Konferenzen¹⁸ mit Beschlussfassung wirken sie auf die nationale Gleichstellungspolitik ein. Ein Beispiel für eine daraus resultierende gelungene Kooperation zwischen Bund und Ländern ist der „Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland – Eine Standortbestimmung“ von 2009, der vom BMFSFJ herausgegeben wurde. Die Auflistung von relevanten Indikatoren und deren mögliche regelmäßige Überprüfung können Aussagen über die Wirksamkeit von aktueller Gleichstellungspolitik geben und Schwachstellen aufzeigen. Geplant ist es, diesen Atlas weiter fortzuführen.

Die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten setzen Gleichstellungspolitik intern in der Verwaltung und extern für die Bürger und Bürgerinnen vor Ort um. Damit Gleichstellungspolitik auch auf dieser Ebene wirksam werden kann, ist eine Stärkung der bestehenden Strukturen notwendig. Dabei kann sich gerade die Lebenslaufperspektive für die kommunale Gleichstellungspolitik als zielführend erweisen.

1.5.2 Interdependenz und Interaktion der Akteurinnen und Akteure

Dieser kurze Überblick zeigt, dass umfangreiche rechtliche Grundlagen vorhanden und zahlreiche Akteure und Akteurinnen am Prozess der Gestaltung von Gleichstellungspolitik beteiligt sind. Die bestehenden Strukturen und Rechtsrahmen sind zu nutzen, zu stärken und, wo nötig,

auszubauen. Ein federführender Akteur (wie z.B. das BMFSFJ) ist wichtig, jedoch braucht man für eine nachhaltige Umsetzung Kooperationsstrukturen. Wenn die verschiedenen Ebenen miteinander kooperieren, kann Gleichstellungspolitik von der internationalen bis auf die kommunale Ebene wirkungsvoll umgesetzt werden. Als Beispiele für gleichstellungspolitische Zusammenarbeit auf der nationalen Ebene sind aus jüngster Zeit das Aktionsprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“, sowie das Politikentwicklungsprojekt zum Thema „Familienernährerinnen“ zu nennen. Das Aktionsprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“¹⁹ bündelt Angebote und Initiativen, fördert den Austausch mit Ländern und Verbänden und unterstützt neue wissenschaftliche Forschung²⁰. Das Thema ist im Sinne einer modernen Gleichstellungspolitik in Lebenslaufperspektive sehr relevant. Da die Initiierung des Programms „Perspektive Wiedereinstieg“ in den gleichen Zeitraum wie die Beauftragung der Kommission für den vorliegenden Bericht fiel, kann von einem „Piloten“ lebenslauforientierter Gleichstellungspolitik gesprochen werden. Das Politikentwicklungsprojekt „Familienernährerinnen“²¹ zielt darauf, neue wissenschaftsbasierte Politikmaßnahmen zu konzipieren, welche die Lebenssituation von Frauen, die die Haupteinkommensbezieherinnen ihrer Familie sind, adäquat erfassen und sie biografiebegleitend gezielt unterstützen. Die zeitnahe Verknüpfung von Forschung (vgl. Brehmer et al. 2010 und Klenner/Klammer 2009) und Politikentwicklung ist sehr innovativ. Bei der Entwicklung von forschungsbasierten Politikempfehlungen wurden im Rahmen unterschiedlicher Aktivitäten und Beauftragungen sowohl politische und gesellschaftliche Akteure – vor allem der



18 Den Vorsitz und die Geschäftsführung der Konferenz nehmen die Bundesländer im jährlichen Wechsel wahr.

19 Das Programm unterstützt Frauen, die familienbedingt mehrere Jahre aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind und danach wieder in die Erwerbstätigkeit einsteigen wollen.

20 Für eine Auswahl der Publikationen vgl. BMFSFJ, Aktionsprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“. <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gleichstellung,did=108548.html>, 13.12. 2010.

21 Das Projekt wird in Zusammenarbeit des BMFSFJ, des Deutschen Gewerkschaftsbundes und der Hans-Böckler-Stiftung durchgeführt.



Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) – wie auch Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen einbezogen. Der Weg, auf diese Weise Politik mit Wissenschaft, Sozialpartnern und Zivilgesellschaft zusammenzubringen, erscheint zukunftsweisend und sollte unter Hinzuziehung eines breiten Spektrums von Akteuren (z.B. auch von Vertretern und Vertreterinnen der Wirtschaft) fortgeführt werden, um die empirische Fundierung sowie die Akzeptanz geplanter Politikmaßnahmen zu erhöhen. Um einschlägige Forschung und Politikentwicklung in breiterem Maße weiterzuführen, wäre die Gründung eines neuen Forschungszentrums zur Gleichstellung als Zusammenschluss von Wissenschaft, Wirtschaft, Politik und Zivilgesellschaft zu erwägen mit der Aufgabe, praxisnahe und forschungsgestützte Politik und Maßnahmen für Gleichstellung zu erforschen und zu schaffen. Dieses Forschungszentrum sollte interdisziplinär ausgerichtet sein und sich mit Gleichstellung in der Lebensverlaufperspektive beschäftigen. Auch könnte es mit dem Europäischen Gleichstellungsinstitut der Europäischen Kommission in Vilnius kooperieren.

Allerdings kann Akteurs-Vielfältigkeit auch Fortschritte erschweren, da Politikmaßnahmen immer wieder blockiert werden können. Eine funktionierende und effektive Zusammenarbeit ist durch die Einrichtung von Strukturen, Berichtspflichten und Anreizsystemen zu fördern.

Die folgenden Kapitel des Berichts sind vor dem skizzierten Hintergrund der Interdependenz und Interaktion verschiedener Akteure und Akteurinnen geschrieben worden, die bei einer Institutionalisierung und Weiterentwicklung von Gleichstellungspolitik zu beachten sind. Die Sachverständigenkommission hofft, hiermit einen Beitrag zu einer zukunftsorientierten, konsistenten Gleichstellungspolitik als wichtigem Baustein für eine Innovationspolitik für Deutschland leisten zu können.

1.6 DIALOGPROZESS

Der Kommission war es wichtig, die verschiedenen Interessenvertreterinnen und -vertreter im Feld der Gleichstellung frühzeitig in den Prozess der Berichterstellung einzubeziehen. Dazu hat die Kommission am 30.09./01.10.2009 in Bonn eine Forumsveranstaltung mit ca. 120 Fachleuten aus Verbänden, Institutionen, Gewerkschaften und wissenschaftlichen Einrichtungen durchgeführt und vertiefende Hearings mit Expertinnen und Experten zu den Themen „Gleichstellung im Alter“, „Gleichstellung und Männer“, „Gleichstellung und Migration“, „Gleichstellung in Zeiten der Finanz- und Wirtschaftskrise“ veranstaltet. Auf der Ebene der Bundespolitik informierte die Kommission den Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend des Deutschen Bundestages am 17.06.2009 und am 07.07.2010. Auf der Ebene der Bundesländer und Kommunen hat die Kommission auf Sitzungen und Veranstaltungen der GFMK und der BAG über die Arbeit berichtet. Darüber hinaus hat sich die

Kommission in Einzelgesprächen mit Fachleuten, Verbänden, Sozialpartnern, Parteien bzw. Fraktionen und relevanten Bundesressorts ausgetauscht und beraten.

1.7 DANK

Die Kommission dankt dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend für das entgegengebrachte Vertrauen und die kontinuierliche und unterstützende Begleitung der Berichtsarbeit. Unser Dank gilt weiterhin den Verfasserinnen und Verfassern von Expertisen für den vorliegenden Bericht und den Fachleuten, die an den zahlreichen Tagungen, Workshops, Hearings und Einzelgesprächen teilgenommen und aktiv mitgewirkt haben. Wir danken für die Unterstützung von vielen Seiten, beispielhaft seien hier genannt die Deutsche Rentenversicherung Bund, das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, das Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, der Deutsche Frauenrat und das GenderKompetenzZentrum. Die intensiven Diskussionen und das eingebrachte Wissen haben sich sehr befruchtend auf die Arbeit der Sachverständigenkommission für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung ausgewirkt. Ein ganz besonderer Dank gilt der bei der Fraunhofer-Gesellschaft in München angesiedelten Geschäftsstelle Gleichstellungsbericht mit ihrem Leiter Dr. Markus Motz, den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen Ilona Kruse, Dr. Ingrid Röder und Julia Stegt (ab Juli 2010), den kaufmännischen Referentinnen Svea Zeiler (bis Mai 2010) und Jutta Heiß (ab Mai 2010) sowie den studentischen Hilfskräften, die die Kommission in allen Belangen fachlich und administrativ hervorragend unterstützt haben und durch ihre zuverlässige und umfangreiche Zuarbeit einen maßgeblichen Anteil an der Erstellung des vorliegenden Berichts haben.

LITERATUR

- Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men (2010). Opinion on: The Future of Gender Equality Policy after 2010 and on the priorities for a possible future framework for equality between women and men. European Commission, Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.
- Allmendinger, Jutta (1994). Lebensverlauf und Sozialpolitik. Die Ungleichheit von Mann und Frau und ihr öffentlicher Ertrag. Frankfurt: Campus.
- Anxo, Dominique/Bosch, Gerhard/Rubery, Jill (Hrsg.) (2010). The Welfare State and Life Transitions. London: Edward Elgar Publishing.
- Belgian Presidency (Hrsg.) (2010). The gender pay gap in the Member States of the European Union: quantitative and qualitative indicators. Summary of the Belgian Presidency report. http://www.eutrio.be/files/bvew/101026-Summary_report_pay_gap.pdf (13.12.2010).
- Böhret, Carl/Konzendorf, Götz (2000). Moderner Staat – Moderne Verwaltung: Leitfaden zur Gesetzesfolgenabschätzung. Berlin: Bundesministerium des Innern.
- Brehmer, Wolfgang/Klenner, Christina/ Klammer, Ute (2010). Wenn Frauen das Geld verdienen – eine empirische Annäherung an das Phänomen der „Familienernährerin“. Diskussionspapier Nr. 170. Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung (WSI).
- Bundeskanzleramt Österreich – Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst (Bundeskanzleramt Österreich) (2010). Nationaler Aktionsplan: Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt. <http://www.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=40025> (13.12.2010).
- Bundesministerium des Innern (BMI) (Hrsg.) (2009). Gemeinsame Geschäftsordnung der Bundesministerien. Berlin.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.) (2006). Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit: Perspektiven für eine lebenslaufbezogene Familienpolitik. Siebter Familienbericht.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.) (2009). Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland – Eine Standortbestimmung. Berlin.
- CDU/CSU/SPD (2005). Gemeinsam für Deutschland. Mit Mut und Menschlichkeit. Koalitionsvertrag von CDU, CSU und SPD. <http://www.cducsu.de/upload/koavertrag0509.pdf> (13.12.2010).
- Clemens, Wolfgang (2010). Lebensläufe im Wandel – Gesellschaftliche und sozialpolitische Perspektiven. In: Naegele, Gerhard (Hrsg.). Soziale Lebenslaufpolitik. Wiesbaden: VS. 86-109.
- Elder, Glen H./Kirkpatrick Johnson, Monica/Crosnoe, Robert (2003). The Emergence and Development of Life Course Theory. In: Mortimer, Jaylan/Shanahan, Michael (Hrsg.). Handbook of the life course. New York. 3-19.
- Europäische Kommission (1998). 100 Begriffe aus der Gleichstellungspolitik. Glossar der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern. Luxemburg.
- Europäische Kommission (2005). Mitteilung für die Frühjahrstagung des Europäischen Rates: Zusammenarbeit für Wachstum und Beschäftigung. Integrierte Leitlinien für Wachstum und Beschäftigung (2005-2008). Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften.
- Europäische Kommission (2010a). Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschaft- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen. Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010-2015. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:DE:PDF> (13.12.2010).
- Europäische Kommission (2010b). Mitteilung der Kommission: Ein verstärktes Engagement für die Gleichstellung von Frauen und Männern. Eine Frauen-Charta. Erklärung der Europäischen Kommission anlässlich des Internationalen Frauentags 2010 sowie des 15. Jahrestags der Verabschiedung einer Erklärung und einer Aktionsplattform auf der Weltfrauenkonferenz der Vereinten Nationen in Peking und des 30. Jahrestags des Übereinkommens der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau. Europäische Kommission. http://ec.europa.eu/commission_2010-2014/president/news/documents/pdf/20100305_1_de.pdf (13.12.2010).
- Klenner, Christina/Klammer, Ute (2009). Weibliche Familienernährerinnen in West- und Ostdeutschland – Wunschmodell oder neue Prekarität? In: BMFSFJ (2009) (Hrsg.). Rollenleitbilder und -realitäten in Europa: rechtliche, ökonomische und kulturelle Dimensionen, Forschungsreihe Band 8. Baden-Baden: Nomos. 62-84.
- Kohli, Martin (1994). Institutionalisation und Individualisierung der Erwerbsbiographie. In: Beck, Ulrich/Beck-Gernsheim, Elisabeth (Hrsg.). Riskante Freiheiten. Berlin: Suhrkamp. 219-244.
- MacRae, Heather (2006). Rescaling gender relations: The influence of European directives on the German gender regime. Social Politics 13, 4. 522-550.
- Praff, Anita (1999). Veränderte Erwerbsbiographien und ihre Auswirkungen auf die Sozialpolitik. In: Schmähl, Winfried/Rische, Herbert (Hrsg.). Wandel der Arbeitswelt – Folgerungen für die Sozialpolitik. Baden-Baden: Nomos. 31- 60.
- Rat der Europäischen Union (2006). Europäischer Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter. In: Schlussfolgerungen des Vorsitzes – 23./24. März 2006. 27-28. http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_Data/docs/presdata/de/ec/89030.pdf (13.12.2010).
- Senatsverwaltung für Technologie, Wirtschaft und Frauen (2008). Das gleichstellungspolitische Rahmenprogramm (GPR) (2008-2011) – Strategien für ein geschlechtergerechtes Berlin. <http://www.berlin.de/imperia/md/content/sen-frauen/gpr.pdf?start&ts=1292329566&file=gpr.pdf> (13.12.2010).



2 Gleichstellungspolitik in der Lebensverlaufperspektive



2.1 EINLEITUNG

Die Forschung ist sich heute einig, dass man in der Untersuchung gesellschaftlicher Ungleichheit nicht mehr von Momentaufnahmen ausgehen kann, sondern sie über den gesamten Lebensverlauf betrachten muss. Erst in einer solchen Längsschnittbetrachtung werden die Folgen von kritischen Lebensereignissen und Entscheidungen in unterschiedlichen Lebensphasen für unterschiedliche soziale Gruppen von Frauen und Männern deutlich. So können Ereignisse und Entscheidungen in früheren Lebensabschnitten oft sehr weitreichende und nicht beabsichtigte langfristige Auswirkungen haben und sich gegenseitig verstärken bzw. kumulieren. Unter der Lebensverlaufsperspektive werden daher verschiedene kritische Übergänge und Lebensphasen betrachtet, die ein Leben prägen und sich im Sinne einer Pfadabhängigkeit gegenseitig beeinflussen können. Besonders problematisch sind Abwärtsentwicklungen, die sich über unterschiedliche Lebensphasen verstärken, sofern sie nicht durch zusätzliche Ressourcen im Rahmen einer „zweiten Chance“ korrigiert werden können.

Wichtiger als Ergebnisgleichheit in allen Punkten ist daher die Gleichverteilung der Ressourcen, die das Erreichen angestrebter Ziele und Lebensbedingungen in unterschiedlichen Phasen des Lebensverlaufs ermöglichen. Solche Ressourcen werden in der neuen Ungleichheitsforschung als „wertvolle Güter“ bezeichnet (Hradil 2001: 28). Wichtige Ressourcen für ein selbstgestaltetes Leben sind beispielsweise gute Bildungsabschlüsse, eine sichere und kontinuierliche Beschäftigung mit interessanten und erfüllenden Tätigkeiten, ein gutes Einkommen, Gesundheit, Unabhängigkeit, verfügbare Zeit (für Kinder, Pflege, Bürgerarbeit, Erholung, Weiterbildung etc.), Teilhabe- und Mitspracherechte, aber auch Einfluss und Macht.

Heute kann man in Deutschland nicht mehr von einer konsistenten Reproduktion der Ungleichheit zwischen Männern und Frauen in allen Lebensphasen sprechen. In der schulischen Bildung erreichen junge Frauen, und das ist ein historischer Fortschritt, oft bereits bessere Abschlüsse als junge Männer. Die Gleichstellung in dieser Lebensphase wird aber durch unterschiedliche Faktoren in den folgenden Lebensphasen, etwa bei der Wahl des Berufs, dem Einstieg in das Berufsleben, den Entgelt- und Karrieremöglichkeiten im Beruf, der Elternschaft und der Rückkehr aus der Elternschaft in den Beruf wieder erheblich eingeschränkt. Für eine wirkungsvolle Gleichstellungspolitik reicht es daher nicht, die ungleiche Verteilung von Ressourcen zwischen Männern und Frauen über den Lebensverlauf lediglich zu beschreiben. Es ist notwendig, in einer Lebensverlaufsperspektive politischen Handlungsbedarf gerade an den Übergängen des Lebenslaufs zu identifizieren und damit die Grundlagen für eine abgestimmte und zukunftsweisende Gleichstellungspolitik zu liefern.

Die Lebensverlaufsperspektive hat inzwischen in unterschiedlicher Form Eingang in die Politik auf nationaler und internationaler Ebene gefunden. So betont das Internationale Arbeitsamt in seinem jüngsten Bericht zur Gleichstellung der Geschlechter, dass die Voraussetzungen für menschenwürdige Arbeit im gesamten Lebenszyklus unter Berücksichtigung der besonderen Probleme in entwickelten und weniger entwickelten Gesellschaften geschaffen werden müssen. Dabei hebt es die Notwendigkeit ausreichender Ernährung, Gesundheitsversorgung und Bildung für Mädchen und Jungen zur Sicherung ausreichender Einkommen und unabhängiger Entscheidungsmöglichkeiten in späteren Lebensjahren hervor (IAA 2009: 38). Die Europäische Kommission begründet ihre beschäftigungspolitischen Leitlinien seit 2003 mit dem Hinweis, dass nachhaltige Erfolge in der Erhöhung der Beschäftigungsquote von Frauen und Männern, in der Verringerung der Ungleichheit in der Bezahlung von Männern und Frauen, im Aufbau und der Weiterentwicklung der notwendigen Kompetenzen, in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder der Vermeidung von Armut nur erreicht werden können, wenn hierfür die Bedingungen über den gesamten Lebenszyklus geschaffen werden (Klammer et al. 2008: 2). Im Sinne dieser langfristigen Lebensverlaufsperspektive ist auch der Auftrag für diese Sachverständigenkommission formuliert worden (BMFSFJ 2008). Die Kommission soll Zukunftsfelder für die Gleichstellungspolitik identifizieren und darauf prüfen, ob und durch welche Maßnahmen Veränderungsimpulse in diesen Zukunftsfeldern zu setzen sind. Es soll daher gefragt werden, an welchen „Knotenpunkten“ Frauen und Männer Entscheidungen treffen, die ihre berufliche und privat-familiäre Situation nachhaltig beeinflussen; wie und unter welchen Bedingungen Übergänge im Lebensverlauf erfolgen und unter welchen sozialen, ökonomischen, institutionellen und rechtlichen Bedingungen Optionen realisiert werden können.

In einer rein analytischen Perspektive können die Bedingungen und Entscheidungen, die im Lebensverlauf zu Ungleichheiten führen, beschrieben werden. Mit einer Gleichstellungspolitik werden darüber hinaus aber auch normative Ziele verfolgt, die – um konsistent zu bleiben – sich an einem Leitbild der Gleichstellung von Frauen und Männern orientieren sollten. In einer freiheitlichen Gesellschaft, in der sich Präferenzen unterscheiden und unterschiedliche Lebensentwürfe verfolgt werden können, kann ein solches Leitbild nicht Ergebnisgleichheit als Ziel vorgeben. Allerdings müssen auch die Voraussetzungen für reale Entscheidungsmöglichkeiten geschaffen werden. Die heutigen Unterschiede in männlichen und weiblichen Lebensläufen sind zum einen Folge von institutionellen Vorgaben, die unzureichende Wahlmöglichkeiten an wichtigen Knotenpunkten des Lebensverlaufs bieten, geprägt. Zum anderen werden sie durch Geschlechterstereotypen, die auf das Handeln von Männern und Frauen einwirken, beeinflusst. Vorstellungen einer „Normalbiografie“, die



an den für die zweite Hälfte des 20. Jahrhunderts typisch männlichen Lebenslauf angelehnt ist und ein lineares Muster „Kindheit – Schule/ Ausbildung – Erwerbsleben – Rente“ aufweist, sind zunehmend weder für Männer- noch für Frauenleben passend. Der weibliche Lebensverlauf ist in der Mitte des Lebens im Vergleich zum männlichen stärker durch familiäre Reproduktionsarbeit bestimmt, verbunden mit für den Rest des Erwerbslebens oft sehr nachteiligen Unterbrechungen des Erwerbslebens und/oder Arbeitszeitreduzierungen.

Im Folgenden soll zunächst dargestellt werden, wie sehr in modernen Gesellschaften Lebensverläufe durch Institutionen geformt werden, die Optionen eröffnen, aber auch einschränken können (vgl. Abschnitt 2.2). Anschließend werden wichtige Unterschiede in männlichen und weiblichen Erwerbsverläufen, die bei Paaren oft miteinander verknüpft sind („linked lives“), angesprochen (vgl. Abschnitt 2.3). Danach wird die Notwendigkeit einer aktiven Lebenslaufpolitik zur Verbesserung der Gleichstellung der Geschlechter herausgearbeitet (vgl. Abschnitt 2.4). Schließlich wird auf der Basis unterschiedlicher Theorieansätze zu Verwirklichungschancen, zur Anerkennung und zu Gesellschaften mit größerer Wahlfreiheit das Leitbild der Kommission für eine Gleichstellungspolitik herausgearbeitet, das auch Grundlage der Argumentation und der Empfehlungen in den weiteren Kapiteln des Berichts ist (vgl. Abschnitt 2.5).

2.2 INSTITUTIONALISIERUNG VON LEBENSÄUFEN

Die Lebensverlaufsperspektive ist bereits seit langem Thema in der Sozialpolitik, die mit ihren Institutionen und Maßnahmen auf eine gewollte Verteilung von Lebenslagen zielt (z.B. Preller 1962). In ihrer traditionellen Schutzfunktion versucht sie, soziale Ungleichheiten sowie negative Folgen von kritischen Ereignissen (Krankheit, Tod, Unfall oder Scheidung) zu vermeiden oder zu kompensieren. Gerhard Weisser (1978) hat schon viele Jahre vor der heutigen Lebensverlaufsforschung mit dem Konzept der „Lebenslagen“ versucht, die gedanklichen Grundlagen für eine konsistente Politik zu entwickeln. Er sah – ähnlich wie im Ressourcenansatz der neueren Ungleichheitsforschung – Lebenslagen nicht nur durch sozioökonomische Größen wie etwa Einkommen, Ausbildung, Wohnungsgröße usw. bestimmt. Ebenso bedeutsam waren für ihn die Qualität der Chancen, über die der Einzelne oder die Gruppen verfügen, um zu Wohlbefinden gelangen zu können. Die Sozialpolitik sollte zur Sozial- und Gesellschaftspolitik weiterentwickelt werden. Durch den Ausbau ihrer Gestaltungsfunktionen sollte sie die Handlungsspielräume von Individuen und Familien erweitern, selber in die Zukunft zu investieren (z.B. Weiterbildungsförderung).

Die aus der Sozialpolitik stammende Lebenslagenforschung hat sich in der Praxis allerdings vor allem an der Absicherung unterschiedlicher Risiken von Männern und Frauen im männlichen Ernährermodell²² (vgl. Abschnitt 2.3) und weniger am Ziel der Gleichstellung von Frauen und

Männern orientiert. Die Gestaltungsfunktion war eng gefasst und ging kaum über den Bereich der Sozialpolitik hinaus. So galten etwa Sozial- und Bildungspolitik, deren Zusammenhang heute unter der Lebensverlaufsperspektive betont wird, noch als weitgehend getrennte Domänen. Zudem verfügte man noch nicht über ähnlich differenzierte Längsschnittdaten zu unterschiedlichen Aspekten von Lebensverläufen von Männern und Frauen, wie sie die heutige Forschung bereitstellt (Heinz et al. 2009), um etwa die kumulativen Wirkungen bestimmter Entscheidungen oder Ereignisse über den gesamten Lebensverlauf zu erfassen.

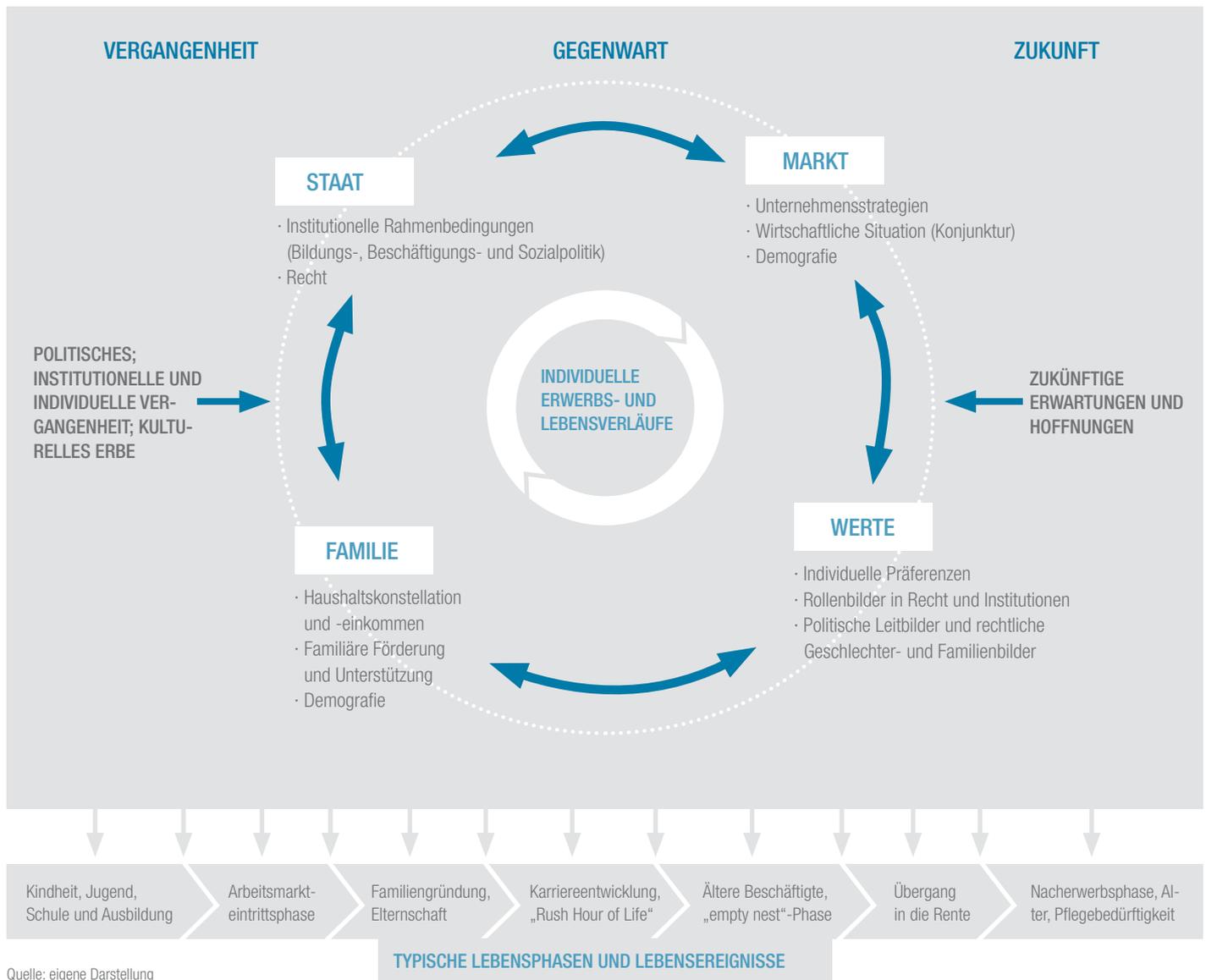
Das Neue an der Lebensverlaufsperspektive ist, dass sie nicht mehr nur auf einzelne Lebensabschnitte schaut, sondern fragt, welche Institutionen die Lebensläufe unterschiedlicher Gruppen der Gesellschaft beeinflussen. Der Blick richtet sich damit also auf das Ensemble der Faktoren, die einen Einfluss auf unterschiedliche Phasen in Lebensverläufen haben. Vor allem die international vergleichende Forschung hat inzwischen gezeigt, wie sehr Erwerbs- und Lebensverläufe durch nationale Institutionen bestimmt werden. Institutionen wirken verhaltenssteuernd, determinieren aber nicht das Verhalten von Individuen und Unternehmen. Das konkrete Verhalten wird durch Präferenzen und Wertvorstellungen, wozu auch Geschlechterstereotype zählen, mitgestaltet. Diese können sich im Zeitablauf ändern und Veränderungsdruck auf Institutionen ausüben. Eine große Rolle spielen aber auch die wirtschaftlichen und sozialen Rahmenbedingungen wie Arbeitslosigkeit oder die demografische Entwicklung.

Die Stärke der Lebenslaufforschung ist, die Wirkung der unterschiedlichen Einflussgrößen über den gesamten Erwerbs- und Lebensverlauf untersuchen zu können. Der Akzent liegt auf einer Langfristbetrachtung. So wissen wir heute zum Beispiel, dass die Kohorten, die in einer Wirtschaftskrise den Arbeitsmarkt betreten, durch den schlechten Start langfristig Einkommensverluste erleiden, die nicht nur im gesamten Erwerbsleben, sondern bei einer einkommensbasierten Altersversorgung auch noch im Alter nachwirken (Bell/Blanchflower 2009; Kahn 2010). Ebenso – und das ist unter anderem Thema des Kapitels 5 zum Erwerbslebensverlauf – wurde festgestellt, welche Fernwirkungen typische weibliche Erwerbsverläufe mit Unterbrechungen und Teilzeitarbeit unter den aktuellen institutionellen Rahmenbedingungen in Deutschland haben.

Aufgrund der Vielzahl weniger oder mehr aufeinander abgestimmter Institutionen in modernen Wohlfahrtsstaaten, die einen Einfluss auf Lebensverläufe haben, spricht man heute von „institutionalisierten“ Lebensläufen (Kohli 1994 und 2007), die im Unterschied zu individuellen Biografien die Standardverläufe in national sehr unterschiedlichen Institutionengefügen meinen. Durch gesetzlich fixierte Altersgrenzen wie etwa Schulpflicht, Altersgrenzen für den Bezug von Kindergeld und Ausbildungsförderung oder das gesetzliche Rentenalter, aber auch informelle, in der Praxis zum Teil

22 „Die traditionelle Rollenverteilung im Haushalt sieht den Mann als ‚Familienernährer‘, der das in Marktgesellschaften lebensnotwendige Geldeinkommen erwirbt. Der Ernährer sorgt für die finanzielle Grundlage der Familie, während Frauen traditionell in erster Linie für Haushalt und Familie zuständig sind“ (Brehmer et al. 2010: 5).

ABB. 2.1: ANALYSEMODELL DES (ERWERBS-)LEBENSVERLAUFS



jedoch hochwirksame Altersnormen, etwa bei Einstellungen oder Beförderungen, sind Institutionen der Taktgeber für die zeitliche Abfolge wichtiger Lebensphasen im Leben. Durch solche Altersnormen werden Lebensverläufe in abgegrenzte, aufeinanderfolgende Lebensphasen wie vorschulische Erziehung, Schulzeit, Ausbildung und Studium, Erwerbstätigkeit, Elternschaft oder Nacherwerbsphase unterteilt, für die ganz unterschiedliche Institutionen wie etwa Kindertagesstätten, Schule, Berufsausbildung, Betriebe und Alterssicherung zuständig sind. Viele wohlfahrtsstaatliche Institutionen stellen in unterschiedlichen Lebensabschnitten situationsbezogenen Ressourcen zur Verfügung. Sie helfen in Notfällen (Krankheit, Unfall oder Arbeitslosigkeit), gestalten kritische Übergänge (wie z.B. Arbeitsmarktpolitik oder Rehabilitation), setzen finanzielle Anreize für Verhaltensmuster in bestimmten Lebensphasen (z.B. Ehegattensplitting oder abgeleitete Sozialversicherung), eröffnen Optionen (z.B. Elterngeld, Ansprüche auf kürzere Arbeitszeiten oder auf Weiterbildung) und erleichtern die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Kindererziehung und Pflege.

Die Wirksamkeit der Institutionen ergibt sich nicht alleine durch die zur Verfügung gestellten Ressourcen, sondern auch durch definierte Pflicht-

ten oder Anforderungen an Eigenverantwortung. Zum Teil wird Verhalten durch unabdingbare Pflichten (etwa Schulpflicht) standardisiert. Zum Teil werden Optionen angeboten, die man nutzen kann oder nicht, oder es werden finanzielle Anreize für bestimmte Verhaltensmuster gesetzt. Individuelle Biografien, die von der durch die Institutionen geförderten Normalität abweichen, sind in einer demokratischen Gesellschaft natürlich immer möglich, können aber vor allem für Personen aus Haushalten mit geringem und mittlerem Einkommen und Vermögen durch den Mangel an Ressourcen und den Verzicht auf die vorgesehene Unterstützung mit hohen Kosten verbunden sein. Daher kann das Festhalten an institutionell gesetzten Normverläufen rational – im Sinne der Ressourcenmaximierung – sein, ohne zwangsläufig den individuellen Präferenzen zu entsprechen. Ein gutes Beispiel hierfür sind die Entscheidungen vieler verheirateter Frauen für Minijobs, die zwar nicht ihren Arbeitszeitpräferenzen entsprechen, aber wegen der starken Subventionen durch die abgeleiteten Sozialversicherungen und die Nichtanrechnung auf das Familieneinkommen beim Ehegattensplitting finanziell attraktiv sind (vgl. Kapitel 5 Erwerbsleben und Kapitel 6 Zeitverwendung).



Es ist umstritten, welche Steuerungswirkungen staatliche Institutionen entfalten. Informationsmängel sind ein wesentlicher Grund für die Nichtnutzung von Ressourcen und Rechten. Wenn Ressourcen zeitnah zur Verfügung gestellt werden, sind die Einflüsse auf das Verhalten vermutlich größer, als wenn Ressourcenansprüche langfristig aufgebaut werden. Oft müssen kurzfristige Vorteile gegen langfristige Nachteile abgewogen werden (z.B. Nutzung von Minijobs um den Preis geringerer Rente). Langfristig ausgerichtete Systeme wie etwa die Rentenversicherung oder auch die private Vorsorge erfordern eine bewusste Lebensführung über einen langen Zeitraum. Die Rente bilanziert, weil sie vorwiegend erwerbsbezogen gewährt wird, gewissermaßen ein Erwerbsleben (vgl. Kapitel 7 Alter). Die bewusste Lebensführung stößt aber an Grenzen, wenn die elementaren Voraussetzungen hierfür nicht gewährleistet sind (wie etwa Infrastruktur für Kinderbetreuung oder Mangel an Arbeitsstellen).

Institutionen, die den Lebensverlauf beeinflussen, sind selten aus einem Guss und setzen oft unterschiedliche, teilweise sogar widersprüchliche Verhaltensanreize. Solche Widersprüchlichkeiten sind angesichts der Vielfalt der Interessen, die in die unterschiedlichen Fachpolitiken eingehen, schwer vermeidbar, aber – wie wir sehen werden – besonders typisch für Umbruchphasen, in denen sich die Leitbilder der Ausgestaltung der Institutionen ändern. Hinzu kommt, dass Lebensverläufe auch durch einen Abbau von unterstützenden Institutionen „de-institutionalisiert“ (Kohli 2007) werden können, was mit dem Wegfall oder der Verminderung unterstützender Ressourcen verbunden ist. Ein Beispiel ist die weitgehende Abschaffung der Möglichkeit einer zweiten Chance im Bildungssystem, d. h. der Chance, im Erwachsenenalter einen Berufsabschluss mit einem Unterhaltsgeld der Bundesagentur für Arbeit nachzuholen. Eine De-Institutionalisierung verstärkt soziale Ungleichheit insbesondere dann, wenn aufgrund niedriger Einkommen oder geringen Vermögens die notwendigen Ressourcen für wichtige Optionen nicht privat erbracht werden können. An anderer Stelle lässt sich eine Institutionalisierung von Lebensphasen beobachten, die traditionell eher als Privatangelegenheit betrachtet wurden, wie die vorschulische Erziehung oder die Pflege. Von dem Begriff der De-Institutionalisierung ist die De-Standardisierung zu unterscheiden. Wenn die unterstützenden Institutionen mehr Optionen anbieten, kann es zu einer größeren Vielfalt sozial abgesicherter Lebensformen kommen, ohne dass die soziale Ungleichheit zunimmt. Pluralität muss also nicht zu größerer sozialer Ungleichheit führen, wenn die die Lebensverläufe gestaltenden Institutionen genügend Wahlmöglichkeiten anbieten.

2.3 WEIBLICHE UND MÄNNLICHE LEBENSVERLÄUFE

Für Männer und Frauen wurden mit dem Aufbau der Sozialstaaten im 20. Jahrhundert unterschiedliche Lebensverläufe institutionalisiert, die von einer strikten Trennung von Erwerbs- und häuslicher Sphäre ausgingen

(Levy 1977). Dem männlichen Alleinverdiener stand die allenfalls hinzuverdienende Ehefrau gegenüber. Die Erwerbstätigkeit des Mannes und seine Rolle als Ernährer waren durch Kündigungsschutz, gute Bezahlung und Aufstiegschancen sowie Schutz vor unerwarteten Ereignissen, wie Krankheit oder Arbeitslosigkeit, gut abgesichert. Die Absicherung war gewissermaßen die Voraussetzung für die Erfüllung der Pflichten als Familienernährer. Erst durch diese Absicherung sowie weitere familienbezogene Transfers verfügte die Familie über die Ressourcen, wichtige Aufgaben wie Kindererziehung und Pflege sowie andere zentrale Reproduktionsleistungen in Form von unbezahlter Hausarbeit zu übernehmen. Die soziale Sicherung der Frauen, die nur phasenweise erwerbstätig waren, war weitgehend von der Erwerbstätigkeit des Mannes abgeleitet (abgeleitete Sozialversicherungen, Unterhaltsansprüche etc.). Erwerbsarbeit für Frauen war nur mäßig attraktiv durch die niedrigen Löhne in klassischen Frauentätigkeiten, die geringen Karriereaussichten und auch durch den Verlust der finanziellen Vorteile des Ehegattensplittings bzw. der abgeleiteten Sozialversicherungen bei vollzeitnaher Erwerbstätigkeit. Im traditionellen Ernährermodell erfüllen Männer und Frauen in ihren unterschiedlichen Rollen arbeitsteilig komplementäre Funktionen. Ihre Lebensläufe sind so eng miteinander verbunden, dass man von „linked lives“ oder „interrelated life courses“ (Heinz 2004: 197) spricht. Voraussetzung für eine verlässliche Lebensplanung in diesem Modell ist die Stabilität der Ehe. Viele sozialpolitische Interventionen, zu denen z.B. die Unterhaltsverpflichtungen bei Scheidungen oder die Hinterbliebenenrenten gehören, dienen dem Schutz von Frauen bei Verlust der ökonomischen Basis durch Scheidung oder Tod des Familienernährers.

Die klassische Rollenteilung von Männern und Frauen wandelt sich bereits seit den 1970er Jahren. Für diesen Wandel gibt es viele Gründe. Mädchen und junge Frauen waren die Gewinner der Bildungsexpansion. Heute erreichen sie im Durchschnitt bessere Bildungsabschlüsse als junge Männer. Natürlich wollen sie die erworbenen Fähigkeiten auch im Erwerbssystem nutzen und akzeptieren die vorrangige Zuweisung auf Hausarbeit nicht mehr. Gleichzeitig bietet das Beschäftigungssystem nicht mehr die gleiche Sicherheit wie in der Vergangenheit. Viele Männer können die traditionelle Rolle des Ernährers wegen geringer Einkommen oder instabiler Beschäftigung nicht mehr übernehmen. Kohli (2007) sieht im Abbau wohlfahrtsstaatlicher Interventionen, die vor Marktrisiken schützen oder sie abfedern, einen deutlichen Trend zu einer De-Institutionalisierung von Erwerbsläufen. Eine verlässliche Einkommenssicherung erfordert heute zunehmend die Erwerbstätigkeit beider Partner. Die Zunahme der Scheidungsquote signalisiert Frauen die Zerbrechlichkeit von Lebensgemeinschaften und fördert den Wunsch, für sich alleine sorgen zu können. Gleichzeitig lösen sich traditionelle Wertmuster auf (Krüger 2003). In solchen Umbruchphasen nehmen zumindest vorübergehend

die Ungleichzeitigkeiten in den Wertmustern zwischen unterschiedlichen Alterskohorten, gesellschaftlichen Milieus, Bildungsschichten und Nationalitäten zu. Mit der De-Institutionalisierung von Lebensläufen nimmt in wichtigen Lebensabschnitten die Abhängigkeit vom Markt und von der Familie zu (Anxo et al. 2010). Mit der Abhängigkeit von den Zufällen des Marktes und den sehr ungleich verteilten familiären Ressourcen wächst die Gefahr zunehmender sozialer Ungleichheit.

An die Stelle des traditionellen Leitbildes des männlichen Alleinernährers ist in Deutschland bislang weder in der Politik noch in den Rollenbildern der Bevölkerung ein neues gleichermaßen dominantes Modell männlicher und weiblicher Lebensläufe getreten. Fast ein Drittel aller Haushalte sind heute Singlehaushalte, die gewöhnlich ihr eigenes Haushaltseinkommen haben. Bei den Paarhaushalten ist das klassische Alleinernährermodell nicht mehr dominant. In Westdeutschland ist das Zuverdienermodell, in dem der Mann Vollzeit arbeitet und die Frau eine Teilzeittätigkeit ausübt, mit 36,7 % (47,5 % bei Paaren mit Kindern) das verbreitetste Modell, in Ostdeutschland hingegen das Zweiverdienermodell, in dem beide Partner Vollzeit arbeiten, mit 37,8 % (37 % bei Paaren mit Kindern). Hinzu kommen vielfältige andere Konstellationen, darunter auch rund 10 % von Paarhaushalten, in denen Frauen die einzigen Erwerbstätigen sind (Brehmer et al. 2010: 14). Nicht alle Modelle sind freiwillig gewählt. Das gilt insbesondere für die Erwerbskonstellationen mit unfreiwilliger Arbeitslosigkeit oder Teilzeitarbeit. Die höhere Verbreitung des Zweiverdienermodells in Ostdeutschland lässt sich durch die größeren Wahlmöglichkeiten infolge eines höheren Angebots an Kinderbetreuung und Ganztagschulen und durch die historisch geprägte höhere Erwerbsneigung ostdeutscher Frauen erklären. Allerdings nähern sich inzwischen die Erwerbswünsche von Männern und Frauen in Ost- und Westdeutschland an.

Erst in einer Lebensverlaufsperspektive wird erkennbar, wie verbreitet Wechsel von einem in ein anderes Modell sind. So werden viele Frauen aus dem klassischen Rollenmodell nach der Kinderphase erwerbstätig. Viele Singles bilden Paarhaushalte und aus Paarhaushalten werden nach Trennungen oder Tod eines Partners Singlehaushalte. Im Zweiverdienermodell sind Erwerbsunterbrechungen und Phasen der Teilzeit in der Elternphase durchaus üblich. Hinzu kommen Erwerbsunterbrechungen durch Phasen der Arbeitslosigkeit. Auch innerhalb der Modelle kann es vor allem durch eine Variation der Dauer der Arbeitszeit zu bedeutsamen Veränderungen kommen. Wenn im Zuverdienermodell der oder die Zuverdiener/in von einem Minijob in sozialversicherungspflichtige Teilzeit mit einer Stundenzahl wechselt, die man schon als kurze Vollzeit definieren würde, ist der Unterschied zum Zweiverdienermodell marginal.

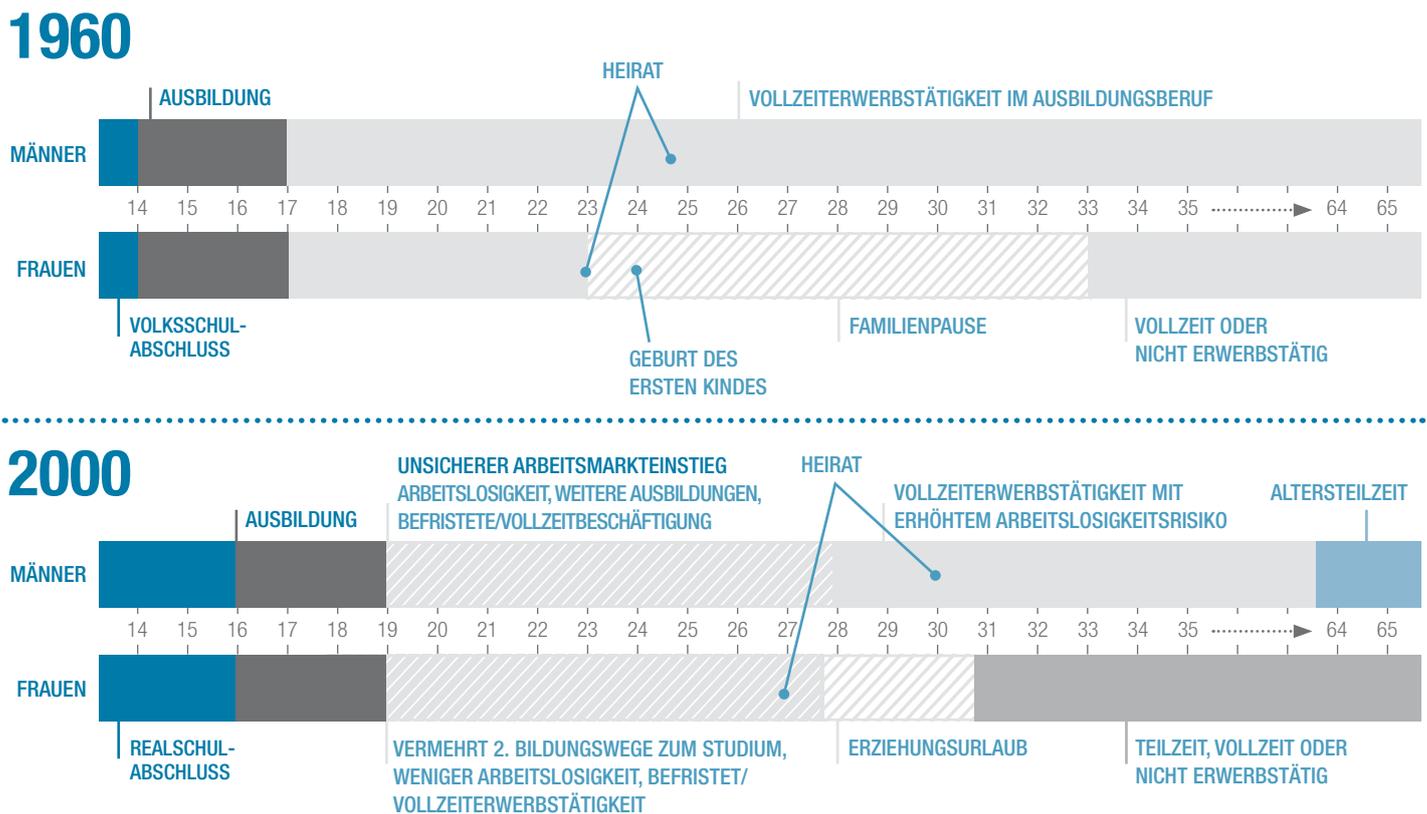
Die beschriebene Vielfalt ist sicherlich nicht nur Ausdruck einer geringeren Verbindlichkeit traditioneller Normen und einer neu gewonnenen Ent-

scheidungsfreiheit, sondern spiegelt viele Zwänge wider. Kinderwünsche können nicht oder nur um den Preis der Aufgabe oder Reduzierung der Erwerbstätigkeit erfüllt werden. Im expandierenden Dienstleistungssektor finden viele Frauen etwa nur einen Minijob, obgleich sie länger arbeiten wollen. Oder die Rückkehr in den Beruf gelingt nicht in der gewünschten Form wegen der informellen Altersnormen in den Unternehmen oder unzureichenden Chancen der Aktualisierungen der beruflichen Qualifikation. Vor allem aber hinkt die Entwicklung der gesellschaftlichen Institutionen vielfach den veränderten Lebensentwürfen hinterher.

Eine europaweite Befragung nach den Erwerbs- und Arbeitszeitwünschen von Männern und Frauen zeigt eine erstaunliche Konvergenz der Wünsche über Ländergrenzen hinweg (Bielenski et al. 2002). Die Mehrheit der europäischen Frauen und Männer wünscht eine vollwertige Beteiligung am Erwerbsleben in Form von Vollzeitarbeit oder längerer Teilzeit. Die Unterschiede in den Arbeitszeit- und Erwerbswünschen zwischen den Geschlechtern haben sich verringert. Die Mehrheit der Frauen wünscht Arbeitszeiten zwischen 25 und 35 Stunden, also lange Teilzeit- oder kurze Vollzeitjobs. Die meisten Männer wollen überlange Arbeitszeiten verringern und streben Regelarbeitszeiten für Vollzeitbeschäftigte an. Mehrheitlich gewünscht wird ein Modell mit zwei Verdienern, jedoch weiterhin unterschiedlichen Arbeitszeiten für Männer und Frauen. Bei den gewünschten Wochenarbeitszeiten sind die Unterschiede zwischen Frauen und Männern mit einer Differenz von 5,7 Wochenstunden in Deutschland und 6,4 Wochenstunden in der EU 15+Nor²³ jedoch geringer als bei den tatsächlichen (9,9 Wochenstunden in Deutschland, 8,5 in der EU 15+Nor). Die Arbeitszeitwünsche können in vielen Ländern vor allem aufgrund mangelnder Kinderbetreuung oder ausreichender Arbeitsplatzangebote nicht realisiert werden. Frauen arbeiten häufig kürzer und Männer länger als gewollt. Dies gilt auch für deutsche Männer und Frauen. Es gibt also ein erhebliches nicht genutztes Potenzial der Umverteilung von bezahlten und in der Folge auch von nicht bezahlten Arbeitsstunden zwischen Männern und Frauen (vgl. Kapitel 5 Erwerbsleben und Kapitel 6 Zeitverwendung). Erforderlich ist allerdings ein institutioneller Rahmen, der die Realisierung dieser Präferenzen auch ermöglicht. Natürlich ist die zitierte Studie nur eine Momentaufnahme eines beweglichen Objekts. Eine neuere Studie zeigt aber, dass sich die gewünschten Arbeitszeiten zwischen 1993 und 2005 in Deutschland bei Männern und Frauen kaum verändert haben. Bei den tatsächlichen Arbeitszeiten ist der „Gender Gap“ jedoch durch eine Verlängerung der Arbeitszeiten der Männer und eine Verkürzung bei den Frauen gestiegen (Holst 2007). Es gibt also starke Präferenzen für eine Verminderung der Unterschiede und für eine stärkere egalitäre Verteilung von Erwerbsarbeit und Arbeitsstunden. Die Verteilung der Arbeitszeitwünsche zeigt zugleich aber auch starke Präferenzen nach individuell gewählten Arbeitszeiten, vor allem in der Bandbreite zwischen 20 und 40 Stunden pro Woche.

23 Die EU15+Nor umfassen: Belgien, Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Großbritannien, Italien, Irland, Luxemburg, Niederlande, Österreich, Portugal, Schweden, Spanien und Norwegen.

ABB. 2.2: DURCHSCHNITTSLIBENS-LÄUFE DER BILDUNGSMEHRHEITEN (1960 UND 2000)



Quelle: Abbildung entnommen aus dem 7. Familienbericht (BMFSFJ 2006: 265)

2.4 VON PASSIVER ZU AKTIVER LEBENS-LAUF- UND GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

Die zentrale Frage für eine Lebenslaufpolitik ist, ob die neue Pluralität ein dauerhafter Zustand oder nur eine Umbruchphase in Richtung neuer, moderner Lebensläufe von Männern und Frauen ist. Die These vom dauerhaften Zustand der jetzigen Situation kann als widerlegt gelten. Alle Anzeichen weisen darauf hin, dass das klassische Modell des männlichen Ernährers an Bedeutung verliert und sich die Wertmuster von Männern und Frauen in Richtung eines Zuverdiener- oder Zweiverdienermodells verschieben (Klammer 2007). Im Siebten Familienbericht sind die deutlichen Veränderungen männlicher und weiblicher Lebensläufe in den 40 Jahren von 1960 bis 2000 auf der Basis empirischer Ergebnisse in einer typisierten Form, die natürlich nicht die Bandbreite der tatsächlich gelebten Modelle erfassen kann, nachgezeichnet (vgl. Abb. 2.2).

Seit Mitte der 1960er Jahre haben sich die Leitbilder der Rollen von Männern und Frauen in den unterschiedlichen Politikbereichen, die Lebensläufe beeinflussen, verändert. Eine Rückkehr zum alten Zustand des männlichen Alleinverdienermodells scheidet als politische Option aus. Die Politik sollte – wie in jedem anderen dynamischen Bereich auch – versuchen, künftige Entwicklungen zu antizipieren. Im optimistischen Szenario wird sie selbst zum „Geburtshelfer“ einer angestrebten Zukunft. Der Berichtsauftrag an die Kommission hat das Ziel einer präventiven Politikorientierung klar formuliert. In vielen Ländern ist für Paarhaushalte das Haushaltsmodell mit zwei Verdienern zur dominanten Erwerbsform geworden. Bei Singlehaushalten ist das Vollverdienermodell dominant.

Nichterwerbstätige Frauen können immer weniger darauf setzen, dass in bestimmten Lebensphasen (etwa nach einer Scheidung oder bei Arbeitslosigkeit des Partners) nicht die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit von ihnen erwartet wird (vgl. Kapitel 3 Recht). Die damals in die Wege geleitete Bildungsexpansion war der Auslöser für den Wunsch nach Gleichstellung von Frauen auch in anderen Bereichen (vgl. Kapitel 4 Bildung). Nach Jahren der Stagnation sind in den letzten Jahren mit den Entscheidungen zum Ausbau der Ganztagschulen, dem Ausbau der Kinderbetreuung oder der Einführung des Elterngeldes wichtige Entscheidungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gefallen. In anderen Bereichen sind die Rückstände Deutschlands zu anderen Ländern eher gestiegen. Man denke nur an die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen oder an die Karrieremöglichkeiten von Frauen. Deutschland ist zudem mit Österreich das einzige westeuropäische Land, in dem das Volumen der von Frauen geleisteten bezahlten Arbeit nur langsam zunimmt, während es anderswo kräftig expandiert. Frauen teilen unter sich sozusagen ein gegebenes Volumen an bezahlten Arbeitsstunden (EC 2009), was zu einer Fragmentierung von weiblichen Beschäftigungsverhältnissen führt (vgl. Kapitel 5 Erwerbsleben). Robert Solow, Wirtschaftsnobelpreisträger von 1987, bezweifelt, dass dieses deutsche Modell weiblicher Erwerbstätigkeit in einer modernen Gesellschaft zukunftsfähig ist (Solow 2007).

Während die skandinavischen Länder eine aktive und über die unterschiedlichen Fachpolitiken hinaus koordinierte Lebenslaufpolitik mit dem expliziten Ziel der Gleichstellung betrieben haben (Leisering 2003), kann man die deutsche Lebenslaufpolitik eher als Stückwerk und reaktiv be-

zeichnen. Unter aktiver Lebenslaufpolitik, wie in Skandinavien, lässt sich ein Politikansatz fassen, der von einem Leitbild künftiger männlicher und weiblicher Lebensläufe ausgeht und versucht, die staatlichen Interventionen in den unterschiedlichen Phasen des Lebensverlaufs so zu strukturieren, dass sie aufeinander abgestimmt sind und sich wechselseitig verstärkend unterstützen. Einer reaktiven Politik fehlt diese Ausrichtung auf ein Leitbild und die Abstimmung der Interventionen in den unterschiedlichen Lebensphasen. Der Mangel an Konsistenz führt dazu, dass gleichzeitig Anreize für ganz unterschiedliche Leitbilder gesetzt werden oder dass Unterstützung in der einen Lebensphase in der nächsten abbricht oder in eine andere Richtung weist. Diese Brüche, die einer unvollendeten Baustelle mit vielen Sackgassen gleichen, sind in Deutschland an vielen Stellen zu finden. So wird etwa vorschulische Erziehung als zentrales Instrument der Verringerung sozialer Ungleichheiten gefördert, gleichzeitig werden aber für sozial schwache Familien attraktive Anreize gesetzt, ihre Kinder nicht an vorschulischer Erziehung teilnehmen zu lassen. Oder: Nach Abschluss der Elterngeldphase sind weder Kinderbetreuung noch flexible Arbeitszeiten garantiert. Oder: In der Elternphase kann man von Vollzeit auf Teilzeit wechseln, hat aber keine Rückkehrrechte auf Vollzeit. In der Lebenslauf- und Gleichstellungspolitik können wir in Deutschland bislang keinen konsistenten Politikansatz feststellen, viel eher aber „institutional bricolage“ (Crouch 2005) mit vielen Inkohärenzen (Bosch et al. 2009).

Solche Inkohärenzen sind nicht überraschend und auch für viele andere Länder typisch. Lebenslaufpolitik ist ein Querschnittsthema. In den ausdifferenzierten modernen Gesellschaften haben sich spezialisierte Politikbereiche herausgebildet, die jeweils für bestimmte „Situationen“ oder „Lebensphasen“ zuständig sind. Diese einzelnen Politikbereiche sind historisch gewachsen, wobei bei ihrer Entstehung Gleichstellung nicht immer das gleiche Gewicht hatte. Dadurch ergeben sich Inkonsistenzen und Brüche bei Übergängen. Eine übergreifende Lebenslaufpolitik wird durch die fachliche Verengung in den Teilpolitiken erschwert, die sich aus der Spezialisierung und Eigenlogik in allen Systemen ergeben, die der oder die Einzelne in unterschiedlichen Lebensphasen durchläuft. Hierfür lassen sich viele Beispiele finden. Dass Kinderbetreuung und Elterngeld unmittelbar gleichstellungspolitische Bedeutung haben, ist schnell nachvollziehbar und wird von allen Akteuren und Akteurinnen in den zuständigen Politikfeldern auch so gesehen. In anderen für Beschäftigung und Karrieren zuständigen Systemen dominieren Effizienzkriterien. Es ist nur mühsam vermittelbar, dass Gleichstellung etwa auch in der Forschung oder in Entscheidungsgremien der Wirtschaft kein Gegensatz zu Effizienz und Innovationsfähigkeit ist, sondern innovative Gesellschaften sich durch die Ausschöpfung aller Begabungspotenziale auszeichnen.

In Umbruchphasen der Politik und der Lebensentwürfe in der Bevölkerung ist die Lebensverlaufsperspektive für die Gleichstellungspolitik un-

erlässlich. Sie ermöglicht erstens einen Blick „aufs Ganze“: Interventionen in einzelnen Lebensphasen werden nicht mehr isoliert betrachtet, sondern in ihren Zusammenhängen. Zweitens können kritische „Knotenpunkte“ oder „Übergänge“ zwischen den Teilsystemen identifiziert werden. Die Bedeutung der Übergänge erschließt sich drittens erst durch die kumulativen Folgen für die Gleichheit von Männern und Frauen im Lebenslauf. Zwischen den Lebensphasen bestehen enge Zusammenhänge (Klammer 2004). So bestimmt die schulische und berufliche Ausbildung in starkem Maße das gesamte Lebenseinkommen. Eine Ehescheidung, der Wechsel in Teilzeit, eine Erwerbsunterbrechung oder eine unterlassene Weiterbildung können „Narben“ hinterlassen („scar effects“), die lange nachwirken. Viertens erkennt man, welche Akteure entscheidend sind. Über einen Teil dieser Übergänge im Lebenslauf entscheiden die Eltern, wie etwa den Kindergartenbesuch, die Auswahl der Schule und teilweise noch die Auswahl der Ausbildung. Im Erwachsenenalter werden die Entscheidungen überwiegend allein oder in Abstimmung mit dem/der Lebenspartner/in getroffen. Fünftens ermöglicht die Lebensverlaufsperspektive eine nachhaltige, auf langfristige und dauerhafte Wirkungen angelegte Politik, indem sie nicht alleine auf kurzfristige Effekte, sondern auf Wirkungen im gesamten Lebenslauf schaut. Man kann dies als die „ökologische“ oder Nachhaltigkeits-Dimension der Lebenslaufpolitik bezeichnen (Allmendinger 1994: 36). Eine solche Politik erfordert nicht nur politikfelderübergreifendes Agieren. Sie muss auch reflexiv sein und umsteuern oder nachkorrigieren, wenn die Interventionen nicht die erwartete Wirkung erzielen. Die Wissenschaft ist bei der Evaluation nicht weniger als die Politik zu fachübergreifender Kooperation gezwungen. Sechstens kann man schließlich feststellen, wie sehr ein Beschäftigungs- und Wohlfahrtssystem Abweichungen von der Norm und Pluralität akzeptiert.

Viele Lebensläufe folgen keiner gradlinigen Entwicklung durch das Bildungs- und Beschäftigungssystem. Es gibt ungewollte Brüche durch schulischen oder beruflichen Misserfolg (vgl. Kapitel 4 Bildung) oder wirtschaftliche Strukturkrisen, Wünsche nach Neuorientierungen und auch Brüche durch Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit bei Elternschaft, Pflege oder Ehrenamt. Die neuere Lebenslaufforschung hat gezeigt, dass nicht alles kumulativ ist (Mayer 2009). Damit ist gemeint, dass die Lebensverläufe nicht durch die Ressourcen in frühen Lebensphasen determiniert werden, sondern auch in späteren Lebensphasen korrigiert werden können. So zeigen etwa Erfahrungen aus unterschiedlichen Ländern, dass es mit geeigneter Unterstützung auch in späteren Lebensphasen gute Erfolgchancen gibt, Bildungsabschlüsse nachzuholen und ein erfolgreiches Berufsleben zu beginnen. Offene Gesellschaften zeichnen sich dadurch aus, dass sie nicht an rigiden Altersnormen festhalten und auch eine zweite und dritte Chance bieten. Für die Gleichstellung zwischen den Geschlechtern ist es beispielsweise zentral, dass Erwerbsunterbrechungen oder vorübergehende Verringerung der Arbeitszeit in den



Unternehmen bei Personalentscheidungen nicht negativ bewertet werden. Ein Diversity-Management, das die Vielfalt als Chance für Organisationen sieht, erkennt den Wert von Unterschieden und wird bewusst Personen mit unterschiedlichen Lebensläufen rekrutieren. Am Umgang mit Erwerbsunterbrechungen aufgrund von Elternschaft, mit den nicht selten gebrochenen Biografien von Migrantinnen und Migranten, mit Kindern aus bildungsfernen Milieus und mit Strukturbrüchen im Erwerbsleben durch Arbeitslosigkeit und instabile Beschäftigungsverhältnisse sowie Beginn und Ende von Partnerschaften lässt sich die Konsistenz einer an Gleichstellung orientierten Lebenslaufpolitik am besten erkennen.

2.5 GLEICHSTELLUNG UND VERWIRKLICHUNGSMÖGLICHKEITEN

Eine aktive Gleichstellungspolitik muss neben den Zielen der Gleichstellung gleichzeitig auch weitere Zukunftsherausforderungen, die sich für die Gesellschaft insgesamt und somit gleichermaßen für beide Geschlechter stellen, identifizieren und angemessene Antworten entwickeln (Anxo et al. 2010). Ein Teil dieser neuen Herausforderungen entsteht aus Entwicklungen im Wirtschafts- und Erwerbssystem. Es ist weiterhin vom raschen wirtschaftlichen Strukturwandel durch den Übergang zu hochwertigen Produkten und Dienstleistungen und durch ein hohes Tempo von Produkt- und Prozessinnovationen auszugehen. Es wird nicht mehr ausreichen, die Beschäftigungsfähigkeit allein durch schulische und berufliche Bildung in der Jugendphase herzustellen. Sie muss vielmehr im Laufe eines Erwerbslebens erhalten und erneuert werden, um einem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Dazu gehören lebenslanges Lernen, eine aktive Gesundheitsförderung sowie eine lernförderliche Arbeitsumgebung mit Arbeitsbedingungen, die eine Erwerbstätigkeit auch bis zum heraufgesetzten Rentenalter möglich machen. Ein zweiter Teil der Herausforderungen rührt aus gesellschaftlichen Veränderungen. Die Alterung wurde im Zusammenhang mit der Heraufsetzung des Rentenalters schon angesprochen. Sie führt zusätzlich zu einem wachsenden Pflegebedarf, den die Familien nicht mehr allein bewältigen können (vgl. Kapitel 7 Alter). Hinzu kommt die Integration der Zuwanderer, und zwar sowohl der schon Zugewanderten als auch der weiterhin großen Zahl von zukünftigen Migrantinnen und Migranten. In einer Dienstleistungswirtschaft, in der die Anzahl einfacher, spracharmer Tätigkeiten geringer wird, muss die künftige Migrationspolitik viel stärker auf Bildung und Sprachvermittlung setzen als in der Vergangenheit. Eine Erscheinungsform der Ungleichheit ist die neue Bildungsarmut, also Mängel in der schulischen und beruflichen Bildung, die die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit und eine eigenständige Lebensführung erschweren. Andere Erscheinungsformen sind die Konzentration von Frauen in schlecht bezahlten Tätigkeiten mit geringen Aufstiegschancen. Das führt zur Frage nach der Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern, die ein Querschnittsthema in allen angesprochenen Zukunftsherausforderungen ist. Diese Herausforderungen bilden den Rahmen, innerhalb dessen Gleichstellung verwirklicht werden soll, und werden in den folgenden Kapiteln aufgenommen.

Eine zentrale Aufgabe wird es sein, die unterschiedlichen Zukunftsherausforderungen unter einen Hut zu bringen (Bosch 2004). Die Flexibilitätsanforderungen aus der Wirtschaft sind häufig in einer Weise organisiert, dass sie nur von völlig disponiblen Arbeitskräften erbracht werden können, deren Arbeitseinsatz nicht durch häusliche Pflichten behindert wird. Wenn sich dies nicht ändert, kann Gleichheit nur durch eine „Verwännlichung“ weiblicher Lebensläufe erreicht werden. Das entspricht nicht den Wünschen der meisten Frauen und Männer, sondern erschwert auch die Verwirklichung anderer Ziele, z.B. Wünsche nach Kindern, sozialer Betätigung etc. Zu den großen Themen der Zukunft zählen daher die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit mit anderen gesellschaftlich gewünschten Tätigkeiten und privaten Lebenswünschen sowie die Verknüpfung von Flexibilität im Berufsleben mit sozialer Sicherheit (Klammer 2007, 2008). Dabei geht es zum einen darum, zu verhindern, dass sich die heute so typischen Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit oder Verringerungen der Arbeitszeit in Familienphasen nachteilig auf Bezahlung und Karriere auswirken. Zum anderen müssen auch die Voraussetzungen für eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer geschaffen werden (Klammer 2007).

Um diese Vereinbarkeit auch institutionell zu ermöglichen, brauchen wir ein Leitbild, an dem sich die Neuausrichtung unserer Institutionen langfristig orientiert und auf das die Politik schrittweise hinarbeitet. Es wäre unzureichend, nur von formalen Gleichstellungszielen auszugehen. Die Individuen müssen vor allem mit den Fähigkeiten ausgestattet werden, die es ihnen ermöglichen, diese Ziele zu erreichen. Der zweite Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung stellt daher im Anschluss an Amartya Sen (1999, 2000, 2002) diese Befähigungen in den Mittelpunkt und formuliert das Ziel der Verwirklichungschancen wie folgt: Verwirklichungschancen als „die Möglichkeiten oder umfassenden Fähigkeiten („capabilities“) von Menschen, ein Leben führen zu können, für das sie sich mit guten Gründen entscheiden konnten, und das die Grundlagen der Selbstachtung nicht in Frage stellt“ (Bundesregierung 2005: 9). Die Verwirklichungschancen erfordern zunächst ausreichende ökonomische und materielle Ressourcen, wozu auch soziale Rechte zählen. Die Nutzung dieser Ressourcen wird durch „Umwandlungsfaktoren“ geprägt. Dazu zählt Sen die persönlichen Potenziale sowie gesellschaftliche und institutionelle Bedingungen, wie etwa die Bildungsinfrastruktur einer Gesellschaft. Aus dem Zusammenwirken von Ressourcen und Umwandlungsfaktoren ergibt sich die Auswahlmenge von „Verwirklichungschancen“, die den Individuen die Freiheit gibt, sich zu entscheiden und auszuwählen. Die erreichten „Funktionen“ der Lebensführung ergeben sich dann aus den tatsächlich verwirklichten Handlungen (vgl. Abb. 2.3).

Sens Ansatz der „Verwirklichungschancen“ umreißt in allgemeiner Form die Bedingungen, die gegeben sein müssen, damit Individuen nicht nur formale, sondern auch tatsächliche Wahlmöglichkeiten haben. Dieses Modell ist allerdings statisch formuliert. Erst in einer Lebensverlaufsperspektive wird sichtbar, wie sich Handlungsräume

ABB. 2.3: BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT ALS VERWIRKLICHUNGSCHANCE



Quelle: nach Bartelheimer et al. (2008: 45) und Bartelheimer (2009: 51)

durch unzureichende Nutzung von Ressourcen oder unerwartete, vom Einzelnen nicht beeinflussbare Ereignisse, wie z.B. Wirtschaftskrisen, wieder schließen können und erst durch neue Ressourcen in neuen Lebensabschnitten wieder geöffnet werden können. Sen geht auch nicht den nächsten Schritt, zu spezifizieren, welche Ressourcen und Umwandlungsfaktoren relevant sind, um gesellschaftliche Ungleichheit zu verringern und die Gleichstellung zwischen den Geschlechtern zu fördern.²⁴ Die umfassendste Spezifizierung von Verwirklichungschancen in unterschiedlichen Lebensbereichen zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit wird von Robeyns (2006: 84) aufgestellt. Ihre Liste (Abb. 2.4) umfasst 14 Dimensionen von Verwirklichungschancen, die von der Möglichkeit, sich eines Lebens normaler Dauer in Gesundheit erfreuen zu können, über die Möglichkeit, Kinder aufzuziehen und für andere zu sorgen, bis zur Möglichkeit, auf dem Arbeitsmarkt beschäftigt zu sein oder Projekte zu verwirklichen, reichen.²⁵

Ein zweiter Bezugsrahmen für unser Leitbild sind die Arbeiten des schwedischen Ökonomen Gösta Rehn (1973), der schon frühzeitig²⁶ die Vision einer Gesellschaft mit mehr Arbeitszeitoptionen entwickelt hat, ohne die eine Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit mit Kinderbetreuung, Pflege oder Weiterbildung schwer vorstellbar ist. Rehn schlug einen aus Beiträgen gespeisten Fonds vor, der jeder Person Ziehungsrechte einräumt, im Lauf ihres Erwerbslebens in selbstgewählter Form die Erwerbstätigkeit zu unterbrechen oder die Arbeitszeit (wöchentlich, monatlich, jährlich) zu verkürzen. Gesellschaftlich erwünschte Arbeitszeitoptionen, wie Kindererziehung oder Weiterbildung, sollten subventioniert werden. Grundgedanke ist die Reversibilität von Unterbrechungen und Arbeitszeitveränderungen. Rehn hat die Grundlage nicht nur für die flexiblen schwedischen Ziehungsrechte für den Eltern- und Bildungsurlaub, sondern auch für viele Folgearbeiten zu einer Gesellschaft mit Wahlmöglichkeiten und mit Ziehungsrechten für Arbeitszeitverkürzungen (z.B. Supiot 2001; Delors 1980) gelegt.

Ein dritter Bezugsrahmen ist die Debatte über Anerkennung (Honneth 2003, 2004; Fraser/Honneth 2003; Holtgrewe et al. 2000). Hier geht es um die gesellschaftliche Wertschätzung von Tätigkeiten und Lebensläufen, die mit ihren formellen Ermöglichkeiten nicht automatisch gegeben ist. Neue Optionen werden vermutlich nur dann in großer Zahl genutzt werden, wenn neue Rollenmuster und Tätigkeiten, die daraus entstehen, auch gesellschaftlich anerkannt und wertgeschätzt werden. Erst mit einer positiven Bewertung gewinnen neue Rollen von Männern und Frauen mit einer veränderten Verteilung von Erwerbs- und Hausarbeit in der Gesellschaft Vorbildcharakter für andere.

Die Kommission war sich einig, dass sich Lebensformen nicht vorschreiben lassen. Die vorfindbare und auch künftige Pluralität von Lebensformen ist Ausdruck unterschiedlicher Präferenzen und der in einem freiheitlich orientierten Gemeinwesen selbstverständlichen Entscheidungsfreiheit. Es muss aber auch sichergestellt werden, dass die notwendigen Ressourcen sowie die notwendigen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und Anerkennungsstrukturen geschaffen werden, um tatsächliche Wahlmöglichkeiten zu schaffen.

Auf dieser Basis hat sich die Kommission auf das folgende Leitbild verständigt, das einen breiten Rahmen für die Verwirklichung unterschiedlicher Wünsche bietet: „Wir streben eine Gesellschaft mit Wahlmöglichkeiten an. Die Beschäftigungsfähigkeit von Männern und Frauen wird durch eine gute Ausbildung gesichert. Sie werden befähigt, für ihren Lebensunterhalt selbst zu sorgen und auch eine eigene soziale Sicherung aufzubauen. Die beruflichen Qualifikationen und Kompetenzen von Frauen und Männern werden gleichermaßen geschätzt und entgolten. Durch eine angemessene Infrastruktur für Kinderbetreuung, schulische Erziehung und Pflege sowie flexible Arbeitszeiten in den Unternehmen wird die Vereinbarkeit für Beruf und Familie gewährleistet. Die Erwerbsverläufe werden durch Optionen auf eine Unterbrechung der Erwerbstätigkeit oder eine vorüber-

24 Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass auf der Basis der Arbeiten von Sen der UN Human Development Index (HDI) entwickelt worden ist. Der HDI ist weitgehend „outcome“-orientiert und misst der Geschlechtergerechtigkeit einen hohen Stellenwert bei.

25 Robeyns' Liste basiert auf den Arbeiten von Martha Nussbaum (2004a, b) und der Forschung zur Messung von Lebensqualität, die sie mit dem Fähigkeitsansatz von Sen verknüpft.

26 Die ersten Arbeiten von Rehn zu diesem Thema stammen aus den 1950er Jahren.



ABB. 2.4: RELEVANTE VERWIRKLICHUNGSSCHANCEN FÜR DIE GLEICHSTELLUNG VON MÄNNERN UND FRAUEN

1. Leben und körperliche Gesundheit: Die Möglichkeit, sich eines Lebens normaler Dauer in Gesundheit erfreuen zu können.
2. Geistiges Wohlbefinden: Die Möglichkeit, psychisch gesund zu leben.
3. Körperliche Unversehrtheit und Sicherheit: Schutz vor Gewalt jeder Art.
4. Soziale Beziehungen: Die Möglichkeit, Teil von sozialen Netzwerken zu sein und soziale Unterstützung zu geben und zu erhalten.
5. Politische Selbstbestimmung und Autonomie: Die Möglichkeit der Teilhabe an und die Chance eines Einflusses auf politische Entscheidungen.
6. Bildung und Wissen: Die Möglichkeit einer guten Bildung und Ausbildung und die Fähigkeit, Wissen anzuwenden und weiterzuentwickeln.
7. Haus- und Sorgearbeit: Die Möglichkeit, Kinder aufzuziehen und für andere zu sorgen.
8. Bezahlte Arbeit und andere Projekte: Die Möglichkeit, auf dem Arbeitsmarkt beschäftigt zu sein, oder die Möglichkeit, Projekte zu verwirklichen, einschließlich künstlerischer Projekte.
9. Wohnen und Lebensumstände: Angemessene Wohnbedingungen und Leben in einer sicheren und angenehmen Umgebung.
10. Mobilität: Die Möglichkeit, mobil zu sein.
11. Freizeittätigkeiten: Die Möglichkeit, an Freizeittätigkeiten teilzunehmen.
12. Zeitautonomie: Die Möglichkeit, seine Zeit autonom zu gestalten.
13. Respekt: Anerkannt zu werden und mit Würde behandelt zu werden.
14. Religion: Das Recht, entsprechend den Regeln einer Religion zu leben oder nicht.

Quelle: Robeyns (2006: 84), eigene Übersetzung

gehende und reversible Verkürzung der Arbeitszeit flexibilisiert. Die Gesellschaft unterstützt die Wahrnehmung dieser Optionen zur Kindererziehung und -betreuung, Pflege und Weiterbildung. Es werden besondere Anreize gesetzt, damit die Optionen in den gesellschaftlich gewünschten Feldern sowohl von Frauen als auch von Männern genutzt werden. Die Nutzung dieser Optionen darf nicht zu Nachteilen in der Alterssicherung führen.“

Ein solches Leitbild, das von der gleichen Befähigung von Männern und Frauen ausgeht, der gleichen Wertschätzung und Entlohnung, von flexiblen Erwerbsverläufen, die mit Phasen der Nichterwerbstätigkeit und der Teilzeit durchmischt sind, ausgeht, bietet Frauen und Männern Wahlmöglichkeiten der eigenen Gestaltung der Lebensläufe. Nicht alle denkbaren Wahlmöglichkeiten können jedoch gesellschaftlich finanziert werden. In einem gesellschaftlichen Diskurs muss entschieden werden, welche zusätzlichen Tätigkeiten kollektiv unterstützt werden. Am ehesten scheint hier ein Konsens über eine solche Unterstützung bei der Kinderbetreuung, Pflege und Weiterbildung herzustellen zu sein. Andere Optionen können realisiert werden, müssen aber selber finanziert werden, bleiben gewissermaßen Privatangelegenheit. Lebensverläufe von Frauen und Männern werden nicht mehr frühzeitig auf unterschiedliche Wege verwiesen. Sie verlaufen zunehmend parallel und werden im Detail in Paarhaushalten ausgehandelt (Heinz 2003). Eine aktive Lebenslaufpolitik bürdet aber den Haushalten nicht alle Folgeprobleme einer unzureichenden Modernisierung der Institutionen auf, sondern bietet ihnen Hilfen und Unterstützung in diesem Aushandlungsprozess. Es wird eine neue, weniger von Zwängen und institutionellen Unzulänglichkeiten als von Wünschen und Bedürfnissen in konkreten Lebenslagen gesteuerte Pluralität sein.

Die Umsetzung eines solchen Leitbildes erfordert den Auf- und den Umbau von Institutionen. Es geht dabei nicht um De-Institutionalisierung, sondern um eine innovative Neugestaltung von Lebensläufen. Besonders zu vermeiden sind Anreize für ein Verhalten, das in späteren Lebensphasen zu nachteiligen Folgen führen kann. Es macht z.B. keinen Sinn, eine Infrastruktur für Kinderbetreuung aufzubauen und gleichzeitig finanzielle Anreize zu setzen, diese nicht zu benutzen, was zu nachteiligen Folgen im Erwerbsverlauf führen kann. Beim Umbau von Institutionen ist immer darauf zu achten, Nachteile für Personen zu vermeiden, die ihr Leben im Rahmen der alten Institutionen und im Vertrauen auf ihr Weiterbestehen geplant haben. Insbesondere, wenn sie keine Chance haben, aus eigener Kraft eventuelle Nachteile aus institutionellen Veränderungen zu kompensieren, haben sie ein Anrecht auf Verlässlichkeit und Bestandschutz. Dies gilt insbesondere für die Alterssicherung, die man nicht nachträglich aufbauen kann (vgl. Kapitel 7 Alter). Gelebte Lebensverläufe verdienen auch die gleiche gesellschaftliche Wertschätzung und Anerkennung wie neue Lebensformen.

Gleichstellung wird häufig nur als Kostenfaktor gesehen. So entstehen Kosten durch die gleiche Bezahlung von Frauen oder die Schaffung einer gesellschaftlichen Infrastruktur für Kinderbetreuung und Pflege, die bislang unbezahlt in Haushalten erledigt wurde. Es wird aber übersehen, welch hohes wirtschaftliches Potenzial in einer Gleichstellung der Geschlechter liegt. Bislang liegen Investitionen in die Bildung von Frauen in Höhe von Milliarden, die die Gesellschaft aufgebracht hat, brach oder sind in unterwertige Beschäftigung fehlgeleitet. Gleichzeitig entstehen durch die Erwerbstätigkeit von Frauen nicht nur neue wirtschaftliche Nachfragen, sondern auch neue Beschäftigungsverhältnisse, vor allem im Dienstleistungsbereich. Die Finanzierung der Sozial- und Steuersysteme wird stabilisiert, wenn Frauen vollwertige Beitragszahler werden und

nicht nur abgeleitete Ansprüche nutzen. Die Kosten der Nicht-Gleichstellung übersteigen die der Gleichstellung bei weitem. Gleichstellung ent-

spricht daher nicht nur den veränderten Präferenzen der meisten Frauen und Männer, sondern ist gleichzeitig auch ein zentraler Innovationsfaktor.

LITERATUR

- Allmendinger, Jutta (1994). *Lebensverlauf und Sozialpolitik. Die Ungleichheit von Mann und Frau und ihr öffentlicher Ertrag*. Frankfurt am Main: Campus.
- Anxo, Dominique/Bosch, Gerhard/Rubery, Jill (Hrsg.) (2010). *The Welfare State and Life Transitions*. London: Edward Elgar Publishing.
- Bartelheimer, Peter/Büttner, René/Kädtler, Jürgen (2008). *Amartya Sens wohlfahrtstheoretischer Ansatz: Verwirklichungschancen als Konzept zur Beurteilung von Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik?* Text für das SOFI-Forschungskolloquium am 21. November 2008. Göttingen: Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI).
- Bartelheimer, Peter (2009). *Verwirklichungschancen als Maßstab lokaler Sozialpolitik?* In: *Sozialer Fortschritt* 58, 2-3. 48-55.
- Bell, David. N. F./Blanchflower, David. G. (2009). *What should be done about rising unemployment in the UK?* Discussion Paper Nr. 4040. Bonn: Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA).
- Bielenski, Harald/Bosch, Gerhard/Wagner, Alexandra (2002). *Wie die Europäer arbeiten wollen: Erwerbs- und Arbeitszeitwünsche in 16 Ländern*. Frankfurt am Main: Campus.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2008). *Berichtsauftrag an die Sachverständigenkommission für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung*. 23. Juni 2008. Berlin.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.) (2006). *Siebter Familienbericht. Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit*. Berlin.
- Brehmer, Wolfgang/Klenner, Christina/Klammer, Ute (2010). *Wenn Frauen das Geld verdienen – eine empirische Annäherung an das Phänomen der „Familienernährerin“*. Diskussionspapier Nr. 170. Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung (WSI).
- Bosch, Gerhard (2004). *Towards a New Standard Employment Relationship in Western Europe*. In: *British Journal of Industrial Relations* 42, 4. 617-636.
- Bosch, Gerhard/Lehndorff, Steffen/Rubery, Jill (Hrsg.) (2009). *European Employment Models in Flux: A Comparison of Institutional Change in Nine European countries*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Bundesregierung (Hrsg.) (2005). *Lebenslagen in Deutschland. Der zweite Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung*. Berlin. http://www.bmas.de/portal/892/property=pdf/lebenslagen___in___deutschland___de___821.pdf (09.08.2010).
- Crouch, Colin (2005). *Die Bedeutung von Governance für Vielfalt und Wandel im modernen Kapitalismus*. In: Miller, Max (Hrsg.). *Welten des Kapitalismus. Institutionelle Alternativen in der globalisierten Ökonomie*. Frankfurt am Main: Campus. 101-126.
- European Commission (EC). Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities (Hrsg.) (2009). *Employment in Europe 2009*. Luxemburg.
- Delors, Jacques (1980). *Vorwort*. In: *Échange et Projets* (Hrsg.). *La révolution du temps choisi*. Paris: Albin Michel. 13-22.
- Fraser, Nancy/Honneth, Axel (2003). *Umverteilung oder Anerkennung? Eine politisch-philosophische Kontroverse*. Berlin: Suhrkamp.
- Heinz, Walter (2004). *From work trajectories to negotiated careers. The contingent work life course*. In: Mortimer, Jeylan/Shanahan, Michael (Hrsg.). *Handbook of the life course*. New York: Springer. 185-204.
- Heinz, Walter/Weymann, Ansgar/Huinink, Johannes (Hrsg.) (2009). *The Life Course Reader. Individuals and Societies Across Time*. Frankfurt am Main: Campus.
- Holtgrewe, Ursula/Voswinkel, Stephan/Wagner, Gabriele (Hrsg.) (2000). *Anerkennung und Arbeit*. Konstanz: Universitätsverlag Konstanz.
- Honneth, Axel (2003). *Kampf um Anerkennung. Zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte*. Berlin: Suhrkamp.
- Honneth, Axel (2004). *Anerkennung als Ideologie*. In: *WestEnd. Neue Zeitschrift für Sozialforschung* 1. 51-70.
- Holst, Elke (2007). *Arbeitszeitwünsche von Frauen und Männern liegen näher beieinander als tatsächliche Arbeitszeiten*. In: *DIW-Wochenbericht* 14-15. 209-215.
- Hradil, Stefan (2001). *Soziale Ungleichheit in Deutschland*. Wiesbaden: VS.
- Internationales Arbeitsamt Genf (IAA) (Hrsg.) (2009). *Gleichstellung als Kernstück menschenwürdiger Arbeit*. Internationale Arbeitskonferenz. 98. Tagung 2009. Bericht VI. Genf.
- Kahn, Lisa (2010). *The long-term labor market consequences of graduating from college in a bad economy*. In: *Labour Economics* 17, 2. 303-316.
- Klammer, Ute (2004). *Arbeit und soziale Sicherung im Lebensverlauf – Empirische Befunde und politischer Handlungsbedarf*. Expertise zum 7. Familienbericht. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Klammer, Ute (2007). *Zeit und Geld im Lebensverlauf – Empirische Evidenz und sozialpolitischer Handlungsbedarf aus der Geschlechterperspektive*. In: *Intervention. Zeitschrift für Ökonomie* 4, 1. 154-174.
- Klammer, Ute/Muffels, Ruud/Wilthagen, Ton (2008). *Flexibility and security over the life course: Key Findings and policy messages*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Working and Living Conditions.
- Kohli, Martin (1994). *Institutionalisierung und Individualisierung der Erwerbsbiographie*. In: Beck, Ulrich/Beck-Gernsheim, Elisabeth (Hrsg.). *Risikante Freiheiten*. Berlin: Suhrkamp. 219-244.
- Kohli, Martin (1994). *Institutionalisierung und Individualisierung der Erwerbsbiographie*. In: Beck, Ulrich/Beck-Gernsheim, Elisabeth (Hrsg.). *Risikante Freiheiten*. Berlin: Suhrkamp. 219-244.
- Krüger, Helga (2003). *The life course regime: Ambiguities between interrelatedness and individualization*. In: Heinz, Walter/Marshall, Victor (Hrsg.). *Social dynamics of the life course*. New York: Aldine de Gruyter. 33-56.
- Leisering, Lutz (2003). *Government and the life course*. In: Mortimer, Jeylan/Shanahan, Michael (Hrsg.). *Handbook of the life course*. New York: Springer. 205-225.
- Levy, René (1977). *Der Lebenslauf als Statusbiographie*. Stuttgart: Ferdinand Enke.
- Mayer, Karl Ulrich (2009). *New directions in life course research*. In: *Annual Review of Sociology* 35. 413-433.
- Nussbaum, Martha (2004a). *Women and Theories of Global Justice: Our Need for New Paradigms*. In: Deen, Chatterjee (Hrsg.). *The Ethics of Assistance: Morality and the Distant Needy*. New York/Cambridge: Cambridge University Press. 147-176.
- Nussbaum, Martha (2004b). *Women's Education: A Global Challenge*. In: *Signs: Journal of Women in Culture and Society* 29. 325-355.
- Preller, Ludwig (1962). *Sozialpolitik. Theoretische Ortung*. Tübingen: J. C. B. Mohr.
- Rehn, Gösta (1973). *Die Gesellschaft der freien Wahl*. In: Külz, Bernhard/Stützel, Wolfgang. *Beiträge zu einer Theorie der Sozialpolitik. Festschrift für Elisabeth Liefmann-Keil zum 65. Geburtstag*. Berlin: Duncker & Humblot. 317-351.
- Robeyns, Ingrid (2006). *Sen's capability approach and gender inequality. Selecting capabilities*. In: Agarwal, Bina/Humphries, Jane/Robeyns, Ingrid (Hrsg.). *Capabilities, Freedom, and Equality. Amartya Sen's work from a gender perspective*. Neu Delhi: Oxford University Press. 70-105.
- Sen, Amartya (1999). *Commodities and Capabilities*. Neu Delhi: Oxford University Press.
- Sen, Amartya (2000). *Ökonomie für den Menschen. Wege zur Gerechtigkeit und Solidarität in der Marktwirtschaft*. Aus dem Englischen von Christiana Goldmann. München: Carl Hanser.
- Sen, Amartya (2002). *Rationality and Freedom*. Cambridge: Harvard University Press.
- Solow, Robert M. (2007). *Vorwort*. In: Bosch, Gerhard/Weinkopf, Claudia (Hrsg.). *Arbeiten für wenig Geld: Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland*. Frankfurt am Main: Campus. 7-14.
- Spiot, Alain (Hrsg.) (2001). *Beyond Employment. Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe*. Oxford: Oxford University Press.
- Weisser, Gerhard (1978). *Beiträge zur Gesellschaftspolitik. Philosophische Vorfragen - Beratende Sozialwissenschaft - Soziale Sicherung - Mitbestimmung - Verteilungs- und Vermögenspolitik - Ordnungspolitik, besonders Einzelwirtschaftspolitik*. Ausgewählt und herausgegeben von Katterle, Siegfried/Mudra, Wolfgang/Neumann, Lothar. Göttingen: Otto Schwartz.

3 Rollenbilder und Recht



3.1 EINLEITUNG

3.1.1 Rollenbilder, Rollenstereotype und rechtliche Transformation

Geschlechtsspezifische Leitbilder, Rollenzuschreibungen und Rollenerwartungen beeinträchtigen Entscheidungsverhalten und Verwirklichungschancen von Frauen und Männern in geschlechtsspezifischer Weise. Soziale Rollen enthalten Erwartungen an Menschen in bestimmten Positionen oder sozialen Funktionen (Dahrendorf 2006: 25ff., 49f.; Rehbinder 2009: Rn. 39). In ihrer normativen Bedeutung formulieren Rollenerwartungen und Rollenzuschreibungen einerseits Ansprüche an eine Person und prägen andererseits ihre (inneren) Verhaltensmuster. Werden die sozialen Rollen in ihrer Beziehung zueinander stereotypisiert, können modellhafte Vorstellungen über Partnerschaften und Lebensgemeinschaften entstehen und wiederum in normative Vorstellungen münden.

Von besonderer Bedeutung für den Lebensverlauf von Frauen und Männern sind geschlechtsspezifische Rollenzuschreibungen im Zusammenhang mit Partnerschaft, Elternschaft und der Verbindung von Sorgearbeit und Erwerbstätigkeit. Besonders starke normative (Selbst- und Fremd-) Erwartungen und Verhaltensmuster sind an Vaterschaft und Mutterschaft geknüpft. Ein spezifisches partnerschaftliches, auf bestimmten Rollenerwartungen beruhendes Leitbild ist das der Hausfrauenehe, in dem der Mann die Rolle des Alleinernährers und die Frau die Rolle der Hausfrau und Mutter übernimmt, ein anderes – damit in engem Zusammenhang stehendes – das der „sorgenden Frau, die zu Hause bleibt“. Teilweise verknüpft sich die Zuweisung der Sorgeverantwortung an Frauen aber auch mit der Erwartung der Erwerbstätigkeit. So wird von nicht verheirateten Müttern erwartet, dass sie so bald als möglich für ihren eigenen Lebensunterhalt sorgen. Bei Männern wird im Arbeitsleben Vollerwerbstätigkeit ohne Rücksicht auf minderjährige Kinder oder andere Sorgearforderungen vorausgesetzt (vgl. Kapitel 5 Erwerbsleben). Innerhalb der Familie können sich die Rollenerwartungen auf die Beschaffung der materiellen Mittel für den Unterhalt der Familie (so etwa der Mann als Ernährer) oder auf (Mit-)Übernahme von Sorgearbeit richten.

Soziale Rollen vermögen den Handlungsspielraum der unter Rollenerwartungen stehenden Personen (für diese bewusst oder unbewusst) einzuschränken. Dies geschieht dadurch, dass soziale Rollen rollenkonformes Verhalten stabilisieren oder sogar belohnen und rollenabweichendes Verhalten erschweren oder gar sanktionieren. In der Lebensverlaufsperspektive zeigt sich außerdem, dass vormals rollenkonforme Entscheidungen im weiteren Lebensverlauf nachteilige Wirkungen haben können. Sind die durch die sozialen Rollen geprägten Handlungsoptionen für Frauen und Männer ungleich und sind sie mit unterschiedlichen Risiken und Lasten versehen, dann bekommen die Rollen und Rollenerwartungen gleichstellungspolitische Bedeutung.

Recht ist nicht der einzige, aber ein wichtiger Ort der Begründung von Rollenzuschreibungen und Rollenerwartungen. Soziale Normen werden durch das Recht vielfach aufgenommen und erhalten so staatlichen Geltungsanspruch. Als rechtliche Normen können sie einer Person bestimmte Rechtspositionen mit Bezug auf ihre soziale Rolle zuweisen; so wird herkömmlich der Mutter eines nichtehelichen Kindes die elterliche Sorge rechtlich zugeordnet, der Vater aber erst seit verhältnismäßig kurzer Zeit in die elterliche Sorge rechtlich eingebunden. Die Möglichkeit (und das Recht) zur Absicherung der Altersvorsorge über die sozialversicherungsrechtlichen Anwartschaften des Ehepartners spiegelt und begünstigt zugleich die abgeleitete Existenzsicherung der Ehefrau in Form eines Unterhaltsanspruchs gegen den Ehemann.

Durch Recht gesetzte oder unterstützte Rollenbilder wirken auf das Entscheidungsverhalten in den unterschiedlichen Phasen und an verschiedenen Knotenpunkten des menschlichen Lebens ein. Zusätzlich setzt das Recht wichtige Faktoren für die gesellschaftliche Anerkennung, Tolerierung oder sogar Stigmatisierung individuellen Verhaltens oder sozialer Lebensformen. Wenn rollenkonformes Verhalten in einer Lebensphase Risiken oder gar nachteilige Folgen im weiteren Lebensverlauf begründet und solche Folgen für ein Geschlecht überwiegen, so ergibt sich hieraus gleichstellungspolitischer Handlungsbedarf. Die Herstellung konsistenten Rechts und die Abstimmung von Rollenerwartungen über den Lebensverlauf sind bedeutende Aufgaben der Gleichstellungspolitik als Rechtspolitik.

Recht ist aber auch ein Instrument, mit dem sich bestehenden und ein Geschlecht benachteiligenden Rollenzuschreibungen entgegenwirken lässt. Denn mit Hilfe des Rechts lassen sich Lebensentwürfe aus normativen Zuschreibungen lösen und Leitvorstellungen begründen, die auf eine Öffnung der Handlungsmöglichkeiten von Frauen und Männern gerichtet sind. Ein wichtiges Beispiel für diese Funktion des Rechts bildet das Gleichberechtigungsgesetz in Art. 3 Abs. 2 GG, das nach heutigem Verständnis den Ausgleich tatsächlicher Nachteile gebietet (zum Gehalt Osterloh, Art. 3 GG Rn. 261ff.). Es gilt deshalb auch, dieses Handlungsmöglichkeiten eröffnende Potenzial des Rechts für eine lebensverlaufsorientierte Gleichstellungspolitik fruchtbar zu machen.²⁷

GESETZESFOLGENABSCHÄTZUNG

Die Wirkungen von Recht für die Gleichstellung der Geschlechter lassen sich mit dem Instrument der Gesetzesfolgenabschätzung (GFA) ermitteln und bewerten.

„Gesetzesfolgenabschätzung ist ein Verfahren zur Erkundung und vergleichenden Bewertung von Folgen beabsichtigter bzw. in Kraft getretener

27 Diese Aufgabe des Rechts wird auch in anderen Kapiteln herausgearbeitet (vgl. Kapitel 4 Bildung, Kapitel 5 Erwerbsleben, Kapitel 6 Zeitverwendung).



Rechtsvorschriften. Sie dient

- der expertengestützten Entwicklung von Regelungsalternativen und deren vergleichender Folgenbeurteilung,
- der Überprüfung von Entwürfen nach bestimmten Kriterien wie Kosten/Wirksamkeit, Verständlichkeit,
- der laufenden oder zeitpunktbezogenen Evaluierung der tatsächlich eingetretenen Wirkungen in Kraft gesetzter Rechtsvorschriften (Bewährungsprüfung)“ (Böhret/Konzendorf 2000: 7).

Gesetzesfolgen lassen sich im Gesetzgebungsverfahren abschätzen (prospektive GFA) und/oder im Nachhinein bewerten (retrospektive GFA). Retrospektive GFA kann begleitend (gleichsam mitlaufend) oder punktuell erfolgen. Sie kann der Erfüllung gesetzlicher Evaluationspflichten dienen oder auch zur Vorbereitung von Gesetzesänderungen eingesetzt werden. Für die Bundesgesetzgebung ist die GFA durch § 44 der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerien (GGO) vorgeschrieben.

Anders als das von der GGO ebenfalls geforderte Gender Mainstreaming²⁸ wurde die GFA nicht als besonderes Instrument zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit konzipiert. Sie kann jedoch an diesem Ziel ausgerichtet werden (Baer/Lewalter 2007). Geschlechterdifferenzierte GFA bedeutet, „die voraussichtlichen Auswirkungen bezogen auf die Gleichstellung der Geschlechter zu ermitteln, darzustellen und neu zu bewerten. Denn nahezu alle Regelungsvorhaben [...] lassen sich [...] als positiv oder negativ für die Gleichstellung der Geschlechter bewerten“ (GKompZ 2010: 1).

Prospektive geschlechterdifferenzierte GFA verwirklicht damit das Konzept des Gender Mainstreaming bei der Vorbereitung von Rechtsvorschriften (vgl. BMFSFJ 2007). Insgesamt ermöglicht geschlechtsspezifische GFA durch zielgruppendifferenzierte Folgenabschätzung eine passgenauere und konkretere Planung und Umsetzung von Gesetzen. Sie fördert damit nicht nur das Ziel der Gleichstellung, sondern dient auch den weiteren Zielen einer effektiven und kostensparenden Gesetzgebung (vgl. GKompZ 2010: 2).

Quellen: Baer/Lewalter (2007); Böhret/Konzendorf (2000); BMFSFJ (2007); GKompZ (2010)

Wird Gleichstellungspolitik als Rechtspolitik betrachtet, so darf der Blick nicht allein auf die parlamentarische Gesetzgebung gerichtet sein. Auch Rechtsprechung und Verwaltung legen bei der Auslegung und Anwendung des geschriebenen Rechts unter Umständen Rollenzuschreibungen und Rollenerwartungen zugrunde und prägen sie aus. Gerichte etwa können in ihren Entscheidungen mit Hilfe der am Gesetzeszweck orientierten (d. h. teleologischen) Auslegung Leitbilder formulieren, weiterentwickeln oder auch aufgeben. Weiterhin kann sich die Verwaltung bei der Ausübung ihres Ermessens oder der Formulierung von Weisungen an spezifischen Rollenvorstellungen orientieren. Auch der Rechtswissenschaft kommt bei der Ausbildung oder Auflösung von Rollenbildern Bedeutung zu, da sie es zum Beispiel vermag, Rollenbilder kritisch zu reflektieren

und auf den Abbau von Barrieren gerichtete theoretische und dogmatische Rechtsstrukturen auszubilden.

Rückbau oder Neuorientierung von Rollenbildern im Recht sind an der Funktionsweise und der Sprache des Rechts auszurichten. Gesetze etwa müssen einerseits in sich konsistent und andererseits auf eine Vielzahl von Sachverhalten anwendbar sein. Geschlechtsspezifische Rollenerwartungen und -zuschreibungen prägen sich folglich aus in explizit formulierten Bildern oder gar Leitbildern oder bilden Linien, an denen die Gesetzgebung sich ausrichtet. Der Wandel der Rollenbilder erfordert deshalb im Recht die Lösung von alten Leitvorstellungen und manchmal auch die Ausrichtung an anderen Prinzipien.

An einschlägigen Regelungen des Familien-, Sozial-, Steuer- und Arbeitsrechts lässt sich dies beispielhaft zeigen. So spiegelten und prägten diese Rechtsbereiche lange Zeit die Rollenerwartung des männlichen Ernährers und der Sorgearbeit leistenden Frau. Hier hatten die Rechtsprechung wie auch die familien- und verfassungsrechtliche Literatur die eheliche Familie, die Trennung von Erwerbs- und häuslicher Sphäre und das auf Rollenenteilung angelegte Familienmodell zum Leitbild erhoben. Leitbildspezifische Lebensformen wurden – und werden teilweise bis heute – gegenüber anderen Lebensformen privilegiert. Bis heute etwa bleibt die beitragsfreie Krankenversicherung bei Nichterwerbstätigkeit der Ehefrau (oder dem Ehemann) vorbehalten, und sie endet spätestens mit Scheidung der Ehe ohne Rücksicht darauf, ob weiterhin Kinder erzogen oder Angehörige gepflegt werden oder nicht. Durch solche Leitbilder hat gerade das Recht zur Institutionalisierung unterschiedlicher Lebensverläufe für Männer und Frauen (vgl. Kapitel 2 Lebensverlauf) beigetragen.

Interessanterweise formuliert das Bundesverfassungsgericht heute den Wandel der Geschlechterrollen und Paarbeziehungen als Wandel und unter Umständen auch als Auflösung von „Bildern“. So beschreibt es den Wandel der Ehe vom Bild der „Hausfrauenehe“ zum Bild der „Erwerbstätigenehe“ mit einer transitorischen Phase der „Versorgerehe“ für die Zeit der Kindererziehung und erklärt schließlich die Ehebilder für aufgelöst. „Bilder“ werden – anders als die beschriebenen Leitbilder – nicht gegen die soziale Wirklichkeit in Stellung gebracht, sondern es werden auf Grundlage einer Analyse die gesellschaftlichen Verhältnisse gezeichnet. Bilder enthalten folglich keine normativen Zuschreibungen von Rechten und Pflichten; abweichendes Verhalten wird nicht sanktioniert, sondern toleriert.

Ein weiteres Mittel der Verfestigung von Rollenbildern bieten Typisierungen und Pauschalierungen, die im Sozial- und Steuerrecht charakteristisch sind. Typisierungen und Pauschalierungen zielen nicht primär auf normative Zuschreibungen, sondern auf eine Reduktion der komplexen Wirklich-

²⁸ Gender Mainstreaming in diesem Sinne besagt, dass die Gleichstellung durchgängiges Leitprinzip sein und bei allen politischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen der Bundesministerien in ihren Bereichen gefördert werden soll (§ 2 GGO). Die Orientierung auf das Gleichstellungsziel gehört hiernach zur Facharbeit jedes Ressorts, jedoch soll die Anwendung dieses Verfahrens nicht verpflichtend sein. (BMFSFJ 2007: 14; vgl. Kapitel 1 Einleitung).

keit zum Zwecke der Verwaltungsvereinfachung. „Bilder“, Typisierungen und Pauschalierungen können jedoch – explizit oder implizit, absichtlich oder unbeabsichtigt – wiederum gesellschaftliche Rollenzuschreibungen und Rollenerwartungen aufnehmen. Gute Gleichstellungspolitik muss daher so konzipiert sein, dass alte oder auch neue, die Gleichstellung der Geschlechter hindernde Stereotypisierungen vermieden werden.

Besonderer Aufmerksamkeit bedarf zudem der vom Bundesverfassungsgericht entwickelte Grundsatz folgerichtiger Gesetzgebung. Der Grundsatz der Folgerichtigkeit bindet den Gesetzgeber an die von ihm getroffenen Grundentscheidungen. Weicht der Gesetzgeber von seiner Linie ab, ohne sie aufzugeben, so muss er diese Abweichung begründen. Folgerichtigkeit ist eine Maxime, die Gesetzgebung und Rechtsprechung nach Vorstellung des Bundesverfassungsgerichts vor allem innerhalb solcher Rechtssysteme stärker leiten soll, die verfassungsrechtlich nur schwach vorgeprägt sind. Rollenzuschreibungen und Rollenerwartungen können sich auch über das Prinzip der Folgerichtigkeit im Recht manifestieren. Zugleich vermag der Grundsatz aber auch konsequente und praktikable Um- und Neuorientierungen des Rechts jenseits alter Rollenzuschreibungen zu fördern. Für die Gleichstellungspolitik etwa wäre allein schon ein in sich konsistentes, am Grundprinzip der steuerlichen Leistungsfähigkeit ausgerichtetes Ehe- und Familiensteuerrecht förderlich. Für eine gute Abstimmung von Ehegüter- und Unterhaltsrecht könnte sich der Grundsatz der Folgerichtigkeit ebenfalls fruchtbar machen lassen.

Mit der Lösung des individuellen Lebensverlaufs von überkommenen Rollenbildern und der Erweiterung der individuellen Handlungsoptionen steigt auch der Aushandlungsbedarf innerhalb der Partnerschaften von Frauen und Männern („linked lives“, vgl. Kapitel 1 Einleitung, Kasten „paradigmatische Prinzipien“). Im Rahmen der Gleichstellungspolitik als Rechtspolitik müssen auch diese Aushandlungsprozesse beobachtet und drastische Ungleichgewichtslagen beseitigt werden. Gegebenenfalls bedarf es einer intensivierten gerichtlichen Überprüfung oder besonderer Formerfordernisse für die Gültigkeit von Verträgen zwischen Ehe- und Lebenspartnern.

Nicht zuletzt muss Gleichstellungspolitik als Rechtspolitik auch berücksichtigen, dass Rollenzuschreibungen und Rollenerwartungen einen verlässlichen Rahmen für individuelle Entscheidungen bieten. Frauen und Männer können zwar keinen Schutz gegen institutionelle Veränderungen beanspruchen. Rechtlich schutzwürdig sind aber individuelle, im Rahmen der alten Institutionen und im Vertrauen auf ihr Weiterbestehen getroffene Entscheidungen, wenn ihre Folgen im Lebensverlauf nicht mehr korrektur- oder kompensationsfähig sind (vgl. Kapitel 2 Lebensverlauf). Gleichstellungspolitik als Rechtspolitik kann und muss entsprechende Übergänge gewährleisten,²⁹ was anhand des Familien-, Arbeits-, Einkommensteuer- und Sozialrechts näher beschrieben werden soll.

3.1.2 Leitvorstellungen im Wandel

Das Recht ist in seiner Gänze nicht homogen. Die unterschiedlichen, das Bild von Frauen und Männern prägenden Materien (vor allem des Arbeits-, Familien-, Sozial- und Steuerrechts) bestehen als je eigenständige Rechtsgebiete mit unterschiedlicher historischer Entwicklung und je eigenen Regelungsorientierungen, prägenden Leitideen und Dogmatiken. Ihre Heterogenität wird auch nicht mit Bezug auf einheitliche Lebenssachverhalte – etwa die Paarbeziehung oder Verbindung von Familienleben und Erwerbsarbeit –, durch feste Anschlüsse oder gar durch ein Gebot zur Vereinheitlichung der Rechtsordnung aufgehoben. Noch bunter wird das Bild beim Blick auf die unterschiedlichen Recht setzenden, interpretierenden oder es in anderer Weise prägenden Akteure: Die Gesetzgebung agiert in Wahlzyklen und wechselnden politischen Koalitionen; die Familien-, Arbeits-, Finanz- und Sozialgerichtsbarkeit sucht Kontinuität und dogmatische Verlässlichkeit innerhalb der je eigenen pfadabhängigen Fachgerichtsbarkeit zu gewährleisten. Einzig das Verfassungsrecht wirkt kraft seines höheren Rangs und seiner übergreifenden Geltung systematisch auf alle Rechtsgebiete ein, weshalb dem Bundesverfassungsgericht eine besondere Rolle für die Ausprägung oder De-Institutionalisierung von stereotypisierten Rollenerwartungen zukommt.

Die Beschreibung des Verhältnisses von Rollenbildern und Recht ist deshalb notwendigerweise eine Beschreibung der in einem historischen Zeitabschnitt jeweils vorherrschenden Orientierungen. Dabei entsteht das Bild eines in Schüben verlaufenden Prozesses mit inhomogenen Entwicklungsstadien der einzelnen Rechtsgebiete und mit Akteuren, die in unterschiedlichen, mitunter auch wechselnden Funktionen als Bremser oder Treiber solcher Entwicklungen erscheinen. Dieser Prozess lässt sich – beschränkt auf die Zeit nach 1949 – in zwei Phasen unterteilen. Die erste Phase kennzeichnen in beiden Teilen Deutschlands starke Stereotypisierungen, die die beschriebene Gestalt von gesellschaftlich geprägten, in jedem Falle aber staatlich gesetzten Leitbildern aufweisen (vgl. Abschnitt 3.2). Prägend für die um 1990 einsetzende zweite Phase ist eine Öffnung der individuellen Handlungsoptionen durch Lösung von den traditionellen Rollenbildern (vgl. Abschnitt 3.3). Aufgabe einer gleichstellungsorientierten Rechtspolitik ist es, in dieser Phase des Wandels fortlaufend für einen konsistenten Rechtsrahmen zu sorgen, in dem sich überkommene Rollenvorstellungen nicht erneut verfestigen (vgl. Abschnitt 3.4 und 3.5).

3.2 ROLLENBILDER IM GETEILTEN DEUTSCHLAND

Im Recht der frühen Bundesrepublik Deutschland (BRD) und der Deutschen Demokratischen Republik (DDR) waren die Rollenbilder von Frauen und die Verhaltenserwartungen an Frauen überaus deutlich ausgeprägt und unterschieden sich andererseits beträchtlich. Viel weniger unterschieden sich die im Recht ausgeprägten, auf Männer bezogenen Rollenvorstellungen vor der Wiedervereinigung in beiden Teilen Deutschlands.

29 Leitprinzip in Bezug auf Änderungen der Rechtslage ist insoweit das rechtsstaatliche Gebot des Vertrauensschutzes, vgl. nur Sachs 2009: Rn. 131; Abschnitt 3.5.4.



3.2.1 Recht der Bundesrepublik Deutschland (vor 1990)

Die Leit- und Rollenvorstellungen der frühen BRD gingen aus von der Andersartigkeit von Männern und Frauen, von der Trennung von Erwerbs- und häuslicher Sphäre sowie von einem auf Ehelichkeit und Rollenteilung gegründeten, asymmetrischen Partnerschaftsmodell. Rollenerwartungen waren dabei mit der Erwartung fester und unveränderlicher Statusverhältnisse und -beziehungen verknüpft. Das Recht leistete so einen entscheidenden Beitrag zur Institutionalisierung unterschiedlicher Lebensverläufe für Männer und Frauen (vgl. Kapitel 2 Lebensverlauf) und zur strikten Trennung von Erwerbssphäre und häuslicher Sphäre. Weibliche Lebensverläufe unterschieden sich außerdem darin, dass die Heirat jedenfalls in der Theorie lebenslangen Unterhalt in Bedarfslagen gewährleistete. Für alleinstehende Frauen mit nichtehelichen Kindern kam keine Versorgung, sondern allenfalls eine kurzfristige Entschädigung in Betracht. Sie waren auf Erwerbstätigkeit oder auf staatliche, bedarfsgeprüfte Leistungen angewiesen.

Frauen- und Männerbild in der frühen verfassungsgerichtlichen Rechtsprechung

Das Bundesverfassungsgericht verstand und interpretierte „Gleichberechtigung“ zunächst als Gleichwertigkeit von Männern und Frauen bei Anerkennung ihrer Andersartigkeit und formulierte im Verhältnis von Frauen und Männern das Prinzip der Arbeitsteilung. Der Beruf der Frau war – von Notsituationen abgesehen – die Haushaltsführung, in der Landwirtschaft die „Innenwirtschaft mit den Arbeiten in Haus, Stall und Garten“ (BVerfGE 15, 337, 343). Die Andersartigkeit der Geschlechter und die Arbeitsteilung innerhalb der Partnerbeziehung beruhten in dieser Vorstellung auf den „Unterschieden im Natürlichen“ und entsprachen folglich den „natürlichen Verhältnissen“ (BVerfGE 6, 389, 427). War aber die Funktionsteilung zwischen Frauen und Männern naturgegeben, so wurde abweichendes Verhalten zu „unnatürlichem Verhalten“ (Sacksofsky 1996: 80ff. mit weiteren Nachweisen zur Rechtsprechung). Gleichberechtigung bedeutete also vor allem, benachteiligende Folgen der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung für die Frau abzumildern (Sacksofsky 1996: 82) und gegebenenfalls auf „objektiven biologischen Unterschieden von Mann und Frau nach der Natur des jeweiligen Lebensverhältnisses“ beruhende Bevorzugungen von Frauen gegenüber Männern zu legitimieren. Eine nicht in dieser Linie stehende, aus heutiger Sicht höchst moderne Entscheidung von 1957 zur Ehebesteuerung (BVerfGE 6, 55, 82; vgl. Fuchsloch 1995: 70f.) blieb zunächst folgenlos. Die Gleichberechtigung der Frau umfasste hiernach die „Möglichkeit, mit gleichen rechtlichen Chancen marktwirtschaftliches Einkommen zu erzielen wie jeder männliche Staatsbürger. Die erwerbswirtschaftliche Tätigkeit der Frau von vornherein als ehezerstörend zu werten, widerspricht

nicht nur dem Grundsatz, sondern auch dem Wortlaut des Art. 3 Abs. 2 GG“.

Seit den 1970er Jahren betonte das Bundesverfassungsgericht die Gleichheit der Geschlechter unter grundsätzlicher Abkehr von den früheren Rollenzuschreibungen an Männer und Frauen (Fuchsloch 1995: 72ff.). Die Vorstellung vom Vater als Haupt- oder Mittelpunkt der Familie sah es rechtlich durch die Partnerschaft zwischen Mann und Frau abgelöst und Vater und Mutter „auch im Bereich der elterlichen Gewalt einschließlich der geistigen und kulturellen Erziehung gleichgestellt“. Die „Bilder“ und damit die Geschlechterrollen und Paarbeziehungen wurden aus ihrer „naturegegebenen“ Erstarrung befreit und mit Bezug auf den „Rückgang der früher herrschenden Ansicht“ dem Wandel geöffnet. Die zunehmende Eingliederung der Frauen in das Erwerbsleben hat hierzu wesentlich beigetragen. Das früher zugrunde gelegte Leitbild der Ehe unter Verpflichtung auch der erwerbstätigen Frau zur Haushaltsführung erklärte das Bundesverfassungsgericht in der sogenannten Zweiten Witwerrentenentscheidung 1975 für aufgegeben und konstatierte einen Entwicklungstrend, der eine typisierende Orientierung des Rentenrechts an diesem Leitbild nicht mehr gestatte. Es sprach von einer „typischen Übergangsphase, in der sich die Rolle der Frau in Ehe und Familie rechtlich und tatsächlich zu wandeln begonnen hat, die Entwicklung aber noch nicht abgeschlossen ist“. Nach den neuen Gegebenheiten sei „davon auszugehen, dass die Aufgabenverteilung in der Ehe in erster Linie der freien Entscheidung der Ehegatten unterliegt, die lediglich im Kindeswohl ihre Grenze findet“ (BVerfGE 39, 169, 193). Biologische Unterschiede können seitdem Privilegierungen für Frauen nicht mehr rechtfertigen.

Die bis heute aktuelle Bedeutung des verfassungsrechtlichen Gleichberechtigungsgebots als rechtliches Differenzierungsgebot formuliert das Bundesverfassungsgericht 1992 wie folgt: „Eine Ungleichbehandlung, die an das Geschlecht anknüpft, ist mit Art. 3 Abs. 3 GG nur vereinbar, soweit sie zur Lösung von Problemen, die ihrer Natur nach nur entweder bei Männern oder bei Frauen auftreten können, zwingend erforderlich ist“ (BVerfGE 85, 191).

Als rechtliches Förderungsgebot richtet sich das Gleichberechtigungsgebot auf die Förderung tatsächlicher gleicher Freiheit. Geschlechtsneutrale Rechtsgleichheit ist deshalb (auch) am Ziel eines realitätsgerechten, tatsächlich wirksamen Schutzes gleicher Freiheit zu messen (Osterloh 2009: Art. 3 Rn. 265). Auch aus der Perspektive des Lebensverlaufs stellen aus Rollenerwartungen resultierende Risiken und Nachteile individueller Entscheidungen für den weiteren Lebensverlauf Einschränkungen dar, die am Gebot eines realitätsgerechten, tatsächlich wirksamen Schutzes gleicher Freiheit zu messen sind (vgl. näher Abschnitt 3.3.2).

Familienrechtliches Ehe- und Familienbild

Im Familienrecht waren bis in die 1970er Jahre die Geschlechterrollen gesetzlich festgeschrieben: § 1354 Abs. 1 BGB a. F. wies „[d]em Manne [...] die Entscheidung in allen das gemeinschaftliche eheliche Leben betreffenden Angelegenheiten zu“. Das Vermögen der Frau war, soweit es sich nicht um sogenanntes Vorbehaltsgut handelte, der Verwaltung und Nutzung ihres Ehemannes unterworfen (§ 1363 BGB a. F.). Das Gleichberechtigungsgesetz von 1957 überwand diese patriarchalischen Strukturen, bekannte sich aber weiterhin zu einer klaren Rollenverteilung und hielt am gesetzlichen Leitbild der Hausfrauenehe fest. Der Frau stand weiterhin das Recht auf Erwerbstätigkeit nur zu, wenn dies mit ihren Pflichten in Ehe und Familie vereinbar war (§ 1356 Abs. 1 BGB a. F.). Der 1957 eingeführte gesetzliche Güterstand der Zugewinnngemeinschaft folgte dem Anliegen, die Ehefrau in ihrer Rolle als Hausfrau zu schützen und ihren Beitrag zur Familiengemeinschaft als gleichwertig anzuerkennen (Deutscher Bundestag 1953: 5).

Mit der Eherechtsreform von 1977 wurde zwar das gesetzliche Leitbild der „Hausfrauenehe“ aus dem Bürgerlichen Gesetzbuch gestrichen, doch bleibt deutlich erkennbar, welchen Rollenbildern der Gesetzgeber weiterhin folgte. Im Vordergrund stand der Schutz der auf Erwerbstätigkeit verzichtenden Hausfrau und Mutter. Die Scheidungsvoraussetzungen wurden durch Übergang vom Verschuldensprinzip zum Zerrüttungsprinzip zwar liberalisiert; die Ausgestaltung des nachehelichen Unterhalts blieb aber vom Gedanken einer nachehelichen finanziellen Absicherung der Frau geprägt. Nach der Vorstellung des Gesetzgebers erlaubte gerade dieser durch das Unterhaltsrecht vermittelte Vertrauensschutz der Ehefrau, sich auf ihre Rolle voll und ganz einzulassen: Der haushaltsführende

Ehepartner dürfe nicht gezwungen werden, „den Einsatz seiner Arbeitskraft in der Ehe schon von der bloßen Möglichkeit bestimmen zu lassen, daß die Ehe später scheitert“ (Deutscher Bundestag 1973: 143). Auch die persönliche Betreuung der Kinder sollte durch die Scheidung nicht in Frage gestellt werden: „Auf keinen Fall [...] soll einer Mutter, die vor der Scheidung ein gemeinschaftliches Kind selbst betreut hat, ein Unterhaltsanspruch deshalb versagt werden, weil sie nach der Scheidung die Pflege oder Erziehung des Kindes nicht in andere Hände gibt, um selbst erwerbstätig sein zu können“ (a. a. O.: 122). Eine Zweitbeziehung des Unterhaltsschuldners, in der Regel also des geschiedenen Ehemannes, erschien dem Gesetzgeber nicht gleichermaßen schutzwürdig: Die zweite Ehe sei mit „einer wirtschaftlichen Hypothek belastet, die von der zweiten Ehefrau mitgetragen werden“ müsse. In manchen Fällen werde eben „in der neuen Ehe [...] auf Kinder verzichtet werden müssen“ (a. a. O.: 143). Umgekehrt konnte auch keinen Unterhalt mehr beanspruchen, wer eine neue Ehe einging. Aus dem Blickwinkel des Lebensverlaufs sah die Rechtsordnung also vor, dass die in einer Ehe gemeinsam getroffenen Entscheidungen auch über die Ehedauer hinaus gemeinsam zu tragen waren.

Der Umsetzung dieses Programms diente in erster Linie die sogenannte Lebensstandardgarantie des § 1578 Abs. 1 BGB. Die Höhe des nachehelichen Unterhalts bestimmte sich hiernach weiterhin nach den „ehelichen Lebensverhältnissen“. Diese waren gemäß § 1574 Abs. 2 BGB a. F. auch maßgeblich dafür, zu welcher Art von Erwerbstätigkeit die Ehefrau nach der Scheidung verpflichtet war, um ihren Unterhalt selbst zu bestreiten. Die Gesetzesmaterialien betonten – im Unterschied zur späteren, vergleichsweise strengen Rechtsprechung (vgl. Dose 2007: 1296ff.) –, dass





die geschiedene Ehefrau keine Arbeit annehmen müsse, die ihre „frühere soziale Lage ungünstig verändern würde“. Selbst eine während der Ehe ausgeübte nicht angemessene Erwerbstätigkeit könne nach der Scheidung aufgegeben werden, weil „Opfer, die mit Rücksicht auf eine bestehende Ehe erbracht wurden, [nach der Scheidung] nicht mehr erwartet werden“ könnten (Deutscher Bundestag 1973: 125). Die Einstellung gegenüber der Zweitehe spiegelt sich im Ersten Gesetz zur Reform des Ehe- und Familienrechts (1. EheRG) vor allem in der grundsätzlichen Vorrangstellung der ersten Ehefrau gegenüber der zweiten Ehefrau für die Fälle der Mangelberechnung nach § 1582 BGB a. F. wider (Klinkhammer 2007: 1208; Willutzki 2005: 721).

Der gesetzliche Güterstand der Zugewinnngemeinschaft ist bis heute auf Ehen zugeschnitten, in denen ein asymmetrisches Rollenmodell gelebt wird. Für den historischen Gesetzgeber waren der Schutz der Hausfrau und die Anerkennung ihres Beitrags als rechtlich gleichwertig maßgeblich (Deutscher Bundestag 1953: 5). Denn der Ehepartner, der während der Ehe mehr Vermögen hinzugewonnen hat, muss die Hälfte seines Mehrgewinns nach Beendigung der Ehe an den anderen Ehepartner abführen, so dass im Ergebnis derjenige Ehepartner, der seine Erwerbstätigkeit eingeschränkt hat, am Vermögenszuwachs des anderen partizipiert. Der Wahlgüterstand der Gütertrennung und die sogenannte gegenständlich beschränkte Zugewinnngemeinschaft, bei der wesentliche Vermögenswerte (Immobilien, betriebliches Vermögen) vom Zugewinnausgleich ausgenommen werden, werden vor allem im Zusammenhang mit selbständiger Tätigkeit und der Führung eines Unternehmens gewählt, deren finanzielle Risiken sich nicht auf den Ehepartner übertragen sollen (vgl. Abschnitt 3.3.2, Familienrecht: Kasten Ehegüterstände).

Die Rechtsverhältnisse von unverheirateten Eltern folgten anderen Rollenbildern und Leitprinzipien. Die Verantwortung für das Aufziehen eines nichtehelichen Kindes oblag lange Zeit ausschließlich der Mutter, der Vater wurde in diese Verantwortung erst allmählich einbezogen. Eine verwandtschaftliche Beziehung zwischen Vätern und nichtehelichen Kindern wurde erst 1969 begründet (Gesetz über die rechtliche Stellung der nichtehelichen Kinder vom 19. 8. 1969, BGBl. I, S. 1243). Ein väterliches Umgangsrecht bestand bis zur Kindschaftsrechtsreform von 1998 nur, wenn dies dem Wohl des Kindes diene. Die elterliche Sorge blieb weiterhin allein der Mutter zugeordnet, die in ihrer Ausübung aber beschränkt und der Kontrolle des Jugendamts unterstellt war. Betreuungsunterhalt durch den Vater stand der Mutter eines nichtehelichen Kindes für wenige Wochen nach der Geburt zu. Die Zahlungspflicht war nicht als Unterhalts-, sondern als Entschädigungspflicht ausgestaltet. Bereits kurz nach der Geburt waren Frauen mit nichtehelichen Kindern auf die Sicherung des eigenen Lebensunterhalts oder auf staatliche Fürsorge angewiesen.

Das Rollenbild der „sorgenden Frau, die im Hause bleibt“, erstreckte sich also zu keiner Zeit auf Mütter nichtehelicher Kinder.

Einkommensteuer- und Sozialrecht

Auch das Sozialversicherungsrecht in der frühen Bundesrepublik Deutschland orientierte sich am Leitbild der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung in Paarbeziehungen und Familienhaushalten. Versichert war der lebenslang vollzeitig erwerbstätige männliche Arbeitnehmer (im „Standard-“ oder „Normalarbeitsverhältnis“). Die Frauen dieser Arbeitnehmer galten ebenso wie Kinder als versorgungsbedürftige Angehörige, die in der Krankenversicherung abgeleitete kostenlose Leistungen erhielten (Familien- und Wochenhilfe) und deren Risiko des Unterhaltsausfalls über die Witwen- und Waisenrente abgesichert war. Ein Mann dagegen konnte Witwerrente bis 1986 nur beanspruchen, wenn er nachwies, vorwiegend von der Frau unterhalten worden und zur Sicherung des eigenen Lebensstandards nicht imstande zu sein. Trotz rechtlicher Gleichstellung von Witwen und Witvern folgt die Hinterbliebenensicherung bis heute dem rechtlichen Bild der aufgrund der Sorgearbeit nicht oder wenig erwerbstätigen Frau: Anspruch auf große Witwen- oder Witwerrente haben hinterbliebene Ehepartner wegen Erziehung eines Kindes bis zu dessen 18. Lebensjahr, aber auch nach Erreichen des 47. Lebensjahrs (oder bei Erwerbsminderung). Auch die Regelung der Einkommensanrechnung (§ 97 SGB VI)³⁰ führt dazu, dass die Hinterbliebenenrente weiterhin in weitaus größerem Umfang der Witwe ohne eigenes oder mit geringem eigenem Einkommen zugutekommt als dem in der Regel voll erwerbstätigen oder eine Altersrente beziehenden Witwer (vgl. Kapitel 7 Alter). Kennzeichnend für die Idee der Versorgungsehe ist auch, dass der Anspruch auf Hinterbliebenenrente bei Wiederheirat erlischt. Offenbar wird vermutet, dass der neue Ehepartner willens und in der Lage ist, für den Unterhalt aufzukommen (Hohnerlein 2007: 67).

Dieses Arrangement war und ist darauf angelegt, dass Frauen und Männer in lebenslanger Ehe verbunden blieben. Wird die Ehe geschieden, fallen die Versorgungsanswartschaften seit 1976 in den Versorgungsausgleich, in dem die während der Ehezeit erworbenen Answartschaften jeweils zwischen den geschiedenen Ehepartnern aufgeteilt werden (vgl. Kapitel 7 Alter, Kasten Rentensplitting). Die unterhaltsberechtigten Frau kann im Scheidungsfall vor Erreichen der eigenen Altersgrenze nicht mehr auf eine Versorgung aus der Rentenversicherung beim Tod des geschiedenen und unter Umständen unterhaltspflichtigen Mannes zählen. Sie ist – ebenso wie die Mutter nichtehelicher Kinder – auf eigenständige Existenz- und Alterssicherung angewiesen. Andererseits lässt eine Wiederheirat die im Versorgungsausgleich erworbenen Answartschaften nach Erreichen der Altersgrenze unberührt, und Einkommen wird auf die – nun eigenständigen – Answartschaften nicht angerechnet.

30 Die Anrechnung eigenen Einkommens erfolgt nur, soweit dieses bestimmte Freibeträge übersteigt. Diese sind dynamisiert und erhöhen sich beim Vorhandensein minderjähriger Kinder, vgl. §§ 18a-e SGB IV. Seit 2002 ist neben dem Erwerbseinkommen auch Vermögenseinkommen in die Anrechnung mit einzubeziehen, vgl. im Einzelnen Kreikebohm 2008: § 97 SGB VI, Rn. 9.

Auch die 1986 eingeführte bezahlte dreijährige Erziehungszeit („Erziehungsurlaub“) folgte zunächst noch dem tradierten Rollenbild der „sorgenden Frau, die zu Hause bleibt“. Zwar wollte der Gesetzgeber „größere Wahlfreiheit“ zwischen Erziehungs- und Erwerbstätigkeit schaffen (Deutscher Bundestag 1985: 1). Doch Erziehungsgeld erhielt die (in der Regel erziehende und betreuende) Mutter nur, wenn sie sich gegen eine Erwerbstätigkeit entschied. Für Männer bot das Erziehungsgeld aufgrund seiner finanziellen Gestaltung ohnehin keinen Anreiz, Erziehungszeit zu nehmen. Die neben dem Erziehungsgeld zulässige Erwerbstätigkeit war außerdem strikt limitiert, das Erziehungsgeld als Vergütung für elterliche Erziehungstätigkeit konzipiert. Dabei wurde nicht zwischen ehelichen und nichtehelichen Kindern unterschieden. Eine Aufteilung des Erziehungsurlaubs zwischen beiden Eltern war zwar grundsätzlich möglich. Starre Verfahrensregeln erforderten aber, dass diese Aufteilung nur am Beginn der Erziehungszeit – also im Anschluss an die Mutterschutzzeit – erklärt werden konnte. Erst im Jahre 2000 wurden diese Regelungen flexibilisiert.

Bei der Ehebesteuerung führte die fortschrittliche Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts von 1957 (BVerfGE 6, 55; vgl. dazu Abschnitt 3.1.1) zunächst zu einer das Rollenbild nicht befestigenden, sondern auf Neutralität gegenüber unterschiedlichen Lebensentwürfen und Familienformen ausgerichteten Rechtslage. Das vom Gesetzgeber eingeführte Ehegattensplitting bewirkte zur Zeit seiner Einführung vor allem, dass auch bei einem Familieneinkommen beide Grundfreibeträge der Ehepartner steuerlich berücksichtigt wurden. Verwitweten mit Kindern gewährte das Steuerrecht bis einschließlich 1974 den Splittingtarif (das „Gnadensplitting“), Alleinstehenden mit Kindern den sogenannten Haushaltsfreibetrag in Höhe des damaligen Grundfreibetrags. Der heute dis-

kutierte „Splittingeffekt“, bei dem das zusammen veranlagte Einkommen des Ehepaars infolge der fiktiven Teilung deutlich geringer besteuert wird als bei getrennter Veranlagung, wurde erst später bedeutsam, als immer mehr Ehegatteneinkommen in die sogenannte Progressionszone des Einkommensteuertarifs gelangten. Dieser Effekt verstärkt sich mit der Differenz in den Einkommen der beiden Eheleute und ist folglich bei der klassischen arbeitsteiligen Ehe am größten. Nimmt der bis dahin nicht oder geringfügig erwerbstätige Ehepartner eine Erwerbstätigkeit auf oder erweitert er eine bestehende Beschäftigung, wird sein Einkommen zu dem jeweiligen Grenzsteuersatz besteuert.

Zusätzlich bewirkte die 1958 eingeführte Lohnsteuerklassenkombination III/V unterschiedliche Abzüge vom Monatseinkommen, die zumeist eine Steuernachzahlung am Jahresende zur Folge hatten. Da zunächst mehr Monatseinkommen bei dem Ehepaar verblieb und die Vorteile des Ehegattensplittings vollständig dem nach Steuerklasse III besteuerten Einkommen zugeordnet waren, war die Wahl dieser Lohnsteuerklassenkombination und die eheinterne Wahl der Steuerklasse V für das niedrigere (zumeist von der Frau zusätzlich erwirtschaftete) Einkommen weit verbreitet und beliebt. Allerdings bewirkte sie, dass das Nettoeinkommen noch stärker als nach anderen Steuerklassen unter dem tatsächlich erzielten Markteinkommen lag. Diese Ausgestaltung beförderte also für die Dauer der Ehezeit ein asymmetrisches Partnerschaftsmodell, in der der Mann das Einkommen allein oder hauptsächlich erwirtschaftete und die Frau allenfalls hinzuverdiente.





Ehegattenbesteuerung und Ehegattensplitting

In Deutschland können Ehepaare, die zusammenleben und steuerpflichtig sind, bei der Art der Besteuerung zwischen der getrennten Veranlagung und der Zusammenveranlagung wählen.

Getrennte Veranlagung

Beantragung: Die getrennte Veranlagung muss von mindestens einem Ehepartner beantragt werden.

Besteuerung: Bei der getrennten Veranlagung werden jedem Ehepartner die von ihm erwirtschafteten Einkünfte unter individueller Berücksichtigung der Werbungskosten, Betriebsausgaben und sonstigen abzugsfähigen Aufwendungen zugerechnet und individuell dem Einkommensteuertarif unterworfen – wie bei ledigen Steuerpflichtigen auch.

Zusammenveranlagung

Beantragung: Das deutsche Einkommensteuerrecht sieht die Zusammenveranlagung als Regelfall bei Verheirateten an (§ 26 Abs. 3 EStG). Daher muss diese nicht extra beantragt werden.

Besteuerung: Bei der Zusammenveranlagung kommt das sogenannte Ehegattensplitting zum Tragen. Die von beiden Eheleuten erzielten Einkünfte werden zunächst zusammengerechnet. Werbungskosten, Betriebsausgaben und andere Aufwendungen beider Eheleute, z.B. für die Altersvorsorge, werden anschließend vom Gesamteinkommen abgezogen. Im dritten Schritt werden die so errechneten Gesamteinkünfte rechnerisch halbiert und auf die nun gleichen Hälften der Einkommensteuertarif angewandt (daher: Splittingverfahren). Die für beide Einkunfts hälften gleich hohe Steuerschuld wird anschließend wieder addiert und als gemeinschaftliche Steuerschuld des Ehepaars ausgewiesen.

Der Splittingeffekt

Bei der Zusammenveranlagung von Eheleuten entsteht durch das Splittingverfahren häufig ein steuerlicher Vorteil gegenüber der getrennten Veranlagung. Dieser Vorteil wird als Splittingeffekt bezeichnet. Der Grund hierfür ist die Progressionswirkung des deutschen Steuertarifsystems in der sogenannten Progressionszone: Durch die fiktive Teilung rutscht das Gesamteinkommen der Eheleute in eine günstigere Steuerzone, denn beispielsweise werden zwei Mal 30.000 Euro Einkommen geringer besteuert als einmal 60.000 Euro.

Der Splittingvorteil ist aber nicht allein ein „Tarifeffekt“. Eheleute profitieren bei der gemeinsamen Veranlagung auch davon, dass Freibeträge auch für den Ehepartner berücksichtigt werden können, der kein eigenes Einkommen oder ein Einkommen in geringer Höhe erzielt. Freibeträge lassen sich also durch Zusammenveranlagung gegenüber unverheirateten Steuerpflichtigen „verdoppeln“.

Haben beide Eheleute ein annähernd gleiches Einkommen, dann ändert sich durch das Splittingverfahren gegenüber unverheirateten Steuerpflichtigen wenig. Im Übrigen gilt: Je größer die Unterschiede in den erzielten Einkommen der Eheleute sind und je höher das gesamte zu versteuernde Einkommen ist, desto höher ist der Splittingeffekt.

Beispiele³¹: *A und B sind verheiratet. B ist nicht erwerbstätig. A hat als allein verdienende Ehepartnerin Jahreseinkünfte in Höhe von 60.000 Euro zu versteuern.*

Getrennte Veranlagung: Würde A ihr Einkommen getrennt veranlagen, so würde bei der Besteuerung von 60.000 Euro nach der Grundtabelle die Einkommenssteuerlast 17.286 Euro im Jahr betragen.

Zusammenveranlagung: Unter Anwendung des Splittingverfahrens werden 60.000 Euro gemeinsam zu versteuernde Jahreseinkünfte zugrunde gelegt (60.000 + 0 Euro). Bei der (fiktiven) hälftigen Teilung ergeben sich je 30.000 Euro für A und B als zu versteuernde Einkünfte.

31 Diese Beispiele von 2007 entsprechen nicht den aktuellen Steuertarifen. Sie sollen an dieser Stelle vor allem die Funktionsweise des Splittingeffekts veranschaulichen (vgl. Wissing 2007: 104).

Die Einkommensteuerlast beträgt dann insgesamt: 11.614 Euro im Jahr, der Splittingeffekt liegt hier bei 5.672 Euro gegenüber der getrennten Veranlagung.

A und B sind verheiratet und beide erwerbstätig. Sie haben jeder zu versteuernde Jahreseinkünfte von 30.000 Euro. Die zu versteuernden gesamten Jahreseinkünfte betragen erneut 60.000 Euro.

Getrennte Veranlagung: Bei getrennter Veranlagung nach der Grundtabelle beträgt die jährliche Einkommensteuer von A und B jeweils 5.807 Euro, also insgesamt erneut 11.614 Euro jährlich.

Zusammenveranlagung: Unter Anwendung des Splittingverfahrens beträgt die Einkommensteuer ebenfalls 11.614 Euro. Es ergibt sich kein Splittingeffekt.

Exkurs: Die Ehegattenbesteuerung und Kinder

Kinder spielen bei der Ehegattenbesteuerung keine Rolle. Die Aufwendungen für den Unterhalt der Kinder werden bei jedem Elternteil durch Freibeträge berücksichtigt, die das besteuerbare Einkommen der Eltern mindern. Bei der Zusammenveranlagung werden diese Freibeträge addiert. Das Kindergeld hat in Verbindung mit den Kinderfreibeträgen die Funktion einer vorweggenommenen Steuerrückerstattung.

Die Lohnsteuerklassenkombination

Je nach Familienstand werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in unterschiedliche Steuerklassen eingeordnet. Aus der jeweiligen Steuerklasse ergibt sich, ob der Einkommensteuer-Grundtarif (Steuerklassen I, II, IV) oder das Splittingverfahren (Steuerklasse III, V, VI und IV mit Faktor) anzuwenden ist. Ebenso ergeben sich hieraus auch die Frei- und Pauschalbeträge.

Seit 1958 können Eheleute zwischen den Lohnsteuerklassenkombinationen III/V und IV/IV wählen. Hinzugekommen ist ab dem Jahr 2010 die Möglichkeit, auch die Steuerklassenkombination IV/IV mit Faktor zu wählen.

Die Wahl der Steuerklassenkombination verändert die tatsächliche (jährliche) Steuerlast von gemeinsam veranlagenden Eheleuten (nach dem Splitting-Verfahren) insgesamt nicht. Allerdings wirkt sich die Wahl der Lohnsteuerklasse auf die Höhe der monatlichen Steuerbelastung aus. Da der monatliche Lohnsteuerabzug vom Arbeitsentgelt jedoch nur eine Vorauszahlung auf die endgültige Steuerschuld ist, sagt die Höhe der monatlich einbehaltenen Lohnsteuer häufig nichts über die tatsächliche Höhe der Jahressteuerschuld der Eheleute aus. Vielmehr sind oftmals – insbesondere in der Lohnsteuerklassenkombination III/V – Lohnsteuernachzahlungen zu leisten. Bei der Lohnsteuerklassenkombination IV/IV dagegen kommt es oftmals zu Erstattungen. Mithilfe der neu eingeführten Lohnsteuerklassenkombination IV/IV mit Faktor soll die tatsächliche Steuerschuld der Eheleute bereits beim monatlichen Abzug annähernd genau berechnet werden.

Steuerklassen III/V:

Diese Lohnsteuerklassenkombination ist so ausgestaltet, als gäbe es ein erstes Einkommen zur Existenzsicherung und ein zweites als zusätzlichen Verdienst. Eheleute mit der Lohnsteuerklassenkombination III/V sind zu einer gemeinsamen Einkommensteuererklärung verpflichtet. Dabei kommt es häufig zu Rückzahlungsforderungen, insbesondere dann, wenn die Einkommensunterschiede vom Verhältnis 60:40 abweichen.

Der Person mit der Lohnsteuerklasse III werden sämtliche Vorteile der gemeinsamen Veranlagung (beide Grundfreibeträge, die Kinderfreibeträge und weitere Vergünstigungen) alleine zugerechnet, gerade so als sei diese Person der Alleinverdiener oder die Alleinverdienerin. In der Lohnsteuerklasse V dagegen wird die Lohnsteuer ohne Grundfreibeträge und mit dem höchsten Grenzsteuersatz beginnend berechnet.

Beispiel: Häufig wird die Kombination III/V von Eheleuten mit verschieden hohem Einkommen gewählt. So kann es sein, dass ein/eine Ehepartner/in bei 1.800 Euro monatlichem Bruttoentgelt in Lohnsteuerklasse V mit 472,50 Euro einen höheren monatlichen Lohnsteuerabzug hat



als der/die andere Ehepartner/in, der/die in Lohnsteuerklasse III annähernd das Doppelte (3.400 Euro) verdient und 356,66 Euro Lohnsteuer monatlich zu entrichten hat.

Steuerklassen IV/IV:

Für Eheleute mit annähernd gleichem Einkommen wurde die Lohnsteuerklassenkombination IV/IV eingeführt. Dabei haben steuerpflichtige Eheleute zunächst jeweils dieselbe monatliche Lohnsteuer zu entrichten wie Ledige auch. Erst über die Einkommensteuererklärung wird das Splitting-Verfahren angewandt und führt (unter anderem aufgrund entsprechender Grundfreibeträge) häufig zu Rückzahlungen. Eheleute mit der Lohnsteuerklassenkombination IV/IV sind nicht zu einer Einkommensteuererklärung verpflichtet.

Beispiel: *Haben beide Eheleute jeweils beispielsweise 3.400 Euro monatliches Bruttoentgelt, so beträgt die monatliche Steuerlast jeweils 665,58 Euro.*

Steuerklassen IV/IV mit Faktor (Faktorverfahren):

Ziel des Faktorverfahrens ist es, den monatlichen Lohnsteuerabzug der tatsächlichen Jahressteuerschuld von gemeinsam veranlagten Ehepaaren anzunähern. Auch soll die Verteilung der Steuerlast zwischen den Eheleuten bereits monatlich adäquater, den Einkommensverhältnissen entsprechender ausfallen – anders als das bislang durch die Kombination III/IV möglich war. Auch beim Faktorverfahren sind Eheleute zur Einkommensteuererklärung verpflichtet

Die monatliche Steuerlast wird beim Faktorverfahren zunächst in Steuerklasse IV ermittelt und anschließend mit einem vom Finanzamt auf der Lohnsteuerkarte eingetragenen Faktor multipliziert. Auf diese Weise mischt das Faktorverfahren Elemente der Lohnsteuerklassenkombinationen III/IV und IV/IV. Denn anders als bei III/IV werden die steuerentlastenden Vorschriften (insbesondere der Grundfreibetrag) bei jedem Ehegatten berücksichtigt. Zugleich wirkt – anders als bei IV/IV – der steuermindernde Splittingeffekt bereits beim monatlichen Abzug der Lohnsteuer.

Alleinerziehende Eltern waren in der Steuerklasse und durch den alten Haushaltsfreibetrag einem Ehepaar gleich- und im Hinblick auf die steuerliche Abzugsfähigkeit von Kosten für die Betreuung durch Dritte sogar bessergestellt. Vielfach wurden sie bei der Vergabe von Kinderbetreuungsplätzen vorrangig berücksichtigt. Das Einkommensteuer-, teilweise auch das Sozialrecht entsprachen damit einem Rollenbild alleinerziehender Eltern, das durch eine Verbindung von Sorgearbeit und Erwerbstätigkeit geprägt und am besonderen Bedarf alleinerziehender Eltern ausgerichtet war.

Die Rechtsordnung ging (und geht) aber auch davon aus, dass bei Wiederheirat der (eigenständige und abgeleitete) Sicherheitsbedarf einer Person entfällt. Witwen (und Witwer) verlieren bei Wiederheirat den Anspruch auf Hinterbliebenenrente. Auch der Anspruch eines Kindes auf Unterhaltsvorschuss entfällt bei Wiederheirat des mit ihm zusammenlebenden Elternteils. Im Recht der Sozialhilfe wurden außerdem die Einkommensverhältnisse eines neuen Ehepartners oder einer neuen Partnerin nicht nur bei Bemessung des eigenen Bedarfs, sondern auch bei der Bemessung des Kindesbedarfs berücksichtigt. Anders als bei der Sozialhilfe war (und ist) allerdings für den Wegfall der Ansprüche auf Hinterbliebenenrente und auf Unterhaltsvorschuss nicht einmal von Belang,

ob der neue Ehepartner bzw. die neue Ehepartnerin zur Sicherung des Unterhalts in der neuen Lebensgemeinschaft wirtschaftlich in der Lage ist. Vor allem für alleinerziehende Frauen jüngerer Kinder und für Witwen ergeben sich hieraus Barrieren für die Eingehung neuer Lebenspartnerschaften oder ehelicher Beziehungen.

3.2.2 Recht der Deutschen Demokratischen Republik

Im Recht der Deutschen Demokratischen Republik (DDR) wurden Ehe und Familie sowie männliche und weibliche Lebensverläufe ebenfalls mit Hilfe des Rechts, wenn auch in anderer Weise, institutionalisiert. Während in der Bundesrepublik die auf Rollenteilung basierende Ehe und die eheliche Familie das Leitbild blieben, etablierte die DDR einen „historisch neuen Familientyp“ (Coester 1983: 12ff. m. w. Nw.) und richtete den weiblichen Lebensverlauf am Leitbild der „werktätigen Mutter“ aus. Für eheliche Beziehungen wurde bereits 1949 das Gleichberechtigungsprinzip umfassend verankert. Beide Ehepartner und Eltern hatten gemeinsame Entscheidungsrechte und waren sich gegenseitig zum Unterhalt verpflichtet. Die Verfassung der DDR formulierte ein Recht aller Menschen auf Arbeit und den Grundsatz gleichen Lohnes für Frauen und Männer. Nach Trennung und Scheidung hatte jeder der Partner für sich allein zu sorgen.

Seit Mitte der 1970er Jahre konnten sich Mütter mit zwei und mehr Kindern, später auch die Mütter mit nur einem Kind über die Mutterschutzzeit hinaus für das erste Lebensjahr des Kindes von der Arbeit freistellen lassen (§ 246 Abs. 1 ArbGB). Diese Möglichkeit der Freistellung verlängerte sich auf 18 Monate, wenn es sich um das dritte oder weitere Kinder handelte, und auf drei Jahre, wenn ein adäquater Krippenplatz nicht zur Verfügung stand. Für die Zeit der Freistellung erhielten die Frauen eine nach Kinderzahl gestaffelte monatliche „Mütterunterstützung“ aus der Sozialversicherung (§ 246 Abs. 4 ArbGB i. V. m. §§ 46, 26 SVO bzw. § 67 Abs. 2 SVO-Staatl. Vers) sowie Sachleistungen. Im Gegensatz zur Mutterschutzzeit war die Mitgliedschaft in der Sozialversicherung allerdings unterbrochen. Ein Freistellungsanspruch, verbunden mit finanziellem Ausgleich in Höhe des Durchschnittslohnes, bestand außerdem für Stillpausen während der Arbeitszeit sowie für den Besuch der Schwangeren- und Mütterberatung (§§ 248, 249 ArbGB). Die Möglichkeit zur Freistellung vom Studium für 18 Monate bei voller Weiterzahlung der Stipendien sowie beträchtliche Zuwendungen an in Ausbildung befindliche Mütter begünstigten die Mutterschaft in jungem Lebensalter.

Im Anschluss an diese Freistellungszeiten bestanden weitere arbeitsrechtliche Möglichkeiten der Freistellung bei nahezu vollständigem Lohnersatz, die den Eltern die Verbindung von Kindererziehung und Berufstätigkeit erleichterten. Alleinerziehende wurden im Falle der Krankheit des Kindes oder der Schließung einer Kinderbetreuungseinrichtung wegen Quarantäne von der Arbeit freigestellt und erhielten besondere Unterstützungsleistungen zum Zweck der Kinderkrankenpflege. Die Freistellungsdauer bestand im Höchstfall für einige Wochen im Jahr und war ebenso wie die Höchstdauer des Kinderpflegekrankengeldes nach der Kinderzahl gestaffelt. Keine Beschränkung der Höchstdauer bestand für Zeiten, in denen die Mutter auf das „Babyjahr“ verzichtet hatte. Dies begründete u. a. einen Anreiz für Mütter, die einjährige Freistellung nach dem Mutterschutz nicht zu nutzen, sondern ihre Erwerbstätigkeit nach der Mutterschutzzeit sofort wieder aufzunehmen.

Gleichwohl blieb Familienarbeit auch rechtlich Frauensache, und hier offenbarte sich hinter dem Leitbild der „werk tätigen Mutter“ das tradierte Leitbild der Hausfrauenfamilie. Nicht nur galt das alte Familiennamensrecht unverändert weiter (Grandtke 1976: 67; Benjamin 1982: 160, 167), auch viele Sozialleistungen standen im Regelfall (nur) der Mutter zu (zum Folgenden Frerich/Frey 1993: 414f.). Eine Gleichstellung der Geschlechter innerhalb der Familie war damit ebenso wenig verbunden wie Entscheidungsfreiheit der Eltern über die Vereinbarung von Kindererziehung und Erwerbstätigkeit. Sozialleistungen für Väter waren umso weniger vorgesehen, je näher der Zeitpunkt der Leistung bei der Geburt des Kindes lag.

So konnte der Vater bei Ausfall der Mutter während der Mutterschutzzeit den bezahlten Wochenurlaub nicht in Anspruch nehmen. Dieser stand andererseits berufstätigen Frauen (etwa der Großmutter, nicht aber dem Großvater) zu, wenn sie im Wege der Jugendhilfe oder beim Tod der Mutter ein Kind im Alter unter 20 Wochen in ihren Haushalt aufnahmen und selbst betreuten. Der Vater konnte immerhin die Freistellungszeiten jenseits der Mutterschutzzeit und die damit verbundene „Mütterunterstützung“ beanspruchen. Allerdings setzte dies voraus, dass der Vater erstens alleinstehend, d. h. ledig, geschieden oder verwitwet war, dass zweitens die Kinderbetreuung seine Freistellung und Unterstützung erforderte und dass drittens der Betriebsleiter mit Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung die Freistellung befürwortete (§ 251 ArbGB mit der Überschrift „Vergünstigungen für alleinstehende Väter“). Ab dem 19. Lebensmonat des Kindes konnte der Vater sich bei Krankheit des Kindes oder bei Quarantäne der Kindereinrichtung freistellen lassen, aber wiederum nur dann, wenn er das Kind allein betreute oder die betreuende Ehepartnerin selbst krank war oder sich im Ausbildungsverhältnis befand.

3.2.3 Deutsche Einigung

Im vereinten Deutschland lösen sich vor allem das Bundesverfassungsgericht, teilweise auch der Gesetzgeber und die übrige Rechtsprechung aus den verfestigten Rollenvorstellungen und öffnen das Recht für individuelle und partnerschaftliche Wahlmöglichkeiten. Im Verfassungs- und Familienrecht ist die Abkehr von den Rollenbildern besonders weit vangeschritten; zugleich wurden aber – etwa mit dem neuen Unterhaltsrecht – auch neue Risiken geschaffen (vgl. Abschnitt 3.3). In anderen Bereichen des Rechts gilt es, diesen Wandel angemessen zu verarbeiten und für eine konsistente, am Leitbild (vgl. Kapitel 2 Lebensverlauf) ausgerichtete Ausgestaltung des Arbeits-, Sozial- und Einkommensteuerrechts Sorge zu tragen (vgl. Abschnitte 3.4 und 3.5).

3.3 GLEICHBERECHTIGUNGSGEBOT ALS GEBOT DER „CHANGENGLEICHHEIT“ UND ABKEHR DES VERFASSUNGS- UND DES FAMILIENRECHTS VON „BILDERN“

3.3.1 Art. 3 Abs. 2 GG als Gebot beruflicher und sozialer Gleichberechtigung

Nach der deutschen Einigung wurde das verfassungsrechtliche Gleichberechtigungsgebot des Art. 3 Abs. 2 GG erweitert und lautet nun: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ Das Bundesverfassungsgericht misst – auch in Anknüpfung an gemeinschaftsrechtliche Vorgaben (Bieback 1997: 20ff.) – dem Gleichberechtigungsgebot heute



einen Gehalt zu, der über das Verbot rechtlicher Diskriminierung hinaus reicht. Das Grundgesetz schützt auch gegen mittelbare, faktische Diskriminierungen, bei denen Differenzierungsmerkmale gewählt werden, die sich auf Frauen und Männer unterschiedlich auswirken (ausführlich Heun 2004: Rn. 107ff.). Das Gleichberechtigungsgebot (vgl. auch Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG) erlaubt Förderungsmaßnahmen zugunsten von Frauen und rechtfertigt in diesem Zusammenhang auch Ungleichbehandlungen von Männern und Frauen zugunsten der Frauen, so lange faktische Gleichstellung noch nicht erreicht ist (Heun 2004: Rn. 104). Das Verständnis von Gleichberechtigung als (auch) beruflicher und sozialer Chancengleichheit (Fuchsloch 1995: 77ff.; Schweizer 1998: 197ff.) ist heute in der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts fest verankert.

Gehalt des verfassungsrechtlichen Gleichberechtigungsgebots (Art. 3 Abs. 2 GG) in der aktuellen Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts

„Art. 3 Abs. 2 GG bietet Schutz auch vor faktischen Benachteiligungen. Die Verfassungsnorm zielt auf die Angleichung der Lebensverhältnisse von Frauen und Männern. [...] Durch die Anfügung von Satz 2 in Art. 3 Abs. 2 GG³² ist ausdrücklich klargestellt worden, dass sich das Gleichberechtigungsgebot auf die gesellschaftliche Wirklichkeit erstreckt. [...] In diesem Bereich wird die Durchsetzung der Gleichberechtigung auch durch Regelungen gehindert, die zwar geschlechtsneutral formuliert sind, im Ergebnis aber aufgrund natürlicher Unterschiede oder der gesellschaftlichen Bedingungen überwiegend Frauen betreffen. [...] Demnach ist es nicht entscheidend, dass eine Ungleichbehandlung unmittelbar und ausdrücklich an das Geschlecht anknüpft. Über eine solche unmittelbare Gleichbehandlung hinaus erlangen für Art. 3 Abs. 2 GG die unterschiedlichen Auswirkungen einer Regelung für Frauen und Männer ebenfalls Bedeutung. Eine solche Berücksichtigung der mittelbaren Diskriminierung im Rahmen des Gleichberechtigungsgebots entspricht der Rechtsentwicklung im Europarecht. [...]“

Beschluss des BVerfG vom 14. April 2010, 1 BvL 8/08, Rn. 64³³

3.3.2 Auflösung der Ehebilder und des Rollenbildes der „sorgenden Frau, die zu Hause bleibt“

Verfassungsrecht

Schon in der Entscheidung zur Ehebesteuerung von 1957 (vgl. Abschnitt 3.2.1) hatte das Bundesverfassungsgericht den faktischen Auswirkungen des Einkommensteuerrechts für die Gleichberechtigung Bedeutung zugemessen. In späteren Jahren knüpfte das Gericht überwiegend nicht an die traditionelle Rollenverteilung an, sondern legte seiner Rechtsprechung die jeweils aktuelle Aufgaben- und Funktionsverteilung von Frauen

und Männern in Paarbeziehungen zugrunde und formulierte die soziale Wirklichkeit der ehelichen Verhältnisse in sich wandelnden „Bildern“ der Ehe. Im Jahre 2002 konstatierte das Gericht: „[Es] zeichnet sich ab, dass inzwischen die noch in den fünfziger und sechziger Jahren dominierende Hausfrauenehe einem nunmehr vorherrschenden Ehebild gewichen ist, das auf Vereinbarkeit von Beruf und Familie setzt, bei dem nur noch in der Phase aktiver Elternschaft der Typus der Versorgerehe weitgehend erhalten geblieben ist“ (BVerfGE 105, 1, 15). 2009 wurden beim Vergleich von Ehen und eingetragenen Lebenspartnerschaften (mit Bezug auf die betriebliche Hinterbliebenenversorgung für Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes) auf „Bilder“ ganz verzichtet.

Bundesverfassungsgericht: Bild der „Versorgerehe“ ist nicht mehr typusprägend

„Es kann nicht unterstellt werden, dass in Ehen eine Rollenverteilung besteht, bei der einer der beiden Ehegatten deutlich weniger berufsorientiert wäre. Bei der Hinterbliebenenversorgung aus der gesetzlichen Rentenversicherung hat das Bundesverfassungsgericht die Orientierung an einer typisierten Normalehe mit einem Versorger und einem Haushälter schon im Jahr 1975 im Zweiten Witwerrentenurteil [...] für nicht mehr mit Art. 3 Abs. 2 GG vereinbar gehalten. Das in der gesellschaftlichen Realität nicht mehr typusprägende Bild der ‚Versorgerehe‘, in der der Ehepartner den anderen unterhält, kann demzufolge nicht mehr als Maßstab der Zuweisung von Hinterbliebenenleistungen dienen. Die Ehe kann nicht mehr auf eine bestimmte Rollenverteilung festgelegt werden. Vielmehr entspricht es dem Recht der Ehegatten aus Art. 6 Abs. 1 und Art. 3 Abs. 2 GG, über die Art und Weise ihres ehelichen Zusammenlebens in gleichberechtigter Weise selbst zu entscheiden.“

Beschluss des BVerfG vom 7. Juli 2009, BVerfGE 124, 199, 226

Privilegierungen der Ehe sind hiernach zwar zulässig, sie werden aber ebenfalls nicht mehr auf die Rollenverteilung in der Paarbeziehung, sondern allein auf die rechtlichen und faktischen Bindungen der Eheleute gestützt. So darf der Gesetzgeber etwa die Leistung medizinischer Maßnahmen zur künstlichen Befruchtung durch die gesetzliche Krankenversicherung auf miteinander verheiratete Personen beschränken (BVerfGE 117, 316, 328f.).

Von Verfassungs wegen ist also die Aufteilung von Familienführung und Erwerbstätigkeit zwischen Eheleuten auch während einer Familienphase heute weder biologisch noch sozial vorgegeben, sondern allein zwischen den Eheleuten auszuhandeln. Das traditionelle asymmetrische Rollenmodell der arbeitsteiligen Ehe ist damit aufgegeben und

32 Der durch die Verfassungsreform von 1994 um den Satz 2 erweiterte Art. 3 Abs. 2 GG lautet: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

33 Abrufbar unter <http://www.bverfge.de/entscheidungen>, mit zahlreichen Nachweisen zur älteren Rechtsprechung des Gerichts.

darf auch nicht mehr zum Anknüpfungspunkt rechtlicher Regelungen gemacht werden. Der Gesetzgeber hat Regelungen zu vermeiden, die dazu geeignet sind, in die freie Entscheidung der Ehepartner über ihre Aufgabenverteilung in der Ehe einzugreifen. Weder darf der Gesetzgeber darauf einwirken, die Ehefrau „ins Haus zurückzuführen“ noch dürfen rechtliche Regelungen den Ehemann in seiner Entscheidungsfreiheit³⁴ beeinträchtigen, weil oder solange die Ehefrau erwerbstätig ist (BVerfGE 107, 27, 53 für die Abzugsfähigkeit der Aufwendungen für berufsbedingte doppelte Haushaltsführung). Hierbei sind auch die Auswirkungen einer Regelung auf die soziale Wirklichkeit einzubeziehen (vgl. Abschnitt 3.3.1 und sogleich unten). Einzig an für frühere Zeiten typische Rollenbilder darf der Gesetzgeber in engen Grenzen noch anknüpfen und z.B. berücksichtigen, dass in den Jahren bis 1920 typischerweise Frauen die Kinder aufgezogen haben (BVerfGE 87, 1, 48; vgl. Abschnitt 3.5.4).

Das Bild einer Kinder aufziehenden Frau, die „zu Hause bleibt“, hat das Bundesverfassungsgericht im Laufe der Jahre aufgegeben. Noch 1977 lehnte es die Abzugsfähigkeit von Kosten für Kinderbetreuung durch Dritte mit der Begründung ab, die nicht erwerbstätige Mutter könne sich hierdurch benachteiligt fühlen. In einem viel beachteten abweichenden Votum zu dieser Entscheidung begründete schon Verfassungsrichter Simon die verfassungsrechtliche Relevanz der „faktischen Gegebenheit“, „dass in der sozialen Wirklichkeit die Erwerbsbedingungen für verheiratete Frauen [...] ungünstiger als für Männer sind, dass für die Kinderbetreuung speziell die Mutter als verantwortlich angesehen wird und dass sich die Erschwerung anderweitiger Kinderbetreuung faktisch immer zu ihren Lasten auswirkt“. Die in Art. 3 Abs. 2 GG verkörperte Grundentscheidung verwehre es dem Gesetzgeber, die faktischen Schwierigkeiten, die einer gleichberechtigten Berufstätigkeit von Ehefrauen entgegenstünden, noch dadurch zu vermehren, dass die zur Berufsausübung erforderlichen Kinderbetreuungskosten ungünstiger als andere Aufwendungen behandelt würden (Simon, BVerfGE 47, 1, 34ff., insbes. 45f.).

In späteren Jahren löste sich das Bundesverfassungsgericht vom Bild der Kindererziehung unter Aufgabe oder Beschränkung der eigenen Berufstätigkeit. Es betonte nun den in der Kindererziehung liegenden Wert für die Allgemeinheit und die Sozialversicherung, unabhängig davon, ob die Erziehungsperson während der Zeit der ersten Lebensphase des Kindes erwerbstätig ist oder nicht (BVerfGE 94, 241, 264; BVerfGE 99, 216, 234). Kinderbetreuung ist in der jeweils von den Eltern gewählten Form in ihren tatsächlichen Voraussetzungen zu ermöglichen und zu fördern (BVerfGE 99, 216, 234).

Auch die Sicherstellungsfunktion des Verfassungsrechts für Aushandlungsprozesse zwischen Eheleuten hat das Bundesverfassungsgericht schon hervorgehoben. Sie ergibt sich für Eheleute aus der Beschränkung des verfassungsrechtlichen Eheschutzes auf Ehen, in denen Mann und Frau in gleichberechtigter Partnerschaft zueinander stehen. Die Eheleute sind zwar in der Aushandlung ihrer Aufgabenverteilung und in der Gestaltung ihrer Verträge grundsätzlich frei. Diese Freiheit rechtfertigt aber nicht eine einseitige eheliche Lastenverteilung. Die richterliche Kontrolle ist deshalb für solche Verträge zu verstärken, deren Vereinbarungen beispielsweise die Frau deutlich stärker belasten als den Mann. Ob dies der Fall ist, bestimmt sich wiederum nach der Lebensplanung der Partner und nach der Art der Aufgabenteilung. Hierbei ist auch von Bedeutung, ob beide Partner einer etwa gleichwertigen Berufstätigkeit nachgehen und sich die Haus- oder Familienarbeit teilen oder ob sich ein Partner unter Aufgabe der Berufstätigkeit im Wesentlichen der Kinderbetreuung und Haushaltsführung widmet. (BVerfGE 103, 89, 104f.).

Für das Recht ergeben sich aus diesen Entwicklungen neue Aufgaben. Es geht nicht mehr um den späteren Ausgleich von Nachteilen oder die Sicherung gegen Risiken, die aus rollenkonformem Verhalten in einer asymmetrischen ehelichen Rollenverteilung im weiteren Lebensverlauf erwachsen. Vielmehr gilt es, Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass die Wahrnehmung von Sorgetätigkeiten inner- wie außerhalb von Partnerschaften nach dem Willen der Frauen und Männer nicht ihre Teilhabe an beruflicher Tätigkeit und an Erwerbseinkommen mindert. Eine Rückkehr in die Berufstätigkeit, einschließlich eines beruflichen Aufstiegs, nach einer Phase der Sorgearbeit muss ebenso wie ein Nebeneinander von Sorgearbeit und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer möglich sein. Das Bundesverfassungsgericht hat diese Aufgabe in der Entscheidung zum Schwangerschaftsabbruch zum Schutz des ungeborenen Lebens formuliert (BVerfGE 88, 202, 260 – Schwangerschaftsabbruch; BVerfGE 99, 216, 234, zusammen mit der Sorge um Verbesserung der Angebote institutioneller Kinderbetreuung). Dahinter stehen prinzipielle Forderungen nach einer Erweiterung von Handlungsoptionen durch Abbau asymmetrischer Rollenbilder, die Verwirklichungschancen ungleich zuteilen, nach einer Erleichterung von Wahlentscheidungen an den Übergängen im Lebensverlauf und nach einer geschlechtsneutralen Gestaltung der Folgen solcher Entscheidungen.

Familienrecht

Auch das Familienrecht gibt kein gesetzliches Eheleitbild mehr vor, sondern überlässt die Verteilung der Aufgaben und Funktionen innerhalb der Ehe der partnerschaftlichen Regelung durch die Eheleute (vgl. § 1356 BGB). Gleichwohl liegen ihm tatsächliche und normative Annahmen über Ehe- und Familienstrukturen und damit auch über die Rollen von Frauen und Männern zugrunde.

³⁴ Gemeint ist in der genannten Entscheidung die berufliche Entscheidungsfreiheit des Ehemannes.



So war es erklärtes Ziel der grundlegenden Unterhaltsrechtsform von 2007, auf die gewandelten Familien- und Beziehungsstrukturen zu reagieren. Unter Berufung auf die veränderte Rollenverteilung in der Ehe und die zunehmende Berufstätigkeit beider Ehepartner wurde der nahehelichen Eigenverantwortung ein deutlich größerer Stellenwert als bisher eingeräumt (Gesetz zur Reform des Unterhaltsrechts vom 21.12.2007, BGBl. I, S. 3189).

Der geänderte § 1578b BGB n. F. sieht nunmehr vor, dass alle Formen des nahehelichen Unterhalts nach Maßgabe der Billigkeit auf den angemessenen Lebensbedarf beschränkt oder zeitlich begrenzt werden können. In deutlicher Abkehr vom Ernährermodell, das noch die Eherechtsreform von 1977 geprägt hatte (vgl. Abschnitt 3.2.1), wird damit der Gedanke lebenslanger nahehelicher Solidarität aufgegeben. Die Lebensstandardgarantie wird eingeschränkt und der Gedanke des Ausgleichs ehebedingter Nachteile wird stärker in den Vordergrund gerückt (Meder 2007: 81ff.). Denn maßgeblicher Prüfungspunkt bei der Beschränkung oder Befristung eines Unterhaltsanspruchs nach § 1578b BGB ist die Frage, „inwieweit durch die Ehe Nachteile im Hinblick auf die Möglichkeit eingetreten sind, für den eigenen Unterhalt zu sorgen“.

Vor allem aber wurde die Erwerbsobliegenheit des geschiedenen Ehepartners, der die Kinderbetreuung vornehmlich übernimmt, deutlich verstärkt. Bis 2007 hatte die Rechtsprechung nach dem sogenannten Altersphasenmodell eine Erwerbsobliegenheit bei Betreuung eines Kindes erst ab Vollendung des achten Lebensjahrs einsetzen lassen. Demgegenüber gewährt § 1570 Abs. 1 BGB in seiner aktuellen Fassung Betreuungsunterhalt grundsätzlich nur noch bis zur Vollendung des dritten Lebensjahrs des zu betreuenden Kindes. Danach ist der Betreuungsunterhalt nur aus Gründen der Billigkeit zu verlängern, die sich entweder aus den Belangen des Kindes (§ 1570 Abs. 1 Satz 2 und 3 BGB) oder der in der Partnerschaft praktizierten Rollenverteilung (§ 1570 Abs. 2 BGB) ableiten. Hat also das zu betreuende Kind das dritte Lebensjahr vollendet, kann sich der geschiedene Ehepartner – in der Regel die Frau – jedenfalls dann nicht mehr für einen Verzicht auf Erwerbstätigkeit zugunsten der Betreuung eines Kindes entscheiden, wenn er (sie) in diesem Fall auf familienrechtlichen Betreuungsunterhalt angewiesen wäre.³⁵

Bundesgerichtshof zum Vorrang der persönlichen Betreuung nach dem dritten Lebensjahr:

„Mit der Neugestaltung des nahehelichen Betreuungsunterhalts in § 1570 BGB hat der Gesetzgeber für Kinder ab Vollendung des dritten Lebensjahres den Vorrang der persönlichen Betreuung aufgegeben.“

BGH, Urteil vom 18. 03. 2009 in: Zeitschrift für das gesamte Familienrecht (2009): 770

Allerdings steigt die Erwerbsobliegenheit auch nach neuem Recht nicht sogleich auf 100 % an, sondern es wird regelmäßig ein gleitender Übergang in eine Vollzeitberufstätigkeit erwartet, der sich – je nach den Umständen des Einzelfalls – über mehrere Jahre hinziehen kann.³⁶

Zusätzlich hat die Zweitehe gegenüber der Erstehe eine Neubewertung erfahren. Mit den geänderten Regeln über das Rangverhältnis im Mangel (§ 1609 BGB) hat das Gesetz im Grunde die unterhaltsrechtliche Gleichwertigkeit der Zweitehe gegenüber der Erstehe anerkannt: Kindern wird auch dann stets der Vorrang eingeräumt, wenn sie aus einer zweiten Beziehung stammen, und selbst der Ehepartner aus der Zweitehe wird grundsätzlich genauso behandelt wie derjenige aus erster Ehe. Ob und inwieweit die Rechtsprechung die Aufwertung der Zweitehe gegenüber der Erstehe zum Anlass nimmt, sogar die vertragliche Disponibilität des nahehelichen Betreuungsunterhalts zu beschränken, lässt sich derzeit noch nicht absehen (Herrler 2009: 506ff.; Münch 2009: 176ff.).

Die gewandelten Beziehungsstrukturen in und nach der Ehe werfen auch für das Ehegüterrecht neue Fragen auf, deren sich der Gesetzgeber bislang noch nicht angenommen hat. So ist insbesondere zu fragen, ob die Regeln der Zugewinnngemeinschaft nicht während der Ehe zu einer Benachteiligung des Ehepartners führen, der seine beruflichen Aktivitäten zugunsten der familiären Sorgearbeit einschränkt. Der Güterstand der Zugewinnngemeinschaft begründet nämlich während der Ehezeit keine dingliche Mitberechtigung beider Eheleute, sondern belässt Vermögenswerte bei demjenigen Ehepartner, der sie während der Ehe erwirtschaftet, und Einkommen bei demjenigen Ehepartner, der es erzielt – es sei denn, ein gemeinsamer Vermögenserwerb wurde ausdrücklich vereinbart (z.B. Erwerb eines Hauses zu Miteigentum). Über die Verwendung von Einkommen und Vermögen entscheidet demnach – rechtlich gesehen – allein der erwerbende Ehepartner. Damit werden die ehегüterrechtlichen Machtverhältnisse weiterhin in traditioneller Weise gestaltet, denn es kann angenommen werden, dass auch in der Ehe diese rechtlichen Zuordnungen von Bedeutung sind (Allmendinger 2009: 4; vgl. in Kapitel 7 die Ausführungen zu „Gender Accounting“).

Im Güterstand der Errungenschaftsgemeinschaft wird hingegen eine auf Partnerschaftlichkeit ausgerichtete und am Gleichberechtigungsgebot des Art. 3 Abs. 2 GG orientierte Eheführung abgebildet. In der Errungenschaftsgemeinschaft besteht bereits während der Ehezeit eine dingliche Mitberechtigung beider Eheleute an den erworbenen Vermögensgegenständen ohne Rücksicht darauf, welcher Ehepartner sie erwirtschaftet oder erworben hat. Der Verzicht auf Einkommen zugunsten der Sorgearbeit ist für den verzichtenden Ehepartner – häufig die Ehefrau – nicht

³⁵ Die Begrenzung des Anspruchs auf Betreuungsunterhalt wird insoweit verstärkt durch die sozialrechtliche Annahme der Zumutbarkeit von Erwerbsarbeit neben der Betreuung von Kindern nach dem dritten Lebensjahr, deren Betreuung in einer Tageseinrichtung oder in Tagespflege sichergestellt ist, vgl. § 10 Abs. 1 Nr. 3 SGB II.

³⁶ Auch § 10 Abs. 1 Nr. 3 SGB II, der die Kriterien für „zumutbare Arbeit“ im Rahmen des Grundsicherungsrechts enthält, ist insoweit flexibel formuliert.

mit dem Verlust der rechtlichen (Mit-)Gestaltungsbefugnis in Vermögensangelegenheiten verbunden. Der sorgende Ehepartner ist auch während des (einvernehmlichen) Verzichts auf eigenes Einkommen dem anderen Ehepartner vermögensrechtlich gleichgestellt. Eheliche Arbeitsteilung

und dingliche Berechtigung am Ehegut werden in diesem Güterstand entkoppelt. Zugleich bildet dieser Güterstand die rechtliche Verantwortlichkeit beider Eheleute in wirtschaftlichen Angelegenheiten bereits in der Ehezeit ab.

Ehegüterstände

Verheiratete können in Deutschland zwischen drei Ehegüterständen wählen:

1. **Zugewinngemeinschaft** als gesetzlicher Güterstand,
2. **Gütertrennung** als Wahlgüterstand,
3. **Gütergemeinschaft** als Wahlgüterstand.

In vielen europäischen Ländern ist demgegenüber der Güterstand der

4. **Errungenschaftsgemeinschaft** als gesetzlicher Güterstand vorherrschend.

1. Die Zugewinngemeinschaft

Ehegatten leben im Güterstand der Zugewinngemeinschaft, wenn sie durch Ehevertrag nichts Abweichendes vereinbaren.

Die Bezeichnung „Zugewinngemeinschaft“ ist irreführend: Die Vermögenssphären der Ehegatten bleiben während bestehender Ehe getrennt (§ 1363 Abs. 2 Satz 1 BGB). Derjenige Ehepartner, der über kein oder geringeres Einkommen verfügt, hat während der Ehe nur eine schwache Verhandlungsposition hinsichtlich der Verwendung des Vermögens.

Kauft sich z.B. der Ehemann von seinem Gehalt einen Sportwagen als Zweitwagen, ist er alleiniger Eigentümer des Autos, das Gleiche gilt entsprechend für das Aktiendepot, das seine Ehefrau von ihrem Einkommen anlegt. Der jeweils andere Ehepartner hat keine rechtliche Möglichkeit, auf diese Entscheidungen Einfluss zu nehmen.

Erst bei Beendigung einer Ehe wird der während der Ehe erwirtschaftete Zugewinn der Eheleute ausgeglichen (§§ 1372ff. BGB). Als Zugewinn wird dabei die Differenz zwischen dem jeweiligen Anfangsvermögen jedes Ehepartners sowie dem Endvermögen bei Scheidung bezeichnet. Derjenige Ehepartner, der einen höheren Zugewinn erzielt hat, muss seinen Mehrgewinn zur Hälfte an den anderen Ehegatten abführen.

Die Ehefrau hatte bei Eheschließung ein Vermögen von 20.000 Euro, ihr Ehemann 15.000 Euro. Nach fünf Jahren zerbricht die Ehe. Das Endvermögen der Ehefrau beträgt 25.000 Euro, das des Ehemannes hat sich nicht erhöht und beträgt weiterhin 15.000 Euro. Wird nun der Zugewinn ermittelt, so liegt dieser im Falle der Frau bei 5.000 Euro und im Falle des Mannes bei 0 Euro. Die (Ex-)Ehefrau muss folglich ihrem (Ex-)Ehemann die Hälfte – also 2.500 Euro – zahlen.

2. Die Gütertrennung

Vereinbaren die Ehegatten Gütertrennung, so sind sie nicht am Vermögenserwerb des jeweils anderen beteiligt und werden – güterrechtlich – so behandelt, als ob sie nicht miteinander verheiratet wären. Bei der Gütertrennung wird derjenige Ehepartner, der aufgrund von Familienarbeit keinen oder nur einen geringen Vermögenszuwachs zu erwarten hat, im Fall der Scheidung insofern benachteiligt, als kein Ausgleich der Vermögen stattfindet. Gütertrennung muss durch notariell beurkundeten Ehevertrag vereinbart werden.

Traditionell wurde der Güterstand der Gütertrennung von freiberuflich tätigen Personen oder von Unternehmern und Unternehmerinnen gewählt, er ist heute jedoch selten geworden. Üblicher ist die notariell vereinbarte „modifizierte Zugewinngemeinschaft“. In dieser können Teile des Vermögens oder bestimmte Vermögensgegenstände, z.B. einem Ehepartner gehörende Grundstücke oder Unternehmensanteile, vom Zugewinnausgleich ausgenommen werden. ▶



3. Die Gütergemeinschaft

Vereinbaren die Ehegatten eine Gütergemeinschaft (§§ 1415ff. BGB), zählen beinahe sämtliche in die Ehe eingebrachten und in der Ehe erworbenen Vermögenswerte zum gemeinschaftlichen Vermögen beider Eheleute. Aus diesem gemeinschaftlichen Vermögen erfolgen daher die Ausgaben in gemeinschaftlicher Verwaltung. Auch die Gütergemeinschaft muss in einem notariell beurkundeten Ehevertrag ausdrücklich vereinbart werden. Im Ehevertrag können die Eheleute festlegen, dass bestimmte Vermögensgegenstände nicht zum gemeinschaftlichen Vermögen gehören sollen (sogenanntes „Vorbehaltsgut“). Da bei der Gütergemeinschaft auch das bereits vor der Ehe vorhandene Vermögen (abweichende Regelung ist möglich) zum Gemeinschaftsgut zählt und weiterhin grundsätzlich jeder Ehepartner für die Schulden des anderen Ehepartners mit haftet, wird dieser Güterstand heute kaum noch vereinbart.

4. Die Errungenschaftsgemeinschaft

Die Errungenschaftsgemeinschaft ist heute in Europa der am weitesten verbreitete Güterstand. Wie die Zugewinnngemeinschaft beruht auch die Errungenschaftsgemeinschaft auf dem Gedanken, dass die Eheleute während der Ehe zu gleichen Teilen am gemeinsam erwirtschafteten Vermögen teilhaben sollen. Anders als bei der deutschen Gütergemeinschaft erstreckt sich die Teilhabe nicht auf das voreheliche Vermögen, da dieses gerade keine „gemeinsame Errungenschaft“ darstellt. Im Unterschied zur Zugewinnngemeinschaft werden bei der Errungenschaftsgemeinschaft beide Eheleute bereits während der Ehe Mitinhaber vom Vermögen des jeweils anderen (Gesamtgut), das gemeinschaftliche Element ist hier also stärker. Das Gesamtgut verwalten die Eheleute während intakter Ehe gemeinschaftlich. Jeder Ehepartner hat somit eine annähernd gleichstarke Verhandlungsposition. Zugleich verringert sich die Gefahr, dass Vermögenswerte verschleiert werden, um sie dem anderen Ehepartner im Fall der Scheidung vorzuenthalten.

Im Fall der Scheidung wird das Gesamtgut nach den gleichen Prinzipien wie bei der Zugewinnngemeinschaft geteilt. Allerdings ist bei der Errungenschaftsgemeinschaft die Aufteilung oft leichter, weil jeder Vermögenswert einfach geteilt werden kann. Beim Zugewinnausgleich gibt es dagegen nur einen wertmäßigen Ausgleich. Hat z.B. die Ehefrau während der Ehe Aktien erworben, werden diese im Falle der Errungenschaftsgemeinschaft geteilt. Im Falle der Zugewinnngemeinschaft würde der Wert bestimmt und ausgeglichen.

Quellen: Henrich (2002); Meder (2010); Röthel (2009)

Der Güterstand der Errungenschaftsgemeinschaft ist in allen europäischen Ländern außer Großbritannien eingeführt, in Dänemark, Schweden, Norwegen und Österreich allerdings als „aufgeschobene“ Gemeinschaft. Letztere tritt erst bei Auflösung der Ehe ein und weist damit deutliche Parallelen zur Zugewinnngemeinschaft auf. In der DDR war die Errungenschaftsgemeinschaft rechtlich etabliert (Sanders 2007: 108; Lipp 1996: 1122), und ihre Einführung als gesetzlicher Güterstand wurde auch in der frühen Bundesrepublik bereits Mitte der 1950er Jahre (in den Beratungen über das Gleichberechtigungsgesetz) ernsthaft diskutiert. Auch gegenwärtig – im Zusammenhang mit der Diskussion um eine Europäisierung des Familienrechts – wird vielfach der Güterstand der Errungenschaftsgemeinschaft empfohlen (statt vieler Henrich 2002: 1521ff.).

3.3.3 Begründung der Erziehungsverantwortung des Mannes und Stärkung der Erziehungsgemeinschaft von Eltern

Das Rollenbild des Mannes als „Ernährer“ im Recht ist heute um das Bild des „sorgenden Mannes“ zu ergänzen. Das Bundesverfassungsgericht entschied 1982 und 1991, dass geschiedenen und in nichtehelicher

Lebensgemeinschaft lebenden Eltern die gemeinsame Sorge für ein gemeinsames Kind ermöglicht werden müsste, die bis dahin ausgeschlossen war (BVerfGE 61, 358; 84, 168). Für geschiedene Eltern ist die gemeinsame elterliche Sorge heute der familienrechtliche Regelfall. In der großen Reform des Kindschaftsrechts begründete der Gesetzgeber 1998 außerdem ein uneingeschränktes Umgangsrecht für den Vater eines nichtehelichen Kindes und schuf die Möglichkeit eines Sorgerechts für nichteheliche Väter. Erstmals bildete das Familienrecht damit die nichteheliche Familie mit Mutter und Vater ab und wies dem Vater elterliche Verantwortung für ein nichteheliches Kind zu.

Die Sorgeverantwortung nichtehelicher Väter hat das Bundesverfassungsgericht weiter gestärkt und nunmehr den Gesetzgeber aufgefordert, eine gemeinsame Sorge von nichtehelichen Eltern auch gegen den Willen der Mutter vorzusehen (BVerfG vom 21. Juli 2010, vgl. auch EGMR, FamRZ 2010, 103ff. mit Kritik an der deutschen Rechtslage). Pflege und Erziehung sind dabei in Art. 6 Abs. 2 GG nicht nur als Recht, sondern auch als Pflicht beider Eltern gegenüber dem Kind ausgestaltet (BVerfG 01. 04. 2008, BVerfGE 121, LS. 1; für den Vater LS. 2).

Die bevorstehende Reform des Sorgerechts für nichteheliche Väter wird sich an dieser besonderen Sorgeverantwortung, die Recht und Pflicht der Eltern im Interesse des Kindes ist, orientieren müssen. Hierbei wird der Gesetzgeber zu beachten haben, dass geschlechtsspezifische Unterschiede in der Elternverantwortung von Frauen und Männern weder mit der rechtlichen Gleichstellung von Frauen und Männern noch mit der gleichwertigen Zuschreibung elterlicher Verantwortung ganz aufgehoben sind. Die Option, elterliche Sorge und den Umgang mit dem eigenen Kind zu verweigern (BVerfGE 121, 69ff.), wird in der Realität weiterhin häufiger Männern als Frauen offenstehen. Die Wahlmöglichkeiten nichtehelicher Mütter werden gegenüber denen nichtehelicher Väter eingeschränkt bleiben (vgl. BVerfG 21. Juli 2010, Az.: 1 BvR 420/09 in: Neue Juristische Wochenschrift 2010: 3008ff., Rn. 40).

Nach wie vor werden es daher in der Realität Mütter sein, denen im Falle der mangelnden Eignung oder des fehlenden Willens der Väter zur Erziehung die Verantwortung für die Erziehung eines nichtehelichen Kindes obliegt. Der Gesetzgeber steht vor der Aufgabe, entscheiden zu müssen, ob unter Berücksichtigung des Kindeswohls und der Förderung einer persönlichen Beziehung zwischen den Eltern die Zuweisung gemeinsamer elterlicher Sorge als Pflicht und Recht von Geburt an in Betracht kommt oder ob sie von einem Antrag der Mutter und/oder des Vaters abhängen soll.

Bild des nichtehelichen Vaters im Recht der elterlichen Sorge

„So, wie das Sorgerechtsmodell des BGB heute nicht mehr pauschal am Typus des nicht am Kind interessierten nichtehelichen Erzeugers ausgerichtet sein darf, so darf angesichts der Vielfalt der Lebenssachverhalte nicht umgekehrt der ‚neue‘, das heißt kindesorientierte, einsatz- und kooperationsbereite Vater als gesetzliches Leitbild genommen werden.“

Coester (2007: 1140f.)

Jenseits dieser besonderen Fragen eröffnet die Sorgetätigkeit und Sorgeverantwortung der Männer beiden Geschlechtern eine größere Vielfalt von Handlungsoptionen und eine Flexibilität der Lebensführung, die den Verwirklichungschancen von Frauen und Männern im jeweiligen, partnerschaftlich oder einzeln gelebten Lebensverlauf zugutekommt.

3.3.4 Sorgeverantwortung für die Pflege naher Angehöriger

Im Bereich der Pflege weist das Gesetz über die Pflegeversicherung, mit der Begründung des Vorrangs häuslicher Pflege (§ 3 SGB XI), die Pflege als vorrangige Aufgabe der Familie zu. Dies begründet eine Gefahr geschlechtsspezifischer Asymmetrien, da häusliche (nicht er-

werbsmäßige, vgl. § 19 SGB XI) Pflegearbeit noch immer vorwiegend von Frauen wahrgenommen wird. Für die häusliche Pflege haben ca. 27 % der überwiegend weiblichen Pflegepersonen ihre Erwerbstätigkeit aufgegeben, weitere 24 % haben sie eingeschränkt (Bordet 2009: 144; vgl. auch Kapitel 5 Erwerbsleben und Kapitel 6 Zeitverwendung). Die arbeitsrechtlichen Ansprüche auf Ermöglichung häuslicher Pflege, finanzielle Absicherung für die Zeit der Pflege, die soziale Sicherung der Pflegeperson und die Fragen der Übergänge zwischen Pflege- und (vorwiegender) Erwerbstätigkeit sowie der Gestaltung der Pflegesituation im Zusammenhang mit zusätzlichen Pflegeangeboten sind deshalb von hoher gleichstellungspolitischer Relevanz. Das gesetzliche „Bild“ der häuslichen, nicht erwerbsmäßigen Pflege ist deshalb um den gleichstellungspolitischen Blickwinkel anzureichern.

3.4 GLEICHBERECHTIGTE TEILHABE VON FRAUEN AN ERWERBSCHANCEN (UND -PFLICHTEN) IM ARBEITS- UND SOZIALRECHT

Das Arbeitsrecht kennt keine (unmittelbare) rechtliche Diskriminierung mehr. Das Recht auf chancengleichen Zugang zur Erwerbsarbeit ist ein wichtiges Anliegen des unter dem Einfluss des Verfassungsrechts, vor allem aber des europäischen Unionsrechts zustande gekommenen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG; zur Umsetzung vgl. Kapitel 5 Erwerbsleben). Teilzeitarbeit ist in der arbeits- und sozialrechtlichen Ausgestaltung der Vollzeitstätigkeit im Wesentlichen gleichgestellt.

Dennoch haben gerade das Arbeitsrecht und das auf Arbeitsmarktintegration gerichtete Sozialrecht von jeher die geschlechtsspezifischen Rollenbilder des vollzeitlich und kontinuierlich erwerbstätigen Mannes und der nicht oder allenfalls teilzeitlich erwerbstätigen Mutter sowie der hinzuverdienenden Ehefrau unterstützt und befestigt. Geschlechtsspezifische Rollen- und Verhaltenserwartungen prägen bis heute, wenn auch mehr implizit als explizit, die arbeitsrechtliche und die an das Arbeitsrecht anknüpfende Ausgestaltung von Rechten und Pflichten sowie – in Verbindung mit Tarifrecht – die Lohnfindung. Gleiche Teilhabe ist im rechtlichen Zugangsanspruch, nicht aber in der Gewährleistung chancengleicher Bedingungen verwirklicht. In arbeitsrechtlichen Bezügen zur Sorgearbeit zeigen sich unterschiedliche Verhaltenserwartungen an Frauen und Männern hinsichtlich der Weiterführung, Aufgabe oder Reduzierung von Erwerbsarbeit in bestimmten Lebensphasen. Zugleich werden partnerschaftliche Modelle der Verbindung von Erwerbs- und Sorgearbeit sowie Möglichkeiten des Wechsels und der Gestaltbarkeit der Übergänge zwischen verschiedenen Rollen (Scheiwe 2007) teilweise, aber noch wenig systematisch berücksichtigt.



Rechtliche Regeln zur Ordnung der Erwerbsarbeit bedürfen deshalb neuer Akzentuierung, und zwar zugunsten einer gleichen Teilhabe von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt und zugunsten eines Konzepts, das die Notwendigkeit zu generativer Haus- und Sorgearbeit im weiblichen wie im männlichen Lebens- und Erwerbsverlauf verankert (vgl. Kapitel 6 Zeitverwendung). Das gleichstellungspolitische Ziel der Förderung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Sorgearbeit bedarf dabei wegen der unterschiedlichen rechtlichen und faktischen Ausgangslage für Frauen und Männer einer unterschiedlichen Akzentuierung der Handlungsempfehlungen für weibliche und männliche Erwerbsverläufe.

3.4.1 Vom Lebensphasen- zum Lebensverlaufskonzept

Der rechtliche Rahmen für das Aufziehen von Kleinkindern (ein bis drei Jahre) gründet noch immer in einem Rollenmodell, in dem ein Elternteil – regelmäßig die Mutter – zugunsten der Sorgetätigkeit die Erwerbsarbeit ganz aufgibt oder sie deutlich reduziert. Der arbeitsrechtliche Anspruch auf Elternzeit umfasst die ersten drei Lebensjahre des Kindes (§ 15 Abs. 1 BEEG, für Auszubildende und Heimarbeiter i. V. m. § 20 BEEG) und wird ergänzt durch eine rentenrechtliche Kindererziehungszeit für den gleichen Zeitraum, sofern das Kind 1992 oder später geboren ist (§ 56 SGB VI, vgl. Kapitel 7 Alter). Eine Übertragung des dritten Jahrs der Erziehungszeit auf einen späteren Zeitraum bis zur Vollendung des achten Lebensjahrs des Kindes ist möglich, aber an die Zustimmung des Arbeitgebers gebunden (§ 15 Abs. 2 Satz 4 BEEG), die dieser freilich nicht rechtsmissbräuchlich versagen darf (Bordet 2009: 89). Für den Bereich der Grundsicherung formuliert § 10 Abs. 1 Nr. 3 SGB II, dass die Ausübung einer Arbeit unzumutbar ist, wenn sie die Erziehung eines Kindes gefährden würde. Dabei gilt nach dieser Vorschrift die Erziehung eines Kindes nach dem dritten Lebensjahr als nicht gefährdet, soweit seine Betreuung in einer Tageseinrichtung oder in Tagespflege oder auf sonstige Weise sichergestellt ist. Dies führt dazu, dass die vorwiegend betroffenen Mütter mit Kindern ab vier Jahren regelmäßig auch keinen Zugang zu Förderleistungen nach SGB II haben (Bothfeld/Betzelt 2010: 26). Dieses phasenspezifische Regelungskonzept wird neuerdings ergänzt durch die regelhafte Begrenzung der Anspruchszeit für familienrechtlichen Betreuungsunterhalt sowie für die sozialrechtliche Zumutbarkeit einer Erwerbstätigkeit im Rahmen der Grundsicherung (vgl. Abschnitt 3.3.2). Zusätzlich würde das Phasenkonzept durch eine Erweiterung des Mutterschaftsurlaubs von derzeit 14 auf 20 Wochen verstärkt, wie sie vom Europäischen Parlament am 20. Oktober 2010 beschlossen wurde,³⁷ da der Anspruch auf Freistellung und Lohnfortzahlung allein der Mutter zusteht und einen

zunächst im Entwurf enthaltenen zweiwöchigen „Väterurlaub“ nicht umfasst.³⁸

Positive Akzente zugunsten einer Flexibilität in der Gestaltung der Kindererziehung und ihrer Verbindung mit gleichzeitig ausgeübter Erwerbstätigkeit setzt vor allem das Bundeselterngeld- und -elternzeitgesetz (BEEG), indem es Eltern ermöglicht, neben der Elternzeit 30 Stunden wöchentlich erwerbstätig zu sein. Eltern haben hierdurch grundsätzlich die Chance zur geteilten Erwerbstätigkeit und Sorgearbeit. Freilich bleiben sie dabei auf Teilzeitarbeit beschränkt und können die gemeinsame Elternzeit nur für einen Zeitraum von höchstens sieben Monaten wahrnehmen. Teilerternzeit, mit der sich dieses Problem lösen lassen könnte, wurde bislang noch nicht verwirklicht (zur Kontroverse vgl. Fuchsloch 2010: 389f.).

Auch im Bereich der sozialrechtlichen Absicherung wurde das Phasenkonzept inzwischen erfolgreich modifiziert. Das 2005 eingeführte Elterngeld wird für maximal 12 Monate pro Elternteil gezahlt und bietet in seiner Ausgestaltung einen Anreiz für eine schnelle Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit. Das erzielte Einkommen wird zwar auf das Elterngeld teilweise angerechnet, aber im Rentenrecht neben den Kindererziehungszeiten additiv berücksichtigt. Kumuliert werden können Erziehungs- und Erwerbszeiten bis zur Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung und ermöglichen damit – bei durchschnittlich bezahlter Arbeit – eine additive Berücksichtigung von Erwerbszeiten im Wert einer Teilzeittätigkeit (Scheiwe 2007: 4). Arbeitgeber und Arbeitnehmerin (sowie Arbeitnehmer) können die Weiterbildung frei vereinbaren; im Rahmen einer Teilzeittätigkeit ist auch eine Weiterbildungsverpflichtung möglich (Bordet 2009: 99-101). Sowohl das Konzept des Elterngeldes als Einkommensersatzleistung als auch die zwei „Partnerschaftsmonate“, um die der Elterngeldbezug verlängert werden kann, zielen darauf ab, in den ersten 14 Lebensmonaten des Kindes die Konzentration auf das Rollenbild der „Mutter des Kleinkindes zu Hause“ (Scheiwe 2007) aufzulockern und zugleich die Sorgeverantwortung beider Eltern in der frühen Lebenszeit des Kindes zu verwirklichen. Auch die rechtliche Gewährleistungspflicht für die Tagesbetreuung von Kindern zwischen ein und drei Jahren, der ab 2013 geltende individuelle Rechtsanspruch (§ 24 SGB VIII 2013) und der bereits heute bestehende Vorrang erwerbstätiger und in Ausbildung befindlicher Eltern bei der Vergabe knapper Betreuungsplätze verdeutlichen, dass der künftige Rechtsanspruch für Kinder ab einem Jahr von einer spezifischen Verhaltenserwartung absieht und ihren Eltern eine flexible Gestaltung von Erziehungs- und Erwerbstätig-

37 Der Richtlinienentwurf der Kommission zur Änderung der RL 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992, KOM(2008)637 endg., sieht noch eine Erweiterung des Mutterschaftsurlaubs auf 18 Wochen vor.

38 Das Gemeinschaftsrecht ist hinsichtlich seiner rollenprägenden Funktion mit Vorsicht und differenziert zu bewerten. Einerseits hat gerade die Europäische Gemeinschaft (heute: die Europäische Union (EU)) die Rechte der erwerbstätigen Frauen nachhaltig gestärkt und bewirkt, dass die Mitgliedstaaten Diskriminierungen in Bezug auf Entlohnung, Chancengleichheit und Einbindung in soziale Sicherungssysteme zunehmend aufgeben. Andererseits äußern kritische Stimmen, die Grundstrukturen des europäischen Gleichstellungsrechts seien „einseitig marktorientiert, formal auf männliche Erwerbsmuster zugeschnitten und bisher unzureichend geblieben“ (Gerhard 2003). Die gemeinschaftsrechtliche Gleichstellungspolitik und die Rechtsprechung des EuGH hätten in diesem Zusammenhang keine grundsätzlichen Veränderungen in den nationalen Geschlechterordnungen herbeigeführt. Der EuGH stärke zwar den arbeitsrechtlichen Schutz von schwangeren Arbeitnehmerinnen und erwerbstätigen Müttern massiv, unternehme aber keine Anstrengungen, das traditionelle Modell der familiären Arbeitsteilung aufzubrechen oder anzuzweifeln (Ketelhut 2005). Auch der aktuelle Richtlinienentwurf (vgl. Fn 38) formuliert jedenfalls nach seinem Wortlaut exklusive Rechte für (erwerbstätige) Mütter. Die Ambivalenz verdeutlicht eine aktuelle Entscheidung des EuGH, wonach der für Mütter vorgesehene „Stillurlaub“ auch Vätern zustehen soll (Urteil vom 30.9.2010, Rs. C-140/09). Als Grund führt der EuGH an, dass „die alleinige Anspruchsberechtigung der Mütter zu einer Verfestigung der Rollenverteilung zwischen Mann und Frau führen würde, indem den Männern weiterhin eine im Hinblick auf die Wahrnehmung ihrer Elternschaft subsidiäre Rolle gegenüber Frauen zugewiesen wird“. Auch den auf 18 bzw. 20 Wochen erweiterten „Mutterschaftsurlaub“ würde hiernach jedenfalls der EuGH als „Elternurlaub“ interpretieren, der auch vom Vater genommen werden kann.

keit ermöglichen soll. Die steigende Inanspruchnahme des Elterngeldes durch Väter und eine steigende Nachfrage nach Kinderbetreuungsplätzen signalisieren, dass durch diese Reformen der vergangenen Jahre richtige Akzente für einen Abbau der Rollenbilder und für eine Erweiterung des Handlungsraums in den Familien gesetzt wurden.

Vorhalteplichten der Träger öffentlicher Jugendhilfe und Rechtsansprüche der Kinder im Bereich der Kindertagesbetreuung nach SGB VIII

§§ 24, 24a SGB VIII regeln in unterschiedlichen, zeitlich aufeinander aufbauenden Fassungen die Ausbau- und Sicherstellungspflicht der Jugendhilfeträger und Rechtsansprüche der Kinder wie folgt:

Für ein Kind unter drei Jahren ist ein bedarfsgerechtes Angebot an Plätzen in Tageseinrichtungen und in Kindertagespflege vorzuhalten. Kann ein Jugendhilfeträger diese Pflicht noch nicht erfüllen, so ist er zum stufenweisen Ausbau des Förderangebots bis zum 01. 08 2013 verpflichtet. Ab diesem Zeitpunkt haben Kinder unter drei Jahren einen Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz.

Kinder vom vollendeten dritten Lebensjahr bis zum Schuleintritt haben Anspruch auf Besuch einer Tageseinrichtung.

Für Kinder im schulpflichtigen Alter besteht die Pflicht, ein bedarfsgerechtes Angebot an Plätzen in einer Tageseinrichtung oder in Kindertagespflege zu fördern.

Die Grundsätze der Förderung sind in § 22 Abs. 2 SGB VIII geregelt. Tageseinrichtungen für Kinder und Kindertagespflege sollen hiernach

1. die Entwicklung des Kindes zu einer eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit fördern,
2. die Erziehung und Bildung in der Familie ergänzen und
3. den Eltern dabei helfen, Erwerbstätigkeit und Kindererziehung miteinander vereinbaren zu können.

Der Übergang zur Sorgephase für ältere Kinder ist infolge dieser Flexibilität nicht mehr scharf konturiert und überdies mit weiteren Erleichterungen und sogar Anreizen für eine Erwerbstätigkeit des sorgenden Elternteils versehen. Im Anschluss an die rentenrechtliche Kindererziehungszeit werden die Beitragszeiten erwerbstätiger Eltern für weitere sieben Jahre aufgewertet (§§ 57, 70 Abs. 3a SGB VI).³⁹ Der Rechtsanspruch des Kindes auf einen Kinderbetreuungsplatz besteht spätestens ab 2013 vom zweiten Lebensjahr an (§ 24 Abs. 1 SGB VIII) und löst sich damit ebenfalls vom Phasenkonzept einer dreijährigen, ausschließlich familiären Erziehungszeit.

Mit zunehmender Alterung der Gesellschaft und zunehmender Frauenerwerbstätigkeit wächst auch der Bedarf an Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflegearbeit zugunsten von Angehörigen und anderen nahestehenden Personen. Dabei ist – anders als im Falle der Kindererziehung – eine an Lebensphasen orientierte Berücksichtigung der Pflegeetätigkeit kaum möglich und im Arbeits- und Sozialrecht auch nicht vorgesehen.

§ 3 des Pflegezeitgesetzes (PflegeZG) regelt das Recht auf Freistellung zugunsten der Pflege naher Angehöriger für insgesamt ein halbes Jahr. Schon vom Zeitraum her ist diese Freistellung eher als Erwerbsunterbrechung denn als Lebensphase ausgestaltet, an deren Ende die Rückkehr in die (Vollzeit-)Erwerbstätigkeit erschwert sein könnte (vgl. Bordet 2009: 121f.; vgl. Kapitel 5 Erwerbsleben). Der rechtliche Rahmen für die Pflegezeit ist darüber hinaus erst rudimentär entwickelt. Der Freistellungsanspruch ist erst bei bestimmter Betriebsgröße (mehr als 15 Beschäftigte) gegeben und weder mit einem Entgeltfortzahlungsanspruch gegen den Arbeitgeber noch mit einem Recht auf öffentliche Entgeltersatzleistungen gekoppelt.⁴⁰ Die rentenrechtliche Berücksichtigung der Pflege bleibt hinter derjenigen für die Kindererziehung weit zurück (vgl. Kapitel 7 Alter). Andererseits ist der Anspruch auf Pflegezeit nicht auf die Pflege nur eines Angehörigen beschränkt, sondern kann für weitere Angehörige erneut genommen werden. Ein Anspruch auf Pflegezeit ist überdies nicht daran gebunden, dass Pflegebedürftigkeit nach §§ 14, 15 SGB XI bereits festgestellt ist; es reicht vielmehr, dass die Pflegebedürftigkeit voraussichtlich gegeben ist.

3.4.2 Flexibilisierung der Arbeitszeit

Das Konzept einer lebensverlaufsorientierten Absicherung von Erwerbschancen lenkt den Blick außerdem auf Flexibilitätsreserven in der Ausgestaltung der Arbeitszeit. Rechtlich abgesicherte Optionen zur Arbeitszeitgestaltung und Rechte auf kurzzeitige, finanziell abgesicherte Freistellung zugunsten von Sorgearbeit erweisen sich aus dieser Perspektive als ausbaufähige Komponenten eines gleichstellungsorientierten Arbeitsrechts. Für die geschlechtsspezifischen Rollenbilder sind dabei die Regelungen zur Teilzeitarbeit und zur Erwerbsunterbrechung aus besonderen Gründen von Bedeutung (ausführlich vgl. Kapitel 5 Erwerbsleben).

Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen haben Anspruch auf eine Verringerung ihrer Arbeitszeit und damit auf einen Übergang von der Vollzeit- in Teilzeitarbeit. § 8 des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG) ermöglicht einem Arbeitnehmer und einer Arbeitnehmerin, von einer Vollzeit- in eine Teilzeitbeschäftigung zu wechseln, sofern das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat und die Betriebsgröße bei über 15 Beschäftigten liegt. § 9 TzBfG ermöglicht

³⁹ Die Regelung ist widersprüchlich und in den Anreizwirkungen eher diffus. Die Berücksichtigungszeit gemäß § 57 SGB VI bis zum zehnten Lebensjahr eines Kindes soll Nachteile abmildern, die sich sonst aufgrund der Kindererziehung in der Erwerbsbiografie ergeben. Eine Gutschrift zusätzlicher Entgeltpunkte erfolgt in diesem Zeitraum, wenn entweder Pflichtbeiträge aus abhängiger Erwerbstätigkeit zeitgleich anfallen oder wenn mindestens zwei Kinder unter zehn Jahren erzogen oder – bei Pflegebedürftigkeit – gepflegt werden. Die Gutschrift ist zusammen mit den für Kindererziehungszeiten und Beitragszeiten ermittelten Entgeltpunkten auf höchstens 0,0833 Entgeltpunkte begrenzt. Sie sinkt damit in dem Maße, in dem Entgeltpunkte durch Erwerbstätigkeit neben der Kindererziehung erworben werden. Die Ausgestaltung begünstigt damit sowohl den Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit als auch – in bestimmten Konstellationen – ein traditionelles Rollenmodell (vgl. Kapitel 7 Alter).

⁴⁰ Anders noch der Referentenentwurf für das Pflegezeitgesetz, vgl. Düwell (2007).



die Rückkehr zu einer erhöhten Stundenzahl, wenn ein entsprechender Arbeitsplatz zur Verfügung steht (Wank 2010: 11f.). Eine Teilzeitbeschäftigung ist von Gesetzes wegen auch während der Elternzeit (§ 15 BEEG) und – grundsätzlich – auch während der Pflegezeit (§ 3 Abs. 4 PflegeZG) möglich. Teilzeitarbeit bleibt im Arbeitsrecht aber weiterhin der Ausnahmefall und weiblich konnotiert (z.B. auch Wank 2010: 6), den Regelfall bildet das (männlich geprägte, Sorgearbeit nicht berücksichtigende) Vollzeit-arbeitsverhältnis. Im Arbeitsleben drückt sich diese Rollenzuschreibung etwa darin aus, dass Teilzeitarbeitsplätze mit Leitungs- und Führungsfunktion bislang kaum zur Verfügung stehen (vgl. Bordet 2009: 196f.).

Gestärkt wird die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Sorgearbeit im laufenden Arbeitsprozess durch Ansprüche auf kurzzeitige Freistellung bei Fortzahlung des Arbeitsentgelts. Anwendungsfälle bilden der Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Arbeitsausfall aus wichtigem Grund (§ 616 BGB) und der – speziellere – arbeitsrechtliche Freistellungsanspruch wegen Erkrankung eines bis zu 12-jährigen oder eines behinderten Kindes, verbunden mit einer Entgeltfortzahlung durch die Krankenkasse (§ 45 SGB V, vgl. Abschnitt 3.4.3). Bei kurzzeitigem, akut auftretendem Pflegebedarf haben Beschäftigte ein Recht auf – unbezahlte – Freistellung von bis zu zehn Tagen (§ 2 PflegeZG) und während einer Pflegezeit von bis zu sechs Monaten (§ 3 PflegeZG).

Diese Möglichkeiten zielen auf erweiterte Optionalität der abhängig Beschäftigten für die Gestaltung der Arbeitszeit. Sie öffnen damit auch den individuellen Handlungsspielraum für eine bessere Verbindung von Erwerbs- und Sorgetätigkeit (Klenner 2007: 525; vgl. auch RL 97/81/EG und Rahmenvereinbarung unter § 1). Allerdings erlaubt Teilzeittätigkeit ohne weitere flankierende Maßnahmen auch die Erweiterung der familiären Arbeitsteilung zu einem Zuverdienst-Modell, ohne das Rollenbild einer asymmetrischen Partnerschaft, in der einer der Partner vorrangig für die Sicherung des finanziellen Lebensunterhalts, der andere vorrangig für Sorgearbeit zuständig ist, grundlegend anzutasten (vgl. auch Klenner 2007; vgl. Kapitel 5 Erwerbsleben).

3.4.3 Ermöglichung und Förderung partnerschaftlicher Teilung von Sorgezeiten

Dem Leitbild gleicher Chancen von Frauen und Männern zur Teilhabe an Erwerbs- und Sorgearbeit entspricht es, der Notwendigkeit zur Wahrnehmung von Haus- und Sorgetätigkeiten im Lebenslauf ohne Rücksicht auf das Geschlecht Rechnung zu tragen. Arbeitsrechtlich wird allerdings vor allem von Männern kontinuierliche Vollzeiterwerbstätigkeit erwartet und ein diskontinuierlicher, durch Sorgezeiten unterbrochener Lebens- und Beschäftigungsverlauf als frauenspezifisch behandelt. Vorkehrungen im Arbeits- und Sozialrecht, die zum einen Männern eine Flexibilisierung

oder gar Reduktion ihrer Erwerbstätigkeit zugunsten eines verstärkten Engagements in der familiären Sorgearbeit ermöglichen und zum anderen dieses Engagement auch aus Sicht der Betriebsleitung als rational erscheinen lassen, sind deshalb gleichstellungspolitisch erwünscht und auch verfassungs- und unionsrechtlich legitim. Vor allem in Regelungen für eine gemeinsame partnerschaftliche Versorgung von Kindern und Pflegebedürftigen sowie eine gemeinschaftliche Wahrnehmung von Sorgeverantwortung neben der Erwerbstätigkeit sind solche Komponenten vereinzelt angelegt. Sie werden bislang aber nicht systematisch abgesichert. Das Arbeitsrecht fördert damit ein Rollenbild partnerschaftlicher Sorgetätigkeit erst in Ansätzen.

Das Elterngeld, das sowohl als Einkommensersatzleistung konzipiert wurde als auch zwei Monate lang nur beim Wechsel der Eltern in der Erziehung des Kindes gezahlt wird, unterstützt ebenso wie die Möglichkeiten einer flexiblen Aufteilung der rentenrechtlichen Kindererziehungszeit die Wahrnehmung elterlicher Sorgeverantwortung durch Mütter und Väter. Auch die bezahlte Kinderkrankenpflegezeit (§ 45 SGB V) steht beiden Eltern je zur Hälfte zu (d. h. für insgesamt 20 Arbeitstage pro Kind und für insgesamt 50 Arbeitstage kalenderjährlich; alleinerziehende Eltern erhalten die Kinderkrankenpflegezeit allerdings folgerichtig in vollem Umfang). Bereits seit 2001 können Eltern gleichzeitig Elternzeit beanspruchen und daneben jeweils eine Erwerbstätigkeit von bis zu 30 Wochenstunden ausüben. Auch insoweit begründet und fördert das Recht also eine partnerschaftliche Sorgeverantwortung und in der Elternzeit sogar eine gemeinsame Ausübung der Sorgetätigkeit.

Allerdings wird eine gemeinschaftliche Ausübung von Sorgetätigkeit insgesamt noch zu wenig berücksichtigt. So kann die Kinderkrankenpflegezeit jeweils nur durch einen Elternteil beansprucht werden, da sie voraussetzt, dass eine andere im Haushalt lebende Person das Kind nicht beaufsichtigen, betreuen oder pflegen kann (§ 45 Abs. 1 SGB V). Vor allem aber können Elterngeld und auch die rentenrechtliche Kindererziehungszeit von beiden Eltern nur nacheinander beansprucht werden. Die Möglichkeit der gleichzeitigen Inanspruchnahme von Elterngeld bei Teilzeitarbeit der Eltern ist zwar rechtlich eröffnet, allerdings halbiert sich in diesem Fall die Bezugsdauer des Elterngeldes, denn beide Eltern haben nur insgesamt Anspruch auf vierzehn Monatsbeträge (§ 4 Abs. 2 BEEG). Arbeiten sie daher gleichzeitig in Teilzeit und beanspruchen deshalb gemeinsam Elterngeld, so erhalten sie dieses nur bis zum siebten Lebensmonat des Kindes. Hierin ist ein wirtschaftlicher Anreiz zuungunsten einer partnerschaftlichen Erziehung ausgerechnet im ersten Lebensjahr des Kindes zu sehen; die Chance zur Lösung vom traditionellen Rollenbild der allein sorgenden Mutter bei Gewährleistung einer umfassenden elterlichen Sorge für das unter einjährige Kind wird vertan.

Die kurzzeitige arbeitsrechtliche Freistellung nach § 2 PflegeZG setzt voraus, dass die Freistellung erforderlich ist, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen (§ 2 Abs. 1 PflegeZG). Eine Teilung der Pflegetätigkeit ist den nahen Angehörigen aber dadurch möglich, dass im Bedarfsfall jeweils ein anderer Angehöriger das Recht auf kurzzeitige Freistellung ausübt. Für die halbjährige Pflegezeit nach § 3 PflegeZG besteht eine solche Einschränkung nicht, so dass auch die Pflege durch mehrere von der Arbeit freigestellte Angehörige theoretisch möglich bleibt (kritisch Preis/Weber 2008: 82). Die Pflegezeit kann aber für jeden Angehörigen nur einmal in Anspruch genommen werden (§ 4 Abs. 1 Satz 1 PflegeZG).

3.4.4 Beseitigung rollenspezifisch konnotierter Beschäftigungsformen

Die Abgabenprivilegierung geringfügiger Beschäftigung im Sozial- und Steuerrecht begründet im Zusammenwirken mit der Institution der Ehe das Rollenmodell des verheirateten Familienernährers und der geringfügig hinzuverdienenden Ehefrau (Scheiwe 2007: 5f.). Die Beschäftigungsform wurde 1972 mit der Idee eingeführt, dass ein sozialer Schutz der hinzuverdienenden Ehefrau über den Unterhalt durch den Ehemann bzw. den Anspruch auf Hinterbliebenenrente und durch die Möglichkeit der beitragsfreien Krankenmitversicherung (§ 10 SGB V) bereits gewährleistet sei (Waltermann 2010). Mit der zur Arbeitsmarktflexibilisierung dienenden Ausweitung der geringfügigen Beschäftigung im Jahre 2003 wurde die von der rechtlichen Ausgestaltung ausgehende asymmetrische Verhaltenserwartung an Frauen und Männer weiter ausgedehnt. Frauen gelingt es nun auch über die Ehedauer hinaus nur schwer, die vordergründig privilegierte, tatsächlich aber keinen relevanten Sozialversicherungsschutz bietende geringfügige Beschäftigung zu verlassen und in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis überzugehen. Die geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes wird durch dieses System unterschiedlichen sozialen Schutzes verfestigt (Koch/Bäcker 2003: 85ff.; vgl. Kapitel 5 Erwerbsleben).

Der strikte Vorrang der Arbeitsaufnahme im Leistungsbezug nach SGB II verstärkt diesen Effekt. Die Grundsicherung für Arbeitsuchende zielt zwar dem Grunde nach auf Integration erwerbsfähiger Hilfebedürftiger in den Arbeitsmarkt und auf Aufnahme einer lebensunterhaltssichernden Erwerbstätigkeit (§ 1 Abs. 1 SGB II). § 3 Abs. 1 Satz 3 scheint jedoch einen Vorrang für die schnelle Vermittlung in Arbeit nahelegen und erzeugt die latente Gefahr, dass Jobcenter der kurzfristigen Vermittlung in geringfügige Beschäftigung den Vorzug vor einer Qualifikation durch Wei-

terbildung und vor einer mittelfristigen, stabilen Integration in den sozial hinreichend abgesicherten Arbeitsmarkt legen.

Für Frauen und Männer mit Migrationshintergrund ist eine solche Vermittlungspraxis „um jeden Preis“ unter Umständen mit einer Dequalifizierung verbunden, wenn die Anerkennung eines im Ausland erworbenen Berufsabschlusses in Deutschland nicht erreicht werden kann (Frings 2006: 493). Gerade diese Gruppe von Frauen ist auf Beschäftigung angewiesen, um durch die Sicherung des Lebensunterhalts ihren Aufenthaltsstatus zu erhalten und zu verbessern.⁴¹ Frauen mit Migrationshintergrund sind daher im Segment der geringfügigen Beschäftigung überproportional häufig vertreten. Im Zusammenspiel von Aufenthalts- und Arbeitsrecht wird damit unter Umständen einem Rollenbild der gering qualifizierten Migrantin Vorschub geleistet (vgl. näher Abschnitt 3.4.6).

3.4.5 Geschlechterpolitische Implikationen der Hartz-Reformen

In der Grundsicherungsleistung nach SGB II wurden die vor 2005 gezahlte Arbeitslosenhilfe und die Sozialhilfe zusammengeführt. Die rechtliche Ausgestaltung der Grundsicherung lehnt sich stärker an die alte Sozialhilfe und weniger an die alte Arbeitslosenhilfe an. Der die Leistungshöhe bestimmende Bedarf wird für eine zusammenlebende „Bedarfsgemeinschaft“ anhand des anrechenbaren Einkommens aller Mitglieder bestimmt.

Schon auf die Sozial- und die Arbeitslosenhilfe waren eigenes Einkommen und Vermögen sowie dasjenige einer etwaigen Partnerin oder eines etwaigen Partners angerechnet worden. Nunmehr wird aber für die Bemessung der Grundsicherungsleistung nicht mehr der Bedarf der jeweils Hilfebedürftigen zugrunde gelegt und ihre Einstandspflicht gegenüber Unterhaltsberechtigten und gegenüber Mitgliedern eines gemeinsamen Haushalts, unter Abzug eines Selbstbehalts, berücksichtigt. Vielmehr wird heute das im gemeinsamen Haushalt verfügbare Einkommen auf alle Mitglieder rechnerisch verteilt und, sofern das Einkommen nicht zur Existenzsicherung aller Mitglieder reicht, der Haushalt zur „Bedarfsgemeinschaft“ – einer neuen Rechtsfigur des SGB II – erklärt. Das hat zur Folge, dass auch ein Mitglied der Bedarfsgemeinschaft, dessen Einkommen zur Sicherung des eigenen Existenzminimums ausreichen würde, nur deswegen hilfebedürftig wird, weil dieses Mitglied mit anderen Hilfebedürftigen zusammenlebt (sogenannte fiktive Hilfebedürftigkeit).

Lebt ein Mann mit einer Frau und ihren beiden Kindern aus einer früheren Ehe zusammen, ohne verheiratet zu sein, und verdient er ca. 10.000 Euro jährlich, so reicht sein Einkommen aus, um das eigene Existenzminimum zu sichern. Nach altem Sozialhilferecht wäre sein Einkommen, soweit

41 Die fehlende Sicherung des Lebensunterhalts bildet einen Regelversagungsgrund nach § 5 Abs.1 Nr. 1 AufenthG.



es einen Selbstbehalt überstieg, auch auf den Sozialhilfeanspruch der Frau, nicht aber auf den der Kinder angerechnet worden. Die Frau hätte nur dann und insoweit Anspruch auf Sozialhilfe gehabt, wenn und insoweit das Einkommen des Lebenspartners zur Sicherung ihrer materiellen Existenz nicht ausgereicht hätte. Der Sozialhilfeanspruch der Kinder wäre davon abhängig gewesen, in welchem Maße der – nicht in der Lebensgemeinschaft lebende – geschiedene Elternteil seiner Unterhaltspflicht nachgekommen wäre.

Nach dem neuen Grundsicherungsrecht ist das Einkommen in Höhe von 10.000 Euro auf die zusammenlebenden vier Personen zu verteilen, wobei auf die beiden Lebenspartner ein höherer Anteil entfällt als auf die beiden Kinder. Da das Einkommen zur Deckung des Gesamtbedarfs nicht ausreicht, wird der Haushalt zur Bedarfsgemeinschaft, und alle vier Personen werden grundsicherungsbedürftig. Beim Einkommen erzielenden männlichen Lebenspartner entsteht „fiktiver“ Hilfebedarf, da sein Einkommen eigentlich ausreichen würde, den eigenen Lebensbedarf zu decken.

Verdient der unverheiratete Lebenspartner der Mutter zwar 40.000 Euro, aber die leibliche Mutter ist erwerbslos und auch der leibliche Vater zahlt keinen Kindesunterhalt, dann hätten die beiden Kinder nach früherem Recht Sozialhilfe beanspruchen können. Heute jedoch rechnet das SGB II die Kinder der Bedarfsgemeinschaft mit der Mutter und deren Lebenspartner zu und versagt ihnen den Anspruch auf Grundsicherung, obwohl der Lebenspartner weder den Kindern noch deren Mutter gegenüber zum Lebensunterhalt für die Kinder verpflichtet ist. Zahlt der leibliche Vater nicht, werden die Kinder staatlicherseits gleichwohl auf den Lebensunterhalt durch den Lebenspartner der Mutter verwiesen und rechtlich gleichsam schutzlos gestellt. Vor allem für alleinerziehende Mütter erweist sich diese Rechtslage als Hindernis für die Eingehung einer neuen Lebenspartnerschaft (Betzelt/Rust 2010: 99ff., 226 mit Nachweisen zur insoweit uneinheitlichen Rechtsprechung). Das beschränkt die Lebensgestaltungsoptionen dieser Frauen erheblich.

Zusätzlich wurde eine Pflicht zur Aufnahme einer zumutbaren Erwerbsarbeit für alle Mitglieder einer Bedarfsgemeinschaft ab 15 Jahren geschaffen und mit Unterstützungs- und Förderungsmaßnahmen flankiert sowie mit strengen Sanktionen versehen. Damit prägt das SGB II für den Bereich der Existenzsicherung ein Rollenbild, in dem von jeder Person im arbeitsfähigen Alter Erwerbstätigkeit erwartet wird (Erwerbsbürgermodell). Allerdings sind die Zumutbarkeitsregeln in § 10 Abs. 1 SGB II zusammen mit den Anforderungen an die Fachkräfte in den Jobcentern zugleich so ausgestaltet, dass sie die Förderung eines traditionellen Rollenmodells westdeutschen Typs ermöglichen und vielfach sogar begünstigen.

So bietet die Zumutbarkeitsregel des § 10 Abs. 1 Nr. 3 und 4 SGB II Spielraum für die Belassung einer Person (häufig der Frau) in der familiären Sorgeverantwortung und gegebenenfalls für eine Konzentration von Maßnahmen zur Integration in den Arbeitsmarkt auf den Mann (zur Bedeutung des § 10 Abs. 1 Nr. 3 für die Lebensverlaufsorientierung vgl. Abschnitt 3.4.1). Dies kann ein asymmetrisches Partnerschaftsmodell mit geschlechtsspezifischer Rollenverteilung vor allem dann befördern, wenn entsprechende, übereinstimmende Vorstellungen bei Fachkraft und Eltern bestehen (Weinkopf/Jaehrling 2009: 216ff.). Alleinerziehende Mütter scheinen eine grundsätzlich geschlechtersensible Umsetzung des SGB II zu erfahren; allerdings wird auch hier einer kurzfristigen Arbeitsaufnahme zur Verminderung der Hilfebedürftigkeit der längerfristigen Qualifikation und Integration in den Arbeitsmarkt der Vorzug gegeben. Die Regelungen begünstigen also – trotz der Ausrichtung des SGB II am Erwerbsbürgermodell – die Vermittlung von Frauen in niedrig entlohnte, geringfügige Arbeitsverhältnisse, während für Männer eine Integration in den Arbeitsmarkt ohne Rücksicht auf eine Erziehungsverantwortung näherliegt. Die Aktivierung im Bereich der Grundsicherung folgt damit unter Umständen gegenläufigen Rollenbildern.

3.4.6 Arbeitsmarktintegration von Zuwanderern und Anerkennung von im Herkunftsland erworbenen Berufsqualifikationen

Zuwanderung bildet ein einschneidendes Ereignis in der Biografie von Migrantinnen und Migranten mit besonderen Folgen für den weiteren Lebensverlauf. Migrantinnen und Migranten aus EU-/EWR-Staaten sowie (aufgrund eines Assoziationsabkommens) der Türkei genießen das Recht der Freizügigkeit und sind, sowohl was die Anerkennung der beruflichen Qualifikation als auch was die soziale Absicherung betrifft, Inländern rechtlich vielfach gleichgestellt. Die rechtliche Stellung der aus anderen Staaten als den EU-Mitgliedstaaten (sogenannten Drittstaaten) migrierten Personen unterscheidet sich hiervon erheblich und variiert überdies nach dem jeweiligen Aufenthaltszweck. Im vorliegenden Bericht wird entsprechend dem Berichtsauftrag der Akzent auf den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zum Zweck der Arbeitsaufnahme und auf den Familiennachzug gelegt. Eine umfassende Bearbeitung des Gleichstellungsthemas im Zusammenhang mit Zuwanderung kann und soll in diesem Bericht nicht geleistet werden (vgl. Kapitel 1 Einleitung).

Frauen bilden eine bedeutende Teilgruppe unter den Personen, die als Arbeitskräfte zu Beschäftigungszwecken zuwandern. Der Anteil der Frauen an der – zahlenmäßig allerdings geringen – Gruppe der Hochqualifizierten mit einer Niederlassungserlaubnis nach § 19 AufenthG und der Selbständigen im Besitz einer Aufenthaltserlaubnis nach § 21 AufenthG beträgt knapp ein Drittel (Schuler-Harms 2009: 113ff.). Ebenfalls ein

Drittel aller nach Deutschland eingereisten Personen, die eine Aufenthaltserlaubnis zum Zweck der Beschäftigungsaufnahme nach § 18 AufenthG erhielten, waren Frauen. Im Jahr 2004 wurden an 65.935 Personen, 2005 an 53.213 Personen und 2006 an 50.300 Personen Visa zum Zwecke des Familiennachzugs erteilt (Kluth 2008: Rn. 776). Nachziehende Ehefrauen bilden hierbei die größte Gruppe: Im Jahre 2006 wurden 52,7 % der aus familiären Gründen erteilten Aufenthaltserlaubnisse an nachziehende Ehefrauen und nur 23,9 % an nachziehende Ehemänner ausgestellt. Etwa ein Fünftel der Aufenthaltserlaubnisse betraf den Nachzug von Kindern oder von sorgeberechtigten Eltern zu ihren minderjährigen Kindern (a. a. O.; vgl. auch Schuler-Harms 2009: 105).

Die Voraussetzungen für eine Integration in den Arbeitsmarkt wurden für zugewanderte Personen aus Drittstaaten 2004 aufenthaltsrechtlich deutlich verbessert. Vor allem sind nachziehende Familienangehörige von der Einreise an zur Erwerbstätigkeit berechtigt, sofern die Person, zu der sie nachziehen, entweder die deutsche Staatsangehörigkeit besitzt (§ 28 Abs. 5 AufenthG) oder selbst über eine Erwerbserlaubnis verfügt (§ 29 Abs. 5 Nr. 1 AufenthG).⁴² Ist beides nicht gegeben, berechtigt die Aufenthaltserlaubnis nachziehende Familienangehörige grundsätzlich zur Erwerbstätigkeit, wenn die Ehe seit mindestens zwei Jahren rechtmäßig im Bundesgebiet bestanden hat (§ 29 Abs. 5 Nr. 2 AufenthG). Auch nachziehende Ehefrauen und Töchter verfügen damit vom Zeitpunkt der Einreise an über einen eigenständigen aufenthalts- und arbeitsrechtlichen Status, der für das (Selbst-)Verständnis der nachziehenden Frauen als autonome Persönlichkeiten von großer Bedeutung ist. Integrations- und Orientierungskurse bieten die Chance zu früher und eigenständiger Information über die eigenen Rechte, zur Stärkung der sprachlichen Kompetenz sowie für Maßnahmen zur beruflichen Integration. Ein Ausbau dieser Chancen kommt in besonderem Maße Frauen zugute, die an den Integrationskursen nach §§ 43 ff. AufenthG deutlich überproportional vertreten sind und weit über die rechtliche Verpflichtung hinaus teilnehmen (Frings 2006: 492). Die Integrationsangebote wurden freilich in erster Linie für neu hinzuziehende Ausländerinnen und Ausländer konzipiert. Für bereits seit längerem in Deutschland lebende und ältere Migrantinnen ist der Zugang zu solchen Angeboten und damit zu sprachlicher und kultureller Integration mangels ausreichender Information und passender Curricula noch sehr erschwert (Matthäi 2005: 234; Frings 2007).

Die Integration in den Arbeitsmarkt begegnet im Hinblick auf die Gruppe der Frauen besonderen Schwierigkeiten. Gerade Migrantinnen finden sich in einem Arbeitsmarkt wieder, der in zunehmendem Maße ungesicherte Arbeitsverhältnisse anbietet. Von der Ausweitung der geringfügigen und befristeten Beschäftigungsverhältnisse sowie von der Reduzierung des Kündigungsschutzes und der Verminderung von Schutzrechten im Leiharbeitsverhältnis sind sie besonders oft betroffen (vgl. Abschnitt

3.4.6). Migrantinnen und Migranten bilden überdies eine besondere Zielgruppe für Arbeitsgelegenheiten nach § 16 Abs. 3 SGB II (Ein-Euro-Jobs; vgl. Frings 2007: 216ff.). Nachziehende Ehepartner und damit wiederum vorwiegend Frauen haben besonders häufig keinen Anspruch auf Eingliederungsleistungen nach SGB III (mangels Beitragszahlung) oder nach SGB II (mangels Mittellosigkeit). Die in niedrig entlohnte, prekäre Beschäftigung vermittelten Migrantinnen sind weder als Frauen noch als Zuwanderer in den Eingliederungsbilanzen nach § 54 SGB II i.V.m. § 11 Abs. 2 Nr. 4 und 9 SGB III auszuweisen. Auch gut ausgebildete Migrantinnen finden deshalb oftmals nur eine Beschäftigung in schlecht bezahlten, unsicheren Dienstleistungsbereichen, in denen sie aufgrund ihrer „sozialen Kompetenzen“ auch besonders nachgefragt werden.⁴³ Auch Frauen, die in ihren Herkunftsländern bereits gute Bildungs- und Entfaltungsmöglichkeiten hatten, verbinden deshalb mit der Zuwanderung zum Teil eine „Retraditionalisierung“ ihrer Rolle in der Familie (BMFSFJ 2010: 9).

Der expandierende Sektor der Dienstleistungen weist einen hohen Frauenanteil auf. Vor allem Migrantinnen sind in stark flexibilisierten, typisch „weiblichen“ Arbeitsverhältnissen nachgefragt, etwa in Tätigkeiten als Hausangestellte, Kranken- und Pflegekräfte. Der Bedarf an Arbeitskräften für haushaltsnahe Dienstleistungen im weitesten Sinn wird über § 18 AufenthG und die Beschäftigungsverordnung der Bundesregierung reguliert. Aufenthaltstitel für Au-Pair-Tätigkeiten und Haushaltshilfen sind befristet und an die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit gebunden. Ein unbefristeter Aufenthalt kommt für Pflegekräfte in der Kranken- und Altenpflege in Betracht, die über einen den berufsrechtlichen Anforderungen entsprechenden Ausbildungsstand und ausreichende deutsche Sprachkenntnisse verfügen. Die rechtlichen Hürden für einen solchen Aufenthaltstitel sind freilich hoch. Ein weites Feld unregelmäßiger Arbeitsmigration umfasst deshalb die vielfach unregelmäßige Beschäftigung in Privathaushalten auf der Grundlage anderer, z.T. kurzfristiger Aufenthaltstitel.

Die in diesem Sektor (legal oder illegal) ausgeübte Erwerbsarbeit ist nicht nur nach Geschlecht, sondern innerhalb der Gruppe der Frauen auch nach Bildungsstand und Herkunft zu differenzieren. Reinigungsarbeiten, Pflege- und Sorgetätigkeiten in Privathaushalten werden vielfach durch zugewanderte Frauen aus Drittländern ausgeübt. Diese Tendenz zum „modifizierten Hausfrauenmodell“ bildet die Kehrseite der zunehmenden Erwerbstätigkeit von deutschen Frauen bei Verbleib der Männer in der Ernährerrolle und der Vollerwerbstätigkeit. Sorgearbeit wird auf diese Weise von gut verdienenden an gering qualifizierte, häufig zugewanderte Frauen umverteilt.

Ein maßgebliches Integrationshindernis für Migrantinnen und Migranten aus Drittstaaten sind die Defizite bei der Anerkennung und Aufwertung von Berufsqualifikationen. Während die im EU-/EWR-Raum erworbe-

⁴² Ein Recht zur Erwerbstätigkeit besteht nach § 29 Abs. 5 Nr. 2 AufenthG dann nicht, wenn der stammrechtliche Ausländer selbst nur über ein befristetes Aufenthaltsrecht verfügt und dessen Verlängerung von der Ausländerbehörde ausgeschlossen wurde (§ 8 Abs. 2 AufenthG) oder wenn die Verlängerung von dessen Aufenthalt bereits durch Gesetz oder Verordnung ausgeschlossen ist.

⁴³ Frings (2006: 493) weist auf die Verfügbarkeit von Fördermitteln des Europäischen Sozialfonds für entsprechende Integrationshilfen hin, benennt allerdings auch den Umstand, dass diese Möglichkeiten wegen fehlender Informationen der Beteiligten zu selten genutzt werden.



nen Berufsabschlüsse recht zügig und teilweise automatisch anerkannt werden, ist die Berufsqualifikation von Zuwanderern aus Drittstaaten in jedem Einzelfall gesondert zu prüfen. Schwierige Zugangsbedingungen (z.B. Unübersichtlichkeit hinsichtlich der die Anerkennung prüfenden Stellen und langwierige Verfahren) und eine uneinheitliche Anerkennungspraxis haben zur Folge, dass viele Migrantinnen und Migranten keine qualifikationsadäquate Beschäftigung ausüben. Ein Bundesgesetz soll diese Lage nun verbessern, Ansprüche auf Durchführung von Anerkennungsverfahren begründen, die Verfahrensdauer auf drei Monate beschränken, Verfahrensvereinfachungen bewirken und Informationen über Ergänzungs- und Anpassungsqualifizierungen gewährleisten.⁴⁴ Aus gleichstellungspolitischer Sicht ist von Bedeutung, dass hierbei den unterschiedlichen sprachlichen Kompetenzen, sozialen Lebensbedingungen und finanziellen Möglichkeiten von Frauen und Männern Rechnung getragen wird. Besonders wichtig wäre eine Verzahnung mit den Eingliederungsaktivitäten der Arbeitsagenturen und Jobcenter.

Beachtung verdient auch die Integration junger Frauen in die berufliche Ausbildung und den Arbeitsmarkt. Befindet sich die Familie im SGB-II-Bezug, so sind unverheiratete junge Erwachsene bis zu 25 Jahren einbezogen, wenn sie im Elternhaus verbleiben (§ 7 Abs. 3 Nr. 4 SGB II). Ein Verlassen des Elternhauses ist damit wirtschaftlich an die Sicherung des eigenen Lebensunterhalts aus eigenem Einkommen oder Vermögen gebunden. Die im Haushalt der Familie wohnende Migrantin ist andererseits häufig von den Leistungen der Ausbildungsförderung nach §§ 59ff. SGB III und nach BAföG ausgeschlossen, weil sie die Sondervoraussetzungen für Ausländer nicht erfüllt und Leistungen der Grundsicherung während der Ausbildung nur in Härtefällen und dann auch nur auf Darlehensbasis gewährt werden (§ 7 Abs. 5 SGB II). Erwirtschaftet sie eigenes Einkommen, mindert dies den Bedarf der gesamten Familie (als Bedarfsgemeinschaft) und führt unter Umständen zum Wegfall von Leistungen nach SGB II (Frings 2006: 498). Damit birgt das Recht im Zusammenwirken unterschiedlicher Regelungen die Gefahr, einen Verbleib junger Frauen mit Migrationshintergrund im Elternhaus und ihre Beschäftigung mit häuslichen Tätigkeiten zu fördern.

Migrantinnen können andererseits vor allem kurz nach dem Zuzug im System des SGB II in besonderer Weise mit einem Rollenwechsel konfrontiert werden, auf den sie nicht eingestellt sind und den sie nicht übergangslos bewältigen können (Frings 2007: 222f.). Erwerbsfähige Frauen sind im System des SGB II ab dem 16. Lebensjahr zur Aufnahme einer zumutbaren Arbeit verpflichtet. Auch vor der Einreise berufstätige Frauen können aber mit der Vielzahl der sich stellenden Aufgaben, die nicht zuletzt aus der Erfahrung der Zuwanderung für sie und ihre Kinder resultieren, vor allem zu Beginn des Aufenthalts überfordert sein. Bei den Kriterien für die Zumutbarkeit einer Arbeitsaufnahme in § 10 SGB II sind solche Lebenslagen nicht berücksichtigt. Auch fehlt es an besonderen

auf diese Personengruppe und ihre Kinder zugeschnittenen Qualifikations- und Integrationsmaßnahmen.

3.5 AUSGESTALTUNG DER ERWERBS- UND SORGECHANCEN IM SOZIAL- UND EINKOMMENS- STEUERRECHT

Gleichstellungspolitisch bedenklich sind Regelungen im Einkommens- und Sozialrecht, die aus der Perspektive des Lebensverlaufs nicht hinreichend aufeinander abgestimmt sind und die dabei an Entscheidungen von Frauen und Männern unterschiedliche Folgen knüpfen. Solche Inkonsistenzen deuten teils auf Ungleichzeitigkeiten im Wandel der rechtlichen Gestaltung hin, teils spiegeln sie diffuse oder widersprüchliche geschlechtsbezogene Rollenbilder wider. Orientierungssicherheit in der individuellen Lebensführung erfordert Konsistenz der rechtlichen Rahmung (vgl. Abschnitt 3.5.1), die für verschiedene Altersgruppen auch unterschiedlich ausfallen kann (vgl. Abschnitt 3.5.2).

3.5.1 Status- und rollenorientierte Berücksichtigung von Erwerbs- und Sorgechancen durch Anknüpfung an die (intakte,) arbeitsteilig geführte Ehe

Einkommensteuer- und Sozialrecht enthalten nach wie vor vielfältige ehezentrierte, an die Sorgearbeit knüpfende Komponenten. Sie sind eng mit einem arbeitsteiligen Partnerschaftsmodell verbunden, das dem Mann die Rolle des Ernährers und der Frau die Rolle der Hausfrau und Mutter zuweist. Diesem Rollenmodell entspricht die gelebte Wirklichkeit zwar oft nur noch für eine kürzere Zeit im Lebensverlauf (transitorische Lebensphase). Die rechtliche Ausgestaltung begünstigt aber auch eine gemäßigte Form asymmetrischen Rollenverhaltens in Form der Zuverdienst-Ehe bei – insbesondere geringfügiger – Erwerbstätigkeit der Frau (Vollmer 1998; Sacksofsky 2000; Dingeldey 2002; Maurer 2004; Sacksofsky 2010a).

Statusorientierte Privilegien des Sozial- und Steuerrechts verfestigen die traditionelle Arbeitsteilung in der intakten Ehe und fördern damit ein Partnerschaftsmodell, dessen wirtschaftliche Folgen der Staat im Scheiternsfalle selbst weder tragen will noch kann. An die Stelle der Hinterbliebenenrente, die beim Tod des Partners gezahlt wird, tritt nach Scheidung der Versorgungsausgleich, der Zeitpunkt des Renteneinstiegs wird von nun an vom Wegfall des zivilrechtlichen Unterhalts entkoppelt und an das eigene Renteneintrittsalter gebunden. Ist der hauptverdienende Ehepartner in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert, tritt mit der Scheidung an die Stelle der beitragsfreien Familienversicherung (§ 10 SGB V) eine beitragspflichtige Krankenversicherungspflicht.⁴⁵ An die Stelle der gemeinsamen steuerlichen Veranlagung (vgl. Abschnitt 3.2.1, Kasten Ehegattenbesteuerung) tritt das steuerlich weniger günstige Re-

44 Vgl. Eckpunkte der Bundesregierung zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung von im Ausland erworbenen beruflichen Qualifikationen und Abschlüssen vom 09.12.2009 sowie Mitteilung des BMBF vom 06.12.2010.

45 Sie erfordert entweder die freiwillige Fortsetzung der gesetzlichen Krankenversicherung bei Vorliegen der erforderlichen Wartezeit (§ 9 Abs. 1 Nr. 2 SGB V) oder den Abschluss einer neuen privaten Krankenversicherung zu oftmals für Frauen erhöhten Beiträgen.

alsplitting, bei dem die Unterhaltszahlungen beim zahlenden geschiedenen Partner als einkommensmindernd, beim empfangenden (regelmäßig niedrigeres Einkommen beziehenden) Partner als einkommenserhöhend berücksichtigt werden mit der Folge, dass sich die Steuerlast insgesamt vermindert. Mit dem Zeitpunkt der Scheidung verlieren die ehegebundenen Komponenten also ihre Wirkung und zugleich ihre Anreizfunktion für ein asymmetrisches Rollenmodell.⁴⁶ Die rechtliche Ausgestaltung sieht in ihrer aktuellen Form Unterhaltsleistungen nur noch in Form eines kurz befristeten Unterhalts für Kinderbetreuung vor (vgl. Abschnitt 3.3.2, Familienrecht) und verweist im Übrigen beide geschiedenen Eheleute auf eigenständige Existenzsicherung.

Dieses rechtliche Arrangement von ehelichen und nachehelichen Komponenten belastet Frauen stärker als Männer systematisch mit erheblichen nachehelichen Risiken bei der Sicherung ihres Lebensunterhalts und der Teilhabe am Erwerbsleben. Die Folgen gemeinschaftlicher Entscheidungen werden damit vor allem von Frauen getragen. In der Gesamtschau von ehelichen und nachehelichen Lebensphasen korrespondiert das Rollenmodell der traditionell arbeitsteiligen Ehe mit der Wirklichkeit einer hohen Armutsrate alleinerziehender Mütter (vgl. Kapitel 5 Erwerbsleben). Angesichts der Häufigkeit von Ehescheidungen⁴⁷ sind solche geschlechtsspezifischen Effekte keinesfalls marginal.

Aus der Kombination gegenläufiger Leitvorstellungen während und nach der Ehe resultieren zugleich hohe Anforderungen an die Entscheidungskompetenz von Eheleuten und eine beständige Asymmetrie bei der Aushandlung der ehelichen Aufgabenverteilung. Die in der intakten Ehe begünstigte traditionelle Aufgabenteilung begründet die beschriebenen nachehelichen wirtschaftlichen Risiken, die die vorwiegend Sorgearbeit wahrnehmenden Frauen stärker als Männer treffen und ihre Verwirklichungschancen im Lebensverlauf deutlicher mindern. Die Aushandlungssituation innerhalb der intakten Ehe trägt deshalb vor allem im Falle der Frau Züge eines Dilemmas, das spätestens nach der familienrechtlichen Unterhaltsreform auch im Recht offen zutage liegt.

Dem modernen Bild einer partnerschaftlichen Ehe entspricht es andererseits, das in der Ehe gemeinsam erworbene Gut und die gemeinsam begründete Verantwortung während und nach der Ehe zu teilen. Gemeinsame elterliche Sorge in und nach der Ehe, der Zugewinnausgleich bei Scheidung und die Forderung nach Einführung einer Errungenschaftsgemeinschaft (s. o. Kasten Ehegüterstände) verweisen auf ein Ehebild, das beiden Eheleuten gleiche Rechte und Pflichten und insbesondere auch der nicht erwerbstätigen Ehefrau eine eigenständige und gleichberechtigte Rechtsposition zuweist. Im Sozialrecht entspricht diesem Ehebild das sogenannte Rentensplitting, das die während der Ehe er-

worbenen Versorgungsanwartschaften sogleich auf beide Partner verteilt (§§ 120a ff. SGB VI; vgl. Kapitel 7 Alter).

3.5.2 Förderung von Sorgearbeit außerhalb des Erwerbslebens: Von der Wahl der Lebensform zur Gestaltung im Lebensverlauf

Andere Komponenten des Sozial- und Einkommensteuerrechts stützen ebenfalls die überkommenen asymmetrischen Rollenbilder für Frauen und Männer, ohne allerdings an die Ehe anzuknüpfen. Häufig sind diese Komponenten das Ergebnis politischer Kompromisse und werden mit dem Argument der „Wahlfreiheit“ begründet.

Das 2005 eingeführte einkommensabhängige Elterngeld steht auch solchen Eltern zu, die innerhalb eines kurz bemessenen Zeitraums ein weiteres Kind erziehen, ohne zwischendurch eine Erwerbstätigkeit aufgenommen zu haben. Für die Berechnung wird an das Einkommen vor dem ersten Kind angeknüpft. Auch die rentenrechtlichen Berücksichtigungszeiten für Kinder bis zu zehn Jahren werden nicht nur während einer rentenversicherungspflichtigen Tätigkeit, sondern im Falle der Erziehung von mindestens zwei Kindern auch bei Nichterwerbstätigkeit aufgewertet (§ 57 SGB VI, vgl. Fn. 40 und vgl. Kapitel 7 Alter). Und schließlich wurde für 2013 die Einführung eines „Betreuungsgeldes“ (§ 16 Abs. 4 SGB VIII) für ein- und zweijährige Kinder in Aussicht genommen,⁴⁸ das denjenigen Eltern zugutekommen soll, die ihre ein- bis dreijährigen Kinder „nicht in Einrichtungen betreuen lassen wollen oder können“.

Im Einkommensteuerrecht wurden unterschiedliche Entlastungstatbestände geschaffen, die wiederum auf unterschiedliche, teilweise gegenläufige Zielorientierungen, Konzepte und Rollenbilder verweisen. Mit dem Argument der Gleichbehandlung von Eltern, die Kinder ausschließlich selbst betreuen, und solchen, die Betreuungsleistungen Dritter in Anspruch nehmen, forderte das Bundesverfassungsgericht 1999 eine steuerliche Berücksichtigung des Betreuungsbedarfs von Kindern ohne Rücksicht darauf, ob die erziehenden Eltern erwerbstätig sind oder nicht (BVerfGE 99, 216, 233f.). Das steuerverfassungsrechtliche Prinzip der Besteuerung nach der Leistungsfähigkeit legt zwar nahe, nur die real entstehenden Kosten einer Kinderbetreuung durch Dritte im Einkommensteuerrecht zu berücksichtigen. Das Bundesverfassungsgericht argumentierte aber mit den „Opportunitätskosten“ eines Elternteils, der auf Berufstätigkeit verzichtet oder diese einschränkt. In der Systematik des Einkommensteuerrechts lassen sich solche (fiktiven) Opportunitätskosten allerdings nicht als einkommensmindernde Ausgaben berücksichtigen. Der mit Rücksicht auf diese Rechtsprechung eingeführte Freibetrag (§ 32 Abs. 6 EStG) ist insoweit inkonsistent.

46 Eine Ausnahme bildet die Erziehungsrente nach § 47 SGB VI, die in Fortführung der Geschiedenenwitwenrente eine Rente aus eigenen Anwartschaften ermöglicht, wenn der geschiedene Ehepartner verstorben ist und noch Kinder unter 18 Jahren aufgezogen werden. Die Erziehungsrente ist Gegenstand eines Verfahrens vor dem Bundesverfassungsgericht. Im Vorlagebeschluss rügte das bayerische Landessozialgericht (LSG) den Ausschluss nichtehelicher Eltern bei inkonsequenter Ausgestaltung der Gruppe berücksichtigter Kinder.

47 49,2 % der Ehescheidungen 2008 betrafen Ehen mit Kindern, davon die Hälfte Ehen mit einem und ein gutes Drittel Ehen mit zwei Kindern. In fast 10 % der geschiedenen Ehen mit Kindern waren drei oder mehr Kinder von der Scheidung betroffen (Krack-Roberg 2010: 1197).

48 Nochmals bekräftigt im aktuellen Koalitionsvertrag für die 17. Wahlperiode vom 26.10.2009.



Auch die steuerlichen Abzugsmöglichkeiten für die Inanspruchnahme von kostenpflichtigen Betreuungsleistungen Dritter werden nicht nur – steuerrechtlich konsequent – auf erwerbsbedingte Betreuungskosten bezogen. Steuerpflichtigen mit Kindern zwischen drei und sechs Jahren wird der Abzug für sonstige Betreuungskosten als Sonderausgaben ermöglicht (§ 10 Abs. 1 Nr. 5 EStG) und damit eine Subvention in Form einer steuerrechtlichen Entlastung zuteil.⁴⁹

Das in diesem Zusammenhang häufig geäußerte Argument der „Wahlfreiheit“ bezieht sich aber oft auf (nur) zwei gegensätzliche und miteinander in Konkurrenz stehende Betreuungskonzepte, nämlich entweder das „Selbstbetreuen“ oder das „Betreuenlassen“, und führt in aller Regel auf ein ohnehin (noch) begünstigtes arbeitsteiliges Partnerschaftsmodell und eine traditionelle geschlechtsspezifische Rollenteilung zurück. Vor allem aber verstellt dieses Argument allzu leicht den Blick auf die Vielfalt und Flexibilität, in der Eltern heute in Anpassung an unterschiedliche Lebensumstände und Rahmenbedingungen die Betreuungssituation ihrer Kinder gestalten (wollen), und damit auf die Verwirklichungschancen im Lebensverlauf. Aus der Lebensverlaufsperspektive könnte z.B. eine Kombination von staatlichen Geldleistungen für Eltern mit Kindern unter drei Jahren mit einem Rechtsanspruch auf institutionelle Kinderbetreuung und einem steuerlichen Sonderabgabenabzug für Familien mit Kindern ab vier Jahren als Verfestigung staatlicher Rollenerwartungen entlang des Lebensalters der Kinder zu verstehen sein.

Außerdem berücksichtigt der Staat mit der Anerkennung der Erziehung unter Verzicht oder Reduktion von Erwerbstätigkeit regelmäßig die Zweielternfamilie und übersieht die Bedarfe alleinerziehender Eltern. Nur solche Eltern haben die beschriebene „Wahl“, deren Lebensunterhalt in anderer Weise als durch (vollzeitige) Erwerbstätigkeit sichergestellt ist. Noch deutlicher werden die Wirkungsmechanismen einer exklusiv verstandenen „Wahlfreiheit“, wenn auch Zweieltern- und Einelternfamilien nicht als gegensätzliche Lebensformen, sondern als mögliche und häufig reale Stationen eines einzigen Lebensverlaufs verstanden werden. Innerhalb der intakten Partnerschaft erhöhen die beschriebenen Transferleistungen, insbesondere im Zusammenwirken mit den ehezentrierten Komponenten, die Kosten für einen flexiblen Wechsel des Betreuungsarrangements (nun muss nicht nur der Elternbeitrag für den Kinderbetreuungsplatz aufgebracht, sondern zusätzlich auf das Betreuungsgeld verzichtet werden, vgl. Schuler-Harms 2010; Sacksofsky 2010b). Scheitert die Partnerschaft, schrumpft der Gestaltungsspielraum der betreuenden Eltern (und damit oft der Frauen), häufig mit der Folge, dass die beschriebenen Leistungen nicht mehr in Anspruch genommen werden.

Für das Betreuungsgeld greift das Argument der „Wahlfreiheit“ in besonderer Weise zu kurz. Gerade aus der Lebensverlaufsperspektive wird

deutlich, dass der Rechtsanspruch auf einen (subventionierten) Betreuungsplatz, zu dessen Kompensation bei Nicht-Inanspruchnahme das Betreuungsgeld dienen soll, ohnehin die Wahloptionen aller Eltern erhöht. Die Bereitstellung einer erschwinglichen Betreuungsinfrastruktur stellt aus dieser Perspektive nicht nur ein Angebot für jene Eltern dar, die sie auch tatsächlich in Anspruch nehmen. Sie erweitert darüber hinaus den Möglichkeitsraum der Eltern, die das Angebot (in ihrer gegenwärtigen Lebenssituation) nicht nutzen. Sie erhalten ebenfalls zusätzliche Handlungsoptionen, die sie neben der Ausübung oder Ausweitung einer eigenen Erwerbstätigkeit auch zur Erweiterung und Vertiefung der generativen Sorgearbeit (für weitere Kinder oder andere Angehörige), für die Erweiterung der sozialen und kognitiven Kompetenzen ihrer Kinder oder auch für andere Zwecke der eigenen Lebensgestaltung nutzen können. Zugleich lassen sich schwierige Übergänge, etwa bei Scheitern der Partnerschaft oder in anderen familiären Problemkonstellationen, durch solche Handlungsoptionen besser meistern. Voraussetzung ist freilich, dass der Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz vom Erwerbsstatus der Eltern entkoppelt bleibt (zur gegenwärtigen Rechtssituation vgl. Abschnitt 3.5.3).

3.5.3 Gestaltungsfreiheit im Lebensverlauf und eigenständige Anerkennung von Sorgearbeit

Die aus gleichstellungs- wie aus familienpolitischer Sicht wünschenswerte Gestaltungsflexibilität erfordert dabei eine Kombination von bedarfsgerechten Infrastrukturangeboten mit einem Transfersystem, das die Sorgearbeit nicht nur unmittelbar bei der Sorgeperson, sondern auch ohne Bindung an einen bestimmten, individuell oder partnerschaftlich gewählten Lebensentwurf berücksichtigt. Die Freiheit der Frauen und Männer zur flexiblen Lebensgestaltung wird jedenfalls gegenwärtig besser durch Leistungen und Entlastungen gestärkt, die gegenläufig zu den tradierten Rollenbildern von Frauen und Männern konzipiert werden und so die Hürden im Übergang von der einen zur anderen Lebensform abbauen helfen.

Der demografische Wandel stellt die Gesellschaft vor neue beschäftigungspolitische Herausforderungen und begründet neue Aufgaben, etwa im Bereich der Pflege älterer Menschen. Mit diesen Herausforderungen lösen sich auch die Erwartungen an Frauen und Männer von den überkommenen Rollenbildern. Frauen wird außerhalb des Mutterschutzes nicht mehr ausschließlich die Sorgetätigkeit unter Verzicht auf bezahlte Berufstätigkeit oder wenigstens ihrer deutlichen Einschränkung zugeschrieben. Umgekehrt wird vor allem im Bereich des Aufziehens von Kindern, aber auch in der Pflege Sorgetätigkeit auch als Aufgabe („Pflicht“) der Männer tituliert und die Rolle der Männer als sorgende Väter akzentuiert. Teils spiegelt sich darin – vor allem im Falle der Frauen – die Realität der Sorgearbeit als transitorische Phase im Lebensverlauf, teils werden – vor allem im Falle der Männer – neue Leitbilder formuliert und

⁴⁹ Der Abzugstatbestand lässt besonders deutlich werden, dass oftmals nicht die Wahlfreiheit der Eltern, sondern ein politisch präferiertes Erziehungs- und Betreuungsarrangement gefördert werden soll. Der – gleichstellungspolitisch neutrale – Abzugstatbestand des § 10 Abs. 1 Nr. 5 EStG subventioniert den Besuch von Kindertageseinrichtungen durch Vorschulkinder.

Verantwortlichkeiten neu adressiert. Das im Osten Deutschlands schon länger wirksame Leitbild der erwerbstätigen Frau und Mutter wird aufgenommen, nun aber mit dem Leitbild des nicht ausschließlich ernährenden, sondern auch erziehenden Vaters (Fthenakis 2001) kombiniert und als weitere, im Recht noch wenig ausgearbeitete Leitvorstellung die zwischen Frauen und Männern partnerschaftlich und simultan ausgeübte Sorge- und Erwerbstätigkeit begründet. Diesen miteinander in Beziehung stehenden Leitbildern und -vorstellungen ist gemein, dass sie nicht alte Rollenstereotype verfestigen, sondern ihnen gerade zuwider laufen, und somit nicht auf Schließung, sondern auf Öffnung der Handlungsoptionen von Frauen und Männern gerichtet sind. Entsprechende Konzepte sind rechtlich mehr oder weniger unvollständig angelegt. Ihr Ausbau ist aus Sicht der Gleichstellungspolitik wünschenswert.

Das Konzept des Elterngeldes als Einkommensersatzleistung verknüpft die finanzielle Absicherung von Sorgezeiten mit der vorausliegenden Erwerbstätigkeit und verweist damit auf ein (neuartiges) Rollenbild der „vorübergehenden nicht erwerbstätigen, beiderseits sorgeverantwortlichen Eltern“. Die Partnerschaftsmonate präzisieren das Rollenbild der „Sorgeverantwortung beider Eltern“ mit Priorisierung der Kindererziehung gegenüber der Erwerbstätigkeit für bestimmte und begrenzte Lebenszeit (vgl. Abschnitt 3.4.1).

Mit dem Rechtsanspruch auf einen Kinderbetreuungsplatz für Kinder ab drei Jahren, seiner Ausweitung auf Kinder ab einem Jahr und der Verpflichtung zum Ausbau der Kinderbetreuungsinfrastruktur hat der Staat Infrastrukturverantwortung in einem Maße übernommen, die nicht nur aus familien- und kinderpoltischer, sondern auch aus gleichstellungspolitischer Sicht zu begrüßen ist (Fuchsloch 2010). Tageseinrichtungen für Kinder und Kindertagespflege dienen nun nicht mehr allein der Persönlichkeitsentwicklung des Kindes und der Unterstützung seiner Erziehung und Bildung in der Familie, sondern sind explizit auf Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Kindererziehung gerichtet (§ 22 Abs. 2 Nr. 3 SGB VIII). Die Verfügbarkeit einer quantitativ und qualitativ bedarfsgerechten Infrastruktur dürfte die Gestaltungsoptionen der Eltern in entscheidender Weise erweitern und ihnen ermöglichen, die der jeweiligen Familie entsprechende Lebensgestaltung zu wählen. Hierbei ist auch von Bedeutung, dass der Rechtsanspruch nicht nur Eltern vorbehalten ist, die erwerbstätig sind.

Vorübergehender Natur sollten Vorrangregeln sein, die im Falle der Knappheit die Betreuungsplätze zunächst für solche Eltern reservieren (oder dies den Entscheidungsträgern ermöglichen), die einer Erwerbstätigkeit nachgehen oder eine solche aufnehmen, die sich in Ausbildung

befinden oder die Leistungen zur Eingliederung in Arbeit nach SGB II erhalten (§§ 24 Abs. 3 Nr. 2, 24a Abs. 3 Nr. 1 SGB VIII, § 10 Abs. 1 Nr. 3 SGB II). Solche Vorrangregeln verengen die Handlungsoptionen der betroffenen Eltern, indem sie z.B. bewirken, dass mit der Entscheidung für ein weiteres Kind und für Elternzeit ohne parallele Erwerbstätigkeit das ältere Kind den Anspruch auf einen Betreuungsplatz unter Umständen verliert oder wegen Reduzierung des zeitlichen Betreuungsumfanges die ihm vertraute Einrichtung verlassen muss.⁵⁰ Dem Flexibilitätsbedarf der Frauen und Männer bei der Gestaltung der Übergänge zur fortlaufenden Verbindung von Sorgetätigkeit und Erwerbsarbeit werden diese Vorrangregeln nicht gerecht. Die Entscheidung, ob, wann und aus welchen Gründen ein Betreuungsplatz in Anspruch genommen wird, sollte daher bei den Eltern liegen.

Das Einkommensteuerrecht berücksichtigt erwerbsbedingte Betreuungskosten in Höhe von zwei Dritteln der Aufwendungen, höchstens bis zu 4.000 Euro jährlich pro Kind, wie Betriebsausgaben (bei Einkünften aus selbständiger Arbeit, § 4f. EStG) oder wie Werbungskosten (bei Einkünften aus unselbständiger Arbeit, § 9 Abs. 5 EStG). Die Regelungen sind grundsätzlich Ausdruck einer leistungsgerechten Besteuerung, die allerdings – etwa im Vergleich mit den vollständig abzugsfähigen Kosten einer doppelten Haushaltsführung – immer noch nicht konsequent verwirklicht wurde (Ahmann 2002; Ley 2006; Hölzer 2008; Jachmann 2010; Sacksofsky 2010a).

Im Rentenrecht wurde die Berücksichtigung der Kindererziehungszeit (§ 56 SGB VI) individualisiert, in Form von Beitragszeiten auch verfasungsrechtlich abgesichert und steht Eltern ohne Rücksicht auf die Zugehörigkeit zur gesetzlichen Rentenversicherung zu.⁵¹ Die Kindererziehungszeit wird allerdings für vor 1992 geborene Kinder mit einem Jahr und für ab 1992 geborene Kinder mit drei Jahren unterschiedlich bemessen, ohne dass sich dies mit der realen Lebenssituation der jeweiligen Eltern zum Zeitpunkt der Kindererziehung sachlich begründen ließe. Dies gilt ebenso für die staatliche Förderung der privaten Altersvorsorge von Arbeitnehmern und Beamten mit Kindern unterschiedlicher Geburtskohorten. Das Argument des demografischen Wandels vermag die Anhebung der Förderung selbst zu begründen, legitimiert aber nur schwerlich die getroffenen Unterscheidungen bei der Berücksichtigung von Sorgearbeit für die Alterssicherung (vgl. Kapitel 7 Alter).

Im Bereich der Pflege begründet der gesetzliche Vorrang der häuslichen Pflege (§ 3 SGB XI) die Gefahr geschlechtsspezifischer Asymmetrien, da nicht erwerbsmäßige häusliche (vgl. § 19 SGB XI) Pflege vorwiegend von Frauen wahrgenommen wird (vgl. Kapitel 6 Zeitverwendung). Die

50 Einige Bundesländer sehen einen Rechtsanspruch für erwerbstätige oder in Ausbildung befindliche Eltern auf Erweiterung der Betreuungszeiten für ihre Kinder vor, der mit der Inanspruchnahme von Elternzeit für ein weiteres Kind rasch entfällt. Auch bestehen an der Schnittstelle des Grundsicherungsrechts zum Kinder- und Jugendhilferecht wenig Anreize für eine großzügige Praxis der Kommunen und der Jobcenter bei der Zuweisung erweiterter Betreuungszeiten und bei der Kostenübernahme, vgl. Weinkopf/Jaehrling (2009: 121ff., 133f. mit Überblick über das Landesrecht im Anhang, Tabelle G.6.2).

51 Wird mit Kindererziehungszeiten die Wartezeit (als Voraussetzung für die Inanspruchnahme von Rentenversicherungsleistungen) nicht erfüllt und bestehen auch keine anderen Beitragszeiten, so muss die Wartezeit im Wege der freiwilligen Versicherung aufgefüllt werden. Dies ermöglicht § 7 SGB VI erst seit kurzem auch für solche Personen, die versicherungsfrei oder von der Versicherung befreit sind (z.B. Mitglieder berufsständischer Versorgungswerke). Eltern (vorwiegend Frauen) rentennaher Jahrgänge, die von dieser Möglichkeit nicht mehr hinreichenden Gebrauch machen können, sind gemäß § 282 SGB VI zur Nachversicherung berechtigt.



finanzielle Absicherung für die Zeit der Pflege, die ausreichende soziale Sicherung der Pflegeperson und die Fragen der Übergänge zwischen Pflege- und (vorwiegender) Erwerbstätigkeit sowie der Gestaltung der Pflegesituation im Zusammenhang mit zusätzlichen Pflegeangeboten sind deshalb von hoher gleichstellungspolitischer Relevanz. Das gesetzliche „Bild“ der häuslichen, nicht erwerbsmäßigen Pflege erfordert eine gleichstellungspolitisch konsequente Ausgestaltung.

Die soziale Absicherung der nicht erwerbsmäßigen Pflege Tätigkeit folgt bislang aber unterschiedlichen und teilweise widersprüchlichen Konzepten. Nicht erwerbsmäßig tätige Pflegepersonen werden im gesetzlichen Regelfall in die Renten- und Unfallversicherung, nicht aber in die Kranken- und Arbeitslosenversicherung einbezogen (§ 44 Abs. 1 SGB XI). Der Gesetzgeber knüpft insoweit an das traditionelle Modell einer asymmetrischen (ehelichen) Partnerschaft an, in der die Pflegeperson über den (Ehe-)Partner beitragsfrei familienversichert ist (§ 10 SGB V). Die bis zu sechsmonatige Pflegezeit (§ 3 PflegeZG) wird hingegen als „Pause“ ausgestaltet und ein Konzept eigenständiger sozialer Sicherung verwirklicht. In dieser Zeit werden aus der Pflegeversicherung Zuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung der Pflegeperson geleistet, und es wird für eine Versicherung nach dem Recht der Arbeitsförderung gesorgt (§ 45 SGB XI). Allerdings ist der „Wert“ der Pflegearbeit für die Altersversorgung deutlich niedriger bemessen als der der Kindererziehung, ohne dass sich dies aus der Art der Sorgearbeit sachlich rechtfertigen ließe (vgl. Kapitel 7 Alter).

3.5.4 Rücksicht auf gelebte Rollenentwürfe

Für eine lebensverlaufsorientierte Gleichstellungspolitik ist darüber hinaus von Bedeutung, dass in früheren Lebensphasen und unter den damaligen institutionellen Rahmenbedingungen getroffene Entscheidungen nicht nachträglich mit nachteiligen Folgen belegt werden, welche über die finanziellen Folgen hinaus auch die Verwirklichungschancen der Frauen und Männer beeinträchtigen. Der durch die Beständigkeit staatlicher Regelungen geschaffene Vertrauensschutz kann als „individuelle Erwartungssicherheit“ vor allem im Sozialversicherungsrecht auch grundrechtlichen Schutz beanspruchen. Änderungen der Rechtslage für die Zukunft sind unter Beachtung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes freilich grundsätzlich zulässig (Sachs 2009: Rn. 131).

Von besonderer Bedeutung ist dies für das Recht der Alterssicherung, die einerseits die Lebensbiografie mit Erwerbs- und Sorgezeiten berücksichtigt und andererseits für eine Lebensphase vorgesehen ist, in der frühere Entscheidungen in Bezug auf die Sicherung des materiellen Lebensstandards irreversibel sind. Die heutigen Witwen und Witwer zählen überwiegend zu einer Altersgruppe, deren Lebensentwürfe traditionellen, auch rechtlich abgesicherten Rollenmustern folgten (vgl. oben Abschnitt 3.2) und im da-

mals geltenden institutionellen Rahmen konsequent angelegt waren. Diese Entscheidungen wurden im Vertrauen auf den Bestand der Alterssicherung getroffen und sind auch weiterhin verfassungsrechtlich schutzwürdig.⁵² Vertrauensschutz ist gleichstellungspolitisch umso weniger problematisch, je älter die Berechtigten sind und je weniger die Gefahr besteht, durch solchen Vertrauensschutz Rollenbilder zu verfestigen.⁵³

Gelebte Rollenentwürfe sind auch für den nahehelichen Unterhalt von Bedeutung. Im Rahmen der Feststellung „ehebedingter Nachteile“ ist bis auf weiteres zu berücksichtigen, ob das Elternpaar vor Inkrafttreten der Reform Erwerbs- und Sorgearbeit in traditioneller Weise aufgeteilt hat. Das neue Unterhaltsrecht steht einer entsprechenden, am Gedanken der Billigkeit ausgerichteten Rechtsprechung nicht entgegen.

3.5.5 Rollenbilder und Recht: Handlungsempfehlungen

Allgemeiner Teil

Recht hat Bedeutung für die Prägung, Stützung, Verstärkung oder Abmilderung von Rollenbildern. Rollenerwartungen und Rollenvorstellungen wiederum bilden Barrieren für die Entscheidungen von Frauen und Männern, indem sie rollenkonformes Verhalten unterstützen und rollenin-konformes Verhalten erschweren. Verengen solche Barrieren die Handlungsoptionen für Frauen und Männer in unterschiedlicher Weise, so ist dies von gleichstellungspolitischer Bedeutung. Zeigt sich aber aus der Lebensverlaufsperspektive außerdem, dass rollenkonformes Verhalten im weiteren Lebensverlauf Risiken erzeugt oder gar nachteilige Folgen nach sich zieht und dass diese Folgen für eines der Geschlechter überwiegen, so steigt der gleichstellungspolitische Handlungsbedarf. Lassen diese Folgen sich wiederum auf das Recht zurückführen, so mangelt es in der Längsschnittbetrachtung an Konsistenz.

Einer intensiven Prüfung bedarf das auf die Ehe bezogene Recht. Die Ehe bleibt eine wichtige Form partnerschaftlichen Zusammenlebens von Frauen und Männern. Sie sollte durch Regelungen gefördert werden, die die gleichberechtigte Solidarität unter den Ehepartnern stärken. Als inkonsistent erweisen sich aber Regelungen, die während der Ehezeit an das (Leit-)Bild der auf Lebenszeit begründeten arbeitsteiligen Ehe anknüpfen. Dieses (Leit-)Bild hat zur Voraussetzung, dass die Haus- und Sorgearbeit übernehmende Frau auch nach der Scheidung der Ehe auf finanzielle Versorgung zählen kann. Diese Voraussetzung findet in der Realität und auch im geltenden Recht keine Entsprechung mehr. Auch verheiratete Frauen und Männer sind nun im Grundsatz nach Scheidung einer Ehe auf die Sicherung der eigenen materiellen Existenz verwiesen. Das Recht regelt nicht mehr naheheliche Statussicherung, sondern die Obliegenheit zur – gegebenenfalls sogar im Verhältnis zu der eigenen beruflichen Qualifikation geringwertigen – Erwerbstätigkeit (§ 1570 BGB, § 10 SGB II). Die

52 Rechtsstaatlicher Vertrauensschutz, weniger Schutz durch die Eigentumsgarantie (des oder der Versicherten).

53 Dieser Gedanke liegt auch der verfassungsrechtlichen Unbedenklichkeit von Kindererziehungsleistungen für Mütter der Jahrgänge vor 1921 zugrunde. Das BVerfG hatte die rechtliche Beschränkung auf Frauen damit gerechtfertigt, dass in dieser Altersgruppe Frauen typischerweise die Kinder erzogen haben. Zugleich bestand bei der Beschränkung der Differenzierung auf diese Altersgruppe keine Gefahr der Verfestigung von geschlechtsspezifischen Rollenbildern mehr.

Folgen dieser Inkonsistenz treffen Frauen erheblich stärker als Männer. Die Beseitigung leitbildverstärkender Elemente in der staatlichen Rechtsordnung ist deshalb gleichstellungspolitisch geboten.

Die Orientierung an der „Wahlfreiheit“ zwischen konkurrierenden Lebensformen ist aus der Lebensverlaufsperspektive durch eine Förderung der „Gestaltungsfreiheit“ von Frauen und Männern zu ersetzen. Schematische Gleichbehandlung unterschiedlicher Lebensformen an konkreten Punkten des Lebensverlaufs kann bewirken, dass die ohnehin asymmetrische rechtliche Ausgestaltung auch weiterhin rollenkonformes Verhalten fördert und rolleninkonformes erschwert. Aus Sicht der Gleichstellungspolitik sind deshalb Maßnahmen zu wählen, die Chancen und Entscheidungsoptionen auch für die Zukunft erhalten und Nachteile in späteren Phasen des Lebens (sogenannte Narben, vgl. Kapitel 2 Lebensverlauf) vermeiden.

Das Bild der Frauen und Männer, deren Lebensverläufe beweglich sind, deren Partnerschaftsstatus und Partnerschaftsformen wandelbar sind und die zwischen vielfältigen Kombinationen von Erwerbs-, Sorge- und anderen Lebenszeiten wählen können, ist einer gesetzlichen Typisierung nur noch eingeschränkt zugänglich. Der Vielfalt an Gestaltungsanforderungen und Gestaltungsmöglichkeiten entspricht eine Regulierung, die auf die Flexibilität der Lebensführung eingestellt ist, deren Schutzinstrumentarium möglichst nah an den jeweils wahrgenommenen Tätigkeiten und Funktionen ansetzt und die Übergänge im Lebensverlauf sowie die zur Gestaltung erforderlichen Aushandlungsprozesse innerhalb der Partnerschaften möglichst wenig blockiert. Im partnerschaftlichen Verhältnis von Frauen und Männern sind Entscheidungsspielräume bei Aushandlung der ehelichen Lebensführung und der Aufgabenverteilung in der Familie zu gewährleisten. Die Wünsche von Eltern nach partnerschaftlicher Teilung der Sorgearbeit sollten im Recht stärkere Berücksichtigung finden.

Der rechtliche Rahmen der Erwerbsarbeit ist am Erwerbsbürgermodell auszurichten, das eine gleiche Teilhabe von Frauen und Männern verwirklicht. Das Erfordernis generativer Haus- und Sorgearbeit ist im weiblichen wie im männlichen Erwerbslebensverlauf zu berücksichtigen. Die Potenziale des Arbeits- und Sozialrechts für eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten sind auszuschöpfen, und es ist darauf zu achten, dass die Rückkehr in die (Vollzeit-)Erwerbstätigkeit im Anschluss an Phasen (vermehrter) Sorgearbeit gefördert wird.

Das Vertrauen älterer Frauen und Männer, die ihr Leben nach einem rechtlich und gesellschaftlich anerkannten Rollenbild gestaltet haben, ist zu schützen.

Einzelne Handlungsempfehlungen

1. Das Recht des gesetzlichen Güterstandes sollte reformiert, die mangelnde dingliche Mitberechtigung des nicht oder wenig erwerbenden Ehepartners aufgegeben und der in Europa vorherrschende Güterstand der Errungenschaftsgemeinschaft eingeführt werden. Bei diesem erlangen beide Eheleute gemeinschaftliche dingliche Berechtigung an allen während der Ehe erworbenen Gütern. Als erster Schritt könnte sich empfehlen, die Errungenschaftsgemeinschaft als Wahlgüterstand vorzusehen. Die Aufklärung von angehenden Eheleuten über die Ehegüterstände ist zu verbessern.
2. Im Recht der elterlichen Sorge ist eine kindeswohlorientierte Angleichung der Sorgeverantwortung von Müttern und Vätern auch von gleichstellungspolitischer Bedeutung. Bei der Neuordnung des Sorgerechts nichtehelicher Väter sind unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Formen nichtehelicher Vaterschaft die Potenziale für eine gemeinsame elterliche Sorge zu stärken.
3. Regelungen des Sozial- und Einkommensteuerrechts, die an die Ehe anknüpfen, traditionell aber ein asymmetrisches Rollenmodell begünstigen, sollten beseitigt und Sorgearbeit sollte unmittelbar berücksichtigt werden.
 - Im Einkommensteuerrecht sollte die Ehegattenbesteuerung neu konzipiert werden. Dabei sollten Eheleute dem in Europa vorherrschenden Prinzip der Individualbesteuerung unterworfen werden. Die Übertragbarkeit des zur Existenzsicherung dienenden Grundfreibetrags ist für Eheleute und eingetragene Lebenspartner aus verfassungsrechtlichen Gründen zu gewährleisten.
 - Die beitragsfreie Ehegattenmitversicherung in der Krankenversicherung nach § 10 SGB V sollte zugunsten einer zeitlich begrenzten, eigenständigen Krankenversicherung für Phasen ausschließlicher Sorgetätigkeit aufgegeben werden.
 - Die Witwen-/Witwerrente hat ihre ursprüngliche Sicherungsfunktion teilweise eingebüßt und sollte deshalb langfristig zurückgebaut werden. Für jüngere Jahrgänge ist in konsequenter Fortführung der Errungenschaftsgemeinschaft ein Splitting der erworbenen Rentenanwartschaften angemessen.
4. Regelungen, die vor allem Frauen an der Eingehung neuer Lebenspartnerschaften hindern, sollten zurückgebaut werden. Die Regelungen über die Bedarfsgemeinschaft im Recht der Grundsicherung bedürfen unter dem Blickwinkel der Gleichstellung einer Überarbeitung. Insbesondere ist die Einbeziehung von Stiefkindern nicht verheirateter Lebenspartner in die Bedarfsgemeinschaft aufzugeben.
5. Geringfügige Beschäftigung, als in der Praxis weitgehend weiblich konnotierte Beschäftigungsform, befestigt in Verbindung mit dem Ehegattensplitting und der beitragsfreien Familienkrankenversicherung eine traditionelle Rollenverteilung in der Ehe. Zugleich wird durch



die Abgabenprivilegierung ein Übergang in höher entlohnte Beschäftigungsformen erschwert. Aus gleichstellungspolitischer Sicht sollte die Abgabenprivilegierung der geringfügigen Beschäftigung daher aufgegeben werden (vgl. Kapitel 5 Erwerbsleben).

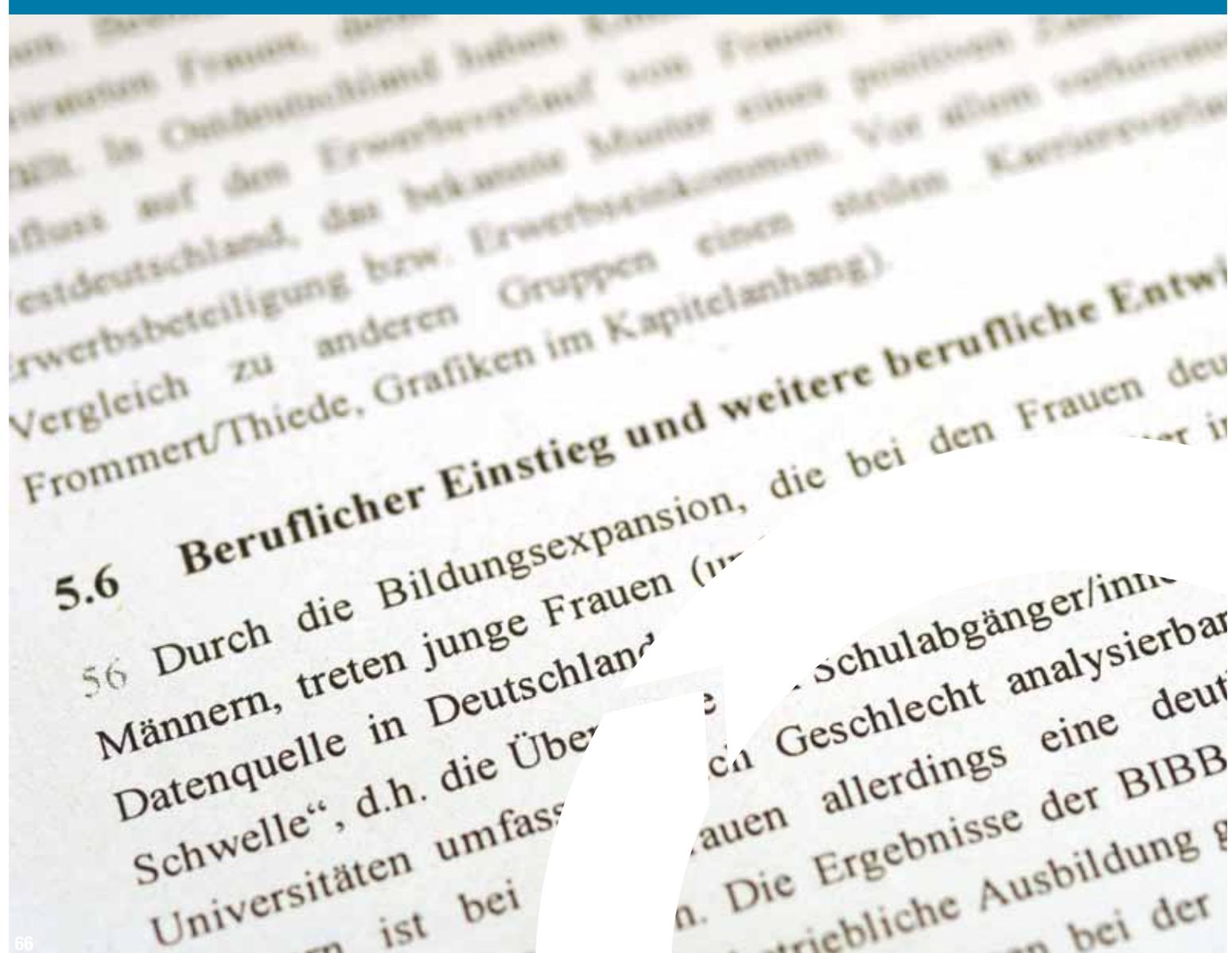
6. Maßnahmen der aktivierenden Arbeitsmarktpolitik sind am Erwerbsmodell auszurichten. Bei der Konkretisierung und Anwendung der Regeln über zumutbare Arbeit nach § 10 SGB II ist eine Orientierung am gegenläufigen Rollenbild der asymmetrisch arbeitsteiligen Partnerschaft zu vermeiden.
7. Eine Kinderbetreuungsinfrastruktur, die den Bedarf der Familien nach ausreichenden, qualitativ und finanziell angemessenen Betreuungsangeboten gewährleistet, ist nicht nur aus familienpolitischer, sondern auch aus gleichstellungspolitischer Sicht unverzichtbar und ohne Alternative. Erwerbsbedingte Kinderbetreuungskosten sollten in vollem Umfang bis zur Höhe der für einen Ganztagesbetreuungsplatz üblichen Kosten steuerlich abzugsfähig sein. Auf die Einführung eines „Betreuungsgeldes“ sollte der Gesetzgeber verzichten.
8. Die Sorgearbeit berücksichtigenden Komponenten des Sozial- und Steuerrechts sollten für die Pflege konsequent fortentwickelt und so ausgestaltet werden, dass sie für Phasen der Sorgearbeit, die mit Einkommenseinbußen verbunden sind, eine ausreichende soziale Absicherung während der Sorgetätigkeit erfahren. Auch sollte eine eigenständige Alterssicherung im Lebensverlauf möglich bleiben. Bei der rechtlichen Ausgestaltung ist darauf zu achten, dass beide Geschlechter vergleichbare Erwerbs- und Sorgechancen erhalten und dass die Übergänge zwischen Erwerbsarbeit und Sorgetätigkeit nicht künstlich verschärft und erschwert werden (vgl. Kapitel 7 Alter).
9. Im Unterhaltsrecht sind für langjährige Ehen, in denen die Eheleute (insbesondere die Frauen) unter anderen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen für eine traditionelle Aufgabenteilung optiert haben, angemessene, der Billigkeit entsprechende unterhaltsrechtliche Lösungen zu finden. Diese Aufgabe erfordert Einzelfallentscheidungen am Maßstab der Billigkeit und ist deshalb der Rechtsprechung aufgegeben. Im Recht der Alterssicherung bleibt die Hinterbliebenenrente für Eheleute älterer Jahrgänge wegen ihrer Anknüpfung an einen bereits zurückliegenden Lebens- und Erwerbsverlauf (noch) unverzichtbar.

LITERATUR

- Ahmann, Renate (2002). Die berufstätige Mutter – das Stiefkind im Steuerrecht. Der begrenzte Abzug von erwerbsbedingten Kinderbetreuungsaufwendungen aus verfassungs- und gemeinschaftsrechtlicher Sicht. In: Neue Juristische Wochenschrift. 633-638.
- Allmendinger, Jutta (2009). Die Liebe und das liebe Geld – Rede anlässlich der Verleihung des Communicator Preises 23. Juni 2009. Saarbrücken. http://www.dfg.de/download/pdf/geofoerderte_projekte/preistraeger/communicator-preis/2009/rede_allmendinger.pdf (23.12.2010).
- Baer, Susanne/Lewalter, Susanne (2007). Zielgruppendifferenzierte Gesetzesfolgenabschätzung – Ein Aspekt des Gender Mainstreamings und ein Beitrag zu „better governance“. In: Die Öffentliche Verwaltung (DÖV) 60, 5. 195-202.
- Benjamin, Hilde (1949). Vorschläge zum neuen deutschen Familienrecht. In: Benjamin, Hilde (1982). Aus Reden und Aufsätzen. Berlin: Staatsvertrag der DDR. 160-175.
- Betzelt, Sigrid/Rust, Ursula (2010). Individualisierung von Leistungen nach SGB II – Unter Berücksichtigung der familialen Unterhaltsverpflichtungen. Baden-Baden: Nomos.
- Bieback, Karl-Jürgen (1997). Die mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts – Ihre Grundlagen im Recht der EU und ihre Auswirkungen auf das Sozialrecht der Mitgliedstaaten. Baden-Baden: Nomos.
- Bieback, Karl-Jürgen (2008). Vortrag auf der Tagung zum Thema „Bedarfsgemeinschaft und individuelle Rechte sowie Pflichten nach dem SGB II - Ist so ein geschlechtergerechter Zugang zur Arbeitsförderung möglich?“ am 30.05.2008. Bremen. <http://www.djb.de/Themen/SGBII/> (14.12.2010).
- Böhret, Carl/Konzendorf, Götz (2000). Moderner Staat – Moderne Verwaltung: Leitfaden zur Gesetzesfolgenabschätzung. Berlin: Bundesministerium des Innern.
- Bordet, Katharina E. (2009). Familienfreundliche arbeits- und sozialrechtliche Regelungen und Instrumente. Baden-Baden: Nomos.
- Bothfeld, Silke/Betzelt, Sigrid (2010). Der Geschlechterbias in der deutschen Arbeitsmarktpolitik: Eine Institutionenanalyse des SGB II und SGB III und der geschlechterspezifischen Implikationen. Expertise für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2010). Die Rolle annehmen? In der Rolle bleiben? Neue Rollen leben? Einstellungen und Vorstellungen von Frauen und Männern mit und ohne Zuwanderungsgeschichte zur Gleichberechtigung. Berlin.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (BMFSFJ) (2007). Arbeitshilfe Geschlechterdifferenzierte Gesetzesfolgenabschätzung: Gender Mainstreaming bei der Vorbereitung von Rechtsvorschriften. Berlin. <http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/RedaktionBMFSFJ/Abteilung4/Pdf-Anlagen/gm-arbeitshilfe-rechtsvorschriften-d,property=pdf,bereich=sprache=de,rwb=true.pdf> (20.12.2010).
- Coester, Michael (1983). Das Kindeswohl als Rechtsbegriff. Die richterliche Entscheidung über die elterliche Sorge beim Zerfall der Familiengemeinschaft. Arbeiten zur Rechtsvergleichung, Band 114. Frankfurt am Main: Metzner.
- Coester, Michael (2007). Nichteheleche Elternschaft und Sorgerecht. In: Zeitschrift für das gesamte Familienrecht. 1137-1145.
- Dahrendorf, Ralf (2006). Homo Sociologicus. Ein Versuch zur Geschichte, Bedeutung und Kritik der Kategorie der sozialen Rolle. 16. Auflage. Wiesbaden: VS.
- Deutscher Bundestag (1953). Schriftlicher Bericht des Ausschusses für Rechtswesen und Verfassungsrecht (16. Ausschuss) über den von der Fraktion der FDP eingebrachten Entwurf eines Gesetzes über die Gleichberechtigung von Mann und Frau auf dem Gebiete des bürgerlichen Rechts und über die Wiederherstellung der Rechtseinheit auf dem Gebiete des Familienrechts – Drucksache 112 – den von der Fraktion der SPD eingebrachten Entwurf eines Gesetzes zur Anpassung des Familienrechts an Artikel 3 Abs. 2 des Grundgesetzes – Drucksache 178 – den Entwurf eines Gesetzes über die Gleichberechtigung von Mann und Frau auf dem Gebiete des bürgerlichen Rechts – Drucksache 224 –. BT-Drucksache 2/3409.
- Deutscher Bundestag (1973). Erstes Gesetz zur Reform des Ehe- und Familienrechts (1. EheRG). BT-Drucksache 7/650.
- Deutscher Bundestag (1985). Entwurf eines Gesetzes über die Gewährung von Erziehungsgeld und Erziehungsurlaub. BT-Drucksache 10/3792.
- Dingeldey, Irene (2002). Das deutsche System der Ehegattenbesteuerung im europäischen Vergleich. In: WSI Mitteilungen 3. 154-160.
- Dose, Hans Joachim (2007). Ausgewählte Fragen der Unterhaltsreform. In: Zeitschrift für das gesamte Familienrecht. 1289-1298.
- Düwell, Franz-Josef (2007). Auf dem Weg zu einem Pflegezeitgesetz. In: Juris Datenbank, juris Praxis-Report Arbeitsrecht 51. <http://www.juris.de/jportal/index.jsp> (22.12.2010).
- Frerich, Johannes/Frey, Martin (1993). Handbuch der Geschichte der Sozialpolitik in Deutschland, Band 2: Sozialpolitik in der Deutschen Demokratischen Republik. München: Oldenbourg.
- Frings, Dorothee (2006). Rechtliche Aspekte einer gesellschaftlichen Teilhabe für Migrantinnen. In: Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.). Demografischer Wandel. Die Stadt, die Frauen und die Zukunft. Düsseldorf. 489-504.

- Frings, Dorothee (2007). Auswirkungen der Hartz-Reformen auf Migrantinnen und ihre Familien. In: Barwig, Klaus/Beichel-Benedetti, Stephan/Brinkmann, Gisbert (Hrsg.). Perspektivwechsel im Ausländerrecht? Rechtskonflikte im Spiegel politischer und gesellschaftlicher Umbrüche in Deutschland und Europa; 20 Jahre Hohenheimer Tage zum Ausländerrecht. Baden-Baden: Nomos. 212-227.
- Fthenakis, Wassilios (2001): Die Rolle des Vaters in der Familie. Zusammenfassung eines Forschungsberichts I.A. des BMFSFJ.
- Fuchsloch, Christine (1995). Das Verbot der mittelbaren Geschlechtsdiskriminierung – Ableitung, Analyse und exemplarische Anwendung auf staatliche Berufsausbildungsförderung. Baden-Baden: Nomos.
- Fuchsloch, Christine (2010). Frauenförderung durch Elterngeld – Wunsch und Wirklichkeit? In: Hohmann-Dennhardt, Christine/Körner, Marita/Zimmer, Reingard (Hrsg.). Geschlechtergerechtigkeit. Festschrift für Heide Pfarr. Baden-Baden: Nomos. 378-391.
- GenderKompetenzZentrum (GkompZ) (2010). Geschlechterdifferenzierte Gesetzesfolgenabschätzung. <http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz/handlungsfelder/rechtssetzung/gesetzesfolgenabschätzung/geschlechterdifferengfa/index.html> (20.12.2010).
- Gerhard, Ute (2003). Die Europäische Union als Rechtsgemeinschaft und politische Gelegenheitsstruktur – Feministische Anfragen und Visionen. In: Mieth, Ingrid/Roth, Silke (Hrsg.). Europas Töchter. Traditionen, Erwartungen und Strategien von Frauenbewegungen in Europa. Opladen: Leske + Budrich. 41-61.
- Grandtke, Anita (1976). Familienrecht. 2. Auflage. Berlin: Staatsverlag der DDR.
- Henrich, Dieter (2002). Zur Zukunft des Güterrechts in Europa. In: Zeitschrift für das gesamte Familienrecht. 1521-1526.
- Herrler, Sebastian (2009). Verstärkende Unterhaltsvereinbarungen nach der Reform und deren Bestandskraft bei Änderung der wirtschaftlichen Verhältnisse. In: Familie Partnerschaft Recht. 506-513.
- Heun, Werner (2004). Art. 3 Abs. 2 GG. In: Dreier, Horst (Hrsg.). Grundgesetz Kommentar, Band I: Präambel, Art. 1-19, 2. Auflage. München: Beck.
- Hey, Johanna (2006). Der neue Abzug für Kinderbetreuungskosten. In: Neue Juristische Wochenschrift. 2001-2006.
- Hohnerlein, Eva Maria (2007). Rollenleitbilder und Sozialleistungen – Probleme der eigenständigen Existenzsicherung von Frauen aus vergleichender Sicht. In: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. In Zusammenarbeit mit: Max-Planck-Institut für Ausländisches und Internationales Sozialrecht (Hrsg.). Dokumentation der Tagung „Eigenverantwortung, Private und Öffentliche Solidarität – Rollenleitbilder im Familien- und Sozialrecht im Europäischen Vergleich“: 04. 06.10.2007, Villa Vigoni, Como. Italien. Baden-Baden: Nomos. 65-77.
- Hölzer, Camilla (2008). Abzugsfähigkeit von Kinderbetreuungskosten erwerbstätiger verheirateter Eltern – Licht am Ende eines dunklen Tunnels. In: Neue Juristische Wochenschrift. 2145-2150.
- Jachmann, Monika (2010). Familienbesteuerung – quo vadis? In: Der Betrieb 5.
- Ketelhut, Jörn (2005). Die „maternalistische“ Geschlechterpolitik des EuGH: Familienpolitische Leitbilder in der Rechtsprechung zu Mutterschutz und Elternrechten. In: Jünemann, Annette /Klement, Carmen (Hrsg.). Die Gleichstellungspolitik in der Europäischen Union. Baden-Baden: Nomos. 46-64.
- Klenner, Christina (2007). Gleichstellungspolitik vor alten und neuen Herausforderungen: welchen Beitrag leistet die Familienpolitik? Monatszeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts des Deutschen Gewerkschaftsbundes 10. 523-530.
- Klinkhammer, Frank (2007). Die Rangfolge der Unterhaltsansprüche in der gesetzlichen Entwicklung. In: Zeitschrift für das gesamte Familienrecht. 1205-1211.
- Kluth, Winfried (2008). § 4 Aufenthalt (Voraussetzungen, Aufenthaltsw Zwecke, Integration). In: Kluth, Winfried/Hund, Michael/Maaßen, Hans-Georg (Hrsg.). Zuwanderungsrecht. Baden-Baden: Nomos. 81-429.
- Koch, Angelika/Bäcker, Gerhard (2003). Mini- und Midijobs – Frauenerwerbstätigkeit und Niedrig-einkommensstrategien in der Arbeitsmarktpolitik. In: Baatz, Dagmar/Rudolph, Clarissa/Satilmis, Ayla (Hrsg.). Hauptsache Arbeit? Feministische Perspektiven auf den Wandel von Arbeit. Münster: Westfälisches Dampfboot. 85-102.
- Krack-Roberg, Elle (2010). Ehescheidungen 2008. Statistisches Bundesamt. Wirtschaft und Statistik 12/2009. Wiesbaden.
- Kreikebohm, Ralf (2008). Sozialgesetzbuch Gesetzliche Rentenversicherung – SGB VI – Kommentar, 3. Auflage. München: Beck.
- Lipp, Martin (1996). Die Eigentums- und Vermögensgemeinschaft des FGB und der Einigungsvertrag – eine vergebene Chance für eine Reform des Güterstandsrechts? In: Zeitschrift für das gesamte Familienrecht. 1117-1124.
- Matthäi, Ingrid (2005). Die „vergessenen“ Frauen aus der Zuwanderergeneration. Zur Lebenssituation von alleinstehenden Migrantinnen im Alter. Wiesbaden: VS.
- Maurer, Christine (2004). Verfassungsrechtliche Anforderungen an die Besteuerung von Ehegatten und Familien: eine Prüfung der Familienförderungsgesetzgebung und ihrer Konsequenzen. Frankfurt: Peter Lang.
- Meder, Stephan (2007). Eigenverantwortung und Solidarität im Familienrecht am Beispiel des Geschiedenenunterhalts. In: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. In Zusammenarbeit mit: Max-Planck-Institut für Ausländisches und Internationales Sozialrecht (Hrsg.). Dokumentation der Tagung „Eigenverantwortung, Private und Öffentliche Solidarität – Rollenleitbilder im Familien- und Sozialrecht im Europäischen Vergleich“: 04.-06.10.2007, Villa Vigoni, Como. Italien. Baden-Baden: Nomos. 81-98.
- Meder, Stephan (2010). Grundprobleme und Geschichte der Zugewinnngemeinschaft. Halle (Saale): Universitätsverlag Halle-Wittenberg.
- Münch, Christof (2009). Unterhaltsvereinbarungen nach der Reform. In: Zeitschrift für das gesamte Familienrecht. 171-179.
- Osterloh, Lerke (2009). Artikel 3 GG. In: Sachs, Michael. Grundgesetz Kommentar. 5. Auflage. München: Beck.
- Preis, Ulrich/Weber, Astrid (2008). Regierungsentwurf des Pflegezeitgesetzes. In: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht. 82-85.
- Rehbinder, Manfred (2009). Rechtssoziologie. 7. Auflage. München: Beck.
- Röthel, Anne (2009). Plädoyer für eine Zugewinnngemeinschaft. In: Familie Partnerschaft Recht. 273-276.
- Sachs, Michael (2009). Artikel 20 GG. In: Sachs, Michael. Grundgesetz Kommentar. 5. Auflage. München: Beck.
- Sacksofsky, Ute (1996). Das Grundrecht auf Gleichberechtigung – Eine rechtsdogmatische Untersuchung zu Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes. 2. Auflage. Baden-Baden: Nomos.
- Sacksofsky, Ute (2000). Steuerung der Familie durch Steuern. Neue Juristische Wochenschrift. 1896-1903.
- Sacksofsky, Ute (2010a). Einfluss des Steuerrechts auf die Berufstätigkeit von Müttern. In: Hohmann-Dennhardt, Christine/Körner, Marita/Zimmer, Reingard (Hrsg.). Geschlechtergerechtigkeit. Festschrift für Heide Pfarr. Baden-Baden: Nomos. 363-377.
- Sacksofsky, Ute (2010b). Vereinbarkeit des geplanten Betreuungsgeldes nach § 16 Abs. 4 SGB VIII mit Art. 3 und Art. 6 GG. Rechtsgutachten im Auftrag von Bündnis 90/Die Grünen. http://www.gruenebundestag.de/cms/familie/dokbin/363/363617.rechtsgutachten_betreuungsgeld.pdf (30.12.2010).
- Sanders, Anne (2007). Eine Lanze für die Teilhabe im ehelichen Güterrecht: ökonomische Eigenverantwortung und Wandel der Rollenleitbilder. In: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. In Zusammenarbeit mit: Max-Planck-Institut für Ausländisches und Internationales Sozialrecht (Hrsg.). Dokumentation der Tagung „Eigenverantwortung, Private und Öffentliche Solidarität – Rollenleitbilder im Familien- und Sozialrecht im Europäischen Vergleich“: 04.-06.10.2007, Villa Vigoni, Como. Italien. Baden-Baden: Nomos. 99-113.
- Scheiwe, Kirsten (2007). Auf den Spuren der Rollenleitbilder im deutschen Familien- und Sozialrecht – über Normen, die die egalitäre Rollenteilung immer noch benachteiligen. In: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. In Zusammenarbeit mit: Max-Planck-Institut für Ausländisches und Internationales Sozialrecht (Hrsg.). Dokumentation der Tagung „Eigenverantwortung, Private und Öffentliche Solidarität – Rollenleitbilder im Familien- und Sozialrecht im Europäischen Vergleich“: 04.-06.10.2007, Villa Vigoni, Como. Italien. Baden-Baden: Nomos. 53-64.
- Schuler-Harms, Margarete (2009). Genderfragen im Asyl- und Zuwanderungsrecht. In: Rudolf, Beate (Hrsg.). Querelles. Jahrbuch für Frauen- und Geschlechterforschung. Geschlecht im Recht: Eine fortbestehende Herausforderung. Göttingen: Wallstein. 96-123.
- Schuler-Harms, Margarete (2010). „Verfassungsrechtlich prekär“: Expertise zur Einführung eines Betreuungsgeldes. (Expertise i.A. der Friedrich-Ebert-Stiftung). http://www.fes.de/forumug/documents/BroschueVerfassungsrechtlicherRahmeneinesBetreuungsgeldes09_000.pdf (22.12.2010).
- Schweizer, Kerstin (1998). Der Gleichberechtigungssatz – neue Form, alter Inhalt? Untersuchung zu Gehalt und Bedeutung des neu gefassten Art. 3 Abs. 2 unter Einbeziehung europäischen Gemeinschaftsrechts. Berlin: Duncker & Humblot.
- Vollmer, Franziska (1998). Das Ehegattensplitting: eine verfassungsrechtliche Untersuchung der Einkommensbesteuerung von Eheleuten. Baden-Baden: Nomos.
- Waltermann, Raimund (2010). Gutachten B zum 68. Deutschen Juristentag, Abschied vom Normalarbeitsverhältnis? Welche arbeits- und sozialrechtlichen Regelungen empfehlen sich im Hinblick auf die Zunahme neuer Beschäftigungsformen und die wachsende Diskontinuität von Erwerbsbiographien. München: Beck.
- Wank, Rolf (2010). Untersuchung arbeitsrechtlicher Normen zur Familienfreundlichkeit und Gleichstellung. Expertise für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung.
- Weinkopf, Claudia/Jaehrling, Karen (2009). Bewertung der SGB II-Umsetzung aus gleichstellungspolitischer Sicht: Evaluation der Wirkungen der Grundsicherung nach § 55 SGB II. Abschlussbericht.
- Willutzki, Siegfried (2005). Der Ehegattenunterhalt nach der Scheidung. Eine wechselvolle Geschichte aus der Sicht eines Zeitzeugen. In: Hofer, Sibylle/Klippel, Diethelm/Walter, Ute (Hrsg.). Perspektiven des Familienrechts. Festschrift für Dieter Schwab zum 70. Geburtstag am 15. August 2005. Bielefeld: Giesecking. 713-734.
- Wissing, Volker (2007). Das Ehegattensplitting als leistungsgerechte Besteuerung der Familie. In: Humboldt Forum Recht 9. 103-110. <http://www.humboldt-forum-recht.de/deutsch/9-2007/index.html> (29.12.2010).

4 Bildung



4.1 AUSGANGSPOSITIONEN

Bildung ist ein Schlüssel für Verwirklichungschancen auch in anderen Bereichen, z.B. für Erwerbstätigkeit und gesellschaftliche Teilhabe. Daher sind sowohl durch das Bildungssystem gegebene Möglichkeiten als auch persönliche Potenziale und gesellschaftliche Voraussetzungen, diese gegebenen Möglichkeiten nutzen zu können, ein grundlegendes Thema der Gleichstellungspolitik. Die Lebensverlaufsperspektive fügt eine zeitliche Dimension hinzu, indem nicht einzelne Bildungsphasen, sondern die Dynamik der Bildungsverläufe und die Bildungsentscheidungen von Frauen und Männern in ihren Langzeitwirkungen betrachtet werden.

Frauen und Männer unterscheiden sich darin, wie sie die Chancen in einer ersten Bildungsphase bis zum Berufseintritt nutzen können, aber auch bezogen auf den Zugang zu Anschluss- und Aufstiegsqualifikationen im Erwachsenenalter. Problematisch sind Bildungsentscheidungen, die in Sackgassen führen, Bildungsbenachteiligung aufgrund von Elternschaft und negative, kumulative Effekte von Bildungsmisserfolgen und -abbrüchen, wie sie ein Bildungssystem erzeugt, das wenig durchlässig ist und in dem früh definitive Weichen für Bildungsverläufe gestellt werden (Bildungsbericht 2008: 193). Solche Entwicklungen, die bei Frauen und Männern unterschiedliche Akzente tragen, erfordern eine „zweite“ oder auch „dritte Chance“ im weiteren Bildungsverlauf, damit zukunfts offene Unterbrechungen statt definitiver Abbrüche den Bildungsverlauf bestimmen.

Bei der Gestaltung von Bildungsverläufen unter der Gleichstellungsperspektive geht es um die Verwirklichungschancen auf allen Bildungsstufen. Da Bildungsabschlüsse in der Regel aufeinander aufbauen, soll die Bildungsbiografie Anschlussstellen für z.B. Weiterbildung ebenso bieten wie z.B. die Möglichkeit, verpasste Chancen nachzuholen. Dieser Gedanke entspricht auch dem auf europäischer Ebene verankerten Konzept des „Lebenslangen Lernens“, mit dem den Folgen des demografischen Wandels (u. a. Fachkräftemangel) und des gesellschaftlichen Wandels (steigende Kosten einer Nicht- oder Niedrigqualifikation, veränderter Qualifikationsbedarf, auch durch den Ausbau des Dienstleistungssektors, hin zu stärker kognitiven Anforderungen) begegnet werden soll. Diese Strategie korrespondiert mit wesentlichen Aspekten der aktuellen Veränderungen der Bildungslandschaft (Europäische Kommission 2000) und soll Prozesse des formalen, nicht-formalen und informellen Lernens einbeziehen.

Für Betreuungspersonen – und das sind in der Regel Frauen – ergeben sich aus der Betreuung von Kindern Nachteile für die Bildungsbiografie. Um diese abzubauen, muss für Frauen und Männer die „Zeit im Lebenslauf für Bildung“ in Bezug gesetzt werden zu der „Zeit im Lebenslauf für Familie“ – sei es, dass Bildung und Familie besser vereinbar werden, oder sei es, dass Unterbrechungen der Bildungslaufbahn späteren Weiterentwicklungen nicht im Wege stehen. Eine solche übergreifende

*„Lebenslanges Lernen umfasst alles formale, nicht-formale und informelle Lernen an verschiedenen Lernorten von der frühen Kindheit bis einschließlich der Phase des Ruhestands. Dabei wird ‚Lernen‘ verstanden als konstruktives Verarbeiten von Informationen und Erfahrungen zu Kenntnissen, Einsichten und Kompetenzen“ (Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung 2004: 13). **Formales Lernen** ist wie **nicht-formales Lernen** systematisch und in Bezug auf Lernziele, Lernzeit oder Lernförderung strukturiert, unterscheidet sich aber von nicht-formalem Lernen darin, dass es in der Regel in einer Bildungs- oder Ausbildungsinstitution stattfindet. Informelles Lernen ist üblicherweise nicht strukturiert und findet im Alltag, am Arbeitsplatz, im Familienkreis oder in der Freizeit statt. **Formales Lernen** führt in der Regel zu einer Zertifizierung, **informelles Lernen** führt in der Regel nicht zu einer Zertifizierung. Bei nicht-formalem Lernen können teilweise Zertifikate erlangt werden.*

Perspektive findet sich auch in dem Vorschlag im Bildungsbericht 2010, „das herkömmliche Verteilungsmuster zwischen den Zeiten, die der Bildung und Ausbildung, der Erwerbsarbeit und dem Ruhestand gewidmet sind, zu überdenken und zu überlegen, wie Bildungszeiten stärker in den gemeinsamen Lebenszyklus integriert sowie mit Arbeitsphasen, Phasen der Familientätigkeit, der Freizeit und des Ruhestandes verflochten werden können“ (Bildungsbericht 2010: 188; vgl. Siebter Familienbericht: BMFSFJ 2006: 102).

Veränderungen können an Institutionen ansetzen, vor allem an dem Bildungssystem, das mehr oder weniger „Ungleichheiten verstärkend“ oder „kompensierend“ (Bildungsbericht 2010: 204) Bildungsverläufe erzeugt, sowie an den Präferenzen und Entscheidungen von Frauen und Männern. Barrieren für Verwirklichungschancen sind auch mit „männlichen“ oder „weiblichen“ Lern- und Bildungskulturen und mit der Unvereinbarkeit von Ausbildung und Familie verbunden. Die Vermittlung einer Gleichstellungsperspektive kann zudem selbst ein Teil des Bildungsauftrags (z.B. für pädagogische Fachkräfte) und ein Beitrag zur nachhaltigen Verankerung der Idee der Geschlechtergerechtigkeit sein.

In diesem Sinne werden relevante Aspekte herausgegriffen, die Ansatzpunkte für Empfehlungen bieten, wie beiden Geschlechtern Bildung als verwirklichte Funktion der Lebensführung (vgl. Kapitel 2 Lebensverlauf) ermöglicht werden kann. Zunächst werden als Problemskizze die Risiken, Verwirklichungschancen nicht nutzen zu können, an den Über-



gängen im Schulsystem, von der Schule in die Ausbildung und von der Ausbildung in den Beruf für junge Frauen und Männer beschrieben (vgl. Abschnitt 4.2). Mutterschaft als „Bildungsrisiko“ vor allem für *junge* Frauen wird in Abschnitt 4.3 dargestellt. Bezogen auf die *institutionelle Steuerung* wird die Bedeutung des zweigeteilten Berufsbildungssystems für die Dynamik der Bildungsbiografien von Frauen und Männern herausgegriffen (vgl. Abschnitt 4.1). Wesentliche Erkenntnisse liegen für die *kulturelle und symbolische Gestaltung* von Bildungsmöglichkeiten vor, die zum einen als Geschlechterinszenierungen, zum anderen als geschlechtlich konnotierte Fachkulturen und Lernsettings aufgegriffen werden. Die Themen Mono- oder Koedukation und Förderung männlicher Fachkräfte in der frühen Bildung werden als Frage der Gestaltung der Lernsettings eingebunden (vgl. Abschnitt 4.2). Bei der *Berufswahl*, die eine zentrale Weichenstellung darstellt, wirken institutionelle Steuerungen und individuelle Präferenzen, die auf Geschlechteridentifikationen beruhen, zusammen (vgl. Abschnitt 4.3). Ein weiterer Abschnitt gilt den „späteren“ Bildungschancen im Erwachsenenalter (vgl. Abschnitt 4.5). Aus übergreifender Perspektive wird auf den Stand der Umsetzung von „Gender Mainstreaming“ im Bildungssystem und auf die Vermittlung von „Gender-Kompetenz“ in der Ausbildung von pädagogischen Fachkräften sowie auf Kompetenzen der Lebensführung als Bildungsinhalt eingegangen (vgl. Abschnitt 4.6).

Geschlechterperspektiven in der Bildungsforschung

Bildungs- und Genderforschung haben an ihrer Schnittstelle ein differenziertes Verständnis der Bedeutung von Geschlecht entwickelt. Die verwendeten Begrifflichkeiten folgen in diesem Kapitel den Grundlinien der Genderdiskussion im Bildungsbereich: Zum Ersten wird den Unterschieden unter Männern bzw. Frauen eine große Aufmerksamkeit gewidmet. Bildungsverläufe werden nicht nur durch das Geschlecht bestimmt, sondern vor allem auch durch die soziale Herkunft und, damit zusammenhängend, das Bildungskapital der Eltern, verstärkt um Merkmale wie z.B. Vertrautheit mit der deutschen Sprache. Diese Merkmale wirken nicht nur additiv zusammen, sondern verschränken sich. Die Unterschiede bezogen auf solche Merkmale sind innerhalb der Geschlechtergruppen mitunter größer als die Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Zum Zweiten wird dem Verständnis von Männlichkeit, Weiblichkeit und Bildung als einer kulturellen, symbolischen Dimension nachgegangen, was über die eher formalen Aspekte der „Geschlechterrollen“ hinausgeht. Die Möglichkeiten, Bildungschancen zu nutzen, sind z.B. in Interaktionen von Lernenden und Lehrenden unter- und miteinander und – umfassender – in Bildungskulturen als Kontexte der Interaktionen eingebettet, die jeweils ein spezifisches Verständnis von Männlichkeit oder Weiblichkeit transportieren. Dieses jeweilige Verständnis von Männlichkeit und Weiblichkeit kann Zugangschancen öffnen oder schließen. Je nach sozialer Position

gibt es, wie die Männerforschung ausführlich zeigte, unterschiedliche „Männlichkeiten“ (im Plural), die in einem Verhältnis von Unterlegenheit und Überlegenheit zueinander stehen (Connell 1999; vgl. Abschnitt 4.2).

Daraus ergibt sich, dass bei der Einschätzung der Verwirklichungschancen von Mädchen und Jungen bezogen auf Bildung zu differenzieren ist. Es sollen nicht Aussagen für „die“ Jungen und „die“ Mädchen verallgemeinert werden, wie dies in einer verkürzten, aber in den Medien präsenten Fassung der These von „Jungen als Bildungsverlierer“ geschieht. Der grundlegende Wandel der Bildungsbeteiligung und der Bildungserfolge von Mädchen (z.B. Geißler 2005), auch als „Erfolgsgeschichte“ der Mädchen (Bildungsbericht 2010: 205) bzw. „Elend“ der jungen Männer (im Berufsbildungssystem: Baethge et al. 2007: 44) bezeichnet, steht außer Frage. Doch es gibt gravierende Unterschiede unter Jungen, die sich nur über den Zusammenhang von Bildungsverhalten, Männlichkeits- sowie Weiblichkeitskonstruktionen und Reproduktion sozialer Ungleichheit erklären lassen. Derartige Differenzierungen werden in der Bildungsdiskussion angemahnt und punktuelle, quantifizierte und pauschalisierende Vergleiche „der“ Jungen und „der“ Mädchen zu Recht kritisiert (Stamm 2008; Waldmann 2010; Koch-Priewe et al. 2009). Abgesehen davon entspricht eine Rhetorik des „Verlierens“ und „Gewinnens“, die auf einen (Wett-)Kampf der Geschlechter anspielt, nicht einer Gleichstellungspolitik, die einen Gewinn für beide Geschlechter erreichen möchte.

Für den Gleichstellungsbericht kann auf verlässliche, nach Geschlecht differenzierende Daten des indikatorengestützten Bildungsmonitorings zurückgegriffen werden, darunter Daten von Leistungsuntersuchungen wie z.B. PISA⁵⁴ (systematisch zusammengestellt: Kampshoff 2007), auf Länderstatistiken sowie auf weitere empirische Forschungen und Zusammenstellungen wie das Jahresgutachten 2009 des Aktionsrats Bildung (Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V. 2009). Doch werden in diesen Untersuchungen selten die Dimensionen der Geschlechter- und der sozialen Ungleichheit zusammen dargestellt. Unterschiede zwischen den Geschlechtern werden betont, Gemeinsamkeiten der Geschlechter eher vernachlässigt. Für Differenzierungen innerhalb der Geschlechtergruppen und für tragfähige Interpretationen werden deshalb die Erkenntnisse der Genderforschung vor allem im Schulbereich einbezogen. Hier können insbesondere Studien mit Gruppendiskussionen und teilnehmender Beobachtung herangezogen werden. Verlaufsdaten zu Bildungsprozessen, Bildungsentscheidungen und Bildungsrenditen in formalen, nicht-formalen und informellen Kontexten über die gesamte Lebensspanne hinweg, wie sie wünschenswert wären, werden in dem 2009 gestarteten Nationalen Bildungspanel⁵⁵ zwar erhoben, liegen aber derzeit noch nicht vor.

54 Das „Programme for International Student Assessment“ (PISA) ist die internationale Schulleistungsstudie der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD).

55 Das Nationale Bildungspanel für die Bundesrepublik Deutschland wird von einem interdisziplinär zusammengesetzten Exzellenznetzwerk unter der Leitung von Prof. Dr. Hans-Peter Blossfeld, Universität Bamberg, durchgeführt. Ziel des Nationalen Bildungspanels ist es, Längsschnittdaten zu Kompetenzentwicklungen, Bildungsprozessen, Bildungsentscheidungen und Bildungsrenditen in formalen, nicht-formalen und informellen Kontexten über die gesamte Lebensspanne zu erheben, vgl. <http://www.uni-bamberg.de/neps> (23.12.2010).

4.2 RISIKEN AN DEN ÜBERGÄNGEN IN MÄNNLICHEN UND WEIBLICHEN BILDUNGSBIOGRAFIEN

Übergänge zwischen den Bildungsphasen und die Einmündung in den Beruf bringen besondere Risiken mit sich: „Vor allem an diesen Gelenkstellen entscheidet sich, ob Bildung soziale, migrations- und geschlechtsbedingte Ungleichheit verstärkt oder ihr entgegenwirkt“ (Bildungsbericht 2008: 6). Eine solche Gelenkstelle bildet der Übergang von der Primar- in die Sekundarstufe I, also im Wesentlichen von der Grundschule in die Haupt- und Realschule sowie ins Gymnasium (als eine biografisch frühe Weichenstellung mit Auswirkungen auf die gesamte weitere Bildungsbiografie). Andere wichtige Gelenkstellen sind Übergänge von der Schule in eine duale oder vollzeitschulische Ausbildung, in ein Studium oder in das „Übergangssystem“⁵⁶ als „Auffangbecken“ für diejenigen, die zunächst bei der Ausbildungsplatzsuche scheitern. Andere wichtige Übergänge führen von der Ausbildung in den Beruf und später von dort in berufliche oder allgemeine Weiterbildung oder zu anderen Stufen akademischer Qualifikation. An solchen Übergängen „scheitern“ diejenigen, die für eine weitere Qualifikationsstufe nicht zugelassen werden; ihre Chancen verwirklichen aber auch diejenigen nicht, die zwar zugelassen werden, den weiteren Bildungsschritt aber nicht gehen. In einem Teil der männlichen Bildungsverläufe ist eher eine Einschränkung der Verwirklichungschancen der ersten Art zu finden, in weiblichen Bildungsverläufen Einschränkungen der zweiten Art.

4.2.1 Übergangsrisiken mit besonderer Bedeutung für Jungen aus bildungsfernem Elternhaus

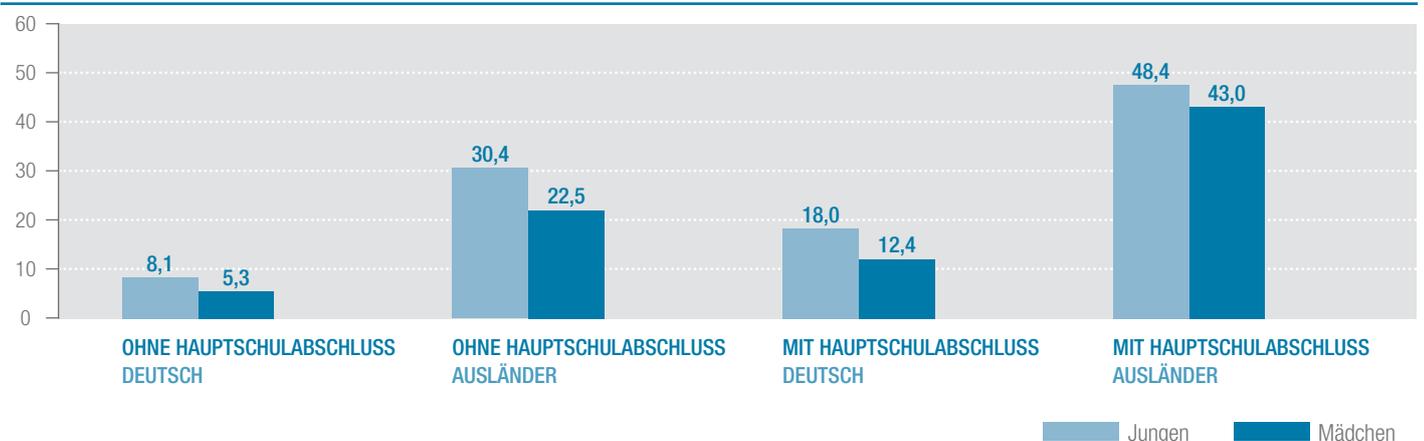
Die Unterschiede zwischen Jungen sind, was die Bildungslaufbahnen angeht, größer als die Unterschiede zwischen den Geschlechtern („Chancenspreizung“; Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V. 2009: 38; Kampshoff 2007: 42). Zwar verlassen überproportional viele junge Männer das Schulsystem ohne Ausbildungsabschluss, aber ebenso sind erfolgreiche Bildungsverläufe mit Zugang zu einem höheren Einkommen häufiger bei Männern als bei Frauen zu finden. Nicht Jungen **generell** haben schlechte Bildungschancen, sondern eine **Teilgruppe der Jungen** (OECD 2009) – insbesondere diejenigen aus bildungsfernen bzw. bildungsarmen⁵⁷ (Migranten-)Familien (Abb. 4.1).

Jungen sind häufiger als Mädchen an Förderschulen, an Hauptschulen und unter denen anzutreffen, die ihre Schullaufbahn ohne einen Hauptschulabschluss beenden.

Zwar holen Schulabgänger ohne Abschluss diesen zum Teil später nach – und zwar junge Männer eher als junge Frauen (vgl. Abschnitt 4.2) – und nutzen damit eine „zweite Chance“, doch der ausbleibende Rückgang der Quote der Abgänger ohne Abschluss zeigt ein Problem an (Bildungsbericht 2008: 93).

Das schlechtere Abschneiden der Jungen im schulischen Bereich hat weitreichende Folgen, denn mit maximal einem Hauptschulabschluss sinken die Chancen der beruflichen Ausbildung (Vereinigung der Bay-

ABB. 4.1: ANTEIL ABSOLVENTINNEN/ABSOLVENTEN BZW. ABGÄNGERINNEN/ABGÄNGER MIT/OHNE HAUPTSCHULABSCHLUSS NACH NATIONALITÄT UND GESCHLECHT (2008, IN %)*



* Berechnet auf Wohnbevölkerung im jeweils typischen Abschlussalter (Hauptschule: 15 bis unter 17 Jahre; Mittlerer Abschluss: 16 bis unter 18 Jahre; Fachhochschule/allg. Hochschulreife: 18 bis unter 21 Jahre). Fehlende Prozent zu 100 % in den Gruppen nach Geschlecht/Nationalität; andere Abschlüsse.

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Schulstatistik, Bevölkerungsstatistik. Zitiert nach: Bildungsbericht 2010: 270; hier Auszug

56 Das „Übergangssystem“ umfasst „(Aus-)Bildungsangebote, die unterhalb einer qualifizierten Berufsausbildung liegen bzw. zu keinem anerkannten Ausbildungsabschluss führen, sondern auf eine Verbesserung der individuellen Kompetenzen von Jugendlichen zur Aufnahme einer Ausbildung oder Beschäftigung zielen und zum Teil das Nachholen eines allgemeinbildenden Schulabschlusses ermöglichen“ (Bildungsbericht 2006: 79).

57 „Bildungsferne“ bezeichnet eine Distanz zu den Institutionen der formalen Bildung, „Bildungsarmut“ ist definiert als der individuelle Mangel an Bildungszertifikaten – absolut oder relativ zur umgebenden Gesellschaft (Allmendinger 1999).



erischen Wirtschaft e.V. 2009: 116; dies gilt ebenso für Mädchen). Hauptschüler sind in der Konkurrenz mit Schulabgängern und -abgängerinnen mit einem höheren Schulabschluss unterlegen. Außerdem wird der Sektor der früher von Männern mit Hauptschulabschluss gewählten Ausbildungsberufe, die vor allem im handwerklichen und gewerblich-technischen Bereich angesiedelt sind, enger. Dies ist ein „Resultat des langfristigen Zusammenwirkens von steigenden Anforderungen bei einer Vielzahl von Berufen und strukturbedingter Abnahme der Ausbildungsplätze in den gewerblich-technischen Berufsbereichen“ (Bildungsbericht 2008: 111; vgl. BMBF 2009a: 12). Werden die Übergangsprobleme nach Berufsgruppen aufgeschlüsselt, finden sich „am Pol sehr problematischer Übergänge, die sich in relativ niedriger Erwerbstätigkeits- und hoher Arbeitslosigkeitsquote ausdrücken [...] – mit unterschiedlichem Gewicht – die Berufe des Bau- und Ausbaugewerbes, der Köche und des Nahrungsmittelhandwerks sowie der Körperpflege und Kraftfahrzeuginstandsetzung. Dies sind – mit Ausnahme der Körperpflege – Berufe, die mehrheitlich von männlichen Auszubildenden mit maximal Hauptschulabschluss wahrgenommen werden“ (Bildungsbericht 2010: 112).

Die gegenüber gleichaltrigen Frauen höhere Arbeitslosigkeit von 15- bis 24-jährigen Männern – mit einer von 1990 bis 2005 zunehmenden Geschlechterdifferenz – weist ebenfalls auf schlechtere Verwirklichungschancen der Männer beim Berufseinstieg hin (Bildungsbericht 2008: 181). Solange die für Jugendliche geschaffenen Maßnahmen genutzt werden können, gibt es eine „zweite Chance“ für eine spätere Einmündung. Deutlich schwieriger wird der Übergang, wenn ab einem Alter von 25 Jahren diese Maßnahmen nicht mehr greifen.

Die besondere Risikogruppe unter männlichen Jugendlichen wird in den Datenquellen für alle beschriebenen Übergänge in ähnlicher Weise charakterisiert, das heißt über Bildungsferne des Elternhauses und Migrationshintergrund⁵⁸ bzw., da zwischen und innerhalb der Migrationsgruppen differenziert werden muss, über eine Herkunft aus „randständigen“ (im Sinn von marginalisierten Gruppen: Stamm 2008: 141) ethnischen Gruppen. Männliche Jugendliche, die keinen Hauptschulabschluss haben, schlechte Schulnoten in Hauptfächern aufweisen oder keinen klaren Berufswunsch äußern, sind im sogenannten Übergangssystem (s. Fußnote weiter oben) überrepräsentiert (Gaupp et al. 2008: 41).

Die Benachteiligung von Jungen wird häufig damit erklärt, dass sie bezogen auf die Lesekompetenz einen Leistungsrückstand aufweisen. Dieser Rückstand hat sich von 2001 bis 2006 zwar durch einen Leis-

tungszuwachs der Jungen im Grundschulbereich, nicht aber im Sekundarbereich verringert (Bildungsbericht 2010: 88). Auch hier sind unter den Leistungsschwachen besonders viele Jungen aus bildungsfernen Elternhäusern und/oder solchen mit Migrationshintergrund zu finden. Die Benachteiligungen dieser Jungen können sich kumulieren, da Lesen eine zentrale Grundlage für alle Lernprozesse darstellt. Zudem müssen Jungen in der Grundschule mehr Leistungspunkte in der Lesekompetenz erreichen, um eine Gymasialempfehlung zu bekommen, als Mädchen (Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V. 2009: 94; sie bekommen dann aber in der Sekundarstufe für die gleiche Leistung bessere Noten als Mädchen, a. a. O.: 103).

Neben strukturellen Aspekten wie der Arbeitsmarktentwicklung tragen Passungsprobleme zwischen schulischen Anforderungen und milieubezogenen Männlichkeitsvorstellungen und -inszenierungen zu diesen Übergangsrisiken bei (ausführlicher in Abschnitt 4.4).

4.2.2 Übergangsrisiken mit besonderer Bedeutung für Mädchen und junge Frauen

Weibliche Jugendliche können Bildungschancen im Schul- und Ausbildungsbereich eher verwirklichen als männliche (zusammenfassend z.B. Bildungsbericht 2008: 11). Außerdem begünstigen der langfristige Tertiarisierungstrend⁵⁹ und die damit verbundene Expansion der personenbezogenen „Frauen“-Dienstleistungsberufe⁶⁰ ihre Chancen auf Erwerbsarbeit (Baethge et al. 2007: 7ff.; Bildungsbericht 2008: 160). Dennoch sind auch die Verwirklichungschancen der weiblichen Jugendlichen eingeschränkt: Sie erzielen zwar höhere und bessere schulische Qualifikationen, haben aber geringere Chancen als Jungen bzw. Männer, diese Bildungszertifikate am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu verwerten (vgl. Kapitel 5 Erwerbsleben).

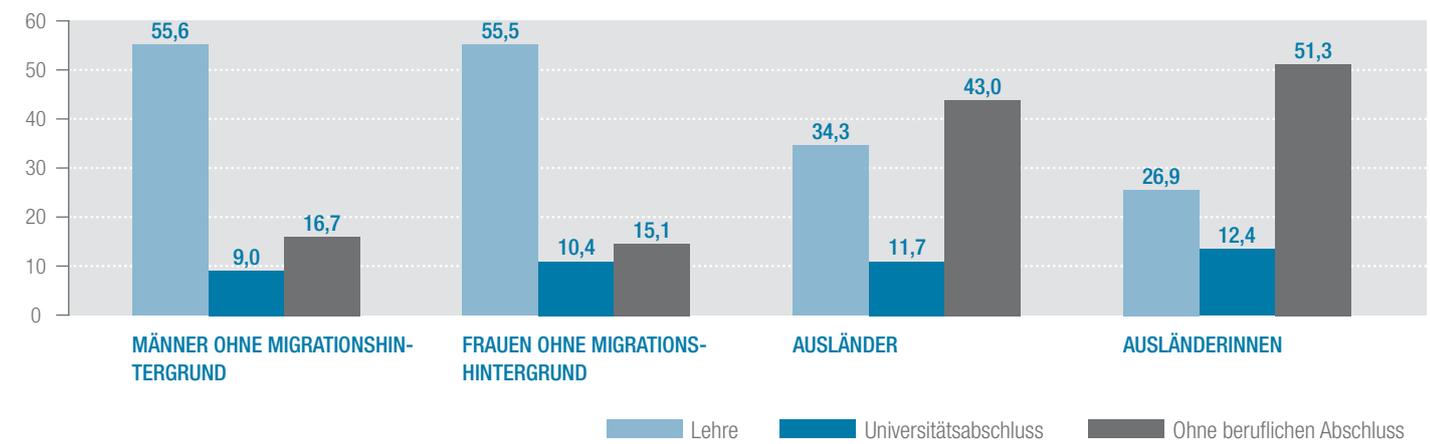
Die Daten des Mikrozensus 2005 zeigen, dass sich die Ausbildungsabschlüsse von jungen Frauen und Männern ohne Migrationshintergrund kaum unterscheiden (Abb. 4.2), mit zwei Ausnahmen: Dies gilt nicht für Hauptschulabsolventinnen, die fast doppelt so häufig ohne beruflichen Abschluss wie Hauptschulabsolventen sind (BMFSFJ 2009: 120), und es gilt – unabhängig vom Schulabschluss – nicht für den Vergleich von jungen Ausländern und Ausländerinnen (BMFSFJ 2009: 118; vgl. Abb. 4.2). Letztere haben seltener einen Hauptschulabschluss bzw. Abschluss. Die Gründe dafür sind vielfältig. Sowohl eine frühe Familienperspektive oder Familiengründung als auch fehlende Vorbilder und fehlende Unterstützung spielen eine Rolle.

58 Laut der Definition für den Mikrozensus 2005 (Statistisches Bundesamt 2006: 74f.) gehören zu den Personen mit Migrationshintergrund, gegliedert nach Staatsangehörigkeit und Geburtsland: erstens Ausländer: zugewanderte und in Deutschland geborene Ausländer; zweitens Deutsche mit Migrationshintergrund: zugewanderte Deutsche mit Migrationshintergrund (Spätaussiedler; eingebürgerte zugewanderte Ausländer) und nicht zugewanderte Deutsche mit Migrationshintergrund (eingebürgerte nicht zugewanderte Ausländer; Kinder zugewanderter Spätaussiedler; Kinder zugewanderter oder in Deutschland geborener eingebürgerter ausländischer Eltern, Kinder ausländischer Eltern, die bei Geburt zusätzlich die deutsche Staatsangehörigkeit erhalten haben; Kinder mit einseitigem Migrationshintergrund, bei denen nur ein Elternteil Migrant oder in Deutschland geborener Eingebürgerter oder Ausländer ist).

59 Der Tertiarisierungstrend bezieht sich auf die Beschäftigungszunahme in Bereichen wie Finanzierung, Unternehmensdiensten und privaten und öffentlichen Dienstleistungen.

60 Als typische „Frauen-“ bzw. „Männerberufe“ gelten die Berufe, in denen zu mehr als 80 % Frauen bzw. Männer arbeiten. Die Bezeichnung „Frauenberuf“ hat sich darüber hinaus eingebürgert für Berufe, die überwiegend von Frauen gewählt werden. Sie weisen vielfach die Merkmale einer geringen Entlohnung sowie geringer Aufstiegschancen auf und sind durch die Möglichkeit bzw. Inanspruchnahme von Teilzeitarbeit oder Erwerbsunterbrechungen gekennzeichnet.

ABB. 4.2: HÖCHSTER BERUFLICHER ABSCHLUSS DER 25- BIS 35-JÄHRIGEN NACH MIGRATIONSSTATUS UND GESCHLECHT (2005, IN %)*



* Mh = Migrationshintergrund.

Datenquelle: Mikrozensus 2005; Bevölkerung über 15 Jahre ohne Schülerinnen und Schüler, Azubis und Wehr- oder Zivildienstleistende; fehlende Prozent zu 100 %: andere Abschlüsse; Angaben für Deutsche mit Migrationshintergrund und deutsche Zuwanderinnen und Zuwanderer ohne Einbürgerung und Deutsche mit Migrationshintergrund wurden weggelassen.

Quelle: BMFSFJ 2009: 118

Frauen sind zwar häufiger studienberechtigt als Männer, nehmen aber seltener ein Studium auf (Bildungsbericht 2008: 171).⁶¹ Auch dies gilt insbesondere für junge türkische Frauen: Sie machen etwas häufiger als junge türkische Männer das Abitur (BMFSFJ 2009: 109), ihr Anteil an den türkischen Studierenden betrug 2000/2001 aber nur 38 % (Hess-Meining 2004: 154). Wenn Frauen studieren, verzichten sie nach einem Bachelor-Abschluss häufiger als Männer auf den Übergang in einen Masterstudiengang. Über alle Fächergruppen hinweg lag 2008/2009 der Anteil der Frauen im ersten Fachsemester eines Masterstudiums mit 46,1 % deutlich unter dem entsprechenden Anteil der Bachelor-Absolventinnen mit 54,8 % (Heublein/Kellermann 2010: 6). Dabei gab es große fächerspezifische Unterschiede. Besonders groß war die Differenz im Studienbereich Mathematik (65,7 % Bachelor-Absolventinnen, 37,5 % Studienanfängerinnen im Master-Studiengang; a. a. O.: 28).

Männer finden leichter als Frauen Wege, sich trotz schlechter schulischer Qualifikation für einen Beruf zu qualifizieren. Sie nutzen eher die Chance, auch ohne die üblicherweise vorausgesetzte formale Qualifikation eine weitere Bildungsstufe zu erreichen, etwa wenn sie eine Lehre ohne einen vorherigen Schulabschluss abschließen (BMFSFJ 2009: 122) oder als Berufstätige ohne formale Hochschulreife ein Hochschulstudium beenden (Bildungsbericht 2008: 177).

Auf eine eingeschränkte Nutzung von Bildungschancen weisen auch die schlechteren Leistungen von Mädchen in mathematischen und naturwissenschaftlichen Fächern hin (vgl. die differenzierte Analyse von Kampshoff 2007). Jungen haben in der vierten Klasse einen Vorsprung in mathematischen und naturwissenschaftlichen Fächern. Dieser Vorsprung ist in keinem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union so groß wie in Deutschland und hat sich bis 2006 eher noch vergrößert (Bildungsbericht 2010: 88). Diese Differenz der Kompetenzentwicklung hat biografische Folgen, die Budde wie folgt zusammenfasst: „In der Oberstufe entscheiden sich Schülerinnen deutlich seltener für Mathe-

matik-Leistungskurse als Schüler, an den Hochschulen belegen sie anschließend seltener mathematisch-technische Studiengänge und auch auf der akademischen Karriereleiter sind Frauen klar unterrepräsentiert“ (Budde 2009a: 6).

4.3 MUTTERSCHAFT ALS EINSCHRÄNKUNG VON VERWIRKLICHUNGSCHANCEN

Elternschaft schränkt, wann immer sie biografisch in eine Ausbildungsphase fällt, die Bildungschancen auf persönlicher und institutioneller Ebene ein (BMFSFJ 2004: 5). Ausbildung gilt vielen als wenig kompatibel mit Elternschaft: 85 % der unter 45-Jährigen sind dafür, erst die Ausbildung und die ersten Berufsjahre abzuschließen, ehe Kinder geplant werden, weil Schwierigkeiten beim Abschluss der Ausbildung nach einer frühen Elternschaft befürchtet werden (Institut für Demoskopie Allensbach 2005: 48). Entsprechend selten sind Eltern unter den Auszubildenden (BMFSFJ 2004: 9) und den Studierenden (Middendorf 2008) zu finden. Und je stärker die Vorstellung ausgeprägt ist, dass die Ausbildungsphase „kinderfrei“ sein sollte, und je weniger Eltern im Ausbildungsalltag sichtbar sind, desto stärker erweisen sich auch Ausbildungsinstitutionen als gegenüber den Bedarfen von Eltern „strukturell rücksichtslos“⁶². Dies gilt insbesondere für traditionell männlich dominierte Ausbildungsbereiche, in denen Mütter eine Minderheit darstellen (für Hochschulen: Meier-Gräwe/Müller 2008; Hefferich et al. 2007). Ein striktes Phasenmodell nach dem Motto: „Erst Ausbildung – dann Familie und keine weitere Bildung“ widerspricht aber der Vorstellung von durchlässigen Bildungsphasen im Lebenslauf (vgl. Abschnitt 4.1).

Einschränkungen durch Elternschaft betreffen vor allem Frauen und sind damit gleichstellungspolitisch relevant. Dies wird im Folgenden für drei Bereiche gezeigt: 1) Mutterschaft von Auszubildenden, 2) Elternschaft während des Studiums und der akademischen Weiterqualifikation sowie 3) Mutterschaft von jungen, niedrig qualifizierten Frauen mit Migrationshintergrund.

61 Da Frauen häufiger als Männer eine Studienberechtigung erwerben, stellen sie dennoch die Hälfte der Studienanfänger und -anfängerinnen.

62 Allgemein wird von einer „strukturellen Rücksichtslosigkeit“ der Gesellschaft gegenüber Familien gesprochen (z.B. Meier 2006: 1).



1) Junge Frauen, die während der Berufsausbildung ein eigenes Kind betreuen, tragen ein deutlich höheres Risiko als junge Frauen ohne Kinder, die Ausbildung nicht abzuschließen; für junge Männer wirkt sich Vaterschaft nicht auf den Bildungsverlauf aus (BMBF 2009a: 57; BMFSFJ 2004: 10; Puhmann 2007: 2). Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) ermöglicht seit 2005, bei berechtigtem Interesse des Auszubildenden und auf gemeinsamen Antrag von Auszubildendem und Auszubildendem eine Teilzeitausbildung zu vereinbaren (BBiG § 8). Eine systematische Bewertung der zahlreichen, aber vereinzelt Programme und Initiativen durch das Bundesinstitut für Berufsbildung ergab eine hohe Bekanntheit und positive Bewertung seitens der Beteiligten, aber eine schleppende Verbreitung (Puhmann 2008: 2). Die gesetzlich geschaffene Möglichkeit wird damit trotz bisheriger Anstrengungen längst nicht in befriedigendem Umfang umgesetzt. Die Ausbildungsverhältnisse beschränken sich bislang überwiegend auf wenige Berufe (Büro- und Einzelhandelskauffrau, gefolgt von den niedrig entlohnten „Frauenberufen Friseurin“, Hauswirtschafterin und Fachverkäuferin; BMBF 2009c: 6). Eine Untersuchung für Berlin benennt außer Umsetzungsbarrieren in Betrieben und Berufsschulen (duale Teilzeitberufsausbildung) als weiteres großes Problem die Sicherstellung des Lebensunterhaltes von Teilzeit-Auszubildenden. Es werden zehn Quellen von Leistungsbezügen genannt, die sich teilweise ausschließen („Paragraphendschlinge“) und von denen einige nicht für junge Mütter ohne deutschen Pass gewährt werden. Förderstrukturen und Öffentlichkeitsarbeit fehlen (LIFE e.V. 2008; vgl. Friese 2008; Anslinger 2009; Zybell 2003). Die Untersuchung für Berlin stellt zudem eine hohe Motivation, aber auch eine starke Belastung der unter Geschlechterperspektive besonders wichtigen Zielgruppe der jungen Mütter unter 25 Jahren fest und fordert eine Verankerung sozialpädagogischer Begleitung.

2) Unter studierenden Eltern – eine in sich heterogene Gruppe – sind wiederum die studierenden Mütter besonders belastet (HRK 1997). Ihre Studienzeit verlängert sich häufiger als die von studierenden Vätern eines Kleinkindes (Helfferich et al. 2007: 175; Middendorf 2008: 3). Fehlende Vereinbarkeit des Studiums mit der Familie ist für sie häufiger der Grund, ein Studium abzubrechen (Heublein et al. 2003: 32f.). Studierende Mütter sind stärker als studierende Väter mit Kinderbetreuung und Hausarbeit belastet, während studierende Väter stärker als studierende Mütter mit einer (Neben-)Erwerbstätigkeit zeitlich gebunden sind (Middendorf 2008: 4; vgl. BMFSFJ 2004: 16). Elternschaft schränkt also die Zeit für das Studium sowohl im Falle der Väter als auch im Falle der Mütter – wenn auch auf unterschiedliche Weise – ein.

Studium und Elternschaft sind nicht einfacher zu vereinbaren als Beruf und Elternschaft, wie angesichts der flexibleren Studienbedingungen erwartet werden könnte. Die Vereinbarkeitsprobleme liegen vielmehr

auf einer anderen Ebene: So verlangt das akademische Arbeiten eine Konzentration, die mit einem bestimmten, parzellierten Zeitrhythmus, wie ihn die Bedürfnisstruktur eines kleinen Kindes erfordert, nur schwer vereinbar ist. Wechselnde und lückenhafte Stundenpläne verlangen in höherem Maß als Berufstätigkeit mit regelmäßigen Arbeitszeiten einen ebenso flexiblen wie komplexen Mix von Kinderbetreuungsmöglichkeiten (Helfferich et al. 2007: 174). Strukturelle Barrieren einer Vereinbarkeit sind die zeitlichen, an den Zeitressourcen von Kinderlosen ausgerichteten Studienbedingungen, Prüfungsordnungen, Lehrveranstaltungen außerhalb der Öffnungen von Kindertagesstätten sowie Praktika. Es gibt seit mehreren Jahren zahlreiche Initiativen zur Verbesserung der Situation studierender Eltern und der Familienfreundlichkeit von Hochschulen, z.B. das Programm „Familie in der Hochschule“ (Robert Bosch Stiftung, Bundesministerium des Innern, Centrum für Hochschulentwicklung) oder das Audit „Familiengerechte Hochschule“ der Hertie-Stiftung. Als notwendige Bedingungen nennen sie eine flexible und auf den Studienplan abgestimmte Kinderbetreuung, Teilzeit- und konsequent modularisierte Studiengänge sowie eine entsprechende Anpassung des BAföG (z.B. BMFSFJ 2004: 20ff.). Die Umsetzung dieser Forderungen unterblieb weitgehend. Insbesondere gibt es für Teilzeitstudiengänge keinen BAföG-Bezug.

Auch die Chancen einer weiteren Qualifikation an Hochschulen können Mütter bzw. die wenigen Väter, die sich vorwiegend um ein kleines Kind kümmern, nur eingeschränkt nutzen. Ein Grund dafür sind die Anforderungen einer wissenschaftlichen Karriere, insbesondere die internationale Mobilität (vgl. Kapitel 6 Zeitverwendung) und „die Inkorporierung eines wissenschaftlichen Habitus [...], der sich in grenzenloser zeitlicher Verfügbarkeit für die Wissenschaft und vor allem auch darin ausdrückt, die Trennung zwischen Privatheit und Beruf zu ignorieren“ (Metz-Göckel et al. 2009: 4). Wissenschaftlerinnen haben daher seltener Kinder als Wissenschaftler. Wenn sie Kinder haben, sind sie eher teilzeitbeschäftigt und wählen damit einen „Vereinbarkeitskompromiss“ mit entsprechenden negativen Folgen für die akademische Weiterentwicklung (a. a. O.: 26). Auch eine Längsschnittstudie mit Daten des Hochschulinformationssystems (Minks/Schäper 2002) zeigt, dass Akademikerinnen, die innerhalb von fünf Jahren nach Abschluss des Studiums ein Kind bekommen hatten, weniger erfolgreich beruflich einmündeten⁶³ als kinderlose Akademikerinnen. Bei Männern konnte kein Einfluss einer Familiengründung auf die berufliche Etablierung als Akademiker gefunden werden.

3) Die fehlende Vereinbarkeit von Ausbildung und Elternschaft hat besondere Auswirkungen auf die Bildungsbiografie von niedrig qualifizierten Migrantinnen: Der hohe Anteil an Ausländerinnen bzw., je nach Datenquelle, Frauen mit Migrationshintergrund⁶⁴ ohne beruflichen Abschluss hängt mit der vergleichsweise frühen Familiengründung in dieser Gruppe

63 Berufliche Einmündung wird hier verstanden als das Erreichen eines unbefristeten Vollzeitverhältnisses fünf Jahre nach Ende des Studiums.

64 Etwa jede zweite Ausländerin zwischen 25 und 35 Jahren hat keinen beruflichen Abschluss (Ausländerinnen: 51,3 %, Ausländer: 43 %, vgl. BMFSFJ 2009: 118) und ebenso 78,4 % der über 25-jährigen Frauen mit türkischem Migrationshintergrund (Siegert 2009: 62, Daten des Mikrozensus 2006; vgl. Babka von Gostomski 2010: 96). Der Anteil ist in der ersten Generation der selbst Zugewanderten höher verglichen mit dem Anteil der in Deutschland Geborenen oder maximal bis zum zwölften Lebensjahr Zugewanderten (bei 20- bis 44-jährigen türkischen Frauen der zweiten Generation: 26,5 %). Auch hier gibt es große Unterschiede nach Nationalitäten.

zusammen. Bei einer Befragung 20- bis 44-jähriger Migrantinnen konnten als Problemgruppe die Frauen identifiziert werden, die ohne Ausbildung, aber bereits familiär gebunden (verheiratet mit oder ohne Kinder) nach Deutschland zugewandert waren (Klindworth 2010: 21; vgl. auch Kapitel 3 Recht). 94 % dieser Frauen hatten bis zum Befragungszeitpunkt keinen Abschluss nachholen können. Gerade die Zuwanderung als Heiratsmigrantin oder nachziehende Ehefrau in jungem Alter prägt aber heute – nach dem Wegfall anderer Zuwanderungsmöglichkeiten für Drittstaatsangehörige – wesentlich die türkische Migration von Frauen nach Deutschland.⁶⁵

Als relevante Bedingung ließe sich verallgemeinern, dass Migrantinnen, die die biografische Sequenz „Ausbildungsabschluss vor Familiengründung“ nicht vorweisen können, kaum Chancen auf einen Ausbildungsabschluss in ihrem späteren Lebenslauf haben. Der prinzipielle Mechanismus gilt für alle Frauen, wie oben auch an dem Beispiel der Schwierigkeiten junger Mütter, eine Berufsausbildung abzuschließen, gezeigt wurde. Er zeigt sich aber besonders ausgeprägt bei Frauen mit türkischem Migrationshintergrund. Erstens hatten 79 % dieser Frauen aus der ersten Zuwanderungsgeneration und 40 % der zweiten Generation vor der Geburt des ersten Kindes keine Berufsausbildung abgeschlossen (zum Vergleich: bei Frauen aus Osteuropa waren es 23 % bzw. 17 %; a. a. O.: 26). Zweitens gelingt es türkischen Müttern in diesen Fällen auch seltener, einen Berufsabschluss nach der Familiengründung nachzuholen (a. a. O.: 22). Der Zusammenhang von niedriger Qualifikation und jungem Alter bei Familiengründung wirkt sich negativ auf den gesamten weiteren Lebensverlauf aus, da sich Bildungsnachteile akkumulieren.

Für Frauen mit und ohne Migrationshintergrund gilt gleichermaßen, dass eine frühe Familiengründung die Möglichkeiten der (Weiter-)Qualifikation beeinträchtigt. Dieser Mechanismus spitzt sich aber aufgrund der mit einer Heiratsmigration verbundenen Eigendynamik der frühen Familiengründung für zahlenmäßig relevante Teilgruppen von Migrantinnen zu. Möglichkeiten der beruflichen Erstqualifizierung speziell für niedrig qualifizierte Mütter mit Migrationshintergrund müssten niedrigschwellig zugänglich (z.B. mit Stadtteilbezug) und vereinbar mit Familienpflichten sein. Die bisherigen Vorschläge zur Etablierung einer Grundbildung berücksichtigen dies ebenso wenig wie die Maßnahmen der Teilzeitausbildung (BMBF 2009a: 40). Festhalten lässt sich, dass die Nachteile der frühen Elternschaft für die Bildungsbiografie vor allem Mütter treffen, während sich bei Vätern kaum Auswirkungen auf die Bildungsentwicklung feststellen lassen. Der Wunsch, einen Lebensentwurf zu realisieren, der auch eine Familiengründung umfasst (zur Bedeutung eines „doppelten“, berufs- und familienbezogenen Lebensentwurfs vgl. Granato/Schittenhelm 2003 und 2004) zusammen mit der Antizipation der schwierigen Vereinbarkeit von Ausbildung bzw. Beruf und Familie führt dazu, dass Frauen ihre Einkommens-, Qualifikations- und Aufstiegsaspirationen senken und in Bereiche

ausweichen, die als familienfreundlich(er) gelten. Bei Männern führt dagegen die Antizipation der Ernährerrolle eher zur Aufwertung ihrer Bildungsanstrengungen, die sich längerfristig in einem höheren Einkommen für die Familie niederschlagen sollen. Insbesondere eine frühe Vaterschaft kann zu Bildungsinvestitionen aufgrund der damit verbundenen „Ernährer-Verantwortung“ motivieren (Klindworth et al. 2005). Bei Männern mit niedriger Qualifikation und geringen Aufstiegschancen wurde aber auch beobachtet, dass sie möglicherweise gerade wegen der Ernährerrolle die Ausbildung vernachlässigen, wenn sie, wie 74,6 % der türkischen und 57,1 % der italienischen Männer ohne Berufsabschluss angaben, sofort nach Schulabschluss Geld verdienen wollen (Babka von Gostomski 2010: 102; vgl. Kapitel 5 Erwerbsleben). Insgesamt ist das Motiv des Erwerbseinkommens bei jungen Männern ein stärkeres Berufswahlkriterium als bei jungen Frauen (Cornelißen/Gille 2005).

Generell ist der Zusammenhang zwischen niedriger Bildung – niedriger eigener Bildung und/oder niedrigem Bildungsgrad der Eltern – und Mutterschaft vor oder während der Ausbildung bei Frauen nicht nur einseitig in dem Sinn, dass frühe Mutterschaft niedrige Bildung nach sich zieht (Klindworth 2010; Middendorf 2008). Umgekehrt führen eine niedrige Qualifikation und fehlende Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu einem Ausweichen in die vermeintliche Sicherheit einer (früh gegründeten) Familie (Blossfeld 2009: 17). Dieses wechselseitige Zusammenwirken von Bildungs- und Familienentscheidungen schränkt langfristig die Verwirklichungschancen im Lebenslauf von Frauen ein.

Mit der steigenden Bildungsbeteiligung von Frauen nimmt zudem die Bildungshomogamie zu, d.h. es wird überwiegend ein Partner/eine Partnerin mit dem gleichen Bildungsniveau gewählt (Blossfeld 2009: 23). Die Kinder von niedrig qualifizierten Frauen mit niedrig qualifizierten Partnern haben aber deutlich schlechtere Bildungschancen als die Kinder von bildungshomogam hochqualifizierten Paaren. Das Zusammenspiel von niedriger Qualifikation und früher Familiengründung wirkt sich so nicht nur langfristig auf das eigene weitere Leben von Frauen aus, sondern auch auf die nächste Generation: Eingeschränkte Bildungschancen werden von Müttern an Töchter (und Söhne) weitergegeben. Paradoxerweise erzeugen, mit Blossfeld argumentiert, gerade die steigende Bildungsbeteiligung von Frauen über die zunehmende Bildungshomogamie und die damit zusammenhängenden Verschiebungen auf dem Heiratsmarkt eine sich verschärfende soziale Ungleichheit unter Frauen.

4.4 INSTITUTIONELLE UND KULTURELLE ASPEKTE DER EINSCHRÄNKUNG VON VERWIRKLICHUNGSCHECHEN

Die beschriebenen Probleme – die Schwierigkeiten von (einer Teilgruppe von) Jungen an den Übergängen im Schulsystem, in die Berufsausbildung und in den Beruf, die Verwertung der erworbenen Qualifikation auf dem

⁶⁵ Definiert man Heiratsmigration darüber, dass die Heirat in einem Zeitraum von einem Jahr vor bis ein Jahr nach der Migration stattfand, so sind einer Befragung von 20- bis 44-jährigen Migrantinnen in vier deutschen Städten zufolge 18 % der osteuropäischen Frauen und 56 % der türkischen Frauen der ersten Generation Heiratsmigrantinnen. Unter den 20- bis 34-jährigen Frauen betragen die Anteile 22 % respektive 73 % (Helfferich et al. 2011).



Arbeitsmarkt bei Mädchen und die Bedeutung von (früher) Mutterschaft als Bildungsbarriere – entstehen durch institutionelle Steuerungen, durch individuelle Präferenzen und durch ein kulturelles Verständnis von Männlichkeit und Weiblichkeit. Vor allem solche Institutionen behindern Gleichstellung, die in ihrer Organisation die überkommenen Geschlechterrollen und entsprechenden Bewertungen von „weiblichen“ und „männlichen“ Aufgaben fortschreiben und damit an Geschlecht gebundene Differenzen von Bildungsverläufen erzeugen. Drei Ansatzpunkte werden aus der Vielzahl zu diskutierender Aspekte herausgegriffen: auf der strukturellen Ebene das zweigeteilte Berufsbildungssystem mit dem dualen Bildungssystem und dem Schulberufssystem, das für Frauen die Weichen in die geringer bewerteten „Frauenberufe“ stellt, und auf der kulturellen Ebene die Inszenierungen von Männlichkeiten, die schulische Probleme einer Teilgruppe von Jungen verschärfen, sowie die Konstruktion „männlicher“ Fachkulturen, die Frauen ausschließt, und schließlich das Zusammenwirken institutioneller und kultureller Aspekte bei der Berufswahl (vgl. Abschnitt 4.3). Die Mechanismen, die zu einer Einschränkung der Verwirklichungschancen führen, beruhen mehr oder weniger direkt auf historisch gewachsenen, kulturellen Vorstellungen von Geschlechterunterschieden und erzeugen diese gleichzeitig, indem Verwirklichungschancen unterschiedlich ermöglicht werden.

4.4.1 Institutionelle Aspekte: Das Berufsbildungssystem als Zuweisung von Verwirklichungschancen

Die Zweiteilung der Berufsausbildung in das duale und das vollzeitschulische System hat historische Wurzeln in der unterschiedlichen Bewertung von Erwerbstätigkeit von Männern (als Beruf) und von Frauen (Sorgetätigkeit als Arbeit aus Liebe). Auch wenn diese Traditionen bereits verschliffen sind, resultieren aus der Zweiteilung Unterschiede in der Einschränkung von Verwirklichungschancen für weibliche und männliche Auszubildende. Damit wird eine unterschiedliche Bewertung von „Frauen-“ und „Männerberufen“ fortgeschrieben, die die Professionalisierung der personenbezogenen Dienstleistungsberufe behindert. Außerdem ergeben sich aus den unterschiedlichen Bildungswegen unterschiedliche Chancen der Weiterqualifikation. Beides lässt sich weder rechtfertigen noch aus Gleichstellungsperspektive gutheißen.

Historisch ist das duale System der betrieblichen Ausbildung in der auf die Ernährerrolle vorbereitenden männlichen Facharbeiterausbildung begründet. Das vollzeitschulische Berufssystem bildete dagegen historisch für die an dem Konzept der Mütterlichkeit ausgerichteten, haushaltsnahen, pflegerischen und sozialen Berufe aus, die Frauen auf die Familienrolle vorbereiten und ihnen für die Phase bis zur Ehe ein Auskommen ermöglichen sollen (Krüger 1995). Im Laufe der Zeit wurde das Profil beider Ausbildungssysteme erweitert. Das duale System bildet heute nicht

nur für gewerblich-technische Berufe in Industrie und Handwerk aus, sondern auch für kaufmännische Dienstleistungsberufe und freie Berufe, und das Profil des vollzeitschulischen Ausbildungssystems umfasst nicht nur personenbezogene Dienstleistungen wie Gesundheits-, Krankenpflege-, Erziehungs- und Sozialpflegeberufe, sondern auch kaufmännische Assistenzberufe und z.B. Wirtschaftsinformatik. Die Trennlinien nach Geschlecht haben sich hierdurch teilweise aufgelöst. Männliche Jugendliche sind im dualen System nur noch knapp in der Überzahl (2008: 58 %). Junge Frauen sind dagegen im Schulberufssystem mit 72 % vertreten. Auch wenn in einigen Feldern heute die Anteile von weiblichen und männlichen Jugendlichen ausgewogen sind, gibt es doch innerhalb der Ausbildungssysteme nach wie vor fast ausschließlich „männlich“ bzw. „weiblich“ dominierte Ausbildungsfelder. So dominieren Frauen z.B. im Rahmen des Schulberufssystems vor allem in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen.

Beide Systeme sind unterschiedlich organisiert: Das duale System ist überwiegend durch das Berufsbildungsgesetz (BBiG) oder die Handwerksordnung (HwO) geregelt, die bundesweit Qualitätsstandards vorgeben und sichern. Die Ausbildung ist in den Betrieb eingebunden, sie wird auf die Rente angerechnet und es wird eine Ausbildungsvergütung gezahlt.⁶⁶ Das Schulberufssystem ist in sich heterogen und umfasst verschiedene Schularten und Ausbildungsgänge, die auf unterschiedlichen Rechtsgrundlagen basieren und teilweise landesrechtlich und außerhalb des BBiG oder der HwO geregelt sind. Der Grad der bundesweiten Standardisierung ist daher niedrig. Die Kompetenzvermittlung ist schulisch organisiert, die Ausbildung muss selbst finanziert werden und ist, sofern Merkmale der schulischen Organisation (Ferienzeiten, Schulgeld, keine Probezeit etc.) überwiegen⁶⁷, nicht sozialversicherungspflichtig. Im Vergleich zum dualen System sind die Aufstiegsmöglichkeiten nach dem Abschluss weniger vorgebahnt, und Absolvierende vollzeitschulischer Ausbildungen erreichen seltener weitere Abschluss- und Aufstiegsqualifikationen.

Für die personenbezogenen Dienstleistungsberufe, die historisch als „Arbeit aus Liebe“ galten und noch heute vorwiegend von Frauen ausgeübt werden, wurde lange Zeit eine Professionalisierung für unnötig gehalten oder sogar als negativ und als dem Wesen der Tätigkeit zuwiderlaufend bewertet. In der Professionsdiskussion wird heute darauf hingewiesen, dass ein Nachholbedarf an Professionalisierung besteht.⁶⁸ Der Professionalisierungsgrad bestimmt aber den Status eines Berufs und die Entlohnung. Friese (2009: 26) nennt als Barrieren notwendiger Professionalisierung „die uneinheitlichen Ausbildungsstandards und Qualifikationsprofile, deren Ausgestaltung entweder vollständig in der Kulturhoheit der Länder oder in den einstellenden Instanzen liegt. Weitere Probleme liegen in der Heterogenität und Zersplitterung der Ausbildungsordnungen sowie in der

66 Die Ausbildungsvergütungen innerhalb des dualen Bereichs sind in typischen „Männerberufen“ höher (z.B. Kraftfahrzeuginstandsetzung 607 Euro im Monat) als in typischen „Frauenberufen“ (z.B. Friseur/in 331 Euro), vgl. BIBB (2007) (Vergütungen jeweils im ersten Ausbildungsjahr).

67 Für die Krankenpflege-, Altenpflege- und Hebammenausbildung wird trotz schulischer Organisation die Versicherungspflicht mit dem Vorhandensein der Merkmale beruflicher Ausbildung begründet, z.B. Ausbildungsvergütung, Probezeit, Urlaubsregelungen, Vertrag mit einem Träger der praktischen Ausbildung (DRV 2007).

68 Professionalisierung wird festgemacht an u.a. einer speziellen Wissens- und Kompetenzbasis, vermittelt in eigenständigen Ausbildungsgängen, sowie der Existenz von Berufsverbänden mit der Aufstellung von Standards der Arbeit.

fehlenden Praxis und Förderung beruflicher Handlungskompetenz in vollzeitschulischen Ausbildungen. [...] Dringlich ist ebenso die Entwicklung und Implementierung von geeigneten Instrumenten zur Qualitätssicherung, die ebenso differenzierte Arbeitsprozesse und Tätigkeiten, Kundenanfrage sowie Dienstleistungs- und Marktorientierung in den beruflichen Bildungsauftrag einbeziehen.“ Hier verbinden sich Nachteile in der Art der Ausbildungsorganisation mit fehlender Anerkennung der Professionalität und späteren Nachteilen im Beruf – zum Nachteil vor allem für Frauen. Maßnahmen der Dualisierung der vollzeitschulischen Ausbildung, der Anerkennung der Leistungen in diesen Ausbildungsgängen nach dem BBiG und der HwO, eine Übernahme von professionsbezogenen relevanten Merkmalen der Berufsbildung in die vollzeitschulische Ausbildung („Dualisierung“) sowie eine enge Verzahnung mit Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten können gerade in den wenig professionalisierten „Frauenberufen“ der personenbezogenen Dienstleistungen helfen, „das bislang nicht vorhandene Berufsprinzip zu stärken und ordnungsrechtlich zu verankern“ (Friese 2009: 26f.). Eine solche Professionalisierung trägt allgemein zur Aufwertung und zum Ausbau von Berufen bei (Wetterer 2002) und im Fall der personenbezogenen Dienstleistungsberufe ist dies angesichts des prognostizierten steigenden Bedarfs ohnehin erforderlich. Professionshistorisch ist zudem belegt, dass ein höherer Männeranteil in „Frauenberufen“, in der Regel mit einer höheren Professionalisierung und besseren Bezahlung einhergeht (ebenda).

Anzumerken ist, dass es auch Unterschiede zwischen „männlichen“ Traditionen der Berufsausbildung gibt, also zwischen (Aus-)Bildungsbereichen, die historisch vor allem Männer aufnahmen, wie die Facharbeiterausbildung für „Männerberufe“ und die Universität. Beide Bereiche stehen für unterschiedliche Männlichkeiten und bildeten eine gesellschaftliche Rangordnung unter Männern ab: einmal die historisch mit Kraft, körperlicher Leistung und Härte verbundene Männlichkeit des Arbeiters und das andere Mal den hegemonialen Habitus des Akademikers. In beiden Bereichen gibt es Veränderungen: Der Strukturwandel des Arbeitsmarktes entwertet oder verunsichert mit einem Abbau von Aufgaben und zunehmender Umstrukturierung im gewerblich-technischen Facharbeiterbereich die traditionelle „Arbeiter-Männlichkeit“, und an den Universitäten sind heute Frauen wie Männer vertreten (Bourdieu 1982; Vester et al. 2007).

4.4.2 Kulturelle und symbolische Aspekte: Geschlechterinszenierungen und Bildungskulturen als Einschränkungen der Bildungschancen

Kulturelle Deutungen von Geschlechterunterschieden sind Institutionen inhärent. Sie stellen Bilder von in Bildungsbereichen repräsentativen und erfolgreichen Frauen und Männern bereit, die als Vorbilder ein Identifikationspotenzial bieten, und unterstellen, dass eine entsprechende Identifikation für den Erfolg erforderlich sei. Jugendliche können aus der Zugehörigkeit zu einer „männlich“ oder „weiblich“ etikettierten Bildungs- bzw. Geschlechterkultur eine Identifikation als Mann oder Frau gewinnen. Umgekehrt tragen sie mit ihrem Verhalten dazu bei, dass die Bildungskultur ihren „Geschlechtercharakter“ behält. Beschrieben werden solche Prozesse auf der Ebene der beteiligten Frauen und Männer als „Herstellen von Geschlecht“ („doing gender“) in Bildungsprozessen und auf der organisatorischen Ebene als „Fachkulturen“, die geschlechterbezogen zugeschrieben werden. Die Diskussion um Mono- und Koedukation und um die Erhöhung des Anteils von Männern in der frühkindlichen Bildung als Ausgestaltung von Lernsettings unter Geschlechterperspektive ist in diesem Abschnitt in diesen Zusammenhang eingebettet.

„Doing gender“: Bildungsferne Männlichkeitsinszenierungen

Ausführlich wurden Mikroprozesse der Geschlechterinteraktionen als „doing gender“ im schulischen Alltag untersucht (Faulstich-Wieland et al. 2004; Budde/Faulstich-Wieland 2005). Die Schule ist besonders wichtig für die weitere Bildungsbiografie (vgl. Abschnitt 4.2). Gleichzeitig findet die Adoleszenz in der Schulzeit statt und damit die Zeit die Suche nach der eigenen geschlechtsbezogenen Identität, die als Entwicklungsaufgabe zwischen 13 und 18 Jahren besonders intensiv ist.

Die interaktionsorientierte Bildungsforschung konstatiert hier ein Spannungsverhältnis: Auf der einen Seite stehen schulische Merkmale wie Lernanforderungen und Lehrstile, die von der Schule als Mittelschichtinstitution etabliert werden (zur Rezeption der entsprechenden These von Bourdieu: Kramer/Helsper 2010)⁶⁹, auf der anderen Seite Männlichkeitsvorstellungen bzw. „tradierte und stereotype Männlichkeiten“ (Budde 2009b: 73, 80; vgl. Phoenix/Frosh 2005: 31), die Männlichkeiten in bildungsfernen Milieus entsprechen. Diese Männlichkeiten sind entweder mit guten Schulleistungen bzw. Bildungsanstrengungen inkompatibel oder sie lassen sich zumindest in der Schule nicht in kulturelles Kapital umsetzen (vgl. den „Habitus der Bildungsfremdheit“ bei Kramer/Helsper 2010: 116).

Eine Studie zu Bildungschancen und Geschlechterbeziehungen zeigt den „Nutzen“ bildungsferner, Distanz zur Institution Schule signalisierender Männlichkeitsinszenierungen für Jungen: Die untersuchten Jungen aus Haupt- und Förderschulen konstruieren – unter Beteiligung der Mädchen – die Figur des „Strebers“ als Inkarnation bürgerlicher Leistungs- und Disziplinwerte, der als unmännlich aus der Jungengruppe ausgeschlossen, verachtet und gemobbt wird (Helfferich et al. in Druck). Über die Abwertung des bildungserfolgreichen Jungen stellen sie, die nicht als bildungserfolgreich gelten, situativ oder lokal ihre eigene symbolische Überlegenheit her. Die Exklusion des „Strebers“ regelt vor allem die Hierarchie *unter Jungen*. „Streberinnen“ unterliegen nicht dieser Verach-

69 Bislang werden Bildungs- und der Geschlechterforschung wenig verbunden und das komplexe Zusammengehen der Reproduktion sozialer Ungleichheit und Geschlechterungleichheit auf eine der beiden Dimensionen reduziert (z.B. der Sammelband von Krüger et al. 2010 für ein Ausblenden der Kategorie Geschlecht oder Flaake 2006 für die Ausblendung der sozialen Unterschiede innerhalb der Geschlechtergruppen).



tung. Die Mädchen, ebenfalls aus Haupt- und Förderschulen, argumentieren eher mit ihren individuellen Bildungsanstrengungen, können eher positive Aspekte von Bildungsanstrengungen – auch in Verbindung mit Autonomie – zulassen und stellen keine Hierarchie unter Mädchen über Bildungsaffinität her (a. a. O.: 81ff.). Bildungsanstrengungen gelten allerdings auch bei diesen Mädchen im Zusammenhang mit Konkurrenz und Aufstiegsambitionen als negativ.

Die Abgrenzung der Jungen aus Haupt- und Förderschulen gegen die Figur des männlichen „Strebers“ verliert für ältere Jungen ab 16 Jahren an Bedeutung. Entsprechende Abwertungsphantasien entwickeln die Jüngeren vor allem in der Gruppe und weniger dann, wenn die Jungen über sich selbst persönlich sprechen. Die Herstellung der eigenen Überlegenheit über den „Streber“ lässt sich deshalb als kollektive Bewältigung einer benachteiligten Männlichkeit interpretieren, die vor allem für Jungen zwischen 12 und 16 Jahren wirksam wird. Als Beleg für die altersabhängige Bedeutung von Männlichkeitsinszenierungen in Abgrenzung zur Schule kann die Leistungsentwicklung von Jungen gelten, die – anders als die der Mädchen – einen Knick im Alter von 13 bis 15 Jahren aufweist (Kampshoff 2007: 55; vgl. Budde 2009a). Die Inszenierungen haben als Selbstexklusion durch demonstrierte Schulferne allerdings gravierende Folgen für den weiteren Bildungsverlauf, denn in dem Alter, in dem sie für Jungen wichtig sind, finden die zentralen Weichenstellungen für die Bildungslaufbahn statt.

Bildungsverweigerung als altersabhängige Auflehnung gegen Anpassungsanforderungen kommt auch bei Mädchen (Budde/Faulstich-Wieland 2005: 50) und auch an Gymnasien vor (Fend 1989). Ebenso ist der Gegensatz von guten Schulleistungen und Peer-Anerkennung ein allgemeines Problem (Pelkner et al. 2002). Doch sind Peergruppen gerade bei wenig erfolgreichen schulischen Bildungsverläufen eine zusätzliche Sozialisationsinstanz, die eine Akkumulation von Bildungsrisiken verstärkt (Krüger/Deppe 2010). Ansatzpunkte zur Minderung solcher Risiken bieten zum einen pädagogische Konzepte, die unter Einbezug nicht-formalen Lernens und im Wissen um die Bedeutung der bildungsfernen Inszenierungen Bildungsprozesse ermöglichen, zum anderen ein Offenhalten von Festlegungen in der Bildungsbiografie bis zu einem Alter, in dem für Jungen der Druck zu Männlichkeitsinszenierungen an Bedeutung verliert. Neuere Diskussionen legen dar, dass das sich in Zertifikaten formalen Lernens ausdrückende Bildungskapital nur eine Form möglichen Kapitals ist, mit dem junge Menschen ausgestattet sind. Dies aufnehmend ist festzustellen, dass sich das soziale Kapital von bildungsfernen jungen Männern bzw. von Schülern (und Schülerinnen) mit Migrationshintergrund unter den gegebenen Bedingungen nur schwer in Bildungskapital, wie es in formalen Lernprozessen zertifiziert wird, transferieren lässt (Nohl et al. 2006). Dies wird später im Zusammenhang mit der Herstel-

lung von Bezügen zwischen formalen und nicht-formalen Lernprozessen aufgegriffen (vgl. Abschnitt 4.5).

Geschlechterkonnotierte Fachkulturen als symbolisch-kulturelle Ausschlüsse

Fachkulturen werden allgemein definiert als unterscheidbare Wahrnehmung-, Denk-, Bewertungs- und Handlungsmuster mit ihrer symbolischen Dimension als „Image“ und Selbstverständnis eines Fachs (Willems 2007: 28). Sie können Unterrichts- oder Studienfächer oder auch Tätigkeitsbereiche implizit oder explizit als „männlich“ oder „weiblich“ etikettieren. Auf struktureller Ebene entsprechen dem z.B. in „männlichen“ Berufsfeldern und Arbeitsbereichen „männlich“ definierte Anforderungs- und Leistungsprofile und Anerkennungskulturen, „männliche“ Umgangs- und Kommunikationsformen und an männlichen Lebensläufen orientierte Karrieremuster. Wetterer (2002) spricht hier von dem „Geschlecht“ eines Fachs oder eines Arbeitsfeldes. Dieses „Geschlecht“ steuert den Zugang und hält das nicht adressierte Geschlecht⁷⁰ von der Nutzung der Bildungsmöglichkeiten ab (für technische Fächer z.B. Derboven/Winker 2010).

Diskutiert wird vor allem die Frauen ausschließende Wirkung von „männlichen“ Fachkulturen der naturwissenschaftlich-technischen Fächer sowie der Mathematik, die an Schulen und Universitäten als „Männerdomänen“ gelten (Pieper-Seier 2009; für Mathematik an Schulen: zusammenfassend Budde 2009a: 49f.). Für frauenuntypische Technikberufe lässt sich zeigen, dass das „männliche“ Image Befürchtungen bezogen auf Geschlechtermobbing oder Diskriminierung als Frau – z.B. in Form geringerer Bezahlung und schlechterer Einstiegs- und Aufstiegschancen – weckt, die davon abhalten, diesen Ausbildungsweg zu gehen (Solga/Pfahl 2009). Initiativen zur Verbesserung des Images eines Fachs (für Informatik: Gesellschaft für Informatik 2009; Broy et al. 2008) und zur Veränderung der Fachdidaktik (für Mathematik: Budde 2009a) setzen an diesem Aspekt an.

Dabei reicht es nicht, sich allein auf die Förderung der individuellen Motivation junger Frauen (bzw. junger Männer) zu stützen. Untersuchungen zum Wandel von männlich dominierten Organisationen konnten nämlich zeigen, dass bei einem geringen, aber steigenden Anteil von Frauen Irritationen, Unsicherheiten und Polarisierungen im kollegialen Organisationsmilieu auftreten. Die mit der Erhöhung des Frauenanteils notwendigen Veränderungen der Fachkulturen und Kommunikations- und Arbeitsstile erzeugen Widerstände (Allmendinger/Hackmann 1994). Angesichts dieser Spannungen gewinnt eine Argumentation mit einer differenten Eignung von Frauen und Männern für Berufe – und damit eine Verneinung der Eignung von Frauen für „Männerberufe“ – an Bedeutung. Sie kann die Abschottung eines Bereichs gegen qua Geschlecht ungeeignete legitimieren und der Wahrung von männlichen Privilegien im Sinne des Zugangs zu privilegierten Ausbildungs- und Berufsbereichen

70 Der Ausschluss kann aber auch das adressierte Geschlecht betreffen, wenn dessen Männlichkeit oder Weiblichkeit nicht mit der fachspezifisch kultivierten Männlichkeit bzw. Weiblichkeit übereinstimmt.

dienen. Wetterer (2002: 65, 79) zeigt anhand ausgewählter Berufe, dass eine faktische, besondere Eignung der Geschlechter nicht am Anfang der Segregation stand, sondern als Diskursmuster erst zur Legitimation der Ergebnisse von Verteilungskämpfen etabliert wurde.

Zudem befinden sich diejenigen, die in untypische Ausbildungsfelder gehen, in einer strukturellen Minderheitenposition, die mit einer erhöhten Sichtbarkeit einhergeht. Probleme werden – bezogen auf Personen in solchen Minderheitspositionen – eher auf deren besonderes Differenzmerkmal zurückgeführt. Das heißt im Falle von Frauen als Minderheiten, dass Probleme als durch die Geschlechtszugehörigkeit bedingt wahrgenommen und gedeutet werden (Hahn/Helfferich 2007: 48ff.). Umso mehr Vorsicht ist bei einer Argumentation mit Geschlechterunterschieden geboten und umso wichtiger ist es, die Geschlechterdiskurse und die Fragen von Gleichheit und Ungleichheit sorgfältig aufzuarbeiten. Eine wichtige Öffnung stellt der Zugang von Frauen und Männern zu geschlechtsuntypischen Ausbildungsbereichen dar. Mindestens so wichtig, aber weniger im Fokus der aktuellen Diskussionen ist es, dass Frauen bzw. Männer in „traditionellen Frauen- bzw. Männerberufen“ neue und moderne Berufsorientierungen entwickeln: Frauen mit einer verstärkten Wertschätzung der eigenständigen ökonomischen und sozialen Absicherung und Männer mit einem neuen Interesse an der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Puhlmann/Gutschow 2010: 4).

Mono- und Koedukation

In der Diskussion um Mono- und Koedukation als geschlechterpolitisch wünschenswerte Gestaltung von Lernbedingungen besteht Konsens, dass weder eine Rückkehr zur klassischen Monoedukation noch eine unreflektierte Koedukation sinnvoll ist. Jenseits dieses Konsenses gibt es unterschiedliche Antworten zum einen auf die Frage nach den Vorzügen einer zeitweiligen Trennung in geschlechterhomogene Lerngruppen und zum anderen auf die Frage nach der Bedeutung, die der Geschlechtszugehörigkeit zukommen soll.

Vorteile einer (zeitweiligen) Monoedukation werden vor allem für Fächer mit „männlichen“ Fachkulturen diskutiert und damit begründet, dass neue und untypische Lernerfahrungen in Abwesenheit des dominierenden Geschlechts gemacht werden können (z.B. BLK 2002: 69f.; Kessels 2007; Herwatz-Emden et al. 2007). Als positive Effekte wurden an Schulen u. a. eine höhere Akzeptanz von geschlechtsuntypischen Fächern bei der Leistungskurs- und Berufswahl sowie signifikant bessere Leistungen beobachtet; diese Effekte wurden auf ein unterstützendes Lernumfeld sowie ein besseres Selbstbewusstsein der Lernenden zurückgeführt (Übersicht: Kampshoff 2007: 142ff.). Ein weiteres positives Beispiel ist das seit 1997 in Wilhelmshaven eingerichtete Angebot von parallelen Studiengängen in den Fächern Elektrotechnik, Wirtschafts-

ingenieurwesen, Maschinenbau und Informatik, einmal in der üblichen Form koedukativ, das andere Mal monoedukativ (als „Frauenstudiengänge“). Die Evaluation der Studiengänge ergab eine Erhöhung des Anteils an Studentinnen in den Fächern im Hochschulvergleich und eine positive Bewertung des monoedukativen Studiums, das es den Studentinnen ermöglichte, die Antizipation abwertender Kommentare von Mitstudierenden zu vermeiden. Als Problem erwies sich dagegen die „Besonderung“, die die Studentinnen unter Rechtfertigungsdruck setzte (BLK 2002: 70f.; Schleier 2008). Eine zeitweilige Monoedukation kann auch themenbezogen begründet werden, z.B. im sexualpädagogischen Bereich (Faulstich-Wieland 2006), oder allgemein mit einer Flexibilisierung der Lern- und Geschlechterarrangements verbunden sein (Kreienbaum/Urbanik 2006: 147ff.). Im Bereich der nicht-formalen Bildung gibt es eine lange und erfolgreiche Tradition von Mädchen- und (historisch etwas später entstandener) Jungenarbeit als monoedukative Arbeitsformen.

Die Vorteile einer bewusst gestalteten („reflektierten“) Koedukation liegen darin, dass die Reflexion der Interaktionen und Maßnahmen verankert wird. Darauf aufbauend wird die Bedeutung der Kategorie Geschlecht gemindert, indem Schüler und Schülerinnen ausdrücklich nicht als weiblich oder männlich angesprochen werden („Degendering“ – Geschlecht soll irrelevant werden). Diese Ausrichtung geht mit einer Kritik an der Monoedukation einher, die die Unterschiede zwischen den Geschlechtern als Ausgangspunkt nimmt, organisatorisch festschreibt und damit hervorhebt und unterstreicht („Dramatisierung von Geschlecht“) oder sogar das als benachteiligt geltende Geschlecht geradezu protektioniert (Faulstich-Wieland 2006: 264f., 273). Die Expertise von Budde (2009a: 7) zu Mathematikunterricht und Geschlecht plädiert ausdrücklich dafür, nicht auf die differenten Herangehensweisen von Mädchen und Jungen zugeschnittene, geschlechtsspezifische Unterrichtsformen zu entwickeln, sondern die gesamte Unterrichtskultur auf die Verbesserung der Situation von Jungen und Mädchen auszurichten und das Interesse aller an Mathematik zu fördern.

Sowohl reflexive Koedukation als auch eine (zeitweilige) Trennung der Geschlechter hat zum Ziel, langfristig Geschlechterstereotype zu verändern. Für beide Vorgehensweisen gibt es empirische Belege für positive Aspekte, auch wenn die Gesamtbilanz der Vor- und Nachteile uneindeutig bleibt (Kampshoff 2007: 142ff.). Welche Edukationsform in einem konkreten Zusammenhang sinnvoll ist, hängt u. a. von der Einschätzung ab, ob ein Geschlecht zahlenmäßig in der Minderheit ist (dann setzt sich in der Gruppe die Mehrheit durch) und wie stark Geschlechterstereotype und die sie reproduzierende Interaktion verfestigt sind. Hiervon hängt wiederum ab, ob die dem „Degendering“ zugrundeliegende Annahme zutrifft, dass die Interaktion so gestaltbar sei, dass Frauen und Männer primär als Personen und sekundär als Frauen und Männer wahrgenommen werden können. Je nach Rahmenbedingungen und situativen Er-



fordernissen sollte daher – auch im Sinne einer Pluralität von Lernformen – pragmatisch, flexibel und professionell reflektiert eine zeitweise Trennung der Geschlechter möglich sein, ohne dass damit eine Kluft der Geschlechter vertieft wird.

Förderung männlicher Fachkräfte in der frühen Bildung und Grundschule

Um die Geschlechterinteraktion in Bildungseinrichtungen zu verändern, sind männliche bzw. weibliche Fachkräfte in gegengeschlechtlichen Fach- und Arbeitskulturen zu fördern, damit in gleichem Maß Männer und Frauen als Erziehende und Lehrende erlebt werden. Insbesondere ist der Anteil männlicher Pädagogen im Bereich der frühen Bildung und Grundschule, der in der Kindertagesbetreuung mit 3 % stabil minimal ist, zu erhöhen. Speziell zur Erhöhung des Männeranteils in Kindertagesstätten wird vom BMFSFJ eine Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ gefördert, die eine langfristige Strategie z.B. nach dem Vorbild Norwegens verankern soll (Friis 2008). Die Gründe für das Fehlen von Erziehern in Kindertagesstätten, die vor allem in den niedrigen Gehaltserwartungen, aber auch in dem „weiblichen“ Profil des Berufs gesehen werden (Rohrman 2009), sind allerdings nur schwer zu beseitigen.

Allerdings fehlt es an empirischer Evidenz bezüglich der Auswirkungen von männlichen Pädagogen auf die Entwicklung von Jungen und Mädchen im frühkindlichen Bereich (Rohrman 2006). In der Literatur werden zwei unterschiedliche Richtungen beschrieben, wie sich die Präsenz männlicher Pädagogen auswirken kann: Zum einen können Kinder möglichst unterschiedliche Männer und Frauen als greifbare, lebendige Beziehungspersonen erleben und Stereotype abgebaut werden (Cremers et al. 2010), zum anderen können Geschlechterstereotype verstärkt werden (Rohrman et al. 2010: 50). Auch für den Einfluss des Geschlechts pädagogischer Fachkräfte auf den Kompetenzerwerb bei weiblichen und männlichen Jugendlichen gibt es keine belastbaren empirischen Belege (Kampshoff 2007, vgl. Stamm 2009: 138). Unterrichtsbeobachtungen zeigen vielmehr, wie männliche Lehrkräfte in Konstruktionen der Männlichkeit von Jungen eingebunden und an der Reproduktion der Männlichkeitsbilder beteiligt sind. Eine „komplizenhafte“ Unterstützung bildungsferner Inszenierungen von Männlichkeit (Budde/Faulstich-Wieland 2005: 50f.; Budde 2006) oder eine uneindeutige Reaktion von männlichen Lehrkräften auf störende Jungen (Faulstich-Wieland 2009) fördern den Bildungserfolg von Schülern nicht. Das männliche Geschlecht pädagogischer Fachkräfte allein garantiert nicht den Abbau von Stereotypen. Es kommt vielmehr auf die Reflexion der eigenen Männlichkeit und „[...] auf die ‚Gender-Kompetenz‘ der Fachkraft an ebenso wie auf die Kompetenz, mit Heterogenität umzugehen – und nicht auf das Geschlecht“ (Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V. 2009: 61). Unter „Gender-Kompetenz“ wird dabei die professionelle Fähigkeit zur pädagogischen

Gestaltung der Interaktion unter und mit Kindern und jungen Menschen verstanden mit dem Ziel, für Jungen und Mädchen Optionen unabhängig vom Geschlecht zu öffnen.

Mehr Beachtung sollte auch finden, dass Männer und Frauen nicht nur als individuelle Personen Geschlechtervorbilder sind, sondern dass sie auch Vorbilder für Beziehungen und gegenseitige Wertschätzung zwischen Frauen und Männern, unter Frauen und unter Männern sind.

4.4.3 Geschlechtertypische Berufs- und Studienfachwahl

Die faktische Möglichkeit, auch geschlechtsuntypische Berufe (MINT-Berufe für Frauen, personenbezogene Dienstleistungs- und Erzieherberufe für Männer) zu wählen, ist ein wesentlicher Kern von Wahlfreiheit. Doch Frauen und Männer reproduzieren mit ihrer Berufs- und Studienfachwahl weiterhin Segregationslinien entlang der Geschlechterdifferenz.⁷¹ Seit Jahren engen junge Frauen und Männer ihre Berufs- und Studienfachwahl ein, indem sie Berufe mit einem hohen Frauen- bzw. Männeranteil präferieren. Beim Übergang von der Schule in eine duale Berufsausbildung befinden sich unter den beliebtesten zehn Berufen außer einigen Berufen im tertiären Dienstleistungssektor, die einen ausgeglichenen Frauen- und Männeranteil haben (z.B. Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel), vor allem „Frauen-“ oder „Männerberufe“ wie z.B. bei Frauen Friseurin oder Medizinische Fachangestellte und bei Männern Kraftfahrzeugmechatroniker (Frauenanteil: 2,2 %), Industriemechaniker (Frauenanteil 3,8 %), Elektroniker oder Metallbauer (BMBF 2009a: 13; Frauenanteile: Siegert 2009: 68). Männer konzentrieren sich stärker in „männlichen“ Berufen als Frauen in „Frauenberufen“; insgesamt ist der Anteil junger Männer, die in gemischt besetzten oder weiblich dominierten Berufen eine Ausbildung erhalten, geringer als dies umgekehrt bei jungen Frauen der Fall ist (Granato/Schittenhelm 2003). Für die Wahl der Studienfächer zeigen sich bereichsspezifische Veränderungen (Heine et al. 2008: 28) bei anhaltenden Geschlechterdifferenzen. Bei den Ingenieurwissenschaften nahm der Frauenanteil um 14 % zu, dennoch liegt das Geschlechterverhältnis noch bei 1:5 zuungunsten der Frauen. 2007/2008 machten Frauen im Bereich Sprach-/Kulturwissenschaften/Sport 72 %, in den Lehramtsstudiengängen 71 % und in der Medizin mehr als zwei Drittel der Erstimmatrikulierten aus (Heublein/Kellermann 2010). Bei einer Befragung von Studienberechtigten vor Schulabgang wurden im Fazit „die bekannten geschlechtstypischen Fachpräferenzen“ bestätigt (Heine/Quast 2009: 46).

Die Ursachen für die geschlechterstereotypen Präferenzen sind vielschichtig, wobei institutionelle und kulturelle Aspekte ineinandergreifen (Granato/Schittenhelm 2003; Nissen et al. 2003). Bereits beschrieben wurde die ursächliche Bedeutung der Doppelstruktur des Berufsbildungs-

71 Mit diesem Fokus auf subjektiven Entscheidungen soll keine personalisierende Erklärung für Weichenstellungen gegeben und die Bedeutung von Rahmenbedingungen wie Ausbildungsangebot bzw. Arbeitsmarkt und Schulabschlüssen nicht negiert werden.

systems, das junge Frauen in vollschulische Ausbildungen weist und damit in geringer professionalisierte Berufe mit geringerem Marktwert, aber besseren Chancen, Beruf und Familie zu vereinbaren (Großkurth/Reißig 2009). Eingegangen wurde ebenfalls bereits auf einschränkende Auswirkungen der Schulabschlüsse, der Leistungsdifferenzen in der Schule und der Wahl von Leistungskursen sowie der Etikettierung von Berufsfeldern als „männlich“ oder „weiblich“ und selektierende Einstellungspraktiken.

Eine Reihe von Maßnahmen mit dem Ziel, das Wahlspektrum für Frauen und Männer zu öffnen, setzen an der Motivierung und dem Interesse der jungen Frauen und Männer an (BLK 2002). Dazu gehören unter vielen anderen der „Girls' Day“, ein jährlicher Berufsorientierungstag für Schülerinnen ab der fünften Klasse, bei dem sie Ausbildungsberufe und Studiengänge in Technik, IT, Handwerk und Naturwissenschaften kennenlernen können, sowie „Schnupperpraktika“ (z.B. Frauen geben Technik neue Impulse e.V. 2003) und die Entwicklung einer geschlechtergerechten Didaktik im naturwissenschaftlich-mathematischen Bereich (Buchmayr 2008; für Mathematik: Budde 2009a: 53ff.). An die Zielgruppe junger Frauen nach der Schule richten sich die Aktivitäten des nationalen Paktes „Komm, mach MINT“, eines breiten Zusammenschlusses von Institutionen mit dem Ziel, das Potenzial von Frauen für naturwissenschaftlich-technische Berufe zu nutzen (BMBF 2008; Evaluationsergebnisse liegen noch nicht vor).

Um Jungen für soziale Ausbildungen zu motivieren, werden unter dem Dach des bundesweiten Vernetzungsprojektes „Neue Wege für Jungs“ lokale Initiativen gefördert, die sich vor allem an Jungen der Klassen 5 bis 10 richten und mit einem stärkeorientierten Ansatz eine Auseinandersetzung mit Rollenmustern, Identitäten und Zukunftsperspektiven fördern. Dies soll Jungen dazu ermuntern, einengende Rollenerwartungen zu überschreiten. Ab 2011 wird jährlich ein bundesweiter „Boys' Day – Jungen-Zukunftstag“ stattfinden, an dem Jungen Berufe im Bereich personenbezogener Dienstleistungen (Erziehung, Soziales, Gesundheit und Pflege) kennenlernen und soziale Kompetenzen und Kompetenzen der Lebensplanung vermittelt bekommen (siehe auch die Bemühungen, den Anteil an männlichen pädagogischen Fachkräften in der frühkindlichen Bildung zu erhöhen).

Berufsbezeichnungen, die direkt oder indirekt Frauen oder Männer ansprechen (z.B. Krankenschwester, Polizist, Berufe mit dem Suffix „-monteur“ oder „-techniker“) steuern die Berufswahl. Bezeichnungen mit dem Suffix „-helferin“ laden junge Frauen, nicht aber junge Männer zur Identifizierung mit dem Beruf ein (Krewerth et al. 2004; Ulrich et al. 2004; Ostendorf 2005: 461; vgl. auch BMBF 2008: 2). Eine aktuelle Studie analysiert die Angebote und Materialien zur Berufsorientierung daraufhin, inwieweit die „Darstellungen und Beschreibungen von Berufen und

beruflichen Tätigkeiten [...] einseitig geschlechtsbezogene Bevorzugungen, Bewertungen und Zuschreibungen enthalten“ (Puhlmann/Gutschow 2010: 2) und so zur Verfestigung geschlechtsbezogener Abgrenzungen und zur Tradierung von Stereotypen beitragen.

Auf institutioneller Ebene kommt der Berufs- und Ausbildungsberatung eine besondere Bedeutung bei der Berufswahl zu. Seit langem gibt es kritische Stimmen zur Praxis der Berufsberatung als „Herstellung von Geschlechterdifferenzen“ (z.B. Ostendorf 2005, für den Zeitraum 1995 bis 1997). 2010 wurde ein Gendertraining für Berufs- und Ausbildungsberater und -beraterinnen entwickelt, dessen flächendeckende Verankerung diese Praxis verändern könnte. Das Gendertraining macht die Bedeutung der Kategorie Geschlecht bewusst und vermittelt Hintergrundwissen über geschlechtsspezifische Berufswahl sowie über konkrete methodische Kompetenzen gendersensibler Beratung. Die Maßnahme spricht dabei sowohl junge Frauen und Männer in ihrer Berufsentscheidung als auch Arbeitgeber an, die motiviert werden sollen, Auszubildende in geschlechtstypischen Bereichen einzustellen (Franzke 2010: 7). Ein entsprechender Weiterbildungsbedarf für das Gendertraining ist aber auch bei anderen Akteuren im Bildungssektor anzunehmen (BMBF 2009a: 60).

Mentoring-Programme helfen, geschlechtsuntypische Berufswahlen abzustützen. Sie werden wesentlich dafür eingesetzt, Frauen bei der wissenschaftlichen oder beruflichen Karriere und der persönlichen Entwicklung u. a. an Hochschulen, in Unternehmen, in der Politik und Verwaltung zu unterstützen.⁷² Elemente sind in der Regel die personale, partnerschaftliche Beziehung zu und Unterstützung durch eine berufserfahrene Person (Mentor/in) sowie persönliche Fortbildung und Netzwerkbildung. Es gibt eine Fülle von Programmen von unterschiedlichen Institutionen und Verbänden und auf kommunaler, Landes- und Bundesebene (z.B. das BMBF-geförderte Programm „Talente sichern – Zukunft gestalten“), die sich an unterschiedliche Zielgruppen richten. Bislang werden zwar positive Wirkungen der einzelnen Programme beschrieben, vor überzogenen Hoffnungen auf Kurzeffekte wird aber gewarnt (Hofmann-Lun et al. 1999). Es existieren kaum übergreifende Evaluationen und keine allgemeinen Qualitätsstandards und Zielvorgaben für unterschiedliche Wirkungsaspekte (z.B. psychosozialer Nutzen, Karriereförderung, Wandel beim Arbeitgeber). Hier sollten wissenschaftlich gewonnene Evaluationskriterien entwickelt werden, die die weitere Basis für formative und vergleichende Evaluationen bilden (Thierau et al. 1999; Stangel-Meseke/Diefenbach 2003). Als bundesweite Dachorganisation für Mentoring-Programme an Hochschulen übernimmt das „Forum Mentoring“ eine Koordinierungs- und Vernetzungsfunktion (speziell für Naturwissenschaften und Technik: der Verein „Ada Lovelace“).

72 Mentoring-Programme werden auch bei anderen Übergängen, z.B. bei der Berufseinstiegsbegleitung nach § 421s SGB III, genutzt. Leistungsschwächere Schüler und Schülerinnen werden nach dem Vorbild der ehrenamtlichen Ausbildungspatenschaften beim Übergang in Ausbildung oder Beschäftigung begleitet (BMBF 2009a: 29). Dies könnte ein Mittel sein, die Übergangsprobleme von Jungen zu entschärfen.

ABB. 4.3: TEILNAHME AN BETRIEBLICHER WEITERBILDUNG NACH ALLGEMEINBILDENDEM ABSCHLUSS UND GESCHLECHT (2007, IN %)



Quelle: TNS Infratest Sozialforschung, AES 2007, zitiert nach: Bildungsbericht (2010: 300)

4.5 SPÄTERE BILDUNGSCHANCEN: BETRIEBLICHE WEITERBILDUNGEN

Auch nach einem Eintritt in den Beruf sollen spätere Bildungsmöglichkeiten für Frauen und Männer in gleichem Maß wählbar sein, sowohl als Anschluss an bereits erworbene Qualifikationen (z.B. Aufstiegsausbildungen) als auch als „zweite“ Chance, wenn die Chancen in jüngeren Jahren nicht genutzt werden konnten oder die Bildungslaufbahn wegen einer Familiengründung unterbrochen wurde (vgl. Abschnitt 4.2). Verbunden mit Möglichkeiten der Anerkennung außerhalb von Bildungseinrichtungen gewonnener Kompetenzen bieten die derzeit im Rahmen der Förderung des lebenslangen Lernens von der Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens und der Expertenkommission des Fünften Altenberichts diskutierten Modelle der Förderung und Finanzierung von Bildungsmöglichkeiten im Erwachsenenalter Anschlussmöglichkeiten. Vorgeschlagen wird, dass das Nachholen schulischer Abschlüsse, das Nachholen von Hochschulabschlüssen und Aufstiegsfortbildungen im Erwachsenenalter in unterschiedlichem Ausmaß bezuschusst werden (Bosch 2010).

Neuere Studien (hier vor allem der Adult Education Survey von 2007, s. zusammenfassend Bildungsbericht 2010: 136) unterscheiden zwischen berufsbezogener oder nicht berufsbezogener Weiterbildung und unterteilen die berufsbezogene Weiterbildung in betriebliche und in individuell-berufsbezogene Weiterbildung, die in nichtbetrieblichen Kontexten wahrgenommen wird (ebenda; vgl. Kapitel 5 Erwerbsleben). Die individuell-berufsbezogene Weiterbildung wird von Männern und Frauen in gleichem Maß genutzt. An nicht berufsbezogenen Weiterbildungen haben mehr Frauen (12,4 %) als Männer (9,1 %) teilgenommen (a. a. O.: 300). Deutlichere Unterschiede zuungunsten von Frauen gibt es bei der betrieblichen Weiterbildung (Abb. 4.3).

Eine Ursache für die geringe Teilnahme von Frauen an betrieblichen Weiterbildungen könnte erstens die Zugehörigkeit von Frauenarbeitsplätzen

zu Branchen mit geringeren Aufstiegsmöglichkeiten sein (Bildungsbericht 2010: 136), während typische „Männerberufe“ und Berufe mit einem ausgeglichenen Geschlechteranteil mehr Chancen zur Aufstiegsbeteiligung offerieren (die auch von Frauen genutzt wurden: Klement 2001: 152). Zweitens schränken bei Frauen die Familiengründung bzw. die damit verbundene Unterbrechung oder Reduzierung der Erwerbstätigkeit die Teilnahme an Aufstiegsweiterbildungen ein: Bis zu diesem Ereignis nutzten Frauen genauso häufig wie Männer diese Möglichkeit; fünf Jahre später dagegen waren Frauen deutlich hinter die Männer zurückgefallen (Klement 2001: 152; speziell für die Erwerbstätigkeit und Weiterqualifikation nach dem Studium: Bildungsbericht 2010: 79f.). Eine weitere Erklärung kann eine Zurückhaltung von Arbeitgebern sein, die ein betriebliches Weiterbildungsangebot als eine Investition in Mitarbeiterinnen verstehen, die sich nur lohnt, wenn diese nicht aufgrund von Mutterschaft ausfallen. Eine aktuelle Studie bringt einen „zu geringen Anreiz, in die Weiterbildung von jungen Frauen zu investieren“ in Zusammenhang mit verlängerten Rechtsansprüchen auf Elternzeit (Institut zur Zukunft der Arbeit 2010: 2; vgl. Puhani/Sonderhof 2010; vgl. auch Kapitel 5 Erwerbsleben).

4.6 AUFSTIEGSFORTBILDUNGSFÖRDERUNGSGESETZ UND ANRECHENBARKEIT VON LEISTUNGEN

Das 1996 eingeführte und mehrfach novellierte Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) legt die Leistungen des von Bund und Ländern finanzierten sogenannten „Meister-BAföG“ fest, das einen individuellen Rechtsanspruch auf berufliche Aufstiegsfortbildungen (vor allem von Meisterkursen) begründet und die Teilnahme finanziell fördert. Es soll einen Anreiz für eine Qualifikation in biografisch späteren Lebensphasen darstellen. Als zu fördernder Personenkreis wird in den Informationsmaterialien benannt: „Handwerker und andere Fachkräfte, die sich auf einen Fortbildungsabschluss zum/zur Handwerks- oder Industriemeister/in, Techniker/in, Fachkaufmann/frau, Fachkrankenschwester/-in, Betriebsin-

formatiker/in, Programmierer/in, Betriebswirt/in oder eine vergleichbare Qualifikation vorbereiten und die über eine nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) oder der Handwerksordnung (HwO) anerkannte, abgeschlossene Erstausbildung oder einen vergleichbaren Berufsabschluss verfügen“, können eine Aufstiegsförderung erhalten (BMBF 2009b).

Das Spektrum der förderbaren Aufstiegsfortbildungen wurde in den letzten Jahren erweitert. Es schließt mittlerweile auch Fortbildungen in den Berufen der personenbezogenen Dienstleistungen insbesondere im Gesundheitswesen ein. Hier zeichnet sich auch unter dem Aspekt des Bedarfs an qualifizierten Fachkräften gerade in personenbezogenen Dienstleistungsberufen eine weitere Ausweitung ab, für die aber der Einbezug der vollzeitschulischen, nicht nach dem BBiG oder der HwO anerkannten Erstausbildungen als „vergleichbare“ Berufsabschlüsse notwendig ist.

Unter denen durch das AFBG Geförderten waren 2009 nur ein knappes Drittel Frauen (BMBF 2010a). Zudem wird zwar pro Kind ein einkommens- und vermögensabhängiger Zuschuss gezahlt, und Alleinerziehende erhalten einen monatlichen Zuschuss in Höhe von 113 Euro für Kinderbetreuung (BMBF 2009b), doch weitere Vereinbarkeitslösungen werden nicht aufgegriffen.

Auch die Initiativen zur Anrechnung von außerhalb des Hochschulwesens erworbenen Kompetenzen (KMK 2008)⁷³ dienen einer erhöhten Durchlässigkeit des Bildungssystems. Die BMBF-Initiative zur „Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge ANKOM“ bezieht sich auf Abschlüsse zum einen in männlich dominierten Berufen, z.B. Technikerabschlüsse, zum anderen in Erziehungs-, Gesundheits- und Sozialberufen, für die in einem gesonderten Cluster Anrechnungsmöglichkeiten entwickelt wurden (Freitag 2009). Die Abschlüsse sollen nach einer dreijährigen Berufstätigkeit den fachgebundenen Zugang zur Hochschule eröffnen. Diese Entwicklungen stehen aber noch am Anfang. In dem Maß, wie der Fachkräftemangel als Motor der Entwicklungen auch Berufe personenbezogener Dienstleistungen betrifft, werden diese Berufe durch die Anerkennungsverfahren im Sinne einer Professionalisierung profitieren (Bergman-Tyacke 2009). In eine entsprechende Richtung weist auch die Entwicklung an den Hochschulen mit der Einführung von „Brücken“ zwischen beruflicher und Hochschulausbildung z.B. über duale Studiengänge, mit der Lockerung der Hochschulzugangsberechtigung oder der Zusammenarbeit von Wirtschaft und Hochschulen.

Generell bedeutet die Anerkennung von informell und nicht-formal⁷⁴ erworbenen Kompetenzen die Loslösung von der bisherigen Ausrichtung des Bildungssystems auf formale Zertifikate, die als Voraussetzung für weitere Bildungsschritte notwendig sind. Bezogen auf Jungen oder auch

Migranten und Migrantinnen (Nohl et al. 2006) wird diskutiert, ob diese Gruppen nicht über soziales Kapital verfügen, das außerhalb der Schule erworben wurde und das sich nicht in Bildungszertifikate ummünzen lässt. Der auf einer Unterscheidung mehrerer Arten von Kapital – sozialem, kulturellem, ökonomischem und symbolischem Kapital – beruhende Gedanke, dass die Diskussion um Bildung nicht auf Bildungskapital beschränkt sein sollte, findet seine Parallele in der Forderung der Europäischen Strategie des lebenslangen Lernens, Prozesse des Erwerbs formaler, zertifizierter Bildung mit informeller bzw. nicht-formaler Bildung zu verbinden (vgl. Abschnitt 4.1). Bezogen auf in der Familienphase erworbene Qualifikationen spricht sich der Wissenschaftliche Beirat für Familienfragen des BMFSFJ für eine Anrechenbarkeit auf ausgewählte berufliche Ausbildungsgänge aus (BMFSFJ 2004: 12). Die Verfahren der Anerkennung bedürfen dabei der Überprüfung ihrer Auswirkungen für Frauen und Männer (Henschel 2009).

4.7 GENDER MAINSTREAMING, GENDER-KOMPETENZ UND LEBENSGESTALTUNGSKOMPETENZ

Drei übergreifende politische Strategien können eine Vielzahl von Einzelmaßnahmen bündeln: Gender Mainstreaming⁷⁵ für die Gestaltung von Institutionen, geschlechtsbewusste Pädagogik für den Bereich des professionellen Handelns und auf individueller Ebene die Vermittlung von Kompetenzen, das eigene Leben zu gestalten. Gender Mainstreaming soll die Ressourcen und institutionellen Bedingungen für Verwirklichungschancen schaffen, geschlechtsbewusste Pädagogik und Lebensgestaltungskompetenz sollen die individuelle Nutzung der Ressourcen ermöglichen.

Gender Mainstreaming ist je nach Bildungssektor unterschiedlich ausgearbeitet und durchgesetzt. Es gibt eine große Kluft zwischen programmatischen Diskursen und praktischen Vollzügen. Bereichsspezifische Vorlagen für Gender Mainstreaming liegen vor allem für den Bereich der Kindertagesstätten (u. a. Rabe-Kleberg 2003), für den Hochschulbereich (u. a. Kahlert 2003) und für Schulen vor (u. a. Koch-Priewe 2002; Ministerium für Schule, Jugend und Kinder des Landes Nordrhein-Westfalen/Landesinstitut für Schule Soest 2005). Die Umsetzung erfolgt im Verhältnis der Bundesländer sehr uneinheitlich.

Im Fokus von Gender Mainstreaming als Instrument der Organisationsentwicklung stehen die Bildungseinrichtungen als „gendered institutions“, also als Institutionen, die von den traditionellen Geschlechterbeziehungen geprägt sind, und die Auswirkungen von Organisationsentscheidungen auf Frauen und Männer. Gender Mainstreaming bedeutet damit auch, dass die aktuellen Veränderungen des Bildungssystems oder Maßnahmen wie „Erwachsenen-BAföG“ oder die Anerkennung von Kompetenzen

73 Die Kommission der Europäischen Gemeinschaft (2000: 12) spricht von Netzwerken von Lernmöglichkeiten mit einer wechselseitigen Anerkennung von nicht-formalem, informellem und formalem Lernen.

74 Definitionen siehe Abschnitt 4.1.

75 Gender Mainstreaming heißt, „bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen, da es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt“ (vgl. <http://www.gender-mainstreaming.net>, 20.12.2010; vgl. Kapitel 1 Einleitung).



zen unter der Geschlechterperspektive reflektiert und ihre Folgen für die Gleichstellung von Frauen und Männern geprüft werden.

Gender-Kompetenz als professionelle Kompetenz zielt dagegen auf das professionelle, reflektierte Handeln im Sinne der Gestaltung der Interaktion unter und mit den Lernenden, systematisiert in der geschlechtsbewussten Pädagogik bzw. der Pädagogik der Vielfalt. Diese beiden Formen der Pädagogik haben einen gemeinsamen Kern: Beide stellen eine Sensibilisierung für die Bedeutung von Geschlecht und eine Reflexion der eigenen Position und des eigenen Handelns in der Geschlechterdimension in den Mittelpunkt, um zu einem Abbau von Stereotypen beitragen zu können. Dies beinhaltet sowohl eine geschlechterdifferenzierende Fachdidaktik, die die Unterschiede zwischen den Geschlechtern aufgreift, als auch eine „Verflüssigung“ der Geschlechterkategorien, also eine Aufhebung von Geschlecht „vereindeutigenden“ Zuschreibungen. Professionelle pädagogische Gender-Kompetenz ermöglicht einen Bildungsprozess, der Lernende für Geschlechterfragen sensibilisiert, sie die Konstruktivität von „Geschlecht“ erkennen lässt und sie befähigt, Geschlechterleitbilder zu hinterfragen. Dies ist der beste Weg, Gleichstellung nachhaltig zu verankern.

Die Vermittlung von Gender-Kompetenz an Bildungspartner steht noch am Anfang. Was Gender-Kompetenz in der Lehramtsausbildung angeht, kommt eine Expertise von Küster und Benner zu „keinem ermutigenden Ergebnis“ (Küster/Benner 2009: 37). Auch wenn die Gender-Thematik in der Ausbildung von Erziehern und Erzieherinnen „einer ausdrücklichen Berücksichtigung“ bedarf (Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V. 2009: 76), nehmen die Bildungs- und Erziehungspläne für Kindertagesstätten in den 16 Bundesländern sehr unterschiedlich auf Geschlecht und Gleichstellung Bezug (Ohrem 2009). Generelle Leitlinien zur Vermittlung von Gender-Kompetenz wurden in einem Modellprojekt „Gender-Qualifizierung für die Bildungsarbeit“ entwickelt (Derichs-Kunsmann et al. 2009).

Kompetenzen schließlich, das eigene Leben auch „unter den Bedingungen erhöhter Ungewissheit und Unsicherheit“ (Bildungsbericht 2008: 199) zu gestalten, bedeutet für Frauen und Männer auch: Kompetenzen, die Folgen von Bildungs- und anderen biografischen Entscheidungen für das weitere Leben einschätzen zu können. Programme zur Verbesserung der Berufsorientierung beschränken sich in der Regel auf reine Berufsplanung (z.B. „Programme zur Verbesserung der Berufsorientierung“; Berufseinstiegsbegleitung für leistungsschwächere Schüler und Schülerinnen: BMBF 2010b: 36f.; auch weitgehend die „Initiative JUGEND STÄRKEN“ des BMFSFJ/ESF). Unter Geschlechterperspektive ist aber für Frauen und Männer die wechselseitige Beeinflussung von Entwicklungen im Bereich der privaten Lebensformen und von Entwicklungen im Ausbildungs- und später Berufsbereich wesentlich.

Ein Beispiel für eine Förderung der strukturellen Kooperation von Organisationen der Berufsorientierung und Einrichtungen der Beratung im Bereich der privaten Geschlechterbeziehungen ist die u. a. von der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung geförderte Bildungseinheit „Komm auf Tour“. Sie wird in zahlreichen Bundesländern und Regionen in einer lokalen Kooperation zusammen mit Schulen, durchgeführt. Für die Schüler und Schülerinnen wird das Ziel formuliert, „sich geschlechtersensibel mit realisierbaren Zukunftsvorstellungen auseinandersetzen (Perspektiventwicklung), ihre Kommunikationsfähigkeit über Freundschaft, Sexualität und Verhütung zu stärken (Prävention von Teenagerschwangerschaften)“. Sie sollen „spielerisch motiviert und unterstützt werden, ihre Stärken und Interessen über die Wahrnehmung von Eigen- und Fremdbildern zu entdecken (Stärkung des Selbstwerts)“ (BZgA 2010). Auf struktureller Ebene wird das Ziel formuliert, die Kooperation der beteiligten Einrichtungen mit ihren unterschiedlichen „Beratungskulturen“ zu verstetigen.

4.8 BILDUNG: HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

Bildung ist ein Schlüssel (ein „Umwandlungsfaktor“) für Verwirklichungschancen in fast allen Lebensbereichen. Das Leitbild von Gleichstellung in der Lebensverlaufsperspektive bedeutet, dass Mädchen wie Jungen, Frauen wie Männer gleichermaßen Bildungsmöglichkeiten wählen und nutzen können – und zwar in allen Phasen ihres Lebens. Eine Förderung geschlechtstypischer Festlegungen z.B. bei der Berufswahl und der institutionelle oder symbolische Ausschluss eines Geschlechts aus einem Bildungssektor entsprechen diesem Leitbild ebenso wenig wie Ungleichbewertungen von Ausbildungen zu personenbezogenen Dienstleistungsberufen und naturwissenschaftlich-technisch oder handwerklichen Berufen, die aus einem überkommenen Verständnis von Geschlechterrollen resultieren. In Kenntnis der Schwierigkeiten, die Jungen, insbesondere solche aus bildungsfernen Elternhäusern, bei den Übergängen im Schulsystem, von der Schule in eine Ausbildung und von der Berufsausbildung in den Beruf haben, und in Kenntnis der Schwierigkeiten, die Mädchen haben, ihre höheren Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt zu verwerten, gilt es gleiche Verwirklichungschancen in dieser biografisch ersten Bildungsphase herzustellen.

Für Frauen haben die Entscheidung für einen wenig professionalisierten Frauenberuf und die Entscheidung für eine Familie kurz- und langfristig negative Folgen für die weiteren Bildungs- und Erwerbsmöglichkeiten. Bildungsentscheidungen dürfen aber nicht systematisch Frauen oder Männer in berufliche Sackgassen führen, eine Elternschaft darf nicht ein Einstieg in eine negative Kumulation von Bildungsnachteilen sein.

Unter der Lebensverlaufsperspektive müssen Frauen wie Männern im gleichen Maß Bildungsmöglichkeiten auch in einer späteren Lebens-

phase ermöglicht werden, zum einen als Anschluss an bisher erworbene Qualifikationen, zum anderen als „zweite“ oder „dritte“ Chance, als Nachholen der – von jungen Frauen und Männern aus unterschiedlichen Gründen – verpassten und nicht rechtzeitig genutzten Bildungsmöglichkeiten.

Daher werden sieben Blöcke von Maßnahmen empfohlen:

1. Eine übergreifende, systematische Verankerung von Gender Mainstreaming und von geschlechtsbewusster Pädagogik in der Bildungspolitik und in den Bildungseinrichtungen bündelt wesentliche Einzelempfehlungen zur Durchsetzung gleicher Bildungschancen. Für die Nachhaltigkeit ist die Verankerung der Vermittlung von Gender-Kompetenz in der Ausbildung pädagogischer Fachkräfte wesentlich, die diese befähigt, die Geschlechterinteraktion in Schulen und Ausbildungseinrichtungen bezogen auf Männlichkeits- und Weiblichkeitsinszenierungen reflektiert und professionell zu gestalten. Empfohlen wird weiter eine breite Verankerung von Gendertrainings für Bildungspartner, insbesondere für den Bereich der Berufs- und Ausbildungsberatung. Ein Ziel von Gender Mainstreaming ist auch ein ausgewogeneres Verhältnis zwischen männlichen und weiblichen pädagogischen Fachkräften, einschließlich einer Erhöhung des Anteils männlicher Pädagogen in Kindertagesstätten und in der Grundschule, verbunden mit der Vermittlung von Kompetenzen einer geschlechtsbewussten Pädagogik.
2. Für die erste Bildungsphase gilt es, die Schwierigkeiten von weiblichen und männlichen Jugendlichen an den Übergängen im Bildungswesen oder von der (Aus-)Bildung in den Beruf abzubauen. Als Schwerpunkt wird ein Paket für männliche Jugendliche insbesondere aus bildungsfernem Elternhaus bzw. mit Migrationshintergrund empfohlen: die Erprobung pädagogischer Konzepte, die Leistungsschwache fördern und auch in nicht-formalen Bildungsprozessen an nichtschulischen Stärken ansetzen, sowie die Reversibilität der im Alter zwischen 10 und 16 Jahren missglückten getroffenen Bildungsentscheidungen.
3. Empfohlen wird die Verbesserung der Vereinbarkeit von Ausbildung und Familie mit drei Schwerpunkten: 1) mit einem Förderprogramm zur Umsetzung des Anspruchs auf Teilzeitausbildung, das eine verwaltungstechnische Koordinierung, eine konzertierte Vergabe der Mittel zum Lebensunterhalt, eine entsprechend qualifizierte Beratung sowie sozialpädagogische Begleitung umfasst, 2) mit der dringend anstehenden Förderung von Teilzeitausbildungen, insbesondere von Teilzeitstudiengängen nach BAföG; allgemeiner sind Eltern in Ausbildung in alle Maßnahmen einer familienorientierten Personalpolitik in Betrieben einzubeziehen und die Belange studierender Eltern bei der Bildungsplanung und der Bewertung von Hochschulen zu berücksichtigen, 3) mit gesonderten, niedrigschwelligen Angeboten der Erstqualifikation für niedrig qualifizierte Mütter mit Migrationshintergrund.
4. Das in einen dualen und einen schulischen Zweig geteilte Berufsbildungssystem soll mit dem Ziel, bundeseinheitliche Standards in der Berufsausbildung zu schaffen, zusammengeführt und vereinheitlicht werden. Dies ist ein Beitrag zur Professionalisierung und Aufwertung der wenig professionalisierten „Frauen“-Berufe der personenbezogenen Dienstleistungen. Werden Frauenberufe „attraktiver“, hat dies auch einen steigenden Männeranteil zur Folge.
5. Generell sind Berufswahloptionen über die geschlechtstypischen Wahlen hinaus zu öffnen. Programme wie „Girls' Day“ und „Boys' Day“ (ab 2011 bundesweit eingeführt) und „Neue Wege für Jungs“, aber auch Maßnahmen der Förderung der Wahl von geschlechtsuntypischen Leistungskursen in der Schule sollten als Beiträge zur Motivierung für geschlechtsuntypische Berufswahlen (mehr Frauen in MINT-Berufe, mehr Männer in personenbezogene Dienstleistungsberufe) erweitert, verstetigt und systematisch evaluiert werden, ebenso wie Mentoring-Programme für die Begleitung von Minderheiten in untypischen Feldern.
6. Bildungsmöglichkeiten im Erwachsenenalter sollen für Frauen und Männer in gleichem Maß als Anschluss- und Aufstiegsqualifikation oder als Nachholen verpasster erster Abschlüsse („zweite Chance“) zugänglich sein. „Ziehungsrechte“ für Bildungsoptionen können über den Lebenslauf verteilt und finanziell flankiert Bildungsphasen ohne Nachteile ermöglichen. Die Vereinbarkeit von Ausbildung und Familie in allen Lebensphasen für Frauen und Männer ist dabei eine prinzipielle Voraussetzung. Dabei sind Maßnahmen unterschiedlicher Art notwendig. Einen wichtigen Ansatzpunkt bietet die von der Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens (2004) vorgeschlagene Weiterentwicklung des Aufstiegsausbildungsförderungsgesetzes und des BAföG zu einem „Erwachsenen-BAföG“ mit einer Prüfung der Anspruchsberechtigung unter der Geschlechterperspektive (z.B. angemessener Einbezug vollzeitschulischer Erstausbildungen) und einer Familienkomponente. Weiterhin wird als eine flexible Regelung von Einstiegsbedingungen die Weiterentwicklung der Anerkennung von außerhalb der formalen Lerngelegenheiten erworbenen Kompetenzen bzw. „Kapitalien“ empfohlen – auch als Umsetzung der von der EU geforderten Verknüpfung informeller, nicht-formaler und formaler Lernfelder. Die Verfahren der Anerkennung bedürfen dabei der Überprüfung ihrer Auswirkungen für Frauen und Männer. Als weitere Maßnahme empfiehlt sich die Aufhebung von Altersgrenzen für Zulassungen zu Ausbildungsgängen und Stipendien, BAföG etc., um es zu ermöglichen, z.B. auch nach einer Phase der Erwerbstätigkeit den Bachelor im Anschluss an eine Berufsausbildung oder den Master im Anschluss an den Bachelor zu erwerben.
7. Forschungsbedarf besteht zum einen im Hinblick auf fehlende bzw. nicht systematisch abgeglichene Evaluationen von aktuellen Maß-



nahmen und die Ermittlung von Best-Practice-Beispielen. Es sollten wissenschaftlich gewonnene Evaluationskriterien entwickelt werden, die die weitere Basis für formative und vergleichende Evaluationen

bilden. Die empirische, quantitativ ausgerichtete Bildungsforschung und die auf Mikroprozesse gerichtete, qualitative Genderforschung sollten stärker verzahnt werden.

LITERATUR

- Allmendinger, Jutta (1999). Bildungsarmut – zur Verschränkung von Bildungs- und Sozialpolitik. In: Soziale Welt 50, 1. 35-50.
- Allmendinger, Jutta/Hackmann, J. Richard (1994). Akzeptanz oder Abwehr? Die Integration von Frauen in professionellen Organisationen. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 46, 2. 238-258.
- Anslinger, Eva (2009). Junge Mütter im dualen System der Berufsbildung – Potenziale und Hindernisse. Bielefeld: Bertelsmann.
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Bildungsbericht) (2008). Bildung in Deutschland 2008: Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Übergängen im Anschluss an den Sekundarbereich I. Bielefeld: WBV.
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Bildungsbericht) (2010). Bildung in Deutschland 2010: Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Perspektiven des Bildungswesens im demografischen Wandel. Bielefeld: Bertelsmann.
- Babka von Gostomski, Christian (2010). Fortschritte der Integration. Zur Situation der fünf größten in Deutschland lebenden Ausländergruppen. Forschungsbericht 8. Nürnberg: BAMF.
- Baethge, Martin/Solga, Heike/Wieck, Markus (2007). Berufsbildung im Umbruch. Signale eines überfälligen Aufbruchs. Gutachten. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Bergmann-Tyacke, Ingrid (2009). Zur Bedeutung von Anrechnung auf die Professionalisierung der Berufe im Gesundheits- und Sozialbereich. In: Freitag, Walburga (Hrsg.). Neue Bildungswege in die Hochschule. Anrechnung beruflich erworbener Kompetenzen für Erziehungs-, Gesundheits- und Sozialberufe. Bielefeld: Bertelsmann. 180-199.
- Blossfeld, Hans-Peter (2009). Veränderungen bei der Erstheirat und Familiengründung in Deutschland. Expertise für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung.
- Bosch, Gerhard (2010). Lernen im Erwerbsverlauf: von der klassischen Jugendorientierung zu lebenslangem Lernen. In: Naegele, Gerhard (Hrsg.). Soziale Lebenslaufpolitik. Wiesbaden: VS. 352-370.
- Bourdieu, Pierre (1982). Die feinen Unterschiede. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Broy, Manfred/Denert, Ernst/Engeser, Stefan (2008). Informatik studieren! – Warum nicht? In: Informatik-Spektrum 31, 6. 622-624.
- Buchmayr, Maria (Hrsg.) (2008). Geschlecht lernen. Gendersensible Didaktik und Pädagogik. Studien zur Frauen- und Geschlechterforschung, Band 6. Innsbruck/Wien/Bozen: Studienverlag.
- Budde, Jürgen (2006). Wie Lehrkräfte Geschlecht (mit)machen – doing gender als schulischer Aushandlungsprozess. In: Sabine Jösting/Malwine Seemann (Hrsg.). Gender und Schule. Geschlechterverhältnisse in Theorie und Praxis. Oldenburg: BIS/Universität Oldenburg. 45-60.
- Budde, Jürgen (2009a). Mathematikunterricht und Geschlecht. Empirische Ergebnisse und pädagogische Ansätze, Bildungsforschung Band 30. Bonn/Berlin: BMBF.
- Budde, Jürgen (2009b). Perspektiven für die Jungenforschung an Schulen. In: Budde, Jürgen/Mammes, Ingelore (Hrsg.). Jungenforschung empirisch. Zwischen Schule, männlichem Habitus und Peerkultur. Wiesbaden: VS. 73-89.
- Budde, Jürgen/Faulstich-Wieland, Hannelore (2005). Jungen zwischen Männlichkeit und Schule. In: King, Vera/Flaake, Karin (Hrsg.). Männliche Adoleszenz. Sozialisation und Bildungsprozesse zwischen Kindheit und Erwachsensein. Frankfurt am Main: Campus. 37-53.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2007). Tarifliche Ausbildungsvergütung. http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_dav_gesamt_2007.pdf (28.08.2010).
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2008). Memorandum zum nationalen Pakt für Frauen in MINT-Berufen. Bonn/Berlin: BMBF. <http://www.komm-mach-mint.de/Komm-mach-MINT> (28.08.2010).
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.) (2009a). Berufsbildungsbericht 2009. Bonn/Berlin: BMBF.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2009b). Das neue „Meister-BAföG“. Das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG). Bonn/Berlin: BMBF. http://www.bmbf.de/pub/das_neue_afbg-flyer.pdf (28.08.2010).
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2009c). Jobstarter regional 4, 12 (3/2009). http://www.bmbf.de/pub/jobstarter_regional_3-2009.pdf (22.12.2010).
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2010a). Schavan: „Meister-BAföG ist eine Erfolgsgeschichte“. Pressemitteilung 21. Juli 2010.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.) (2010b). Berufsbildungsbericht 2010. Bonn/Berlin: BMBF. http://www.bmbf.de/pub/bbb_2010.pdf (12.12.2010).
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2009). Der Mikrozensus im Schnittpunkt von Geschlecht und Migration. Möglichkeiten und Grenzen einer sekundär-analytischen Auswertung des Mikrozensus 2005. Baden-Baden: Nomos.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2006). Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit. Perspektiven für eine lebenslaufbezogene Familienpolitik. Siebter Familienbericht. Bonn/Berlin: BMFSFJ.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2004). Elternschaft und Ausbildung. Kurzfassung eines Gutachtens des Wissenschaftlichen Beirats für Familienfragen beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Bonn/Berlin: BMFSFJ. <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/elternschaft-und-ausbildung.property=pdf.pdf> (28.08.2010).
- Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) (2010). Komm auf Tour. Meine Stärken, meine Zukunft. <http://www.komm-auf-tour.de/index.php?id=2> (10.09.2010).
- Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) (2002). Frauen in den ingenieur- und naturwissenschaftlichen Studiengängen. Bericht der BLK vom 2. Mai 2002, Heft 100. Bonn: BLK. <http://www.pedocs.de/volltexte/2008/126/pdf/heft100.pdf> (28.08.2010).
- Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) (2004). Strategie für Lebenslanges Lernen in der Bundesrepublik Deutschland. Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung, Heft 115. Bonn: BLK.
- Connell, Robert (1999). Der gemachte Mann. Konstruktion und Krise von Männlichkeiten. Opladen: Leske + Budrich.
- Cornelissen, Waltraud/Gille, Martina (2005). Lebenswünsche: Was ist Mädchen und jungen Frauen für ihre Zukunft wichtig? http://www.dji.de/bibs/5720_Internet_Lebenswuesche_Frankfurt.pdf (28.08.2010).
- Creemers, Michael/Krabel, Jens/Calmbach, Marc (2010). Männliche Fachkräfte in Kindertagesstätten. Eine Studie zur Situation von Männern in Kindertagesstätten und in der Ausbildung zum Erzieher. Rostock: Publikationsversand der Bundesregierung.
- Derboven, Wibke/Winker, Gabriele (2010). Ingenieurwissenschaftliche Studiengänge attraktiver gestalten. Vorschläge für Hochschulen. Berlin/Heidelberg: Springer.
- Derichs-Kunstmann, Karin/Kaschuba, Gerrit/Lange, Ralf/Schnier, Victoria (Hrsg.) (2009). Gender-Kompetenz für die Bildungsarbeit. Konzepte, Erfahrungen, Analysen. Konsequenzen. Recklinghausen: Forschungsinstitut Arbeit, Bildung, Partizipation (FIAB).
- Deutsche Rentenversicherung Bund (DRV) (2007). Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen, der Deutschen Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 13./14.11.2007. http://www.deutsche-rentenversicherung-bund.de/cae/servlet/contentblob/33492/publicationFile/18250/2007_11_13_14_top1.pdf (10.12.2010).
- Europäische Kommission (2000). Memorandum für Lebenslanges Lernen. Brüssel. <http://www.bologna-berlin2003.de/pdf/MemorandumDe.pdf> (09.01.2011).
- Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens (Hrsg.) (2004). Schlussbericht der unabhängigen Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens. Der Weg in die Zukunft. Bielefeld: Bertelsmann. http://www.bmbf.de/pub/schlussbericht_kommission_III.pdf (22.12.2010).
- Fanzke, Bettina (2010). Vermittlung von Berufsbildern. Wirkung und Relevanz von Rollenmustern und Geschlechterstereotypen bei der Beratung junger Menschen. Konzeption eines Gendertrainings. HdBA-Bericht 2. Mannheim: Hochschule der Bundesagentur für Arbeit.
- Faulstich-Wieland, Hannelore (2006). Reflexive Koedukation als zeitgemäße Bildung. In: Otto, Hans-Uwe/Olkers, Jürgen (Hrsg.). Zeitgemäße Bildung: Herausforderung für Erziehungswissenschaft und Bildungspolitik. München/Basel: Reinhardt.
- Faulstich-Wieland, Hannelore (2009). „Jungenverhalten“ als interaktive Herstellungspraxis. In: Budde, Jürgen/Mammes, Ingelore (Hrsg.). Jungenforschung empirisch. Zwischen Schule, männlichem Habitus und Peerkultur. Wiesbaden: VS. 91-101.
- Faulstich-Wieland, Hannelore/Weber, Martina/Willems, Katharina (2004). Doing Gender im heutigen Schulalltag. Empirische Studien zur sozialen Konstruktion von Geschlecht in schulischen Interaktionen. Weinheim/München: Juventa.

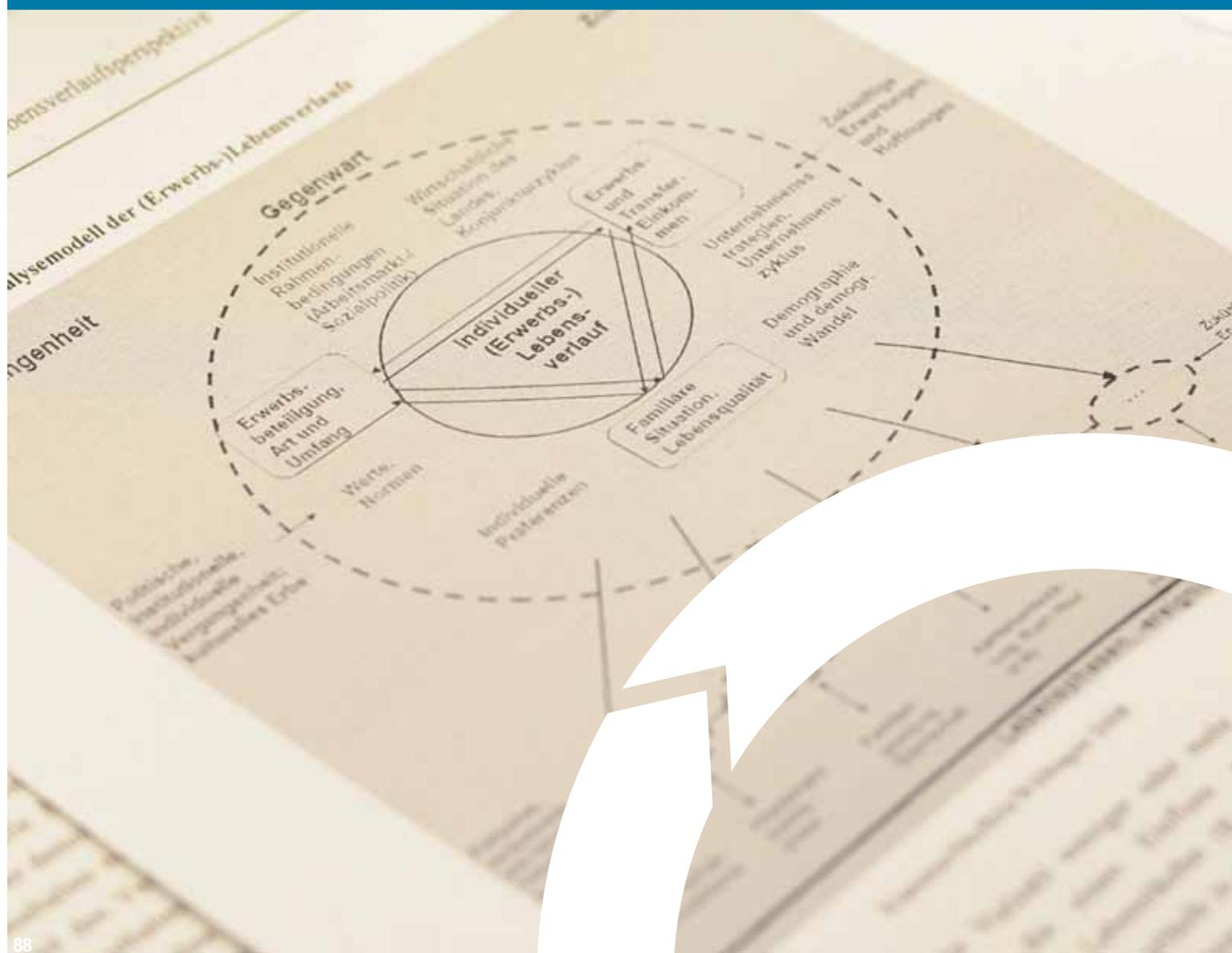
- Fend, Helmut (1989). Pädagogische Programme und ihre Wirksamkeit. Das Beispiel der Umdeutung und Erwartungen in der Altersgruppe. In: Breyvogel, Wilfried (Hrsg.). Pädagogische Jugendforschung. Opladen: Leske + Budrich. 187-211.
- Flaake, Karin (2006). Geschlechterverhältnisse – Adoleszenz – Schule. Männlichkeits- und Weiblichkeitsinszenierungen als Rahmenbedingungen für pädagogische Praxis. In: Jösting, Sabine/Seemann, Malwine (Hrsg.). Gender und Schule. Geschlechterverhältnisse in Theorie und Praxis. Oldenburg: BIS/Universität Oldenburg. 27-44.
- Frauen geben Technik neue Impulse e.V. (Hrsg.) (2003). Girls' Day – Mädchenzukunftstag. Berufswahlorientierung aus der Sicht von Mädchen, Schulen und Betrieben/Institutionen. Evaluationsergebnisse 2002. Bielefeld: Bertelsmann.
- Freitag, Walburga (Hrsg.) (2009). Neue Bildungswege in die Hochschule. Anrechnung beruflich erworbener Kompetenzen für Erziehungs-, Gesundheits- und Sozialberufe. Bielefeld: Bertelsmann.
- Friese, Marianne (2008). Kompetenzentwicklung für junge Mütter. Förderansätze der beruflichen Bildung. Bielefeld: Bertelsmann.
- Friese, Marianne (2009). Trotz Abschluss arm? Professionalisierung als Strategie gegen Frauenarmut. In: Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau (Hrsg.). Programmierbare Frauenarmut? Armutrisiken von Frauen im Lebensverlauf: Problemanalysen und Lösungsstrategien. Bremen: ZGF. 18-30.
- Friis, Pia (2008). Männer im Kindergarten. Wie man sie anwirbt – und dafür sorgt, dass sie auch bleiben. Themenheft des norwegischen Kultusministeriums. Oslo 2006, deutschsprachige Version hrsg. vom Forschungsprojekt „elementar“. Innsbruck: Universität Innsbruck.
- Gaupp, Nora/Lex, Tilly/Reißig, Birgit/Braun, Frank (2008). Von der Hauptschule in Ausbildung und Erwerbsarbeit: Ergebnisse des DJI-Übergangspanels. Herausgegeben vom Bundesministerium für Bildung und Forschung. Bonn/Berlin: BMBF.
- Geißler, Rainer (2005). Die Metamorphose der Arbeiterin zum Migrantensohn: Zum Wandel der Chancenstruktur im Bildungssystem nach Schicht, Geschlecht, Ethnie und deren Verknüpfung. In: Berger, Peter A./Kahlert, Heike (Hrsg.). Institutionalisierte Ungleichheiten: Wie das Bildungswesen Chancen blockiert. Weinheim/München: Juventa. 71-100.
- Gesellschaft für Informatik (2009). Pressemitteilung der GI vom 7. Dezember 2009: Stefan Jähnichen als Präsident der Gesellschaft für Informatik e.V. (GI) wiedergewählt: „Image der Informatik muss verbessert werden“. <http://www.gi-ev.de/presse/pressemitteilungen-2009/pressemitteilung-vom-7-dezember-2009.html> (19.08.2010).
- Granato, Mona/Schittenhelm, Karin (2003). Wege in eine berufliche Ausbildung: Berufsorientierung, Strategien und Chancen junger Frauen an der ersten Schwelle. In: Reader I: Grundlagentexte zur Berufsorientierung. Herausgegeben von: sowi-online e.V. Universität Bielefeld. <http://www.sowi-online.de/reader/berufsorientierung/granato-schittenhelm.htm> (22.12.2010).
- Granato, Mona/Schittenhelm, Karin (2004). Junge Frauen: Bessere Schulabschlüsse – aber weniger Chancen beim Übergang in die Berufsausbildung. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, Heft B28. <http://www.bpb.de/publikationen/1LNA91.html> 28.08.2010.
- Großkurth, Heike/Reißig, Birgit (2009). Geschlechterdimensionen im Übergang von der Schule in den Beruf. In: Budde, Jürgen/Mammes, Ingelore (Hrsg.). Jungenforschung empirisch. Zwischen Schule, männlichem Habitus und Peerkultur. Wiesbaden: VS. 115-125.
- Hahn, Michael/Helfferich, Cornelia (2007). Gender-Fragen in männlich dominierten Organisationen. Erfahrungen mit der Fortbildung „Partnerschaftlich handeln“ bei der Bundeswehr. Köln: BZgA.
- Heine, Christoph/Quast, Heiko (2009). Studienergebnisse und Berufsausbildungspläne. Studienberechtigten 2008 ein halbes Jahr vor Schulabschluss. Forum Hochschule Heft 4. Hannover: HIS.
- Heine, Christoph/Willich, Julia/Schneider, Heidrun/Sommer, Dieter (2008). Studienanfänger im Wintersemester 2007/08. Wege zum Studium, Studien- und Hochschulwahl, Situation bei Studienbeginn. Forum Hochschule Heft 16. Hannover: HIS.
- Helfferich, Cornelia/Hendel-Kramer, Anneliese/Wehner, Nina (2007). Familiengründung im Studium. Abschlussbericht im Auftrag der Landesstiftung Baden-Württemberg. Freiburg/Stuttgart. <http://www.bwstiftung.de/fileadmin/Publikationen/Arbeitspapiere/fast.pdf> (10.09.2010).
- Helfferich, Cornelia/Klindworth, Heike/Kruse, Jan (2011). Frauen leben – Familienplanung und Migration im Lebenslauf. Vertiefungsbericht. Köln: BZgA (in Druck).
- Helfferich, Cornelia/Pfeiffer, Petra/Rissler, Georg (in Druck). Bildungschancen und Geschlechterverständigung. Regeln der Interaktion unter bildungsbenachteiligten Jungen und Mädchen. Freiburg: FEL-Verlag (im Druck).
- Henschel, Angelika (2009). Gender-Mainstreaming-Aspekte im Rahmen von Anerkennungsverfahren. In: Freitag, Walburga (Hrsg.). Neue Bildungswege in die Hochschule. Anrechnung beruflich erworbener Kompetenzen für Erziehungs-, Gesundheits- und Sozialberufe. Bielefeld: Bertelsmann. 200-218.
- Herwatz-Emden, Leonie/Schurt, Verena/Waburg, Wiebke (2007). Geschlechtssegregierter Unterricht in monoedukativen Schulen und Klassen – Forschungsstand und Forschungsdesiderata. In: Herwatz-Emden, Leonie (Hrsg.). Neues aus alten Schulen – empirische Studien in Mädchenschulen. Opladen/Farmington Hills: Barbara Budrich. 41-112.
- Heublein, Ulrich/Kellermann, Daniel (2010). Geschlechtsspezifische Differenzen beim Übergang vom Bachelor- zum Masterstudium. Analyse der Studierenden- und Prüfungsdaten der amtlichen Hochschulstatistik. Expertise für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung.
- Heublein, Ulrich/Spangenberg, Heike/Sommer, Dieter (2003). Ursachen des Studienabbruchs. Analyse 2002. Hannover: HIS GmbH.
- Hochschulrektorenkonferenz (HRK) (1997). Entschließung des 183. Plenums vom 10. November 1997. http://www.hrk.de/de/beschluesse/109_465.php (20.08.2010).
- Hofmann-Lun, Irene/Schönfeld, Simone/Tschirner, Nadja (1999). Mentoring für Frauen. Eine Evaluation verschiedener Mentoring-Programme. Kurzfassung des Ergebnisberichts. http://cgi.dji.de/cgi-bin/inklude.php?inklude=4_mentoringfrauen/studiekurz.htm (28.08.2010).
- Institut für Demoskopie Allensbach (2005). Das subjektive Zeitfenster für die Elternschaft. Eine Repräsentativbefragung der Bevölkerung zwischen 16 und 44 Jahren. Im Auftrag des BMFSFJ. Bonn/Berlin: BMFSFJ.
- Institut für Zukunft der Arbeit (IZA) (2010). Erziehungsurlaub verringert Weiterbildungschancen. IZA-Pressemitteilung, 6. Januar 2010.
- Kahlert, Heike (2003). Gender Mainstreaming an Hochschulen. Anleitung zum qualitätsbewussten Handeln. Opladen: Leske + Budrich.
- Kampshoff, Marita (2007). Geschlechterdifferenz und Schulleistungen. Deutsche und englische Studien im Vergleich. Wiesbaden: VS.
- Kessels, Ursula (2007). Alles nur Placebo? Warum Monoedukation im Physikunterricht das Fähigkeitsselbstkonzept von Mädchen beeinflusst. In: Ludwig, Peter H./Ludwig, Heidrun (Hrsg.). Erwartungen in himmelblau und rosarot. Effekte, Determinanten und Konsequenzen von Geschlechterdifferenzen in der Schule. Weinheim/München: Juventa. 251-267.
- Klement, Carmen (2001). Der freie Markt und seine Grenzen. Aufstiegsweiterbildung in einem geschlechtshierarchisch strukturierten Arbeitsmarkt. In: Born, Claudia/Krüger, Helga (Hrsg.). Individualisierung und Verflechtung. Geschlecht und Generation im deutschen Lebenslaufregime. Weinheim/München: Juventa. 139-158.
- Klindworth, Heike (2010). Bildungsbenachteiligung unter Lebenslaufperspektive bei türkischen und osteuropäischen Migrantinnen – Sonderauswertung der Studie „Familienplanung und Migration im Lebenslauf von Frauen“ (im Auftrag der BZgA). Expertise für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung.
- Klindworth, Heike/Walter, Wolfgang/Helfferich, Cornelia (2005). Frühe erste Vaterschaft – ein intendierter, passender Übergang? In: Tölke, Angelika/Hank, Karsten (Hrsg.). Männer – Das „vernachlässigte“ Geschlecht in der Familienforschung. Zeitschrift für Familienforschung Sonderheft 4. Wiesbaden: VS. 152-177.
- Koch-Priewe, Barbara (2002). Schulprogramme zur Mädchen- und Jungenförderung. Die geschlechtsbewusste Schule. Weinheim/Basel: Beltz.
- Koch-Priewe, Barbara/Niederbacher, Arne/Textor, Annette/Zimmermann, Peter (2009). Jungen – Sorgenkinder oder Sieger? Ergebnisse einer quantitativen Studie und ihre pädagogischen Implikationen. Wiesbaden: VS.
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2000). Memorandum über Lebenslanges Lernen. Arbeitsdokument der Kommissionsdienststellen. Brüssel. <http://www.bologna-berlin2003.de/pdf/MemorandumDe.pdf> (28.08.2010).
- Konsortium Bildungsberichterstattung (Bildungsbericht) (2006). Bildung in Deutschland. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration. Bielefeld: Bertelsmann.
- Kramer, Rolf-Thorsten/Helsper, Werner (2010). Kulturelle Passung und Bildungsungleichheit. In: Krüger, Heinz-Hermann/Rabe-Kleberg, Ursula/Kramer, Rolf-Thorsten/Budde, Jürgen (Hrsg.). Bildungsungleichheit revisited? Bildung und soziale Ungleichheit vom Kindergarten bis zur Hochschule. Wiesbaden: VS. 103-125.
- Kreienbaum, Maria Anna/Urbanik, Tamina (2006). Jungen und Mädchen in der Schule. Konzepte der Koedukation. Berlin: Cornelsen Verlag Scriptor.
- Krewerth, Andreas/Tschöpe, Tanja/Ulrich, Joachim Gerd/Witzki, Alexander (2004). Berufsbezeichnungen und ihr Einfluss auf die Berufswahl von Jugendlichen: Theoretische Überlegungen und empirische Ergebnisse. Bielefeld: Bertelsmann.
- Krüger, Heinz-Hermann/Deppe, Ulrike (2010): Mikroprozesse sozialer Ungleichheit an der Schnittstelle von schulischen Bildungsbiographien und Peerorientierungen. In: Krüger, Heinz-Hermann/Rabe-Kleberg, Ursula/Kramer, Rolf-Thorsten/Budde, Jürgen (Hrsg.). Bildungsungleichheit revisited? Bildung und soziale Ungleichheit vom Kindergarten bis zur Hochschule. Wiesbaden: VS. 185-201
- Krüger, Helga (1995). Prozessuale Ungleichheit. Geschlecht und Institutionenverknüpfungen im Lebenslauf. In: Berger, Peter A./Sopp, Peter (Hrsg.). Sozialstruktur und Lebenslauf. Opladen: Leske + Budrich. 133-153.
- Kultusministerkonferenz (KMK) (2008). Anrechnung von außerhalb des Hochschulwesens erworbenen Kenntnissen und Fähigkeiten auf ein Hochschulstudium. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 18.09.2008. http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_



- beschlesse/2008/2008_09_18-Anrechnung-Faehigkeiten-Studium-2.pdf (28.08.2010).
- Küster, Christina/Benner, Ilka (2009). Wahrnehmung und Umsetzung von Gender-Mainstreaming in den Curricula der Lehramtsausbildung an Hochschulen in Deutschland – eine exemplarische Analyse ausgewählter Standorte mit modularer Ausbildung. Expertise für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung.
 - LIFE e.V. (2008). Studie zur Umsetzung von Teilzeitberufsausbildung in Berlin. Berlin: Life e.V. http://www.berlin.de/imperia/md/content/sen-frauen/teilzeitberufsausbildung/studie_teilzeitberufsausbildung_berlin_2008.pdf?start&ts=1273507431&file=studie_teilzeitberufsausbildung_berlin_2008.pdf (28.08.2010).
 - Meier, Uta (2006). Wie kinderfeindlich ist die bundesdeutsche Gesellschaft? Wege aus der strukturellen Rücksichtslosigkeit gegenüber dem Leben mit Kindern? Familienhandbuch des Staatsinstituts für Frühpädagogik. http://www.familienhandbuch.de/cmain/f_Programme/a_Familienpolitik/s_930.html (22.12.2010).
 - Meier-Gräwe, Uta/Müller, Ines (2008). Modellprojekt „Studieren und Forschen mit Kind“. Gefördert von der Hessen-Stiftung „Familie hat Zukunft“. Gießen. http://www.hessenstiftung.de/files/modellprojekt_studieren_und_forschen_mit_kind_abschlussberic.pdf (28.08.2010).
 - Metz-Göckel, Sigrid/Selent, Petra/Schürman, Ramona/Möller, Christian/Heusgen, Kirsten (2009). Arbeitsplatz Hochschule. Geschlecht, Beschäftigungsverhältnisse und Kinderlosigkeit des wissenschaftlichen Personals an Universitäten und Fachhochschulen in Deutschland. Expertise für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung.
 - Middendorf, Elke (2008). Studieren mit Kind. Ergebnisse der 18. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks, durchgeführt durch HIS Hochschul-Informations-System. Bonn/Berlin: BMBF.
 - Ministerium für Schule, Jugend und Kinder des Landes Nordrhein-Westfalen/Landesinstitut für Schule Soest (Hrsg.) (2005). Schule im Gender Mainstream. Denkanstöße, Erfahrungen, Perspektiven. Soest: Landesinstitut für Schule. <http://www.learnline.de/angebote/gendermainstreaming> (28.08.2010).
 - Minks, Karl-Heinz/Schäper, Hilde (2002). Modernisierung der Industrie- und Dienstleistungsgesellschaft und Beschäftigung von Hochschulabsolventen: Ergebnisse aus Längsschnittuntersuchungen zur beruflichen Integration von Hochschulabsolventinnen und -absolventen, Hochschulplanung Band 159. Hannover: HIS GmbH.
 - Nissen, Ursula/Keddi, Barbara/Pfeil, Patricia (2003). Berufsfindungsprozesse von Mädchen und jungen Frauen. Erklärungsansätze und empirische Befunde. Opladen: Leske + Budrich.
 - Nohl, Arnd-Michael/Schittenhelm, Karin/Schmidtke, Oliver/Weiß, Anja (2006). Kulturelles Kapital in der Migration. Ein Mehrebenenansatz zur empirisch-rekonstruktiven Analyse der Arbeitsmarktintegration hoch-qualifizierter Migrantinnen. In: Forum Qualitative Sozialforschung 7, 3, Art. 14, Special Issue on Qualitative Methods in Research on Migration. <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/142/314> (23.12.2010).
 - Ohrem, Sandra (2009). Überwindung von Gender Bias in der Kindertagesstätte. Auflösung tradierter Geschlechterrollenzuweisungen im Vorschulalter. Expertise für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung.
 - Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2009). Equally prepared for life? How 15-year-old-boys and girls perform in school. Paris: OECD.
 - Ostendorf, Helga (2005). Steuerung des Geschlechterverhältnisses durch eine politische Institution. Die Mädchenpolitik der Berufsberatung. Opladen: Barbara Budrich.
 - Pelkner, Anna-Katharina/Günther, Ralf/Boehnke, Klaus (2002). Die Angst der sozialen Ausgrenzung als leistungshemmender Faktor? Zum Stellenwert guter mathematischer Schulleistungen unter Gleichaltrigen. In: Zeitschrift für Pädagogik. 45. Beiheft: Bildungsqualität von Schule: Schulische und außerschulische Bedingungen mathematischer, naturwissenschaftlicher und überfachlicher Kompetenzen. Weinheim/Basel: Beltz. 326-340.
 - Phoenix, Ann/Frosh, Stephen (2005). „Hegemoniale Männlichkeit“, Männlichkeitsvorstellungen und -ideale in der Adoleszenz. Londoner Schüler zum Thema Identität. In: King, Vera/Flaake, Karin (Hrsg.). Männliche Adoleszenz. Sozialisation und Bildungsprozesse zwischen Kindheit und Erwachsensein. Frankfurt am Main: Campus. 19-35.
 - Pieper-Seier, Irene (2009). Studentinnen und Professorinnen in der Mathematik. In: Gender. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft 1, 1. 59-72.
 - Puhani, Patrick/Sonderhof, Katja (2010). The Effects of Maternity Leave Extension in Training for Young Women. IZA Discussion Paper No. 3820. <http://ftp.iza.org/dp3820.pdf> (20.12.2010).
 - Puhlmann, Angelika (2008). Akzeptanz und Umsetzung von Teilzeitberufsausbildung. Abschlussbericht. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung. http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/eb_30555.pdf (20.08.2010).
 - Puhlmann, Angelika (2007). Berufsausbildung in Teilzeit. Gründe und Hintergründe. Bonn: BIB. Vortrag bei der Tagung „Berufsausbildung in Teilzeit – Neue Chancen, neue Wege“ des Transferprojekts BEAT in Kooperation mit dem GPC am 24.1.2007 in Bonn. http://tzba.reinit.net/engine/data/ufiles/Vortrag_Puhlmann.pdf (28.08.2010).
 - Puhlmann, Angelika/Gutschow, Katrin (2010). Berufsorientierung junger Frauen im Wandel – Zwischenbericht. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
 - Rabe-Kleberg, Ursula (2003). Gender Mainstreaming und Kindergarten. Weinheim/Basel: Beltz.
 - Rohrmann, Tim (2006). Männer in Kindertageseinrichtungen und Grundschulen: Bestandsaufnahme und Perspektiven. In: Krabel, Jens/Struve, Olaf (Hrsg.). Männer in „Frauenberufen“ der Pflege und Erziehung. Opladen: Barbara Budrich. 111-134.
 - Rohrmann, Tim (2009). Männer in Tageseinrichtungen für Kinder werden zum Thema. In: Switchboard. Zeitschrift für Männer und Jungenarbeit 188. 29-31.
 - Rohrmann, Tim/Cremers, Michael/Krabel, Jens (2010). Männer in KiTas – welche Bedeutung hat das Geschlecht pädagogischer Fachkräfte? In: Archiv für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit (Hrsg.). Die Kategorie „Geschlecht“ in der Kinder- und Jugendhilfe 41, 2. 44-55.
 - Schleier, Ulrike (2008). Wirkungen eines monoedukativen Studienangebots an einer Fachhochschule. In: Zeitschrift für Hochschulentwicklung 3, 2. 122-131.
 - Siegert, Manuel (2009). Berufliche und akademische Ausbildung von Migranten in Deutschland. Working Paper 22. Nürnberg: BAMF.
 - Solga, Heike/Pfahl, Lisa (2009). Wer mehr Ingenieurinnen will, muss bessere Karrierechancen für Frauen in Technikberufen schaffen. In: WZB-Brief Bildung, April 2009. Berlin: WZB.
 - Stamm, Margit (2008). Underachievement von Jungen: Perspektiven eines internationalen Diskurses. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft 1. 106-124.
 - Stamm, Margit (2009). Underachievement von Jungen in der Schule. In: Budde, Jürgen/Mammes, Ingelore (Hrsg.). Jungenforschung empirisch. Zwischen Schule, männlichem Habitus und Peerkultur. Wiesbaden: VS. 131-148.
 - Stangel-Meseke, Martina/Diefenbach, Brigitte (2003). Projektmanagement. In: Universität Dortmund (Hrsg.). Forschung erfolgreich vermarkten. Berlin: Springer. 53-70.
 - Statistisches Bundesamt (2006). Leben in Deutschland – Ergebnisse des Mikrozensus 2005. <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pk/2006/Mikrozensus/Pressebrochure,property=file.pdf> (29.12.2010).
 - Thierau, Heike/Stangel-Meseke, Martina/Wottawa, Heinrich (1999). Evaluation von Personalentwicklungsmaßnahmen. In: Sonntag, Karlheinz (Hrsg.). Personalentwicklung in Organisationen. Göttingen: Hogrefe. 229-247.
 - Ulrich, Joachim Gerd/Krewerth, Andreas/Tschöpe, Tanja (2004). Berufsbezeichnungen und ihr Einfluss auf das Berufsinteresse von Mädchen und Jungen. In: Sozialwissenschaften und Berufspraxis 27, 4. 419-434.
 - Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V. (Hrsg.) (2009). Geschlechterdifferenzen im Bildungssystem. Jahresgutachten 2009. Wiesbaden: VS.
 - Vester, Michael/Teiwes-Kügler, Christel/Lange-Vester, Andrea (2007). Die neuen Arbeitnehmer. Zunehmende Kompetenzen – wachsende Unsicherheit. Hamburg: VSA.
 - Waldmann, Klaus (2010). Jungen als Verlierer im Bildungssystem? Eine Stellungnahme des Bundesjugendkuratoriums zum Diskurs über bildungsbezogene Unterschiede. In: Archiv für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit (Hrsg.). Die Kategorie „Geschlecht“ in der Kinder- und Jugendhilfe 41, 2. 20-31.
 - Wetterer, Angelika (2002). Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion. „Gender at Work“ in theoretischer und historischer Perspektive. Konstanz: UVK.
 - Willems, Katharina (2007). Schulische Fachkulturen und Geschlecht. Physik und Deutsch – natürliche Gegenpole? Bielefeld: transkript.
 - Zybelle, Uta (2003). An der Zeit. Zur Gleichzeitigkeit von Berufsausbildung und Kindererziehung aus Sicht junger Mütter. Münster: Litverlag.



5 Erwerbsleben



5.1 EINLEITUNG

Angesichts des demografischen Wandels und der rasanten Entwicklungen, die Unternehmen in internationalen Märkten und im Wettbewerb zu bewältigen haben, stellt die Nutzung des weiblichen Erwerbspersonenpotenzials eine Kernaufgabe der Zukunft dar. Für die wirtschaftliche Entwicklung hat die Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben daher einen zentralen Stellenwert. Eine gleichberechtigte Teilhabe am Erwerbsleben entspricht angesichts veränderter Rollenbilder und ökonomischer Notwendigkeiten im Haushalt aber auch den Wünschen von Frauen. Entsprechend verweist die Europäische Kommission (2010) mit Vehemenz darauf, dass die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern im Erwerbsleben und an Entscheidungsprozessen ein wirtschaftliches und demokratisches Gebot sei. Faktisch ist allerdings die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Erwerbsarbeit bisher in Deutschland nicht realisiert. Obwohl Frauen bei den Bildungsabschlüssen aufgeholt und die Männer inzwischen sogar überholt haben (vgl. Kapitel 4 Bildung), können sie diesen Vorsprung bisher weder quantitativ noch qualitativ auf dem Arbeitsmarkt umsetzen. Zwar ist die Frauenerwerbstätigkeit in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen, die Arbeitsmarktintegration von Frauen vollzieht sich jedoch zu einem beträchtlichen Teil in Beschäftigungsverhältnissen mit geringem Stundenumfang sowie – im Vergleich zu Männern – niedrigen Löhnen. Obgleich auch die Erwerbsverläufe von Männern fragmentierter werden und auch bei Männern nicht mehr automatisch von einer ununterbrochenen Erwerbsbiografie ausgegangen werden kann, zeigen sich dennoch nach

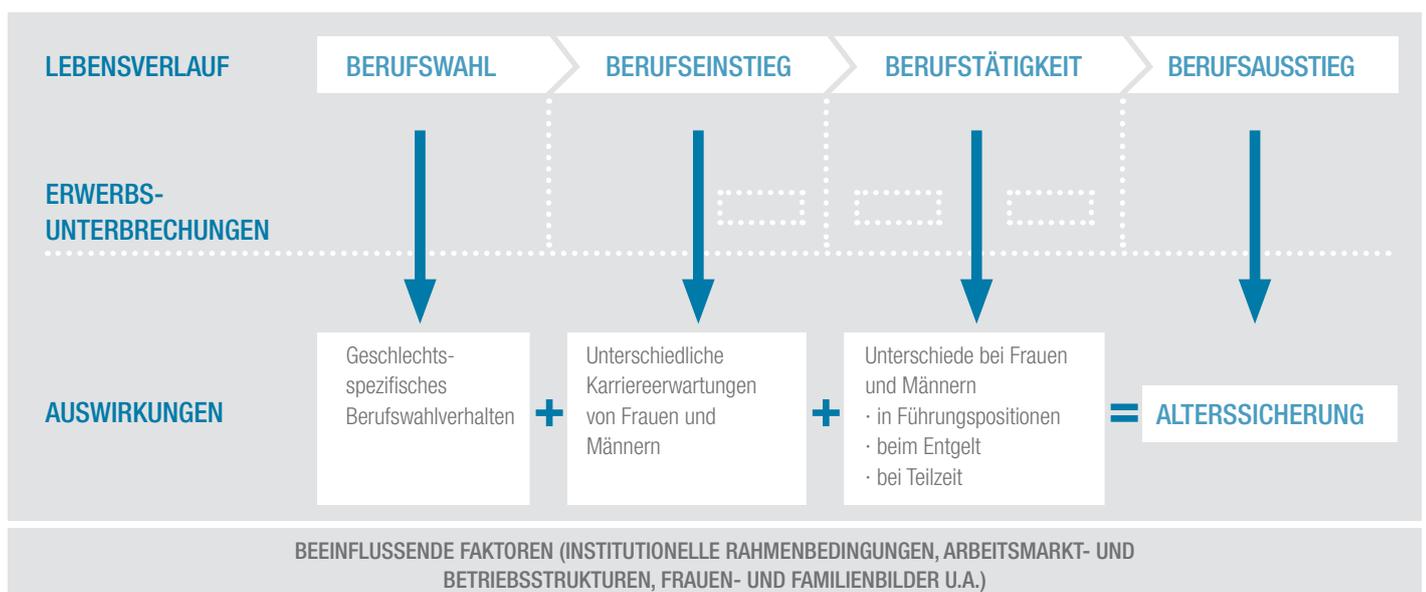
wie vor starke geschlechtsspezifische Unterschiede im Erwerbsleben von Frauen und Männern.

Frauen unterbrechen immer noch häufiger und länger ihre Erwerbstätigkeit aus familiären Gründen als Männer und steigen weniger häufig in Führungspositionen auf, was allenfalls in Teilen durch unterschiedliche Präferenzen zu erklären ist. Vielmehr werden die unterschiedlichen Erwerbsverläufe von Frauen und Männern durch institutionelle Regelungen (vgl. Kapitel 3 Recht), durch die (fehlende) Verfügbarkeit sozialer Dienstleistungen (vgl. Kapitel 6 Zeitverwendung), durch Strukturen des Arbeitsmarktes, aber auch durch traditionelle Rollenbilder und Stereotype, die das Verhalten unterschiedlicher Akteure beeinflussen, geprägt.

Ungleichheiten im Erwerbsverlauf von Frauen und Männern ergeben sich an den folgenden Knotenpunkten und in den folgenden Phasen des Erwerbslebens: bei der Berufswahl, beim Berufseinstieg, während der Berufstätigkeit und beim Übergang von der Erwerbs- in die Nacherwerbsphase (Abb. 5.1).

Die differierende Position von Frauen und Männern im Erwerbsleben zeigt sich sowohl in einer Verteilung beider Geschlechter auf unterschiedliche und unterschiedlich gut bezahlte Berufe (horizontale Segregation) als auch in einer Verteilung auf unterschiedliche Hierarchieebenen (vertikale Segregation). Die beobachtbaren Ungleichheiten (Cejka/Eagly 1999;

ABB. 5.1: KNOTENPUNKTE UND PHASEN IM ERWERBSLEBENSVERLAUF



Quelle: eigene Darstellung



Correll 2004) sind auf ein Konglomerat sich wechselseitig verstärkender Faktoren seitens der staatlichen Institutionen, der Ausgestaltung des Arbeitsmarktes, gesellschaftlicher Frauen- und Familienbilder sowie individueller Präferenzen zurückzuführen (vgl. Kapitel 2 Lebensverlauf, Abb. 2.1). Mechanismen, die auch dort zu traditionellen Geschlechterarrangements und Lebensverläufen von Frauen und Männern führen, wo diese von den Betroffenen gar nicht gewünscht sind, ziehen aus der Lebensverlaufsperspektive „Narbeneffekte“ in den Lebensverläufen von Frauen nach sich, die auch gesellschaftliche Folgen haben. Sie manifestieren ungleiche Voraussetzungen beider Geschlechter für eine existenzsichernde, eigenständige Erwerbsarbeit über den gesamten Erwerbslebensverlauf bis hin zum Austritt aus dem Beruf und somit zur Alterssicherung (vgl. Kapitel 7 Alter). Defizite bezüglich der tatsächlichen Verwirklichungschancen – bei formaler Gleichberechtigung – verursachen insofern nicht nur eine Begrenzung der individuellen Möglichkeiten, sondern auch langfristige Kosten für die Gesellschaft.

Das vorliegende Kapitel beleuchtet zunächst allgemeine Querschnittsbefunde zur Entwicklung der Erwerbstätigkeit von Frauen mit einem besonderen Schwerpunkt auf der Entwicklung der Teilzeitarbeit in den beiden Formen der sozialversicherungspflichtigen Teilzeit und der geringfügigen Beschäftigung (vgl. Abschnitt 5.2). Mit Blick auf die Lebensverlaufsperspektive wird dann eine detaillierte Analyse weiblicher Erwerbs- und Teilzeitverläufe durchgeführt, bevor Erwerbsmuster im Paarzusammenhang und ihre Veränderung im Partnerschaftsverlauf beleuchtet werden. Anschließend werden fünf ausgewählte Schwerpunktthemen beleuchtet, an denen sich die Ungleichheit der Geschlechter im Erwerbsleben vor dem Hintergrund der Themenstellung „Gleichstellung in der Lebensverlaufsperspektive“ besonders deutlich manifestiert: Berufswahl und Berufseinstieg (vgl. Abschnitt 5.4), Auswirkungen von Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitphasen auf den Erwerbslebensverlauf (vgl. Abschnitt 5.5), Karriereentwicklung (vgl. Abschnitt 5.6), Frauen in Führungspositionen (vgl. Abschnitt 5.7) sowie Entgeltungleichheit und Niedriglöhne (vgl. Abschnitt 5.8). Am Beispiel des Einzelhandels wird das Zusammenwirken unterschiedlicher Einflussfaktoren auf den Erwerbslebensverlauf von Frauen illustriert (vgl. Abschnitt 5.6.5). Der in den verschiedenen Feldern deutlich werdende Handlungsbedarf in Bezug auf die Geschlechtergleichstellung kann nicht durch politisches Handeln allein eingelöst werden. Es bedarf gemeinschaftlicher Anstrengungen aller beteiligten Akteure. Insbesondere gilt es, die Arbeitsbedingungen in den Betrieben so zu gestalten, dass gemäß dem Leitbild der Kommission (vgl. Kapitel 2 Lebensverlauf) beiden Geschlechtern die Möglichkeit gegeben wird, Erwerbstätigkeit und andere Tätigkeiten entlang des Lebensverlaufs auszuüben und zu vereinbaren. Das folgende Teilkapitel (vgl. Abschnitt 5.9) untersucht, inwiefern Familienfreundlichkeit und Work-Life-Balance in Unternehmen realisiert sind und ob die betriebliche Realität dem von der Kommission formulier-

ten Leitbild entspricht. Zentrale Befunde und Handlungsempfehlungen schließen das Kapitel ab (vgl. Abschnitt 5.10).

5.2 FRAUEN AUF DEM ARBEITSMARKT: STIEGENDE ERWERBSBETEILIGUNG BEI KONSTANTEM ARBEITSZEITVOLUMEN

5.2.1 Die Erwerbstätigkeit unterschiedlicher Frauengruppen

Seit vielen Jahren steigt in (West-)Deutschland die Erwerbstätigenquote von Frauen an. Das im Rahmen der EU-Beschäftigungsstrategie (Lisabon-Strategie) gesetzte Ziel, diese in den EU-Ländern bis 2010 auf 60 % (bezogen auf die 15- bis 64-Jährigen) zu steigern, hat Deutschland bereits seit dem Jahr 2005 erreicht. Inzwischen (2009) wird für Deutschland ein Wert von 66,2 % für die Erwerbstätigenquote von Frauen ausgewiesen. Deutschland nimmt damit im Vergleich der EU-Länder gegenwärtig den 6. Rang ein und liegt deutlich – um mehr als sieben Prozentpunkte – über dem Durchschnitt der EU 27-Länder (Eurostat-Datenbank).

Die Betrachtung der Erwerbsbeteiligung von Frauen verschiedener Altersgruppen zu Beginn des Jahres 2010 zeigt, dass Frauen in Deutschland vor allem in den Altersgruppen zwischen 35 und 54 Jahren auf dem Arbeitsmarkt aktiv sind. Ihr höchstes Niveau erreicht die Erwerbstätigenquote von Frauen gegenwärtig mit knapp 80 % in der Gruppe der 40- bis 44-Jährigen (Tab. 5.1). Dennoch zeigt sich, dass – nach einem vergleichbaren Berufseinstieg junger Frauen und Männer (Altersgruppe 20 bis 24 Jahre) – in allen folgenden Altersgruppen die Frauenerwerbstätigkeit immer noch deutlich unter derjenigen der gleichaltrigen Männer liegt. Besonders groß ist diese Differenz gegenwärtig in zwei Lebensphasen: Zum einen bei den 30- bis 39-Jährigen, die häufig Kinder im Haushalt zu versorgen haben, zum anderen auch in der Gruppe derer, die heute bereits 55 Jahre und älter sind. Hierbei handelt es sich häufig um Frauen, die nach der Familienphase nicht mehr erwerbstätig geworden sind oder nicht mehr (nachhaltig) auf dem Arbeitsmarkt Fuß gefasst haben.

Diese zeitpunktbezogenen Querschnittsdaten können allerdings nicht im Sinne eines typischen Erwerbsverlaufs von Frauen interpretiert werden. Sie spiegeln das Verhalten unterschiedlicher Frauenkohorten als Ergebnis der jeweils zurückgelegten Lebens- und Erwerbsbiografie unter den heute gegebenen Bedingungen. Welchem Erwerbsmuster Frauen und Männer jüngerer Altersgruppen folgen werden, kann den Daten nicht entnommen werden.

Die Zunahme des Anteils erwerbstätiger Frauen in Deutschland geht nicht nur auf den größeren Anteil erwerbsorientierter junger lediger Frauen oder

TAB. 5.1: ERWERBSTÄTIGENQUOTEN VON FRAUEN UND MÄNNERN IN UNTERSCHIEDLICHEN PHASEN DES LEBENSVERLAUFS IN DEUTSCHLAND UND EU 27 (2010, IN %)*

	Altersgruppe								
	20–24	25–29	30–34	35–39	40–44	45–49	50–54	55–59	60–64
Frauen									
D	62,0	70,7	71,6	74,1	79,6	78,6	74,4	64,6	32,3
EU 27	47,0	66,9	69,4	71,9	74,3	73,7	68,3	52,1	23,0
Männer									
D	62,3	76,5	85,5	87,9	89,0	87,4	83,4	77,3	48,8
EU 27	52,0	75,9	84,1	86,0	86,2	84,9	80,9	68,8	38,0

*Zahlen für das 1. Quartal 2010

Quelle: Eurostat-Datenbank; <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>, eigene Zusammenstellung

den größeren Anteil (noch) kinderloser Frauen zurück. Vielmehr ist gerade die Erwerbsbeteiligung von verheirateten Frauen und Müttern mit Kindern in den letzten Jahrzehnten deutlich angestiegen (Bothfeld et al. 2005: 127, 174; vgl. ausführlich Kapitel 6 Zeitverwendung). Kinderbedingte Erwerbsunterbrechungen von Frauen fallen heute kürzer aus, ein Großteil der vor der Niederkunft erwerbstätigen Mütter nimmt spätestens nach Ablauf der dreijährigen Elternzeit wieder eine Erwerbstätigkeit auf. Diese Muster sind stark milieuhabhängig: Hoch qualifizierte Frauen kehren nach der Geburt eines Kindes schneller in eine Erwerbsarbeit zurück als Frauen mit niedriger Qualifikation. Insgesamt liegt die Differenz zwischen den Erwerbstätigenquoten von Frauen mit Kindern und ohne Kinder (unter 12 Jahren) in Deutschland immer noch deutlich über dem EU-Durchschnitt und höher als in vielen anderen EU-Ländern (a. a. O.: 172f.).

Auch unter den Frauen im höheren Erwerbsalter von 55 bis 64 Jahren gab es in den letzten Jahren einen merklichen Anstieg um rund 20 Prozentpunkte (auf 48,7 % im Jahr 2009). Auch wenn der Anstieg stärker verlaufen ist als bei den Männern, sind Frauen im höheren Erwerbsalter nach wie vor weniger häufig am Arbeitsmarkt aktiv als gleichaltrige Männer (48,7 % versus 63,9 % 2009; s. für 2010 auch Tab. 5.1). Der durchschnittliche Zeitpunkt des Übergangs von Frauen und Männern in eine Altersrente ist jedoch annähernd gleich und liegt mit 61,4 (Frauen) bzw. 62,1 Jahren (Männer) höher als im EU-Durchschnitt.

Neben der unterschiedlichen Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern entlang des Lebensverlaufs zeigen sich quer zur Kategorie Geschlecht starke Differenzen in der Arbeitsmarktteilnahme bei Menschen mit unterschiedlichem Bildungsniveau sowie zwischen Deutschen und Personen mit ausländischem Pass. Bei beiden Geschlechtern steigt die Arbeitsmarktpartizipation mit dem erreichten Bildungsniveau an; Frauen mit niedriger Qualifikation sind nur etwa halb so häufig erwerbstätig

wie Frauen mit hoher Qualifikation. Zudem sind deutsche Staatsbürger und Staatsbürgerinnen zu einem sehr viel höheren Anteil erwerbstätig als Personen ohne einen deutschen Pass; die Erwerbstätigenquote von Frauen ohne deutsche Staatsbürgerschaft liegt mit 47,3 % um 20 Prozentpunkte niedriger als diejenige von Frauen mit deutschem Pass. Diese Diskrepanz ist in Deutschland wesentlich stärker ausgeprägt als im EU-Durchschnitt (vgl. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>, Zahlen für 2009).

Die bildungsselektive und nach Staatsbürgerschaft differenzierte Erwerbsbeteiligung deutet auf Unterschiede in der Erwerbsorientierung, aber auch auf Unterschiede in den Erwerbs- und Einkommenserzielungschancen unterschiedlicher Frauen- (und Männer-)gruppen hin.

5.2.2 Das Erwerbsvolumen in Vollzeitäquivalenten und die Entwicklung von Teilzeittätigkeiten

Bemerkenswert an der Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit in Deutschland ist allerdings die Tatsache, dass die Erhöhung der Zahl und des Anteils erwerbstätiger Frauen nicht mit einer Ausweitung des von Frauen geleisteten gesamtgesellschaftlichen Arbeitsvolumens einhergegangen ist. Misst man statt der Erwerbstätigenquote die Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit in Vollzeitäquivalenten (VZÄ), so lässt sich seit langem eine Stagnation verzeichnen. Die erhöhte Frauenerwerbstätigkeit ist also mit einer Umverteilung der Erwerbsarbeit unter Frauen einhergegangen. So hat sich das auf Frauen entfallende gesellschaftliche Volumen an Erwerbsarbeitsstunden kaum verändert, es verteilt sich heute lediglich auf mehr (weibliche) Schultern.

Mit dieser Entwicklung nimmt Deutschland in Europa – sieht man von wenigen Ländern wie z.B. den Niederlanden ab – eine Sonderstellung ein. In Vollzeitäquivalenten liegt Deutschland bei der Frauenerwerbstätigkeit nur



TAB. 5.2: ERWERBSBETEILIGUNG* VON FRAUEN IN VOLLZEITÄQUIVALENTEN IN DEUTSCHLAND UND AUSGEWÄHLTEN EU-LÄNDERN IM VERGLEICH (2009, IN %)

	Erwerbstätigenquote der Frauen	Erwerbstätigenquote der Frauen in Vollzeitäquivalenten	Geschlechterlücke gemessen an Vollzeitäquivalenten
Deutschland	66,2	50,7	-21,5
EU 27	58,6	50,1	-18,4
Finnland	67,9	62,5	-4,6
Schweden	70,2	60,7	-10,2
Frankreich	60,1	53,4	-13,6
Niederlande	71,5	45,9	-27,3

* Erwerbstätigenquoten der 15- bis 64-Jährigen
Quelle: European Commission (2010)

knapp über dem Durchschnitt in Europa. Da die Möglichkeiten für eine eigenständige Existenzsicherung über Erwerbseinkommen und (vielfach an dieses gekoppelte) Leistungen der sozialen Sicherungssysteme maßgeblich über den Erwerbsumfang bestimmt werden, vermag die VZÄ-Quote die Performanz des Beschäftigungssystems sehr viel besser zu beschreiben als die Erwerbstätigenquote.

Die dargestellte Entwicklung steht unmittelbar in Zusammenhang mit der Tatsache, dass sich der Anstieg der Erwerbsbeteiligung von Frauen in Deutschland vor allem über die Ausweitung von Teilzeitarbeitsverhältnissen, in den letzten Jahren verstärkt auch über die deutsche Sonderform der „Minijobs“ vollzogen hat. Während Männer also weiterhin überwiegend Vollzeit arbeiten, ist ein steigender Teil der erwerbstätigen Frauen in Teilzeit- oder Minijobs beschäftigt. Zwischen 2001 und 2006 stieg die Teilzeitquote von Frauen von 39,9 % auf 45,8 % an (jeweils Dezember, Bundesagentur für Arbeit 2008); 2008 arbeiteten 46 % der erwerbstätigen Frauen, aber nur 9 % der erwerbstätigen Männer in einem Teilzeitarbeitsverhältnis.

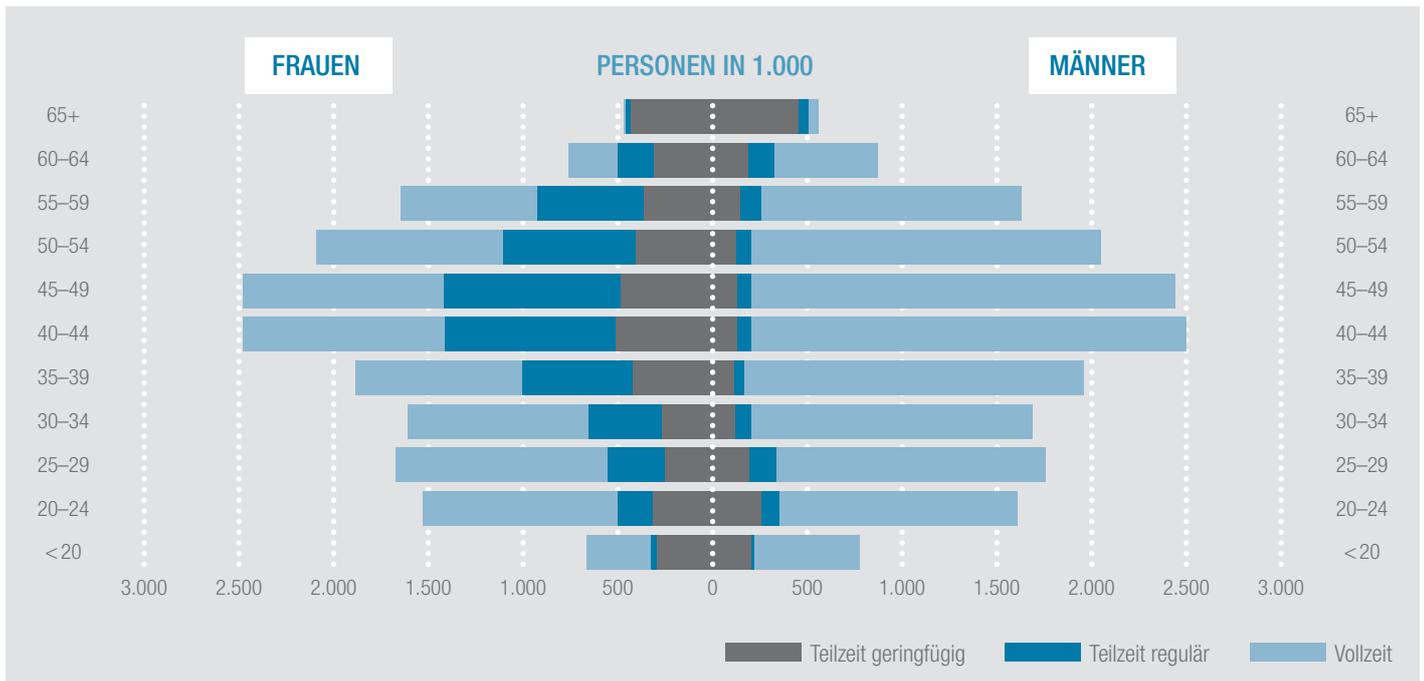
Neben sozialversicherungspflichtiger Teilzeit hat sich die geringfügige Beschäftigung (insbesondere Minijobs) in den vergangenen Jahren zu einer immer weiter um sich greifenden Erwerbsform vor allem für weibliche Beschäftigte entwickelt; gerade für Frauen handelt es sich dabei häufig um das einzige Erwerbseinkommen. Allein zwischen 2001 und 2006 stieg die Zahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten um 1,13 Millionen Personen an, 715.000 von ihnen (63 %) waren Frauen. Gleichzeitig gingen 1,63 Millionen Vollzeit Arbeitsplätze verloren – 670.000 von Frauen (41 %) (Mikrozensus-Daten, eigene Berechnungen). Munz et al. (2007) stellten in einer lebenslaufbezogenen Studie für das Bundesland Nordrhein-Westfalen fest, dass 2005 abhängig erwerbstätige Frauen in der Lebensmitte nur noch zu 45,4 % in Vollzeit arbeiteten, während es 1997 noch 56,2 % waren. Dies ist fast ausschließlich auf die wachsende Bedeutung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse zurückzuführen. Unter den erwerbstätigen Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit länger als drei Jahre unterbrochen hatten, waren 2006 schon 30 % geringfügig beschäftigt (Anger/Schmidt 2008: 7). Die Teilzeitquote variiert stark mit der Qualifikation. Sie ist bei den gering qualifizierten Frauen am höchsten und bei den hoch qualifizierten Frauen am niedrigsten. Dieser Zusammenhang zwischen Teilzeitquote und Qualifikation hat sich in den letzten Jahren weiter verstärkt (a. a. O.: 71).

In den letzten Jahren ist auch die Teilzeitquote der Frauen in der späten Erwerbsphase weiter gestiegen. Erhöht hat sich dabei aber auch hier nur die Zahl der geringfügig Beschäftigten. Den Daten der AVID 2005 zufolge (Frommert/Thiede 2010: 33, 37) dürften unter den heute etwa 50- bis 55-jährigen Frauen (Geburtsjahrgänge 1957 bis 1961) in Westdeutschland schon rund 60 % Erwerbszeiten mit geringfügiger Beschäftigung haben, die sich im Lebenslauf auf durchschnittlich 7,6 Jahre summieren; in Ostdeutschland wird von knapp 30 % ausgegangen, mit einer durchschnittlichen Dauer von 3,5 Jahren im Lebensverlauf. Die Zahlen, die angesichts der Entwicklung der letzten Jahre eher zu niedrig gegriffen sein dürften, machen deutlich, dass geringfügige Beschäftigung inzwischen für viele Frauen ein Dauerstatus ist – mit den entsprechenden Konsequenzen für das eigenständige Erwerbs- und Renteneinkommen.

Die gleichstellungspolitische Ambivalenz von Teilzeit hat sich infolge der stark gestiegenen Varianz in den Teilzeitarbeitsverhältnissen verstärkt. War Teilzeitarbeit lange Zeit die klassische „Halbtagsstätigkeit“ verheirateter Frauen am Vormittag, so hat sich Teilzeitarbeit heute als Phänomen derart ausdifferenziert, dass einzig die unterhalb der Vollzeitnorm liegende vertragliche Arbeitszeit noch als gemeinsames Kriterium von ansonsten vollkommen verschiedenen Arbeitsverhältnissen gelten kann. Auf der einen Seite des Spektrums finden sich daher Teilzeitarbeitsverhältnisse, die nur wenig unterhalb der Vollzeitnorm liegen, auf der anderen Seite finden sich Minijobs mitunter ganz ohne vertraglich festgelegte Arbeitszeit. Die starke Zunahme der Minijobs spricht dafür, dass die Betriebe seit der Gesetzesänderung 2003 Personaleinsatzstrategien nutzen, die vermehrt auf Minijobber und Minijobberinnen setzen. Dabei sind Niedriglöhne sowie Arbeitsrechtsverletzungen verbreitet.

Werden Vollzeit und Teilzeit zusammengerechnet, haben sich die effektiven wöchentlichen Arbeitszeiten von Frauen zwischen 2001 und 2006 von durchschnittlich 30,2 auf 29,1 Stunden reduziert (Kümmerling et al. 2008: 7). In allen Altersgruppen bzw. über den gesamten Lebensverlauf ist der weibliche Anteil am Arbeitsvolumen wesentlich geringer als der Anteil an der Beschäftigtenzahl. Fällt diese Arbeitszeit-Lücke der Frauen zu Beginn des Erwerbslebens noch klein aus, wächst sie im typischen Alter der Familiengründung deutlich an und nimmt auch in den Altersgruppen über 45 Jahren nur geringfügig ab. Besonders hoch sind daher, wie erläutert, die Teilzeitquoten bei den 36- bis 45-jährigen und den 56- bis 65-jähri-

ABB. 5.2: BESCHÄFTIGUNGSSTRUKTUR NACH GESCHLECHT UND ALTERSGRUPPEN (2009, PERSONEN IN TAUSEND)



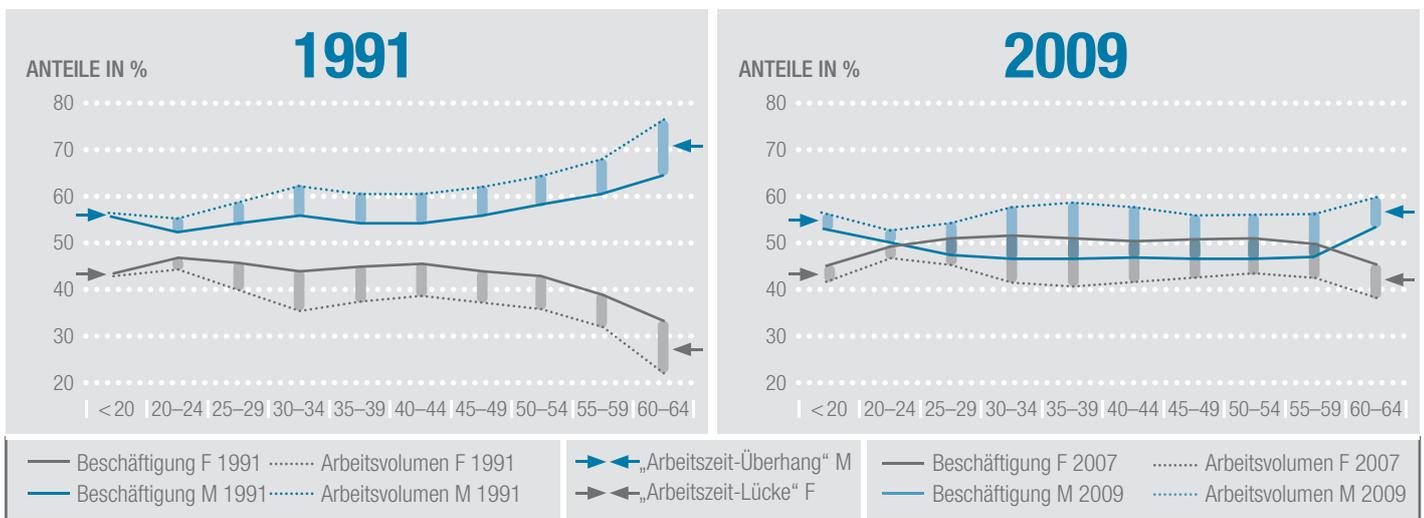
Quelle: IAB-Arbeitszeitrechnung, vgl. für 2007 Wanger (2009: 10, Abb. 1)

gen Frauen. Bei Männern dagegen besteht spiegelbildlich ein „Arbeitszeitüberhang“, ihr Anteil am gesellschaftlichen Erwerbsarbeitsvolumen ist vor allem in den mittleren Altersgruppen, aber auch in den rentennahen Altersgruppen besonders hoch, wenn sich die Differenzen auch – gemessen am gesamtgesellschaftlichen Arbeitsvolumen – in den letzten anderthalb Jahrzehnten verringert haben (vgl. Abb. 5.2 und Abb. 5.3).

Durch die Entwicklungen der vergangenen Jahre hat sich die Kluft zwischen den durchschnittlichen Arbeitszeiten erwerbstätiger Männer und Frauen

vergrößert, ebenso wie die Differenzen zwischen den Arbeitszeiten kinderloser Frauen und von Frauen mit Kindern. Arbeiteten Frauen ohne Kinder 2001 durchschnittlich 7,8 Stunden pro Woche mehr als Frauen mit zwei Kindern, waren es 2006 schon 9,8 Stunden. Teilzeitbeschäftigte arbeiten im Durchschnitt deutlich unter 20 Stunden und damit unter dem Umfang einer halben Stelle. In keinem anderen europäischen Land haben teilzeitbeschäftigte Frauen so kurze Arbeitszeiten wie in Westdeutschland (Kümmerling et al. 2008: 7). Hier liegt ein beträchtliches Arbeitskräftepotenzial brach. Dagegen liegt die Zahl der geleisteten Wochenstunden bei der –

ABB. 5.3: ANTEILE AN BESCHÄFTIGUNG UND ARBEITSVOLUMEN NACH GESCHLECHT UND ALTERSGRUPPEN (1991 UND 2009, IN %)



Quelle: IAB-Arbeitszeitrechnung, vgl. für 2007 Wanger (2009: 14, Abb. 4)



überwiegend von Männern ausgeübt – Vollzeitbeschäftigung angesichts einer ausgeprägten „Überstundenkultur“ mit 41,7 Stunden (2008) deutlich über dem tariflichen Vollzeitstandard. Auch ist die Anzahl der in Vollzeit in Deutschland geleisteten Wochenstunden höher als in den meisten anderen Ländern, wie z.B. den skandinavischen Ländern Finnland (40,3), Schweden (41,0) oder Norwegen (39,2) (Eurostat-Datenbank).

Zusammenfassend ist daher festzuhalten: „Je mehr Kinder ein Mann hat, desto länger sind seine Arbeitszeiten, je mehr Kinder dagegen eine Frau hat, desto kürzer sind ihre Arbeitszeiten. Gleichzeitig fällt auf, dass sich auch bei den Frauen ohne Kinder die Arbeitszeiten stärker verringert haben, als dies bei Männern ohne Kinder der Fall ist“ (Kümmerling et al. 2008: 5). Auch bestehen nach wie vor beträchtliche Unterschiede in Bezug auf die Arbeitszeiten von Frauen und Männern, wenn man West- und Ostdeutschland vergleicht. 2006 arbeiteten westdeutsche Männer im Durchschnitt 10,4 Stunden länger als Frauen, während die Differenz in Ostdeutschland bei fünf Stunden lag. Insgesamt ist die Geschlechtersegregation bei den Arbeitszeiten jedoch stärker, als sie es noch zu Beginn des Jahrhunderts war.

Im Folgenden wird die Querschnittbetrachtung zugunsten einer Längsschnittperspektive verlassen. Gefragt wird nach typischen Erwerbsmustern und Erwerbsverläufen von Frauen individuell und im Paarzusammenhang.

5.3 ERWERBSVERLÄUFE VON FRAUEN UND MÄNNERN: AUDIFFERENZIERUNG UNTERSCHIEDLICHER MUSTER

5.3.1 Typische Erwerbsverläufe von Frauen und Männern

Wie die Daten der Untersuchung Altersvorsorge in Deutschland (AVID) für die Geburtsjahrgänge 1936 bis 1955 verdeutlicht haben, zeigt sich bei den Männern ein markanter Trend zur Verkürzung der Lebensarbeitszeit (gemessen in Erwerbsjahren), während die Zahl der Erwerbsjahre von Frauen – und zwar westdeutschen Frauen – zunimmt. Trotz dieser Angleichung bleibt auch bei den „jüngsten“ Frauen noch eine erhebliche „Lebenserwerbslücke“ gegenüber den Männern bestehen, die für Gesamtdeutschland auf sieben Jahre, für Westdeutschland sogar auf neun Jahre beziffert wurde (AVID 1996, Infratest Burke Sozialforschung 2000). Der AVID 2005 zufolge, die erwerbsbiografische Daten für die Jahrgänge 1942 bis 1961 enthält, setzen sich die beschriebenen Trends der Steigerung der Erwerbsjahre westdeutscher Frauen und der Verringerung der Erwerbsjahre west- und ostdeutscher Männer sowie ostdeutscher Frauen auch in die nächsten Kohorten fort. Auch die 1957 bis 1961 geborenen westdeutschen Frauen, für die durchschnittlich 33,2

Versicherungsjahre prognostiziert werden, liegen jedoch noch etwa 4,6 hinter den westdeutschen Männern zurück, die ostdeutschen Frauen mit 37,5 Versicherungsjahren allerdings nur noch rund ein Jahr hinter den ostdeutschen Männern (AVID 2005, TNS Infratest Sozialforschung 2007). Himmelreicher (2010) ermittelt auf der Basis von Daten des Forschungszentrums der Deutschen Rentenversicherung Bund (FDZ-RV) sieben Erwerbsbiografiecluster für Männer und Frauen der Jahrgänge 1940 bis 1955, von denen drei – darunter das im Westen am häufigsten anzutreffende Drei-Phasen-Modell – ausschließlich bei Frauen vorkommen (Tab. 5.3). Nur 15 % der westdeutschen Frauen gehören dagegen zu den langjährig sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die mehr als 90 % der potenziellen Erwerbszeit auch tatsächlich mit Beiträgen belegt haben. Unter den west- und ostdeutschen Männern, aber auch unter den ostdeutschen Frauen ist dieser Typ dagegen am häufigsten anzutreffen.

5.3.2 Teilzeitmuster im Lebensverlauf von Frauen

Teilzeitarbeitsphasen nehmen einen immer größeren Raum im Erwerbsleben von Frauen ein. Nach Daten der AVID 2005 ist damit zu rechnen, dass von den heute etwa 50- bis 55-Jährigen (Geburtsjahrgänge 1957 bis 1961) schon 61 % der westdeutschen Frauen sozialversicherungspflichtige Teilzeitphasen aufzuweisen haben, die sich durchschnittlich über den Lebensverlauf auf 12,7 Jahre kumulieren. In Ostdeutschland wird von einem Anteil von 29,5 % der Frauen mit durchschnittlich 8,4 Jahren ausgegangen (Frommert/Thiede 2010: 33, 37). Wie die Analysen zeigen, führen insbesondere familiäre Gründe (wie Mutterschaft und Ehe) zur Aufnahme einer Teilzeiterwerbstätigkeit. Längsschnittanalysen zum Themenfeld „Teilzeitarbeit“ liegen dagegen bisher nur wenige vor. Bekannt ist, dass Teilzeitarbeit bei westdeutschen Frauen häufig eine Dauerlösung darstellt, während sie von ostdeutschen Frauen eher als temporäre Arbeitszeitform (oft zwischen Vollzeitphasen) ausgeübt wird. Da sich die Lebensverläufe – vor allem diejenigen von Frauen – in den letzten Jahren stärker ausdifferenziert haben (vgl. Schmidt/Schmitt 2005), wurden für den vorliegenden Bericht mithilfe empirischer Daten (Paneldaten des SOEP 2001 bis 2008) die typischen Kombinationsmuster von Teilzeitarbeit, Vollzeitarbeit sowie Nichterwerbstätigkeit im weiblichen Lebensverlauf untersucht.⁷⁶ Im Ergebnis haben sich unterschiedliche Teilzeit- bzw. Erwerbsverlaufscluster für Frauen mit und ohne Kinder herauskristallisiert (Tab. 5.4 und 5.5).⁷⁷ So belegen die Daten:

- ▶ Überdurchschnittlich lange und durchgängig teilzeiterwerbstätig sind vor allem westdeutsche Frauen im Alter von 31 bis 43 Jahren mit Kind(ern).
- ▶ Bei Frauen, die im Beobachtungszeitraum überwiegend mit Kindern leben (Tab. 5.4), finden sich vier charakteristische Erwerbsverläufe, deren typische Biografiephasen Tabelle 5.4 verdeutlicht. Hatten die untersuchten Frauen durchschnittlich etwa 41 % der beobachteten

⁷⁶ Berechnungen von Tanja Schmidt, vgl. Klenner/Schmidt (2010).

⁷⁷ Betrachtet wurden Frauen in der Lebensphase zwischen dem 23. und dem 43. Lebensjahr, die hinsichtlich des Berufseinstiegs, der beruflichen Entwicklung, der Familiengründung und des Wiedereinstiegs nach der Geburt besonders „kritisch“ ist. In der Längsschnittanalyse wurde Teilzeiterwerbstätigkeit in Erwerbsverlaufssequenzen über sieben Jahre hinweg betrachtet.

TAB. 5.3: ERWERBSBIOGRAFIECLUSTER VON FRAUEN UND MÄNNERN (JAHRGÄNGE 1940 BIS 1955, IN %)*

Nr.	Erwerbsbiografie-Cluster	Frauenanteil am jew. Cluster	Region			
			Westdeutschland		Ostdeutschland	
			Frauen	Männer	Frauen	Männer
1	Langjährig sozialversicherungspflichtig beschäftigt (> 90 % aller Monate mit SVP)	37	15	52	53	64
2	Langjährig arbeitslos (durchschnittlich 31 Monate reg. ALO)	46	10	17	11	13
3	Langjährig nicht sozialversicherungspflichtig (GRV-Aussteigerinnen und -Aussteiger)	51	15	17	3	8
4	Späteinsteigerinnen und -einsteiger (häufig später Einstieg)	60	13	14	27	14
5	Drei-Phasen-Modell (U-förmige Erwerbsquote)	100	18	-	4	-
6	Frühe Hausfrauen (früher Ausstieg aus SVP-Beschäftigung)	100	17	-	1	-
7	Hausfrauen (späterer Ausstieg aus SVP-Beschäftigung, Pflege)	100	12	-	1	-
	INSGESAMT	56	100	100	100	100

* Datenanalyse auf der Basis verschiedener Scientific Use Files des Forschungszentrums der Deutschen Rentenversicherung Bund (FDZ-RV), Sequenzmusteranalyse (optimal matching) und Typisierung über Clusteranalyse auf Basis der 5-%-Substichprobe der Versichertenkontenstichprobe 2005. Deutsche Personen zwischen 18 und 50 Jahren (n = 2.657 Frauen/n = 2.060 Männer). Zu berücksichtigen: Daten bilden das Rentenrecht ab, keine Daten zu Beamten und Selbständigen.

Quelle: Himmelreicher (2010)

Jahre mit Teilzeitphasen belegt, waren es bei den 40 % der Frauen, die dem ersten Cluster zuzuordnen sind, sogar über 81 %

- Bei Frauen, die überwiegend ohne Kinder leben (Tab. 5.5), finden sich drei typische Erwerbsverläufe: Die Verläufe unterscheiden sich deutlich und zeugen davon, dass sich inzwischen sehr unterschiedliche Typen von weiblichen Erwerbskarrieren etabliert haben. Während in der größten Gruppe (55 % der Frauen ohne Kinder im Haushalt)

Teilzeitarbeit nur wenig Raum im Erwerbsleben einnimmt, übt etwa ein Viertel der Frauen ohne Kinder im Haushalt Teilzeitarbeit während 43 % des analysierten Zeitfensters aus.

Trotz zahlreicher Teilzeitarbeitsverhältnisse und trotz der Ansprüche nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz sind die Möglichkeiten zur Anpassung der Arbeitszeit im Lebensverlauf noch begrenzt. Bisher kann nicht

TAB. 5.4: KUMULIERTE ANTEILIGE ZEITEN IN VERSCHIEDENEN STATUS NACH CLUSTERN VON FRAUEN, DIE ÜBERWIEGEND MIT KIND(ERN) LEBEN (2001 BIS 2008, IN % AN DER GESAMTEN BEOBACHTUNGSZEIT VON 84 MONATEN)

	Cluster MK*-1	Cluster MK- 2	Cluster MK-3	Cluster MK-4	Gesamt
N	406	255	136	197	994
% – gewichtet	39,6	27,5	13,6	19,3	100
Teilzeit	81,2	24,9	3,9	5,9	40,7
Vollzeit	5,4	15,5	1,4	81,0	22,2
Arbeitslosigkeit	1,1	18,9	7,7	2,9	7,2
Schule/Studium	0,1	1,8	0	0,8	0,7
Erziehungszeit	7,5	24,1	9,9	8,1	12,5
Haushalt	4,2	13,5	77,1	0,9	16,0
Sonstiges/Lücke	0,5	1,2	0,0	0,5	0,6

* MK = im Beobachtungszeitraum überwiegend mit Kindern lebend

Quelle: SOEP 2001–2008, hochgerechnet, Berechnungen von Tanja Schmidt, vgl. Klenner/Schmidt (2010)



TAB. 5.5: KUMULIERTE ANTEILIGE ZEITEN IN VERSCHIEDENEN STATUS NACH CLUSTER VON FRAUEN, DIE ÜBERWIEGEND OHNE KINDER LEBEN (2001 BIS 2008, IN % AN DER GESAMTEN BEOBACHTUNGSZEIT VON 84 MONATEN)

	Cluster OK*-1	Cluster OK-2	Cluster OK-3	Gesamt
N	141	192	321	654
% – gewichtet	21,0	24,2	54,8	100,0
Teilzeit	20,9	42,5	1,5	15,5
Vollzeit	49,9	9,0	95,6	65,6
Arbeitslosigkeit	4,0	12,6	1,0	4,4
Schule/Studium	4,2	9,8	0,5	3,5
Erziehungszeit	19,4	14,0	0,9	8,0
Haushalt	1,4	9,5	0,1	2,7
sonstiges / Lücke	0,2	2,6	0,4	0,9

* OK = im Beobachtungszeitraum überwiegend ohne Kinder lebend

Quelle: SOEP 2001–2008, hochgerechnet, Berechnungen von Tanja Schmidt, vgl. Klenner/Schmidt (2010)

überall und von allen Beschäftigten in bestimmten Phasen im Lebensverlauf auf das Arbeitszeitvolumen Einfluss genommen werden. Daher zeigen die hohen Teilzeitquoten von Frauen in Deutschland auch ein Missverhältnis zwischen gewünschter (aber unrealisierter) und verwirklichter (aber ungewollter) Teilzeitarbeit. Ein beachtlicher Teil der Teilzeitarbeit ist unfreiwillig und Ausdruck von Unterbeschäftigung (Klenner/Schmidt 2010). So sind die Teilzeitarbeitszeiten aus Beschäftigtensicht oft deutlich zu kurz: 40 % der Frauen mit Teilzeiterwerbsverläufen können über einen Zeitraum von drei Jahren ihren Wunsch nach längeren Arbeitszeiten nicht erfüllen und müssen damit über Jahre hinweg unfreiwillig (häufig marginal) teilzeiterwerbstätig sein. Andererseits können aber auch zwei Drittel der Frauen mit Teilzeiterwerbsverläufen über drei Jahre hinweg ihren Wunsch nach kürzeren Arbeitszeiten nicht erfüllen (ebenda). Bei ostdeutschen Frauen mit Kindern findet sich eine Gruppe mit größeren Teilzeitarbeitsverhältnissen, die jedoch kurz und in mehrere Episoden gesplittet sind. Obwohl sich in diesen Erwerbsverläufen ein hoher Anteil an Übereinstimmung zwischen tatsächlicher und gewünschter Arbeitszeit findet, gibt es auch einen überdurchschnittlichen Anteil von Frauen, die sich einerseits längere und andererseits auch kürzere Arbeitszeiten wünschen. Eine weitere Gruppe zumeist ostdeutscher Frauen (OK-2) ist gekennzeichnet durch überdurchschnittlich viele kurze (Teilzeit-)Erwerbsepisoden mit kürzeren Arbeitszeiten, in denen auch ein überdurchschnittlicher Anteil von Minijobs vorkommt. Auch in dieser Gruppe findet sich ein erhebliches Missverhältnis zwischen gewünschter und tatsächlicher Arbeitszeit: Fast die Hälfte der Frauen dieses diskontinuierlichen und prekären Verlaufs würden gern länger arbeiten. Allen Clustern sind starke Pfadabhängigkeiten bezüglich der vor dem Beobachtungszeitraum gemachten Erwerbserfahrungen gemeinsam. Sie betreffen die Erwerbsverläufe, aber auch die Höhe des individuellen Einkommens. Damit wird deutlich, dass Frauen nicht nur punktuell und nicht nur wenn sie Kinder haben, teilzeiterwerbstätig sind. Vielmehr betrifft Teilzeiterwerbstätigkeit die Mehrheit der Frauen und bestimmt systematisch und in Abhängigkeit von früheren Teilzeiterfahrungen den weiteren Erwerbsverlauf. Dabei gibt es ebenfalls für alle Frauen ein starkes Missverhältnis zwischen tat-

sächlichen und gewünschten Arbeitszeiten in jeder Form: einerseits sind gewünschte Arbeitszeiten nicht realisierbar und andererseits wird mehr Stunden gearbeitet, als gewünscht. Generell stellt Teilzeitarbeit eine mit proportionalen Einkommenseinbußen verbundene individuell zu bezahlende Arbeitszeitverkürzung dar, die als Vereinbarkeitsinstrument nicht allen Einkommensgruppen zugänglich ist. Zudem erweist sich Teilzeit auch im Stundenlohn als Nachteil. „Part time wage penalties“ stehen im Zusammenhang mit der geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes und sind wahrscheinlich überwiegend Resultat eines unterschiedlichen Zugangs zu bestimmten Arbeitsplätzen. Hierzu ist die Forschungslage allerdings widersprüchlich.

5.3.3 Erwerbsmuster und Erwerbsverlauf im Paarzusammenhang – Wunsch und Wirklichkeit

Die Erwerbstätigkeit und die Erwerbsverläufe von Frauen sind nach wie vor wesentlich von der familiären Situation abhängig, während dies bei Männern kaum einen Einfluss hat. Ehe und Kinder führen zu einer geringeren Erwerbstätigkeit und kürzeren Arbeitszeiten von Frauen (vgl. Kapitel 6 Zeitverwendung). Infolge der stetig gestiegenen Frauenerwerbstätigkeit haben sich die Erwerbskonstellationen in Paarfamilien in den letzten Jahren deutlich verschoben. Weniger Paare leben im traditionellen männlichen Alleinverdienermodell, Zweiverdienerpaare werden häufiger. Dabei ist die gelebte Konstellation nur zum Teil durch die Geschlechterrollenvorstellung des Paares bedingt. So wirken auf der einen Seite auf die Erwerbskonstellation alle Einflussfaktoren ein, die die weibliche Erwerbstätigkeit bestimmen, wie Bildungsgrad und Einkommenschancen von Frauen sowie ihre familiäre Situation, vor allem das Vorhandensein von Kindern. Auf der anderen Seite wirken auf die Erwerbskonstellation im Paarhaushalt auch Faktoren, die die Erwerbsbeteiligung des Mannes beeinflussen, wie unfreiwillige Nichterwerbstätigkeit des Mannes durch Arbeitslosigkeit und Erwerbsunfähigkeit. Diese Faktoren werden wiederum von der für Deutschland charakteristischen Ausgestaltung des Steuer- und Sozialsystems mit seinem spezifischen Nexus von Staat, Arbeitsmarkt und Familie beein-

flusst. Tabelle 5.6 zeigt die gegenwärtige Verbreitung unterschiedlicher Erwerbsmuster in Paarhaushalten.

Wie die Daten deutlich machen, sind „traditionelle“ Konstellationen mit männlichem Alleinverdiener sowie vor allem Paarkonstellationen mit männlichem Hauptverdiener und weiblicher Zuverdienerin immer noch stark verbreitet, und zwar im Westen stärker als im Osten und vor allem dort, wo Kinder im Haushalt leben. So praktiziert zum Zeitpunkt der Datenerhebung gut ein Drittel der Paarhaushalte in Deutschland ein „Zuverdienermodell“, in dem der Mann vollzeit- und die Frau teilzeiterwerbstätig sind; unter den Haushalten mit Kindern sind es sogar 45 %. Neben diesem „modernisierten Ernährermodell“ sind sowohl das traditionelle Modell mit vollzeiterwerbstätigem Mann und nicht erwerbstätiger Frau als auch das Modell doppelter Vollzeiterwerbstätigkeit verbreitet. Neben den genannten Arrangements hat sich allerdings inzwischen ein weiterer Typ verbreitet, in dem die Frau in größerem Umfang oder sogar alleine erwerbstätig und insofern oft auch Haupteinkommensbezieherin ist. Inzwischen erwirtschaftet in etwa jedem zehnten Paarhaushalt in

Deutschland die Frau mehr als 60 % des Haushaltseinkommens und hat damit die Rolle einer „Familienernährerin“ übernommen (Brehmer et al. 2010). Werden alleinerziehende Frauen mit berücksichtigt, dann ergibt sich, dass sogar in rund 18 % aller Mehrpersonenerwerbshaushalte eine Frau hauptsächlich oder allein die Familie ernährt. Bei Familienernährerinnen handelt es sich um eine heterogene Gruppe von Frauen, denen gemeinsam ist, dass sie in voller Verantwortung den Lebensunterhalt für sich, ihre Kinder und gegebenenfalls ihren Partner erwirtschaften. Jedoch ist die weibliche Familienernährerin mehrheitlich kein Pendant zum männlichen Familienernährer „mit umgekehrten Vorzeichen“. Es hat sich eine kleine Gruppe von Familienernährerinnen entwickelt, die durch hohe Qualifikation und dementsprechende Arbeitsmarktposition, in Absprache mit ihrem bewusst beruflich weniger stark orientierten Partner, neue, bisher noch ungewöhnliche Geschlechterarrangements leben. Überwiegend handelt es sich bei den Haushalten mit Familienernährerin jedoch um schwierige und fragile Arrangements. Frauen „ernähren“ nicht zu den gleichen Bedingungen, wie Männer dies tun. Sie erlangen den Status häufig unfreiwillig und versorgen die

TAB. 5.6: ERWERBSMUSTER IN PAARHAUSHALTEN MIT UND OHNE KINDER IN DEUTSCHLAND (2007, ALLE ERWERBSHAUSHALTE*, IN %)

Erwerbskonstellationen		alle Paarhaushalte			darunter mit Kind(ern) im Haushalt		
		Ges.	West	Ost	Ges.	West	Ost
1	beide Vollzeit	24,0	21,3	37,8	15,4	10,9	37,0
2	Mann: Vollzeit / Frau: Teilzeit	34,7	36,7	24,7	44,6	47,5	31,0
3	Mann: Vollzeit / Frau: nicht erwerbstätig	18,8	21,3	6,8	23,0	26,2	7,2
4	Mann: Vollzeit / Frau: arbeitslos	3,7	3,0	7,0	3,8	2,9	8,0
5	Mann: Teilzeit / Frau: Teilzeit oder Vollzeit	4,0	4,3	2,9	3,1	3,2	2,6
6	Mann: nicht erwerbstätig / Frau: Vollzeit oder Teilzeit	7,3	7,2	8,2	4,2	4,0	5,2
7	Mann: arbeitslos / Frau: Vollzeit oder Teilzeit	2,9	2,6	4,6	2,4	2,2	3,5
8	beide nicht erwerbstätig oder arbeitslos	3,1	2,5	6,2	2,6	2,2	4,5
9	restliche Konstellationen	1,3	1,2	1,8	1,0	1,0	1,0
	Gesamt	100	100	100	100	100	100
	Weibliche Einverdienerhaushalte (Summe Zeile 6,7)	10,2	9,8	12,8	6,6	6,2	8,7
	Alle Zweiverdienerhaushalte (Summe Zeilen 1,2,5)	62,7	62,3	65,4	63,1	61,6	70,6

* Erwerbshaushalte: Haushalte mit mindestens einem erwerbsfähigen Erwachsenen
Quelle: SOEP 2007, gewichtet, n = 4.708, Berechnungen von Wolfram Brehmer, vgl. Brehmer et al. (2010: 14)



Familie teilweise unter prekären Bedingungen, weil sie in der Regel weniger Geld verdienen. 31 % der Familienernährerinnen (aber nur 4 % der Familienernährer) verdienen 2007 bis 900 Euro monatlich (Brehmer et al. 2010). Familienernährerinnen sind nicht selten von einer Belastungskumulation betroffen, da sie in den allermeisten Fällen neben ihrem Haupteinkommensbezug auch die Hauptverantwortung für die familiäre Fürsorgearbeit tragen (Klenner/Klammer 2009). Gegenüber dem (männlichen oder weiblichen) Ernährermodell weisen egalitäre Einkommenskonstellationen von Paaren deutliche Vorteile auf. Sie eröffnen beiden Partnern Partizipations- und Entfaltungschancen und sind – wie die Daten des SOEP (2007) zeigen – mit höheren Einkommen und gesteigerten Zufriedenheitswerten verbunden.

Generell unterscheiden sich die Erwerbskombinationen von Paaren deutlich in Abhängigkeit vom Familienstand: Leben Frauen in nichtehelichen Lebensgemeinschaften, so sind sie häufiger erwerbstätig als ihre verheirateten Geschlechtsgenossinnen und arbeiten, wie auch Alleinerziehende, selbst als Mütter jüngerer Kinder häufiger Vollzeit (zur Erwerbstätigkeit von Müttern vgl. ausführlich Kapitel 6 Zeitverwendung). Hierin kann sich der größere Bedarf oder auch das größere Bedürfnis nach eigenständiger Existenzsicherung zeigen – die Optionen des (staatlich unterstützten) männlichen Ernährermodells stehen diesen Gruppen jedenfalls in der Regel nicht offen.

Unterschiedliche Muster der Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit in der Familie können das Ergebnis einer bewussten Entscheidung sein. So geht Hakim (2000 und 2006) in der von ihr entwickelten – in der Geschlechterforschung kontrovers diskutierten – Präferenztheorie davon aus, dass drei Gruppen von Frauen zu differenzieren seien: eine erste Gruppe (je nach Land ca. 10 % bis 30 %), die stark berufsorientiert sei und häufig freiwillig kinderlos bleibe, eine zweite vergleichbar große Gruppe, die stark familienorientiert sei, oft mehrere Kinder habe und wenig erwerbsorientiert sei, sowie eine dritte – die quantitativ größte – Gruppe, die als „ambivalent“ und „adaptiv“ zu bezeichnen sei und Familie und Beruf ausgewogen zu vereinen suche. Sofern unterschiedliche Erwerbsarrangements in Paarfamilien die unterschiedlichen Präferenzen spiegeln, muss aus der geringeren Erwerbspartizipation von Frauen insofern nicht zwingend gleichstellungspolitischer Handlungsbedarf resultieren.

Die Untersuchungen von Hakim berücksichtigen allerdings zum einen nicht, dass sich die Präferenzen und gewünschten Arrangements über den Lebensverlauf hinweg verändern können. Zum anderen belegen zahlreiche Untersuchungen für Deutschland, dass sich in vielen Fällen die eigentlichen Erwerbswünsche von Frauen (und Männern) faktisch nicht realisieren lassen – Wunsch und Wirklichkeit fallen bezüglich des Erwerbsumfanges bei beiden Geschlechtern seit langem auseinander (vgl. ausführlich

Kapitel 6 Zeitverwendung). Zudem sind die Arrangements nicht statisch, sondern verändern sich mit den Phasen des Erwerbs- und Familienlebens. Eine Auswertung von Mikrozensus-Daten des Jahres 2007 (Holst 2009) kommt zu dem Ergebnis, dass vollzeitbeschäftigte Frauen und Männer in beiden Landesteilen durchweg eine Reduzierung ihrer tatsächlichen Arbeitszeit⁷⁸ um gut fünf Stunden pro Woche wünschen (a. a. O.: 411). Wie in früheren Studien zeigt sich, dass in der Tendenz Vollzeitbeschäftigte kürzere, Teilzeitbeschäftigte längere Arbeitszeiten anstreben (vgl. Kapitel 6 Zeitverwendung). Insbesondere Arbeitszeiten im Bereich kurzer Vollzeit von 30 bis 34 Stunden pro Woche sind häufiger gewünscht als realisierbar (Holst 2009: 413). Auf der anderen Seite gibt es noch immer unerfüllte Teilzeitwünsche von Vollzeitbeschäftigten (ebenda).

Kurze Vollzeitarbeit

Unter kurzer Vollzeitarbeit verstehen wir eine Form der abhängigen Erwerbstätigkeit, bei der die Dauer der geschuldeten Arbeitszeit im individuellen Arbeitsvertrag knapp unterhalb der herkömmlichen Vollarbeitszeit vereinbart wird, die in Deutschland in der Regel zwischen 35 und 40 Stunden pro Woche liegt. Der Begriff der kurzen Vollzeitarbeit orientiert sich an den Arbeitszeitpräferenzen von abhängig Beschäftigten (Wochenarbeitszeiten von 30 bis 40 Stunden pro Woche, sich annähernde Arbeitszeitwünsche von Frauen und Männern sowie flexible, lebensverlaufsabhängige Arbeitszeitwünsche), die deutlich für neue Arbeitszeitstandards mit einer niedrigeren, flexibleren Regelarbeitszeit als bisher und eine Aufwertung von Teilzeitarbeit mit dem Ziel einer Gleichstellung von Vollzeit- und Teilzeitarbeit sprechen. Die kurze Vollzeitarbeit unterscheidet sich hinsichtlich ihrer Wochenarbeitszeit von 30 bis 35 Stunden von der substanziellen Teilzeitarbeit (zwischen 20 und 30 Stunden pro Woche) und der marginalen Teilzeitarbeit (unter 20 Stunden pro Woche).

Quellen: Bielenski et al. (2002); Lehndorff (2010)

Insbesondere das klassische „Ernährermodell“ mit vollzeiterwerbstätigem Mann und nicht erwerbstätiger Frau wird auch unter denen, die es leben, häufig nicht gewünscht. So wurde dieses Modell nach Daten des „Employment Options of the Future Survey“ nur von etwa 6 % der Paare mit Kindern im Vorschulalter präferiert, während sich tatsächlich jedoch rund 50 % der Elternpaare – zumindest temporär – in diesem Modell wiederfanden (Engelbrech/Jungkunst 2001). Dies spricht dafür, dass der faktische Fortbestand des Ernährermodells – der sich in den gelebten Mustern dokumentiert – nicht mehr mit den gewandelten Einstellungen und Präferenzen im Einklang steht.

Wiederholt ist in Studien gezeigt worden, dass junge Paare häufig mit egalitären Vorstellungen bezüglich der Aufteilung von Erwerbs- und Sor-

78 Aufgrund von Überstunden liegt die tatsächliche Wochenarbeitszeit bei männlichen Vollzeitbeschäftigten höher als bei weiblichen Vollzeitbeschäftigten, nämlich bei 44,8 (West) bzw. 45,5 Stunden (Ost), versus 42 (West) bzw. 43,3 Stunden (Ost) bei den Frauen und damit deutlich über der tarifvertraglichen Arbeitszeit.

TAB. 5.7: MUSTER DER VERTEILUNG VON ERWERBS- UND SORGEARBEITEN IN PAARHAUSHALTEN MIT ZUNEHMENDER EHEDAUER (IN %)

Geschlechterarrangement	Zeitpunkt		
	Eheschließung	Nach 6 Jahren Ehe	Nach 14 Jahren Ehe
Stark traditional*	25,5	55,0	60,2
Traditional**	29,0	25,7	24,9
Partnerschaftlich	43,6	18,6	13,7
Nicht traditional	1,7	0,7	0,8
Stark nicht traditional	0,2	0,4	0,4
Paare (n = ...)	1.423	773	518

* Stark traditional: männlicher Alleinernährer

** Traditional: männlicher Ernährer mit weiblicher Zuverdienerin

Quelle: eigene Darstellung nach Blossfeld/Schulz (2006: 44)

gearbeit in das gemeinsame (Familien-)Leben starten, sich jedoch spätestens mit dem ersten Kind eine Retraditionalisierung der Geschlechterrollen einstellt. So ermittelten Blossfeld und Schulz (2006) in einer Längsschnittstudie der ersten 14 Ehejahre in Westdeutschland, dass bei der Eheschließung nur 25,5 % der befragten Paare eine „stark traditionale“ Arbeitsteilung hatten (Mann als Alleinverdiener), nach 14 Jahren aber bereits 60,2 %. Im Gegenzug fiel der Anteil der Ehen mit partnerschaftlicher Aufgabenteilung im gleichen Zeitraum von 43,6 % auf 13,7 % (Tab. 5.7). Gründe hierfür sind nach Blossfeld und Schulz Prozesse der Gewöhnung, der Erfahrung und des symbolischen Austausches ebenso wie kulturelle Muster und Rollenbildung, die sich zunehmend verfestigen. „Der Übergang zur Elternschaft brems [..] partnerschaftliche Fortschritte und verstärkt den oft latent wirkenden Prozess der Gewöhnung an traditionelle Strukturen (Ehedauereffekt)“ (Blossfeld/Schulz 2006: 42). Frauen verändern ihre Erwerbsbeteiligung, indem sie ihre Erwerbstätigkeit zunächst unterbrechen und dann nur in reduziertem Ausmaß wieder aufnehmen. Sie übernehmen die Hauptlast des häuslichen Vereinbarkeitsmanagements und stecken beruflich zurück, da ihre individuellen Orientierungen an institutionellen Karrierelogiken scheitern. Während es zu einer Priorisierung der (für die Familie wichtigen) Berufskarriere des Mannes kommt, verstärkt sich die Gefahr einer Verstetigung des ursprünglich allenfalls als transitorisch angesehenen traditionellen Arrangements und eines dauerhaften Abbruchs der Karriere der Frau (Bathmann et al. 2011: 146ff.).

Eine solche Retraditionalisierung kann durch typische Ereignisse in der Familienbiografie – wie den Erwerb von Wohneigentum und den Umzug von der Stadt aufs Land im Zusammenhang mit der Familiengründung – bedingt und weiter verstärkt werden. Während der Mann in die Stadt pendelt, ist die Frau auf oft beschränkte Erwerbsmöglichkeiten im Umkreis und in Reichweite der Bildungseinrichtungen und Tagesstrukturen der Kinder angewiesen. In ländlichen Gebieten ist sie jedoch mit einer geschlechtsspezifischen Lohndifferenz konfrontiert, die deutlich, nämlich um rund 10 Prozentpunkte, über der geschlechtsspezifischen Lohnlücke in Großstädten liegt (Hirsch et al. 2009; vgl. auch Busch/Holst 2008). Es kann vermutet werden, dass die mangelnden Erwerbsoptionen und die geringen Verhandlungsmöglichkeiten von Frauen, vor allem von

Müttern, in ländlichen und peripheren Räumen zur Persistenz dieser Einkommensbenachteiligungen beitragen (a. a. O.: 463ff.). Dabei steigt die Einkommensdiskrepanz zwischen Frauen und Männern mit zunehmendem Alter, aber auch mit der Zahl der Berufsjahre (Hans-Böckler-Stiftung 2008a, b).⁷⁹ Die geringsten Frauenerwerbstätigkeitsquoten finden sich im suburbanen Umland von Städten – „scheinbar wird das Vereinbarkeitsproblem im städtischen Umland vor allem dadurch ‚gelöst‘, dass ein Elternteil die Erwerbstätigkeit (vorübergehend) aufgibt“ (Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung 2007: 8). Die geschlechtsspezifische Teilhabe an der Erwerbsarbeit vollzieht sich insofern nicht unabhängig von der räumlichen Strukturierung des Lebensverlaufs und damit von den städtebaulichen und siedlungsstrukturellen Rahmenbedingungen (Bauriedl et al. 2010; Löw et al. 2007; Breckner/Sturm 2002; Zibell 2000). Gestiegene Ansprüche an die zeitliche und räumliche Verfügbarkeit von Führungskräften machen die parallele Verfolgung zweier Karrieren zumindest dann fast unmöglich, wenn Kinder (oder andere hilfebedürftige Personen) zu versorgen sind.

Die biografischen Folgen der zumeist gemeinsam entwickelten raumzeitlichen Geschlechterarrangements und unter den gegebenen Umständen durchaus rationalen Familienstrategien zeigen sich besonders deutlich im Fall einer Scheidung: Obwohl viele Mütter bald versuchen, den Einkommensverlust durch verstärkte eigene Erwerbstätigkeit zu kompensieren, verdoppelt sich ihre Armutsrisikoquote innerhalb des ersten Jahres nach der Trennung (Bundesregierung 2005: 83; BMFSFJ 2003: 8f., 12). Bei Männern ändert sich das Armutsrisiko in dieser Phase kaum – allerdings sind die Geschlechterunterschiede geringer, wo die Väter die Kinder betreuen (ebenda).

Gleichstellungspolitischer Handlungsbedarf resultiert daher nicht nur aus der Tatsache, dass Frauen (und Männer) aufgrund der Gegebenheiten auf dem Arbeitsmarkt und den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen ihre präferierten Arrangements häufig nicht realisieren können. Aus der Lebensverlaufsperspektive stellt sich auch die Frage, welche Auswirkungen aus der vor allem im Anschluss an die Geburt von Kindern zu beobachtenden Retraditionalisierung der Geschlechterarrangements für die Verwirklichungschancen von Frauen in späteren Lebensphasen resultieren. Zu klären ist, wie Erwerbsunterbrechungen und Phasen eingeschränkter

79 Hierbei handelt es sich um Querschnittdaten zum Betrachtungszeitraum, bei denen Kohorteneffekte zu beachten sind.



Erwerbstätigkeit die Möglichkeiten der zukünftigen beruflichen Entwicklung und eigenständigen Existenzsicherung beeinflussen.

Im Folgenden werden ausgewählte Problemkreise der Geschlechterungleichheit im Erwerbslebensverlauf fokussiert betrachtet.

5.4 BERUFLICHER EINSTIEG UND FRÜHE BERUFLICHE ENTWICKLUNG

Durch die Bildungsexpansion, die bei den Frauen deutlich stärker ausgefallen ist als bei den Männern, treten junge Frauen (und Männer) heute später ins Erwerbsleben ein. Bisher existiert keine Datenquelle in Deutschland, mit deren Hilfe das Übergangsgeschehen an der sogenannten „ersten Schwelle“, d. h. die Übergänge von Schulabgängern und Schulabgängerinnen ins System der beruflichen Ausbildung und der Universitäten, umfassend nach Geschlecht analysierbar wäre (Kleinert 2010: 4). Anders als bei den Männern ist bei den Frauen allerdings eine deutliche Bildungsexpansion bei den beruflichen Abschlüssen zu erkennen (vgl. ausführlich Kapitel 3 Bildung). Die Ergebnisse der Übergangsstudie des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) machen deutlich, dass Frauen beim Übergang in betriebliche Ausbildung gegenüber Männern benachteiligt sind (Beicht et al. 2007). Trotz ihrer geringeren Chancen in eine duale Ausbildung einzumünden, haben junge Frauen jedoch ein niedrigeres Risiko als junge Männer, längerfristig ausbildungslos zu bleiben, und das auch bei Kontrolle ihrer schulischen Voraussetzungen (Beicht/Ulrich 2008). Generell deutet insofern wenig darauf hin, dass Frauen beim Übergang in Ausbildung gegenüber Männern insgesamt gesehen benachteiligt wären (Kleinert 2010: 6). Anders sieht es allerdings aus, wenn junge Frauen im Übergang von der Schule zur Ausbildung bereits Mütter sind (Beicht/Ulrich 2008; vgl. Kapitel 3 Bildung). Bei den Ausbildungen im dualen System sind Frauen nach wie vor in der Minderheit; 2009 wurden 43 % aller neuen Ausbildungsverträge mit Frauen geschlossen. In dem – insgesamt kleinen – Bereich der vollzeitschulischen Ausbildungen stellen sie dagegen unverändert die große Mehrheit. Unter den Studienberechtigten nimmt ein kleinerer Teil von Frauen als von Männern tatsächlich ein Studium auf, jedoch schließen Frauen mit einer etwas höheren Wahrscheinlichkeit ihr Studium erfolgreich ab (Kleinert 2009: 10).

Der Übergang von der Ausbildung oder dem Studium ins Erwerbsleben – die sogenannte „zweite Schwelle“ – ist empirisch besser untersucht als die „erste Schwelle“. Die in der Vergangenheit vielfach konstatierten Schwierigkeiten von jungen Frauen an der zweiten Schwelle des beruflichen Einstiegs (im Vergleich zu jungen Männern) haben sich inzwischen reduziert. Dies bestätigten auch Munz et al. (2007) in einer lebenslaufbezogenen Studie für das Bundesland Nordrhein-Westfalen: Der Berufseinstieg gelingt Frauen und Männern inzwischen gleichermaßen gut, Frauen

in Nordrhein-Westfalen waren durchschnittlich kürzere Zeit erwerbslos als jüngere Männer und wurden seltener ausbildungsunadäquat beschäftigt. Je höher die Qualifikation, desto geringer waren die Unterschiede in der Erwerbsbeteiligung von jüngeren Frauen und Männern. Frauen in Paargemeinschaften mit Kindern waren allerdings – wie die Studie zeigt – immer seltener vollzeiterwerbstätig (s. o.; a. a. O.: 48).

Haben junge Menschen einen Ausbildungsabschluss erreicht, gelingt dem überwiegenden Teil bereits im ersten Jahr der Übergang in die Erwerbstätigkeit. 2007 lagen die Anteile bei Männern bei 66 %, bei Frauen allerdings nur bei 62 % (a. a. O.: 15). Im weiteren Lebensverlauf steigen die Anteile Erwerbstätiger bei den Männern immer weiter, zehn Jahre nach der Ausbildung lagen sie bereits bei 92 % (2000). Bei den Frauen steigt der Anteil Erwerbstätiger allerdings nur in den ersten Jahren nach der Ausbildung. Zehn Jahre später lag hier die Erwerbsquote bei 76 % (a. a. O.: 16). Dabei scheiden vor allem niedrig qualifizierte Frauen wieder aus dem Arbeitsmarkt aus; sieben bis zehn Jahre nach der Ausbildung waren 22 % von ihnen inaktiv, weitere 13 % arbeitssuchend. Es gilt: Je niedriger das Bildungs- und Ausbildungsniveau, desto mehr Frauen ziehen sich freiwillig oder unfreiwillig aus dem Arbeitsmarkt zurück – mit negativen Konsequenzen für die Möglichkeiten einer eigenständigen Existenzsicherung.

Zwischen den Erwerbsverläufen von Müttern und anderen Frauen sind deutliche Unterschiede zu beobachten; die Erwerbsverläufe junger Mütter sind von konstant hohen Anteilen randständiger und prekärer Arbeit geprägt (a. a. O.: 25). Während bei Männern Bildung und Ausbildung keinen Effekt auf das Risiko prekärer Arbeit zu haben scheinen, spielt sie bei Frauen eine große Rolle. Sieben bis zehn Jahre nach der Ausbildung sind ehemalige Hauptschülerinnen zu 41 % prekär beschäftigt, ihre männlichen Pendanten aber nur zu 3 % (a. a. O.: 27). Während sich das Risiko einer unterwertigen Beschäftigung bei Personen mit Lehrabschluss zu Ungunsten von Männern verschoben hat (Pollmann-Schult/Mayer 2010), sind unter den Hochschulabsolventen und Hochschulabsolventinnen Frauen – und hier vor allem Mütter – deutlich häufiger unterwertiger Beschäftigung ausgesetzt als Männer (Fehse/Kerst 2007). Höhere Bildung rentiert sich also für Frauen oft nur unterproportional.

Die Verteilung von Frauen und Männern in den 30 am häufigsten ausgeübten Berufen hat sich zwischen 1996 und 2005 nicht bedeutsam verändert. Wie Beblo et al. (2008) auf Basis des LIAB⁸⁰ ermittelt haben, hat die berufliche Segregation von Männern und Frauen im Betrachtungszeitraum lediglich um etwa 5 % abgenommen. Seit Mitte der 1990er Jahre gibt es kaum Veränderungen an der Verteilung von Frauen-, Männer- und Mischberufen: etwa 70 % der Frauen bzw. Männer sind in Frauen- bzw. Männerberufen tätig, 20 % arbeiten in Mischberufen und jeweils 10 % in einem vom jeweils anderen Geschlecht dominierten Beruf (Matthes/Bier-

80 Linked-Employer-Employee-Datensatz des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

sack 2009: 20). Sogenannte Selbstselektionseffekte – die unterschiedliche Berufs- und Arbeitsplatzwahl von Männern und Frauen (vgl. Kapitel 4 Bildung) – tragen zur Erklärung der unterschiedlichen Positionen und beruflichen Entwicklungschancen beider Geschlechter bei. Nach wie vor sinken die Karrierechancen umso mehr, je größer der Frauenanteil im ausgeübten Beruf ist (Busch/Holst 2009a: 383). Zuletzt wiesen typische Frauenberufe und Tätigkeiten, in denen Frauen spezialisiert sind, ein höheres Beschäftigungswachstum auf (Fitzenberger 2009). In der Wirtschaftskrise waren Branchen mit einem hohen Frauenanteil – z.B. im Dienstleistungsbereich – weniger durch Umstrukturierungen, Kurzarbeit und Entlassungen betroffen als klassische Männerbranchen.

Untersuchungen zur Arbeitsmarktmobilität in (West-)Deutschland zeigen, dass die Erwerbsverläufe der meisten Beschäftigten – entgegen der allgemeinen Wahrnehmung – nicht instabiler geworden sind. Männer wechseln allerdings häufiger als Frauen freiwillig ihren Job und können dabei oft Karrieresprünge realisieren. Gleichzeitig hat sich für gering qualifizierte Beschäftigte beiderlei Geschlechts das Risiko eines Arbeitgeberwechsels oder des Arbeitsplatzverlusts in den letzten Jahren deutlich verschärft (Giesecke/Heisig 2010). Wie vielfach belegt, ist die Aufstiegsmobilität für Personen mit niedrigen Qualifikationen und geringem Erwerbseinkommen in Deutschland niedrig und zudem in den letzten zwei Jahrzehnten deutlich zurückgegangen (vgl. z.B. Rhein et al. 2005). Hier zeigen sich Tendenzen einer Polarisierung, bei der ein zunehmender Teil der Beschäftigten in einem Bereich niedriger Löhne verharrt und wenig berufliche Verwirklichungschancen hat. Da zudem auch betriebliche Maßnahmen verstärkt auf die Bindung gut qualifizierter Beschäftigter beiderlei Geschlechts fokussieren und an Beschäftigtengruppen mit niedriger Qualifikation in der Regel vorbeigehen, ergeben sich aus diesen Befunden besondere Herausforderungen für die Gleichstellungspolitik.

5.5 FOLGEN VON ERWERBSUNTERBRECHUNGEN UND TEILZEITPHASEN FÜR DEN ERWERBSVERLAUF

5.5.1 Erwerbsunterbrechungen

Daten der AVID 2005 zufolge waren von den 1942 bis 1961 geborenen westdeutschen Frauen, die sich heute im höheren Erwerbsalter befinden, 77 % aufgrund von Kindererziehungsaufgaben phasenweise nicht erwerbstätig, und zwar im Durchschnitt gut zehn Jahre im Lebensverlauf (TNS Infratest Sozialforschung 2007). Kinderbedingte Erwerbsunterbrechungen – der wichtigste Begründungsfaktor für die ökonomische Abhängigkeit von Frauen in der Erwerbs- und Nacherwerbsphase – haben in den Erwerbsbiografien von Frauen jedoch an Gewicht verloren. Zum einen ist dies durch den gestiegenen Anteil kinderloser Frauen begründet. Zum anderen unterbrechen auch Mütter nach der Geburt ihrer Kinder inzwischen weniger häufig und kürzer ihre Erwerbstätigkeit. Die Neuregelung von Elternzeit und Elterngeld seit Januar 2007 hat weitere Anreize

zur schnelleren Rückkehr von Frauen in die Erwerbstätigkeit wie auch zur stärkeren Inanspruchnahme von Elternzeit durch die Väter gesetzt. Tatsächlich kehrt heute ein größerer Anteil von Frauen nach spätestens einem Jahr wieder in die Erwerbstätigkeit zurück (BMFSFJ 2009c). Zugleich stieg der Anteil der Väter, die Elternzeit in Anspruch nehmen, von zuvor 3,5 % bereits im ersten Jahr nach der Neuregelung auf 12 % und im Folgejahr auf 16 % an. Hierbei ist allerdings anzumerken, dass zwei Drittel der Väter die Elternzeit auf die zwei „Partnermonate“ beschränken (a. a. O.: 78ff.) und insofern von einer gleichgewichtigen Übernahme der mit der Familiengründung einhergehenden „Erwerbsrisiken“ durch Frauen und Männer bei weitem noch nicht gesprochen werden kann.

Angesichts der gestiegenen Verweildauer im Bildungssystem aufgrund verlängerter Ausbildungszeiten, vermehrter Schwierigkeiten in der Anfangsphase der Erwerbstätigkeit und persistenter Vereinbarkeitsprobleme fallen die berufliche Integration und die potenzielle Familiengründung von jungen Frauen und Männern heute in ein enges Zeitfenster (Schmitt 2007: 3f.). Diese Phase wird häufig auch als „Rush Hour of Life“ bezeichnet (vgl. Kapitel 1 Einleitung). Vor allem unter hoch qualifizierten Frauen, die erworbene Bildungspositionen zunächst in eine berufliche Statusposition umsetzen wollen, ist der Anteil derer, die erst sehr spät ein Kind bekommen oder kinderlos bleiben, angestiegen. Zwar hat der enge Zusammenhang zwischen Qualifikation und Familiengründung in Westdeutschland – anders als in der ehemaligen DDR – „quasi Tradition“ (Wirth/Dümmler 2004: 3). Allerdings betraf dieser Zusammenhang früher angesichts niedrigerer Bildungsabschlüsse nur einen kleinen Teil der jeweiligen Frauenkohorte. Inzwischen wird der Anteil derjenigen Frauen, die langfristig kinderlos bleiben, mit etwa 20 % beziffert (Schmitt/Wagner 2006: 316). Während in Ostdeutschland in erster Linie Frauen ohne beruflichen Abschluss kinderlos sind, deutet sich vor allem im Westen an, dass sich junge qualifizierte Frauen angesichts der Defizite in der Geschlechtergleichstellung und der Probleme bei der Vereinbarkeit von Kind und Karriere auf ihr berufliches Fortkommen und ihr eigenständiges Erwerbseinkommen konzentrieren. Nach Berechnungen des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) werden mehr als ein Drittel der westdeutschen Universitätsabsolventinnen kinderlos bleiben (a. a. O.: 45). Das ist vielfach darauf zurückzuführen, dass eine unsichere Arbeitsmarkteinbindung in der frühen Erwerbsphase oder hohe Mobilitätsanforderungen in einer Dual-Career-Partnerschaft einer frühen Familiengründung entgegenstanden.⁸¹ Späte Kinderwünsche können aufgrund der sinkenden Fertilität dann häufig nicht mehr realisiert werden oder es bleibt bei einem einzigen Kind, obwohl weitere Kinder gewünscht waren (Schmitt 2007: 5). Für Frauen mit geringer und mittlerer Bildung steht dagegen die Familienplanung gegenüber der Karriere und dem beruflich „passenden“ Zeitpunkt im Vordergrund (BMFSFJ 2008a: 9). Hier zeigen sich andere erwerbsbiografische Muster: „Empirische Studien legen die

81 Ein Beispiel sind die durch Befristungsketten und unfreiwillige Teilzeit geprägten Arbeitsverhältnisse von jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in deutschen Hochschulen. Hohe Arbeitsanforderungen bei einem niedrigen Grad an beruflicher Sicherheit führen dazu, wie Metz-Göckel (2010) gezeigt hat, dass in kaum einem Arbeitsmarktsegment die Kinderlosigkeit so groß ist wie in diesem.



Vermutung nahe, dass individuelle Betroffenheit von Arbeitslosigkeit oder prekäre Erwerbspositionen von Frauen die Wahrscheinlichkeit einer Familiengründung erhöhen“ (Schmitt 2007: 5). Ausländerinnen in Deutschland sind etwas weniger häufig kinderlos, sind dafür allerdings auch häufiger nicht erwerbstätig.

Während kinderbedingte Erwerbsunterbrechungen in Zahl und Dauer zurückgehen, stellt sich für zunehmend mehr Frauen (und Männer) im höheren Erwerbsalter die Frage der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege. Hier kann es im individuellen Lebensverlauf zu einer zweiten „Rush Hour of Life“ kommen. Von den gut zwei Millionen Menschen, die 2007 in Deutschland im Sinne des Pflegeversicherungsgesetzes pflegebedürftig waren, wurden 1,54 Millionen Pflegebedürftige zu Hause versorgt. Da die Mehrheit der Pflegebedürftigen (67 %) nach Angaben der Pflegestatistik 2007 allein durch nahe Angehörige gepflegt wurde, gehen Schätzungen davon aus, dass es in Deutschland insgesamt mehr als eine Million privat pflegender Personen gibt (Statistisches Bundesamt 2008a: 27); in der Untersuchung „Möglichkeiten und Grenzen einer selbstständigen Lebensführung hilfe- und pflegebedürftiger Menschen in privaten Haushalten“ (MuG III) wurde bereits 2002 davon ausgegangen, dass etwa 92 % der Pflegebedürftigen privat betreut werden, was beinahe zwei Millionen privat pflegender Personen in Deutschland bedeuten würde (Schneekloth/Leven 2003).

Etwa zwei Drittel der Hauptpflegepersonen sind noch im Erwerbsalter (Zahlen für 2002, Schneekloth/Wahl 2005, s. auch Tab. 5.8). Diese Personen befinden sich häufig in einer „Sandwichsituation“ mit großen Belastungen, da „gleichzeitig Sorgearbeit für Kinder/Jugendliche und ältere Personen geleistet werden muss und/oder die Vereinbarkeit von Beruf und Familienpflege problematisch ist“ (ebenda).

TAB. 5.8: HAUPTPFLEGEPERSONEN IM ERWERBSALTER UND IM RENTENALTER (2002, IN %)

Alter	Anteil der Hauptpflegepersonen in %
Erwerbsalter: 15–64	64
Darunter: unter 45 Jahren	16
45–54 Jahre	21
55–64 Jahre	27
Rentenalter: 65+ Jahre	33
Keine Angabe	3
<i>Altersdurchschnitt in Jahren</i>	<i>59</i>

Quelle: eigene Darstellung, Daten nach Schneekloth/Wahl (2005: 77)

Da etwa drei Viertel aller Hauptpflegepersonen weiblich sind (bzw. 2002 waren), stellt sich Pflege im Erwerbsalter bisher vor allem als ein von Frauen zu bewältigendes Problem dar. Daten von Schneider et al. (2001)⁸² zufolge führt ein Pflegefall im Haushalt bei Frauen mindestens in gleichem Maße zu einer Erwerbsunterbrechung wie das Vorhandensein von Kleinkindern. Insbesondere Frauen im erwerbsfähigen Alter, die mehrheitlich Angehörige als Hauptpflegeperson privat pflegen, müssen daher die Erfordernisse der häuslichen Pflege mit jenen der eigenen Erwerbsarbeit in Einklang bringen – was mit zunehmendem Pflegeaufwand (einer erhöhten Pflegestufe) schwieriger wird. Zudem ist der Eintritt und weitere Verlauf von Pflegebedürftigkeit nicht absehbar und damit nicht in die eigene Lebensplanung integrierbar. Entsprechend ist die langfristige Planung einer Anpassung der Erwerbsarbeit – z.B. in Form eines vorübergehenden Erwerbsausstiegs oder eines Wechsels auf eine Teilzeittätigkeit – nur schwer möglich. Räumliche Entfernungen zwischen Pflegendem und Pflegebedürftigem können den Zeitbedarf erhöhen. Durch alle diese Faktoren unterscheidet sich Fürsorge für Kinder und für Pflegebedürftige deutlich, auch wenn sie häufig gemeinsam diskutiert wird.

Häuslich-private Pflegearrangements gehen daher nicht selten zu Lasten der Erwerbsintegration der pflegenden Person und damit meist der pflegenden Frauen. Wie aus Tabelle 5.9 deutlich wird, hat über ein Fünftel der Hauptpflegepersonen aufgrund der Pflegeaufgaben die eigene Erwerbstätigkeit aufgegeben oder eingeschränkt. Weder kann das Pflegegeld die entstehenden Einkommenseinbußen ausgleichen, noch kompensieren die Regelungen zur Anrechnung von Pflegezeiten für die gesetzliche Rentenversicherung den ausbleibenden Aufbau von Anwartschaften aus Erwerbstätigkeit – vor allem dann, wenn eine spätere Re-Integration in den Arbeitsmarkt nicht mehr oder nur unter verschlechterten Bedingungen möglich ist.

TAB. 5.9: KONSEQUENZEN DER PFLEGE FÜR DIE ERWERBSTÄTIGKEIT DER HAUPTPFLEGEPERSON (2002, IN %)

Konsequenzen der Pflege für die Erwerbstätigkeit der Pflegeperson	Anteil in %
Zu Beginn der Pflege nicht erwerbstätig	51
Tätigkeit aufgegeben	10
Tätigkeit eingeschränkt	11
Tätigkeit fortgesetzt	26
Weiß nicht/keine Angabe	2

Quelle: Daten nach Schneekloth/Wahl (2005: 79)

⁸² Zur Analyse verwenden Schneider et. al (2001) SOEP-Daten der 14. Erhebungswelle, ihr Beobachtungsfenster endet im Dezember 1996, so dass die Einführung (und die Wirkungen) der Pflegeversicherung in der empirischen Analyse nicht berücksichtigt wurden.

Vereinbarkeitsprobleme von Pflege und Erwerbsleben haben sich für Männer bislang vergleichsweise seltener ergeben. Das hat insbesondere drei Gründe. Zum einen ist der Anteil der pflegenden Männer als Hauptpflegeperson noch immer deutlich geringer als jener der Frauen. Zum zweiten unterscheidet sich die Art der männlichen Pflege von jener der Frauen dadurch, dass Männer weitaus häufiger auf zusätzliche informelle Hilfen zurückgreifen als Frauen (Lüdecke/Mnich 2009). Der dritte Grund, warum sich die Vereinbarkeitsproblematik von Pflege und Erwerbsarbeit für Männer gegenwärtig noch weniger problematisch darstellt, ist, dass männliche Pflegearbeit in der Familie überwiegend erst in der nachberuflichen Phase geleistet wird (Künemund 2006: 37ff.; vgl. Kapitel 6 Zeitverwendung und Kapitel 7 Alter).

Der Ost-West-Vergleich macht deutlich, dass in Ostdeutschland Geschlechterunterschiede bei der familiären Pflege deutlich stärker ausgeprägt sind als in Westdeutschland (a. a. O.: 39). Da gleichzeitig in Ostdeutschland Frauen im höheren Erwerbsalter häufiger und zeitlich umfangreicher in Erwerbsarbeit eingebunden sind, stellt sich hier die Frage der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflege besonders dringlich. Zudem hat sich laut Daten der Studie „Möglichkeiten und Grenzen selbstständiger Lebensführung in Privathaushalten“ (MuG III) die klassische Pflege des Partners bzw. der Partnerin seit den frühen 1990er Jahren tendenziell zur Pflege durch (Schwieger-)Töchter und (Schwieger-)Söhne verschoben. Setzt sich dieser Trend fort, wird sich der Bedarf an Lösungen zur Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Pflege weiter verstärken. Dies betrifft vor allem traditionell orientierte Frauen mit geringen Qualifikationen und niedrigem (potenziellen) Erwerbseinkommen. Unter ihnen besteht aufgrund der geringen Opportunitätskosten eine vergleichsweise große Bereitschaft zur häuslichen Versorgung von zu pflegenden Angehörigen, zumal die Familie die vergleichsweise hohen Kosten einer Pflegeheimversorgung häufig nicht aufbringen kann, während sich durch die private Pflegetätigkeit mithilfe der Geldleistungen der Pflegeversicherung das Haushaltsbudget noch aufbessern lässt (Blinkert/Klie 2008: 28). Gerade für Frauen aus diesen Milieus besteht jedoch die Gefahr, nach Pflegephasen den Anschluss auf dem Arbeitsmarkt endgültig verpasst zu haben.

Neben bekannten Faktoren – wie Betreuungsangeboten für Kinder, Angeboten für Pflegebedürftige, flexible Arbeitszeiten – hat auch der ausgeübte Beruf einen entscheidenden Einfluss auf die Häufigkeit und Dauer der familienbedingten Erwerbsunterbrechungen. Besonders lange unterbrechen einerseits Frauen mit guten Rückkehrrechten, wie Gymnasiallehrerinnen, andererseits auch Frauen, deren Opportunitätskosten aufgrund schlechter Arbeitsbedingungen, Arbeitszeiten und Löhne niedrig sind, wie Schneiderinnen und Friseurinnen (BMFSFJ 2009a).

Weiterhin spielen neben familiär bedingten Erwerbsunterbrechungen auch Phasen der Arbeitslosigkeit in den Biografien von Frauen und Männern eine bedeutende Rolle. Das Betroffensein von Arbeitslosigkeit schon im frühen Erwerbsalter hat bei beiden Geschlechtern über lange Zeit von Kohorte zu Kohorte zugenommen (Klammer/Tillmann 2002). Es kann vermutet werden, dass die gestiegenen Unsicherheiten in der frühen Erwerbsphase einen Einfluss auf die Entscheidungen zur Familiengründung haben. Über den Lebensverlauf werden Männer im Durchschnitt häufiger als Frauen arbeitslos, Frauen dagegen sind, wenn sie erst einmal arbeitslos geworden sind, länger arbeitslos und finden schlechter in ein Beschäftigungsverhältnis zurück. So waren im Juli 2009 33 % der weiblichen, aber nur 26 % der männlichen Arbeitslosen bereits länger als 12 Monate ohne Arbeit und damit langzeitarbeitslos. Besonders schwierig ist es für Alleinerziehende, die Arbeitslosigkeit zu verlassen; diese Gruppe stellte alleine 18 % aller weiblichen Arbeitslosen und war damit unter den Arbeitslosen deutlich überrepräsentiert (Bundesagentur für Arbeit 2009: 24).

Zu den langfristigen Folgen von Erwerbsunterbrechungen liegen inzwischen zahlreiche ökonometrische Studien vor. Einige Studien kommen zu dem Ergebnis, dass sich Erwerbsunterbrechungen wegen Geburt und Erziehung im weiteren Erwerbs- und Einkommensverlauf weniger gravierend auswirken als Erwerbsunterbrechungen aufgrund von Arbeitslosigkeit (Lauer 2000; Schwarze 2002). Ein Restaurationseffekt – also ein rasches Wiedererreichen des vor der Unterbrechung erzielten Einkommens – kann aber nicht in allen Untersuchungen nachgewiesen werden. Beblo und Wolf, die eine Reihe von Studien zu den Auswirkungen von Erwerbsunterbrechungen vorgelegt haben (vgl. z.B. Beblo/Wolf 2000, 2002a, b, 2003) ermittelten im Geschlechtervergleich, dass die Auswirkungen von Arbeitslosigkeitsphasen auf den weiteren Einkommensverlauf bei Männern stärker seien als bei Frauen. Umgekehrt sei es dagegen bei Elternzeitphasen: Beblo und Wolf zufolge „schaden“ Elternzeitphasen bemerkenswerterweise Frauen mehr und auch längerfristiger als denjenigen Männern, die sie in Anspruch nehmen. Dies würde der landläufigen Überzeugung vieler Väter (und Mütter!) widersprechen, dass Männer, die Elternzeit nehmen, später besondere berufliche Nachteile erleiden und daher selbst bei einer grundsätzlichen Aufgeschlossenheit für Elternzeit im Sinne der langfristigen Optimierung des Familieneinkommens besser darauf verzichten sollten. Während bei Frauen also Arbeitslosigkeitsphasen vergleichsweise schnell „verjähren“ und nach fünf Jahren keine Lohnabschläge mehr zu erkennen waren, war eine vollständige Restauration nach Kindererziehungszeiten bei Frauen nicht zu erkennen (Beblo/Wolf 2003). Insgesamt konnten 18 % des Lohnunterschiedes zwischen Männern und Frauen auf die unterschiedlich häufig und langen Unterbrechungen für Elternzeit zurückgeführt werden. Auch Frauen, die nur ein Jahr wegen Kindererziehung unterbrochen hatten, erreichten später nur noch 95 % des Lohnniveaus einer vergleichbaren,



durchgängig erwerbstätigen Frau (ebenda). In einer Studie von 2008, in der Beblo und Wolf Karriereentwicklungen von Frauen mit und ohne Kind vertieft im hypothetischen Paarvergleich untersuchen, ermitteln die Autorinnen, dass spätere Mütter bereits 22 Monate (sic!) vor der familienbedingten Erwerbsunterbrechung durchschnittlich weniger verdienen als ihre Kolleginnen, ein Jahr nach der Rückkehr in den Beruf verdienten Mütter im Durchschnitt gerade einmal so viel wie die 17 % am schlechtesten verdienenden Frauen ohne Kinder (Beblo/Wolf 2008: 66). Für die gesamte Stichprobe ergibt sich ein Lohneffekt einer Erwerbsunterbrechung von etwa 36 %. Bei Kontrolle der Unterschiede, die auf Merkmale der Frauen mit und der Frauen ohne Kinder zurückgehen, beläuft sich der Effekt einer Erwerbsunterbrechung immer noch auf 16 % bis 19 %, die Mütter weniger verdienen als kinderlose Frauen (ebenda). Heute liegt der Lohnabstand zwischen Frauen und Männern in der Altersklasse der 25- bis 29-jährigen weiblichen Erwerbstätigen bei 8,5 %, bei den 55- bis 59-jährigen dagegen bei 29,1 % (BMFSFJ 2009d). Es wird deutlich, dass dieser „gender pay gap“ weit über den identifizierten „mother pay gap“ hinausgeht.

Studien machen zudem deutlich, dass neben der Art und der Dauer der Unterbrechung auch die Lage im Lebensverlauf eine bedeutende Rolle spielt. Generell haben frühere Unterbrechungen geringere Auswirkungen, da mit steigendem Lebensalter und zunehmender Berufserfahrung die Einkommensverluste höher sind. Den Berechnungen zufolge nimmt durch eine einjährige Erwerbspause das bis dahin erreichte Einkommen um rund ein Drittel ab. Dieser Einkommensrückgang wird häufig vernachlässigt, die „Rendite“ von Berufserfahrung daher unterschätzt (Beblo/Wolf 2002a: 87). Aus Sicht der Lebenseinkommensbilanz von Frauen spricht somit wenig dafür, die Dauer der rechtlich möglichen Kindererziehungszeiten über die heutigen drei Jahre pro Kind hinaus auszudehnen. Zudem wird auch deutlich, dass der Trend zur späten Mutterschaft die Opportunitätskosten der Familiengründung weiter erhöht. Daher wäre eher zu untersuchen, wie Frauen eine frühe Mutterschaft – z.B. während des Studiums – erleichtert werden könnte.

Die Studien zu den Auswirkungen von Elternzeit belegen, dass lange Elternzeitanrechte Auswirkungen auf die Karrierechancen aller Frauen haben; auch solche Frauen, die nie Mütter werden, werden hier quasi in „Sippenhaft“ genommen, da ihr künftiges Verhalten für Arbeitgeber nicht absehbar ist (BMFSFJ 2009d: 16). In Antizipation einer möglichen familienbedingten Erwerbsunterbrechung investieren Arbeitgeber weniger in die Weiterbildung junger Mitarbeiterinnen als in diejenige junger Mitarbeiter. Puhani und Sonderhof (2009) ermittelten, dass dieser Effekt sich in Deutschland im Rahmen der Ausweitung der Elternzeit auf (im internationalen Vergleich umfangreiche) 36 Monate weiter verstärkt hat:

„We find significant evidence that parental leave extension reduced employer-arranged training for young women“ (a. a. O.: 23). Eine schnellere Rückkehr vieler Mütter in die Erwerbsarbeit, aber auch eine steigende Ausstiegswahrscheinlichkeit von Vätern könnte dazu beitragen, dass sich das Risiko für den Betrieb breiter verteilt (BMFSFJ 2009f: 83) und die einseitige Benachteiligung junger Frauen abgemildert wird.

Von den rund 60 % aller Frauen im Erwerbsalter, die in ihrem Leben mindestens einmal die Berufstätigkeit aufgrund von Familienaufgaben unterbrochen haben, sind heute rund 40 % wieder erwerbstätig (BMFSFJ 2008c: 10). Dabei unterbrechen Frauen mit geringer Bildung deutlich länger ihre Berufstätigkeit als gut qualifizierte Frauen. Der Wiedereinstieg von Frauen in den Beruf gestaltet sich häufig als Prozess, der sich über einen längeren Zeitraum im Lebensverlauf hinziehen kann. Auch hängt ein erfolgreicher Wiedereinstieg von zahlreichen Faktoren ab, wie der Unterstützung durch Partner und Familie, Angeboten für institutionelle Kinderbetreuung sowie der Familienfreundlichkeit des Betriebs (a. a. O.: 8; vgl. ausführlich Kapitel 6 Zeitverwendung). Beim Wiedereinstieg benötigen Mütter flexible Arbeitszeitmodelle, die ihnen die graduelle Aufstockung in Abhängigkeit von der wachsenden Selbständigkeit der Kinder ermöglichen. Diese Optionen müssen sich auch an die Väter richten, die häufig keine Bereitschaft zeigen, in der Phase des beruflichen Wiedereinstiegs der Partnerin eine Arbeitszeitreduzierung zu realisieren (a. a. O.: 16). Andere individuelle Anpassungsstrategien von Müttern beinhalten daher den Wechsel auf „familienfreundlichere“ Stellen und sogar Berufe, den Verzicht auf berufliche Aufstiege oder sogar die Inkaufnahme unterqualifizierter Beschäftigung (Ludwig et al. 2003). Wie die empirischen Daten zeigen, sinkt die Chance, eine gleichwertige Position bei demselben Arbeitgeber zu erhalten, mit der Dauer der Erwerbsunterbrechung – bei einer Rückkehr innerhalb von fünf Jahren liegt sie bei 50 %, bei einer späteren Rückkehr sinkt sie auf 16 % (BMFSFJ 2008c: 39). Nur knapp ein Fünftel der berufstätigen Mütter sind dementsprechend heute der Ansicht, dass sich das Berufsleben mit der Familie gut vereinbaren lasse (a. a. O.: 4). Selbst bei einer scheinbar erfolgreichen Re-Integration in den Arbeitsmarkt tragen sie durch ihr berufliches „Zurückstecken“ die erwerbsbiografischen Konsequenzen der gemeinsam vereinbarten Lebensarrangements.

5.5.2 Teilzeitphasen

Auf der einen Seite kann Teilzeitarbeit als ein Instrument der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Lebensverlauf fungieren und die Erwerbstätigkeit von Frauen fördern. Auf der anderen Seite sind mögliche Folgen von Teilzeitarbeit für die berufliche Gleichstellung der Geschlechter zu betrachten. Die große und stetig wachsende Verbreitung von Teilzeitarbeit macht es immer wichtiger, die Folgen dieser Arbeitszeitform für die

Geschlechtergleichstellung im Lebensverlauf in den Blick zu nehmen. Wie wirkt sich Teilzeitarbeit – im Unterschied zu Erwerbsunterbrechungen, aber auch zu Vollzeitwerbstätigkeit – auf die Einkommensbiografien von Frauen aus? Hier ist zwischen den Auswirkungen während der Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung und den Auswirkungen auf die spätere Erwerbsbiografie zu unterscheiden. Vorliegende ökonomische Studien für Deutschland kommen nicht zu eindeutigen Befunden. Einige Studien zeigen Einkommensnachteile (sozialversicherungspflichtiger) Teilzeitarbeit während der Phase ihrer Ausübung (z.B. Bardasi/Gornick 2000; Wolf 2001; Gustafsson et al. 2001). In einer Studie von Lauer (2000) zeigt sich ein negativer Einfluss früherer Teilzeitphasen auf das Einkommen aktuell vollzeitbeschäftigter Frauen. Andere Studien kommen jedoch zu dem Ergebnis, dass sozialversicherungspflichtige Teilzeitphasen nicht zu einem zusätzlichen Einkommensrückgang führen (Beblo/Wolf 2000), oder weisen sogar Einkommensvorteile nach (Galler 1991; Jaenichen/Stephan 1992). Insgesamt sprechen diese Studien dafür, dass die Auswirkungen von Teilzeitphasen („scarring effect“) eher gering sein dürften, wenn später wieder länger Vollzeit gearbeitet wird. Wenn es Nachteile von Teilzeitphasen gibt, dann sind sie überwiegend darauf zurückzuführen, dass während der Teilzeitphase – per definitionem – weniger berufs- und betriebsspezifisches Humankapital angesammelt werden kann. Ob Frauen tatsächlich in und nach Familienphasen, in denen eine Teilzeiterwerbsarbeit mit Familienarbeit kombiniert wird, an Humankapital verlieren, lässt sich allerdings in Frage stellen. Gewöhnlich wird angenommen, dass die Steigerung des Humankapitals durch zunehmende Berufserfahrung proportional zur Betriebszugehörigkeitsdauer und zur kumulierten Arbeitszeit erfolgt, so dass in Teilzeit gearbeitete Jahre weniger „wiegen“. Theoretisch wie empirisch wäre jedoch zu klären, ob Frauen tatsächlich durch Teilzeitarbeit in Kombination mit Familienarbeit weniger Humankapital bilden oder ob nicht gerade angesichts der wachsenden Bedeutung von „soft skills“ Familienarbeit kompetenzsteigernd wirken kann (vgl. Gerzer-Sass 2001). Darüber hinaus sind generelle Kritikpunkte an der Humankapitaltheorie als Grundlage der Legitimierung von Lohn differenzierungen in Betracht zu ziehen (vgl. Ahlers et al. 2009 und Klenner/Schmidt 2010).

Aus Auswertungen auf Basis der AVID wurde deutlich, dass sich Phasen der Teilzeitarbeit im Lebensverlauf zumindest als „second-best-Lösung“ erweisen. Frauen mit (sozialversicherungspflichtigen) Teilzeitphasen erzielen insgesamt ein höheres Lebens-Einkommensergebnis als der Durchschnitt aller Frauen (Klammer/Tillmann 2002: 163f.). Die relative Besserstellung zeigt sich bereits während der üblichen Familienphase, tritt später im Lebensverlauf aber noch deutlicher hervor. Dieses auf den ersten Blick überraschende Resultat erklärt sich daraus, dass Teilzeitarbeit bei den betrachteten Kohorten häufiger an die Stelle von

Nichterwerbstätigkeit als von Vollzeitarbeit getreten ist. Während Frauen, die Teilzeit und Vollzeit kombinieren, zumeist insgesamt lange Zeiten bezahlter Erwerbsarbeit erreichen, kommen die „reinen“ Vollzeitfrauen im Durchschnitt auf deutlich weniger Erwerbsjahre und drücken wegen ihrer langen Nichterwerbsphasen auch den Einkommensdurchschnitt. Hier wird deutlich, dass Teilzeitarbeit nicht nur im Hinblick auf das aktuelle Erwerbseinkommen beurteilt werden sollte, sondern auch mit Blick auf das Potenzial für den weiteren Erwerbs- und Einkommensverlauf.

Aufgrund der Varianz der sehr unterschiedlichen Teilzeitarbeitsformen lassen sich kaum generelle Aussagen über die gleichstellungspolitischen Folgen von Teilzeitarbeit im Lebensverlauf treffen. Während die undiskriminierte frei gewählte Teilzeitarbeit von z.B. 30 Wochenstunden vielfach dem Bedürfnis der Beschäftigten entspricht und sich im Lebensverlauf als biografische Phase mit zwar verringertem Einkommen, aber insgesamt unproblematisch für die weitere Erwerbskarriere und Rente erweisen kann, sind Minijobs und unfreiwillige Teilzeit häufig prekär. Vor allem im Arbeitsfeld Privathaushalt werden Minijobs oft durch irreguläre Arbeit aufgestockt, um den Übergang in die Sozialversicherungspflicht zu vermeiden (Gottschall/Schwarzkopf 2010). Sozialversicherungspflichtige Teilzeit kann ein Element einer modernen lebenslaufbezogenen Arbeitszeit sein, deren weitere Verbreitung durch Beseitigung bestehender Hindernisse gefördert werden kann. Geringfügige Teilzeitarbeit aber, die mit nur wenigen Stunden und mit niedrigem Stundenlohn ausgeübt wird, die zudem mit lebenslangen „Vernarbungseffekten“ hinsichtlich Einkommen, des beruflichen Status und sozialer Absicherung verbunden ist, und sich als Teil einer unstetigen Erwerbsbiografie entgegen den Erwerbswünschen der Beschäftigten erweist, bietet keinen Anknüpfungspunkt für eine weiterzuentwickelnde lebensphasenbezogene Arbeitszeit. Unter Gleichstellungsaspekten gilt es daher, diese energisch einzudämmen.

5.6 KARRIEREENTWICKLUNGEN VON FRAUEN UND MÄNNERN

Werden die Karriereverläufe von Frauen und Männern eingehender untersucht, zeichnen sich zwei Aspekte ab, die den jeweiligen Karriereverlauf der Geschlechter bestimmen: Zum einen spielen die generellen Voraussetzungen für die Besetzung einer Führungsposition eine entscheidende Rolle, zum anderen „intervenierende Faktoren im Karriereverlauf“. Beide Aspekte werden im Folgenden in Bezug auf die Variablen Bildungsstand, Persönlichkeitseigenschaften, Alter, Berufserfahrung und Migrationshintergrund dargestellt. Für beide Geschlechter ist der Bildungsstand gleichermaßen bedeutsam für den Aufstieg. Eine Vollzeitwerbstätigkeit wirkt sich ebenfalls für Frauen und Männer positiv auf den Aufstieg aus. Weibliche und männliche Führungskräfte unterscheiden sich nicht in ihren Persönlichkeitseigenschaften, ein signifikanter Unterschied be-

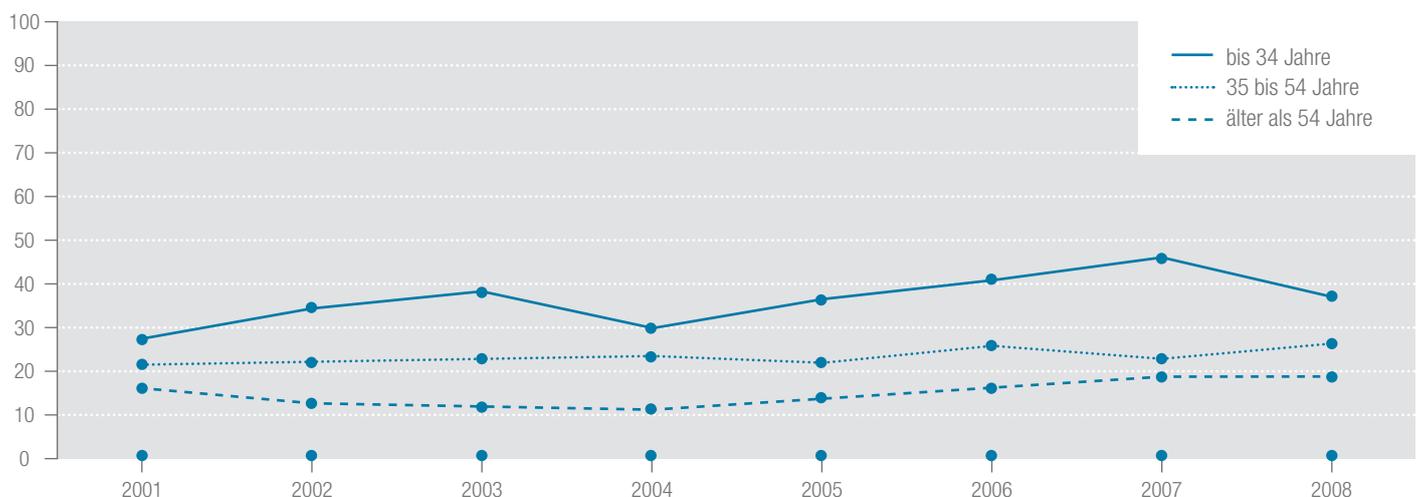
steht nur innerhalb des weiblichen Geschlechts (weibliche Führungskräfte versus Frauen ohne Führungsfunktionen). Im für die Familienphase typischen Alter treten deutliche Unterschiede zwischen den Anteilen von Frauen und Männern in Führungspositionen auf, verbunden mit negativen Effekten für die Frauen. So sind in der Gruppe der 35- bis 54-Jährigen 2008 nur ein Viertel der Führungskräfte Frauen. Bei den 54-Jährigen ist der Anteil mit unter 20 % am geringsten. Bei der Berufserfahrung zeigt sich nur bei Männern ein bedeutsamer Einfluss auf die berufliche Position. Frauen haben im Durchschnitt eine deutlich geringere Betriebszugehörigkeit als Männer. Frauen und Männer in Führungspositionen nehmen annähernd gleich an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teil, wobei der Prozentsatz der Frauen mit vier Prozentpunkten etwas geringer ist als der der Männer.

5.6.1 Voraussetzungen für die Besetzung einer Führungsposition

Für beide Geschlechter ist der Bildungsstand gleichermaßen bedeutsam für den beruflichen Aufstieg, so sind Frauen und Männer in Führungspositionen heute sehr gut qualifiziert und verfügen über einen ähnlich hohen vorberuflichen Bildungsstand. Dennoch zeigt sich auch, dass Bildungsunterschiede für den Karriereverlauf von Frauen noch immer stärker ins Gewicht fallen als für Männer (BMFSFJ 2009g). So wirkt sich für Frauen eine mittlere Bildung im Vergleich zu hoher Bildung nachteiliger aus. Wird das

Alter von weiblichen und männlichen Führungskräften näher betrachtet, werden relevante Unterschiede erkennbar, die insbesondere mit der Phase der Familiengründung in Zusammenhang stehen. Insgesamt sind Frauen in Führungspositionen (2007) in der Privatwirtschaft mit durchschnittlich 41 Jahren drei Jahre jünger als Männer. Bei einer genaueren Betrachtung zeigt sich, dass der Anteil weiblicher Führungskräfte dabei – mit 43 % – im Alter zwischen 18 und 35 Jahren am höchsten ist und in höheren Altersgruppen deutlich niedriger liegt: So sind von allen 36- bis 44-jährigen Führungskräften nur 22 % Frauen, bei den über 45-jährigen beträgt der Frauenanteil ebenfalls lediglich 22 % (Busch/Holst 2009a). Der niedrigere Anteil von Frauen in Führungspositionen mit zunehmendem Alter spiegelt zum einen die Erwerbsverläufe von heute älteren Frauengruppen, die noch unter anderen Bedingungen ins Erwerbsleben eingestiegen sind als junge Frauen heute. Er ist jedoch auch auf die (betreuungsintensive) Familiengründungsphase zurückzuführen. Hierdurch verschlechtern sich die Karrierechancen von Frauen mit Beginn der Mutterschaft gravierend. „Anders ausgedrückt: Frau sein – insbesondere Mutter sein – stellt in dieser Konstellation einen Wettbewerbsnachteil dar“ (Busch/Holst 2009a: 379). Dass auch der Anteil derjenigen Frauen in Führungspositionen, die über 54 Jahre sind, hinter den jüngeren Führungsfrauen zurückbleibt, zeigt, dass die negativen Effekte der Familienphase im weiteren Erwerbsverlauf kaum mehr aufzuholen sind (Abb. 5.4).

ABB. 5.4: FRAUENANTEIL AN FÜHRUNGSKRÄFTEN IN DER PRIVATWIRTSCHAFT NACH ALTERSGRUPPEN (2001 BIS 2008, IN %)



Quelle: SOEP, Berechnungen des DIW Berlin, vgl. Busch/Holst (2010: 35)

Die in der deutschen Privatwirtschaft übliche betriebsinterne Rekrutierung von Führungskräften ist stark von der Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängig. In dieser Hinsicht wirkt sich eine familienbedingte Erwerbsunterbrechung negativ für Frauen aus. Während Männer wesentlich häufiger als Frauen 15 und mehr Jahre im selben Betrieb tätig sind, haben Frauen häufig nur eine Betriebszugehörigkeit von zwei bis vier Jahren. Studien zur Untersuchung relevanter Persönlichkeitseigenschaften von Frauen und Männern in Führungspositionen zeigen keine statistisch signifikanten Unterschiede zwischen Frauen und Männern auf. Die Ergebnisse sprechen dafür, dass die in den Studien erhobenen Persönlichkeitseigenschaften zwischen Frauen und Männern nicht ausreichend ihre je unterschiedliche Repräsentation in Führung erklären. Insofern tragen die eigene Ausbildung, die erworbene Berufserfahrung und der ausgeübte Beruf entscheidend mit dazu bei, ob eine Führungsposition eingenommen wird. Ein letzter wichtiger Faktor bei den Voraussetzungen für eine Führungsposition ist ein möglicher Migrationshintergrund. So sind laut der Studie von Busch und Holst (2010: 36) Personen mit nichtdeutscher Nationalität unabhängig vom Geschlecht unter den untersuchten Angestellten in der Privatwirtschaft kaum zu finden. Unter den Führungskräften sind Frauen und Männer mit einem Migrationshintergrund lediglich zu ca. einem Zehntel vertreten.

5.6.2 Relevante intervenierende Faktoren im Karriereverlauf

Im Karriereverlauf erweisen sich insbesondere der Familienstand sowie die Arbeitszeit als entscheidende Einflussfaktoren auf die (unterschiedlichen) Karriereverläufe von Männern und Frauen. Den Familienstand betreffend ist zu konstatieren, dass der Status, verheiratet zu sein und Kinder zu haben nur für Männer positive Effekte auf die Wahrscheinlichkeit hat, eine Führungsposition auszuüben. Der nach wie vor hohe Anteil von Ehemännern unter den Führungskräften spiegelt die hohe Bedeutung des Status Ehe wider. Die Analysen zeigen allerdings, dass nur für Männer die Ehe die wichtigste Rolle für den Einstieg in die Führungsposition spielt; westdeutsche Frauen in Führungspositionen sind vergleichsweise seltener verheiratet und häufiger ohne Kinder im Haushalt als Männer in Führungspositionen: 70 % der Frauen in Führungspositionen waren im Jahr 2006 kinderlos, 77 % 2008. Ein Viertel der Frauen in Führungspositionen ist unverheiratet – damit liegt der Anteil doppelt so hoch wie bei männlichen Führungskräften (Busch/Holst 2010).

Hinsichtlich des zweiten Einflussfaktors auf die Karriereverläufe, der Arbeitszeit, zeigen sich ebenfalls deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede. So müssen sich Frauen in Führungspositionen gegenwärtig den zeitlichen Anforderungen männlich geprägter Führungsetagen stark anpassen, um Karriere zu machen (Fahrenholz/Meißner 2003; Koch

2008). Diese Arbeitszeit- und gleichermaßen Führungskulturen (Statistisches Bundesamt 2010) haben auch für Männer negative Effekte, die ihren Aufstieg über Vollzeitwerbstätigkeit und überdurchschnittliche Arbeitszeiten realisieren müssen. Wie Busch und Holst (2009a) zeigen, stellt Teilzeitarbeit in Führungsetagen bislang eine Ausnahme dar. Eine Teilzeiterwerbstätigkeit mit einer vereinbarten Wochenarbeitszeit von weniger als 35 Stunden ist nur bei Frauen von Belang (25 % Frauen, 2 % Männer). Die 2008 mit dem Arbeitgeber vereinbarte Wochenarbeitszeit bei Führungskräften liegt im Durchschnitt für Frauen bei 36 Stunden, für Männer bei 39 Stunden (Busch/Holst 2010). Jedoch liegt die durchschnittliche tatsächliche Wochenarbeitszeit höher: im Jahr 2008 bei rund 41 Wochenstunden bei Frauen und 47 Stunden bei Männern. Bei Vollzeitkräften beträgt der Unterschied nur drei Stunden (45 Stunden bei den Frauen, 48 bei den Männern) (ebenda).

Für Frauen erhöht sich unabhängig von Vollzeit- oder Teilzeiterwerb mit jeder Überstunde die Chance des Einstiegs in eine Führungsposition, während diese Chance für Männer an eine Vollzeitwerbstätigkeit und überdurchschnittliches Ableisten von Überstunden gebunden ist.

5.6.3 Stereotype und Vorurteile als Erklärungsansätze für ungleiche Erwerbslebensverläufe von Frauen und Männern

Die ungleichen Karriereverläufe von Frauen und Männern sind eng verknüpft mit den institutionellen Rahmenbedingungen, wie sie ausführlich im Kapitel 3 Recht beleuchtet wurden. Sie sind jedoch auch durch Stereotype und Vorurteile zu erklären, die die Rolle von Frau und Mann im Erwerbsleben maßgeblich prägen und ungleiche Chancen der Geschlechter im Erwerbslebensverlauf manifestieren (Nentwich/Stangel-Meseke 2010; vgl. Tab. 5.10).

Unter dem „Think manager – think male“-Stereotyp (Dodge et al. 1995; Spreemann 2000) versteht man das Phänomen, dass das Image erfolgreicher Führungskräfte eine höhere Korrelation mit der Beschreibung eines typischen Mannes als mit der einer typischen Frau aufweist. Laut Geschlechterstereotyp (Aronson 2008 et al.) besitzen Frauen die Eigenschaften, die erfolgreiche Führungskräfte benötigen (Durchsetzungskraft, Aggressivität, Dominanz, Eigeninitiative) in geringerem Ausmaß als Männer. Daher werden Frauen bei gleichem Verhalten und bei gleicher Qualifikation wie die Männer in ihrer Führungskompetenz anders beurteilt (vgl. dazu Gmür 1997; Schein 1973, 1975; Schein et al. 1996; Powell et al. 2002; Willemsen 2002; von Rennenkampff 2005). Sczesny (2003) zeigte in ihrer Studie mit 177 deutschen Führungskräften auf, dass die geschlechtsstereotype Fremdwahrnehmung von Führungskompetenz sich darin zeigt, dass Frauen im Vergleich zu männlichen Führungskräften im Allgemeinen


TAB. 5.10: STEREOTYPE UND SICHTWEISEN ALS ERKLÄRUNGSANSATZ FÜR UNGLEICHE KARRIEREVERLÄUFE

Stereotype und Vorurteile	Sichtweisen von Männern	Sichtweisen von Frauen
<ul style="list-style-type: none"> • „Think manager – think male“-Stereotyp • Vorurteile gegenüber Frauen in Führung 	<ul style="list-style-type: none"> • Männliche Mentalitätsmuster • Homosoziale Kooptation/ Homosoziale Rekrutierung • Ausgestaltung von Führungspositionen 	<ul style="list-style-type: none"> • Selbstunterschätzung von Frauen • Fehlen weiblicher Vorbilder in Führungspositionen

Quelle: eigene Darstellung

seltener aufgabenorientierte und häufiger personenorientierte Führungskompetenzen zugeschrieben werden. Weibliche Führungskräfte betonen selbst die personenorientierte Führungskompetenz als bedeutend für ihre Person. Für weibliche Führungskräfte kann daher das Ausfüllen einer Führungsrolle gleichzeitig die Verletzung normativer Geschlechterrollenerwartungen bedeuten. Die größere Bedeutung, die sie selbst den personenbezogenen Eigenschaften zuschreiben, kann als Versuch interpretiert werden, auch diesen Erwartungen zu entsprechen, um so das Dilemma zu lösen, zu feminin oder zu maskulin zu sein (Eagly/Karau 2002).

Eine Studie von Hannover und Kessels (2003) zu Managerinnen und Managern zeigt Vorurteile gegenüber Frauen in Führungspositionen. Frauen und Männer präferierten solche Erklärungsmuster, die die jeweils eigene Geschlechtsgruppe entlasten. So sehen Frauen die Diskriminierung durch männliche Vorgesetzte und ungünstige Rahmenbedingungen als bedeutsamer an als Männer. Dagegen sahen Männer die wesentliche Ursache in einem Mangel an fachlich einschlägig qualifizierten Frauen mit starkem Führungswillen. Dies kann mit Blick auf empirisch bestätigte Aspekte von Vorurteilen gegenüber weiblichen Führungskräften begründet werden (Eagly/Karau 2002). So wird Frauen weniger Führungskompetenz zugeschrieben als Männern und das Führungsverhalten einer Frau wird negativer bewertet als das eines Mannes.

Eine repräsentative Befragung mit männlichen Führungskräften privater Unternehmen zu deren Einstellungen zu Frauen in Führungspositionen (BMFSFJ 2010a) identifizierte drei männliche Mentalitätsmuster. Die Muster verdeutlichten, dass die geschlechtsspezifische männliche Wahrnehmung von Führung zu einer Diskriminierung der Frauen führt, die männlich dominierte Verhaltensweisen zeigen. Das besonders im gehobenen Management existente Mentalitätsmuster etikettiert Frauen aufgrund mangelnder Kenntnis der Normen und Logiken in Führungsetagen als störend. Gleichmaßen müsse die Leistung einer Führungskraft durch einen intakten familiären Hintergrund gesichert sein, was durch mehr Frauen im Management gefährdet würde. Die hauptsächlich im mittleren Management präsente Zuschreibung verneint, dass Frauen eine reale Chance haben, in das Topmanagement aufzusteigen. Dies wird mit der im Topmanagement geforderten Härte begründet, die bei Ausübung durch Frauen als nicht geschlechterkonform von den Männern wahrgenommen würde und daher zu einem Authentizitätsverlust der Frauen führe. Ein weiteres im Management gefundenes Mentalitätsmuster hebt darauf ab, dass bei der Auswahl der Kandidaten für das gehobene Management Persönlichkeit, Qualifikation, kontinuierliche

berufliche Karriere ohne längere Pausen und Authentizität ausschlaggebend seien. Diesem Einstellungsmuster zufolge stellen diskontinuierliche Erwerbsverläufe durch Unterbrechungen wie Schwangerschaft und Erziehungszeit ein Problem für Unternehmen dar. Dieses Muster wird auch für die gegenüber Männern verzögerte Karriereentwicklung von Frauen im öffentlichen Dienst verantwortlich gemacht, wenn zum Beispiel Frauen mit Führungsfunktion, die aus familiären Gründen ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen oder Teilzeit erwerbstätig sind, bei den periodischen dienstlichen Beurteilungen schlechter bewertet werden und hierdurch länger auf eine Beförderung warten müssen. Aus dieser Sicht hätten nur die Frauen eine reale Chance auf eine Führungsposition, die die aktive Familienphase hinter sich gelassen haben, denn hier sei die Disponierbarkeit höher als bei Nachwuchskräften.

Mit homosozialer Kooptation und homosozialer Rekrutierung ist gemeint, dass solche Personen als neue Mitglieder bevorzugt ausgesucht werden, die das gleiche Geschlecht haben oder einer ähnlichen sozialen Gruppe (Ethnie, sozialer Hintergrund, Persönlichkeitsmerkmale) angehören wie die bisherigen Mitglieder (Quack 1997). Dies dient dazu, Unsicherheiten abzubauen, da die neuen Mitglieder über die Nähe zu den bisherigen Mitgliedern in einer Organisationseinheit oder einem Netzwerk vertraut und einschätzbar erscheinen. Geschlechtersegregierte Netzwerke bzw. Organisationseinheiten nehmen daher bevorzugt Frauen respektive Männer auf und schließen das je andere Geschlecht tendenziell aus. Je höher die Führungsebenen sind, desto deutlicher sind sie männlich dominiert. Der Nachwuchs auf den Top-Führungsebenen wird nach den Kriterien Geschlecht (männlich), Bildung und Leistung sowie Zugehörigkeit zum gehobenen bzw. Großbürgertum und elitären Netzwerken rekrutiert (Schunter-Kleemann 2007). Die homosoziale Rekrutierung bedeutet hier eine Barriere für den Zugang von Frauen zu Führungspositionen (Hofbauer 2004).

Die Ausgestaltung von Führungspositionen ist an männlichen Lebenswelten orientiert und in der Regel an eine spezifische Anforderungsstruktur und -kultur geknüpft, die potenziell nur Arbeitskräfte erfüllen können, die von familiären Pflichten frei sind (Fahrenholz/Meißner 2003; Koch 2008). So verweist das Statistische Bundesamt (2010) darauf, dass überlange Arbeitszeiten bei Führungskräften dominieren, wobei sich die Arbeitszeit der männlichen Führungskräfte nach der Familiengründung noch erhöht.

Sieverding (2003) wies in ihrer Studie einen Selbstbeurteilungs-Bias von Frauen nach. In Bewerbungssituationen schätzen sich Frauen trotz gleicher Leistung gemessen an objektiven Indikatoren in allen Aufgabenberei-

chen als deutlich weniger erfolgreich ein als die getesteten Männer. Wenn Frauen in leistungsrelevanten Situationen (Vorstellung, Verhandlungen) ihr eigenes Potenzial unterschätzen, dann ist es unwahrscheinlich, dass sie ihr Gegenüber überzeugen können. So geht die Potenzialunterschätzungshypothese von Friedel-Howe (1995) davon aus, dass die Manifestation von Führungspotenzial einer Frau erwartungswidriges Verhalten verkörpert und daher von den Beurteilern tendenziell negiert bzw. unterschätzt wird. Eine weitere Erklärung für die bescheidene Selbstbeurteilung von Frauen ist, dass Frauen an sich selbst einen unrealistisch hohen Anspruch stellen, vor dem dann ihre Selbstbeurteilung – im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen bzw. Konkurrenten – schlecht ausfällt. Entsprechende Selbsteinschätzungen bewirken, dass Frauen Situationen, in denen sie ihre Leistung in den Vordergrund stellen müssen, als Bedrohung oder Verlust bewerten und ihr eigenes Verhalten als Versagen beschreiben. Dieser Befund wurde in einer Studie von Reuben et al. (2010) für weibliche Führungskräfte ebenso bestätigt wie in einer aktuellen Studie mit 162.000 Studierenden (Friedmann/Olbrisch 2010: 50ff.). Frauen bewerten sich schon bei ihrer ersten Bewerbung zurückhaltender als ihre männlichen Kommilitonen und dies trotz besserer Studienabschlüsse.

Frauen finden zudem kaum andere Frauen in Spitzenpositionen, die ihnen eine Orientierung bei ihrer Karriereplanung geben können. Bei fehlenden weiblichen Vorbildern und Rollenmustern in Führungspositionen fällt es Frauen häufig schwer, ihre Karriereplanung so stringent voranzutreiben und ihre Ansprüche so selbstbewusst einzufordern wie ihre männlichen Kollegen (Günther 2004).

Stereotype und Sichtweisen als erklärende Variablen für ungleiche Erwerbslebensverläufe führen somit zu Zuschreibungen von Eigenschaften und Fähigkeiten des jeweiligen Geschlechts, die im Alltagswissen der Gesellschaft vor allem Frauen im Erwerbsleben zum Nachteil gereichen (Stangel-Meseke 2009). So beschreibt das Phänomen der „gläsernen Decke“ („glass ceiling“) eine unsichtbare, aber fest gefügte Schranke, die Frauen den Zugang zu (Top-)Führungspositionen versperrt, obwohl sie die gleichen Leistungen erbringen wie bevorzugte männliche Kollegen. Die Persistenz dieses Phänomens wird häufig mit im Alltagswissen der Gesellschaft tradierten Vorstellungen zur Rolle der Frau in Verbindung gebracht.

5.6.4 Doppelkarrierepaare als Zukunftsmodell?

Die Befunde machen deutlich, dass insbesondere der familiäre Kontext für die Karrierechancen von Frauen und Männern von hoher Relevanz ist (Anger/Kottwitz 2009). Männer haben nach wie vor einen stabileren Erwerbsverlauf aufzuweisen, während jener der Frauen durch Familienphasen und damit einhergehende Unterbrechungen bzw. Wechsel der Erwerbstätigkeit (Vollzeit, Teilzeit) und Betriebe fragmentiert ist (BMFSJS 2009b: 85). Von

besonderer Bedeutung für die Gleichstellung ist, dass die negativen Effekte der Familienphase im weiteren Erwerbsverlauf kaum noch aufgeholt werden können (vgl. Abschnitt 5.5). Die beruflichen Ein- und Ausstiege von Frauen und Männern in Führungspositionen sind, wie oben dargelegt, durch unterschiedliche Faktoren beeinflusst, welche vielfach eine gleiche Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen entscheidend behindern.

Mit Blick auf Erwerbsarbeit im 21. Jahrhundert und eine Zunahme der Paare, die gleichermaßen Karriere machen wollen, besteht hier noch viel Handlungsbedarf. Im Gegensatz zum angloamerikanischen Raum ist in Deutschland das Interesse an diesen „Doppelkarrierepaaren“ erst in jüngster Zeit erwacht (Solga/Wimbauer 2005; Walther/Lukoschat 2008). Auch bei diesen Paaren zeigen sich Geschlechterungleichheiten geprägt von deutlicher Mehrleistung der Frauen gegenüber Männern in der Haus- und Fürsorgearbeit sowie beruflichen Hindernissen für Frauen nach Erwerbsunterbrechung aufgrund von Familiengründung (Wimbauer et al. 2010: 29). Doppelkarrierepaare sind heute keine zu vernachlässigende Minderheit, sondern stellen unter dem hoch qualifizierten Führungsnachwuchs mittlerweile die Mehrheit (Domsch/Ladwig: 2007). Spezielle Angebote zur Unterstützung von Doppelkarrieren werden von Personalverantwortlichen als Wettbewerbsvorteil in der Konkurrenz um Führungskräfte bewertet. Aus gleichstellungspolitischer Sicht sind solche Angebote relevant, die nicht allein an der individuellen Karriereförderung von Frauen (und Männern) ansetzen, sondern insbesondere den jeweiligen Partnerschaftskontext betrachten. Die Voraussetzungen, unter denen Doppelkarrieren gelingen können, dürfen sich nicht nur auf ein Angebot flexibler Arbeitsmodelle zur besseren Zeitsynchronisation erstrecken (zur Wirkung der Arbeitszeitflexibilisierung in Bezug auf Geschlechtergerechtigkeit im europäischen Vergleich vgl. Plantega/Remery 2010), sondern müssen von einer gegenseitigen Wertschätzung der Partner für ihr je eigenes Engagement im Erwerbsleben geprägt sein. Hierzu bedarf es vor allem eines neuen Rollenbildes des Mannes. So zeigt sich, dass sich Männer mit und ohne Kinder, deren Partnerin eine eigene Karriere verfolgt, zunehmend vom Leitbild der Vollzeit-Führungskraft distanzieren und eine stärkere Balance zwischen Beruf und Privatleben anstreben. In diesem Kontext sollte verstärkt über Angebote für Führungskräfte in Teilzeit seitens der Unternehmen nachgedacht werden (Wank 2010). Während z.B. in den USA bereits spezielle „Dual Career Policies“ existieren, die bei Stellenbesetzungen auch dem Partner bzw. der Partnerin berufliche Perspektiven vor Ort eröffnen, besteht diesbezüglich in Deutschland noch ein Desiderat. In den Unternehmen dominieren Einzelfalllösungen und es mangelt bisher an einem ganzheitlichen Konzept (Kölbl 2008). Im Sinne einer Lebensverlaufsperspektive müsste dieses flexibel auf die sich im biografischen Verlauf ändernden Anforderungen qualifizierter Paare angepasst werden, um beiden Geschlechtern Karriereverläufe zu ermögli-



chen, die unter Berücksichtigung sich ändernder biologischer Lebenszyklen (steigende Lebenserwartung) und familiärer Lebenszyklen (Zunahme der Scheidungen, geringe Geburtenrate, Zunahme der Single-Haushalte) sowie auch Anforderungen im Familien- und Haushaltskontext einen für beide Geschlechter existenzsichernden Karriereverlauf mit der Möglichkeit individueller Erwerbsreduzierungen und -unterbrechungen ohne Nachteile für das jeweilige Geschlecht sicherstellen. Den Paaren müssen neue Karrierewege jenseits der traditionellen Führungskarriere mit langer Betriebszugehörigkeit und Überstundenkultur eröffnet werden. Dabei dürfen sich diese Angebote seitens der Unternehmen nicht einseitig nur an solche Führungskräfte richten, die bereits erfolgreich etabliert sind. Auch der potenzielle Führungskräfte-Nachwuchs benötigt hier Unterstützung. Ebenso sollten die Konzepte nachdrücklich auch auf Personen mit Migrationshintergrund abstellen, um deren Karrierechancen anzuheben und ihnen eine gleiche Teilhabe an Erwerbs- und Karriereverläufen zu ermöglichen.

5.6.5 Exkurs: Erwerbsverläufe von Frauen und die Entstehung geschlechtsspezifischer Ungleichheit im Betrieb illustriert am Beispiel des Einzelhandels

Am Beispiel des Einzelhandels wird illustriert, wie sich der soziale Aufstieg auf beruflichen Arbeitsmärkten vollzieht und inwiefern Geschlecht auch im Erwerbsverlauf beruflich ähnlich qualifizierter Beschäftigter als grundlegende Strukturdimension wirkt, die zu unterschiedlichen Positionen von Frauen und Männern im Betrieb führt (zum gesamten Exkurs vgl. Voss-Dahm 2009, 2010). Der Einzelhandel eignet sich gut für die Betrachtung dieser Fragestellung, da zum einen 81 % der Beschäftigten im Einzelhandel über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen und die Qualifikationsstruktur der Beschäftigten insofern als homogen bezeichnet werden kann, zum anderen, weil der Frauenanteil an der Beschäftigung im Einzelhandel 73 % beträgt (Voss-Dahm 2009: 82, 153).

Die Verkaufstätigkeit im Einzelhandel zeichnet sich durch einen hohen Grad an Vielfalt in der Arbeitsaufgabe und Handlungsautonomie aus. Die empirischen Ergebnisse geben klare Hinweise darauf, dass die Anreicherung von Arbeitsaufgaben und der damit verbundene Grad an Handlungsautonomie Produktivitätspotenziale freisetzt, die unter den Bedingungen von langen Ladenöffnungszeiten, versetzten Arbeitszeiten und knappen Personalressourcen notwendig sind, um einen störungsfreien Ablauf der verdichteten betrieblichen Prozesse zu gewährleisten. Bezüglich der Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern lassen sich keine geschlechtsspezifischen Muster erkennen: Unter einer geschlechtsspezifischen Perspektive kann ein hohes Maß an sozialer Integration festgestellt werden, das auf der Grundlage eines geteilten Qualifikationsraums von Männern und Frauen entsteht. Ein völlig anderes Bild zeigt sich allerdings in Bezug auf die Statusverteilung im Betrieb: Fast zwei Drittel aller Frauen arbei-

teten 2008 im Einzelhandel in Beschäftigungsverhältnissen unterhalb des Vollzeitstandards, darunter etwa zur Hälfte in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen. Annähernd drei Viertel aller Männer arbeiteten im gleichen Jahr dagegen in Vollzeit. Nicht nur mit Blick auf das Gehalt, sondern auch hinsichtlich der sozialen Absicherung unterscheiden sich die Positionen von Frauen und Männern im Einzelhandel daher grundlegend. Männer können ihre berufliche Qualifikation – gemäß dem tradierten Bild vom beruflich qualifizierten Facharbeiter – auf dem Arbeitsmarkt besser verwerten als Frauen. Während für Männer der Nexus zwischen beruflicher Qualifikation und einem sozial abgesicherten vollzeitigen Beschäftigungsverhältnis im Einzelhandel noch weitgehend intakt ist, verbindet sich die berufliche Qualifikation für die Mehrheit der Frauen mit einem Beschäftigungsverhältnis in Teilzeit und damit mit einem Gehalt, das nicht existenzsichernd ist und in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis auch nicht mit eigenständigen Ansprüchen an die sozialen Sicherungssysteme verbunden ist. Welche Ursachen führen nun zu den Unterschieden zwischen den Erwerbsverläufen von Frauen und Männern?

Angesichts der hohen Wettbewerbsintensität in der Branche und eines ausgeprägten zwischenbetrieblichen Verdrängungswettbewerbs reagieren die Unternehmen mit Kostensenkungsmaßnahmen im Personalbereich. Personalkosten können bei gleichzeitiger Verlängerung der Ladenöffnungszeiten gesenkt werden, wenn das Arbeitsvolumen in kleine Beschäftigungsverhältnisse aufgeteilt wird und Beschäftigte mit einer kurzen Arbeitszeit nur genau dann eingesetzt werden, wenn Arbeitsanfall zu erwarten ist, während zu anderen Zeiten, in denen der Arbeitsanfall gering ist, nur eine rudimentäre Personalbesetzung vorhanden ist. Insofern lassen Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse kostengünstige „Löcher“ in der Personaldecke eher zu als Beschäftigungsverhältnisse in Vollzeit. Dieses Muster spiegelt sich auch in Zahlen wider: Während das Arbeitsvolumen im Einzelhandel im Zeitraum von 2003 bis 2006 um 5,7 Prozentpunkte gesunken ist (Warich 2007), stieg die Zahl der im Einzelhandel beschäftigten Personen zwischen 2004 und 2008 sogar um 20.000 Beschäftigte auf insgesamt 2,74 Millionen.

Betriebsfallstudien zeigen, dass bei weiblichen geringfügig Beschäftigten durchaus an die persönlichen Lebenslagen der Beschäftigten angeknüpft wird. Um die zumeist beruflich qualifizierten Frauen im Minijob an den Betrieb zu binden, existieren häufig informelle Regelungen in der Personaleinsatzplanung, die das geringe Entgelt und die geringe soziale Absicherung in einem Minijob kompensieren sollen. Gut qualifizierte Kräfte in Minijobs haben insofern im Vergleich zu Vollzeitkräften im Einzelhandel durchaus oft „Privilegien“ bezüglich der Vereinbarung ihrer Arbeitszeiten und Verfügbarkeit, was zur Akzeptanz entsprechender Arbeitsverträge beiträgt. Während also Beschäftigteninteressen an einer Teilzeitbeschäftigung oder auch einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis mit den

Interessen der Betriebe in der Regel übereinstimmen, zeigt sich, dass eine Aufstockung der Stundenzahl oder auch ein Wechsel aus einem Minijob in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis nicht ohne weiteres möglich ist. Insbesondere trifft dies für geringfügig Beschäftigte zu, die zumeist aufgrund familiärer Sorgeaufgaben zunächst nur mit einer sehr begrenzten Stundenzahl arbeiten können und wollen, mit zunehmendem Alter der Kinder aber ein Interesse an einer Ausweitung ihrer Arbeitszeit haben und sich mit dieser Erwerbspräferenz im Betrieb nicht durchsetzen können. Ein Minijob ist also aus der Erwerbsperspektive vieler Frauen für eine begrenzte Dauer im Erwerbsverlauf angestrebt, erweist sich dann aber als ein unerwünschter Dauerzustand und als „Falle“ für den weiteren Erwerbsverlauf. Daher können im Einzelhandel beschäftigte Frauen ihren Lebensunterhalt in der Regel nicht eigenständig bestreiten und erwerben häufig keine eigenständigen Ansprüche in den sozialen Sicherungssystemen. Damit dürfte auch das soziokulturelle Existenzminimum in der Nacherwerbsphase bei vielen Frauen nicht gesichert sein, sofern sie nicht über Dritte abgesichert sind.

Für die Frage, ob geschlechtsspezifische Ungleichheit bei der Statuszuweisung auf Führungspositionen im Einzelhandel zu diagnostizieren ist, ist zunächst wichtig, wie sich die formalen Abschlüsse in einzelhandelsrelevanten beruflichen Aufstiegsfortbildungen verteilen. Insgesamt ist festzustellen, dass Männer zwar häufiger als Frauen an Aufstiegsfortbildungen teilnehmen, sich der Frauenanteil in den vergangenen Jahren aber kontinuierlich erhöht hat: Die Frauenquote bei den Absolventen bzw. Absolventinnen der Aufstiegsfortbildung „Fachwirt/in Handel“ lag im Jahre 2006 immerhin bei 45 % und damit neun Prozentpunkte höher als im Jahre 1991 (BIBB 2008). Die weniger bedeutsame Fortbildung zur/m „Handelsassistent/in (Einzelhandel)“ haben im Jahre 2006 bereits mehr weibliche als männliche Teilnehmer erfolgreich abgeschlossen. Frauen im Einzelhandel verfügen also zunehmend über die qualifikatorischen Voraussetzungen für eine Karriere im Handel. Allerdings konnten Frauen ihre Qualifikationen im Verlauf des Berufslebens zumindest in der Vergangenheit schlechter verwerten als Männer: Im Jahre 2002 belegten 23 % aller weiblichen gegenüber 29 % aller männlichen nordrhein-westfälischen Einzelhandelsbeschäftigten die Gehaltsklassen II und III, in denen die mittleren Führungspositionen „Erstkraft“ und „Substitut“ eingruppiert sind (Bispinck et al. 2003: 196). In der Gehaltsgruppe IV, in der Abteilungsleitungen eingruppiert sind, waren sogar nur 14 % aller weiblichen, aber 37 % aller männlichen Beschäftigten eingruppiert.

Formale Qualifikation erweist sich nicht als „Gleichmacher“, sondern die Positionszuweisung der Geschlechter innerhalb des betrieblichen hierarchischen Ordnungssystems zeigt sich „als Konstante“ (Teubner 1992: 46). Betriebliche Manager haben in Interviews geäußert, dass die Personalentscheidung bereits bei der Besetzung der Ausbildungsstellen davon

beeinflusst ist, ob die Bewerberin bzw. der Bewerber für eine Aufstiegsfortbildung in Frage kommt. Nach ihrer Einschätzung zeigten männliche Bewerber im Bewerbungsgespräch „mehr Potenzial“ für die weitere Entwicklung zur Führungskraft. Hinweise auf eine Dominanz von Geschlecht über Qualifikation und darauf, dass Frauen berufliche Abschlüsse im Betrieb aufgrund von Rollenstereotypen von Vorgesetzten, die Personalentscheidungen treffen, schlechter verwerten können als Männer, liefern auch die Interviews mit jungen Frauen im Einzelhandel (Voss-Dahm 2009). Viele der jungen Frauen äußerten, an einem beruflichen Aufstieg und vor allem an einer existenzsichernden Vollzeitstelle interessiert zu sein. Sie können sich mit diesem Interesse im Betrieb aber weniger selbstverständlich durchsetzen als ihre männlichen Kollegen. Zusätzlich hat sich in Einzelhandelsbetrieben die geschlechtsspezifische Ungleichheit dadurch verstärkt, dass einzelne mittlere Hierarchieebenen aus Kostengründen nicht mehr oder nur noch eingeschränkt besetzt werden. Viele Frauen, die über Abschlüsse aus Aufstiegsfortbildungen verfügen, üben Tätigkeiten mit erweiterter Verantwortung aus und erhalten dennoch das Gehalt von „einfachen“ Verkaufskräften. Diese Diskrepanz zwischen Lohn und Leistung wird durch die Entlohnungssystematik in den Tarifverträgen des Einzelhandels ansatzweise gestützt, insofern im Einzelhandel die Eingruppierung nach Maßgabe der „überwiegend ausgeübten Tätigkeit“ erfolgt, so dass eine teilweise Übernahme von verantwortlichen Tätigkeiten nicht honoriert wird. Unternehmen nehmen das institutionelle Arrangement der Aufstiegsfortbildungen folglich in Anspruch, nutzen aber die dort vermittelten Qualifikationen vielfach gratis. Diese Situation stößt bei den interviewten Frauen allerdings nicht nur auf Kritik. Einige der Befragten betonten, dass sie die anspruchsvolleren Tätigkeitsanteile in ihrer Arbeit durchaus schätzen, jedoch nicht die volle Verantwortung für die Arbeitsergebnisse tragen und Überstunden machen wollen, wie es von ihnen in Führungspositionen erwartet würde. Im betrieblichen Alltag führt das in eine Situation, in der Frauen sich in Selbstzuschreibung eher auf niedrigen Statuspositionen einrichten und eine höhere Statusposition nicht anstreben. Unternehmen nutzen diese Orientierung im Rahmen ihrer an Kostensenkung orientierten Beschäftigungspolitik und verstärken darüber geschlechtsspezifische Ungleichheit bei der Verteilung von Statuspositionen im Betrieb (vgl. Allmendinger/Hinz 2007: 184). Bei der Entstehung und Verfestigung geschlechtsspezifischer Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt und im Erwerbsverlauf zeigt sich eine „unbewusste Komplizenschaft der Frauen“ (Bourdieu 1997: 228).

Der Zusammenhang zwischen betrieblicher Restrukturierung und dem Muster der Statuszuweisung stellt sich bei weiblichen und männlichen Beschäftigten insofern unterschiedlich dar. Vor allem weibliche Verkaufsbeschäftigte übernehmen im Zuge des Einschmelzens von Hierarchieebenen zusätzliche Aufgaben, ohne dafür monetär entlohnt zu werden – oft auch als Resultat einer bewussten Entscheidung von Frauen, weil



sie dafür nicht in vollem Umfang von spezifischen Belastungen der Leitungspositionen betroffen sind. Demgegenüber bildet das Interesse von Unternehmen, über das Angebot von Aufstiegsfortbildungen die langfristige Bindung von Männern an die Branche sicherzustellen, den Ausgangspunkt für Selektionsprozesse, in denen männliche Beschäftigte mit höheren beruflichen Abschlüssen bessere Chancen auf die insgesamt abnehmende Anzahl höherer Statuspositionen haben als Frauen mit gleicher formaler Qualifikation. Der Blick in die hierarchische Ordnung im Betrieb zeigt also nicht nur, dass das „bipolare System tief in die Sozialbeziehungen und betriebliche Arbeitsteilung eingeschrieben“ ist (Frey et al. 2005: 277), sondern auch, dass sich paradoxerweise gerade das Aus- und Weiterbildungssystem im Einzelhandel als ein institutioneller Rahmen für die Reproduktion und Verstärkung geschlechtsspezifischer sozialer Ungleichheit im Erwerbsverlauf erweist.

Es lässt sich folgendes Fazit ziehen: Wie exemplarisch am Einzelhandel aufgezeigt wurde, vollzieht sich die geschlechtsspezifisch differenzierte Statuszuweisung im Betrieb vielfach auf dem Hintergrund einer an Personalkostensenkung orientierten Beschäftigungspolitik, in der Arbeitsvolumen abgebaut und auf kleine Arbeitszeit- und Beschäftigungseinheiten aufgeteilt wird. Um diese beschäftigungspolitischen Ziele durchzusetzen, wird im Einzelhandel mit dem Ziel der Nutzung der Potenziale gut qualifizierter Fachkräfte an Erwerbsphasen, die typischerweise bei Frauen mit einer Reduzierung des Arbeitsangebots einhergehen, systematisch angeknüpft. Erwerbspräferenzen, die in Richtung Teilzeit oder geringfügige Beschäftigung weisen, sind in Einzelhandelsbetrieben daher in der Regel leicht zu realisieren. Aus einer Lebensverlaufsperspektive weht insbesondere Frauen jedoch erheblicher Gegenwind entgegen, wenn sie ihr Arbeitsangebot wieder ausweiten wollen oder aufgrund ihrer persönlichen Lebenslage ausweiten müssen. Hier bestätigt sich, dass „Minijobs [...] zwar [...] zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten [bieten], [...] aber in der Regel keine Brücke in reguläre Beschäftigung [bilden]“ (BMAS 2008: 74). Die gesetzliche Regelung zur geringfügigen Beschäftigung ist unter dem Aspekt der Verwertung beruflicher Qualifikation im Erwerbsleben eindeutig als Verstärker für geschlechtsspezifische Ungleichheit zu bezeichnen. Dabei bezieht sich die Ungleichheit nicht nur auf den Zugang zu Einkommenschancen und den Zugang zur sozialen Sicherung. Fallstudien legen den Schluss nahe, dass Beschäftigte in einem Minijob nicht immer selbstverständlich davon ausgehen, dass ihnen gesetzliche Leistungen wie die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, bezahlter Urlaub oder auch tarifliche Leistungen wie z.B. die im Einzelhandel tarifvertraglich vereinbarten Zuschläge für die Arbeit zu besonderen Zeiten oder tarifliche Sonderzahlungen zustehen. Deshalb vollzieht sich die Verstärkung geschlechtsspezifischer Ungleichheit zunehmend auf dem Hintergrund der Erosion sozialer Standards im Erwerbssystem, die durch die Ausweitung der geringfügigen Beschäftigung im Einzelhandel wie auch auf dem gesamten Arbeitsmarkt

an Bedeutung zugenommen hat. Hier gibt es erheblichen Handlungs- und Gestaltungsbedarf, der sowohl von betrieblichen Interessenvertretungen als auch von gesetzlicher Seite gefüllt werden muss.

Mit Blick auf die Besetzung von Führungspositionen lässt sich festhalten, dass Frauen ihre berufliche Qualifikation in geringerem Maße als Männer für den beruflichen Aufstieg verwerten können. Als Ursachen sind zum einen die dargestellten Rollenstereotype von Personalverantwortlichen über das „natürliche Potenzial“ von Männern und Frauen zu nennen. Zum anderen haben Frauen realen Aufstiegsperspektiven gegenüber eine ambivalente Haltung, weil die Übernahme von Führungspositionen in Einzelhandelsbetrieben gegenwärtig mit der Anforderung verbunden ist, unbezahlte Überstunden zu leisten sowie ambitionierte Kosten- und Ergebnisziele durchzusetzen oder unangenehme Entscheidungen zu treffen. Gerade in einer Situation, in der die Übernahme von Verantwortung in kunden- und warenbezogenen Tätigkeitsfeldern auch im Status einfacher Verkaufskräfte möglich ist, ziehen Frauen einen Verbleib auf dieser Position einem Aufstieg in Führungspositionen und damit einer Karriereentwicklung deshalb häufig vor.

Das Muster geschlechtsspezifischer Ungleichheit im Einzelhandel ist folglich zu erklären über Wechselwirkungen zwischen dem oftmals diskontinuierlichen Erwerbsverlauf von Frauen, der Beschäftigungspolitik von Unternehmen und den institutionellen Rahmenbedingungen. Werden institutionelle Rahmenbedingungen nicht nur als Verstärker geschlechtsspezifischer Ungleichheit gesehen, sondern bei entsprechenden Weichenstellungen auch als möglicher Rahmen für das Aufbrechen der ungleichen Zugangschancen von Frauen und Männern zu Einkommen und beruflichem Aufstieg, so lassen sich folgende Überlegungen anstellen: Das berufliche Aus- und Weiterbildungssystem wird im Einzelhandel als institutionelles Angebot von Frauen und Männern genutzt, Qualifikationen zu erwerben, die es ihnen ermöglichen, Voraussetzungen für einen beruflichen Aufstieg zu schaffen. Wenn sich aus formal gleichen Voraussetzungen faktisch jedoch ungleiche Zugangschancen ergeben, ist politisch darauf hinzuwirken, die Transparenz bei der Besetzung von Führungspositionen in Unternehmen zu erhöhen, wie auch positive Rollenbilder von weiblichen Führungskräften junge Frauen ermutigen können, in der Ausübung von Führungspositionen eingefahrene Wege zu verlassen und neu zu definieren. Mit Blick auf die institutionellen Rahmenbedingungen der Regulierung von Beschäftigungsverhältnissen dagegen ist Reformbedarf offensichtlich: Die Sonderbehandlung der geringfügigen Beschäftigung entpuppt sich als treibende Kraft für eine zunehmende Diskrepanz von Lohn und Leistung gerade bei beruflich qualifizierten Frauen. Wenn die Reduzierung geschlechtsspezifischer Ungleichheit im Beschäftigungssystem ernst gemeint ist, wird die Abschaffung von Minijobs daher zentrales Element einer entsprechenden Politik sein müssen.

5.7 FRAUEN IN FÜHRUNGSPOSITIONEN

Wie die Analyse der Karrierewege von Frauen und Männern deutlich gemacht hat, verhindern unterschiedliche Mechanismen den Aufstieg von Frauen in Führungspositionen. Die Datenlage zeigt, dass sich Ungleichheiten hier als besonders resistent erweisen, obwohl die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen eine zentrale gleichstellungspolitische Forderung ist. Bis heute sind Frauen in Führungspositionen (nicht nur) in der Wirtschaft unterrepräsentiert. Der derzeit in den Medien und Publikationen gepriesene „Vormarsch qualifizierter Frauen“ entspricht nicht der Wirklichkeit in den Führungspositionen deutscher Unternehmen, weder auf den Leitungsebenen noch in den Aufsichtsräten und Vorständen.

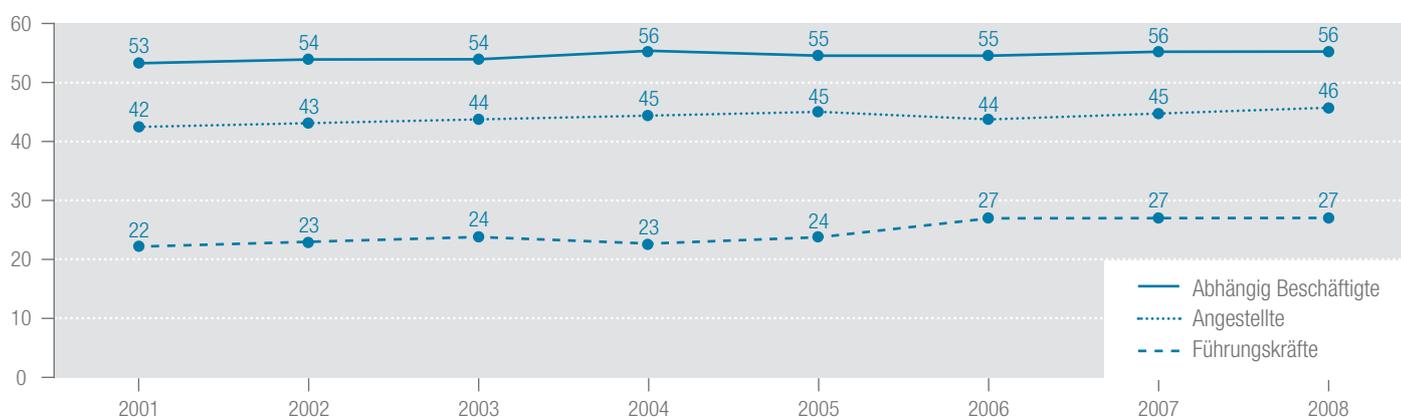
Die aktuellen Hoppenstedt-Daten (2010) zeigen, dass der Anteil der Topmanagerinnen bei großen Unternehmen mit mehr als 20 Millionen Euro Umsatz lediglich 5,9 % beträgt und zwischenzeitlich sogar rückläufig war. Bei Unternehmen mit mehr als einer Milliarde Umsatz liegt der Anteil der Frauen im Topmanagement aktuell nur bei 3,5 %, bei Aktiengesellschaften mit Notierung in einem der DAX-Indices sogar nur bei 3,15 %. Auf Basis des Mikrozensus ermittelten Kleinert et al. (2007: 62) für alle abhängig beschäftigten Führungskräfte Frauenanteile von 26 % 2001 und 23 % 2004. Auf Basis des SOEP zeigte Holst (BMFSFJ 2009g: 31), dass der Anteil aller angestellten weiblichen Fach- und Führungskräfte von 26 % 2001 auf 31 % 2006 gestiegen ist, wohingegen Kay (2007) in 2005 nur 28 % Frauen in Führungspositionen ermittelte. Für 2008

wurde auf Basis einer weiteren SOEP-Auswertung (Wagner et al. 2007) ein Anteil von 27 % Frauen an allen Führungskräften der deutschen Privatwirtschaft festgestellt (Busch/Holst 2010: 18, vgl. Abb. 5.5). Auch wenn Studien tendenziell Steigerungen des Frauenanteils in Bezug auf alle Führungspositionen nachweisen, darf dies nicht darüber hinwegtäuschen, dass in der Tendenz die Anteile von Frauen unter Führungskräften stagnieren. Zudem liegt der Anteil von Frauen in Führungspositionen nach wie vor drastisch unter dem Anteil, den Frauen an der Gesamtzahl abhängig Beschäftigter stellen.

Werden weiterhin auch die hierarchischen Positionierungen (vertikale Segregation) sowie die Verteilung in einzelnen Wirtschaftsbereichen und Berufsfeldern (horizontale Segregation) geprüft, zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen in Führungspositionen. Bei der Analyse der vertikalen Segregation wird deutlich, dass Frauen nach wie vor generell weniger umfassende Führungsaufgaben ausführen. Sie arbeiten im Gegensatz zu Männern hauptsächlich in unteren Managementbereichen und sind weniger häufig in einer Vorgesetztenposition tätig. So war beispielsweise 2007 die Anzahl unterstellter Personen bei Männern nahezu doppelt so hoch wie bei Frauen (Busch/Holst 2010: 24).

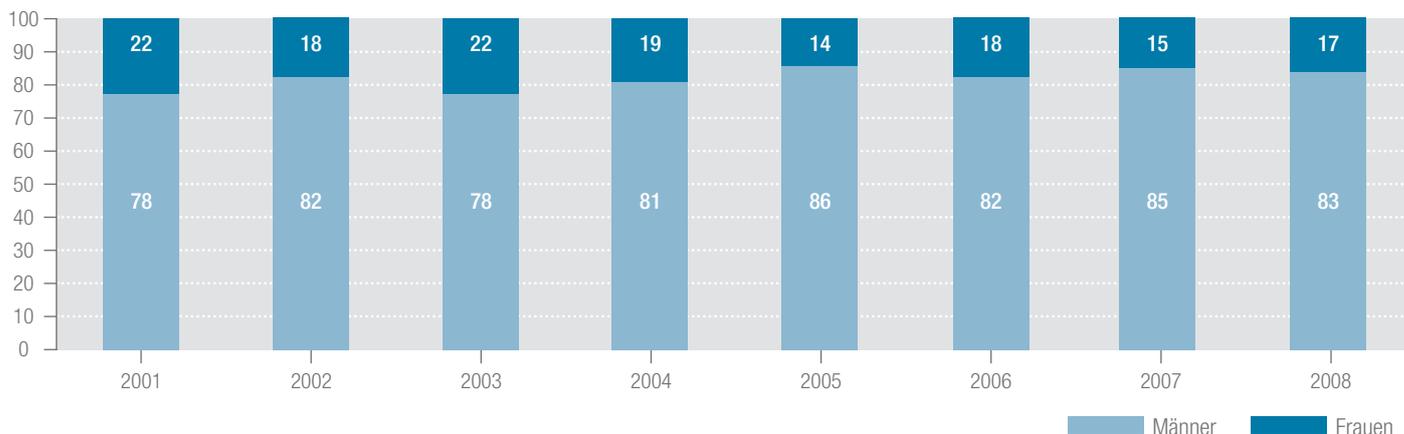
Die horizontale Segregation zwischen weiblichen und männlichen Führungskräften betreffend ist festzustellen, dass Frauen insbesondere im frauendominierten Dienstleistungssektor, im Gastgewerbe, im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Bereich „Erziehung und Unterricht“ Lei-

ABB. 5.5: FRAUENANTEIL AN ABHÄNGIG BESCHÄFTIGTEN*, ANGESTELLTEN UND FÜHRUNGSKRÄFTEN IN DER PRIVATWIRTSCHAFT (2001 BIS 2008, IN %)



* Arbeiter und Arbeiterinnen und Angestellte
Quelle: SOEP, Berechnungen des DIW Berlin, vgl. Busch/Holst (2010: 18)

ABB. 5.6: FÜHRUNGSKRÄFTE IN DER PRIVATWIRTSCHAFT MIT UMFASSENDEN FÜHRUNGSAUFGABEN NACH GESCHLECHT (2001 BIS 2008, IN %)



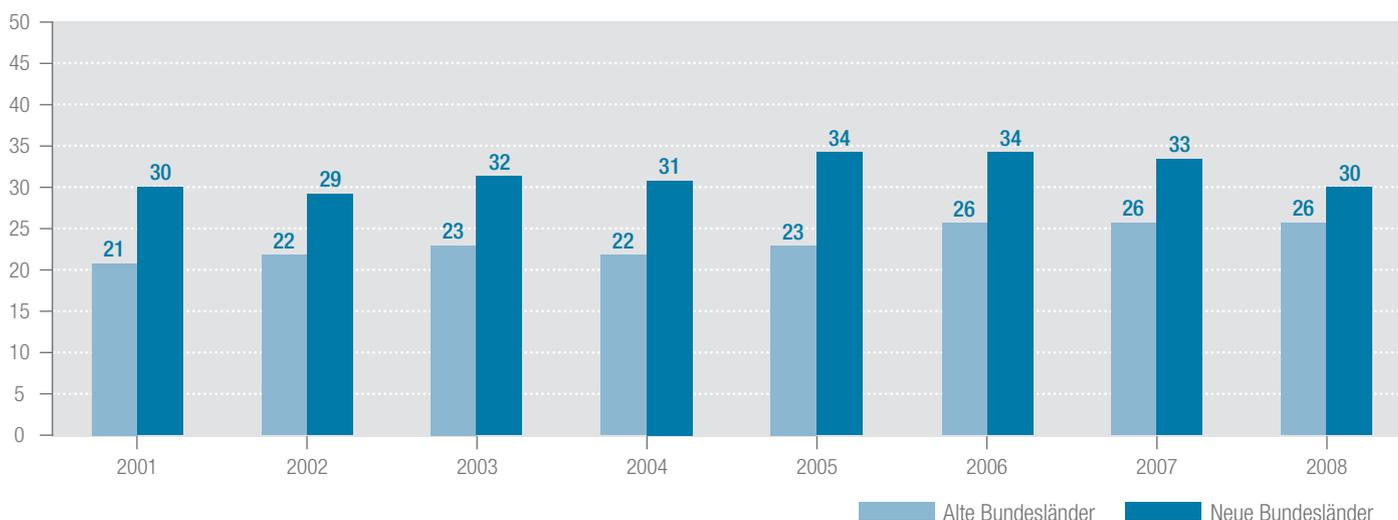
Quelle: SOEP, Berechnungen des DIW Berlin, vgl. Busch/Holst (2010: 22)

tungspositionen innehaben. Die Daten von Bischoff (2009) und Kleinert et al. (2007) zeigen zudem, dass sich auch die Bereiche, in denen Frauen eine Managementfunktion ausüben, deutlich von jenen männlicher Führungskräfte unterscheiden. Frauen nehmen danach vor allem leitende Funktionen in den Bereichen „Personal, Personalentwicklung, Ausbildung“, „Verkaufsdienst, Marketing, Marktforschung, Werbung und Öffentlichkeitsarbeit“ sowie „Kostenrechnung, Betriebsabrechnung, Bilanzbuchhaltung, Finanz- und Rechnungswesen/Controlling“ wahr (Bischoff 2005: 26ff.; Kleinert et al. 2007: 85ff.). Auch die Betriebsgröße hat einen Einfluss auf die horizontale Segregation von Frauen und Männern in Führungspositionen. So zeigten unter anderem Kay (2007) und Kleinert et al. (2007) in ihren Studien, dass der Frauenanteil mit zunehmender Betriebsgröße sinkt.

Auch Busch und Holst (2010) weisen aus, dass Frauen häufiger als Männer in kleineren Betrieben als Führungskräfte tätig sind (2008: 22 % gegenüber 16 % bei den Männern). Die Autorinnen weisen aber auch darauf hin, dass gegenüber ihrer Untersuchung von 2001 der Anteil von Frauen in Führungspositionen in Großbetrieben gestiegen und in kleinen Betrieben gesunken ist.

Auch zwei Jahrzehnte nach der Wiedervereinigung zeigt die Hoppenstedt-Studie (2010) ein deutliches Ost-West-Gefälle bei der regionalen Verteilung des Frauenanteils in Führungspositionen (vgl. Abb. 5.7). So haben die neuen Bundesländer und Berlin den höchsten Anteil an Frauen im Management. Dieser Befund ist vor allem auf zwei Faktoren zurückzu-

ABB. 5.7: FRAUENANTEIL AN FÜHRUNGSKRÄFTEN IN DER PRIVATWIRTSCHAFT NACH REGION (2001 BIS 2008, IN %)



Quelle: SOEP, Berechnungen des DIW Berlin, vgl. Busch/Holst (2010: 19)

führen: Zum einen ist in Ostdeutschland der Anteil kleiner und mittelständischer Unternehmen generell höher (Hoppenstedt 2010). Zum anderen war das Rollenbild in der DDR jenes der erwerbstätigen Frau. Da Frauen zu DDR-Zeiten deutlich häufiger berufstätig waren als Frauen in Westdeutschland, existierte in Ostdeutschland eine andere Ausgangssituation.

Festzuhalten bleibt: Frauen sind in den Spitzenpositionen der Wirtschaft nach wie vor deutlich unterrepräsentiert (vgl. Tab. 5.11). Je höher die Funktion in einem Unternehmen ist, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit, dass diese von einer Frau ausgeübt wird (Effekt der gläsernen Decke). Entsprechend zeigt sich bei der Besetzung der Aufsichtsräte, dass der Frauenanteil in den Top-200-Unternehmen nur knapp 10 % beträgt. Hierbei ist zudem zu berücksichtigen, dass diese Prozentzahl größtenteils darauf zurückzuführen ist, dass in einigen Branchen Frauen von der Arbeitnehmer- und Arbeitnehmerinnenvertretung in die Aufsichtsräte entsandt werden müssen. So waren 2009 76 % der Frauen, die einen Aufsichtsratsposten in einem deutschen Top-200-Unternehmen ausübten, durch die Arbeitnehmer- und Arbeitnehmerinnenvertretung in den Aufsichtsrat gewählt worden (Holst/Wiemer 2010: 58f.). Noch geringer als im Aufsichtsrat sind Frauen in den Vorständen vertreten. Einer aktuellen Studie von Weckes (2010) zufolge weisen nur 16 der 160 DAX-Unternehmen (DAX, M-DAX, S-DAX und Tec-DAX) im Vorstand mindestens eine Frau aus. Der Frauenanteil liegt hier gerade einmal bei 3 %.

Die Datenlage zum Frauenanteil in Führungs- und Leitungspositionen bis 2010 signalisiert hohen gleichstellungspolitischen Handlungsbedarf in Deutschland, da eine Geschlechtergerechtigkeit in Bezug auf die Teilhabe an Führungspositionen aufgrund vertikaler und horizontaler Segregationseffekte für beide Geschlechter derzeit nicht gegeben ist. Dieser Effekt wird noch zusätzlich dadurch verstärkt, dass nach wie vor große Konzerne und DAX-Unternehmen in entscheidenden Funktionen männlich dominiert sind, was insbesondere auf die Nachhaltigkeit des Effekts der sogenannten homosozialen Rekrutierung zurückzuführen ist. Der Blick auf die europäischen Nachbarn zeigt, dass in Bezug auf die Erhöhung des Frauenanteils in Leitungsfunktionen schon einige Reformen erfolgreich waren und einige EU-Länder hier weitere Handlungen initiieren.

Geschlechterquoten in europäischen Nachbarländern

In Norwegen müssen laut Gesetz seit Anfang 2006 in Kontrollgremien jeder Aktiengesellschaft beide Geschlechter zu mindestens 40 % vertreten sein. In der Folge stieg hier der Frauenanteil von 16 % 2005 auf 42 % 2009. In Frankreich hat das Parlament im Januar 2011 ein Gesetz zur Einführung einer verbindlichen Frauenquote verabschiedet. Tritt das Gesetz in Kraft, soll stufenweise der Frauenanteil in den Kontrollgremien börsennotierter Ge-

sellschaften und öffentlicher Unternehmen von 20 % nach drei auf 40 % nach sechs Jahren ansteigen. Firmen, die bisher keine Frauen in ihren Aufsichtsräten haben, müssen innerhalb einer Frist von sechs Monaten nach Inkrafttreten des Gesetzes mindestens eine Frau berufen. Die Niederlande intendieren sogar eine Frauenquote für die Vorstände. In Belgien und Österreich wurden entsprechende Gesetzesinitiativen in die Wege geleitet bzw. beschlossen. In Finnland fordert der Corporate Governance Kodex seit 2010, dass in Aufsichtsräte Vertreter beider Geschlechter berufen werden müssen. Wird das Ziel nicht erreicht, muss die Nicht-Einhaltung erläutert werden.

Auch in Deutschland wird – spätestens seit den Erfolgen der norwegischen Quotenregelung – viel über ähnliche Maßnahmen diskutiert. Bislang existiert jedoch keine gesetzliche Regelung zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen, Aufsichtsräten oder auch Vorständen in Deutschland. Dabei gab es in den vergangenen Jahren zahlreiche Initiativen und auch Anträge der Bundestagsfraktionen für stärkere gesetzliche Quotenregelungen. Der im Koalitionsvertrag von CDU, CSU und FDP 2009 festgeschriebene Stufenplan sieht zum Thema Frauen in Führungspositionen stärkere Berichtspflichten sowie transparentere Selbstverpflichtungen vor, ohne allerdings quantitative Vorgaben zu machen. Weitergehend war im Vergleich dazu ein von der Bundestagsfraktion von Bündnis 90/Die Grünen im September 2010 vorgelegter detaillierter Entwurf für ein „Gesetz zur geschlechtergerechten Besetzung von Aufsichtsräten“ (Deutscher Bundestag 2010). Neben diesen politischen Initiativen haben sich in den vergangenen Jahren auch zahlreiche zivilgesellschaftliche Projekte und Netzwerke mit entsprechenden Anliegen gegründet. So setzt sich beispielsweise der Verein „Frauen in die Aufsichtsräte e.V.“ (FidAR) überparteilich und überregional für eine Erhöhung des Frauenanteils in Aufsichtsräten deutscher Kapitalgesellschaften ein. Schließlich handeln auch einzelne Unternehmen in Deutschland und stärken bewusst die Vielfalt in der Unternehmensführung durch unternehmenseigene Frauenquoten. So hat der Vorstand der Deutschen Telekom AG eine Quote von 30 % Frauen in Führungspositionen bis 2015 beschlossen.

Alle diese Diskussionen und Maßnahmen verweisen auf die hohe Brisanz des Themas Frauen in Entscheidungs- und Leitungspositionen, was auch der Blick auf die dargestellte aktuelle Datenlage bestätigt (vgl. Tab. 5.11). Unter Berücksichtigung der sich wandelnden Arbeits- und Erwerbsverhältnisse im 21. Jahrhundert und unter dem Fokus einer Gleichstellung über den Lebensverlauf ist der gegenwärtige Zustand als desaströs zu bewerten. Mit Replik auf die bereits in diesem Kapitel dargestellten verursachenden Faktoren für ungleiche Erwerbsverläufe von Frauen und Männern, haben die anhaltenden Geschlechter- und Rollenstereotype


TAB. 5.11: FRAUEN IN AUFSICHTSRÄTEN UND VORSTÄNDEN IN DEN GRÖSSTEN 200 UNTERNEHMEN OHNE FINANZSEKTOR (2006 BIS 2009)

	Die 100 größten Unternehmen (Top 100)				Die 200 größten Unternehmen (Top 200)			
	2006	2007	2008	2009	2006	2007	2008	2009
Vorstände/Geschäftsführungen								
Unternehmen insgesamt	100	100	100	100	200	200	200	200
Mit Angaben zur Zusammensetzung	97	95	96	92	195	184	191	187
Ohne Frauen im Vorstand	96	88	93	88	186	169	174	171
Anteil in Prozent	99,0	92,6	96,9	95,7	95,4	91,8	91,1	91,4
Mitglieder insgesamt*	531	536	526	441	953	893	934	833
Männer	530	529	519	437	942	877	911	812
Frauen	1	7	7	4	11	16	23	21
Anteil der Frauen in Prozent	0,2	1,3	1,3	0,9	1,2	1,8	2,5	2,5
Vorsitze insgesamt*	97	95	96	92	195	184	191	187
Männer	97	95	96	92	195	184	190	186
Frauen	0	0	0	0	0	0	1	1
Anteil der Frauen in Prozent	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5	0,5
Aufsichts-/Verwaltungsräte								
Unternehmen insgesamt	100	100	100	100	200	200	200	200
Mit Angaben zur Zusammensetzung	87	86	88	78	170	145	168	153
Ohne Frauen im Aufsichtsrat	22	21	20	18	60	44	44	43
Anteil in Prozent	28,2	24,4	22,7	23,1	35,3	30,4	26,2	28,1
Mitglieder insgesamt*	1.389	1.373	1.385	1.166	2.500	2.268	2.466	2.175
Männer	1.270	1.255	1.249	1.048	2.304	2.074	2.236	1.961
Frauen	119	118	136	118	196	194	230	214
Anteil der Frauen in Prozent	8,6	8,6	9,8	10,1	7,8	8,6	9,3	9,8
Vorsitze insgesamt*	87	86	88	78	170	145	168	153
Männer	85	84	86	76	167	143	166	152
Frauen	2	2	2	2	3	2	2	2
Anteil der Frauen in Prozent	2,3	2,3	2,3	2,6	1,8	1,4	1,2	1,3
Unternehmen mit Angaben zur Arbeitnehmervertretung	81	71	66	58	123	108	129	103
Mitglieder insgesamt	565	1.180	1.035	968	2.147	1.773	1.910	1.732
Männer	487	1.087	940	868	2.023	1.616	1.742	1.563
Frauen	115	93	95	100	183	157	168	169
Arbeitnehmervertreterinnen	84	67	69	76	139	117	125	121
Anteil an den Frauen insgesamt in Prozent	73,0	72,0	72,6	76,0	76,0	74,5	74,4	71,6

* Nur Unternehmen, die Angaben zur Zusammensetzung der jeweiligen Spitzengremien machen.
Quelle: Berechnungen des DIW Berlin, vgl. Busch/Holst (2010: 57)

und die Tatsache der nach wie vor persistenten Besetzung von Männern in Entscheidungspositionen zu so gut wie keinen Veränderungen über neun Jahre (!) geführt. Im Gegenteil: sie haben eine ungleiche Verteilung der Geschlechter manifestiert. Es ist zu konstatieren, dass die freiwillige Selbstverpflichtung der deutschen Privatwirtschaft für eine Gleichstellung der Geschlechter aus dem Jahr 2001 nicht zu einer Steigerung des Anteils von Frauen in Führungspositionen geführt hat und diesbezüglich als gescheitert bewertet werden muss. Auch die Stereotypieforschung zeigt seit vielen Jahren nachdrücklich auf, dass Veränderungen in den Einstellungen von Personen nicht nur zeitintensiv sind, sondern eines bestimmten Regelwerkes bedürfen, um tatsächlich in einem fairen Verhalten gegenüber den Geschlechtern zu resultieren (Gollwitzer 1993, 1999; Seifert 2001; Achtziger 2003; Stangel-Meseke et al. 2004).

Dabei macht das Beispiel Norwegen nicht nur die zahlreichen positiven Effekte einer Geschlechterquotenregelung deutlich (Oestreich 2010). So hat sich in Norwegen auch der Anteil von Frauen in den Führungspositionen kleiner und mittelständischer Unternehmen erhöht, welche gar nicht unter die gesetzliche Quotenregelung fallen. Auch sind in Norwegen nicht jene mit der Quote einhergehenden Befürchtungen eingetreten. Norwegische Frauen haben im Durchschnitt eine ähnliche Anzahl an Mandaten wie ihre männlichen Kollegen. Die Befürchtung, als sogenannte Quotenfrau wahrgenommen zu werden, zeigt sich ebenfalls in Studien als unbegründet. Im Gegenteil, die Mehrheit der Frauen fühlte sich willkommen und anerkannt. Um dem auch in Deutschland viel zitierten Problem, dass es nicht hinreichend geeignete Frauen für bestimmte Aufsichtsratsposten gebe, entgegenzutreten, hat die norwegische Regierung eine Datenbank mit den Namen von über 4.000 Frauen eingerichtet, welche über das nötige Qualifikationsniveau für die Position in Aufsichtsräten verfügen. Bei diesem gewichtigen Argument zeigt sich vielmehr aber auch, dass eine auf die Spitzenposten in den Unternehmen bezogene Geschlechterquotenregelung alleine nicht ausreichend ist. Vielmehr müssen Förderprogramme auch auf unteren Führungsebenen ansetzen.

Durch gesetzliche Maßnahmen die Geschlechtergerechtigkeit in Führungspositionen zu unterstützen, ist – angesichts des zukünftig benötigten weiblichen Arbeitskräftepotenzials vor dem Hintergrund demografischer Wandlungsprozesse – nicht nur ein Gleichstellungs-, sondern auch ein demokratisches Gebot. Zur Beförderung einer ausgewogenen Verteilung von Frauen und Männern in Führungspositionen muss der Gesetzgeber rechtliche Maßnahmen initiieren, die das unternehmerische Handeln und Entscheiden am Ziel der Gleichberechtigung ausrichten. Dabei verstößt eine gesetzliche Quotenregelung in keiner Weise gegen grundgesetzliche und europarechtliche Anforderungen, sondern steht im Einklang mit der gesetzlich zulässigen Möglichkeit positiver (Förder-)Maßnahmen gem. § 5 AGG sowie Art. 3 der RL 2006/54/EG zur „Verwirklichung des Grund-

satzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen“. Denn bleibt eine solche Mindestanteilsquote unter 50 % Mindestanteil eines Geschlechts, so stellt sie keinen unverhältnismäßigen Eingriff in das individuelle Recht der Bewerber auf geschlechtsneutrale Auswahl dar. Bei einer Quotenregelung von unter 50 % kann weiterhin ein überwiegender Teil der Führungspositionen bzw. Aufsichtsratsmandate quotenunabhängig vergeben werden. So wird das Geschlecht nicht zum alleinigen Auswahlkriterium und das Verhältnismäßigkeitsgebot bleibt gewahrt.

Trotz dieser Entwicklungen, der positiven Beispiele europäischer Nachbarländer und der Tatsache, dass alle bisherigen Maßnahmen in Deutschland zu keiner Verbesserung der Situation von Frauen in Entscheidungs- und Leitungspositionen geführt haben, sondern sich bis heute eine Unterrepräsentanz der Frauen in diesen Funktionen manifestiert, geht die Entwicklung in Deutschland über freiwillige Vereinbarungen derzeit nicht hinaus und zeigt auch keine kurzfristigen Veränderungen auf. Jedoch hat die Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex (Cromme-Kommission) in ihrer Konferenz am 16.06.2010 darauf verwiesen, dass die Frauenquote als eines der Kernthemen benannt sei, wenn eine diesbezügliche Regelung in Aufsichtsräten auch erst frühestens 2013 greifen könne.

5.8 EINKOMMEN: ENTGELTUNGSGLEICHHEIT, NIEDRIGLÖHNE UND SOZIALLEISTUNGSBEZUG

Die mangelnde Gleichstellung von Frauen im Erwerbsleben manifestiert sich nicht nur in der schwachen Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen, sondern auch in den erheblichen Verdienstunterschieden zwischen den Geschlechtern (BMFSFJ 2008b), obwohl gesetzliche Normen wie der Art. 3 Abs. 2 GG, der Art. 4RL 2006/54/EG und – in Ansätzen – auch das AGG hier normative Regelungen vorgeben. Frauen sind weit häufiger von Niedriglöhnen betroffen als Männer.

5.8.1 Entgeltungleichheit

Typische Frauenberufe werden schlechter bezahlt als typische Männerberufe (BMFSFJ 2008b: 24). Ökonomische Analysen haben gezeigt, dass sich mehr als die Hälfte dieses Lohnunterschiedes nicht durch unterschiedliche soziale und berufliche Merkmale von Frauen und Männern erklären lässt (z.B. Ziegler et al. 2010). Hier muss daher von Lohndiskriminierung ausgegangen werden.

Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes (2010) lag der prozentuale Unterschied im durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von Männern und Frauen, der „gender pay gap“, im Jahr 2008 insgesamt bei 23,2 Prozent und damit deutlich über dem Durchschnitt der Eu-



ropäischen Union (18 Prozent).⁸³ Besonders hoch ist der Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen in der Privatwirtschaft: Hier erhielten Männer im Schnitt 19,50 Euro und Frauen 15,08 Euro pro Stunde (BMFSFJ 2008b). Im öffentlichen Dienst ist der Unterschied zwar geringer, aber auch vorhanden. So lagen die durchschnittlichen Stundenlöhne hier für Frauen bei 17,57 Euro, Männer erzielten 2008 einen Stundenlohn von 18,89 Euro. Bei Führungskräften (Busch/Holst 2009b: 30) und hinsichtlich des Einstiegsgehalts von Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen ist der geschlechtsspezifische Verdienstabstand noch größer (BMFSFJ 2010c). Besonders auffällig ist, dass Frauen deutlich häufiger in Branchen mit niedrigen Einkommen beschäftigt sind als Männern. Unabhängig von der Branchentätigkeit steigen die Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern mit zunehmendem Alter. Frauen verdienen als Berufsanfängerinnen etwa 10 % weniger als ihre männlichen Kollegen. Im Laufe ihrer Erwerbsbiografie steigt der Einkommensunterschied auf 30 % (vgl. Abb. 5.8). Beträgt der Lohnabstand bei den 25- bis 29-jährigen Erwerbstätigen 8,5 %, ist dieser in der Altersgruppe der 55- bis 59-Jährigen mit 29,1 % bereits etwa dreimal so groß (BMFSFJ 2009g; Statistisches Bundesamt 2008b).

Über den Lebenslauf gesehen kumulieren die Einkommensdifferenzen zwischen Frauen und Männern, so dass es zu einer noch erheblich größeren Geschlechterlücke in Bezug auf das Lebenserwerbseinkommen kommt: Den Längsschnittdaten der AVID zufolge erreichen z.B. bei den 1936 bis 1955 Geborenen die Frauen nur 42 % des Lebenserwerbseinkommens der Männer. Über den Lebensverlauf ergibt das eine Einkommenslücke von 58 % (Infratest Burke Sozialforschung 2000).

Allerdings bestehen Lohnunterschiede auch zwischen unterschiedlichen Gruppen eines Geschlechts. So zeigt sich beim Einkommen eine besondere Verschränkung zwischen Geschlecht und Migration. Frauen mit Migrationshintergrund haben im Durchschnitt ein geringeres monatliches Einkommen als Frauen ohne Migrationshintergrund. Während Frauen mit Migrationshintergrund in den niedrigsten Einkommensklassen deutlich überrepräsentiert sind, sind sie in hohen Einkommensklassen stark unterrepräsentiert (BMFSFJ 2009g).

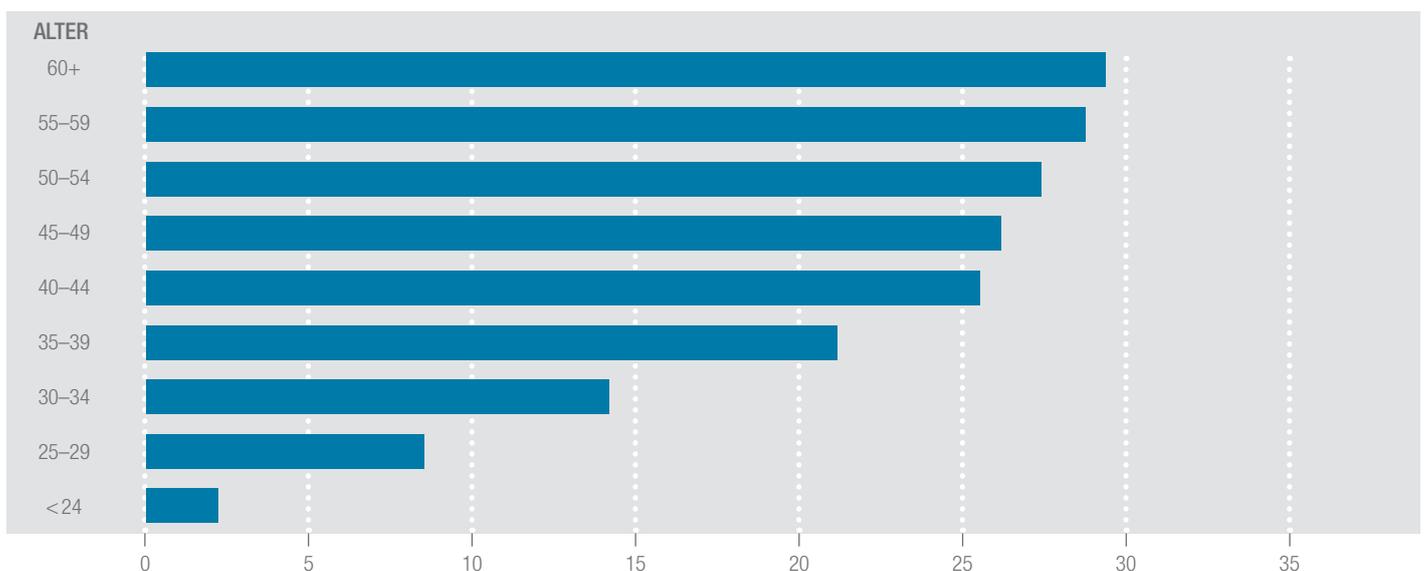
Als Hauptursachen für die Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern sind wiederholt die folgenden Aspekte identifiziert worden (Strub et al. 2008):

- ▶ Horizontale/vertikale Segregation: Frauen fehlen in bestimmten Berufen und Branchen sowie auf höheren Führungsebenen.

- ▶ Familienbedingte Erwerbsunterbrechungen und -reduzierungen: Frauen unterbrechen und reduzieren ihre Erwerbstätigkeit häufiger und länger familienbedingt, und zwar vor allem in der Lebensphase (ab 30 Jahren), in der Männer erhebliche Verdienstzuwächse realisieren.

- ▶ Lohnfindung: Typische Frauentätigkeiten werden schlechter bewertet trotz individueller und kollektiver Lohnverhandlungen: Frauendominierte Tätigkeiten in sozialen Bereichen sind niedriger eingruppiert

ABB. 5.8: VERDIENSTABSTAND VON FRAUEN UND MÄNNERN NACH ALTER (2006, IN %)



Quelle: Statistisches Bundesamt (2008b: 2)

83 Noch größere geschlechtsspezifische Einkommensdifferenzen – nämlich 34,7 % – ermitteln Gather et al. (2010) bei selbständig tätigen Frauen und Männern.

als die männerdominierten im technischen Bereich. Zudem wird ein größerer Teil der Frauenarbeitsplätze von Tarifverträgen nicht (mehr) erreicht. Hier werden häufig nur Niedriglöhne gezahlt.

Insgesamt zeigt sich, dass sich in der geschlechtsspezifischen Lohnlücke (Verhältnis der Bruttostundenlöhne von Frauen und Männern) jene zentralen Probleme verdichten, mit denen Frauen im Erwerbsleben konfrontiert sind: begrenztes Berufswahlspektrum, Karrierehindernisse, tradierte Rollenverständnisse, Schwierigkeiten der Integration von Familie und Beruf sowie Hürden beim beruflichen Wiedereinstieg nach familienbedingten Erwerbsunterbrechungen. Da schlechte Einkommensaussichten zu einer niedrigeren Erwerbsneigung und längeren Erwerbsunterbrechungen führen, ist die Lohnlücke auch gleichzeitig ein fortbestehender (Fehl-)Anreiz für die Erwerbsbeteiligung von Frauen. Somit festigt Entgeltungleichheit die geschlechtsspezifische Verantwortungsteilung in Partnerschaften. Sie stellt einen Risikofaktor für die gesellschaftliche Modernisierung ebenso wie für die Armutsprävention dar (BMFSFJ 2009d).

Im Folgenden werden die Befunde zu den Hauptursachen der Entgeltungleichheit skizziert.

Bildungsstand, horizontale und vertikale Segregation

Eine erste wichtige Bestimmungsgröße dafür, dass Frauen in bestimmten Berufen, Branchen und in Führungspositionen fehlen, ist die Ausstattung mit Qualifikationen, die bei Männern und Frauen in Umfang und Art differieren (BMFSFJ 2009g: 7). Im Jahre 2006 verfügten rund 34 % der erwerbstätigen Männer über einen tertiären Bildungsabschluss, bei den Frauen betrug der entsprechende Anteil nur 26 %. Allerdings hat sich die Situation in den jüngeren Jahrgängen deutlich verändert und Frauen haben die Männer bei den Bildungsabschlüssen inzwischen überholt (vgl. Kapitel 3 Bildung). Dies wirkt sich auf die gesamte geschlechtsspezifische Entgelt Differenz allerdings nur langsam aus. Im Vergleich der Beschäftigten mit Hochschulabschluss erzielen Frauen nur 88 % des Entgelts der Männer. Bei Hochschulabsolventen und in Führungspositionen ist die Entgeltungleichheit besonders hoch. Begründet wird dies durch die Schwerpunktlegung der Frauen auf Sprach- und Kulturwissenschaften, die weniger hoch entlohnt bzw. nachgefragt sind (BMFSFJ 2009a: 10).

Die horizontale Segregation, die in diesem Zusammenhang darauf verweist, dass Frauen aus einem engeren Berufsspektrum auswählen als Männer (s. o.), trägt zu der im Durchschnitt schlechteren Bezahlung von Frauen bei. Studien verweisen darauf, dass die bereits beim Ersteinstieg ins Berufsleben bestehenden Einkommensungleichheiten zwischen Frauen und Männern ein herausragendes Gewicht beim Zustandekommen des Gesamteinkommensunterschiedes zwischen den Frauen und Männern haben. Die frauentypischen Berufe im Dienstleistungssektor sind schlechter

bezahlt als Berufe in technisch-naturwissenschaftlichen und vorzugsweise von Männern gewählten Bereichen. Auch in Führungspositionen werden Frauenberufe (Berufe mit einem Frauenanteil von 70 % und mehr) schlechter entlohnt als Männerberufe. In Mischberufen erzielen Frauen 80 % des Männereinkommens und damit weniger als noch vor einigen Jahren (vgl. Tab. 5.12). Männer in Frauenberufen erreichten 4.876 Euro monatlich (brutto) und damit 76 % des Verdienstes ihrer Kollegen in Männerberufen. Der Verdienstunterschied zwischen Misch- und Männerberufen ist bei den Männern weniger gravierend als bei den Frauen, in den meisten Jahren liegt der mittlere Verdienst in Mischberufen sogar über dem der Männerberufe (2008: 98 %). Während Männer vergleichbar hohe Verdienste in Misch- und Männerberufen erzielen, zeigen sich für Frauen deutliche Abstufungen zwischen Frauen-, Misch- und Männerberufen. Wählen Frauen also typische Frauenberufe, erfahren sie erhebliche Abschläge beim Verdienst. Die Aufnahme eines Männerberufs dagegen erhöht die Verdienstmöglichkeiten für Frauen, dennoch können sie nicht zu den männlichen Einkommen aufschließen (Busch/Holst 2010: 51; vgl. Tab. 5.12).

Die vertikale Segregation betreffend zeigt sich, dass Frauen in Führungspositionen deutlich weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen. So belegte die Studie von Bischoff (2005: 30f.), dass sich 2005 die meisten weiblichen Führungskräfte (56 %) in der Gruppe derer befanden, die ein Bruttojahresgehalt von unter 50.000 Euro beziehen, von den Männern waren dies nur ein Viertel (27 %). Etwa jeder dritte Mann (34 %), aber nur jede fünfte Frau (20 %) gehörten dagegen zur Gruppe der Führungskräfte mit einem Bruttojahresgehalt von über 75.000 Euro. Laut Mikrozensus 2004 erhielten über 70 % der weiblichen Führungskräfte ein Monatsnettoeinkommen von weniger als 2.300 Euro, während über 50 % der männlichen mehr als 2.300 Euro netto monatlich erhielten (Kleinert et al. 2007: 111). Busch und Holst (2008) stellten auf Basis des SOEP 2006 für männliche, in Vollzeit beschäftigte Angestellte mit hoch qualifizierten Aufgaben oder umfassenden Führungsaufgaben einen durchschnittlichen Bruttomonatsverdienst von 4.369 Euro, für weibliche dagegen nur 3.616 Euro und damit 17 % weniger fest. Gemäß der Kienbaum-Vergütungsstudie von 2008 erhielten Geschäftsführerinnen durchschnittlich 20 % weniger als Geschäftsführer (Kienbaum 2008: 44). Bei den leitenden Angestellten ergab sich in dieser Studie, dass Frauen nach Herausrechnen der Größe des Unternehmens und des Alters der Führungskraft durchschnittlich 12 % weniger verdienen als Männer. Strunk et al. (2005: 229ff.) ermittelten in ihrer österreichischen Studie die Einkommensentwicklung mit Hilfe sogenannter virtueller (statistischer) Zwillingspaare. Diese waren hinsichtlich des Alters, der sozioökonomischen Herkunft, der Persönlichkeitsstruktur, der berufsbezogenen Persönlichkeit, des Karriereverhaltens sowie des Studienerfolgs identisch. Während sich in den ersten drei Berufsjahren kaum Unterschiede zwischen den Männern und Frauen ergaben, zeigte die Betrachtung der ersten zehn Berufsjahre eine

TAB. 5.12: VOLLZEITERWERBSTÄTIGE FÜHRUNGSKRÄFTE IN DER PRIVATWIRTSCHAFT IN FRAUEN-, MISCH- UND MÄNNERBERUFEN NACH DURCHSCHNITTLICHEM BRUTTOEINKOMMEN UND GESCHLECHT (2001 BIS 2008)

	Frauen					Männer				
	Männer-beruf	Misch-beruf	Frauen-beruf	(3)/(1)	(2)/(1)	Männer-beruf	Misch-beruf	Frauen-beruf	(8)/(6)	(7)/(6)
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
	Mittelwerte			Prozent		Mittelwerte			Prozent	
2001	3.276	2.972	2.406	73	91	4.250	4.489	3.697	87	106
2002	3.254	3.235	2.418	74	99	4.451	4.778	3.464	78	107
2003	3.472	3.191	2.588	75	92	4.756	4.901	3.483	73	103
2004	3.963	3.305	3.006	76	83	4.695	4.902	4.578	98	104
2005	3.690	3.232	2.925	79	88	4.656	4.694	4.136	89	101
2006	4.230	3.322	2.919	69	79	4.704	4.959	3.430	73	105
2007	3.769	3.574	2.746	73	95	4.799	4.867	4.132	86	101
2008	4.086	3.274	2.609	64	80	4.876	4.766	3.682	76	98
Gesamt	3.675	3.276	2.722	74	89	4.639	4.794	3.816	82	103

Quelle: SOEP/Mikrozensus, Berechnungen des DIW Berlin, vgl. Busch/Holst (2010: 51)

erhebliche Einkommensdifferenz im Bruttojahreseinkommen: verdienten Männer durchschnittlich 39.000 Euro jährlich, so waren es bei Frauen 34.000 Euro – und damit 5.000 Euro weniger.

Familienbedingte Erwerbsunterbrechungen und -reduzierungen

Auch die Einkommensunterschiede aufgrund der Inanspruchnahme von Elternzeit wurden von Strunk et al. (2005: 229ff.) ermittelt. Es zeigte sich, dass die für die Studie gebildeten virtuellen Zwillinge ohne Elternzeit insgesamt höhere Jahresbruttogehälter erzielten als die virtuellen Zwillinge insgesamt. Die Differenzen zwischen den Gehältern der Frauen und Männer waren bei den Zwillingen ohne Elternzeit allerdings nur geringfügig kleiner als bei allen virtuellen Zwillingen. Elternzeit bewirkt somit zwar eine Gehaltseinbuße, erklärt aber nicht die Gehaltsunterschiede zwischen weiblichen und männlichen Führungskräften. Die Autoren kommen nach Hinzunahme weiterer intervenierender Variablen (z.B. Persönlichkeitsfaktoren) zu dem Schluss, dass Männer höhere Einkommen erzielen, weil sie Männer sind, und zwar unabhängig davon, ob sie höher motiviert oder qualifizierter sind als Frauen. Frauen dagegen erzielen geringere Einkommen allein aufgrund der Tatsache, dass sie Frauen sind.

Die familienbedingten Erwerbsunterbrechungen führen in mehrfacher Hinsicht zu Lohneinbußen bei Frauen (vgl. ausführlich Abschnitt 5.5). Zum einen verringern sich nach langen Erwerbspausen die Aufstiegschancen bzw. die Chancen auf Rückkehr in eine adäquate berufliche Position. Denn je länger die Erwerbsunterbrechung dauert, umso größer sind vielfach die Entwertungen der Qualifikation und spezifischen Arbeitsplatzanforderungen als Folge von entgangener beruflicher Praxiserfahrung sowie nicht realisierten Weiterbildungsmaßnahmen.⁸⁴ Zum anderen verkürzen Frauen häufig nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung ihre Arbeitszeit, was sich insgesamt auch negativ auf das Einkommensprofil der Frauen auswirkt. Mit einem Wechsel von einer Vollzeit- auf eine Teilzeitstelle ist häufig sogar ein beruflicher Abstieg verbunden (BMFSFJ 2009a: 19f.).

Lohnfindung

Typische Frauenberufe werden schlechter bezahlt als Berufe, die traditionell vor allem von Männern ausgeübt werden (BMFSFJ 2009b: 7). Die Verdienstabstände in einzelnen Wirtschaftsbereichen fallen unterschiedlich hoch aus. Die häufige Unterbewertung der Frauentätigkeiten ist vielfach das Ergebnis von Vorurteilen und geschlechterbezogenen Stereotypen hinsichtlich typischer Frauenberufe (zum Beispiel in sozialen und Dienstleistungs-Segmenten) (BMFSFJ 2009a: 22f.). Besonders anfällig für mittelbare Benachteiligungen sind summarische Arbeitsbewertungsverfahren, da diese nicht verdeutlichen, welches Gewicht den einzelnen Bewertungskriterien im Gesamtsystem zugemessen wird, weil die Kriterien pauschal oder in der Summe bewertet werden.

Der Anteil der Frauen, die in den letzten fünf Jahren nach mehr Gehalt und eine bessere Position nachgefragt haben, ist mit 59,1 % fast genauso hoch wie jener der Männer (61,7 %) (BMFSFJ 2009a: 23ff.; BMFSFJ 2010c). Dennoch sind die Männer erfolgreicher. Das hängt damit zusammen, dass Frauen seltener gefragt werden, die Zeitabstände zwischen Gehaltserhöhung und Beförderung bei Frauen länger sind und sie seltener gleichzeitig eine Gehaltserhöhung und eine Beförderung erreichen. Bei Gehaltsverhandlungen zeigen Frauen mit Familie nicht die gleiche Härte wie ihre Partner (vgl. hierzu als Erklärung die Unterschätzung des Potenzials von Frauen unter Abschnitt 5.6.3). Für sie hat die Vereinbarkeit von Familie und Beruf einen höheren Stellenwert als die Höhe des Gehalts. Häufig gehen Frauen davon aus, dass ein höheres Gehalt emotional und faktisch mit einem bedingungslosen Einsatz im Unternehmen einhergehe. Aufgrund des Wunsches nach einer Vereinbarkeit von Familie und Beruf taktieren Frauen in Einstellungs- und Mitarbeitergesprächen anders: Ein höheres Gehalt wird dabei mit einer Nicht-Realisierbarkeit familiärer Anforderungen verbunden. Daher handeln Frauen eher ein familienfreundliches Rahmenpaket aus und merken erst nach einer Rückkehr in den Beruf im Anschluss an eine familienbedingte Unterbre-

84 Zur Rolle des Berufs für den Wiedereinstieg vgl. Allmendinger (2010).

chung, welche Nebeneffekte ihre damalige Entscheidung für die weitere Entgeltentwicklung hat (BMFSFJ 2009a: 23ff.; BMFSFJ 2010c).

5.8.2 Niedriglöhne von Frauen

Frauen haben ein mehr als doppelt so hohes Risiko wie Männer, niedrig entlohnt zu werden (Tab. 5.13).⁸⁵ Der Anteil der niedrig bezahlten Frauen lag 2007 bei 29,3 % gegenüber 13,8 % bei den Männern.

Aufgrund dieser höheren Betroffenheit sind mehr als zwei Drittel aller Niedriglöhner in Deutschland Frauen. Differenziert nach Ost- und Westdeutschland lassen sich deutliche Unterschiede ausmachen: Während in Westdeutschland Frauen im Zeitraum 2004 bis 2007 sogar 71,3 % der Niedriglohnbeschäftigten stellten, waren es in Ostdeutschland mit 57,7 % deutlich weniger (Bosch et al. 2009). Analysen haben gezeigt, dass Frauen auch von Niedrigtlöhnen unter fünf oder sechs Euro deutlich stärker betroffen sind als Männer. Im Zeitraum zwischen 2004 und 2007 arbeiteten in Westdeutschland z.B. mit 4,9 % der weiblichen Beschäftigten fast dreimal mehr Frauen für Stundenlöhne unter fünf Euro als bei den Männern (1,7 %). Stundenlöhne von bis zu sechs Euro hatten 8,5 % der Frauen, aber nur 3,2 % der Männer (a. a. O.: 15f.).

Ursachen für den im Vergleich zu anderen europäischen Ländern raschen Anstieg von Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland waren die hohe Arbeitslosigkeit nach der Wiedervereinigung, die abnehmende Tarifbindung vor allem im Dienstleistungsbereich sowie die Hartz-Gesetze, die erstens Abweichungen vom Equal-Pay-Prinzip bei Leiharbeit zuließen, zweitens die Einkommensgrenze bei Minijobs ausweiteten und drittens Nebentätigkeiten als Minijobs wieder gestatteten. Frauen sind besonders in Branchen mit hohem Niedriglohnanteil wie dem Einzelhandel oder der Gastronomie vertreten (Bosch/Kalina 2007). Hinzu kommt, dass das Risiko, gering bezahlt zu werden, bei Teilzeittätigkeiten, die insbesondere von Frauen ausgeübt werden, sehr hoch ist. Besonders stark sind Minijobber betroffen. 86,3 % aller Minijobber, darunter mehrheitlich Frauen,

erhalten einen Niedriglohn. Diese Zahlen zeigen, dass die meisten Minijobber und Minijobberinnen schlechter bezahlt werden als Beschäftigte in sozialversicherungspflichtiger Teilzeit- oder Vollzeittätigkeit. Besonders stark ist der Anteil der Minijobs am Niedriglohnsektor gestiegen. Er hat sich zwischen 1995 und 2007 nahezu verdoppelt, was vor allem auf das zunehmende beschäftigungspolitische Gewicht der Minijobs zurückzuführen ist (a. a. O.:16).

Teilzeitbeschäftigte erhalten in Deutschland einen um durchschnittlich 4,17 Euro niedrigeren Stundenlohn als Vollzeitbeschäftigte (2008). Diese „part time wage penalties“ („Lohnstrafen für Teilzeitarbeit“) stehen in Deutschland im Zusammenhang mit der geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes und scheinen weniger durch direkte Einkommensdiskriminierung von Teilzeitarbeitenden bedingt zu sein. Der Einkommensnachteil ist wahrscheinlich überwiegend Resultat eines unterschiedlichen Zugangs zu bestimmten Arbeitsplätzen. Wie bereits erwähnt, ist die empirische Forschungslage in diesem Punkt widersprüchlich.

Die Erweiterung der Minijobs im Zuge der Neuregelung von Hartz IV hat in West- und Ostdeutschland in unterschiedlicher Form zu einer Verschlechterung der Situation von Frauen hinsichtlich einer selbstständigen Existenzsicherung beigetragen: „Während sie in den neuen Bundesländern eine größere Zahl von Frauen (relativ unabhängig von ihren Partnerbeziehungen) in die Nähe der Armutsgrenze bringt, ist sie für westdeutsche Frauen mit einer Verstärkung der Abhängigkeitsbeziehungen von ihren Partnern verbunden“ (Rudolph 2007: 24 nach RWI/ISG 2006: 220f.).

Problematisch sind Minijobs vor allem, wenn sie die ausschließliche Form der Erwerbsarbeit darstellen. Dabei resultieren diese Probleme nicht allein aus der aktuellen „Ertragsschwäche“ (Waltermann 2010a, b) oder der Beobachtung, dass in diesem Arbeitsmarktsegment häufig arbeitsrechtliche Ansprüche umgangen werden. Vielmehr sind Minijobs auch deswegen problematisch, weil sie angesichts gegenwärtiger institutio-

TAB. 5.13: NIEDRIGLOHNANTEIL UND ANTEIL AM NIEDRIGLOHNSEKTOR NACH GESCHLECHT* IN DEUTSCHLAND (2007, IN %)

Kategorie	Niedriglohn-Anteil in Kategorie		Anteil am Niedriglohn-Sektor	
	1995	2007	1995	2007
Männer	7,1	13,8	27,7	32,5
Frauen	24,7	29,3	72,3	67,5
Gesamt (Deutschland)	14,7	21,5	100,0	100,0

* Alle abhängig Beschäftigten, getrennte Niedriglohnschwellen für Ost- und Westdeutschland
Quelle: SOEP 2007, Berechnungen des IAQ (Bosch et al. 2009: 14)

85 Als Niedriglohnschwelle wird hier die gebräuchliche OECD-Definition von zwei Dritteln des Medians, also des mittleren Lohnes, verwendet. Bezugspunkt sind jeweils Bruttolöhne pro Stunde.



ner Rahmenbedingungen weder für Arbeitgeber, noch für einen Teil der Beschäftigten – z.B. Ehefrauen – Anreize für einen Übergang in sozialversicherungspflichtige (Teilzeit- oder Vollzeit-)Beschäftigung setzen. Minijobs haben nur selten eine Brückenfunktion zur Vollzeitbeschäftigung und zu einem existenzsichernden individuellen Erwerbseinkommen. Tatsächlich sind die Chancen, aus dem Niedriglohnsektor herauszukommen und in besser bezahlte Beschäftigung aufzusteigen, im internationalen Vergleich in Deutschland besonders gering (Bosch/Kalina 2007). Da auf der Basis von Minijobs keine armutsvermeidenden Alterssicherungsansprüche aufgebaut werden können, werden die individuellen und gesellschaftlichen Probleme – zu Lasten zukünftiger Steuer- oder Beitragszahler – in die Zukunft verlagert. Die Lebensverlaufsperspektive weist insofern auf Problemfelder in Bezug auf die geringfügige Beschäftigung hin, die von den Erwerbstätigen bei der Aufnahme eines Minijobs – aus der Zeitpunkt Betrachtung heraus – oft gar nicht wahrgenommen werden. Waltermann (2010a, b) empfiehlt in seinem für den 68. Deutschen Juris-

tentag verfassten Gutachten – wie vorher schon der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung –, die Möglichkeit einer Abschaffung der Abgabenprivilegierung der geringfügigen Beschäftigung zu prüfen. Aus der Perspektive der Gleichstellung über den Lebensverlauf ist diese Forderung nach Auffassung der Sachverständigenkommission zentral.

5.8.3 Maßnahmen zur Verbesserung von Frauenlöhnen und zur Verringerung der Verdienstunterschiede

Bisherige Maßnahmen

Ziel der Bundesregierung ist es, mit relevanten gesellschaftlichen Akteuren in einer strategischen Allianz derart zusammenzuarbeiten, dass Verdienstunterschiede zwischen den Geschlechtern verringert werden. Die Tabelle 5.14 zeigt die verfolgten Maßnahmen und den bisherigen Ergebnisstand. Es wird deutlich, dass viele gesellschaftliche Akteure durch

TAB. 5.14: AUSGEWÄHLTE MASSNAHMEN IN DER ZUSAMMENARBEIT ZWISCHEN BMFSFJ UND GESELLSCHAFTLICHEN AKTEUREN ZUR VERRINGERUNG DER VERDIENSTUNTERSCHIEDE ZWISCHEN FRAUEN UND MÄNNERN

Akteure	Maßnahme	Erzieltes Ergebnis
Unternehmen/ Arbeitgeberverbände	Vereinbarung der Bundesregierung und der Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft (2001)	Stagnierende Einkommensunterschiede bei Frauen in Führung Positive Veränderung in Bezug auf allgemeine und berufliche Bildung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Wirtschaft
Gewerkschaften	Initiative „Ich bin mehr wert“ des DGB (2008)	Sensibilisierung für den Dreiklang Entgeltgleichheit, Karrierechancen und Vereinbarkeit von Familie und Beruf
Sozialpartner	ESF-geförderte Bundesinitiative „Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft“ unter Federführung des BMAS und gemeinsamer Entwicklung mit BDA und DGB (2010)/ Förderperiode bis 2013	Identifikation der Handlungen, die Unternehmen und Sozialpartner unterstützen, Beschäftigungssituationen von Frauen nachhaltig zu verbessern
Bündnisse	Durchführung des ersten Equal Pay Day (2008) vom Verband Business and Professional Women (BPW) Durchführung des 2. Equal Pay Day (2009) vom Nationalen Aktionsbündnis zur Entgeltgleichheit (Förderung bis 2011 und angestrebte Fortsetzung)	Sensibilisierung und Mobilisierung der Akteure (BAG/ Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Gleichstellungsbeauftragter; BPW; BDA, DGB, Deutscher Frauenrat, VDU) für den Gender Pay Gap
Antidiskriminierungsstelle	Anlaufstelle für alle Personen, die sich wegen der im AGG genannten Gründe benachteiligt fühlen	Erkenntnisse zur Diskriminierung in Deutschland sammeln mit Schwerpunkt „Entgeltgleichheit“
Bundesländer	Unterschiedliche Maßnahmen zur Bekämpfung der Entgeltunterschiede und Forderungen nach Abbau der im öffentlichen Dienst bestehenden Entgeltdifferenz	Z.B. Kinofilm des Freistaats Bayern „Schluss mit dem Unsinn“ mit Hinweis auf die Lohnlücke

Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an BMFSFJ (2010b: 13ff.)

unterschiedliche Maßnahmen intendieren, die Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern zu verringern. Es fehlt jedoch eine abschließende Evaluation der bereits eingesetzten Maßnahmen, um auf dieser Basis die effizientesten Maßnahmen zu einem integrativen Konzept zur Entgeltgleichheit zusammenfassen zu können.

Die aktuellen Maßnahmen der Bundesregierung zur Überwindung der Entgeltungleichheit beziehen sich auf drei Aspekte (BMFSFJ 2010c):

1. Veränderung der Rollenstereotype und Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen,
2. Reform der Entgeltstrukturen,
3. Verbesserung der Rahmenbedingungen, z.B. durch familienpolitische Maßnahmen und Förderung des Wiedereinstiegs.

Da auf die Punkte 1. und 3. an anderer Stelle eingegangen wird, konzentrieren sich die folgenden Ausführungen auf Punkt 2.

Bewertungsverfahren zur Prüfung der Lohngleichheit

Derzeit stehen folgende Arbeitsbewertungsverfahren zur Verfügung: Statistische Lohnanalyse (Regressionsanalyse), Logib-D (Lohngleichheit im Betrieb – Deutschland), eg-check.de (Entgeltgleichheits-Check) und Abakaba (Analytische Bewertung von Arbeitstätigkeiten nach Katz/Baitsch 2006).

Statistische Lohnanalyse (Regressionsanalyse): Bei diesem Verfahren wird davon ausgegangen, dass die persönliche Ausstattung von Wissen und Erfahrung (sogenanntes Humankapital) lohnbestimmend ist. Die Regressionsanalyse ist ein Verfahren, das den Einfluss dreier Faktorenbündel auf das Entgelt misst. Diese Faktoren sind erstens objektive Qualifikationsmerkmale wie Ausbildung, Berufserfahrung und Dienstalter, zweitens arbeitsplatz- und funktionsbezogene Faktoren wie die berufliche Stellung oder das Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes sowie drittens ein unerklärter Restanteil von Entgeltunterschieden, der auf das Geschlecht zurückzuführen ist.

Verfahrensbedingt bedarf es einer detaillierten Analyse, die folgende Mindestvoraussetzungen erfüllen muss: eine Unternehmensgröße von mindestens 30 Arbeitnehmern sowie mindestens zehn Vertretern jeden Geschlechts. Personen wie z.B. Auszubildende oder Praktikanten, die sich nicht mit „regulären“ Lohnbeziehern vergleichen lassen, werden nicht berücksichtigt. Für jeden Beschäftigten müssen die nötigen Daten zur Verfügung stehen. Im Minimum sind dies die Variablen Ausbildung, Alter, Dienstalter, Erfahrung, Stellung im Betrieb, Beschäftigungsgrad, Anforderungsniveau der Tätigkeit ebenso wie für den Lohn entscheidende Merkmale (Ortszuschläge, Umsatzbeteiligungen). Die Analyse ermöglicht eine Aussage darüber, wie stark in der Realität welcher Faktor die Lohnfindung des Betriebs beeinflusst.

Logib-D (Lohngleichheit im Betrieb – Deutschland): Mit Logib-D hat das BMFSFJ ein Instrument zur Verfügung gestellt, das Unternehmen freiwillig zur Selbstüberprüfung und gegebenenfalls zur Änderung ihrer Lohnpolitik nutzen können. Mit diesem ökonometrisch-statistischen Verfahren können Berechnungen zur Entgeltungleichheit im Betrieb für Unternehmen als Ganzes sowie einzelne Standorte oder Betriebsteile erfolgen. Es wird davon ausgegangen, dass Entgeltgleichheit dann erreicht ist, wenn gleicher Lohn für gleiches individuelles Humankapital von Frauen und Männern erreicht wird. Mit Logib-D soll ermittelt werden, welcher Teil der betrieblichen Entgelt Differenz objektiv gerechtfertigt ist und wie hoch der unerklärte Rest ist, der auf den Einfluss des Merkmals Geschlechts verweist. Logib-D ist allerdings bisher nicht in der Lage, eine Faktorenanalyse ermittelter Ungleichheiten vorzunehmen.

eg-check.de (Entgeltgleichheits-Check): Dieses Verfahren untersucht auf der Basis der geltenden Rechtsgrundlage alle Vergütungsbestandteile einzeln in einem dreistufigen Test nach möglicher Diskriminierung. Auf dem Prüfstand stehen dabei sowohl schriftlich niedergelegte Entgeltregelungen (Tarifverträge, Betriebs-/Dienstvereinbarungen, einseitige Arbeitgeber-Regelungen, Besoldungsgesetze und -verordnungen sowie Arbeitsverträge) als auch die betriebliche Entlohnungspraxis. Mithilfe von Statistiken und Paarvergleichen als Prüfinstrumenten werden bei eg-check.de die folgenden Aspekte einzeln geprüft: das anforderungsbezogene Grundentgelt (Anforderungen der Tätigkeit), die Stufensteigerungen des Grundentgelts (i. d. R. Berufserfahrung), Jahressonderzahlungen, Leistungsvergütung, Zuschläge für Überstunden, Schicht-, Nachtarbeit, Erschwerniszuschläge, weitere Zulagen, Zuschläge sowie Sachleistungen.

Abakaba (Analytische Bewertung von Arbeitstätigkeiten nach Katz und Baitsch): Dieses methodische Verfahren zur Analyse und Bewertung von Arbeitstätigkeiten ist empirisch erprobt und wird in der Schweiz seit Jahren erfolgreich angewendet. Es handelt sich um ein EU-rechtskonformes Arbeitsbewertungsverfahren, das sowohl bei Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen als auch bei Angestellten angewandt werden kann. Abakaba soll eine möglichst gerechte, diskriminierungsfreie Lohnfindung ermöglichen. Es erfasst intellektuelle, psychosoziale und physische Aspekte und die Führungsverantwortung im Rahmen einer Arbeitstätigkeit. Die Auswahl und Gewichtung der Kriterien erfolgt geschlechtsneutral. Jede Aufgabe wird anhand der Anforderungskriterien analysiert.

Die Bundesregierung versucht zudem, die Entgeltungleichheit zu überwinden, indem sie Unternehmen verstärkt zu familien- und gleichstellungspolitischen Maßnahmen auffordert. Ferner widmet sie sich im Aktionsprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“ der Aufgabe, ein Exempel moderner Gleichstellungspolitik in Lebensverlaufperspektive zu entwi-



ckeln. Evaluationsergebnisse für die familienpolitischen Maßnahmen wie auch zu dem Aktionsprogramm stehen allerdings noch aus.

Durchsetzung gleichstellungsorientierter Maßnahmen über das Vergaberecht

Die Durchsetzung gleichstellungsorientierter Maßnahmen in der Privatwirtschaft lässt sich auch über die öffentliche Auftragsvergabe fördern. Dies ist insofern bedeutsam, als zunehmend private Unternehmen (z.B. durch Konzessionen) in die staatliche Aufgabenerfüllung einbezogen oder die Aufgaben vollständig privatisiert werden. Einige Landesgleichstellungsgesetze sehen vor, dass öffentliche Aufträge bevorzugt an Unternehmen zu vergeben sind, die Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen im Berufsleben oder zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ergriffen haben.

Öffentliche Auftragsvergabe als Instrument von Gleichstellungspolitik

In Brandenburg soll beim Abschluss von Verträgen über Leistungen mit einem Aufwand von über 100.000 DM bei gleichwertigen Angeboten derjenige Anbieter bevorzugt werden, der sich der Gleichstellung von Frauen im Erwerbsleben angenommen hat (§ 14 Abs. 1 LGG Brandenburg).⁸⁶ Die Frauenförderverordnung des Landes sieht vor, dass den Zuschlag bevorzugt erhält, wer im Verhältnis zu den mitbietenden Unternehmen mehr Frauen und diese auf besser bezahlten Positionen beschäftigt.

Im Saarland kann der Zuschlag zwischen zwei wirtschaftlich gleichwertigen Angeboten danach erfolgen, welcher Anbieter eine relativ größere Zahl von Frauen beschäftigt oder bereits konkrete Maßnahmen zur Frauenförderung ergriffen hat (§ 27 Abs. 3 SaarlGG).

In Berlin ist beim Abschluss von Verträgen über Leistungen, die einen Aufwand von mehr als 50.000 Euro erfordern, in den jeweiligen Vertrag die Verpflichtung des Auftragnehmers aufzunehmen, Maßnahmen zur Frauenförderung und zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in seinen Unternehmen durchzuführen sowie das geltende Gleichbehandlungsrecht zu beachten (§ 13 Abs. 1 LGG Berlin).⁸⁷

Auch im Rahmen europaweiter Ausschreibungen ist eine an der Gleichbehandlung von Männern und Frauen orientierte Vergabe öffentlicher Aufträge grundsätzlich möglich. Art. 26 RL 2004/18/EG (Vergabekoordinierungsrichtlinie) und Art. 38 RL 2004/17/EG (Sektorenvergabekoordinierungsrichtlinie) sehen vor, dass öffentliche Auftraggeber zusätzliche (soziale oder umweltbezogene) Bedingungen für die Ausführung eines Auftrags vorschreiben können, sofern diese mit dem Gemeinschaftsrecht vereinbar sind und in der Bekanntmachung oder in den Verdingungsun-

terlagen angegeben werden. Die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein Grundsatz und damit ein Ziel, das sogar in den Verträgen selbst eine Grundlage findet (Art. 8 AEUV). Öffentliche Auftraggeber haben bei der Definition des Auftragsgegenstandes grundsätzlich einen weiten Gestaltungsspielraum. Sie können z.B. auch festlegen, dass an der Erfüllung eines Auftrags (etwa eines solchen von politischer Bedeutung) zu einem adäquaten Anteil Frauen beteiligt sein sollen (Frenz 2007; Baer/Ölcüm 2008).

Maßnahmen zur Lohnangleichung im europäischen Raum

Europäische Länder haben bereits Maßnahmen zur Angleichung von Frauen- und Männerlöhnen ergriffen. In Schweden verpflichtet das Gleichstellungsgesetz von 1991 alle Arbeitgeber mit mindestens zehn Mitarbeitern pro Jahr einen Plan zur Chancengleichheit sowie einen Maßnahmenplan zur gleichen Bezahlung zu erstellen. In Frankreich existiert seit 2006 ein Gesetz zur Lohnangleichung für Frauen und Männer. Dieses verpflichtet die Unternehmen, bis zum 31.12.2010 Maßnahmen zur Beseitigung der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern zu ergreifen und Lohnausgleichszahlungen nach Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub zu leisten. Die Gesetzgebung schreibt die Verpflichtung für geschlechtsspezifische Tarifverhandlungen in Unternehmen und Branchen vor. In Italien verpflichtet die Gesetzgebung alle Behörden und Privatunternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten, alle zwei Jahre statistische Informationen über die Beschäftigungsbedingungen ihrer Belegschaft aufgeschlüsselt nach Geschlecht vorzulegen. Unternehmen müssen den Bericht an Gleichstellungsbeauftragte und Gewerkschaften in ihrem Land übergeben.

Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) hat 2008 eine Resolution zur Bekämpfung der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern vorgelegt. Er verpflichtet sich, Maßnahmen zur Verminderung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles Priorität einzuräumen. Dies soll vor allem bei Tarifverhandlungen gelten. Ziel ist dabei die Aufwertung der Arbeit von Frauen sowie der Kampf für gleiches Entgelt für gleiche Arbeit. In Finnland wurden daraufhin separat ausgehandelte Anpassungen von Tariftabellen eingeführt. Geschlechtsspezifische Vergütung wurde im Rahmen eines Gleichstellungszuschlages spezifisch in die Verhandlungsagenda landesweiter Tarifverträge aufgenommen. Besonders ausgehandelte Lohnerhöhungen für Arbeitnehmerinnen der untersten Lohngruppen hatten eine erhebliche Wirkung auf die Reduzierung der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in verschiedenen Branchen mit überwiegendem Frauenanteil (Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen 2010: 19f.).

⁸⁶ Im Gesetzestext wird bislang noch ungeändert DM als Währung angegeben.

⁸⁷ Die Regelung in Berlin gilt nicht für Betriebe mit zehn oder weniger Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen ohne die zur Berufsausbildung Beschäftigten.

Fazit

Die Befunde zur Entlohnung von Frauen und zur geschlechtsspezifischen Entgeltungleichheit zeigen, dass sich trotz der verbesserten Bildungsabschlüsse von Frauen die horizontale und vertikale Segregation des Arbeitsmarktes und die damit verbundenen Sichtweisen in Bezug auf Frauen im Erwerbsleben nach wie vor in einer erheblichen Entgeltungleichheit manifestieren. Unterschiedliche Arbeitsfelder und Erwerbsverläufe von Frauen und Männern führen weiterhin zu geringen Verdiensten und schlechteren Chancen im weiteren Karriereverlauf. Die vorhandenen Bewertungsverfahren zur Prüfung der Lohngleichheit bedürfen der Weiterentwicklung; die Maßnahmen, die in Zusammenarbeit mit den Tarifparteien, einzelnen Arbeitgebern und Arbeitnehmerinnen sowie den Betriebs- und Personalräten erfolgen, stehen vielfach noch unverbunden nebeneinander.

Die Bemühungen um strategische Allianzen mit beteiligten Akteuren zur Anhebung von Niedriglöhnen und zur Verringerung der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern setzen in Deutschland im Gegensatz zu den EU-Nachbarn nach wie vor auf unternehmerische Einsichten und Freiwilligkeit. Ob Unternehmen ihre Organisationsstrukturen mit Blick auf sich verändernde Unternehmensumwelten in Richtung Gleichheit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen und deren Verdienstmöglichkeiten öffnen, ist letztlich davon abhängig, inwiefern die Unternehmensleitung einen Nutzen darin erkennt. Zur Überwindung der Entgeltungleichheit erscheint die Koppelung des Auftragsvergaberechts an die Durchsetzung gleichstellungsorientierter Maßnahmen als ein zielführender Vorschlag. Im Hinblick auf die bestehenden tariflichen Regelungen in Deutschland zu Entgeltstrukturen sollten darüber hinaus Möglichkeiten im Rahmen der Tarifverträge zur Verbesserung der Entgeltgleichheit geprüft werden. Angesichts der geringen Tarifbindung in vielen typischen Frauenbranchen wird das Problem nicht existenzsichernder Frauenlöhne allerdings ohne eine Einführung gesetzlicher Mindestlöhne kaum gelöst werden können.

Abschließend ist anzumerken, dass der Grundsatz des gleichen Entgelts für gleichwertige Tätigkeiten mit Verabschiedung des AGG aus dem BGB (§ 612 Abs. 3 BGB a. F.) beinahe ersatzlos gestrichen wurde. Im AGG ist der Grundsatz der Entgeltgleichheit heute nicht einmal mehr ausdrücklich geregelt.⁸⁸ Um die geschlechtsspezifische Lohnlücke effektiv zu verringern, bedarf es daher neben praktischer Maßnahmen und Instrumente auch eines normierten und rechtlichen Anspruchs auf gleiches Entgelt für gleichwertige Tätigkeiten in Deutschland (Laskowski et al. 2010). Das AGG ist in dieser Hinsicht zu ergänzen.

5.8.4 Frauen im SGB-II-Bezug

In der Gleichstellungsdebatte und Geschlechterforschung ist in den vergangenen Jahren vielfach darauf hingewiesen worden, dass die Arbeitsmarktreformen der letzten Jahre („Hartz-Gesetze“) zu einer Intensivierung geschlechtlicher Rollen beigetragen haben, insofern Frauen verstärkt in die Domäne prekärer Beschäftigung verwiesen wurden oder in die Abhängigkeit von Partnern und staatlichen Transferleistungen geraten sind (Lenhart 2009). Dies gilt allerdings in den letzten Jahren auch für einen Teil der Männer mit einer verunsicherten Arbeitsmarktposition. Die verstärkte Geltung des Subsidiaritätsprinzips erhöhte die gegenseitige Abhängigkeit auch jenseits der ehelichen Partnerschaft und steht quer zum Prinzip der eigenständigen Existenzsicherung von Frauen und Männern und ihrer individuellen Teilhabe am Arbeitsmarkt.

Gemessen an der Arbeitslosenquote, d. h. an der registrierten Arbeitslosigkeit, sind Frauen in Deutschland in den letzten Jahren zumeist nicht stärker von Arbeitslosigkeit betroffen gewesen als Männer. In der Finanz- und Wirtschaftskrise von 2008/2009 hatten sie weniger stark unter Arbeitsplatzverlusten zu leiden als Männer. Die Beobachtung, dass die Zahl der arbeitslosen Frauen im Konjunkturverlauf weniger stark ansteigt als die der Männer, ist zum einen Ausdruck des Umstands, dass die Frauenbeschäftigung wegen des hohen Dienstleistungsanteils weniger konjunkturreagibel ist als die Beschäftigung der Männer. Bekannt ist aber auch, dass Frauen sich – vor allem dann, wenn wegen der Einkommens- und Vermögensanrechnung kein Anspruch auf Leistungen besteht – weniger häufig arbeitslos melden (Bothfeld et al. 2005: 147f.) oder aber als gemeldete Arbeitslose weniger häufig Leistungen erhalten.

Besonders häufig waren in den letzten Jahren Alleinerziehende auf die Grundsicherung nach dem SGB II angewiesen (Lietzmann 2009). Sie benötigen öfter und länger staatliche Transferleistungen als andere Haushalte. Ende 2008 waren 41,4 % der Alleinerziehenden, unter den Alleinerziehenden mit drei und mehr Kindern sogar rund 72 % im Leistungsbezug – die korrespondierenden Werte für Paare mit Kindern lagen bei 7,8 % bzw. 15 %. Nach zweieinhalb Jahren hatte nur die Hälfte der Alleinerziehenden den Leistungsbezug beendet (Lietzmann 2009: 1f.). Besonders schwierig ist die Überwindung der Hilfebedürftigkeit für junge, ledige Alleinerziehende mit kleinen Kindern. Ihnen fehlen zum einen adäquate Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Zum anderen sind in der Vergangenheit Alleinerziehende mit Kindern unter drei Jahren, die von der Erwerbsverpflichtung freigestellt sind, häufig nicht adäquat hinsichtlich einer Arbeitsaufnahme unterstützt worden, selbst wenn sie an einer Arbeitsaufnahme interessiert waren (ebenda). So nannten von den alleinerziehenden Aufstockerinnen, die nach Arbeit suchten, 42 % einen Bedarf an Kinderbetreuung gegenüber der ARGE (Arbeitsgemeinschaft von Arbeitsagentur und Kommune),

⁸⁸ § 8 Abs. 2 AGG bestimmt lediglich: „Die Vereinbarung einer geringeren Vergütung für gleiche oder gleichwertige Arbeit wegen eines in § 1 genannten Grundes wird nicht dadurch gerechtfertigt, dass wegen eines in § 1 genannten Grundes besondere Schutzvorschriften gelten.“



doch nur 2,6 % bekamen eine Betreuungsmöglichkeit angeboten (Dietz et al. 2009: 7). Diese Einschränkung an Verwirklichungschancen ist im Rahmen der SGB-II-Evaluation bereits bemängelt worden; inwiefern in jüngster Zeit durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und die Bundesagentur für Arbeit (BA) ergriffene Maßnahmen zur besseren Arbeitsmarktintegration von Alleinerziehenden Früchte tragen, wird zu beobachten sein. Alleinerziehende mit älteren Kindern – häufig geschiedene oder getrennt lebende Frauen – können oft in begrenztem Umfang auf Unterstützung durch ihre Ex-Partner zurückgreifen, doch wird gerade bei dieser Gruppe die Einschränkung an Verwirklichungschancen durch den Verzicht auf eine kontinuierliche Arbeitsmarkteinbindung in früheren Lebensarrangements deutlich. Alleinerziehende Männer – die meist ältere Kinder versorgen – sind dagegen keine im SGB II-Bezug überdurchschnittlich häufig vertretene Gruppe.

Besonders hoch ist die Frauenquote unter den Hilfebedürftigen mit Migrationshintergrund. Erwerbsfähige Hilfebedürftige mit Migrationshintergrund sind zu etwa 55 % weiblich, während das Geschlechterverhältnis bei Beziehern und Bezieherinnen von ALG II ohne Migrationshintergrund in etwa ausgeglichen ist (BMAS 2009: 189). Da hilfebedürftige Migrantinnen überwiegend mit Partner und/oder Kindern leben, spielt hier der Aspekt der „verbundenen Leben“ und Vorstellungen über die Rollenverteilung der Partner im Haushalt eine besonders gewichtige Rolle. Migrantinnen und Migranten äußern sich durchweg traditioneller als Personen ohne Migrationshintergrund, allerdings bei deutlichen Differenzen zwischen den Herkunftsgruppen. Die Hartz-Gesetze und die im SGB II enthaltenen Ansprüche an die Erwerbsbereitschaft aller Erwerbsfähigen in der Bedarfsgemeinschaft haben vor allem migrantische Familien, die über viele Jahre traditionelle Erwerbs- und Geschlechterarrangements gelebt haben, vor besondere Herausforderungen gestellt. Andererseits äußern sich männliche Migranten bezüglich der Rolle des Mannes als Ernährer und der Rolle der Frau für die Familie traditioneller als Frauen (a. a. O.: 190), während die zuständigen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in den Grundsicherungsstellen offensichtlich traditionelle Einstellungen der von ihnen einbestellten Migrantinnen antizipieren. Wie die SGB-II-Evaluation gezeigt hat, kommt es seltener zu Eingliederungsvereinbarungen mit migrantischen Frauen und diese nehmen weniger häufig an Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung teil als Männer. „Die latente Erwerbsbereitschaft der Frauen mit Migrationshintergrund wird nicht ausgeschöpft, weil man dem Konflikt mit den traditionelleren Vorstellungen der männlichen Migranten aus dem Wege geht bzw. auch meint, die Frau diesem Konflikt nicht aussetzen zu sollen“ (a. a. O.: 192). Hier wird aus Gleichstellungssicht der Bedarf an kultursensiblen Beratungsangeboten wie auch an Maßnahmen, die Sprachförderung und berufliche Förderung kombinieren, deutlich. Der hierauf abzielende Aufbau eines bundesweiten Informations- und Bera-

tungsnetzwerkes für die berufliche Integration von Personen mit Migrationshintergrund („IQ – Integration durch Qualifikation“, vgl. Bundesagentur für Arbeit 2010: 9) sollte weiterentwickelt und evaluiert werden.

Der Abschlussbericht zur Bewertung der SGB-II-Umsetzung aus gleichstellungspolitischer Sicht (IAQ et al. 2009) wie auch andere Analysen (z.B. BAG 2008; Lenhart 2009; Jährling 2007; Bothfeld/Betzelt 2010) haben aus der Perspektive der Geschlechtergleichstellung Umsetzungsdefizite im Bereich des SGB II deutlich gemacht, die auch für die weiteren Erwerbschancen von Frauen im Lebensverlauf von Relevanz sind. So werden die gleichstellungspolitischen Vorgaben für die Beteiligung von Frauen an den Förderinstrumenten nicht erreicht, Frauen sind vor allem bei den besonders erfolgreichen arbeitsmarktpolitischen Instrumenten unterrepräsentiert, Alleinerziehende werden unzureichend gefördert, Frauen haben aufgrund der Anrechnung des Partnereinkommens oft keinen Leistungsanspruch und werden immer häufiger in Arbeitsverhältnisse minderer Qualität und mit Niedriglöhnen verwiesen (BAG 2008: 2; Jährling 2007). Ursächlich für die Defizite sind vor allem Zielkonflikte zwischen dem Gleichstellungsziel und anderen Zielen, z.B. der Reduzierung der Hilfebedürftigkeit. Bisher hat Gleichstellung im Vergleich zu übergeordneten arbeitsmarktpolitischen Zielen eine nachrangige Bedeutung gehabt. Zur Sicherstellung der Berücksichtigung von Gleichstellung wurden die Implementation eines Controllings der Maßnahmen sowie verbindliche Vorgaben gefordert. Insgesamt erhalten männliche Leistungsbezieher häufiger eine Beratung als Frauen und schließen häufiger Eingliederungsvereinbarungen ab. Widersprüchliche gesetzliche Orientierungen führen, so die Diagnose von Betzelt (2008: 4), häufig zu einer geschlechterrollenstereotypen Beratung und Vermittlung, die einerseits auf das Fehlen gleichstellungspolitischer Leitlinien und andererseits auf den großen Ermessensspielraum der Fachkräfte zurückgeführt werden kann (vgl. Kapitel 3 Recht).

Die Frauenförderquote im SGB II wird seit 2005 deutlich und anhaltend unterschritten. Sie sollte daher künftig stärker für eine Mindestförderung von Frauen durch die verschiedenen Instrumente und zum Nachteilsausgleich eingesetzt werden. Wie auch von der Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) gefordert (20. GFMK-Konferenz, Juni 2010), sollte die Zielförderquote zentral durch die Bundesagentur für Arbeit überwacht werden. Auch für Mütter (gegebenenfalls Väter) mit Kindern unter drei Jahren oder Pflegenden, die bislang der Arbeitsvermittlung nicht zur Verfügung stehen müssen (§ 10 SGB II), sollten geeignete Integrationsstrategien und -angebote entwickelt werden. Die bisherige Aussparung von Müttern kleiner Kinder kann die berufliche Entwicklungschancen negativ beeinflussen.

Die weitgehenden Einstandspflichten innerhalb der Bedarfsgemeinschaft sind zu überprüfen. Das gilt z.B. für die Einstandspflicht für Kinder von nicht verheirateten Partnern in einer Haushalts- bzw. Bedarfsgemeinschaft (vgl. Kapitel 3 Recht). Dies behindert in der Lebensverlaufsperspektive z.B. die Chancen von alleinerziehenden Frauen auf eine neue Lebenspartnerschaft, da der neue Partner bei gemeinsamer Wohnung gemäß SGB II mit für die Kinder aufkommen muss (Rust 2010). Hier sind zudem bestehende Inkonsistenzen zwischen Steuer-, Sozial-, Familien- und Unterhaltsrecht zu beseitigen.

5.9 LEBENSVERLAUFORIENTIERUNG, GLEICHSTELLUNG UND FAMILIENFREUNDLICHKEIT IN DER BETRIEBLICHEN PRAXIS

Seit Mitte 1990 hat die Bundesregierung Instrumente entwickelt, die die freiwillige Selbstkontrolle der Unternehmen im Hinblick auf die berufliche Gleichstellung der Geschlechter fördern sollen. Hierzu gehören z.B. Wettbewerbe und Audits zur Selbstevaluierung und Entwicklung familienfreundlicher Praktiken. Darüber hinaus trägt die Bundesregierung seit 2003 mit der Allianz für die Familie zur Koordination unterschiedlicher Akteure bei, indem sie mittelfristig angelegte Initiativen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördert. In dem seit 2008 gestarteten Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ werden Personalverantwortliche angesprochen mit dem Ziel, Familienfreundlichkeit zu einem Managementthema zu machen. Ziel ist die Implementierung und Förderung der gerechteren Teilhabe von Frauen und Männern im Betrieb als Beitrag zur Gleichstellung. Die möglichen Maßnahmen familien- und gleichstellungsbewusster Personalpolitik erstrecken sich auf vielfältige Handlungsfelder: flexible Arbeitszeitregelungen, familienbewusste Arbeitsorganisationen, familienfreundliche Arbeitsorte, Informations- und Kommunikationspolitik, Führungskompetenz, Personalentwicklung, Angebote für den Wiedereinstieg nach Elternzeit und Entgeltbestandteile. Informationen zu Einsatzmöglichkeiten sowie Kosten und Nutzen für die Unternehmen bei Implementierung der unterschiedlichen Maßnahmen sind durch das BMFSFJ aufbereitet und dokumentiert worden (BMFSFJ 2009e: 32ff.).

Aus Sicht der Beschäftigten werden insbesondere drei Aspekte in Bezug auf familienfreundliche Maßnahmen thematisiert: bedarfsgerechte Kinderbetreuung (72 %), betriebliche Kinderbetreuungsmöglichkeiten (65 %) und die flexible Gestaltung der Arbeitszeit (71 %) (BMFSFJ 2009e). Zusätzlich wurden weitere Aspekte wie auf die Bedarfe der Eltern abgestimmte Öffnungszeiten von Kindergärten und Schulen (49 %), verbesserte berufliche Wiedereinstiegsmöglichkeiten (47 %) sowie mehr Teilzeitarbeitsplätze (46 %) genannt. 78 % der Befragten sahen weiteren Handlungsbedarf in Unternehmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, u. a. in Bezug auf flexible Arbeitszeit, Wieder-

einstieg, Sonderurlaub bei kranken Kindern, Home-Office-Möglichkeiten, Teilzeit, betriebliche Kinderbetreuung und Elternzeit für Männer.

Aus Unternehmenssicht sprechen viele Gründe für eine stärkere Beschäftigung mit Familienfreundlichkeit. Die demografische Entwicklung und die Veränderung der Wirtschaftsstruktur führen bereits aktuell zu Engpässen auf dem Arbeitsmarkt, vor allem im Bereich der Hochqualifizierten. Unternehmen sehen sich einem gewandelten Rollenverständnis ihrer weiblichen und zunehmend auch männlichen Beschäftigten gegenüber. Durch die zunehmende Komplexität der Ausbildung für Arbeitstätigkeiten in den Unternehmen hat die Mitarbeiterbindung für Arbeitgeber im Bereich der Hochqualifizierten einen großen Stellenwert erhalten. So wird in einer Studie der Roland Berger Strategy Consultants (2009) prognostiziert, dass durch eine wachstums- und bevölkerungsorientierte Familienpolitik erhebliche Effekte auf die Wachstumsdynamik erzielt werden können. Ferner verweist die Studie darauf, dass mit Familienfreundlichkeit im Unternehmen Produktivitätssteigerungen (bessere Qualität, geringere Gewährleistungskosten, höhere Kundenbindung) und operative Flexibilität und Reaktionsvermögen für die Unternehmen vor allem in Krisenzeiten realisiert werden können. Positive Auswirkungen familienfreundlicher Maßnahmen zeigten sich im Vergleich zu nicht familienfreundlichen Unternehmen vor allem in deutlich kürzeren Elternzeiten (-8 %), einer höheren Rückkehrquote aus Elternzeit (+22 %), einer längeren Betriebszugehörigkeit (+14 %), einer geringeren Fehlzeitenquote (-16 %) und einer niedrigeren Eigenkündigungsrate (-9 %). Das Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik führte auf Basis auditierter Unternehmen (berufundfamilie-Index) eine Paneluntersuchung zu den Erfolgen familienbewusster Personalpolitik durch (FFP 2008). Dazu wurden dieselben 61 Unternehmen zweimalig, jeweils zum Jahreswechsel 2005/2006 und 2006/2007, befragt, um festzustellen, ob und in welchem Ausmaß sich betriebswirtschaftliche Effekte im Zeitablauf einstellen. Die Studie zeigt, dass im Untersuchungszeitraum die Fehlzeitenquote (-1,95 Prozentpunkte) und die Dauer der Elternzeit (-2,37 Monate) gesunken sind (BMFSFJ 2010b: 15). Der Einfluss des betrieblichen Familienbewusstseins auf die Mitarbeiterbindung und den betrieblichen Wissensaufbau ist besonders stark. Ebenso ist die Wirkung auf die Mitarbeiterproduktivität und -motivation positiv. Die Studie zeigt, dass sehr familienbewusste Unternehmen statistisch signifikant mehr Bewerbungen erhalten als die Vergleichsgruppe weniger stark familienbewusster Unternehmen. Die Stichprobe ist allerdings insofern selektiv, als ihr ausschließlich auditierte Unternehmen zugrunde lagen. Die Ergebnisse haben daher explorativen Charakter und sind nicht zu verallgemeinern.

Bei den durchaus zu konstatierenden positiven Entwicklungen in Unternehmen in Bezug auf familienfreundliche Arbeitsbedingungen ist allerdings festzuhalten, dass es sich hierbei um freiwillige Maßnahmen handelt. Wird



der Blick auf tarifliche und betriebliche Vereinbarungen gelegt, ergibt sich ein weniger euphorisches Bild: So zeigen Untersuchungen zur Thematisierung von Gleichstellung und Familienfreundlichkeit in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen, dass diese Themenfelder auch nach dem Scheitern des geplanten Gleichstellungsgesetzes für die Privatwirtschaft im Jahr 2001 und der daraufhin geschlossenen Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft im Hinblick auf die Verbesserung der Gleichstellung kein zentrales Thema für Vereinbarungen der Tarif- und Betriebsparteien waren. Wie Klenner (2005) ermittelt, war ein Großteil der Mitte des Jahrzehnts existierenden tariflichen Regelungen bereits in Tarifvertragsrunden der 1990er Jahre vereinbart worden. Neue tarifliche Regelungen richteten sich vor allem auf (weiche) Wiederaufstockungsrechte von Teilzeit- auf Vollzeitarbeit, auf Rechte auf Qualifikationsmaßnahmen während Elternzeitphasen sowie einige umfassendere Vereinbarungen zu gleichstellungspolitischen und familienfreundlichen Maßnahmen in wenigen Großunternehmen. Regelungen finden sich vor allem in Branchen mit einem hohen Frauenanteil, in Branchen, die – wie die Chemische Industrie, der Banken- und der IT-Sektor – auf gut qualifizierte Frauen angewiesen sind, sowie in ehemaligen, nun privatisierten Unternehmen des öffentlichen Sektors. In der letztgenannten Gruppe wurden die Gleichstellungsregelungen des öffentlichen Sektors bei der Privatisierung häufig direkt in die neuen Tarifverträge übernommen (a. a. O.: 61f.). Einige Tarifverträge in Branchen mit langen oder flexiblen Arbeitszeiten wie der Metallindustrie enthalten Regelungen zur besseren Abstimmung von Arbeitszeiten mit den Öffnungszeiten von Schulen und Kinderbetreuungseinrichtungen, zusätzliche freie Tage bei Erkrankung von Kindern, Verlängerungen der Rückkehrrechte und Jobgarantie nach Elternzeitphasen sowie Kontaktprogramme während einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung (ebenda).

Bis heute hat sich dieses Bild wenig geändert. Seit Jahren stagnieren die betrieblichen Vereinbarungen zur Förderung der Chancengleichheit

und Familienfreundlichkeit auf niedrigem Niveau. Daten des IAB-Betriebspanels von 2008 zeigen, „dass immer noch wenige Branchen und Betriebe personalpolitische Instrumente nutzen, um die Beschäftigung von Frauen zu fördern und ihr Fachkräftepotenzial zu erschließen“ (Kohaut/Möller 2009: 1). Nur in 13 % der Betriebe mit mehr als zehn Beschäftigten existieren explizite Vereinbarungen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern. In diesen Betrieben arbeitet rund ein Viertel (27 %) der Beschäftigten. In der Privatwirtschaft sind sogar nur 10 % der Betriebe (und damit rund 21 % der Beschäftigten) durch entsprechende tarifliche oder betriebliche Vereinbarungen erfasst (Tab. 5.15). Damit hat sich die Situation zumindest in Bezug auf den hohen Anteil der Betriebe, in denen weder tarifliche noch betriebliche Vereinbarungen gelten oder freiwillige Initiativen durchgeführt werden (90 %), seit 2002 nicht verbessert.

Gleichstellungsrelevante Aktivitäten werden vor allem in Großbetrieben entwickelt wie im Kredit- und Versicherungsgewerbe oder dem Sektor Erziehung und Unterricht. Zwar handelt es sich hier teilweise um Branchen mit einem überdurchschnittlichen Frauenanteil. Auf der anderen Seite weisen andere Branchen mit einem hohen Frauenanteil, wie etwa das Sozial- und Gesundheitswesen, lediglich ein durchschnittliches Engagement in Gleichstellungsfragen auf. Wo Maßnahmen vereinbart wurden, richten sie sich besonders häufig auf Kinderbetreuungsangebote und Kontaktprogramme während der Elternzeit (ebenda). Bedarfe von Pflegenden sind demgegenüber noch wenig berücksichtigt. Ebenso mangelt es bisher an gezielten Maßnahmen zur Karriereförderung des weiblichen Nachwuchses. Die Befunde machen deutlich, dass die Tarifvertragsparteien und Betriebe ihre Möglichkeiten, die mit der Bundesregierung geschlossene Selbstverpflichtung durch einschlägige Vereinbarungen mit Leben zu füllen, bisher kaum genutzt haben.

Zur Ermöglichung einer besseren Vereinbarkeit von beruflicher Tätigkeit und Familie wünschen sich Frauen neben einer besseren Abstimmung von Arbeitszeiten und den Rhythmen von Schulen und Kindergärten vor

TAB. 5.15: VEREINBARUNGEN UND INITIATIVEN ZUR CHANCENGLEICHHEIT IN DER GESAMT- UND PRIVATWIRTSCHAFT (2008, IN %)

	Gesamtwirtschaft		Privatwirtschaft	
	Betriebe*	Erfasste Beschäftigte	Betriebe*	Erfasste Beschäftigte
Tarifliche Vereinbarungen	6	10	5	8
Betriebliche Vereinbarungen	5	14	3	8
Freiwillige Initiativen	4	10	3	9
Nichts davon	87	73	90	79

*Betriebe mit mehr als 10 Beschäftigten; Mehrfachnennung möglich; hochgerechnete Werte
Quelle: Kohaut/Möller (2009: 3, eigene Zusammenstellung aus Tab. 1 und 2)

allem flexiblere Arbeitszeiten (Institut für Demoskopie Allensbach 2010). Wie aus dem regelmäßig durch das Institut der Deutschen Wirtschaft Köln im Auftrag des BMFSFJ erstellten „Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit“ (zuletzt BMFSFJ 2010b; Seyda/Stettes 2010) hervorgeht, hat sich der Anteil der Betriebe, die angeben, variable oder reduzierte Arbeitszeitmodelle anzubieten, in den letzten Jahren deutlich vergrößert. Inzwischen bieten nach eigenen Angaben acht von zehn Betrieben die Möglichkeit der Teilzeitarbeit an,⁸⁹ in mehr als sieben von zehn Betrieben gibt es individuell vereinbarte Arbeitszeiten, fast ebenso viele Betriebe geben an, flexible Wochenarbeitszeiten zu haben und immerhin in jeder fünften Firma werden Telearbeit und Job-Sharing angeboten (ebenda). Empirische Studien zeigen jedoch, dass das Vorhandensein potenziell familienförderlicher und gleichstellungsrelevanter Maßnahmen, z.B. im Bereich der flexiblen Arbeitszeitmodelle, noch kein Indikator für die Kommunikation von Familienfreundlichkeit und einer gleichstellungsförderlichen Betriebspolitik ist. Erhebungen, die Familienfreundlichkeit und Gleichstellung allein am Portfolio von im Betrieb existierenden Maßnahmen festmachen, geben insofern einen irreführenden Eindruck von der betrieblichen Praxis. Obwohl immer mehr Unternehmen angesichts des demografischen Wandels den Themen Gleichstellung und Familienfreundlichkeit Bedeutung beimessen und auch mehr Geschäftsleitungen das Thema unterstützen (ebenda), werden vorhandene familienfreundliche und potenziell gleichstellungsförderliche Instrumente in der Praxis häufig unzureichend kommuniziert oder bestimmten Beschäftigtengruppen von den direkten Vorgesetzten nicht aktiv angeboten (beruf und familie gGmbH 2008; Klammer/Weßler-Poßberg i. V.). Vor allem Mütter in Führungspositionen berichten, dass sie die vereinbarkeitsfreundlichen Regelungen oft selbst vorschlagen oder einfordern mussten (Walther/Schaeffer-Hegel 2007: 29). Nur 14 % der Frauen in Führungspositionen arbeiteten 2004 Teilzeit (Koch 2007: 22). Männer haben häufig nur geringe Kenntnisse von entsprechenden Möglichkeiten im Unternehmen und treffen bei Kollegen und Vorgesetzten auf Unverständnis, wenn sie Interesse an Arbeitszeitreduzierungen oder anderen vereinbarkeitsförderlichen Maßnahmen äußern (beruf und familie gGmbH 2008: 26). Teilzeitarbeit in Führungspositionen gilt vielfach als inkompatibel mit hohen Anforderungen an Präsenz, Flexibilität und Mobilität (Koch 2007). Frauen werden von Karrierepfaden abgedrängt, wenn sie als hoch qualifizierte Beschäftigte Teilzeit arbeiten wollen (Bäcker et al. 2007; Koch 2008; ähnlich auch Botsch et al. 2007: 90f.).

Es fehlt sowohl an Transparenz als auch an einer Kultur, die die lebensweltlichen und sich über den Lebensverlauf verändernden Bedarfe von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in den Blick nimmt. Zwar berichtet rund ein Drittel der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Angeboten und Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie und jede/r Fünfte von besonderen Leistungen, die den Wiedereinstieg erleichtern sollen (BMFSFJ 2008a: 11). Ein Viertel der Befragten empfindet die

Haltung des Arbeitgebers persönlichen und familiären Belangen gegenüber allerdings als gleichgültig, rund 13 % sogar als feindlich (a. a. O.: 11). In der Bevölkerung sind sogar vier von fünf Befragten der Meinung, dass die Betriebe familienfreundlicher werden müssten (a. a. O.: 8f.).

Es stellt sich also die Frage, ob von dem steigendem Bewusstsein von Unternehmen bezüglich der Bedeutung von familienfreundlichen und gleichstellungsrelevanten Maßnahmen im demografischen Wandel automatisch auf eine bessere Unterstützung weiblicher und männlicher Erwerbslebensverläufe geschlossen werden kann. Opaschowski (2008) zeigt in seinem Buch „Deutschland 2030“ kritisch auf, dass Familienfreundlichkeit für viele Unternehmen keineswegs bedeutet, dass Beschäftigte weniger arbeiten und ihnen mehr Zeit für die Familie zugesprochen wird. Im Gegenteil erfolgt eine Aufwertung des Arbeitsplatzes durch Angebote der Kinderbetreuung derart, dass er sich zu einem „zweiten Zuhause“ entwickelt, wodurch die Arbeitszeit sich tendenziell sogar verlängern kann. Auch Klimpel/Schütte (2006: 124) weisen darauf hin, dass einzelne familienfreundliche Angebote seitens der Unternehmen das Leben der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer so stark beeinflussen, dass keine klare Abgrenzung zwischen Berufs- und Privatleben mehr möglich ist.

Der Zeithorizont, den Unternehmen ihrem Handeln zugrunde legen, ist weniger eindeutig zu bestimmen als die Lebensverlaufsperspektive aus Sicht der Beschäftigten. Einerseits ist eine klare Tendenz zur Orientierung auf kurzzeitige Ziele zu konstatieren: Produktionszyklen haben sich verkürzt, im verschärften globalen Wettbewerb müssen sich Unternehmen immer schneller an sich ändernde Märkte anpassen können. Andererseits setzt die Entwicklung von hoch spezialisierten Produkten hohe und spezifische Kenntnisse der Beschäftigten voraus; Unternehmen sind darauf angewiesen, dass ihre spezialisierten Fachkräfte dem Unternehmen dauerhaft erhalten bleiben. Dies setzt eine auf Langfristigkeit orientierte Personalplanung und -entwicklung voraus, die Beschäftigte ans Unternehmen bindet. Damit gewinnen trotz kurzfristiger Anpassungsbedarfe langfristig orientierte Personalentwicklung und „retention management“ für den wirtschaftlichen Erfolg von Unternehmen – auch angesichts des demografischen Wandels – an Bedeutung. Aus der Lebensverlaufsperspektive muss es Unternehmen gelingen, die langfristig orientierten Bedarfe und Strategien von Unternehmen mit denen der Beschäftigten zu synchronisieren bzw. aufeinander abzustimmen (Klammer et al. 2008; Wilthagen 2003).

Wie empirische Untersuchungen zeigen, lassen sich vor dem Hintergrund der skizzierten Entwicklungen unterschiedliche Strategien von Unternehmen im Umgang mit Beschäftigten identifizieren (Diewald et al. 2005), die auf Beschäftigtengruppen zielen und auf unterschiedliche Zeithorizonte

⁸⁹ Während ein großer Teil der privaten Betriebe heute Teilzeitarbeit nutzt, gibt es allerdings nicht wenige „teilzeitfreie“ Betriebe, in denen ausschließlich Vollzeit gearbeitet wird. Das Vorhandensein und die Verbreitung von Teilzeitarbeit variiert nicht nur mit dem Frauenanteil im Betrieb, sondern auch mit der Betriebsgröße, dem Qualifikationsniveau und dem Vorhandensein eines Betriebsrats.



zonte verweisen. Arbeitsverhältnisse, die durch gesetzliche und tarifvertragliche Regelungen geschützt und reguliert waren, sind nun zunehmend Objekt von Verhandlungen auf der betrieblichen Ebene. Im Tausch gegen eine (vorübergehende) Arbeitsplatzsicherheit wird Flexibilität im Hinblick auf Arbeitszeit, Arbeitsort und auch Gehalt ausgehandelt. Um gut qualifizierte Beschäftigte – darunter zunehmend auch Frauen – im Unternehmen zu halten, werden ihnen neben hohen Gehältern und Sonderleistungen auch langfristige Entwicklungs- und Karrierechancen im Unternehmen geboten; im Austausch hierzu wird von Führungskräften ein (auch zeitlich) hohes Engagement für das Unternehmen vorausgesetzt. Die Vereinnahmung umfasst die Dauer der (tatsächlichen) Arbeitszeit ebenso wie den Ort der Arbeit und deren Inhalte. Für Beschäftigte dieser Gruppen ist es oft unmöglich, die Grenzen zwischen Erwerbsarbeit und privater Zeit aufrechtzuerhalten. In Bezug auf die genannte Gruppe wichtiger Beschäftigter entwickeln Unternehmen durchaus langfristig angelegte Strategien der Karriereentwicklung und der Bindung ans Unternehmen. Dies kann den entsprechenden Beschäftigten einerseits längerfristige Einkommens- und Planungssicherheit geben; andererseits lassen entsprechende Beschäftigungsverhältnisse oft nur begrenzt Raum zur Verbindung von Erwerbsarbeit und anderen Lebensinhalten wie Fürsorgearbeit und Eigenzeit. Damit können sie die kurzfristige Balance von Arbeit und Leben gefährden. Der entstehende (Mehr-)Bedarf an Hilfe bei Haushaltsführung, Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen wird vielfach durch irreguläre Arbeit gedeckt (Gottschall/Schwarzkopf 2010).

Im Gegensatz hierzu lassen sich dort, wo es um Beschäftigte an den „flexiblen Rändern“ von Unternehmen geht, andere Formen von Vermarktlichungsprozessen feststellen. Arbeitsfelder, in denen früher unbefristet Beschäftigte mit Standardarbeitsverträgen tätig waren, werden zunehmend durch befristet Beschäftigte, Leiharbeiterinnen und -arbeiter oder (schein-)selbständige Auftragnehmerinnen und -nehmer abgedeckt, deren Einkommen, Beschäftigungsdauer und Arbeitsbedingungen für die Betroffenen wenig planbar und verlässlich sind. Im Rahmen projekt- und erfolgsorientierter Vergütung wird die Arbeitszeit zu einer Variablen, die der Ziel- und Vertragserfüllung untergeordnet wird. Dies kann die langfristige Lebenslaufplanung erschweren. Die Lebensverlaufsperspektive findet hier keinen Platz. Andere Beschäftigungsgruppen bleiben – wie am Beispiel des Einzelhandels gezeigt wurde (vgl. Abschnitt 5.6.5) dauerhaft auf das Segment geringfügiger Beschäftigung und niedrig bezahlter Jobs verwiesen. Es steht zu vermuten, dass Beschäftigte aus diesen Gruppen auch längerfristig wenig von den durch den demografischen Wandel motivierten Bemühungen von Unternehmen um Familienfreundlichkeit und Gleichstellung profitieren werden. Hier muss die Gleichstellungspolitik verstärkt auf Optionen zur eigenständigen Existenzsicherung über den Lebensverlauf achten.

Zwischen betrieblichen Angeboten und gelebter Organisationskultur – Ergebnisse aus Fallstudien

Fallstudien zur Wirkung und Nutzung der Angebote betrieblicher Familienpolitik und Gleichstellung in Organisationen der Privatwirtschaft und des öffentlichen Sektors (Klammer/Weßler-Poßberg i. V.)⁹⁰ bestätigten, dass eine breite Palette an Instrumenten zur Förderung von Vereinbarkeit keineswegs automatisch zu einer familienbewussten Unternehmenspraxis führt. Einige der vorhandenen potenziell familienfreundlichen Instrumente erwiesen sich in ihrer Gestaltung als nur eingeschränkt hilfreich für die alltägliche und langfristige Bewältigung der Anforderungen von Familie und Beruf. Zudem wurde deutlich, dass in den untersuchten Organisationen und Unternehmen unterschiedliche Unternehmenskulturen gleichzeitig kommuniziert werden. So steht der Familienfreundlichkeit oft eine Leistungskultur gegenüber, die mit einer umfassenden Verfügbarkeits-erwartung von Arbeitskraft verbunden ist und nicht kompatibel mit Familienfreundlichkeit ist.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist in der Wahrnehmung der Arbeitgeber und der Beschäftigten den Ergebnissen der Studie zufolge nach wie vor eine frauenspezifische Thematik und konzentriert sich auch in der Konzeption der Angebote sowie ihrer Nutzung auf Frauen. Vereinbarkeitsbedarfe von Männern werden eher in kurzfristiger Form und beschränkt auf einen bestimmten Zeitraum angenommen. Je höher allerdings der betriebliche Status der Erwerbstätigen ist, desto mehr wird Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch von Männern als bedeutsam thematisiert – jedoch auf deutlich niedrigerem Niveau als von Frauen in entsprechendem Status. Vereinbarkeit ist als Zielsetzung der Unternehmen auf qualifizierte Fachkräfte fokussiert und heißt für diese nicht Zeitgewinn für die Familie, sondern Flexibilität zur Bewältigung von neuen und umfassenderen Anforderungen der Erwerbsarbeit im Sinne des von lebensweltlichen Anforderungen nicht beeinträchtigten „Zero-Drag“-Beschäftigten (Hochschild 2006). Wo Teilzeitarbeit zum Beispiel auch in Führungspositionen ermöglicht wird, wird häufig zugleich eine ständige Verfügbarkeit auch über den vertraglich vereinbarten Arbeitsumfang hinaus erwartet. So sind Teilzeitregelungen häufig durch ein Ungleichgewicht zwischen Arbeitszeit und Arbeitsanforderungen geprägt. Das Teilzeitangebot in höherer betrieblicher Position und qualifizierter Tätigkeit ist verbunden mit einer Erwartung an die aus einer intrinsischen Motivation resultierenden Bereitschaft zur Mehrleistung und Verfügbarkeit für das Unternehmen. Die Kultur der Anwesenheit wird im Zuge der Flexibilisierung von Arbeitszeit zu einer Kultur der Verfügbarkeit. Diese verdeckt eine noch stärkere Vermischung von Arbeits- und Privatzeit unter dem Label der Vereinbarkeit. Während Arbeitszeitreduzierung insgesamt das am häufigsten angebotene und (nahezu ausschließlich von Frauen) genutzte Instrument ist, ist es gleichzeitig auch das Instrument, auf das am häufigsten bewusst verzichtet wird. Die Gründe liegen in erster Linie in der finanziellen Situation der

90 Untersucht wurden drei unterschiedliche Organisationen in Westdeutschland mittels Fragebogenerhebungen und leitfadengestützter Interviews.

Familien. Der zweite Grund, auf Teilzeit zu verzichten, sind Befürchtungen in Bezug auf die Entwicklung der eigenen Karriere: So gehören zum Aufstiegsprocedere Arbeitsbedingungen (z.B. längere Auslandsaufenthalte oder Außendienste), die sich nicht mit Teilzeittätigkeiten verbinden lassen oder deren Wirksamkeit ausschließen.

Obwohl die befragten Führungskräfte die Bedeutung der Vereinbarkeit anerkennen, lebten sie diese selbst nicht vorbildhaft vor. Vereinbarkeit ist noch stark auf informelle Reaktionen in Ausnahmesituation für familiäre Notfälle fokussiert. Als Instrumente sind Teilzeit und Arbeitszeitflexibilisierung bekannt und präsent. Insgesamt verfügten die befragten Führungskräfte aber über wenig konkretes Wissen bezüglich der Gestaltung der Instrumente zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und verwiesen für die operative Umsetzung in der Regel auf die Personalabteilung oder andere zuständige Institutionen. Es zeichnete sich zudem eine Diskrepanz zwischen der Messung der Familienfreundlichkeit aufgrund der Angebote und zwischen der realen Nutzung und Wirkung der Instrumente ab: Den Instrumenten wurde von den befragten Beschäftigten mehrheitlich wenig Wirksamkeit für die erwartete Planbarkeit des Alltags und Zeitautonomie bescheinigt.⁹¹ Hiermit verbunden ist das Ergebnis, dass informelle Absprachen mit den direkten Vorgesetzten häufiger als wirksam bewertet werden als die Nutzung von formellen Instrumenten.⁹² Gleichzeitig wurde jedoch eine hohe Signalwirkung des Angebots potenziell familienfreundlicher Instrumente deutlich. Mit dem Vorhandensein der Angebote wird ein grundsätzliches Verständnis des Arbeitgebers für familiäre Bedarfe assoziiert, auf das im Bedarfsfall vertraut wird. Das Instrumentenangebot wirkt somit auf der ideellen und normativen Ebene.

Die Ergebnisse der nicht repräsentativen Studie können nicht verallgemeinert werden, weisen jedoch auf fortbestehende Handlungsbedarfe im Hinblick auf eine familien- und gleichstellungsbewusste Unternehmenskultur hin.

Im Hinblick auf eine bessere Berücksichtigung lebensweltlicher Anforderungen der Beschäftigten und eine Synchronisierung der langfristigen Bedarfe der Unternehmen und der Beschäftigten kann das lebensereignisorientierte Personalmanagement (Rühl/Armutat 2009) ein zukunftsträchtiges Konzept darstellen. Dabei werden unter Lebensereignissen nach Rühl und Armutat (a. a. O.: 31) die Herausforderungen gefasst, die einen größeren Einschnitt in die persönliche und berufliche Biografie verursachen. Die Zielsetzung eines an den individuellen Lebensereignissen der Beschäftigten ausgerichteten Personalmanagements ist es, einen Ausgleich zwischen den unternehmerischen Interessen und den individuellen Herausforderungen des einzelnen Mitarbeiters zu realisieren und die optimale Nutzung der Leistungsfähigkeit aller Mitarbeiter als Quelle für den unternehmerischen Erfolg zu gewährleisten. Im Rahmen einer individualisierten Ausrichtung unternehmerischer Personalarbeit haben sowohl unternehmerische Zielsetzungen als auch individuelle Erwartungen der Mitarbeiter Raum (Tab. 5.16, vgl. Nikutta 2009).

Die Ziele der Unternehmen (Tab. 5.16) betreffend bedarf es einer Einstellung auf die Lebensereignisse der Beschäftigten; dies stellt keine zu hohe Anforderung dar, da in jedem Jahr nur eine bestimmte Anzahl der Mitarbeiter einen weiteren Karriereschritt geht, Eltern wird etc. Die Gesundheitsförderung für alle Altersgruppen wie auch die Etablierung notwendiger

TAB. 5.16: UNTERNEHMERISCHE ZIELSETZUNGEN UND ERWARTUNGEN DER MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER IM KONZEPT DES LEBENSEREIGNISORIENTIERTEN PERSONALMANAGEMENTS

Unternehmerische Zielsetzungen	Erwartungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
Flexibilität: Vorbereitung und Unterstützung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen auf Veränderungen der eigenen Situation infolge von Lebensereignissen	Rücksichtnahme: Anerkennung und Ausrichtung der Personalmaßnahmen auf private und persönliche Belange der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
Leistung: Individuelles Eingehen auf unterschiedlich ausgeprägtes Leistungsvermögen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aufgrund verschiedener Lebensereignisse	Sicherheit: Arbeitsplatzsicherheit durch Weiterbeschäftigung unter Wahrnehmung der individuellen Lebenssituation
Bindung: Steigerung der Arbeitgeberattraktivität; Unternehmenskultur mit hohen Diversitäts- und Förderaspekten	Entwicklung: Gestaltung von Entscheidungsspielräumen in Bezug auf den individuellen Arbeitsplatz; individuelle Qualifizierung und Kompetenzentwicklung an Knotenpunkten und im Verlauf der beruflichen und privaten Entwicklung

Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Nikutta (2009: 32ff.)

91 Mehr als 80 % der Befragten gaben an, dass ihre Erwartungen an eine bessere Planbarkeit und an Zeitautonomie nur gering oder gar nicht erfüllt werden (Klammer/Weßler-Poßberg i.V.).

92 Hier zeigt sich jedoch eine deutliche geschlechtsspezifische Bewertung: Frauen erfahren formelle Regelungen häufiger als wirksam für ihre Vereinbarkeit als Männer (ebenda).



Rahmenbedingungen zählen hierbei zur unternehmerischen Verantwortung gegenüber den Beschäftigten und führen zum Erhalt und Aufbau der Leistungen der Belegschaft. Indem die Beschäftigten durch Maßnahmen des lebensereignisorientierten Personalmanagements in die Lage versetzt werden, sich optimal gemäß ihrem Potenzial und ihrer persönlichen Situation ins Unternehmen einzubringen, können Unternehmensziele wie eine hohe Wertschöpfung besser erreicht werden. Hierzu tragen auch eine Symbiose aus Erkenntnissen beruflicher und außerbetrieblicher Kontexte der Mitarbeiter und der Wissenstransfer ins Unternehmen bei. Die wahrgenommene Arbeitgeberattraktivität wie auch eine auf Potenzialentfaltung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgerichtete Unternehmenskultur wirken sich positiv auf die Bindung der Beschäftigten ans Unternehmen (Retentionsquote) aus.

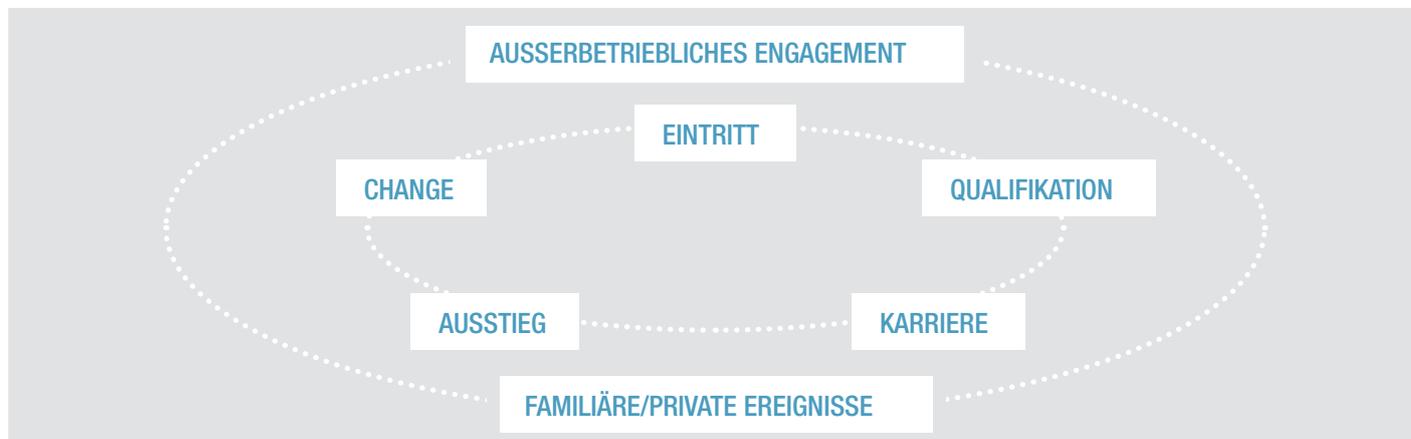
Abbildung 5.9 und Tabelle 5.17 fassen zusammen, welche Aspekte seitens der Unternehmen bei den verschiedenen Lebensereignissen von Relevanz sein können. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die verschiedenen Lebensereignisse im Verlauf des Lebens eines Mitarbeiters nicht zwingend chronologisch verlaufen. So können sich Wiederholungen, Interdependenzen und Beeinflussungseffekte zwischen den einzelnen Lebensereignissen herausbilden. Daher dürfen die einzelnen Lebensereignisse nicht isoliert betrachtet werden.

Es ist zu konstatieren, dass größere Konzerne wie die Daimler AG, die Deutsche Lufthansa AG und die Deutsche Bank AG das lebensereignisorientierte Personalmanagement bereits im Rahmen innovativer Personalmanagementansätze umsetzen. So hat die Daimler AG einen ganzheitlichen Personalmanagementansatz entwickelt, der alle Erwerbsphasen eines Mitarbeiters von seinem Eintritt bis zu seinem Austritt einschließlich der folgenden Altersversorgung berücksichtigt. Dazu sind erweiterte Laufbahn- und Ro-

tationsprogramme und ein regelmäßiges Feedback der Vorgesetzten auf Grundlage eines umfangreichen Potenzialmanagements entwickelt worden. Die Arbeitsorganisation wurde unter Berücksichtigung ergonomischer Prinzipien so aufgebaut, dass Mitarbeiter durch Rotationsangebote am Arbeitsplatz Möglichkeiten der Arbeitsentlastung haben. Gezielte Qualifizierungsmaßnahmen dienen der Förderung des lebenslangen Lernens. Die Phase des Austritts aus dem Unternehmen wird durch Lebensarbeitszeitkonten flexibel gestaltet (Daimler AG 2010; Lechner 2009; Siebrecht 2009). Bei der Deutschen Lufthansa AG werden alle Lebensereignisse (s. Abb. 5.9) in einem innovativen Personalkonzept zur Bewältigung der Herausforderungen des demografischen Wandels berücksichtigt (Rühl 2010). So erfolgen zum Beispiel für das Lebensereignis „Karriere“ Nachfolgeplanungen für alle relevanten Stellen auf der Grundlage einer Analyse der vorhandenen Mitarbeiterkompetenzen. Für das Lebensereignis „familiäre und private Ereignisse“ wird ein Wiedereinstieg ermöglicht und durch E-Learning-Konzepte flankiert. Mit Blick auf das Feld „außerbetriebliches Engagement“ erfolgen Kooperationen mit Nichtregierungsorganisationen (NGOs). Der Ausstieg der Beschäftigten wird dadurch begleitet, dass diese auf Basis ihrer Expertise als Mentoren und Trainer eingesetzt werden. Die Deutsche Bank AG setzt auf generationenübergreifendes Personalmanagement (Drewniak 2003), wobei der strategische Fokus auf Altersgruppen im Rahmen des Diversity-Engagements der Bank gelegt wird (Flüterhoffmann 2010a, b).

Es kann festgehalten werden: Die Einführung potenziell familienfreundlicher Maßnahmen und Instrumente im Betrieb kann ohne Zweifel einen Beitrag zur Berücksichtigung lebensweltlicher Bedarfe und zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Erwerbsarbeit entlang des Lebensverlaufs darstellen. Offen bleibt bisher, inwiefern Unternehmen

ABB. 5.9: AUSSER- UND INNERBETRIEBLICHE LEBENSEREIGNISSE



Quelle: Böhne (2009: 40)

TAB. 5.17: LEBENSEREIGNISSE UND IHRE MÖGLICHE BERÜCKSICHTIGUNG IM RAHMEN EINES LEBENSEREIGNISORIENTIERTEN PERSONALMANAGEMENTS

Lebensereignis	Zu berücksichtigende Faktoren
Eintritt	<ul style="list-style-type: none"> • Erfolgreiche Integration des Mitarbeiters bzw. der Mitarbeiterin in das Arbeitsumfeld • Unterstützung bei der Organisation der privaten Situation, gegebenenfalls in einer neuen Umgebung • Persönliche Integration eines Mitarbeiters bzw. einer Mitarbeiterin z.B. nach längerfristiger Berufsunterbrechung
Qualifikation	<ul style="list-style-type: none"> • Notwendigkeit der Weiterbildung aufgrund wandelnder Arbeitsanforderungen und Berücksichtigung der möglichen zusätzlichen Belastung des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin
Karriere	<ul style="list-style-type: none"> • Veränderungen der beruflichen und privaten Belastung bei Übernahme der ersten Führungspositionen • Wechsel der Karriererichtung durch Familiengründung bzw. Pflege Angehöriger
Change	<ul style="list-style-type: none"> • Anpassungsleistung der Beschäftigten aufgrund technischer Neuerung und Änderungen der Arbeitsprozesse und der Aufbauorganisation im Unternehmen
Private Ereignisse	<ul style="list-style-type: none"> • Umgang mit positiven Ereignissen, wie veränderten privaten Situationen durch Bindung an einen Partner bzw. eine Partnerin, Geburt eines Kindes und damit einhergehende wahrgenommene psychische und physische Mobilitäts-einschränkungen • Umgang mit negativen Ereignissen, wie Beendigung der Partnerschaft, finanzielle Abhängigkeiten von Kreditgebern, Verantwortungsübernahme bei Pflege Angehöriger, psychische und physische Beanspruchung durch Vereinbarkeit von Familie, Beruf und gegebenenfalls Pflege
Außerbetriebliches Engagement	<ul style="list-style-type: none"> • Beitrag des freiwilligen Engagements zur Kompetenzentwicklung des Mitarbeiters bzw. der Mitarbeiterin und Möglichkeiten zur Integration in Konzepte der unternehmerischen Corporate Social Responsibility
Austritt	<ul style="list-style-type: none"> • Kündigung seitens des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin bzw. Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber • Adaption an neuen Tagesablauf und Veränderung der Einkommenssituation • Abnahme beruflicher Kontakte zugunsten einer Steigerung familiärer und freundschaftlicher Kontakte • Möglichkeiten eines beruflichen Wiedereinstiegs

Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Böhne (2009)

Familienfreundlichkeit langfristig in ihre Unternehmenskultur integrieren oder diese nur zur Aufwertung ihrer Arbeitgeberattraktivität nutzen. Unklar bleibt auch, in welcher Beziehung Familienfreundlichkeit zu anderen Konzepten wie Work-Life-Balance steht und von diesem abzugrenzen ist.⁹³ Die Chance der Umsetzung eines lebensereignisorientierten Personalmanagements besteht in der Unabhängigkeit von alters- und geschlechtsspezifischen Kriterien und kann somit einen relevanten Beitrag zur Gleichstellung der Geschlechter im Lebensverlauf darstellen, wobei bestehende familienfreundliche Personal- und Organisationsentwicklungsmaßnahmen und ebenso Maßnahmen zur Work-Life-Balance in dieses Konzept integriert werden können.

5.10 ERWERBSLEBEN: HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

5.10.1 Zentrale Ergebnisse

Wie die empirischen Daten zu Entwicklung und Stand der Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern zeigen, ist eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern im Erwerbsleben in Deutschland bisher nicht realisiert. Zwar ist die Erwerbstätigenquote der Frauen in (West-) Deutschland deutlich gestiegen, nicht jedoch ihre Erwerbsbeteiligung gemessen in Vollzeitäquivalenten: Die zunehmende Erwerbsbeteiligung von Frauen hat sich überwiegend auf der Basis einer steigenden Zahl kleiner Arbeitsverhältnisse und einer Umverteilung des Erwerbsvolumens unter Frauen vollzogen. Ein Großteil der Frauen ist trotz eigener Erwerbstätigkeit von einer eigenständigen Existenzsicherung noch weit entfernt.

Mit einer geschlechtsspezifischen Lohnlücke von etwa 23 % ist in fast keinem europäischen Land eine ähnlich große Diskrepanz zwischen den Stundenlöhnen von Männern und Frauen zu konstatieren wie in Deutschland. Frauen haben ein mehr als doppelt so hohes Risiko wie Männer, niedrig entlohnt zu werden. Der Anteil der niedrig bezahlten Frauen lag 2007 bei 29,3 % gegenüber 13,8 % bei den Männern. Aufgrund der höheren Betroffenheit sind mehr als zwei Drittel aller Niedriglöhner in Deutschland Frauen. Nur ein Teil dieser Geschlechterdifferenz bei den Löhnen lässt sich durch unterschiedliche Ausstattungsmerkmale von Frauen und Männern erklären. Nach wie vor umfasst die Lohnlücke auch einen – schwer zu quantifizierenden – Anteil an Diskriminierung.

Die Erwerbsbiografien von Frauen sind immer noch stärker von Diskontinuitäten geprägt als diejenigen von Männern, obgleich es diesbezüglich inzwischen tendenziell zu einer Annäherung zwischen Frauen und Männern gekommen ist. Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitphasen hinterlassen „Narben“ in weiblichen Erwerbsverläufen, die sich in verminderten Einkommens- und Karrierechancen niederschlagen und die den Erwerbsverlauf noch lange determinieren. Indem Arbeitgeber entsprechende, meist in Verbindung mit Fürsorgeaufgaben stehende „Ausstiege“ von Frauen gemäß traditioneller Rollenmodelle antizipieren und weniger in die Weiterbildung und Entwicklung weiblicher Beschäftigter investieren, behindern Rollenstereotype auch die berufliche Karriere solcher Frauen, die nie Kinder bekommen.

⁹³ Laut Prognos (2005) bedeutet Work-Life-Balance die neue Verzahnung von Arbeits- und Privatleben vor dem Hintergrund einer veränderten und sich dynamisch verändernden Arbeits- und Lebenswelt. Dabei sollen betriebliche Work-Life-Balance-Konzepte darauf zielen, erfolgreiche Berufsbiografien unter Rücksichtnahme auf private, soziale, kulturelle und gesundheitliche Erfordernisse zu ermöglichen. Laut einer Studie von Kienbaum (2007) setzen erst 31,9 % der deutschen Unternehmen Work-Life-Balance-Konzepte ein.



Entsprechend ernüchternd fällt die Bestandsaufnahme zum Thema „Frauen in Führungspositionen“ aus. Dies betrifft sowohl die Leitungsebene in der Privatwirtschaft als auch die Zusammensetzung von Aufsichtsräten und Vorstandspositionen. Zwar ist der Frauenanteil in der ersten und zweiten Führungsebene von 1995 bis 2010 kontinuierlich gestiegen (von 8,2 % auf 19,6 %), aber der Anteil weiblicher Topmanager bei großen Unternehmen mit mehr als 20 Millionen Euro Umsatz stieg lediglich von 3,2 % auf 5,9 %, bei Aktiengesellschaften mit Notierung in einem der DAX-Indices liegt er sogar nur bei 3,2 %. Obwohl die mangelnde Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen vielfältig empirisch untersucht wurde und Studien sogar eine positive Relation zwischen der Besetzung von Managementpositionen durch Frauen und organisationaler Leistungsfähigkeit nachweisen, stagniert die Entwicklung. Auch die seit neun Jahren existierende freiwillige Vereinbarung der Bundesregierung mit den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Chancengleichheit hat zu keiner Veränderung der Geschlechterverteilung in Führungspositionen geführt.

Die Teilzeitarbeit als weibliche Domäne hat sich inzwischen stark ausdifferenziert und ist insgesamt ambivalent zu beurteilen. Sozialversicherungspflichtige Teilzeit wird von vielen Frauen (bisher selten von Männern) gewünscht und stellt sich für bestimmte Lebensphasen als geeignetes Vereinbarkeitsinstrument dar. Als besondere erwerbsbiografische „Fälle“ erweist sich für Frauen dagegen das politisch geförderte Segment der Minijobs. In der gegenwärtigen Ausgestaltung werden hier Anreize gesetzt, die zu einer misslichen Allianz von Arbeitgebern und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern führen. Erscheint die Aufnahme eines Minijobs für viele verheiratete Frauen unter den gegebenen institutionellen Rahmenbedingungen oft rational oder alternativlos, erweisen sich Minijobs in der Lebensverlaufsperspektive häufig als Sackgasse, insofern der Übergang in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung schwierig und eine eigenständige Existenzsicherung in der Erwerbs- und Nacherwerbsphase auf der Basis einer geringfügigen Beschäftigung unmöglich ist.

Insgesamt ist zu konstatieren, dass ein großer Teil der Erwerbstätigen ihre eigentlich präferierte Arbeitszeit nicht realisieren kann. Tendenziell wünschen sich Frauen in Teilzeitarbeitsplätzen eher längere Arbeitszeiten und Männer, deren tatsächliche Arbeitszeit häufig aufgrund von Überstunden deutlich über dem Volumen der tariflichen Vollzeitarbeit liegt, kürzere Arbeitszeiten. Hätten Frauen und Männer die Wahl, würde ihr Arbeitszeitvolumen also deutlich näher beieinanderliegen, als es faktisch der Fall ist.

Erwerbsentscheidungen von Frauen und Männern werden nicht losgelöst von partnerschaftlichen und familiären Bindungen gefällt („linked lives“). Sie werden von Präferenzen und Rollenbildern, aber auch von instituti-

onellen Rahmenseetzungen und den Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt beeinflusst. Unter den gegebenen institutionellen Bedingungen, die nach wie vor starke Anreize zu einer ungleichen Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen verheirateten Partnern setzen, kommt es im Eheverlauf mehrheitlich zu einer Re-Traditionalisierung der familiären Arrangements, bei der Frauen beruflich zurückstecken und einen Teil ihrer Einkommenserzielungsmöglichkeiten einbüßen. Die hiermit verbundenen Schwierigkeiten zeigen sich insbesondere dann, wenn es infolge von Arbeitslosigkeit oder Scheidung im Rechtskreis des SGB II und/oder durch das reformierte Unterhaltsrecht zu einer Konfrontation mit einer gänzlich anderen Erwerbslogik kommt und Frauen zu „Familienernährerinnen“ werden. Die Inkonsistenz zwischen den verschiedenen sozialstaatlichen Regelungsbereichen trägt mit dazu bei, dass Frauen diesen Rollenwechsel oft nur schwer bewältigen können und nach entsprechenden Übergängen im Lebensverlauf ein deutlich erhöhtes Armutsrisiko tragen.

Viele der in den letzten Jahren entstandenen zusätzlichen Arbeitsplätze im Bereich sozialer und personenbezogener Dienstleistungen sind als Helferinnen-, Assistentinnen- und Zuverdienerinnen-Stellen konzipiert und aufgrund herkömmlicher Arbeitsplatzbewertungen tendenziell mit schlechten Verdienstmöglichkeiten ausgestattet. Gleichzeitig weisen typische Frauenarbeitsplätze häufig hochflexible kundenorientierte Arbeitszeiten, hohe physische und psychische Belastungen und nicht selten atypische Beschäftigungsverhältnisse auf. Doch auch in sogenannten „Normalarbeitsverhältnissen“ kommt es, z.B. durch die Ausdünnung der Personaldecke und Formen indirekter Steuerung, zu vermehrtem Druck auf die Beschäftigten. Während einerseits immer mehr Betriebe potenziell „familienfreundliche“ Instrumente wie Teilzeit und flexible Arbeitszeitmodelle einführen, erschwert andererseits diese zunehmend an ökonomischen Prinzipien orientierte Ausgestaltung von Arbeitsplätzen die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familienleben.

Die skizzierten Rahmenbedingungen, die einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen an der Erwerbsarbeit und den Möglichkeiten einer partnerschaftlichen geteilten Verbindung von Erwerbs- und Sorgearbeit über den Lebensverlauf im Weg stehen, behindern nicht nur individuelle Verwirklichungschancen, sondern stellen auch eine volkswirtschaftlich bedenkliche Vergeudung von Ressourcen dar. Angesichts des hieraus resultierenden Handlungsbedarfs, der sich vor dem Hintergrund des demografischen Wandels weiter verschärfen wird, bedarf es zur Herstellung von Chancengleichheit für beide Geschlechter im Erwerbsleben einer gemeinschaftlichen Kraftanstrengung aller beteiligten Akteure.

Vor dem Hintergrund der dargestellten Befunde sieht die Kommission vor allem in den folgenden Feldern dringenden Handlungsbedarf.

5.10.2 Abbau institutioneller Fehlanreize und Inkonsistenzen

Die Kommission sieht es als eine wichtige politische Herausforderung an, die bestehenden institutionellen Anreize für (verheiratete) Frauen, langfristig nicht oder nur im Rahmen eines Minijobs erwerbstätig zu sein, abzubauen. Regelungen wie die hohe Grenzsteuerbelastung in Steuerklasse V auf das zweite Einkommen im Haushalt, die beitragsfreie Mitversicherung nicht erwerbstätiger Ehepartner bzw. Ehepartnerinnen in der gesetzlichen Krankenkasse oder das System der Hinterbliebenenrenten, die darauf ausgerichtet waren, Paaren und Familien Freiheit bei der Gestaltung der internen Aufgabenverteilung zu geben und auch Personen mit „arbeitsmarktfernen“ Biografieverläufen (abgeleitet) abzusichern, erreichen einen zunehmenden Teil der Frauen gar nicht mehr und setzen für andere Frauen Anreize, die längerfristig eine Einschränkung von Handlungsoptionen nach sich ziehen und hohe Risiken bergen. Das mit dem Jahressteuergesetz 2009 ab dem Jahr 2010 für Zweiverdiener-Ehepaare eingeführte optionale Faktorverfahren (Besteuerung nach IV/IV mit Faktor) stellt einen Schritt in die richtige Richtung dar, wird aber nur Wirkung entfalten können, wenn es in eine obligatorische Regelung überführt wird und die bisherige Steuerklassenkombination III/V ablöst. In Bezug auf die beitragsfreie Mitversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung empfiehlt die Kommission eine zeitliche Beschränkung auf definierte Zeiten der Fürsorgetätigkeit für Kinder und Pflegebedürftige sowie gegebenenfalls andere gesellschaftlich wichtige Tätigkeiten. Hinterbliebenenrenten sind unter Berücksichtigung der Ansprüche rentennaher Jahrgänge zugunsten eigenständiger Ansprüche abzubauen (vgl. Kapitel 3 Recht sowie Kapitel 7 Alter).

Die Konstruktion von fiktiver Hilfebedürftigkeit bzw. Nicht-Hilfebedürftigkeit innerhalb einer SGB-II-Bedarfsgemeinschaft ist aus Gleichstellungssicht fragwürdig. Partnerinnen (statistisch seltener auch Partner) von Erwerbstätigen, die aufgrund der Anrechnung des Einkommens oder Vermögens ihres Partners bzw. ihrer Partnerin als nicht hilfebedürftig gelten, haben rechtlich und tatsächlich kaum Zugang zu Förderleistungen nach SGB II oder SGB III (vgl. hierzu auch Betzelt/Rust 2010). Dies beeinflusst nicht nur die Einkommenslage des Haushaltes: Durch die Regelungen zu Bedarfsgemeinschaften gelangen Frauen (und Männer) mit mittlerem Einkommen schnell in armutsnahe Lagen, wenn ihrem Partner (oder ihrer Partnerin) kein Arbeitslosengeld II zusteht. Für den Partner hingegen sind die Weiterbildungsmöglichkeiten sowie die Vermittlung aus Arbeitslosigkeit eingeschränkt. Frauen verlieren durch die Anrechnung des Partnereinkommens häufiger als Männer ihren Anspruch auf Geld- oder Aktivierungsleistungen. Zudem schränkt die Ausdehnung der Einstandspflicht auf die Kinder des nicht verheirateten Partners bzw. der Partnerin die Möglichkeiten von alleinerziehenden Leistungsbezieherinnen ein, mit einem neuen Partner zusammenzuleben. Auf diese Weise werden ihre Verwirklichungschancen im Hinblick auf eine Lebensplanung

begrenzt. Die Kommission empfiehlt, die Konsequenzen der fiktiven Hilfebedürftigkeit bzw. Nicht-Hilfebedürftigkeit unter Gleichstellungsaspekten zu überprüfen und die Einstandspflicht für die Kinder neuer Lebenspartner aufzuheben (vgl. Kapitel 3 Recht).

5.10.3 Beseitigung der Förderung von Minijobs

Aufgrund der Ambivalenz von Teilzeitarbeit ist es problematisch, allgemeine Aussagen über ihre Förderungswürdigkeit in einzelnen Lebensphasen zu treffen. Mit Nachdruck spricht sich die Kommission jedoch für die Abschaffung der Subventionierung von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen aus. Die gegenwärtige Minijobstrategie muss aus der Perspektive der Geschlechtergleichstellung über den Lebensverlauf als desaströs bezeichnet werden. Bedingt durch die institutionellen Rahmenbedingungen ist eine geringfügige Beschäftigung vor allem für verheiratete Frauen oft kurzfristig attraktiv, aber auch alternativlos. Wie dargestellt, erweisen sich entsprechende Arbeitsverhältnisse mangels einer Durchlässigkeit zum Segment sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung langfristig jedoch häufig als biografische Sackgasse. So werden durch geringfügige Beschäftigungsverhältnisse individuelle Entwicklungsmöglichkeiten beschnitten und durch die Subventionierung eines bestimmten Arbeitsmarktsegments Kosten sozialisiert sowie in die Zukunft (Finanzierung der Alterseinkommen) verlagert. Ziel muss es daher sein, alle Erwerbsverhältnisse sozialversicherungspflichtig zu machen.

5.10.4 Weiterentwicklung sozialversicherungspflichtiger Teilzeitarbeit im Rahmen eines Gesetzes zu Wahlarbeitszeiten

Bei der Diskussion über jedwede Förderung sozialversicherungspflichtiger Teilzeit ist es aus gleichstellungspolitischer Sicht notwendig, die mittel- und langfristig strukturierenden Auswirkungen von Teilzeiterwerbstätigkeit auf den zukünftigen Erwerbs- und Lebensverlauf zu berücksichtigen. Teilzeitarbeit kann die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern, sie kann aber aufgrund ihrer Lage sogar schwieriger mit Familienaufgaben vereinbar sein als Vollzeitarbeit. Von Bedeutung ist die Durchsetzung des Anspruchs auf Teilzeitarbeit an jedem Arbeitsplatz gemäß Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) (vgl. auch Kapitel 3 Recht), insbesondere im Bereich vollzeitnaher Teilzeitarbeit, die von Frauen häufiger gewünscht wird, als sie realisiert werden kann. Vor allem der § 8 TzBfG stößt bisher auf mangelnde Akzeptanz bei Arbeitgebern. Das Kernproblem des § 8 TzBfG besteht darin, dass Arbeitgeber häufig nicht bereit sind, Arbeitnehmerinnen ein Angebot für Arbeitszeitreduzierung zu machen, insbesondere wenn es um Führungspositionen geht. In der Praxis zeigt sich häufig, dass derartige Antragstellerinnen gemobbt werden und ihnen weitere Beförderungstellen verwehrt werden. Hier sollte eine Klärung der Gesetzeslage durch den Gesetzgeber und eine Erhöhung der betrieblichen und gesellschaftlichen Akzeptanz für



Arbeitszeitreduzierung angestrebt werden. Die Möglichkeiten der Beschäftigten, die Arbeitszeit zu verringern und wieder auf einen Vollzeitarbeitsplatz zurückzukehren, müssen verbessert werden. Solche Optionen sollten in einem Gesetz über Wahlarbeitszeiten zusammengefasst werden, das neben dem Wunsch auf Teilzeitarbeit auch die Möglichkeiten einer Rückkehr zu Vollzeitarbeit oder vollzeitnaher Tätigkeit ermöglicht. Gerade im Kontext der Vereinbarkeit von Familie und Führungstätigkeit für beide Geschlechter könnte eine kurze Vollzeit im Bereich von 30 bis 35 Wochenstunden ein Beitrag zur Stärkung der Geschlechtergerechtigkeit sein. So könnte eine Unternehmenskultur implementiert werden, die die Ausübung von Führungspositionen unter Rücksicht auf familiäre, pflegerische und individuelle Bedarfe ermöglicht. Doch auch alternative Zeitoptionen – etwa Arbeitszeitkontenmodelle oder die Flexibilisierung von Elternzeit und Elterngeld – sollten stärker als bisher in den Blick genommen werden, da sie unter Umständen stärker zukunftsorientierte und weniger strukturierende Zeitoptionen für den Lebensverlauf bieten können als Teilzeitarbeit. Bei der Entwicklung einer konsistenten Lebenslaufpolitik sollten die Erfahrungen aus Nachbarländern wie vor allem den Niederlanden und Belgien mit lebenslaufbezogenen Politikansätzen einbezogen werden und ebenso skandinavische Erfahrungen mit kurzer Vollzeitarbeit und einem ausgebauten Angebot sozialer Infrastruktur. Dabei ist allerdings darauf zu achten, dass gemäß dem Leitbild der Kommission eine Erweiterung von Möglichkeiten zur Neuverteilung von Zeit und Geld über den Lebensverlauf nicht zu einer weiteren Individualisierung von Risiken führt, sondern mit gesellschaftlicher Unterstützung von Phasen der Sorgearbeit und anderen gesellschaftlich wichtigen Tätigkeiten flankiert wird.⁹⁴

Lebenslaufpolitik in Form von Zeit- und Geldrechten: Beispiele aus Belgien und den Niederlanden

Belgien und die Niederlande widmen sich bereits seit längerem einer Politik der arbeits- und sozialrechtlichen Absicherung von Erwerbsunterbrechungen und -reduzierungen entlang des Lebensverlaufs.

Belgien führte 1985 ein Konzept der beruflichen Freistellungen ein. Dank dieses Gesetzes können Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ihre Arbeitszeit für einen bestimmten Zeitraum reduzieren oder ganz unterbrechen. Sie erhalten währenddessen staatliche Ausgleichszahlungen und haben ein Rückkehrrecht auf ihren Arbeitsplatz. Das ursprünglich angesichts hoher Arbeitslosenzahlen mit dem Ziel einer Umverteilung von Arbeit eingeführte System wurde in den neunziger Jahren um drei zusätzliche Formen sogenannter „thematischer Pausen“ erweitert: die berufliche Freistellung zur Palliativpflege (1995), für Elternzeit (1997) sowie zur medizinischen Pflege (1999). Vertretungsregelungen für diese „Zeitkredite“ wurden abgeschafft, der Schwerpunkt liegt auf einer Verbesserung der Lebensqualität durch mehr Flexibilität

bei der Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben. Alle Beschäftigten in der Privatwirtschaft in Belgien, die seit mindestens einem Jahr beim gleichen Arbeitgeber tätig sind, haben heute das Recht auf einen einjährigen Zeitkredit, ohne auf bestimmte Gründe beschränkt zu sein. In Absprache mit dem Unternehmen kann die „Auszeit“ auf bis zu fünf Jahre ausgedehnt und auf flexible Weise genutzt werden, z.B. für eine Arbeitszeitreduktion auf die Hälfte oder um ein Fünftel. Im öffentlichen Sektor können die Freistellungen bis zu sechs Jahre im Laufe eines Erwerbslebens betragen. Auch hier kann die Arbeitszeit z.B. um ein Fünftel, ein Viertel, ein Drittel oder um die Hälfte reduziert werden oder es kann ganz pausiert werden. Die Ausgleichszahlung des Staates wird auf Grundlage der Inanspruchnahmequote, des Alters, der Haushaltszusammensetzung und der Beschäftigungsdauer ermittelt. So erhält ein Arbeitnehmer bzw. eine Arbeitnehmerin unter 50 Jahren mit zwei Kindern bei vollständiger Berufsunterbrechung im öffentlichen Sektor etwa 366 Euro, im privaten Sektor 399 Euro monatlich (Vandeweyer/Glorieux 2010: 3). Zusätzliche Zahlungen sind vorgesehen, wenn die Freistellung zur Kinderbetreuung, Pflege oder Weiterbildung beantragt wurde. Sehr flexibel kann auch die Elternzeit genommen werden: Eltern können individuell einen Elternzeitananspruch von drei Monaten pro Kind bis zum zwölften Lebensjahr des Kindes nehmen und dabei unter vielen Varianten von der Vollfreistellung bis zur Freistellung von einem Tag pro Woche über 15 Monate wählen. Für die Palliativpflege können Freistellungen von einem Monat beantragt werden, die bis auf 15 Monate verlängert werden können; für die Pflege eines schwer erkrankten Familienmitglieds ist eine ein- bis dreimonatige Pause vorgesehen, die bis auf 12 Monate verlängerbar ist und jeweils auch in Teilzeit genommen werden kann. Die Geldleistungen richten sich nach Alter und Inanspruchnahmequote und betragen z.B. ca. 653 Euro pro Monat bei vollständiger Freistellung (ebenda). Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen über 50 Jahren haben seit 2002 die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit um ein Fünftel oder die Hälfte zu reduzieren; hiermit soll eine längere Teilnahme am Arbeitsmarkt ermöglicht werden. Zeitkredite werden als soziales Recht betrachtet; vor allem bei jüngeren Frauen und älteren Männern ist eine hohe Inanspruchnahme zu beobachten (ebenda).

Quellen: Vandeweyer/Glorieux (2010); Klammer et al. (2007)

Mit ihrer Ausdehnung des Themas Work-Life-Balance auf die Lebenszeitperspektive nehmen die **Niederlande** in Europa seit Jahren eine Vorreiterrolle ein. Neben Freistellungsregelungen zur Elternzeit, zur Versorgung kranker Kinder und zur Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger können erwerbstätige Personen in den Niederlanden seit 1998 von Systemen für berufliche Unterbrechungen profitieren, zu denen bisher in Deutschland kein Pendant existiert. Seit Anfang 2006 ist mit der sogenannten Lebenslaufregelung (levensloopregeling) nach einigen Vorläuferregelungen eine weitgehende Rahmengesetzgebung in Kraft, die Arbeitnehmern und Ar-

94 Zu möglichen geschlechts- und schichtspezifischen Problemen entsprechender lebenslauforientierter Geld- und Zeitsparmodelle vgl. u.a. Klammer (2006).

beitnehmerinnen ein gesetzliches Recht einräumt, einen Teil ihres Gehalts für alle Arten von Zeitbedarfen während des Lebensverlaufs anzusparen. Auf der Basis der Lebenslaufregelung können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bis zu 12 % ihres Bruttolohnes oder auch Zeiten (wie z.B. Überstunden und tarifliche Urlaubstage) für eine spätere Freistellungsphase wie etwa ein Sabbatical, eine Familienzeit, Weiterbildungsphase, Altersteilzeit oder auch den vorgezogenen Rentenzugang ansparen. Die steuerliche Begünstigung findet dadurch statt, dass in der Anlagephase auf die Sparbeträge keine Steuern und einkommensabhängige Sozialbeiträge entfallen. Erst bei der Nutzung des Guthabens in der Freistellungsphase erfolgt schließlich die Besteuerung. Wird das Zeitkontingent als Erziehungsurlaub verwendet, sind weitere Steuervergünstigungen in der Auszahlungsphase vorgesehen. Insgesamt dürfen bis zu 210 % des Bruttojahresgehalts angespart werden. Allerdings kann die Freistellungsphase (außer im Fall von Elternzeit oder Langzeitpflege) nur angetreten werden, wenn der Arbeitgeber seine Zustimmung gegeben hat. Das Konto kann im Laufe des Lebens immer wieder neu aufgefüllt werden. Für die Organisation und Durchführung sind Banken und Versicherungen zuständig, die Übertragbarkeit beim Wechsel des Arbeitgebers ist gewährleistet. Wer sich mit einem Einkommen von 70 % in der Freistellungsphase begnügt, kann so nach sechs Anspargjahren ein Freistellungs-jahr nehmen, spart man langfristig bis zur vorgesehenen Grenze an, kann man das Erwerbsleben drei bis vier Jahre vor Erreichen des gesetzlichen Rentenalters beenden (SZW 2006). Insgesamt zielt die niederländische Politik darauf ab, mehr maßgeschneiderte („maatwerk“) Lösungen für unterschiedliche Lebenssituationen und Präferenzen zu ermöglichen. Die Entwicklung geht zu einer weiteren Stärkung von (nicht zweckgebundenen) Freistellungsrechten für Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen, wobei die Freistellung an die Voraussetzung gebunden ist, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit dem angesparten Guthaben die Zeit der Beurlaubung finanziell überbrücken können (Waas 2010: 719).

Quellen: SCP (2004); SZW (2006); Waas (2004, 2010); Klammer (2006)

5.10.5 Umsetzung der Entgeltgleichheit

Die bisher in der strategischen Allianz der Bundesregierung mit Tarifparteien, einzelnen Arbeitgebern und Arbeitnehmerinnen sowie den Betriebs- und Personalräten erarbeiteten Maßnahmen zur Verringerung der Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern müssen in ein Gesamtkonzept „Maßnahmen zur Entgeltgleichheit“ integriert werden. Es gilt, die bereits bestehenden Maßnahmen einzeln zu evaluieren und in Bezug auf ihren Beitrag zur Entgeltgleichheit zu prüfen.

Mit Blick auf die bestehen Maßnahmen zur Lohnangleichung im europäischen Raum sollten die bestehenden tariflichen Regelungen in Deutschland zu Entgeltstrukturen dahingehend geprüft werden, welche Möglich-

keiten im Rahmen der Tarifverträge zur Verbesserung der Entgeltgleichheit ergriffen werden können. Die Tarifparteien müssen mögliche Diskriminierungspotenziale nachdrücklicher als bisher analysieren, überprüfen und eliminieren. Die Arbeitgeber sind in der Pflicht, Diskriminierung beim Arbeitsentgelt zu vermeiden.

Die konsequente Anwendung geschlechtergerechter Arbeitsbewertungsverfahren und einer Lohnstrukturpolitik bilden weiterführende Maßnahmen zur Erreichung der Entgeltgleichheit. Bisher existieren in Deutschland weder verbindliche Instrumente zur Bestimmung von Lohnungleichheit, noch zwingende Regelungen zum Abbau der Lohnunterschiede. Zur Durchsetzung der Entgeltgleichheit bedarf es der Evaluation, Weiterentwicklung und Implementierung handhabbarer Instrumente (wie Logib-D oder eg-check.de) zur Messung der Lohnungleichheit im Betrieb. Ebenso sollten vorhandene arbeitspsychologische Verfahren auf ihre mögliche Eignung im Kontext der Analyse der Lohnungleichheit geprüft werden. Der Staat sollte Maßnahmen und Initiativen zur Erfassung und Offenlegung tatsächlicher geschlechtsspezifischer Lohnungleichheit in den Betrieben fördern.

In diesem Kontext kann eine Koppelung des Auftragsvergaberechts an die Durchsetzung gleichstellungsorientierter Maßnahmen ein effizientes Mittel mit Anreizcharakter sein. Die Kommission empfiehlt daher, die Möglichkeiten des Vergaberechts, bei der Vergabe und Gestaltung öffentlicher Aufträge von Bund und Ländern betriebliche Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Förderung der Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Erwerbstätigkeit zu berücksichtigen, zu ermitteln und auszuschöpfen.

Zur Verringerung der geschlechtsspezifischen Lohnlücke bedarf es ebenso eines normierten und rechtlichen Anspruchs auf gleiches Entgelt für gleichwertige Tätigkeiten in Deutschland. Das AGG ist in dieser Hinsicht zu ergänzen.

Durch ein Gleichstellungscontrolling sollten Unternehmen ihre Führungskräfte zunehmend für eine unternehmensinterne Gleichstellungskompetenz sensibilisieren. Dazu ist ein umfassendes Fort- und Weiterbildungsangebot mit Fokus auf betriebliches Entgeltcontrolling erforderlich. Mit Hilfe des betrieblichen Informations- und Kommunikationsmanagements sollten Beschäftigte über ihr Recht auf diskriminierungsfreie Behandlung und ihre Handlungsmöglichkeiten informiert werden und das Recht erhalten, einen eventuellen Diskriminierungsverdacht anhand betrieblicher Unterlagen überprüfen zu lassen.



5.10.6 Mindestlöhne und Aufwertung von Frauenberufen

Auch jenseits des Minijob-Segments reichen viele Erwerbstätigkeiten aufgrund ihrer „Ertragsschwäche“ trotz Vollzeittätigkeit nicht zur Existenzsicherung, geschweige denn zum Aufbau ausreichender Alterssicherungsansprüche aus. Zahlreiche frauendominierte Tätigkeiten im unteren Einkommensbereich werden von Tarifverträgen nicht erreicht. Hier scheint die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes alternativlos, damit auch für Haushaltskonstellationen ohne Zugang zu einem klassischen „Familienlohn“ eine Existenzsicherung ohne aufstockende Grundversicherungszahlungen möglich ist. Die britischen Erfahrungen zeigen, dass Mindestlöhne einen wichtigen Beitrag leisten können, um die erheblichen Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen zu verringern. Zwei Drittel der vom Mindestlohn unmittelbar Betroffenen waren Frauen und von diesen wiederum zwei Drittel Teilzeitbeschäftigte. Schon kurz nach der Einführung des Mindestlohnes verminderte sich der Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen in Großbritannien um einen Prozentpunkt, was dem größten realen Anstieg der Frauenlöhne seit mehr als einer Dekade entsprach. Wenn Mindestlöhne allerdings – wie gegenwärtig in Deutschland – branchenbezogen unterschiedlich festgelegt werden, besteht die Tendenz, bestehende Unterschiede in der Bewertung von typisch männlichen und typisch weiblichen Tätigkeiten fortzuschreiben. Dies gilt sowohl für branchenbezogene Mindeststandards als auch für die Regelungen zur Sittenwidrigkeit von Löhnen, die um mehr als 30 % geringer sind als tarifliche oder ortsübliche Löhne in der Branche. Im Ergebnis gelten damit für Männer und Frauen unterschiedliche Lohnuntergrenzen. Darüber hinaus sind die Voraussetzungen zur Festlegung von Mindeststandards in vielen Branchen, in denen Frauen die Mehrheit der Beschäftigten stellen, besonders ungünstig. Mindestlöhne können nur über das Entsendegesetz als allgemeinverbindlich erklärt werden, wenn eine Tarifbindung von 50 % nachgewiesen werden kann, was in vielen typischen Frauenbranchen nicht möglich ist.

Mit Mindestlöhnen werden allerdings nur Lohnuntergrenzen gesetzt. Damit ist nicht gewährleistet, dass qualifizierte Frauen für ihre Qualifikationen auch angemessen entlohnt werden. In den meisten Nachbarländern, die geringere Niedriglohnanteile aufweisen als Deutschland, wird die angemessene Bezahlung qualifizierter Tätigkeiten durch eine Allgemeinverbindlichkeit der Tarifverträge mit dem gesamten Lohn- und Gehaltsgitter gesichert. Dies war auch in Deutschland in wichtigen Frauenbranchen wie dem Einzelhandel in der Vergangenheit üblich. Seit Jahren werden jedoch kaum noch Lohn- und Gehaltstarife für allgemeinverbindlich erklärt, so dass zunehmend auch qualifizierte Tätigkeiten in den Niedriglohnbereich abrutschen. Wo möglich, sollten die Tarifpartner daher die Möglichkeit der Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen stärker nutzen.

In den sozialen Dienstleistungsbereichen, in denen vielfach Frauen beschäftigt sind, sind sehr grundsätzliche Reformen der Finanzierung und Ausgestaltung von Arbeitsverhältnissen notwendig. Nötig wäre eine grundlegende Qualitäts- und Aufwertungsoffensive für Frauenarbeit insbesondere in den für die zukünftige gesellschaftliche Entwicklung zentralen Sozial-, Erziehungs- und Gesundheitsberufen. Hier sind Mindestbedingungen für Arbeitsverhältnisse zu definieren. Häufige und lange Erwerbsunterbrechungen oder die Aufgabe der Erwerbsarbeit durch hier beschäftigte Frauen machen deutlich, dass für diese Zielgruppen Anreize für Weiterbildungen und Möglichkeiten zur beruflichen Neuorientierung zwingend geschaffen werden müssen. Darüber hinaus ist generell eine Minderung der Segregation des geschlechtsstrukturierten Arbeitsmarktes anzustreben.

5.10.7 Quotierungen für Aufsichtsräte und Führungspositionen

Zur Herstellung einer geschlechtergerechteren Besetzung in Leitungs- und Entscheidungspositionen spricht sich die Kommission dafür aus, eine Geschlechterquote für Aufsichtsräte einzuführen. Mit Blick auf die stagnierende Entwicklung der Frauen im Topmanagement in Deutschland sollte eine Mindestanzahl weiblicher Mitglieder des Aufsichtsrats festgesetzt werden. Die Kommission empfiehlt dem Gesetzgeber, Modelle für branchenspezifische wie auch eine branchenübergreifende Mindestanteilsregelung zu eruiieren. Für den Fall der Nichteinhaltung der Quotenregelung sollten Sanktionen vorgesehen werden. Die Möglichkeit weitergehender – zumindest vorübergehend eingesetzter – Quotierungen von Frauen in Führungspositionen sollte im Sinne einer innovativen Gleichstellungspolitik durch den Gesetzgeber konstruktiv geprüft werden. In kleinen Unternehmen könnten Verbundprojekte zur Verbesserung der Chancen für die Besetzung von Führungspositionen gefördert werden. Zugleich empfiehlt die Kommission, entsprechende Geschlechterquoten publizistisch als ein Instrument zur Gleichstellung zu begleiten, um so den derzeit durch mediale Auseinandersetzungen verursachten Ressentiments gegenüber dem Begriff Quote entgegenzuwirken. Best-Practice-Beispiele von Unternehmen wie der Deutschen Telekom AG vermögen zu helfen, die Akzeptanz von Quotenregelungen zu verbessern. Auch hier ist wie im Falle der Entgeltungleichheit zu empfehlen, das Vergaberecht für öffentliche Aufträge an den Nachweis einer erfolgreichen Gleichstellungspolitik zu binden.

5.10.8 Ausbau der Kinderbetreuung und Verbesserung der Rahmenbedingungen für Erwerbstätige mit Pflegeaufgaben

Unzureichende Kinderbetreuungsmöglichkeiten dürfen nicht weiter ein Hinderungsgrund für die Realisierung der Erwerbswünsche (und -not-

wendigkeiten) von Müttern und Vätern sein. Betreuungsangebote für Kinder setzen vielfach implizit noch eine allenfalls teilzeiterwerbstätige Mutter voraus. Dies schränkt die Erwerbschancen von Alleinerziehenden, aber auch von Frauen in Paarfamilien deutlich ein. Betreuungszeiten von Kindereinrichtungen müssen vom Angebot her den ganzen Tag abdecken, umgekehrt aber auch eine größere Flexibilität der Inanspruchnahme – den flexiblen Arbeitsanforderungen der Mütter und Väter folgend – anbieten. Problematisch sind Modelle, bei denen lange im Voraus feste Betreuungskontingente gebucht werden müssen und der Betreuungsumfang kurzfristig nicht an sich ändernde Erwerbs- und Einkommenskonstellationen der Familie angepasst werden kann. Soll die angestrebte Betreuungsquote für unter Dreijährige 2013 (35 %) erreicht werden, muss das bisherige Ausbautempo des Kinderbetreuungsangebots für unter Dreijährige gesteigert werden. Auch Ganztagschulen mit bezahlbarer Mittagessenversorgung sowie Hausaufgabenunterstützung, Horte und andere Freizeitangebote sind erforderlich, um die mehrheitlich von Eltern gewünschten Erwerbskonstellationen zu ermöglichen.

Die Gestaltung von Rechten und Unterstützungsmaßnahmen von Pflegenden bedarf verbesserter Bedingungen von Seiten des Gesetzgebers, aber auch von Seiten der Tarifvertrags- und Betriebsparteien. Hierbei sind die besonderen Umstände von Pflege Tätigkeiten (z.B. die fehlende erwerbsbiografische Planbarkeit) zu berücksichtigen. Für Frauen sind insbesondere Weiterbildungs- und Fördermaßnahmen erforderlich, die ihnen nach Arbeitslosigkeit und Familienzeiten an biografischen Übergängen (z.B. von der Elternzeit oder Pflegezeit zurück in die Erwerbstätigkeit) arbeitsplatz- und einkommenssichernde Chancen bieten. Es ist zu evaluieren, inwieweit mit dem Gesetz über die Pflegezeit (PflegeZG) und weiteren in diesem Feld geplanten Maßnahmen das Ziel der Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege erreicht wird. Hierzu sollten regelmäßig geschlechtsspezifische Daten, z.B. zur Inanspruchnahme von Pflegezeit und hiermit verbundenen Problemen erhoben werden. Zudem empfiehlt die Kommission eine verbesserte Anrechnung der von Pflegenden geleisteten Sorgearbeit im Rentenrecht (vgl. hierzu ausführlich Kapitel 7 Alter).

5.10.9 Abbau von Rollenstereotypen – Familien- und Gleichstellungspolitik an beide Geschlechter adressieren

Es bedarf in der Gesellschaft eines konsequenten Abbaus von Geschlechter- und Rollenstereotypen, Ressentiments und Vorbehalten gegenüber Frauen in der Erwerbsarbeit und Männern in Haushalts- und Fürsorgetätigkeiten. In diesem Kontext sind Politik, Unternehmen, Bildungsinstitutionen und sonstige gesellschaftliche Akteure gleichermaßen gefordert, einen Geschlechterrollenpluralismus zu befördern. Traditionelle Männ-

lichkeitskonstruktionen sind zu hinterfragen und andere „Männerrollen“ in die gesellschaftliche Normalität zu überführen. Gleichzeitig sind Frauen zu ermutigen, Haus- und Fürsorgearbeit stärker aus der Hand zu geben und diese egalitärer als bisher mit dem Partner zu teilen.

Familienpolitische Maßnahmen sollten grundsätzlich darauf abzielen, die partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zu befördern und die Bedürfnisse von Frauen (und Männern) in unterschiedlichen Lebenslagen zu reflektieren. Institutionelle Vereinbarkeitsmaßnahmen sind explizit und grundsätzlich an beide Geschlechter zu adressieren. Dies erfordert ein Abrücken von der bisherigen Vereinbarkeitspolitik, die sich vor allem an die Frau (implizit an die Zuverdienerin) gerichtet hat. Frauen gelangen immer häufiger in die Situation, als Haupteinkommensbezieherin ihre Familie versorgen zu müssen. Oft sind sie jedoch nicht auf die Rolle der „Familienernährerin“ vorbereitet, da bestehende institutionelle Regelungen und Strukturen des Arbeitsmarktes eine innerfamiliäre Arbeitsteilung unterstützen, bei der die Karriereentwicklung des Mannes im Verlauf der Partnerschaft Priorität erhält und Einkommenskapazitätsverluste der Frau in Kauf genommen werden. Ein Rollenwechsel wird daher mit der Dauer der Ehe oder Partnerschaft immer schwieriger. Anzustreben ist in diesem Zusammenhang eine Weiterentwicklung des Elterngeldes: Die Verlängerung der Partnermonate sowie die Möglichkeit der gleichzeitigen Inanspruchnahme des Elterngeldes beider Eltern und der Kombination mit Teilzeitarbeit wäre sinnvoll, weil hierdurch ermöglichte partnerschaftliche Arrangements der Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit in der Familie dazu beitragen können, dass Frauen gegebenenfalls später besser die Aufgabe einer Mit- oder Haupternährerin der Familie übernehmen können. Alleinerziehende haben weiterhin nur reduzierte Chancen auf Erwerbsteilhabe und eigenständige Existenzsicherung. Die in letzter Zeit ergriffenen Maßnahmen zur Förderung dieser Gruppe sollten fortgeführt und evaluiert werden. Der Abbau von Rollenstereotypen ist jedoch auch im Hinblick auf die beruflichen und persönlichen Entwicklungschancen solcher Frauen (und Männer) zentral, die kinderlos sind und/oder in nicht-traditionellen Lebensformen leben.

5.10.10 Anforderungen an eine lebenslauforientierte Gleichstellungspolitik im Unternehmen

Angesichts der veränderten Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt können politische Maßnahmen alleine nur noch einen begrenzten Beitrag zur Gleichstellung der Geschlechter im Erwerbsleben leisten. Tarifpartner und Unternehmen stehen verstärkt in der Verantwortung, die Gleichstellung der Geschlechter mit voranzutreiben und zu einem an den verschiedenen Lebensphasen orientierten „Modell erwerbstätiger Erwachsener“ gemäß dem von der Kommission formulierten Leitbild (vgl. Kapitel 2 Lebensverlauf und Kapitel 8 Empfehlungen) beizutragen.



Unternehmen sollten Maßnahmen einsetzen, die gleiche Chancen über den Erwerbsverlauf von Frauen und Männern im Unternehmen sicherstellen. Das lebensereignisorientierte Personalmanagement ermöglicht die Förderung und Unterstützung der Leistungsfähigkeit und -bereitschaft aller Beschäftigten in der Zeitspanne zwischen dem Eintreten und dem Ausscheiden aus dem Unternehmen. Dazu werden unter Beachtung der Interdependenzen einzelner Lebensereignisse untereinander verschiedene Personal- und Organisationsentwicklungsmaßnahmen den Mitarbeitern bzw. Mitarbeiterinnen in einer Lebensphase zugeordnet. Die Kommission empfiehlt die Erarbeitung betrieblicher Kennziffern für lebensereignisorientierte Personal- und Organisationsentwicklungsmaßnahmen (z.B. geschlechtergerechte Personalauswahlinstrumente) und Personalbeurteilung, Weiterbildungsangebote während der Elternzeit, lebensereignisangepasste Arbeitszeitmodelle, Mentoring-Angebote zu familienbezogenen Themen seitens der Führungskräfte, Trainee-Programme für den Wiedereinstieg für beide Geschlechter, Maßnahmen für Männer bei Übernahme von Erziehungsaufgaben, betriebliche Entlastung der Beschäftigten bei Übernahme von Sorgearbeiten durch Pflegenetzwerke, bezahlten Sonderurlaub oder unbezahlte Freistellung, Arbeitsstrukturierungsmaßnahmen zur Verbesserung der Belastung und Beanspruchung älterer Arbeitnehmer am Arbeitsplatz.

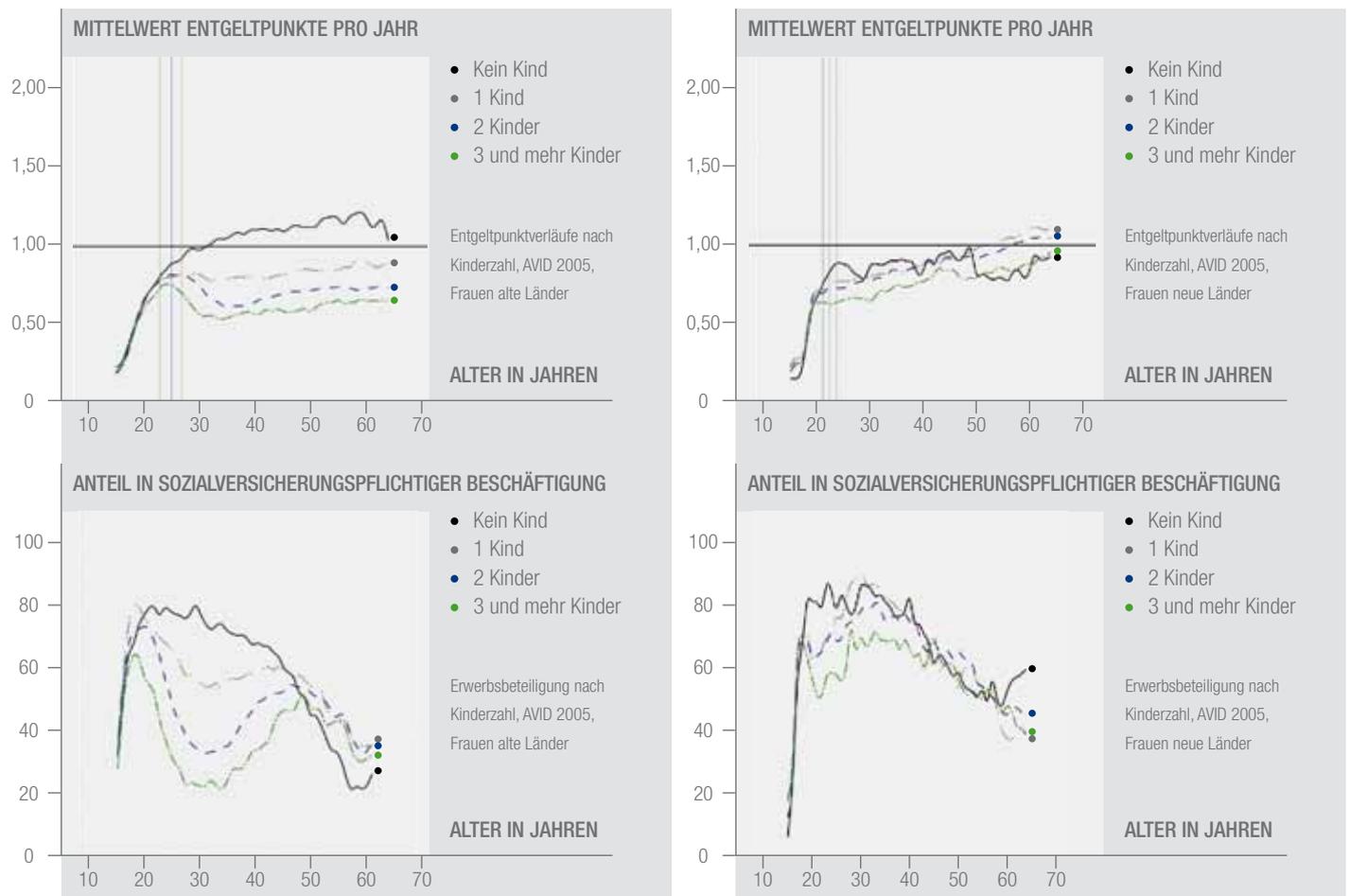
In den Unternehmen sollten durchgängig Schulungen zur Reflexion und Veränderung des Rollenverständnisses von Frau und Mann auf allen Unternehmensebenen angeboten werden. Dies gilt auch für den öffentlichen Dienst, wo sicherzustellen ist, dass Frauen mit familiär bedingten Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitphasen nicht im Rahmen der periodischen Beurteilungen schlechter bewertet und hierdurch bei Beförderungen benachteiligt werden. Zusätzlich sollten als weiterer Bestandteil der Leistungsbewertung für Führungskräfte deren Engagement für die gleichstellungsorientierte berufliche Entwicklung der ihnen unterstellten weiblichen und männlichen Beschäftigten aufgenommen werden. Ein Bonuspunkte-System bei erfolgreicher Besetzung auch leitender Positionen für Frauen wie Männer kann hier als zusätzlicher Anreiz dienen.

Instrumente zur Flexibilisierung der Arbeitszeit können nur einen Beitrag zu Gleichstellung und Familienfreundlichkeit leisten, wenn es den Beschäftigten möglich ist, Umfang und Lage der Arbeitszeit in Abstimmung mit den betrieblichen Notwendigkeiten an persönliche und familiäre Bedarfe anzupassen. Hierzu können in den Betrieben Familienbeauftragte sinnvoll sein. Zentral ist einerseits die Möglichkeit, von der Standardarbeitszeit in der Lage und/oder Dauer abzuweichen, sowie die Möglichkeit, flexibel auf unvorhergesehene Vorfälle (z.B. bei Krankheit eines Kindes oder unvorhergesehenem Betreuungsbedarf eines Angehörigen) zu reagieren. So ist zum einen zu erwarten, dass bisher nicht erwerbstätige Frauen ihren

Erwerbswunsch umsetzen. Zum anderen können die heutigen Teilzeitbeschäftigten ihre gewünschte höhere Stundenzahl und die Vollzeitbeschäftigten Frauen eine geringere Arbeitszeit realisieren. Die männlich geprägte Normalarbeitszeit ist auf den Prüfstand zu stellen und die lebenslange, immer gleich lange Vollzeit durch ein Menü unterschiedlich langer (Voll-) Zeitstandards für bestimmte Lebensphasen zu ersetzen. Hierzu bedarf es der Entwicklung eines „Arbeitszeitoptionsmodells“. Betriebe und Politik müssen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit Fürsorgeverpflichtungen als neue Norm anerkennen und Abschied nehmen vom verbreiteten Bild des voll verfügbaren, „sorgelosen“ Arbeitnehmers, der weitgehend entlastet von Fürsorgearbeit jederzeit zur Verfügung steht. Für Beschäftigte mit hoher beruflicher Mobilität sind auf betrieblicher Ebene klare Regelungen zur Erreichbarkeit festzulegen und Schutzzonen für persönliche Belange zu vereinbaren. Zur Gleichstellung am Arbeitsplatz gehören auch die gleichen Chancen für Frauen und Männer auf gesunde und sichere Arbeitsbedingungen im Rahmen eines geschlechtergerechten betrieblichen Gesundheitsmanagements. Beruflich bedingte Abwesenheiten müssen stets unter Berücksichtigung der Lebenssituation der Beschäftigten und unter deren Mitwirkung geplant werden. Betrieblich (wie auch überbetrieblich) gilt es, Lebensführungskompetenzen der Grenzziehung („Boundary Management“) zu unterstützen.

ANHANG

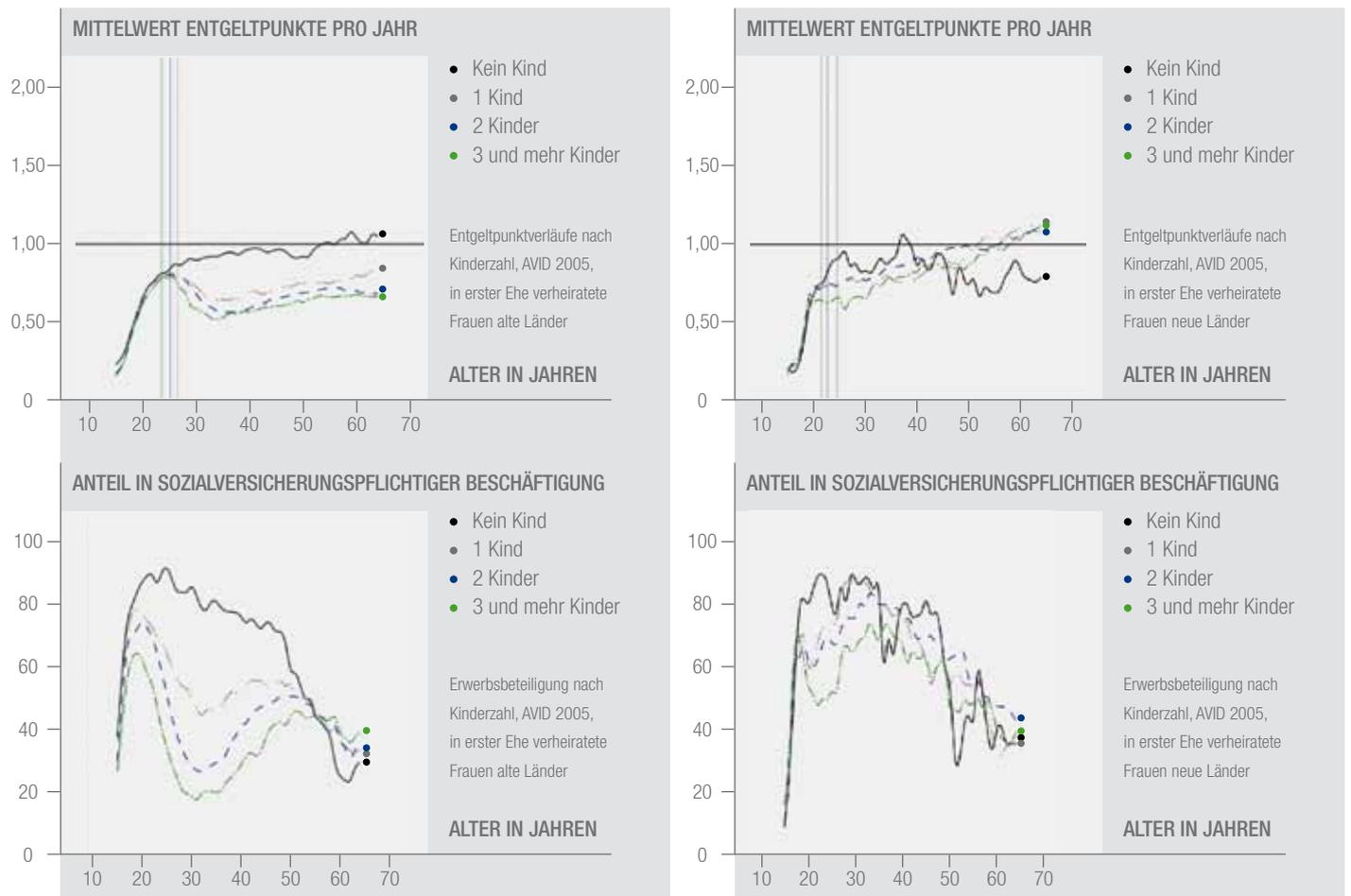
ABB. 5.10: ERWERBSVERLÄUFE (ENTWICKLUNG VON EINKOMMEN UND ERWERBSBETEILIGUNG) VON FRAUEN IN WEST- UND OSTDEUTSCHLAND NACH KINDERZAHL (GEBURTSJAHRGÄNGE 1942 BIS 1961)



Quelle: Frommert/Thiede (2010), Berechnungen der Verfasser auf Basis der AVID 2005

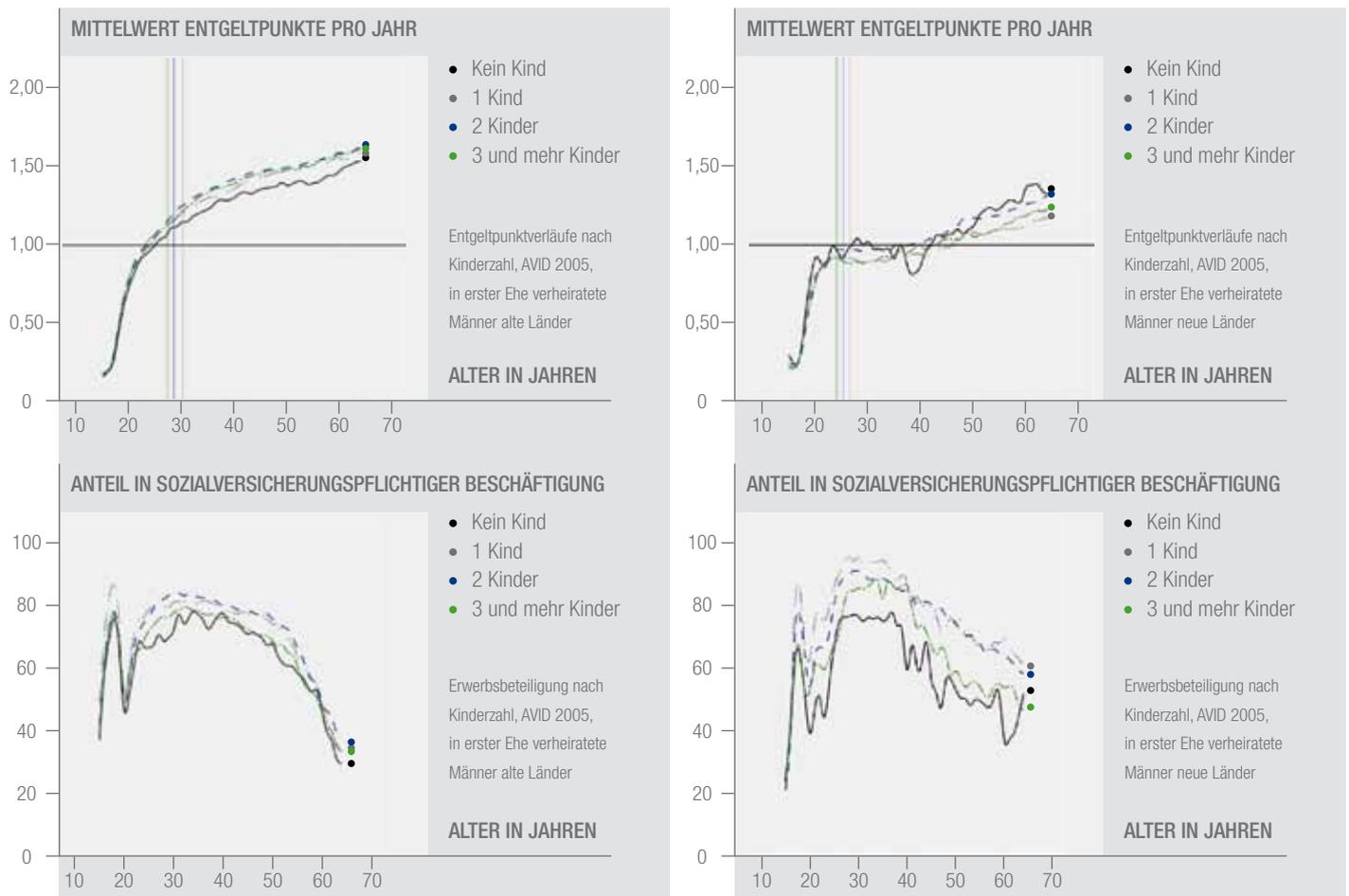


ABB. 5.11: ERWERBSVERLÄUFE (ENTWICKLUNG VON EINKOMMEN UND ERWERBSBETEILIGUNG) VON VERHEIRATETEN FRAUEN IN WEST- UND OSTDEUTSCHLAND NACH KINDERZAHL (GEBURTSJAHRGÄNGE 1942 BIS 1961)



Quelle: Frommert/Thiede (2010), Berechnungen der Verfasser auf Basis der AVID 2005

ABB. 5.12: ERWERBSVERLÄUFE (ENTWICKLUNG VON EINKOMMEN UND ERWERBSBETEILIGUNG) VON VERHEIRATETEN MÄNNERN IN WEST- UND OSTDEUTSCHLAND NACH KINDERZAHL (GEBURTSJAHRGÄNGE 1942 BIS 1961)



Quelle: Frommert/Thiede (2010), Berechnungen der Verfasser auf Basis der AVID 2005



LITERATUR

- Achtziger, Anja (2003). Kognitionspsychologische Aspekte der willentlichen Stereotypenkontrolle. Unveröffentlichte Dissertationsschrift. Universität Konstanz.
- Ahlers, Elke/Klenner, Christina/Ziegler, Astrid (2009). Studie zur Anwendbarkeit der statistischen Regressionsanalyse („Schweizer Lohnmessmethode“). Gutachten im Auftrag des Bundesarbeitsministerium (unveröffentlicht).
- Allmendinger, Jutta (2010). Verschenkte Potenziale. Lebensverläufe nichterwerbstätiger Frauen. Frankfurt am Main: Campus.
- Allmendinger, Jutta/Hinz, Thomas (2007). Geschlechtersegregation in Organisationen und die Lohn-differenz zwischen Männern und Frauen. In: Gildemeister, Regine/Wetterer, Angelika (Hrsg.). Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen? Widersprüchliche Entwicklungen in professionalisierten Berufsbildern und Organisationen. Münster: Westfälisches Dampfboot. 172-188.
- Anger, Christina/Schmidt, Jörg (2008). Gender Wage Gap und Familienpolitik. IW-Trends 2. http://www.iwkoeln.de/Portals/0/pdf/trends02_08_4.pdf (22.06.2009).
- Anger, Silke/Kotwitz, Anita (2009). Mehr Hausarbeit, weniger Verdienst. In: DIW-Wochenbericht 6. 102-109.
- Aronson, Elliot/Wilson, Timothy/Akert, Robin (2008). Sozialpsychologie. München: Pearson Studium.
- Bäcker, Gerd/Koch, Angelika/Vornmoor, Astrid (2007). Chancengleichheitsorientierte Arbeitszeitpolitik in der betrieblichen Praxis. Eine Wirkungsanalyse des Bundeserziehungsgeldgesetzes und des Teilzeit- und Befristungsgesetzes. Projektbericht im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung. http://www.boeckler.de/pdf_fof/S-2004-695-3-2.pdf (22.11.2008).
- Baer, Susanne/Ölcüm, Ipek (2008). Diskriminierungsschutz im Rahmen der öffentlichen Auftragsvergabe. Gutachten im Auftrag der Landesstelle für Gleichbehandlung und gegen Diskriminierung (Antidiskriminierungsstelle). Berlin. http://www.berlin.de/imperia/md/content/lb_ads/lads_gutachten_vergabe.pdf?start&ts=1292596421&file=lads_gutachten_vergabe.pdf (28.12.2010).
- BAG – Berufliche Perspektive für Frauen e.V. (2008). Gesetz zur Neuausrichtung der arbeitsmarkt-politischen Instrumente festigt die Benachteiligung von Frauen. Berlin. http://www.bag-frauen.de/downloads/BAG_Stellungnahme_Instrumente.pdf (29.11.2009).
- Bardasi, Elena/Gornick, Janet C. (2000). Women and Part-Time Employment: Workers' "Choices" and Wage Penalties in Five Industrialized Countries. University of Essex, Institute for Social and Economic Research (ISER). Discussion Paper 11. Essex.
- Bathmann, Nina/Müller, Dagmar/Cornelißen, Waltraud (2011). Karriere, Kinder, Krisen. Warum Karrieren von Frauen in Paarbeziehungen scheitern oder gelingen. In: Cornelißen, Waltraud/Rusconi, Alessandra/Becker, Ruth (Hrsg.). Berufliche Karrieren von Frauen. Hürdenläufe in Partnerschaft und Arbeitswelt. Wiesbaden: VS. 105-149.
- Bauriedl, Sybille/Schier, Michaela/Strüver, Anke (Hrsg.) (2010). Geschlechterverhältnisse, Raumstrukturen, Ortsbeziehungen. Erkundungen von Vielfalt und Differenz im spatial turn. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen (2010). Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern. München.
- Beblo, Miriam/Heinze, Anja/Wolf, Elke (2008). Entwicklung beruflicher Segregation von Männern und Frauen zwischen 1996 und 2005 – Eine Bestandsaufnahme auf betrieblicher Ebene. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung ZAF 2 & 3. 181-198. http://doku.iab.de/zaf/2008/2008_2-3_zaf_Beblo_Heinze_Wolf.pdf (20.06.2009).
- Beblo, Miriam/Wolf, Elke (2000). How much does a year off cost? Estimating the wage cuts of employment breaks and part-time periods. ZEW Discussion Paper 69.
- Beblo, Miriam/Wolf, Elke (2002a). Die Folgekosten von Erwerbsunterbrechungen. In: Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung 71, 1. 83-94.
- Beblo, Miriam/Wolf, Elke (2002b). Wage Penalties for Career Interruptions. An Empirical Analysis for West Germany. ZEW Discussion Paper 45.
- Beblo, Miriam/Wolf, Elke (2003). Sind es die Erwerbsunterbrechungen? Ein Erklärungsbeitrag zum Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern in Deutschland. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB) 36, 4. 560-572. http://doku.iab.de/mittab/2003/2003_4_MittAB_Beblo_Wolf.pdf (02.09.2009).
- Beicht, Ursula/Friedrich, Michael/Ulrich, Joachim Gerd (2007). Deutlich längere Dauer bis zum Ausbildungseinstieg. BIBB Report 2. Bonn.
- Beicht, Ursula/Ulrich, Joachim Gerd (2008). Welche Jugendlichen bleiben ohne Berufsausbildung? Analyse wichtiger Einflussfaktoren unter besonderer Berücksichtigung der Bildungsbiografie. BIBB Report 6. Bonn.
- beruf und familie gGmbH (2008). Männer vereinbaren Beruf und Familie. Über die zunehmende Familienorientierung von Männern und Lösungsbeispiele für Arbeitgeber. Frankfurt am Main. http://www.beruf-und-familie.de/system/cms/data/dl_data/89e2770d536598c647e9b07e838c78be/PLF04_Maenner_vereinbaren_beruf_u_familie.pdf (18.02.2009).
- Betzelt, Sigrid (2008). Hartz IV – Folgen für Ungleichheit und das Gender Regime. Universelle Erwerbsbürgerschaft und Geschlechter(un)gleichheit. In: ZeS report. 13, 1. 1-8.
- Betzelt, Sigrid/Rust, Ursula (2010). Individualisierung von Leistungen nach SGB II – Unter Berücksichtigung der familialen Unterhaltsverpflichtungen. Baden-Baden: Nomos.
- Bielski, Harald/Bosch, Gerhard/Wagner, Alexandra (2002). Wie die Europäer arbeiten wollen. Erwerbs- und Arbeitszeitwünsche in 16 Ländern. Frankfurt am Main: Campus.
- Bischoff, Sonja (2005). Männer und Frauen in Führungspositionen der Wirtschaft in Deutschland. Bielefeld: WBV.
- Bischoff, Sonja (2009). Männer und Frauen im mittleren Management: Topmanager von morgen – wie sie arbeiten und leben, was sie denken. Zeitschrift für Personalführung 12. 56-64.
- Bispinck, Reinhard/Kirsch, Johannes /Schäfer, Claus (2003). Mindeststandards für Arbeits- und Einkommensbedingungen und Tarifsystem. Projekt im Auftrag des Ministeriums für Wirtschaft und Arbeit des Landes Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf.
- Blinkert, Baldo/Klie, Thomas (2008). Die Versorgungssituation pflegebedürftiger Menschen vor dem Hintergrund von Bedarf und Chancen. In: Bauer, Ullrich/Büscher, Andreas (Hrsg.). Soziale Ungleichheit und Pflege. Beiträge sozialwissenschaftlich orientierter Pflegeforschung. Wiesbaden: VS. 238-255.
- Blossfeld, Hans-Peter/Schulz, Florian (2006). Wie verändert sich die häusliche Arbeitsteilung im Eheverlauf? Eine Längsschnittstudie der ersten 14 Ehejahre in Westdeutschland. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 58, 1. 23-49.
- Böhne, Alexander (2009). Lebensereignisse im Überblick. In: Armutat, Sascha et al. (Hrsg.). Lebensereignisorientiertes Personalmanagement – eine Antwort auf die demografische Herausforderung. Bielefeld: WBV. 40-51.
- Bosch, Gerhard/Kalina, Thorsten (2007). Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland. In: Bosch, Gerhard/Weinkopf, Claudia (Hrsg.). Arbeiten für wenig Geld: Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland. Frankfurt am Main: Campus. 20-105.
- Bosch, Gerhard/Weinkopf, Claudia/Kalina, Thorsten (2009). Mindestlöhne in Deutschland: Expertise. In: WISO-Diskurs, Expertisen und Dokumentationen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Bothfeld, Silke/Klammer, Ute/Klenner, Christina/Leiber, Simone/Thiel, Anke/Ziegler, Astrid (2005). WSI-FrauenDatenReport 2005. Berlin: Edition Sigma (zitiert als: WSI-FDR 2005).
- Bothfeld, Silke/Betzelt, Sigrid (2010). Der Geschlechterbias in der deutschen Arbeitsmarktpolitik: Eine Institutionenanalyse des SGB II und SGB III und der geschlechterspezifischen Implikationen. Expertise für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung.
- Bosch, Elisabeth/Lindecke, Christiane/Wagner, Alexandra (2007). Familienfreundlicher Betrieb. Einführung, Akzeptanz und Nutzung von familienfreundlichen Maßnahmen. Edition der Hans-Böckler-Stiftung 193.
- Bourdieu, Pierre (1997). Die männliche Herrschaft. In: Dölling, Irene/Krais, Beate (Hrsg.). Ein alltägliches Spiel. Geschlechterkonstruktion in der sozialen Praxis. Frankfurt am Main: Suhrkamp. 153-217.
- Breckner, Ingrid/Sturm, Gabriele (2002). Geschlechterverhältnisse im raumzeitlichen Wandel moderner Gesellschaften. In: Henckel, Dietrich/Eberling, Matthias (Hrsg.). Raumzeitpolitik. Opladen: Leske + Budrich. 81-106.
- Brehmer, Wolfram/Klenner, Christina/Klammer, Ute (2010). Wenn Frauen das Geld verdienen – eine empirische Annäherung an das Phänomen der „Familienernährerin“. WSI-Diskussionspapier 170. Düsseldorf.
- Bundesagentur für Arbeit (2008). Arbeitsmarkt in Zahlen – Beschäftigungsstatistik. Geringfügig entlohnte Beschäftigte in Deutschland – Zeitreihen ab Juni 1999. Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (2009). Analyse des Arbeitsmarktes für Frauen und Männer, Juli 2009. Nürnberg. http://www.pub.arbeitsagentur.de/hst/services/statistik/000200/html/analytik/gender-analytikreport_2009-07.pdf (10.08.2009).
- Bundesagentur für Arbeit (2010). Förderung von Migranten im Kontext von SGB II und Zuwanderungsgesetz 12.08.2005. <http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/A05-Berufi-Qualifizierung/A052-Arbeitnehmer/Publikation/pdf/SGB-II-Foerderung-von-Migranten.pdf> (31.05.2010).
- Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (2007). Frauen – Männer – Räume. Geschlechterunterschiede in den regionalen Lebensverhältnissen von Frauen und Männern. Berichte. 26. Bonn. Online-Zusammenfassung: http://www.bbsr.bund.de/cln_016/nn_335588/BBSR/DE/Fachthemen/Raumordnung/RaumentwicklungDeutschland/GenderMainstreaming/FrauenMaennerRaume/01_Start.html (22.07.2010).
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2008). Datenblätter zur Situation der beruflichen Aus- und Weiterbildung. <http://www.bibb.de/de/5550.htm> (31.05.2008).
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2008). Lebenslagen in Deutschland. Der 3. Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung. http://www.bmas.de/portal/26896/lebenslagen_in_deutschland_der_3_armuts_und_reichtumsbericht_der_bundesregierung.html (23.12.2010).

- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2009). Wirkungen des SGB II auf Personen mit Migrationshintergrund. Projekt Ila1 – 04/06 (IAQ/ZfT/Team Kaltenborn/ZEW & Universität Magdeburg/TNS Emnid/Dorothee Frings). http://www.bmas.de/portal/39960/f395__forschungsbereich.html (20.03.2010).
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2003). Wenn aus Liebe rote Zahlen werden. Über die wirtschaftlichen Folgen von Trennung und Scheidung. Berlin.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2008a). Beruflicher Wiedereinstieg nach der Familiengründung. Bedürfnisse. Erfahrungen. Barrieren. Sinus Sociovision. Berlin. <http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/beruflicher-wiedereinstieg-nach-der-familiengruendung.property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf> (20.02.2009).
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2008b). Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern. Einstellungen, Erfahrungen und Forderungen der Bevölkerung zum „gender pay gap“. Sinus Sociovision. Berlin.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2008c). Perspektive Wiedereinstieg. Ziele, Motive und Erfahrungen von Frauen vor, während und nach dem beruflichen Wiedereinstieg. Sinus Sociovision GmbH. Berlin. <http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Perspektive-Wiedereinstieg-Ziele-Motive-Erfahrungen.property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf> (20.02.2009).
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2009a). Der Beruf und die Dauer von Erwerbsunterbrechungen. Kurzfassung der Ergebnisse. Berlin.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2009b). Der Mikrozensus im Schnittpunkt von Geschlecht und Migration. Baden-Baden: Nomos.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2009c). Elterngeld und Elternzeit. Berlin.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2009d). Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern in Deutschland. Dossier. Berlin. <http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Dossier-Entgeltungleichheit.property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf> (31.05.2009).
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2009e). Familienbewusste Personalpolitik. Informationen für Arbeitnehmervertretungen, Unternehmens- und Personalleitungen. Berlin. <http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Familienbewusste-Personalpolitik.property=pdf,bereich=bmfsfj,rwb=true.pdf> (20.12.2010).
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2009f). Familienreport 2009. Leistungen – Trends. Berlin. <http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/familienreport.property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf> (20.02.2009).
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2009g). Führungskräfte-Monitor 2001 – 2006. Baden-Baden: Nomos.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2010a). Frauen in Führungspositionen. Barrieren und Brücken. Berlin.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2010b). Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2010. Berlin.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2010c). Ressortbericht 2010: Verringerung des Verdienstabstandes zwischen Männern und Frauen. Berlin.
- Bundesregierung (2005). Lebenslagen in Deutschland. Der 2. Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung. Berlin.
- Busch, Anne/Holst, Elke (2008). Verdienstdifferenzen zwischen Frauen und Männern nur teilweise durch Strukturmerkmale zu erklären. In: DIW-Wochenbericht 15. 184-190.
- Busch, Anne/Holst, Elke (2009a). Berufswahl wichtig für Karrierechancen von Frauen und Männern. In: DIW-Wochenbericht 23. 376-387. <http://www.diw.de/documents/publikationen/73/98931/09-23-3.pdf> (20.06.2009).
- Busch, Anne/Holst, Elke (2009b). Der „Gender Pay Gap“ in Führungspositionen der Privatwirtschaft in Deutschland. Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung.
- Busch, Anne/Holst, Elke (2010). Führungskräfte-Monitor 2010. Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung.
- Cejka, Mary A./Eagly, Alice H. (1999). Gender-Stereotypic Images of Occupations Correspond to the Sex Segregation of Employment. In: Personality and Social Psychology Bulletin 25. 413-463.
- Correll, Shelley J. (2004). Constraints into Preferences: Gender, Status and Emerging Career Aspirations. In: American Sociological Review 69. 93-113.
- Daimler AG (2010). Nachhaltigkeitsbericht 2009. Stuttgart.
- Deutscher Bundestag (2010). Entwurf eines Gesetzes zur geschlechtergerechten Besetzung von Aufsichtsräten. BT-Drucksache 17/3296.
- Dietz, Martin/Müller, Gerrit/Trappmann, Mark (2009). Bedarfsgemeinschaften im SGB II. Warum Aufstocker trotz Arbeit bedürftig bleiben. In: IAB – Kurzbericht 2. 1-10. <http://doku.iab.de/kurzber/2009/kb0209.pdf> (22.11.2009).
- Diewald, Martin/Brose, Hanns-Georg/Goedicke, Anne (2005). Flexicurity im Lebenslauf. Wechselwirkungen zwischen pluralen Lebensformen und betrieblichen Beschäftigungspolitiken. In: Kronauer, Martin/Linne, Gudrun (Hrsg.). Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität. Berlin: Edition Sigma. 223-247.
- Dodge, Katherine, A./Gilroy, Faith D./Fenzel, L. Mickey (1995). Requisite management characteristics revisited: Two decades later. In: Journal of Social Behavior and Personality 10. 253-264.
- Domsch, Michel/Ladwig, Désirée H. (2007). Doppelkarrierepaare – Eine Herausforderung für die betriebliche Familienpolitik. In: Dilger, Alexander/Gerlach, Irene/Schneider, Helmut (Hrsg.). Betriebliche Familienpolitik. Potenziale und Instrumente aus multidisziplinärer Sicht. Wiesbaden: VS. 75-85.
- Drewniak, Ute (2003). Age Diversity und Beschäftigungsfähigkeit. Bausteine eines generationenübergreifenden Personalmanagements. http://www.11d.de/mit-offenen-angern/pdf/bp1_db.pdf (20.12.2010).
- Eagly, Alice H./Karau, Steven J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. In: Psychological Review 109. 573-598.
- Engelbrech, Gerhard/Jungkunst, Maria (2001). Wie bringt man Beruf und Familie unter einen Hut? IAB Kurzbericht 7. Nürnberg: IAB.
- Europäische Kommission (2010). Mehr Frauen in Führungspositionen. Ein Schlüssel zu wirtschaftlicher Stabilität und Wachstum. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union.
- European Commission (2010). Employment in Europe 2010. Luxemburg.
- Fahrenholz, Anja/Meißner, Hanna (2003). Welche Macht wollen Frauen? Reflexive Karriereorientierung von weiblichen Führungskräften in der Landesbank Berlin. In: Dackweiler, Regina-Maria (Hrsg.). Frauen, Macht, Geld. Münster: Westfälisches Dampfboot. 207-226.
- Fehse, Stefanie/Kerst, Christian (2007). Arbeiten unter Wert? Vertikal und horizontal inadäquate Beschäftigung von Hochschulabsolventen der Abschlussjahrgänge 1997 und 2001. In: Beiträge zur Hochschulforschung 1. 72-95.
- Fitzenberger, Bernd (2009). Anmerkungen zur Arbeitsmarktentwicklung unter Geschlechterperspektive aus arbeitsökonomischer Sicht. Unveröffentlichte Unterlagen zum Hearing der Sachverständigenkommission Gleichstellung „Handlungsmuster der Unternehmen zur Bewältigung der Finanz- und Wirtschaftskrise unter Gleichstellungsaspekten“. München 4.8.2009.
- Flüter-Hoffmann, Christiane (2010a). Der Weg aus der Demografie-Falle – Lebenszyklusorientierte Personalpolitik. In: Naegele, Gerhard (Hrsg.). Soziale Lebenslaufpolitik. Wiesbaden: VS. 411-428.
- Flüter-Hoffmann, Christiane (2010b). Lebenszyklusorientierte Personalpolitik. In: Kaiser, Stephan/Ringlsetter, Max Josef (Hrsg.). Work-Life Balance: Erfolgversprechende Konzepte und Instrumente für Extremjobber. Berlin: Springer. 199-211.
- Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik (FFP) (2008). Thesenpapier 2. Erfolge familienbewusster Personalpolitik im Zeitablauf. Münster. http://www.ffp-muenster.de/thesenpapiere/Thesenpapier_FFP_Erfolge_familiebewusster_Personalpolitik_im_Zeitablauf.pdf (20.03.2009).
- Frenz, Walter (2007). Soziale Vergabekriterien. In: Neue Zeitschrift für Baurecht und Vergaberecht. 17-23.
- Frey, Michael/Hüning, Hasko/Nickel, Hildegard Maria (2005). Vermarktlichung und „neue“ Unübersichtlichkeiten. Differenzen und Widersprüchlichkeiten in der Umgestaltung von Arbeit. In: Struck, Olaf/Köhler, Christoph (Hrsg.). Beschäftigungsstabilität im Wandel? Empirische Befunde und theoretische Erklärungen für West- und Ostdeutschland. München/Mering: Rainer Hampp. 269-286.
- Friedel-Howe, Heidrun (1995). Probleme der Führungspotentialbeurteilung bei Frauen. In: Sarges, Werner (Hrsg.). Management-Diagnostik. Göttingen: Hogrefe. 97-191.
- Friedmann, Jan/Olbrich, Miriam (2010). Das bescheidene Geschlecht. In: Der Spiegel 41. Hochschulen – Gespaltene Persönlichkeit. 50-53.
- Galler, Heinz-Peter (1991). Opportunitätskosten der Entscheidung für Familie und Haushalt. In: Gräbe, Sylvia (Hrsg.). Der private Haushalt als Wirtschaftsfaktor. Frankfurt am Main: Campus. 118-152.
- Gerzer-Sass, Annemarie (2001). Familienkompetenzen als Potenzial einer innovativen Personalentwicklung. In: Leipert, Christian (Hrsg.). Familie als Beruf: Arbeitsfeld der Zukunft. Opladen: Leske + Budrich. 167-180.
- Giesecke, Johannes/Heisig, Jan Paul (2010). Höheres Risiko für Geringqualifizierte. Wie sich die berufliche Mobilität in Deutschland verändert hat. WZBrief Arbeit 7. Berlin.
- Gmür, Markus (1997). Geschlechterrollenstereotypen in der Führungskräfteauswahl. In: Klimecki, Rüdiger (Hrsg.). Management Forschung und Praxis 19. Konstanz: Universität Konstanz.
- Gollwitzer, Peter Martin (1993). Goal achievement: the role of intentions. In: European Review of Social Psychology 4. 141-185.
- Gollwitzer, Peter Martin (1999). Implementation intentions: Strong effects of simple plans. In: American Psychologist 54. 493-503.
- Gottschall, Karin/Schwarzkopf, Manuela (2010). Irreguläre Arbeit in Privathaushalten. Rechtliche und institutionelle Anreize zu irregulärer Arbeit in Privathaushalten in Deutschland. Arbeitspapier 217. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.



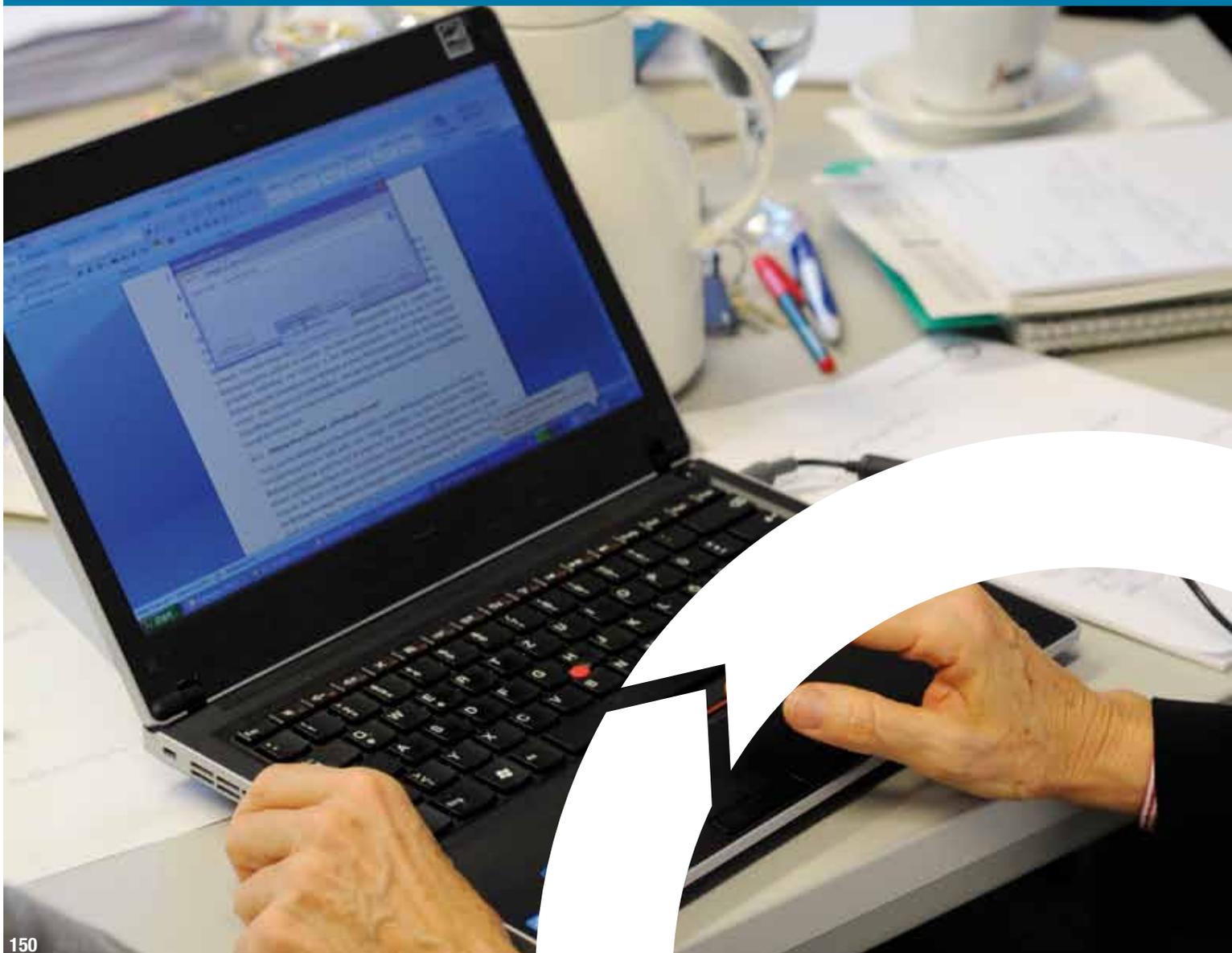
- Günther, Susanne (2004). *Führungsfrauen im Management: Erfolgsmerkmale und Barrieren in ihrer Berufslaufbahn*. Berlin: Logos.
- Gustafsson, Siv/Kenjoh, Eiko/Wetzels, Cécile (2001). Does Part-Time and Intermittent Work during Early Motherhood Lead to Regular Work Later? In: Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung 70, 1. 15-23.
- Hakim, Catherine (2000). *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century: Preference Theory*. Oxford: Oxford University Press.
- Hakim, Catherine (2006). Women, careers, and work-life preferences. In: *British Journal of Guidance and Counselling* 34. 279-294.
- Hannover, Bettina/Kessels, Ursula (2003). Erklärungsmuster weiblicher und männlicher Spitzen-Manager zur Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen. In: *Zeitschrift für Sozialpsychologie* 34, 3. 197-204.
- Hans-Böckler-Stiftung (2008a). Größerer Rückstand mit den Jahren. <http://boeckler-boxen.de/3763.htm> (20.09.2009).
- Hans-Böckler-Stiftung (2008b). Berufserfahrung zahlt sich nicht aus. <http://boeckler-boxen.de/3710.htm> (20.09.2009).
- Himmelreicher, Ralf K. (2010). *Erwerbsbiografien und Beschäftigungsperspektiven nicht erwerbstätiger Frauen*. Vortrag auf der Fachtagung „Perspektive Wiedereinstieg: Potenziale nicht erwerbstätiger Frauen für den Arbeitsmarkt“. Wissenschaftszentrum Berlin, 23.09.2010. Berlin.
- Hirsch, Boris/König, Marion/Möller, Joachim (2009). Regionale Unterschiede im „Gender Pay Gap“. Lohnabstand von Frauen in der Stadt kleiner als auf dem Land. IAB-Kurzbericht 22. Nürnberg.
- Hochschild, Arlie Russel (2006). Keine Zeit. Wenn die Firma zum Zuhause wird und zu Hause nur Arbeit wartet. Opladen: Leske + Budrich.
- Hofbauer, Johanna (2004). Distinktion – Bewegung an betrieblichen Geschlechtergrenzen. In: Pase-ro, Ursula/Priddat, Birger P. (Hrsg.). *Organisation und Netzwerk: Der Fall Gender*. Wiesbaden: VS.
- Holst, Elke (2009). Vollzeitbeschäftigte wollen kürzere, Teilzeitbeschäftigte wollen längere Arbeitszeiten. In: *DIW-Wochenbericht* 25. 409-415.
- Holst, Elke/Wiemer, Anita (2010). Frauen in Spitzengremien großer Unternehmen weiterhin massiv unterrepräsentiert. In: *DIW-Wochenbericht* 4. 2.
- Hoppenstedt (2010). Hoppenstedt-Studie „Frauen in Führungspositionen“: Frauenanteil im Management steigt weiter – an der Spitze sind Frauen aber weiterhin rar. http://www.hoppenstedt.de/xist4c/web/-/05-03-10--Hoppenstedt-Studie--Frauen-in-Fuehrungspositionen--Frauenanteil-im-Management-steigt-weiter--an-der-Spitze-sind-Frauen-aber-weiterhin-rar_id_3281_.htm (20.12.2010).
- IAQ/FIA/gendA (2009). *Bewertung der Umsetzung des SGB II aus gleichstellungspolitischer Sicht*. Abschlussbericht. Duisburg, Berlin und Marburg.
- Infratest Burke Sozialforschung (2000). *Altersvorsorge in Deutschland 1996 (AVID '96)*. Lebensverläufe und künftige Einkommen im Alter. Hrsg. vom VDR und BMA, DRV-Schriften Band 19 und BMA-Forschungsbericht Band 277, sowie CD-ROM (Tabellenbände). Frankfurt am Main.
- Institut für Demoskopie Allensbach (2010). *Monitor Familienleben 2010*. Einstellungen und Lebensverhältnisse von Familien – Ergebnisse einer Repräsentativbefragung – Berichtsband. Allensbach.
- Jaenichen, Ursula/Stephan, Gesine (1992). *Zahlt sich Teilzeitarbeit aus? Einkommenswirkungen von Teilzeitbeschäftigung*. Universität Hannover, Fachbereich Wirtschaftswissenschaften, Diskussionspapier 168b. Hannover.
- Jährling, Karen (2007). *Genderspezifische Auswirkungen des SGB II*. Vortragsmanuskript zur Tagung „Drei Jahre SGB II“. Dezember 2007. <http://www.loccum.de/material/arbeit/sgb/jaehrling.pdf> (20.11.2007).
- Kay, Rosemarie (2007). *Auf dem Weg in die Chefetage*. Betriebliche Entscheidungsprozesse bei der Besetzung von Führungspositionen (Institut für Mittelstandsforschung Bonn). Düsseldorf: Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen.
- Katz, Christian P./Baitsch, Christof (2006). *Arbeit bewerten - Personal beurteilen*. Lohnsysteme mit Abakaba. Grundlagen - Anwendung - Praxisberichte. Zürich: vdf Hochschulverlag.
- Kienbaum (2007). *Work-Life Balance im Kontext des demographischen Wandels*. Studienergebnisse 2007. http://www.lasa-brandenburg.de/fileadmin/user_upload/IP-dateien/kampagnen/IP20/Kienbaum_Studienergebnisse_Work_Life_Balance_im_Demographischen_Wandel.pdf (20.11.2007).
- Kienbaum (2008). *Kienbaum-Vergütungsstudie „Geschäftsführer 2008“*. Gummersbach.
- Klammer, Ute (2006). *Zeit, Geld und soziale Sicherung im Lebensverlauf – Empirische Befunde als Herausforderung für die Gestaltung einer lebensbegleitenden Sozialpolitik*. In: Bertram, Hans/Krüger, Helga/Spieß, C. Katharina (Hrsg.). *Wem gehört die Familie der Zukunft? Expertisen zum 7. Familienbericht der Bundesregierung*. Opladen: Barbara Budrich. 423-455.
- Klammer, Ute/Muffels, Ruud/Wilthagen, Ton (2008). *Flexibility and security over the life course: Key findings and policy messages*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Klammer, Ute/Tillmann, Katja (2002). *Flexicurity – Soziale Sicherung und Flexibilisierung der Arbeits- und Lebensverhältnisse*. Forschungsprojekt im Auftrag des Ministeriums für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie des Landes NRW, MASQT 1106. Düsseldorf.
- Klammer, Ute/Weßler-Poßberg, Dagmar (i.V.). *Zwischen betrieblichen Angeboten und gelebter Organisationskultur – Fallstudien zur Wirkung und Nutzung der Angebote betrieblicher Familienpolitik und Gleichstellung in Organisationen der Privatwirtschaft und des öffentlichen Sektors*. Studie im Auftrag des BMFSFJ (voraussichtliches Projektende: März 2011).
- Klammer, Ute/Wilthagen, Ton/Chung, Heejung/Thiel, Anke (2007). *Flexibility and Security over the Life Course. Take it or leave it: flexible working-time arrangements and the synchronization of business cycle and life cycle*. Working paper 2. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Kleinert, Corinna (2009). *Educational Expansion, Sex Segregation and Initial Occupational Placement of Women and Men: Changes in Gender Specific Entry Wages in Germany 1980-2003*. Nürnberg.
- Kleinert, Corinna (2010). *Übergänge von der Schule ins Erwerbsleben im Geschlechtervergleich*. Daten und Übergänge für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Unveröffentlichte Zusammenstellung.
- Kleinert, Corinna/Kohaut, Susanne/Brader, Doris/Lewerenz, Julia (2007). *Frauen an der Spitze*. Arbeitsbedingungen und Lebenslagen weiblicher Führungskräfte. Frankfurt am Main: Campus.
- Klener, Christina (2005). *Gleichstellung von Frauen und Männern und Vereinbarkeit von Familie und Beruf*. Eine Analyse von tariflichen Regelungen in ausgewählten Tarifbereichen. In: Bispinck, Reinhard/WSI-Tarifarchiv. *WSI-Tarifhandbuch 2005*. Frankfurt am Main: Hans-Böckler-Stiftung. 39-65.
- Klener, Christina/Klammer, Ute (2009). *Weibliche Familienernährerinnen in West- und Ostdeutschland – Wunschmodell oder neue Prekarität?* In: BMFSFJ/MPI für ausländisches und internationales Sozialrecht (Hrsg.). *Rollenleitbilder und –realitäten in Europa: Rechtliche, ökonomische und kulturelle Dimensionen*. Dokumentation des Workshops 20.-22. Oktober 2008, Forschungsreihe Band 8. Baden-Baden: Nomos. 62-84.
- Klener, Christina/Schmidt, Tanja (2010). *Teilzeitarbeit im Lebensverlauf von abhängig beschäftigten Frauen*. Expertise für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung.
- Klimpel, Melanie/Schütte, Tina (2006). *Work-Life-Balance*. Eine empirische Erhebung. Mering: Rainer Hampp.
- Koch, Angelika (2007). *Teilzeitregelung in Führungspositionen für Beschäftigte mit Kindern*. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte* 7. 3-8.
- Koch, Angelika (2008). *Elternzeit – Teilzeit – Aus(zeit)? Teilzeitrechte in Führungspositionen*. WSI-Mitteilungen 11 + 12. 612-618.
- Kohaut, Susanne/Möller, Iris (2009). *Vereinbarungen zur Chancengleichheit*. Kaum Fortschritte bei der betrieblichen Förderung. IAB-Kurzbericht 26. Nürnberg.
- Kölbl, Selma (2008). *Entwicklung eines Konzepts für das Management hoch qualifizierter Humanressourcen am Beispiel der Dual Career Couples*. Kassel: Kassel University Press.
- Kümmerling, Angelika/Jansen, Andreas/Lehndorff, Steffen (2008). *Immer mehr Frauen sind erwerbstätig – aber mit kürzeren Wochenarbeitszeiten*. IAQ-Report 04.
- Künemund, Harald (2006). *Partizipation und Engagement älterer Menschen*. Expertise im Auftrag der Geschäftsstelle der Sachverständigenkommission für den 5. Altenbericht der Bundesregierung.
- Laskowski, Silke R./Kocher, Eva/Schmidt, Marlene (2010). *Das AGG im europäischen Vergleich*. Expertise für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung.
- Lauer, Charlotte (2000). *Gender Wage Gap in West Germany: How Far Do Gender Differences in Human Capital Matter?* ZEW-Discussion Paper 7. Mannheim.
- Lechner, Angela (2009). *Lebensereignisorientiertes Personalmanagement bei der Daimler AG*. In: Gatermann, Inken/Fleck, Myriam (Hrsg.). *Innovationsfähigkeit sichert Zukunft*. Beiträge zum 2. Zukunftsforum Innovationsfähigkeit des BMBF. Berlin: Duncker & Humblot. 351-355.
- Lehndorff, Steffen (2010). *Normalität jenseits von Normen*. Deutsche Sonderwege in der Arbeitszeitentwicklung. In: Groß, Herrmann/Seifert, Hartmut (Hrsg.). *Zeitkonflikte*. Renaissance der Arbeitszeitpolitik. Berlin: Edition Sigma. 69-98.
- Lenhart, Karin (2009). *Soziale Bürgerrechte unter Druck*. Die Auswirkungen von Hartz IV auf Frauen. Wiesbaden: VS.
- Lietzmann, Torsten (2009). *Bedarfsgemeinschaften im SGB II*. Warum Alleinerziehende es besonders schwer haben. IAB-Kurzbericht 12. Nürnberg.
- Löw, Martina/Steets, Silke/Stoetzer, Sergej (2007). *Einführung in die Stadt- und Raumsoziologie*. Opladen & Framington Hills: UTB.
- Lüdecke, Daniel/Mnich, Eva (2009). *Vereinbarkeit von Beruf und Pflege – Unterschiede von pflegenden Männern und Frauen*. In: Behrens, Johann (Hrsg.). „Pflegebedürftig“ in der „Gesundheitsgesellschaft“. *Langzeitbetreuung und Pflege im Spannungsfeld neuer Bewältigungsstrategien*. 4. Tagung der Forschungsverbände „Pflege und Gesundheit“ und 7. Internationaler Kongress der österreichischen, deutschen und schweizer Fachgesellschaften für Gesundheits- und Medizinsoziologie vom 26.-28. März 2009 in Halle (Saale). *Hallesche Beiträge zu den Gesundheits- und Pflegewissenschaften* 8, 1.
- Ludwig, Isolde/Schlevoigt, Vanessa/Klammer, Ute/Gerhard, Ute (2003). *Managerinnen des Alltags*. Strategien erwerbstätiger Mütter in Ost- und Westdeutschland. Berlin: Edition Sigma.

- Matthes, Britta/Biersack, Wolfgang (2009). Frauenberufe, Männerberufe. Karten neu gemischt. In: IAB-Forum 1: Wo Frauen und Männer in der Arbeitswelt stehen. Nürnberg. 18-23.
- Metz-Göckel, Sigrid (2010). Generative Entscheidungen des wissenschaftlichen Personals und die Prekarisierung der Beschäftigung an Universitäten. Beitrag für den Workshop „Frauen als Ernährerinnen der Familie: Politische und rechtliche Herausforderungen“. Essen, 04.05.2010. Unveröffentlichtes Manuskript.
- Munz, Eva/Seifert, Wolfgang/Cloos, Bertram (2007). Frauen zwischen Beruf und Familie. Entwicklungen in Nordrhein-Westfalen 1997-2005. Im Auftrag des MGFFI NRW, Band 1053. Düsseldorf.
- Nentwich, Julia/Stangel-Meseke, Martina (2010). Von „Frauen in Führungspositionen“ zu „doing gender at work“? Konzeptionalisierungen von Geschlecht in der deutschsprachigen Arbeits- und Organisationspsychologie. In: Steins, Gisela (Hrsg.). Handbuch Psychologie und Geschlechterforschung. Wiesbaden: VS. 327-349.
- Nikutta, Sigrid (2009). Ziele des lebensereignisorientierten Personalmanagements. In: Armutat, Sascha et al. (Hrsg.): Lebensereignisorientiertes Personalmanagement – eine Antwort auf die demografische Herausforderung. Bielefeld: WBV. 32-40.
- Oestreich, Heide (2010). Das norwegische Experiment – eine Frauenquote für Aufsichtsräte. Präsentation einer Studie am 05.07.2010 in der Friedrich-Ebert-Stiftung. Berlin.
- Opaschowski, Horst (2010). Deutschland 2030 – Wie wir in Zukunft leben werden. Gütersloh: Gütersloher Verlagshaus.
- Plantega, Janneke/Remery, Chantal (2010). Flexible working time arrangements and gender equality – a comparative review of 30 European countries. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Pollmann-Schult, Matthias/Mayer, Karl Ulrich (2010). Vertikale und horizontale Fehlqualifikation von Lehrlabsolventen im Kohortenvergleich. In: Sozialer Fortschritt 59, 6-7. 182-190.
- Powell, Gary N./Butterfield, D. Anthony/Parent, Jane D. (2002). Gender and the managerial stereotypes: Have the times changed? In: Journal of Management 28. 177-193.
- Prognos (2005). Work-Life-Balance – Motor für wirtschaftliches Wachstum und gesellschaftliche Stabilität. Berlin.
- Puhani, Patrick A./Sonderhof, Katja (2009). The effects of parental leave extension on training for young women. In: Journal of Population Economics, DOI 10.1007/s00148-009-0295-y.
- Quack, Sigrid (1997). Karrieren im Glaspalast. Weibliche Führungskräfte in europäischen Banken. Discussion Paper 104. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB).
- Reuben, Ernesto/Rey-Biel, Pedro/Sapienza, Paola/Zingales, Luigi (2010). The Emergence of Male Leadership in Competitive Environments. Bonn: Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit.
- Rhein, Thomas/Gartner, Hermann/Krug, Gerhard (2005). Aufstiegschancen für Geringverdiener verschlechtert. IAB-Kurzbericht 3. Nürnberg.
- Roland Berger Strategy Consultants (2009). Mit Familienbewusstsein besser durch die Krise. Expertise von Roland Berger Strategy Consultants im Auftrag des BMFSFJ für das Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“. Hamburg/Berlin.
- Rudolph, Clarissa (2007). Perspektiven geschlechtergerechter Arbeitsmarktpolitik. In: Hessisches Sozialministerium (Hrsg.). Dokumentation der Fachtagung am 15. November 2006 in Frankfurt. Bleibt Armut weiblich? Chancen für Frauen im Arbeitsmarktreform-Prozess. 16-27. http://www.sozialministerium.hessen.de/irj/servlet/prt/portal/prtroot/slimp.CMReader/HSM_15/HSM_Internet/med/070/070798b1-aa32-5111-0104-397ccf4e69f2,22222222-2222-2222-2222-222222222222.pdf (22.11.2009).
- Rühl, Monika (2010). Lufthansa Human Resources: Herausforderung Beschäftigungsfähigkeit: Innovative Personalkonzepte bei der Bewältigung der Herausforderungen des demografischen Wandels. http://www.planungsverband.de/media/custom/1169_3438_1.PDF?1275960024 (20.07.2010).
- Rühl, Monika/Armutat, Sascha (2009). Elemente eines lebensereignisorientierten Personalmanagements. In: Armutat, Sascha et al. (Hrsg.): Lebensereignisorientiertes Personalmanagement – eine Antwort auf die demografische Herausforderung. Bielefeld: WBV. 29-32.
- Rust, Ulla (2010). Fiktive (Nicht-)Hilfebedürftigkeit als eine Fehlsteuerung des SGB II. In: Hohmann-Dennhardt, Christine/Körner, Marita/Zimmer, Reingard (Hrsg.). Geschlechtergerechtigkeit. Festschrift für Heide Pfarr. Baden-Baden: Nomos. 430-441.
- RWI/SG (2006). Evaluation der Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission. Arbeitspaket 1: Wirksamkeit der Instrumente. Modul 1f: Verbesserung der beschäftigungspolitischen Rahmenbedingungen und Makrowirkungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Teil 1. Essen.
- Schein, Virginia E. (1973). The relationship between sex-role stereotypes and requisite management characteristics. In: Journal of Applied Psychology 57. 95-100.
- Schein, Virginia E. (1975). Relations between sex-role-stereotypes and requisite management characteristics among female managers. In: Journal of Applied Psychology 60. 340-344.
- Schein, Virginia E./Mueller, Ruediger/Lituchy, Terri/Liu, Jiang (1996). Think manager – think male: A global phenomenon? In: Journal of Organizational Behavior 17. 33-41.
- Schmidt, Tanja/Schmitt, Christoph (2005). Erwerbsverläufe. In: SOFI, IAB, ISF, INIFES (Hrsg.). Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Arbeit und Lebensweisen. Wiesbaden.
- Schmitt, Christian (2007). Familiengründung und Erwerbstätigkeit im Lebenslauf. In: Aus Politik und Zeitgeschichte 7. 3-8.
- Schmitt, Christian/Wagner, Gert G. (2006). Kinderlosigkeit von Akademikerinnen überbewertet. In: DIW-Wochenbericht 21. 313-317.
- Schneekloth, Ulrich/Leven, Ingo (2003). Hilfe- und Pflegebedürftige in Privathaushalten in Deutschland 2002. Schnellbericht. Erste Ergebnisse der Repräsentativerhebung im Rahmen des Forschungsprojekts „Möglichkeiten und Grenzen einer selbstständigen Lebensführung hilfe- und pflegebedürftiger Menschen in privaten Haushalten“ (MuG III). Infratest Sozialforschung München im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. München.
- Schneekloth, Ulrich/Wahl, Hans Werner (Hrsg.) (2005). Möglichkeiten und Grenzen selbstständiger Lebensführung in privaten Haushalten (MuG III). Repräsentativbefunde und Vertiefungsstudien zu häuslichen Pflegearrangements, Demenz und professionellen Versorgungsangeboten. Integrierter Abschlussbericht im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. München.
- Schneider, Torsten/Drobnic, Sonja/Blossfeld, Hans-Peter (2001). Pflegebedürftige Personen im Haushalt und das Erwerbsverhalten verheirateter Frauen. In: Zeitschrift für Soziologie 30, 5. 362-383.
- Schunter-Kleemann, Susanne (2007). Geschlechterregime im Top-Management europäischer Konzerne. Wirtschaftseliten in Frankreich, England und Deutschland. In: Dackweiler, Regina-Maria (Hrsg.). Willkommen im Club? Frauen und Männer in Eliten. Münster: Westfälisches Dampfboot. 49-68.
- Schwarze, Johannes (2002). Auswirkung von Diskontinuitäten und „atypischer“ Beschäftigung in der Erwerbsbiografie auf das individuelle Erwerbseinkommen: Theoretische Analysen und Befunde empirischer Studien für Deutschland. In: Klammer, Ute/Tillmann, Katja: Flexicurity – Soziale Sicherung und Flexibilisierung der Arbeits- und Lebensverhältnisse. Hrsg. vom Ministerium für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen, MASQT 1106. Düsseldorf. 271-303.
- SCP (2004). Werk verlof? Het gebruik van regelingen voor verlof en aanpassing van de arbeidsduur. Sociaal en Cultureel Planbureau. Den Haag.
- Sczesny, Sabine (2003). Führungskompetenz: Selbst- und Fremdwahrnehmung weiblicher und männlicher Führungskräfte. Zeitschrift für Sozialpsychologie 34, 3. 133-145.
- Seifert, Anja (2001). Fairness leicht gemacht: Zur Rolle von Diskrepanzprozessen in der vorsatzgesteuerten Urteilsbildung. Unveröffentlichte Dissertationsschrift. Universität Konstanz.
- Seyda, Susanne/Stettes, Oliver (2010). Familienfreundlichkeit in der deutschen Wirtschaft – Ergebnisse des Unternehmensmonitors Familienfreundlichkeit 2010. IW-Trends 2. Köln.
- Siebrecht, Hans-Jürgen (2009). Demografie – Drama oder Chance. Praxisbeispiel Daimler. In: Gatermann, Inken/Fleck, Myriam (Hrsg.). Innovationsfähigkeit sichert Zukunft. Beiträge zum 2. Zukunftsforum Innovationsfähigkeit des BMBF. Berlin: Ducker & Humblot. 201-205.
- Sieverding, Monika (2003). Frauen unterschätzen sich: Selbstbeurteilungs-Biases in einer simulierten Bewerbungssituation. Zeitschrift für Sozialpsychologie 34, 3. 147-160.
- Solga, Heike/Wimbauer, Christine (Hrsg.) (2005). „Wenn zwei das Gleiche tun...“ Ideal und Realität sozialer (Un-)Gleichheit in Dual Career Couples. Opladen: Barbara Budrich.
- Spreemann, Sandra (2000). Geschlechtsstereotype Wahrnehmung von Führung: Der Einfluss einer maskulinen oder femininen äußeren Erscheinung. Hamburg: Kovac.
- Stangel-Meseke, Martina (2009). Weibliches Führungspotenzial zwischen Stereotypie und Realität. labor & more 1. 58-59.
- Stangel-Meseke, Martina/Achtziger, Anja/Akli, Heike (2004). Verbesserung der Fairness im Einstellungsinterview. Unveröffentlichter Forschungsbericht an der Universität Konstanz, Naturwissenschaftliche Fakultät, Fachbereich Arbeits- und Organisationspsychologie.
- Statistisches Bundesamt (2008a). Pflegestatistik 2007. Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung, Deutschlandergebnisse. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Statistisches Bundesamt (2008b). Verdienstabstände zwischen Frauen und Männern. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Statistisches Bundesamt (2010). Qualität der Arbeit. Geld verdienen und was sonst noch zählt. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Strub, Silvia/Gervin, Michael/Bütikofer, Aline (2008). Vergleichende Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebungen 1998 bis 2006. Untersuchungen im Rahmen der Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes. Bern: Bundesamt für Statistik/Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann.
- Strunk, Guido/Hermann, Anett/Praschak, Susanne (2005). Eine Frau muss ein Mann sein, um Karriere zu machen. In: Mayrhofer, Wolfgang/Meyer, Michael/Steyrer, Johannes (Hrsg.). Macht? Erfolg? Reich? Glück? Einflussfaktoren auf Karrieren. Wien: Linde. 211-242.
- SZW (2006). Levensloopregeling: informatie voor werknemers. http://home.szw.nl/navigatie/rubriek/dsp_rubriek.cfm?rubriek_id=1001&subrubriek_id=1003&link_id=77624 (20.03.2006).



- Teubner, Ulrike (1992). Geschlecht und Hierarchie. In: Wetterer, Angelika (Hrsg.). Profession und Geschlecht. Über die Marginalität von Frauen in hochqualifizierten Berufen. Frankfurt am Main: Campus. 45-50.
- TNS Infratest Sozialforschung (2007). Altersvorsorge in Deutschland 2005. Alterseinkommen und Biografie. Deutsche Rentenversicherung Bund und Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Berlin. (AVID 2005)
- Vandeweyer, Jessie/Glorieux, Ignace (2010). Das belgische Konzept der „beruflichen Freistellung“. In: Newsletter 2 der Beobachtungsstelle für gesellschaftliche Entwicklungen in Europa. 3.
- Von Rennenkampff, Anke (2005). Aktivierung und Auswirkungen geschlechtsstereotyper Wahrnehmung von Führungskompetenz im Bewerbungskontext. Unveröffentlichte Dissertation. Universität Mannheim.
- Voss-Dahm, Dorothea (2009). Über die Stabilität sozialer Ungleichheit im Betrieb – Verkaufsarbeit im Einzelhandel. Berlin: Edition Sigma.
- Voss-Dahm, Dorothea (2010). Erwerbsverläufe von Frauen in Einzelhandel. Gründe für die Entstehung geschlechtsspezifischer Ungleichheit im Betrieb. Expertise für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung.
- Waas, Bernd (2004). Die „lebensverlaufbezogene“ Politik in den Niederlanden: Ein Beispiel für Deutschland? In: Sozialer Fortschritt 53, 7. 173-178.
- Waas, Bernd (2010). Lebenslaufpolitik in den Niederlanden – Die Levensloopregeling aus deutscher Sicht. In: Naegele, Gerhard (Hrsg.). Soziale Lebenslaufpolitik. Wiesbaden: VS. 711-731.
- Wagner, Gert G./Frick, Joachim R./Schupp, Jürgen (2007). The German Socio-Economic Panel Study (SOEP) – Scope, Evaluation and Enhancements. In: Schmollers Jahrbuch 127, 1. 139-169.
- Waltermann, Raimund (2010a). Abschied vom Normalarbeitsverhältnis? Welche arbeits- und sozialrechtlichen Regelungen empfehlen sich im Hinblick auf die Zunahme neuer Beschäftigungsformen und die wachsende Diskontinuität von Erwerbsbiographien? Verhandlungen des 68. Deutschen Juristentages Berlin 2010, Band I, Gutachten Teil B. München: C. H. Beck.
- Waltermann, Raimund (2010b). Abschied vom Normalarbeitsverhältnis? In: NJW-Beilage 2010. 81-85.
- Walther, Kathrin/Lukoschat, Helga (2008). Kinder und Karrieren: Die neuen Paare. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.
- Walther, Kathrin/Schaeffer-Hegel, Barbara (2007). Karriere mit Kindern?! In: Aus Politik und Zeitgeschichte 7. 3-8.
- Wanger, Susanne (2009). Erwerbsbeteiligung von Frauen: Mit halben Zeiten im Spiel. In: IAB-Forum 1.10-17.
- Wank, Rolf (2010). Untersuchung arbeitsrechtlicher Normen zur Familienfreundlichkeit und Gleichstellung. Expertise für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung.
- Warich, Bert (2007). ver.di-Branchenpolitik: Branchendaten Einzelhandel 2006. http://handel.verdi.de/branchenpolitik/branchendaten/bd_einzelhandel/data/Branchendaten_2006 (31.05.2008).
- Weckes, Marion (2010). Geschlechterverteilung in Vorständen und Aufsichtsräten. Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf.
- Willemsen, Tineke M. (2002). Gender typing of the successful manager – A stereotype reconsidered. In: Sex Roles 46. 385-391.
- Wilthagen, Ton (2003). De overgangelijke arbeidsmarkt en het (on)vergangelijke social recht. Tilburg (Antrittsvorlesung Universität Tilburg).
- Wimbauer, Christine/Spura, Anke/Gottwald, Markus/Motakef, Mona/Walther, Katja (2010). Anerkennung (m), Anerkennung (w) – Geschlechterungleichheit in Doppelkarriere-Paaren. In: WZB-Mitteilungen 129: Mann Frau Macht Arbeit – Aktuelle Geschlechterfragen. Berlin. 28-30.
- Wirth, Heike/Dümmler, Kerstin (2004). Zunehmende Tendenz zu späten Geburten und Kinderlosigkeit bei Akademikerinnen. Eine Kohortenanalyse auf Basis der Mikrozensusdaten. In: Informationsdienst Soziale Indikatoren. ISI 32. 1-6. <http://www.gesis.org/fileadmin/upload/forschung/publikationen/zeitschriften/isi/isi-32.pdf> (22.08.2009).
- Wolf, Elke (2001). Comparing the part-time wage gap in Germany and the Netherlands. ZEW-Discussion Paper 18. Mannheim.
- Zibell, Barbara (2000). Raum und Zeit als Determinanten geschlechterspezifischer Arbeitsteilung. In: Imboden, Monika/Meister, Franziska/Kurz, Daniel (Hrsg.). Stadt-Raum-Geschlecht. Beiträge zur Erforschung urbaner Lebensräume im 19. und 20. Jahrhundert. Zürich: Chronos. 29-44.
- Ziegler, Astrid/Gartner, Hermann/Tondorf, Karin (2010). Entgelt Differenzen und Vergütungspraxis. In: Projektgruppe GiB: Geschlechterungleichheiten im Betrieb. Arbeit, Entlohnung und Gleichstellung in der Privatwirtschaft. Berlin: Edition Sigma. 271-346.

6 Zeitverwendung



6.1 ERKLÄRUNGSPOTENZIALE VON ZEITBUDGETSTUDIEN – THEORETISCHES KONZEPT UND METHODISCHE VORGEHENSWEISE

Mit Bezug auf das in Kapitel 2 skizzierte Leitbild mit der Grundidee von echten Wahlmöglichkeiten zwischen Erwerbstätigkeit, Kinderbetreuung, Weiterbildung und Pflege geht es nachfolgend um die Darstellung typischer Zeitverwendungsmuster von Frauen und Männern. Die theoretische Grundannahme von Zeitbudgetanalysen⁹⁵ lautet, dass sich in der Verwendung der Ressource Zeit (analog dem finanziellen Budget) je nach der sozialen Bedeutung der ausgeführten Tätigkeiten die Effekte von individuellen bzw. gruppenspezifischen Präferenzentscheidungen ebenso wie von strukturellen gesellschaftlichen Zwängen widerspiegeln. So kann ein hoher Zeitaufwand für die Kindererziehung einer Mutter Ausdruck einer getroffenen persönlichen Präferenz in der Verwendung von Alltags- und Lebenszeit sein oder aber ein Indikator, der auf defizitäre Möglichkeiten einer verlässlichen Kinderbetreuung an ihrem Wohnstandort hindeutet, so dass sie über mehrere Jahre nicht berufstätig sein kann, obwohl sie durchaus gute Chancen am Arbeitsmarkt hätte.

In den letzten Jahren gewinnt die Quantifizierung verschiedener Formen von bezahlter und unbezahlter Arbeit mittels repräsentativer Zeitbudgetuntersuchungen an Gewicht und steht in Zusammenhang mit der Diskussion um die steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen bei gleichzeitig fortbestehender gesellschaftlicher Relevanz von generativer Sorgearbeit bzw. von freiwilligem und ehrenamtlichem Engagement⁹⁶. Darüber hinaus richtet sich der Fokus des wissenschaftlichen und politischen Interesses verstärkt auf die Verteilung verschiedener Formen von gesellschaftlich notwendiger Arbeit im Lebenslauf von Frauen und Männern.

Mit den repräsentativen Datensätzen der beiden Zeitbudgeterhebungen in Deutschland aus den Jahren 1991/1992 und 2001/2002⁹⁷ stehen zuverlässige empirische Daten zur Verfügung, die über typische Zeitverwendungsmuster der beiden Geschlechtergruppen, aber auch von verschiedenen sozialen Milieus und Altersgruppen Auskunft geben und darüber hinaus auch eine zeitvergleichende Betrachtung ermöglichen. Aktuellere Zeitbudgetstudien liegen derzeit nicht vor. Neben der Zeit für Erwerbsarbeit und für die persönliche Regeneration geraten damit auch jene Arbeitsformen in den Blick, die zwar gesellschaftlich notwendig sind, aber im Vergleich zu marktförmig organisierter Erwerbsarbeit

Unbezahlte Arbeit umfasst jene Tätigkeiten, die außerhalb des Arbeitsmarktes und ohne Entlohnung geleistet werden, obwohl sie von einer dritten Person gegen Entgelt ausgeführt werden könnten. Durch das „Dritt-Personen-Kriterium“ wird unbezahlte Arbeit von persönlichen und von Freizeitaktivitäten abgegrenzt. Es lassen sich drei Hauptbereiche unbezahlter Arbeit unterscheiden: Haus- und generative Sorgearbeit im eigenen Haushalt, persönliche Hilfeleistungen für Verwandte und Bekannte sowie gemeinnützige und ehrenamtliche Tätigkeiten.

kaum zu Gratifikationen führen und oft mit Nachteilen für die persönliche Erwerbsbiografie und die Alterssicherung verbunden sind. Im alltagszeitlichen und biografischen Verlauf zeigt sich im Durchschnitt eine deutliche geschlechtsspezifische Verteilung der Zeitvolumina für verschiedene Formen von gesellschaftlich notwendiger Arbeit. Obwohl sich die Gesamtarbeitszeit zwischen Männern und Frauen in Deutschland im Vergleich der beiden Erhebungszeitpunkte angenähert hat, dominieren bei den Männern die haushaltsexternen Zeitbindungen durch Erwerbsarbeit, bei den Frauen dagegen haushaltsinterne Zeitbindungen durch Haus- und generative Sorgearbeit, was in der Lebensverlaufsperspektive mit Nachteilen für ihre beruflichen Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt und für ihre Alterssicherung verbunden ist (vgl. Kapitel 5 Erwerbsleben und Kapitel 7 Alter).

6.2 WO BLEIBT UNSERE ZEIT?

6.2.1 Gesamtarbeitszeiten von Frauen und Männern

Die Daten der beiden Zeitbudgetanalysen belegen sehr eindrücklich, dass der Zeitumfang, den die deutsche Bevölkerung ab 18 Jahren⁹⁸ von ihrer aktiven Lebenszeit für unbezahlte Arbeit im Haushalt (Hausarbeit, Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Familienmitgliedern, handwerkliche Tätigkeiten) und bürgerschaftliches Engagement verwendet, zu beiden Erhebungszeitpunkten deutlich größer war als das Zeitvolumen, das bundesweit für Erwerbsarbeit eingesetzt wird. Das haben auch international vergleichende Zeitstudien bestätigt (Bosch 1998: 47).

Über alle in der Erhebung erfassten Altersgruppen liegt die gesamte Zeitbindung durch bezahlte und unbezahlte Arbeit bei Frauen mit 43 Stunden

95 Gegenstand von Zeitbudgetuntersuchungen ist die Erforschung der Verteilung von Zeit (üblicherweise eines Tages) auf Tätigkeitsklassen in einem bestimmten räumlichen Handlungszusammenhang, allgemeiner: die Analyse von Zeitverwendungsmustern bestimmter sozialer Gruppen gemäß der Fragestellung: Wer tut was, wann, wie lange, wo und mit wem? Erfasst wird das Verhalten von Individuen an Stichtagen, das – meist unter Vorgabe von Zeitintervallen und Tätigkeitskategorien – in Form von Tagebuchaufzeichnungen, laufender Selbstprotokollierung oder retrospektiver Befragung (zum letzten oder vorletzten Tag) erhoben wird. Der theoretische Gehalt der Zeitverwendungsdaten hängt vor allem von der Definition und Abgrenzbarkeit der Aktivitäten ab, ihrem sozialen Bedeutungskontext, der Verknüpfung von Primär- und Sekundäraktivitäten, der Länge der elementaren Berichtsintervalle sowie dem Aggregationsniveau nach sozialen Kategorien, demografischen Gruppen bis hin zu Länderstichproben im internationalen Vergleich.

96 Freiwilliges Engagement umfasst in Anlehnung an den Freiwilligensurvey freiwillig erbrachtes Engagement im Rahmen von Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement. Hierzu zählt Engagement, das sowohl in stark als auch in gering organisierten Kontexten vollzogen wird (z.B. Mitgliedschaft in einem Verein/Verband oder Tätigkeiten in selbstorganisierten Gruppen, Initiativen und Projekten). Private Unterstützungsleistungen im Familien- und Freundeskreis zählen nicht zum freiwilligen Engagement, da der öffentliche Charakter der Aktivität nicht gegeben ist (BMFSFJ 2010b).

97 Die Zeitbudgeterhebung wurde im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vom Statistischen Bundesamt in Zusammenarbeit mit den Statistischen Ämtern der Länder durchgeführt.

98 Die Erhebungsgesamtheit der Zeitbudgeterhebung 2001/2002 umfasst alle Privathaushalte. In den ausgewählten Haushalten wurden alle Personen ab 10 Jahren mittels Tagebuch und Personenfragebogen befragt. Nicht in die Erhebung einbezogen wurden Personen ohne festen Wohnsitz (Obdachlose) sowie Personen in Gemeinschaftsunterkünften und Anstalten.



pro Woche durchschnittlich um eine Stunde höher als bei Männern mit 42 Stunden (BMFSFJ/Statistisches Bundesamt 2003). Mit Ausnahme der Altersgruppe der 30- bis 44-Jährigen liegt das Volumen der aufsummierten bezahlten und unbezahlten Arbeit bei erwachsenen Frauen aller Altersklassen höher als bei den gleichaltrigen Männern; am größten ist die Differenz im Rentenalter (Abb. 6.1).

Im Zeitverlauf betrachtet zeigt sich eine Annäherung des Zeitumfangs für unbezahlte Haus- und generative Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern. Dies erklärt sich weniger durch eine stärkere Beteiligung der Männer in Paar- und Familienhaushalten, sondern dadurch, dass Frauen ihren Zeitaufwand in Haushalt und Familie seit 1991/1992 um ca. 10 % abgesenkt haben. Das hängt vor allem mit veränderten Familienstrukturen zusammen: In der betrachteten Dekade erhöhte sich der Anteil von Ein-Personen-Haushalten, also auch der von männlichen Single-Haushalten, stetig und die durchschnittliche Kinderzahl pro Haushalt ist rückläufig. Sobald Kinder im Haushalt leben, nehmen die Zeitbindungen der Frauen im Vergleich zu den Vätern allerdings überproportional zu.

6.2.2 Persistenz geschlechtsspezifischer Arbeitsteilungsmuster

Angaben des Instituts für Demoskopie Allensbach (2008) zufolge hat sich an der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung in Paarhaushalten auch in den darauffolgenden Jahren wenig verändert: Mehr als drei Viertel der in einer Partnerschaft lebenden Mütter mit Kindern unter 16 Jahren erledigen persönlich „alles“ (4 %) oder „das meiste“ (72 %) der Kinderbetreuung und der Hausarbeit. Diese Einschätzung wird von den Vätern weitestgehend geteilt. Sieben von zehn Vätern geben an, von der anfallenden Sorge- und Hausarbeit den „kleineren Teil“ (61 %) oder „kaum etwas, gar nichts“ (7 %) zu machen (Institut für Demoskopie Allensbach 2008).

Qualitative Studien zur Arbeitsteilung und zu den haushaltsinternen Zeitbindungen in Paarhaushalten mit Kindern verweisen ebenfalls immer wieder auf relativ persistente Muster – trotz der zunehmenden Erwerbsbeteiligung von Müttern: Unabhängig davon, ob erwerbstätige Mütter viel verdienen oder wenig, ob sie einen hohen oder niedrigen Bildungsgrad haben, ob sie in Leipzig oder in Frankfurt am Main leben, die Hauptlast der Familienarbeit liegt auf ihren Schultern, und zwar auch dann, wenn sie 40 Stunden pro Woche und länger erwerbstätig sind (Ludwig/Schlevogt 2002: 136). Auch eine aktuelle qualitative Analyse über die

ABB. 6.1: BEZAHLTE UND UNBEZAHLTE ARBEIT NACH GESCHLECHT UND ALTER IN DEUTSCHLAND (2001 UND 2002, IN STUNDEN PRO TAG)



Quelle: BMFSFJ/Statistisches Bundesamt (2003), eigene Darstellung

Organisation des Essalltags zwischen privatem und öffentlichem Raum in Familien mit berufstätigen Müttern bestätigt hartnäckige geschlechtsspezifische Arbeitsteilungsverhältnisse und Zeitarrangements (Leonhäuser et al. 2009). Berufstätige Mütter versuchen, sich durch die Einbeziehung anderer Frauen aus der Verwandtschaft und Nachbarschaft zu entlasten, und sind insofern „Empfängerinnen eines familienunterstützenden freiwilligen Engagements“ (BMFSFJ 2009: 140). Darüber hinaus werden Haushaltshilfen und Kindermädchen, größtenteils mit Migrationshintergrund, stundenweise beschäftigt; nur wenige Mütter können auf verlässliche Alltagsarrangements mit dem Partner setzen. Zeitdruck und Unzufriedenheit entstehen aber auch dadurch, dass defizitäre Versorgungsstrukturen in Kindertagesstätten und Schulen zu Abstrichen bei der beruflichen Integration von Müttern und/oder vielfach zu einer gesundheitlichen Dauerbelastung führen.

*Als „**Familienernährerin**“ wird eine Frau definiert, die mit ihrem eigenen Nettoeinkommen mehr als 60 % des individuell zurechenbaren Haushaltseinkommens erbringt.*

Dazu gehören: Erwerbseinkommen, Renten, Arbeitslosengeld, Sozialgeld, Mutterschaftsgeld und persönliche Unterhaltszahlungen, aber nicht Wohngeld, Kindergeld, Unterhaltszahlungen für Kinder und ähnliche Einkommensformen.

Familienernährerinnenhaushalte sind auf allen Qualifikationsstufen vertreten; überdurchschnittlich viele von ihnen gehören allerdings dem Niedrigeinkommensbereich an.

(Klenner/Klammer 2009)

Selbst in den Fällen, in denen Mütter den überwiegenden Teil des Haushaltsnettoeinkommens durch ihre Erwerbsarbeit verdienen – also in der Rolle der „Familienernährerin“ sind – erfahren sie in der Mehrheit durch ihren Partner nur wenig Entlastung im Haushalt und bei der Kindererziehung (Klenner/Klammer 2009). Sind Männer in dieser Familienkonstellation mit einem geringen Einkommen beruflich selbständig, stehen einer partnerschaftlichen Arbeitsteilung im Haushalt und bei der Kinderbetreuung eine hohe zeitliche Beanspruchung und berufliche Flexibilitätserfordernisse entgegen. Sind die Partner der Familienernährerinnen arbeitslos, hadern viele von ihnen mit ihrer aktuellen Lebenssituation, die nicht dem klassischen Selbstkonzept des „männlichen Familienernährers“ entspricht, so dass selbst bei gegebenen Zeitressourcen keine verlässliche Übernahme der Betreuung von Kindern, pflegebedürftigen Eltern oder der Hausarbeit erfolgt. Umgekehrt stellen auch viele dieser

Frauen kaum Ansprüche an ihre Partner, vor allem nicht im Pflegebereich. Indem Familienernährerinnen für die Erwirtschaftung des Hauptanteils des Haushaltseinkommens, aber auch weitgehend für die Haus- und generative Sorgearbeit zuständig sind, darüber hinaus ihre Partner emotional stärken müssen und ihnen für einen eventuellen beruflichen Wiedereinstieg den Rücken frei halten, kommt es offensichtlich zu erheblichen Belastungskumulationen, was mit Blick auf den aktuellen Gesundheitszustand vieler Familienernährerinnen, aber auch mit Blick auf Chancen zum langfristigen Erhalt ihrer Beschäftigungsfähigkeit einen dringenden Handlungsbedarf anzeigt (ebenda).

6.2.3 Zeiten der Erwerbsarbeit

Erwerbsarbeitszeiten im Geschlechtervergleich

Auch im internationalen Vergleich bestätigen die europaweit durchgeführten Zeitbudgeterhebungen die besondere Problematik der Belastung von erwerbstätigen Frauen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Allerdings zeigt sich, dass die Alltags- und Lebenszeit von Frauen in Paarhaushalten mit Kindern in Deutschland im Ländervergleich durch Zeit für Hausarbeit und Kindererziehung überdurchschnittlich intensiv gebunden ist. Das trifft auch auf gut qualifizierte Mütter zu, die damit entlang ihres Lebenslaufs weit unter ihren beruflichen Möglichkeiten bleiben: So liegt die durchschnittliche Zeitverwendung von Frauen mit Kindern unter sechs Jahren für Erwerbsarbeit hierzulande mit 72 Minuten pro Tag deutlich hinter dem Zeitvolumen, welches französische und schwedische Frauen der Vergleichsgruppe für Erwerbsarbeit investieren. Diese liegen mit 133 bzw. 137 Minuten fast doppelt so hoch (European Commission 2004).

Kennzeichnend für die Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit war in den vergangenen Jahren ein deutlicher Anstieg der Erwerbstätigenquoten bei gleichzeitigem Anstieg der Teilzeitquoten (vgl. hierzu ausführlich Kapitel 5 Erwerbsleben). Die auf Vollzeitstellen umgerechnete Beschäftigungsquote der Frauen (Vollzeitäquivalente) stagnierte in Deutschland zwischen 2001 und 2006, vor allem, weil die Arbeitszeit pro Person durch die Zunahme der Minijobs gesunken ist (Kümmerling et al. 2008: 1; vgl. Kapitel 5 Erwerbsleben). In Vollzeitäquivalenten sank die Beschäftigungsquote von Frauen sogar unter den EU-Durchschnitt. Im Geschlechtervergleich zeigt sich zudem, dass bei den Durchschnittsarbeitszeiten aller Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten die Kluft zwischen den Arbeitszeiten von Männern und Frauen in Deutschland weiter zunimmt. Während Männer 2001 durchschnittlich 8,8 Stunden länger gearbeitet haben als Frauen, waren es 2006 bereits 9,3 Stunden (Tab. 6.1).

Ungeachtet der öffentlichen Debatten über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat sich der Einfluss von Ehe und Kindern auf den zeitli-

TAB. 6.1: WÖCHENTLICHE ERWERBSARBEITSZEITEN DER ABHÄNGIG BESCHÄFTIGTEN (TEILZEIT- UND VOLLZEITBESCHÄFTIGTE) IN DEUTSCHLAND (2001 BIS 2006, IN STUNDEN)

	2001	2004	2006
Insgesamt	35,0	34,3	34,0
Männer	39,0	38,5	38,4
Frauen	30,2	29,6	29,1

Quelle: Kümmerling et al. (2008: 1)

chen Umfang der Erwerbsarbeitszeiten von Frauen in den letzten Jahren nicht abgeschwächt, sondern weiter verstärkt. Erwerbstätige verheiratete Frauen und Frauen mit Kindern sind heute häufiger auf dem Arbeitsmarkt aktiv, investieren aber durchschnittlich deutlich weniger Stunden pro Woche in eine Erwerbstätigkeit als 2001. Im europäischen Vergleich fällt zudem auf, dass es kein anderes europäisches Land gibt, in dem die Teilzeit arbeitenden Frauen mit 18,2 Wochenstunden so kurze Arbeitszeiten haben wie in Westdeutschland. Auffällig ist schließlich, dass die Unterschiede in den Erwerbsarbeitszeiten zwischen Männern und Frauen in Westdeutschland deutlich stärker ausgeprägt sind als in Ostdeutschland (Tab. 6.2).

Es ist empirisch gut dokumentiert, dass auch Männer heute ein Vereinbarkeitsproblem artikulieren. Es gibt inzwischen einen durchaus respektablen Väterdiskurs (Meuser 2009), allerdings steht das Bild der „neuen Väter“ eher für eine normative Option (vgl. Kapitel 3 Recht) als für die soziale Realität. Die in der Studie „Frauen auf dem Sprung“ befragten kinderlosen Männer würden für den eigenen Nachwuchs nicht aufhören zu arbeiten und nur für sehr wenige käme ein Einkommensverzicht in Frage (Allmendinger 2009: 57). Auch bei Männern mit Kindern ist die Bereitschaft zum Verzicht außerordentlich gering. In der Studie „Männer in Bewegung“ zeigt sich ebenfalls ein großes Beharrungsvermögen: Selbst die Vertreter des Typs „moderne Männer“ wünschen sich viel Zeit für die eigene Karriere, eine romantische Beziehung und viel Freizeit (Volz/Zulehner 2009). Diese Zielvorstellungen kollidieren mit den Erwartungen der jungen Frauengeneration, die in der übergroßen Mehrheit berufstätig sein will, ohne deshalb auf Kinder zu verzichten, und daher auf eine partnerschaftliche Arbeitsteilung hofft. 80 % der jungen Frauen befürworten ein egalitäres Partnerschaftsmodell gegenüber 40 % der jungen Männer (BMFSFJ 2008). Die sogenannte „40/80-Misere“ zeigt, dass Frauen längst den Aufbruch in die Arbeitswelt angetreten haben, wohingegen sich bei den Männern zwar die verbale Zustimmung zu einer neuen Rollenvielfalt abzeichnet, dieser folgen Taten bislang allerdings nur zögerlich. Ihr Engagement in der Familie soll nach Möglichkeit nicht zu Lasten des Berufs gehen. Männerforscher konstatieren einen Rollenkonflikt, da männliche Identität fest mit beruflichem Erfolg in der Erwerbswelt verknüpft ist. Das Zurückstellen des Berufs zugunsten der Familie wird – von Männern und zum Teil auch von Frauen – immer noch als „unmännlich“ angesehen. Immerhin nehmen viele Männer durchaus selbstkritisch

TAB. 6.2: UNTERSCHIEDE IN DEN WÖCHENTLICHEN ERWERBSARBEITSZEITEN VON FRAUEN UND MÄNNERN IN OST- UND WESTDEUTSCHLAND IM ZEITVERGLEICH (2001 BIS 2006, IN STUNDEN)

	2001	2004	2006
Differenz Männer – Frauen in Westdeutschland	9,9	10,0	10,4
Differenz Männer – Frauen in Ostdeutschland	4,7	5,0	5,0

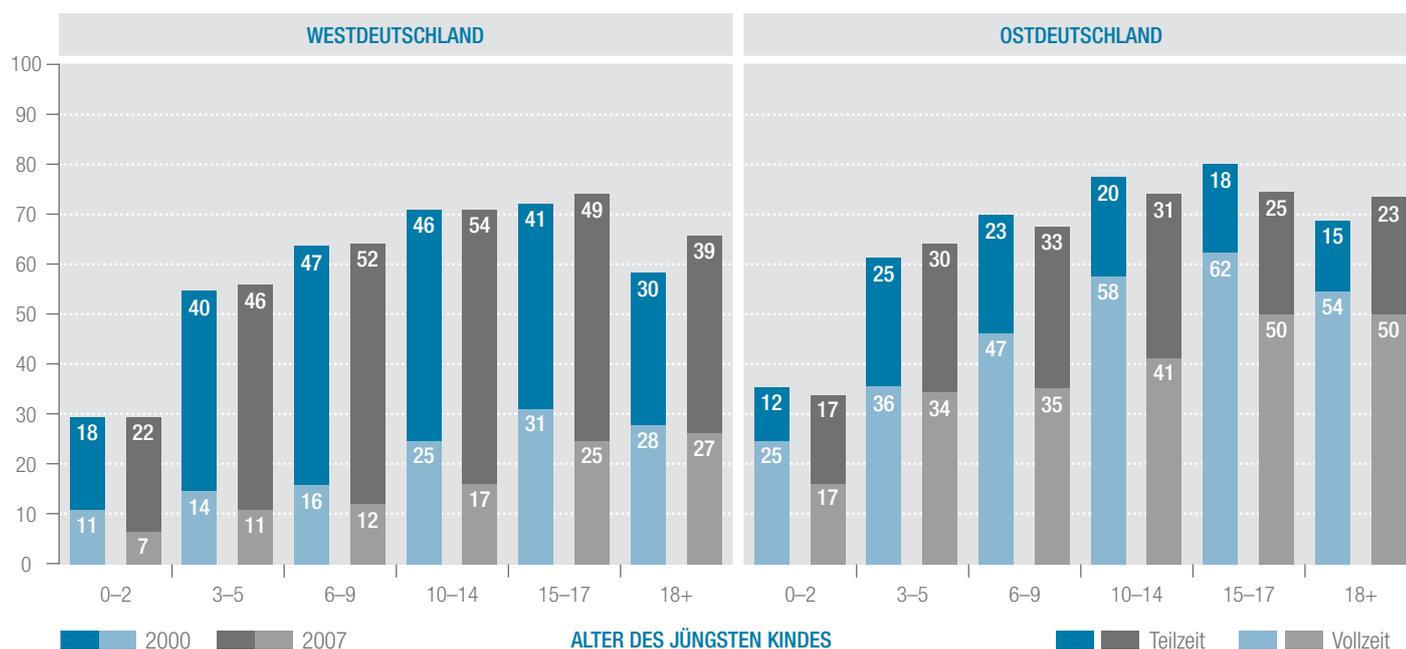
Quelle: Kümmerling et al. (2008: 1)

wahr, dass sie ihren Anspruch einer aktiven Vaterschaft auch wegen der Reaktionen in ihrem beruflichen Umfeld nicht einlösen können. Väter, die am Arbeitsplatz auf ihre familialen Verpflichtungen hinweisen, treffen bei Vorgesetzten und Kollegen oft auf Unverständnis und Ablehnung. Von den Vorgesetzten wird ein mangelnder beruflicher Einsatz unterstellt; Kollegen befürchten häufig, dass Mehrarbeit auf sie zukommt und bewerten das Anliegen, das berufliche Engagement zugunsten familialer Verpflichtungen zu reduzieren, als unsolidarische Zumutung (Döge/Behnke 2005; Meuser 2009). Hinzu kommt, dass das geschlechtsspezifische Einkommensgefälle zuungunsten von Frauen nach der Geburt eines Kindes ein stärkeres berufliches Engagement der Männer nahelegt, wohingegen Frauen aus dem Berufsleben aussteigen, und zwar oft länger als ursprünglich geplant.

Der IAQ/HBS-Arbeitszeit-Monitor 2001 bis 2006 belegt schließlich eindeutig den Zusammenhang, dass mit steigender Zahl der Kinder die Arbeitszeit des Mannes ebenfalls ansteigt. Je mehr Kinder dagegen eine Frau hat, desto niedriger ist der Umfang ihrer Erwerbsarbeitszeit. Durch das Zusammenspiel von Minijob-Regelungen, dem geltenden Einkommenssteuerrecht, das starke Einkommensunterschiede zwischen den Ehepartnern begünstigt, und dem Mangel an verlässlichen Infrastrukturen der Kinderbetreuung kommt es offensichtlich zu einer Begrenzung des weiblichen Arbeitsangebots (Kümmerling et al. 2008; vgl. Kapitel 5 Erwerbsleben).

Wie Abbildung 6.2 deutlich macht, sind zwischen 2000 und 2007 die Erwerbstätigenquoten westdeutscher Mütter in Abhängigkeit vom Alter ihrer Kinder geringfügig gestiegen; dies galt vor allem für die Mütter von Kindern im Kindergartenalter (3 bis 5 Jahre) sowie für die Mütter mit erwachsenen Kindern im Haushalt, wo der Zuwachs am deutlichsten war, allerdings mit dem generellen Anstieg der (bisher niedrigen) Frauenerwerbstätigkeit in höheren Altersklassen in Zusammenhang stehen dürfte. Deutlich ist jedoch vor allem der Rückgang des Anteils der vollzeitbeschäftigten Mütter ungeachtet des Alters der Kinder. Selbst unter den westdeutschen Müttern, deren jüngstes Kind schon 15 Jahre und älter ist, ist heute nur rund jede vierte Mutter vollzeiterwerbstätig. In Ostdeutschland liegen die Müttererwerbstätigkeit und auch der Vollzeitanteil unter den erwerbstätigen Müttern bei jedem Alter der Kinder höher. Jedoch sind die Erwerbstätigenquoten bei den Müttern mit Schulkindern

ABB. 6.2: ANTEIL AKTIV ERWERBSTÄTIGER FRAUEN NACH ALTER DES JÜNGSTEN KINDES UND UMFANG DER ERWERBSTÄTIGKEIT IN WEST- UND OSTDEUTSCHLAND (2000 UND 2007, IN %)



Quelle: Mikrozensus-Daten, Berechnungen von Christine Franz, IAQ, im Auftrag der Sachverständigenkommission für den vorliegenden Bericht, 2010

(jüngstes Kind zwischen 6 und 17 Jahren) im Beobachtungszeitraum zum Teil deutlich gesunken. Rückläufig war dabei auch in Ostdeutschland vor allem der Anteil der vollzeiterwerbstätigen Mütter.

Der Geschlechtervergleich für das Jahr 2007 (Abb. 6.3) belegt das bekannte Muster einer vom Alter der Kinder unabhängigen hohen Erwerbsbeteiligung von Vätern, die im Westen noch höher ist als im Osten. Ebenfalls vom Alter der Kinder weitgehend unabhängig ist der Arbeitsumfang: Nur jeweils ca. 3 % bis 4 % der westdeutschen Väter arbeiten Teilzeit. Zwar liegt der Anteil in Ostdeutschland etwas höher, jedoch muss davon ausgegangen werden, dass Teilzeitarbeit hier (wie auch bei ostdeutschen Frauen) häufig keine freiwillig gewählte Option ist. Lediglich die in beiden Gebieten geringfügig höheren Teilzeitanteile bei Vätern der jüngsten Kinder könnten ein Indiz für eine familiär bedingte Arbeitszeitreduzierung bei einem kleinen Teil der Väter sein.

Die zum Ausdruck kommende geringe Arbeitsmarktbeteiligung von Müttern zeigt sich besonders deutlich bei einer Betrachtung des durchschnittlichen Erwerbsarbeitsvolumens pro Frau der betrachteten Müttergruppe. Durchschnittlich werden von westdeutschen Müttern je nach Altersgruppe ihrer (minderjährigen) Kinder zwischen 6,3 und 19,1 Erwerbsstunden pro Woche geleistet. Selbst die Gruppe der westdeutschen Mütter mit 15- bis 17-jährigen Kindern ist damit auf dem Arbeitsmarkt heute insgesamt nur mit der Hälfte des vollzeitigen Arbeitsvolumens tätig. In Ostdeutschland entfallen schon auf die Mütter mit 3- bis 5-jährigen Kindern durchschnittlich 20 Erwerbsstunden pro Woche, allerdings steigt auch hier der Wert nur auf 25 Stunden bei Müttern mit fast volljährigen

Kindern. Im Vergleich der beiden Erhebungszeitpunkte 2000 und 2007 fällt auf, dass die Arbeitsvolumina in fast allen Altersgruppen des jüngsten Kindes zwischen 0 und 17 Jahren – mit einer Ausnahme – geringer ausfallen als im Jahr 2000. Westdeutsche Väter weisen dagegen in allen Altersgruppen ihres jüngsten Kindes ein höheres Arbeitsvolumen auf als ostdeutsche Väter (Abb. 6.4 und Abb. 6.5).

Damit setzt sich ein Trend fort, der auch in einer Befragung des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) von 2003 konstatiert wurde: Bei den Vätern sind Differenzen nach dem Alter ihrer Kinder nicht auszumachen. Unabhängig davon, wie alt die Kinder sind, haben Väter tatsächliche Arbeitszeiten von rund 44 Stunden pro Woche (Klenner/Pfahl 2009). Der Vergleich europäischer Zeitbudgetstudien liefert zugleich die Erkenntnis, dass die jeweiligen familien-, geschlechter- und sozialpolitischen Rahmenbedingungen eng mit den jeweiligen Zeitverwendungsmustern von Frauen und Männern korrespondieren. Zudem führt die lebenslaufrelevante Institution „Arbeitsmarkt“ in Deutschland mit ihren nach wie vor am Ideal der „männlichen Normalerwerbsbiografie“ orientierten Vorgaben dazu, dass im Jahr 2005 immerhin 62 % der Männer Überstunden geleistet haben, Männer mit Kindern tun das sogar noch häufiger (67 %). Das tatsächliche Erwerbsverhalten von Männern ist also insgesamt bisher nicht familienfreundlicher geworden, was allerdings nicht in erster Linie mit ihren individuellen Präferenzen, sondern mit der vorherrschenden Kultur langer Anwesenheitszeiten als Ausdruck eines hohen beruflichen Engagements zu tun hat (Bauer et al. 2004; Meuser 2009; vgl. Kapitel 5 Erwerbsleben).⁹⁹

⁹⁹ Auch der Blick ins Nachbarland Frankreich zeigt, dass dort – ungeachtet einer deutlich stärkeren zeitlichen Erwerbsbeteiligung von Frauen – ebenfalls eine beträchtliche Persistenz von Geschlechterrollen existiert. In Frankreich leisten berufstätige Frauen mit Kindern pro Jahr 680 Stunden mehr Hausarbeit als ihr Partner (Rauschenbach 2000). Aufgrund dieses Ungleichgewichts wird dort inzwischen ein dramatisches Absinken der Geburtenrate befürchtet (Régnier-Lollier 2009). Demnach scheinen berufliche Unabhängigkeit, politische Teilhabe und ein breites Netz an öffentlicher Kinderbetreuung als Bedingungsgefüge für die Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit offensichtlich nicht hinreichend zu sein. Es fehlt eine vierte Säule der Geschlechterdemokratie: eine gleichwertige Verteilung von Hausarbeit und generativer Sorgearbeit im Alltag und entlang des Lebenslaufs (ebenda). Folglich, so fordert es die französische Soziologin Méda, müssen die scheinbar privaten Angelegenheiten stärker ins öffentliche Bewusstsein gerückt werden (Méda 2001; 2009). Letztlich wird es hier wie dort institutioneller Flankierungen für Lebensverläufe von Frauen und Männern bedürfen, in denen Erwerbs-, Haus- und generative Sorgearbeit, aber auch bürgerschaftliches ehrenamtliches Engagement als selbstverständlicher Ausdruck eines verantwortlichen Erwachsenendaseins gelebt werden können.

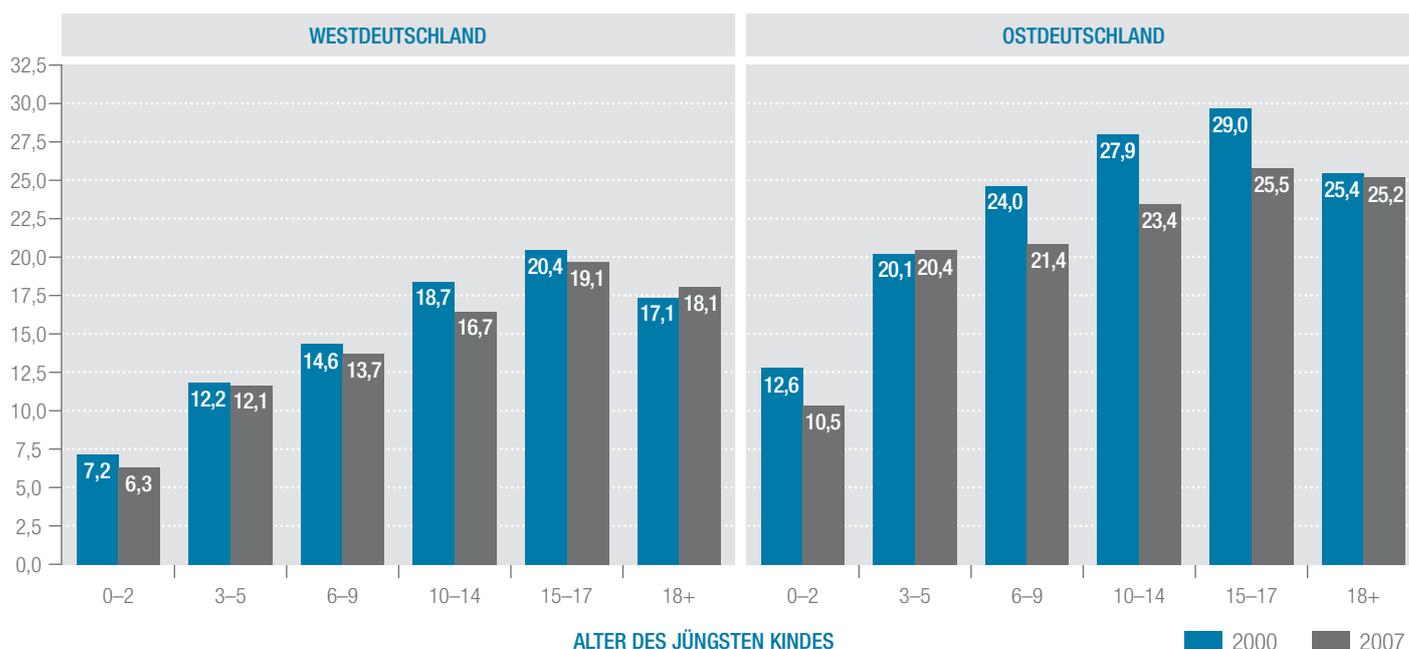


ABB. 6.3: ANTEIL AKTIV ERWERBSTÄTIGER FRAUEN UND MÄNNER NACH ALTER DES JÜNGSTEN KINDES UND UMFANG DER ERWERBSTÄTIGKEIT IN WEST- UND OSTDEUTSCHLAND (2007, IN %)



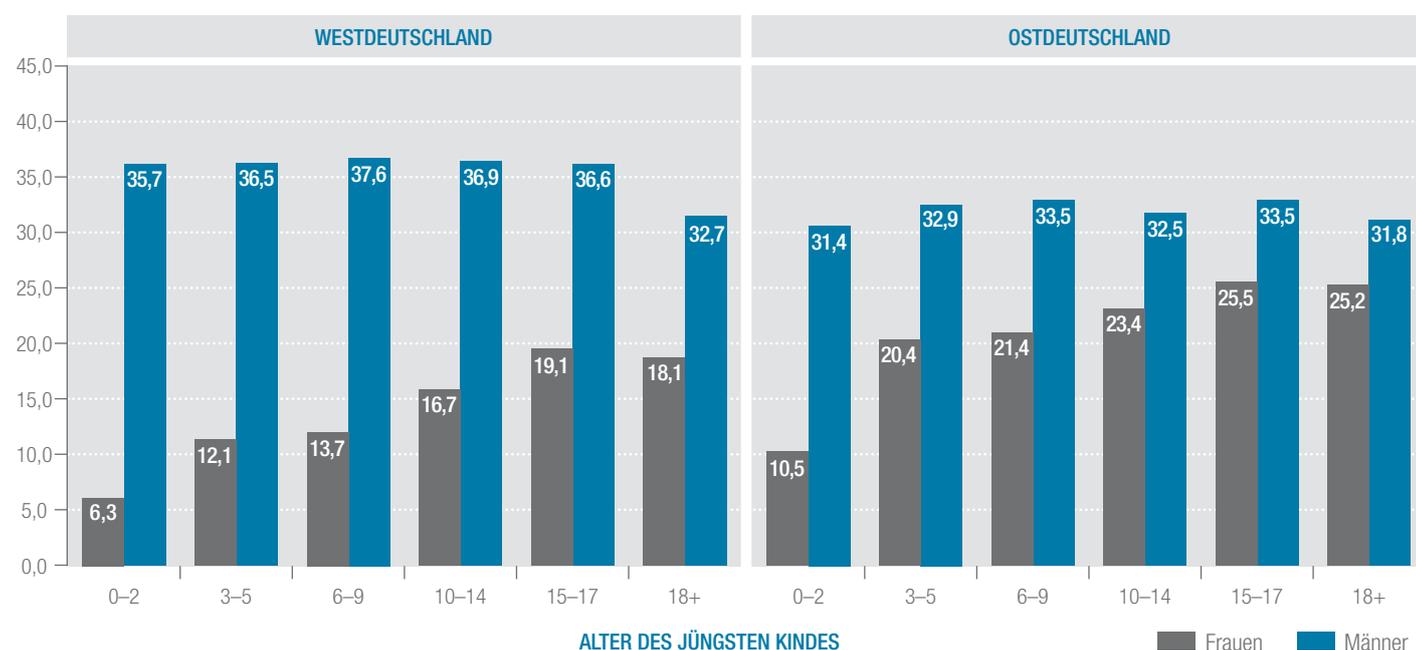
Quelle: Mikrozensus-Daten, Berechnungen von Christine Franz, IAQ, im Auftrag der Sachverständigenkommission für den vorliegenden Bericht, 2010

ABB. 6.4: ARBEITSVOLUMEN PRO KOPF, FRAUEN NACH ALTER DES JÜNGSTEN KINDES IN WEST- UND OSTDEUTSCHLAND (2000 UND 2007, IN STUNDEN PRO WOCHE)



Quelle: Mikrozensus-Daten, Berechnungen von Christine Franz, IAQ, im Auftrag der Sachverständigenkommission für den vorliegenden Bericht, 2010

ABB. 6.5: ARBEITSVOLUMEN PRO KOPF, NACH ALTER DES JÜNGSTEN KINDES, MÄNNER UND FRAUEN IN WEST- UND OSTDEUTSCHLAND (2007, IN STUNDEN PRO WOCHE)



Quelle: Mikrozensus-Daten, Berechnungen von Christine Franz, IAQ, im Auftrag der Sachverständigenkommission für den vorliegenden Bericht, 2010

Arbeitszeitwünsche von Müttern und Vätern

Zwischen den gewünschten und den tatsächlichen Arbeitszeiten von Männern und Frauen, insbesondere auch von Vätern und Müttern, bestehen erhebliche Diskrepanzen (Abb. 6.6). Eltern, die sich in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis befinden, wünschen sich insgesamt kürzere Arbeitszeiten, als sie gegenwärtig haben. Drei Viertel der Väter und mehr als die Hälfte der Mütter (53 %) würden gern ihre Arbeitszeiten reduzieren (Klenner/Pfahl 2009: 272). 86 % der Mütter mit normaler Vollzeit¹⁰⁰ und 99 % mit überlanger Vollzeit¹⁰¹ artikulieren den Wunsch nach einer Arbeitszeitverkürzung. Gleiches gilt auch für die übergroße Mehrheit der Väter mit überlanger Vollzeit (96 %). Gleichwohl spiegelt sich in den konkreten Arbeitszeitwünschen von Müttern und Vätern nach wie vor eine geschlechtsspezifische Schieflage wider: Mütter möchten im Durchschnitt knapp 26 Wochenstunden, Väter 37 Wochenstunden arbeiten. Andere Studien weisen nach, dass die Wunscharbeitszeiten von abhängig beschäftigten Frauen und Männern insgesamt mit 30 bzw. 39 Stunden pro Woche nur etwas höher ausfallen als bei abhängig beschäftigten Müttern und Vätern (Holst 2007). Die Wunscharbeitszeiten von Müttern und Vätern liegen in der Bundesrepublik Deutschland demnach im Korridor zwischen hoher Teilzeit und gemäßigter Vollzeit. Zu denjenigen, die ihre Arbeitszeit gern ausdehnen würden, gehört ein beträchtlicher Teil der teilzeitbeschäftigten Mütter: Fast jede zweite würde ihre tatsächliche Arbeitszeit gern aufstocken. Unter den Müttern, die mit weniger als 15 Wochenstunden einer marginalen Teilzeitbeschäftigung nachgehen, sind es mit 72 % sogar fast drei Viertel, die ihre Arbeitszeit gern verlängern würden (ebenda). Der Wunsch der Väter nach einer Verkürzung ihrer Wochenarbeitszeit bezieht sich vor allem auf nicht gewünschte Überstun-

den. Acht von zehn Vätern wünschen sich die Einhaltung einer normalen Vollzeitbeschäftigung mit 35 und 40 Wochenstunden.

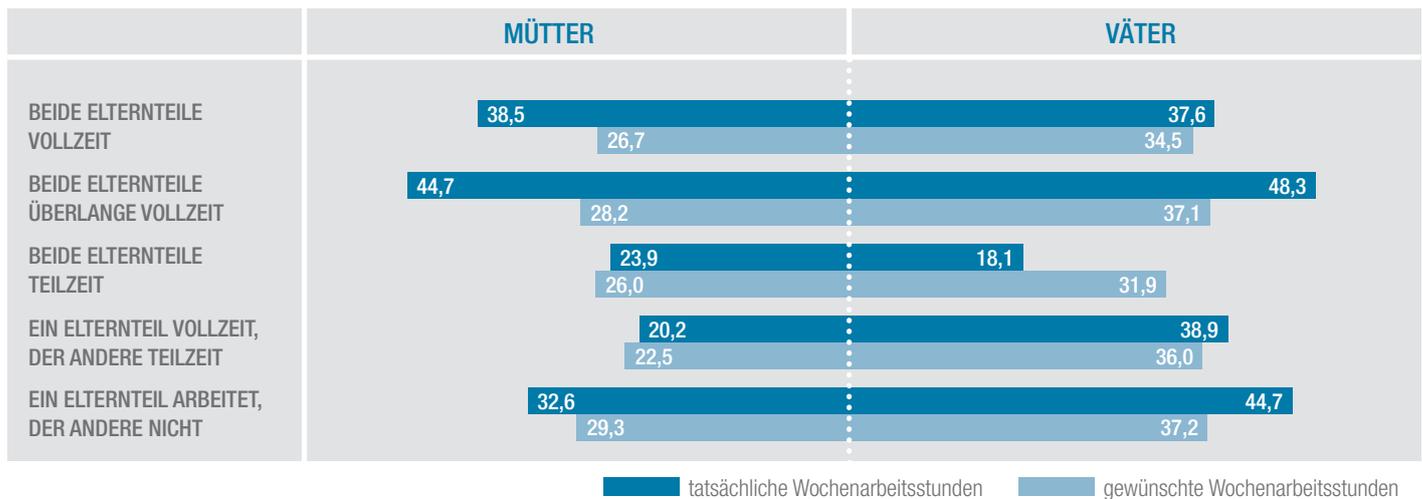
Insgesamt zeigt sich, dass überlange Vollzeitbeschäftigung von mehr als 40 Stunden pro Woche, die von Vätern häufig praktiziert wird, mit den Anforderungen an eine erfüllte Partnerschaft mit Kind(ern) und den damit einhergehenden Zeitbindungen durch generative Haus- und Sorgearbeit nicht kompatibel ist. Überlange Vollzeit wird zwar geleistet, wenn das vom Arbeitgeber verlangt wird, gewünscht sind allerdings kürzere Arbeitszeiten.

Unter der Perspektive verbundener Lebensverläufe („linked lives“; vgl. Kapitel 1 Einleitung) zeigt sich, dass die in Deutschland immer noch bestehende faktische Polarisierung der Arbeitszeiten innerhalb von Partnerschaften keineswegs ein Abbild der Vorstellungen von Eltern ist. Mütter und Väter artikulieren ein deutliches Interesse daran, ihre Arbeitszeitvolumina einander anzunähern (Klenner/Pfahl 2009: 273). Bei Paaren mit einer egalitären Arbeitszeitkonstellation, in der beide Partner in Vollzeit oder in überlanger Vollzeit arbeiten, möchten beide ihre Arbeitszeit reduzieren. Eine Ausnahme bilden die Teilzeit-Teilzeit-Paare. Hier wollen die Mütter ihre Arbeitszeit moderat, die Väter deutlich um durchschnittlich 14 Stunden aufstocken. In Paarkonstellationen, in denen der Mann Vollzeit, die Frau Teilzeit arbeitet, wollen Väter weniger, Mütter gern mehr Stunden pro Woche arbeiten, um eine Annäherung ihrer Arbeitszeiten zu erreichen. Und auch bei Paarkonstellationen mit einem Alleinverdiener möchte der jeweils erwerbstätige Partner seine Arbeitszeit reduzieren. Insbesondere der männliche Alleinverdiener würde statt durchschnittlich 45 Stunden eine Wochenarbeitszeit von 37 Stunden bevorzugen. Diese Ergebnisse

¹⁰⁰ Unter normaler Vollzeit wird hier eine Vollzeitbeschäftigung mit 35 bis 40 Wochenstunden verstanden.

¹⁰¹ Unter überlanger Vollzeit wird hier eine Vollzeitbeschäftigung mit mehr als 40 Wochenstunden verstanden.

ABB. 6.6: TATSÄCHLICHE UND GEWÜNSCHTE WOCHENARBEITSSTUNDEN VON MÜTTERN UND VÄTERN IN DEUTSCHLAND (2003, IN STUNDEN PRO WOCHE)*



* Telefonische Befragung von 2.000 abhängig beschäftigten Vätern und Müttern, gewichtet
Quelle: WSI-Arbeitnehmer- und Arbeitnehmerinnenbefragung 2003, vgl. Hans-Böckler-Stiftung (2008: 5)

unterstreichen, dass bei einem Teil der Mütter und Väter in Deutschland offenbar ein erhebliches Maß an Zeitknappheit besteht. Welche Folgen sich daraus für die Qualität des Familienalltags, für die Sozialisation der Kinder, für Gesundheit und Leistungsvermögen der Eltern ergeben, wurde bisher in Deutschland allerdings kaum erforscht (Klenner/Pfahl 2009: 273).

6.2.4 Zeiten für unbezahlte Arbeit – Hausarbeit, Kinderbetreuung, Pflege und freiwilliges Engagement

Hausarbeit und Kinderbetreuung – Arrangements zwischen Eigenarbeit und „Outsourcing“

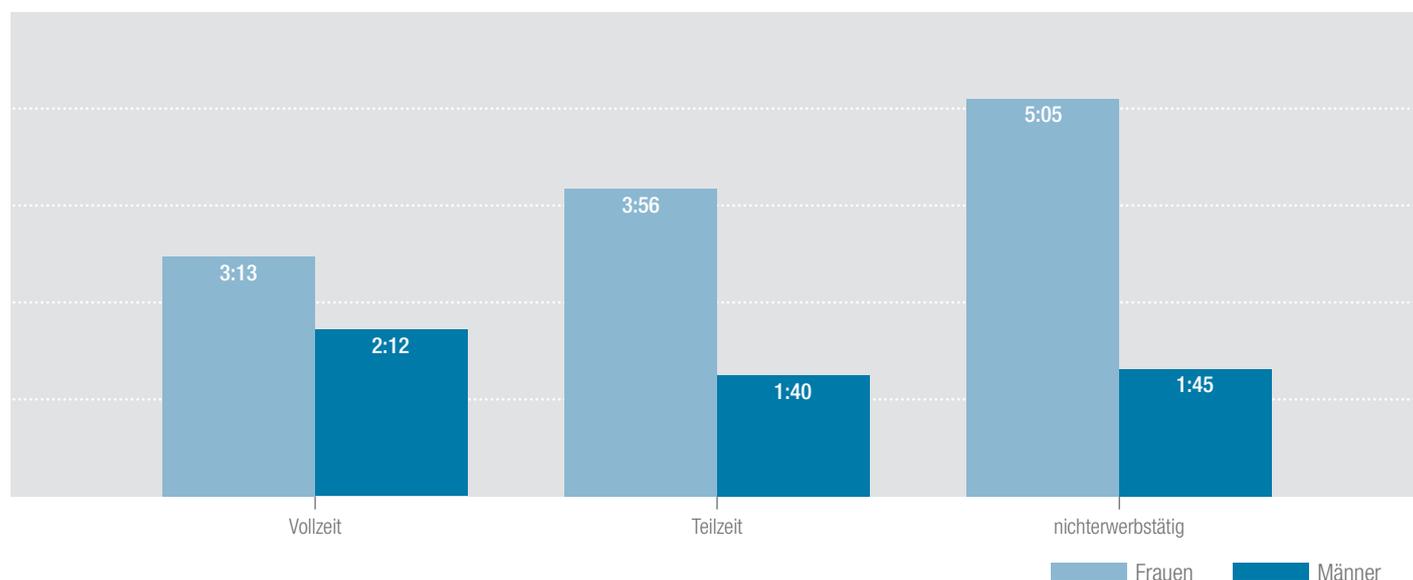
Zeitbindungen für die täglich anfallende Hausarbeit, für Kindererziehung und die Versorgung von pflegebedürftigen Familienangehörigen variieren entlang des Lebenslaufs – über alle Status- und Bildungsgruppen hinweg – immer noch sehr deutlich nach Geschlecht. Allerdings begünstigt eine Vollzeitbeschäftigung der Frau in einer Partnerschaft mit Kindern tendenziell die Beteiligung ihres Mannes an der anfallenden Hausarbeit. Demgegenüber zeigen sich keine relevanten Unterschiede in den Zeitbudgets von Vätern für Hausarbeit in Abhängigkeit davon, ob Mütter einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen oder ob sie nicht erwerbstätig sind (Abb. 6.7).

Auffällig ist, dass sich die Zeitvolumina von Frauen für verschiedene Aktivitäten im Haushalt in Abhängigkeit von ihrem Bildungsniveau deutlich unterscheiden. So investieren berufstätige Akademikerinnen mit Kindern etwa in die Beköstigung ihrer Familien täglich 22 Minuten weniger Zeit als der Durchschnitt aller verheirateten und erwerbstätigen Mütter. Ebenso wenden sie täglich fast eine Viertelstunde weniger Zeit für die Wäschepflege und knapp 20 Minuten weniger Zeit für die Wohnungsreinigung auf. Das könnte zum einen im Zusammenhang mit einer etwas stärkeren Unterstützung der Akademikerinnen durch ihre Partner stehen oder auf eine zeitlich effiziente Haushaltsführung hindeuten. Möglicherweise ist es aber auch auf andere Strategien zurückzuführen: Da es sich bei diesen Tätigkeiten um notwendige und nicht bzw. nur begrenzt aufschiebbare Tätigkeiten handelt, ist es naheliegend, dass besonders in Akademiker-

und Akademikerinnenhaushalten mit hohem Haushaltseinkommen ein Teil dieser Aufgaben durch die Inanspruchnahme von Dienstleistungen abgegeben wird (Meier-Gräwe/Zander 2005). Diese Annahme findet ihre Bestätigung in dem Ergebnis, dass immerhin 15 % der vollzeiterwerbstätigen Akademikerinnen bezahlte Hilfe und Unterstützung bei der Reinigung und Pflege von Haus und Wohnung durch Dritte nutzen; also deutlich mehr als der Durchschnitt aller erwerbstätigen Verheirateten (4,1 %). Überdurchschnittlich hoch ist bei diesen Frauen auch die Inanspruchnahme von bezahlten Hilfeleistungen im Bereich Kinderbetreuung und Mahlzeitenzubereitung (Statistisches Bundesamt 2004: 128).

Der Ausbau solcher haushalts- und personenbezogenen Dienstleistungen steht in den nächsten Jahren in Deutschland dringend an, weil dadurch die Balance zwischen Haushaltsführung, Kinderbetreuung und Erwerbsarbeit insbesondere von qualifizierten Müttern (und Vätern) erleichtert wird. Indem sie bereit sind, einen Teil ihres Erwerbseinkommens in diese haushalts- und personenbezogenen Dienste zu investieren, entstehen neue Arbeitsplätze im Dienstleistungsbereich, die allerdings aufgrund der schattenwirtschaftlichen Konkurrenz „Markteinführungshilfen“ benötigen, etwa zur Etablierung von haushalts- und personenbezogenen Dienstleistungsagenturen. Auf diese Weise könnten und sollten sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsperspektiven auch für Frauen der mittleren und unteren Bildungsgruppen erschlossen werden. Allerdings steigen die Qualitätsansprüche an diese Dienstleistungen stetig an, so dass die Ausbildungen, aber auch die Arbeitsbedingungen in den verschiedenen sozialen, d. h. „lebensdienlichen“ Berufen dringend verbessert werden müssen. Denn schon heute nehmen die offenen Stellen in den haushaltsnahen betreuenden und pflegerischen Berufen zu. Der Berufsbildungsbericht 2010 gibt darüber Auskunft, dass der Anteil derjenigen Personen, die mit dem „Dienst am Menschen“ ihr Geld verdienen werden, bis zum Jahre 2025 noch weiter expandieren wird. Spätestens ab 2014 wird ein deutlicher Fachkräftemangel in den Sozial- und Gesundheitsberufen offenkundig werden, und zwar sowohl in solchen, die einen Hochschulabschluss voraussetzen, als auch in jenen, die eine

ABB. 6.7: DURCHSCHNITTLICHE ZEITVERWENDUNG VON MÜTTERN MIT UNTERSCHIEDLICHEM ERWERBSSTATUS UND DEN DAZUGEHÖRIGEN VÄTERN FÜR HAUSWIRTSCHAFTLICHE TÄTIGKEITEN (2001 UND 2002, IN STUNDEN PRO TAG)



Quelle: BMFSFJ und Statistisches Bundesamt (2003); eigene Berechnungen

Qualifikation unterhalb des Hochschulniveaus erfordern.¹⁰² Der Bedarf an unqualifizierten bzw. angelernten Jobs bei einem gleichzeitig bestehenden Überangebot an solchen Arbeitskräften wird dagegen insgesamt zurückgehen (BMBF 2010).

In der Zusammenschau verschiedener wissenschaftlicher Analysen und Studien, die sich in den beiden zurückliegenden Dekaden den vielfältigen Problemen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gewidmet haben, überrascht diese Entwicklung kaum. Es zeigt sich eine ausgeprägte Dienstleistungs- und Versorgungslücke in Deutschland, die es bedarfsorientiert und zeitnah zu schließen gilt.¹⁰³ Wie die bereits genannte qualitative Studie zum Essalltag berufstätiger Mütter in Westdeutschland belegt, müssen die bestehenden Versorgungsdefizite an Kindertagesstätten und Schulen durch weibliche Netzwerke in Gestalt von bezahlten Kindermädchen, Tagesmüttern und Haushaltshilfen individuell überbrückt und immer wieder neu arrangiert werden. Dafür wird dann oft ein erheblicher Teil des durch eigene Berufstätigkeit erzielten Einkommens ausgegeben. Dabei zeigt sich, dass gerade Akademikerinnen mit den oft als bescheiden empfundenen milieugeprägten „Kochkünsten“ (Dosenravioli, Würstchen aus dem Glas, Eierpfannkuchen etc.) der gegen Entgelt eingestellten Haushaltshilfen oder Au-pairs, die sie insbesondere für die mittägliche Versorgung ihrer Kinder im schulpflichtigen Alter privat engagieren müssen, keineswegs zufrieden sind. Sie haben gegenwärtig aber vielfach keine andere Wahl. Sie würden jedoch in aller Regel eine gute Verpflegung ihrer Kinder in Kindertageseinrichtungen und Schulen vorziehen. Wenn vollzeitbeschäftigte Mütter eine Kindertagesstätte oder Schule mit einer guten Essensversorgung gefunden hatten, brachten sie ihre Erleichterung darüber ausführlich in den Interviews zur Sprache. Oft ste-

hen solche Lösungen im sozialen Umfeld allerdings nicht zur Verfügung, so dass die vollzeitbeschäftigten Mütter auch dadurch gegenzusteuern versuchen, dass sie am Abend und am Wochenende persönlich für eine ausgewogene und gesunde Ernährung sorgen, Fastfood-Restaurants weitestgehend meiden und ausschließlich qualitativ hochwertige Lebensmittel in ihrem Haushalt bevorraten. Auf private Netzwerkpersonen wie Großeltern können gerade diese Mütter in der Regel an ihrem Wohnort nicht zurückgreifen, weil sie wegen ihrer akademischen Ausbildung oder infolge einer attraktiven beruflichen Position für sich selbst oder ihren Partner bestimmten Mobilitätszwängen unterliegen (Leonhäuser et al. 2009). Auffällig ist aber auch die große Diskrepanz zwischen dem Anspruch an eine qualitativ gute Essensversorgung für die Kinder und der praktizierten werktäglichen Verpflegung der berufsorientierten Netzwerkerinnen selbst. Sie betrachten ihre Erwerbsarbeitszeit, die zugleich die „kindbetreute Zeit“ ist, größtenteils als zu wertvoll, um sich selbst eine Mittagspause zu gönnen. Dadurch kommt allerdings die eigene Versorgung, aber auch die Pflege von Sozialkontakten im Berufsalltag deutlich zu kurz. Aufgrund des engen Zeitfensters am Morgen gibt es außerdem viele berufsorientierte Netzwerkerinnen, die zum Beispiel morgens gegen 7.00 Uhr zu Hause nur nebenbei einen Kaffee trinken und gegen 13.00 Uhr zum ersten Mal am Tag überhaupt etwas essen. Es kann vorausgesetzt werden, dass diese Mütter wissen, dass ihr Essverhalten aus ernährungsphysiologischer Sicht ungesund ist und sich nachteilig auf ihre Konzentrations- und Leistungsfähigkeit auswirkt. Ihr Ernährungswissen kann aufgrund von verdichteten Arbeitsbedingungen in vielen Berufsfeldern jedoch nicht zur Anwendung kommen. Hier kristallisiert sich ein bisher weitgehend vernachlässigtes Handlungsfeld der betrieblichen Gesundheitsförderung heraus, das vor allem in Gestalt von arbeitsplatznahen

¹⁰² Demgegenüber werden Beschäftigungszuwächse bei den technisch-naturwissenschaftlichen Berufen, die in der öffentlichen Diskussion der vergangenen Jahre und auch heute eher im Zentrum standen und stehen, vergleichsweise geringer ausfallen (BMBF 2010).

¹⁰³ Derzeit existiert in Deutschland in diesem Bereich ein „schwarz-grau melierter“ Arbeitsmarkt, wo privilegierte Beschäftigte ihre Haus- und generative Sorgearbeit überwiegend in Form von Minijobs an Hausfrauen und Arbeitslose mit und ohne Migrationshintergrund delegieren. Es besteht die reale Gefahr, dass sich hier inmitten unserer demokratischen Gesellschaft quasi feudale Beschäftigungsverhältnisse etablieren, wo Beschäftigte weder Arbeitsrechte noch demokratische Mitwirkungsrechte haben (Lutz 2005; Rerrich 2009).



und flexiblen Nahrungsangeboten bestehen sollte. Arbeitgeber sollten diesem Thema künftig einen weitaus größeren Stellenwert zumessen, um die Motivation und Leistungsfähigkeit ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bzw. ihrer weiblichen und männlichen Führungskräfte zu erhalten und zu stärken. Auch in dieser Hinsicht besteht ein großer zeitpolitischer und infrastruktureller Handlungsbedarf (ebenda).

Die Zeiten von berufstätigen und nicht berufstätigen Frauen in Familienhaushalten erfüllen nach wie vor eine gesellschaftliche Scharnier- und Pufferfunktion: Sie vermitteln und synchronisieren die Zeitstrukturen zwischen Erwerbs- und Familienleben und federn die „Wechselfälle des Lebens“ ab, indem sie bei ausfallenden Schulstunden, plötzlichen Erkrankungen oder unerwarteten Überstunden und Dienstreisen ihrer Partner flexibel zur Verfügung stehen. Durch die zunehmende Integration von Frauen in Erwerbsarbeit und die stärkere Artikulation eigener Interessen werden diese bislang unsichtbar zur Verfügung gestellten „Zeitpuffer“ aber zunehmend zur knappen Ressource (Jurczyk 2009: 37ff.).

Problematische zeitliche Situationen anderer Art bestehen bei einkommensarmen und erwerbslosen Müttern und Vätern, deren Zahl in den zurückliegenden Jahren zugenommen hat. Bei alleinerziehenden Müttern mit Einkommensarmutsrisiko¹⁰⁴ entfallen im Durchschnitt lediglich 1 Stunde und 10 Minuten auf eine Erwerbstätigkeit und die damit verbundenen Tätigkeiten. Ohne Armutrisiko sind es täglich 3 Stunden und 22 Minuten (Holz 2004: 47). Demgegenüber wenden Mütter in Familien mit Armutrisiko deutlich mehr Zeit als Mütter ohne Armutrisiko für Haushalt und Kinderbetreuung auf, und zwar unabhängig davon, ob diese Mütter alleinerziehend sind oder mit einem Partner in einem gemeinsamen Haushalt zusammenleben. Berufstätige Mütter ohne Armutrisiko investieren täglich durchschnittlich mehr als eine Stunde weniger Zeit in die Betreuung ihrer Kinder. Ein hohes Quantum an verfügbarer Zeit ist aber in diesen Familien nicht gleichzusetzen mit familialer Qualitätszeit. Armutstudien berichten eher über Desorganisationstendenzen im Familienalltag armer Familien, die sich zum Beispiel in einem zunehmenden „Entgleiten von Zeitstrukturen“ zeigen, was mit negativen Konsequenzen für die Bildungsbiografien ihrer Kinder einhergeht (Meier et al. 2003). Im Anschluss an die prominente Marienthal-Studie, die in den 1930er Jahren erstmals die sozio-psychologischen Folgen lang anhaltender Arbeitslosigkeit untersucht hat (vgl. Jahoda et al. 1975), erweist sich auch heute die infolge von Arbeitslosigkeit entstehende freie Zeit oftmals als „tragisches Geschenk“. Allerdings differenzieren sich familiäre Armutslagen immer mehr aus und benötigen auch unter dem Aspekt der Zeitpolitik passgenaue Hilfen. So sind etwa für Angehörige von Geringverdienerhaushalten mit häufig atypischen Arbeitszeiten passgenaue infrastrukturelle Angebote

der Bildung, Betreuung und Gesundheitsförderung im sozialen Nahraum von großer Bedeutung und können für diese Kinder und ihre Eltern in belastenden Lebenssituationen so etwas wie eine „strukturelle zweite Heimat“ (Lanfranchi 2006) bieten. Dagegen sind diese Einrichtungen für arme Kinder und Familien ein Risiko, wenn früh selektiert wird, fachliche Qualitätsstandards nicht eingehalten werden und der politische Wille für eine entsprechende Prioritätensetzung bei Investitionen fehlt.

Pflegeleistungen

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels kristallisiert sich aber noch ein weiteres Problem der geschlechtsspezifischen Zeitbindung durch generative Sorgearbeit im Lebensverlauf heraus: das Problem der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. 2007 waren insgesamt 2,13 Millionen Menschen in Deutschland pflegebedürftig im Sinne des Pflegeversicherungsgesetzes SGB XI (Statistisches Bundesamt 2008: 4). Durch die Zunahme von Hochaltrigkeit¹⁰⁵ sowie die in den kommenden Jahren alt werdenden geburtenstarken Jahrgänge wird die Zahl der pflegebedürftigen Menschen bis 2050 von derzeit 2,13 Millionen etwa auf 4 Millionen Menschen zunehmen (vgl. Kapitel 7 Alter). Die Anzahl der (potenziellen) Pflegepersonen wird sich dagegen im gleichen Zeitraum um etwa 30 % verringern (BMFSFJ 2009: 127).¹⁰⁶ Von den gut 2 Millionen Menschen, die in 2007 Deutschland im Sinne des Pflegeversicherungsgesetzes pflegebedürftig waren, wurden 1,54 Millionen Pflegebedürftige zu Hause versorgt (Statistisches Bundesamt 2008: 27). Die Anwesenheit einer hilfe- oder pflegebedürftigen Person im Haushalt führt zu erheblichen Veränderungen der individuellen Zeitverwendungsmuster im Bereich Erwerbs- und Hausarbeit bei 30- bis 65-jährigen Haushaltsmitgliedern: 71 % der Pflegebedürftigen, die in Privathaushalten versorgt worden sind, wurden 2002 ausschließlich von Familienangehörigen gepflegt, d. h. ohne Unterstützung von ambulanten Diensten. Aufgrund der normativ-genderspezifischen Erwartungen werden auch Pflegeleistungen nach wie vor eher von Frauen übernommen: 2002 waren 73 % der pflegenden Angehörigen weiblich (Schneekloth/Wahl 2005: 77). Dabei ist jedoch zu beachten, dass es in familiär-häuslichen Arrangements oft nicht nur eine Hauptpflegeperson gibt. Vielmehr helfen hier durchschnittlich 2,1 Helfer mit (Schneekloth/Leven 2003: 18). Das hat zur Folge, dass sich das starke Engagement von Frauen gegenüber Männern im Bereich der häuslich-privaten Pflege etwas relativiert. Eine Konzentration allein auf die Hauptpflegepersonen kann dazu führen, „dass der von Männern geleistete Beitrag in der häuslichen Pflege, der häufig in der Unterstützung der weiblichen Hauptpflegeperson liegt, unterschätzt wird“ (Backes et al. 2008: 17).¹⁰⁷ Backes et al. kritisieren das sozialversicherungsrechtliche und sozialstatistische Konzept der Hauptpflegeperson auch, weil dieses „auf die Komplementarität eines traditionell männlichen ‚Hauptnährers‘

104 Das relative Einkommensarmutsrisiko wird gemessen an einer Armutsschwelle in Höhe von 60 % des Medians der bedarfsgewichteten verfügbaren Haushaltseinkommen. Personen, die über weniger als 50 % des Medianeinkommens verfügen, werden als einkommensarm bezeichnet.

105 Als „hochaltrig“ werden Menschen bezeichnet, die älter als 80 Jahre alt sind.

106 Im Bereich der professionellen Hilfe wird die skizzierte Entwicklung dagegen zu starken Zuwachsraten führen. Bis 2050 wird eine Verdreifachung der Arbeitsplätze in der Altenpflege prognostiziert (vgl. Institut der Deutschen Wirtschaft Köln 2009).

107 Die Männerarbeit der Evangelischen Kirche hat 2010 ein Positionspapier zum Thema „Mehr Männer in die Pflege“ verabschiedet, vgl. <http://www.maennerarbeit-ekd.de/html/pflege.html> (20.12.2010).

mit einer traditionell weiblichen „Hauptpflegeperson“¹⁰⁸ hindeutet und die bundesdeutsche Sozial- und Familienpolitik im Feld der Altenhilfe damit einem familialistischen Leitbild verhaftet bleibt (ebenda).

In lebensverlaufsbezogener Perspektive zeigt sich, dass die Wahrscheinlichkeit, Hauptpflegeperson zu sein, bei Männern mit zunehmendem Alter steigt, während sie bei Frauen in leicht umgekehrt U-förmigem Zusammenhang steht. Den Daten des Alterssurveys 2002 zufolge pflegen 42,4 % der befragten Männer gegenüber 62,7 % der befragten Frauen in der Altersgruppe der 40- bis 54-Jährigen als Hauptpflegeperson. In der Altersgruppe der 55- bis 69-Jährigen bezeichnen sich 52,6 % der befragten Männer sowie 71,7 % der befragten Frauen als Hauptpflegeperson. In der Altersgruppe der 70- bis 85-Jährigen schließlich pflegen 70,4 % der befragten Männer als Hauptpflegeperson gegenüber 59,1 % der befragten Frauen. Insgesamt nehmen also über die Altersgruppen hinweg die Geschlechterdifferenzen bei den Pflegepersonen ab. Allerdings bringt der höhere Anteil der Männer in der letzten Alterskohorte der 70- bis 85-Jährigen lediglich eine Tendenz zum Ausdruck, denn „in absoluten Zahlen würden die wenigen pflegenden [...] Männer freilich kaum ins Gewicht fallen“ (Künemund 2010: 19).

Der Ost-West-Vergleich zeigt, dass in Ostdeutschland Geschlechterunterschiede bei der privaten Pflege deutlich stärker ausgeprägt sind als in Westdeutschland. So bezeichnen sich im Alterssurvey 2002 in Ostdeutschland 82 % der in Pflegeetätigkeit eingebundenen befragten Frauen als Hauptpflegeperson, jedoch nur 45 % der befragten Männer (Künemund 2010: Tabelle A25). In Westdeutschland fällt diese Differenz deutlich geringer aus. Hier bezeichnen sich insgesamt 62 % der befragten Frauen und 52 % der befragten Männer als Hauptpflegeperson des häuslich privaten Pflegearrangements (ebenda). Eine Ursache könnte in der ausgewogeneren Einbindung beider Geschlechter in die Erwerbstätigkeit in Ostdeutschland liegen, durch die Frauen und Männer bei der Übernahme von Pflegeetätigkeiten während der Erwerbsphase vor ähnliche Probleme gestellt werden.

Männer pflegen bislang vor allem, wenn sie selbst bereits im Rentenalter sind (vgl. Kapitel 5 Erwerbsleben und Kapitel 7 Alter) und dann vorrangig ihre Partnerinnen. In der späten Partner- bzw. Partnerinnenpflege im Alter von über 65 Jahren¹⁰⁸ sind Männer und Frauen annähernd gleichgewichtig vertreten (Langehenning 2009: 20). Das bestätigen auch die Ergebnisse der aktuellen dritten Welle des Alterssurveys 2008: „Hier wird sehr deutlich, dass die Geschlechterdifferenzen über die Altersgruppen hinweg betrachtet abnehmen“ (Künemund 2010: 19). So pflegen in der ältesten Gruppe der 70- bis 85-jährigen Befragten 11 % der Frauen und 9 % der Männer regelmäßig privat. Da Frauen jedoch eine höhere Lebenserwartung haben und in (Ehe-)Beziehungen meist jünger sind, stehen sie

dennoch ihren hilfs- und pflegebedürftigen Männern sehr viel häufiger als Pflegeperson zur Verfügung. Klar ist daher: Frauen leben weiterhin länger und sind in den Partnerschaften noch immer jünger, sie werden also weiterhin seltener auf Partner zurückgreifen können als Männer. Bevor pflegebedürftige Menschen in einem Pflegeheim versorgt werden, übernehmen aber die (Schwieger-)Kinder oder auch nichtfamiliäre Pflegepersonen die häusliche Pflege – und das in immer stärkerem Maße. So wird vielfach bereits von einem sich abzeichnenden (strukturellen) Wandel, weg von der klassischen Pflege durch den Partner bzw. die Partnerin hin zur Pflege durch (Schwieger-)Töchter und (Schwieger-)Söhne gesprochen. Denn während 1991 noch 37 % der Pflegebedürftigen von einem Partner bzw. einer Partnerin gepflegt wurden, waren es 2002 nur noch 28 %. Umgekehrt ist die Pflege durch Kinder von 29 % im Jahr 1991 auf 36 % im Jahr 2002 angestiegen.¹⁰⁹ Wo Kinder die pflegebedürftigen Eltern versorgen, geschieht dies noch immer überwiegend durch die Töchter oder Schwiegertöchter (Nebe 2010: 422). Angesichts der stärkeren Erwerbsbeteiligung von Frauen sowie veränderter Lebensformen und vermehrter Single-Haushalte ist in den vergangenen Jahren allerdings ein deutlich gestiegenes Engagement der (Schwieger-)Söhne bei der Pflege der (Schwieger-)Eltern als Hauptpflegepersonen zu verzeichnen, während der Anteil pflegender (Schwieger-)Töchter in den vergangenen Jahren annähernd konstant geblieben ist. Gleichzeitig war ein Anstieg nichtfamiliärer Pflegepersonen in der häuslichen Pflege zu verzeichnen, was auch die aktuellen Zahlen des Alterssurveys (vgl. Künemund 2010) bestätigen. So ist der Prozentsatz derjenigen Pflegenden, die eine nicht verwandte Person betreuen – wie schon in den Alterssurvey-Wellen 1996 und 2002 – über alle Altersgruppen hinweg angestiegen. „Speziell sind in diesem Punkt Unterschiede zwischen Frauen und Männern markant: Frauen pflegen deutlich häufiger auch Freunde, Bekannte und Nachbarn“ (a. a. O.: 18).

Wie Blinkert und Klie (2008a, b) feststellen, ist dabei die Präferenz für eine häusliche Versorgung ohne Inanspruchnahme professioneller Hilfe in jenen Milieus am stärksten ausgeprägt, die in der Vergangenheit am meisten an Bedeutung verloren haben und als „Verlierer“ von Modernisierungsprozessen gelten können. Offensichtlich haben neben Wertvorstellungen und moralischen Erwägungen auch Kostenaspekte bei der Wahl eines Pflegearrangements eine nicht unwichtige Bedeutung. So spielen in den statushöheren Milieus Opportunitätskosten eine große Rolle, während für die unteren Milieus oft ausschlaggebend ist, dass die Heimpflege im Vergleich zum Selberpflegen deutlich kostenintensiver ist (vgl. Blinkert/Klie 2008a, b). Es muss daher davon ausgegangen werden, dass familiäre Pflege für die Pflegenden ungeachtet der Existenz der Pflegeversicherung nicht selten von einem Mangel an realisierbaren Alternativen herrührt und gerade Frauen mit niedrigen Qualifikationen und ohnehin geringen Chancen auf dem Arbeitsmarkt hierdurch weiter in ihrer beruflichen Entwicklung und in ihren Möglichkeiten einer dauer-

108 2002 befand sich rund ein Drittel der privat pflegenden Hauptpflegepersonen im Rentenalter (65 Jahre und älter) (vgl. Schneekloth/Wahl 2005: 77; Kapitel 7 Alter).

109 Zahlen nach Schneekloth/Wahl (2005: 77).



haften eigenständigen Existenzsicherung eingeschränkt werden. Da Pflegegeld – im Unterschied zum Elterngeld – keine Lohnersatzfunktion hat und die neu eingeführte Pflegezeit (berufliche Freistellung für max. sechs Monate) zu einem zunächst zeitlich befristeten, aber angesichts der typischen Langfristverläufe von Pflegebedürftigkeit tatsächlich zu einem kompletten Berufsausstieg führen kann, ist die beschäftigungsfördernde Wirkung dieser Maßnahme voraussichtlich begrenzt (Gumpert 2009; Schroeder 2010: 412; vgl. Kapitel 5 Erwerbsleben und Kapitel 7 Alter).

Fraglich ist, wie sich die gegenwärtige Verschiebung von der Pflege durch den Partner bzw. die Partnerin zur Pflege durch Kinder und nicht-familiäre Pflegepersonen zukünftig entwickeln wird, wenn nach einem vorübergehenden Anstieg des Anteils älterer Paare (s. o.) diejenigen Kohorten alt und pflegebedürftig werden, unter denen sich heute – im mittleren Lebensalter – mehr partner- und kinderlose Personen sowie mehr „nichteheliche Partnerschaften und Folgeehen“ finden (Engstler/Tesch-Römer 2010: 163). Engstler und Tesch-Römer prognostizieren: „Die im Alter vorherrschende Lebensform des langjährig verheirateten Ehepaars mit in der Nähe wohnenden gemeinsamen leiblichen Kindern hat ihren Zenit erreicht und wird quantitativ abnehmen. Der Wandel der Lebensformen führt dazu, dass die partnerschaftlichen und familialen Ressourcen im Alter zukünftig etwas geringer und weniger erwartbar werden“ (ebenda).

Aber auch dort, wo Kinder vorhanden sind, ist davon auszugehen, dass unter den gegebenen Rahmenbedingungen – Anhebung des gesetzlichen Rentenalters, stärkere Erwerbsbeteiligung von Frauen, steigende räumliche Entfernung zwischen den Wohnorten von Eltern und ihren erwachsenen Kindern – die Kinder, vor allem die Töchter und Schwiegertöchter, zukünftig weniger häufig für die Versorgung ihrer pflegebedürftigen Eltern zur Verfügung stehen werden (BMFSFJ 2010a: 30f.). Die abnehmende „Verfügbarkeit“ der zunehmend erwerbstätigen (Schwieger-)Töchter könnte den in den letzten Jahren schon zu beobachtenden Trend einer stärkeren Pflegebeteiligung von (Schwieger-)Söhnen weiter forcieren. Er könnte allerdings auch vor allem für pflegebedürftige Frauen eine (noch) stärkere Verweisung auf die stationäre Pflege bedeuten. Der in der Pflegeversicherung verankerte „Vorrang häuslicher Pflege“ (§ 3 Satz 1 SGB XI), aber auch das Wahlrecht zwischen häuslicher und stationärer Pflege bedürfen daher sowohl einer Verbesserung der Rechte von Erwerbstätigen, die familiäre Pflege leisten wollen oder müssen (vgl. Kapitel 5 Erwerbsleben), als auch des Ausbaus weiterer Unterstützungsmöglichkeiten und -arrangements für die häusliche Pflege durch Formen professioneller Pflege sowie der Entwicklung intelligenter Mischformen zwischen häuslicher und ambulant-professioneller Pflege (vgl. Kapitel 7 Alter).

Private Hauptpflegepersonen haben 2005 durchschnittlich 36,7 Stunden pro Woche bzw. 5,2 Stunden pro Tag für die Pflege, die hauswirtschaftliche Versorgung und die allgemeine soziale Betreuung von Pflegebedürftigen aufgewendet (Schneekloth/Wahl 2006: 78ff.). Der tatsächliche zeitliche Aufwand liegt somit weit höher als von der Pflegeversicherung veranschlagt.

Wird ferner berücksichtigt, dass in Deutschland ein Pflegefall im Haushalt häufig in mindestens gleichem Maße wie das Vorhandensein von Kleinkindern zu einer Erwerbsunterbrechung bei verheirateten Frauen führt, so deutet sich hier eine geschlechtsspezifische Problematik an (Schneider et al. 2001: 378¹¹⁰). Denn Frauen, die insgesamt mehrheitlich Angehörige als Hauptpflegeperson privat pflegen und dabei im erwerbsfähigen Alter sind, müssen die Erfordernisse der häuslichen Pflege mit der eigenen Erwerbsarbeit in Einklang bringen. Das jedoch wird mit zunehmendem Pflegeaufwand (einer erhöhten Pflegestufe) immer schwieriger. So gehen häuslich-private Pflegearrangements schließlich häufig zu Lasten der vollen Erwerbsintegration der pflegenden Person und damit meist der pflegenden Frauen (vgl. Kapitel 5 Erwerbsleben und Kapitel 7 Alter).

Pflegeepisoden kommen also – aufgrund der insgesamt gestiegenen Zahl der Pflegebedürftigen sowie einer stärkeren Erwerbsbeteiligung von Frauen – immer häufiger bereits in der Lebensphase vor, in der Frauen und Männer beruflich aktiv sind. Hier stellt sich die Frage nach der Entlastung pflegender Angehöriger ebenso wie nach alltagstauglichen Vereinbarkeitsarrangements zwischen Beruf und Pflege durch die Einbindung von professionellen Diensten. Allerdings wäre dabei von einem erweiterten Begriff von Sorgearbeit gegenüber einem eingegrenzten Pflegebegriff auszugehen. So zeigen die Ergebnisse aus einer qualitativen Studie zur Situation von pflegenden Angehörigen, dass unabhängig davon, „ob Hilfe- oder Pflegebedürftigkeit vorliegt, [...] der durchschnittliche Zeitaufwand für hauswirtschaftliche Dienste und für Hilfen rund um Essen und Mahlzeiten für alle Personen höher [ist] als der Pflegeaufwand“ (Heinemann-Knoch et al. 2006: 417). Die direkten auf Pflege bezogenen Tätigkeiten nehmen also entgegen ihrer öffentlichen Wahrnehmung bei weitem nicht so viel Zeit in Anspruch wie die hauswirtschaftlichen Aktivitäten.

Auch die Befunde von Jabsen und Blossfeld (2008) bestätigen, dass bei einem Pflegefall im Haushalt herkömmliche geschlechtsspezifische Arbeitsteilungsmuster reproduziert werden: Das Stundenvolumen, welches Frauen mit einem pflegebedürftigen Haushaltsmitglied für Erwerbsarbeit aufwenden, ist im Durchschnitt deutlich geringer als bei Männern mit einem Pflegefall im Haushalt. Demgegenüber investieren Frauen mit einem pflegebedürftigen Angehörigen im Haushalt deutlich mehr Zeit für die Hausarbeit als Männer, die allerdings ihre Mithilfe gegenüber Konstellatio-

110 Zur Analyse verwenden Schneider et. al SOEP-Daten der 14. Erhebungswelle; ihr Beobachtungsfenster endet im Dezember 1996, so dass die Einführung (und die Wirkungen) der Pflegeversicherung in der empirischen Analyse nicht berücksichtigt wurden.

nen ohne Pflegebedarf im Haushalt zumindest moderat erhöhen (Tab. 6.3). Die Eurofamcare-Studie¹¹¹ belegt im Geschlechtervergleich, dass pflegende Frauen und Männer die häusliche Pflege durchaus unterschiedlich organisieren. Für die deutsche Stichprobe ergab sich, dass pflegende Männer weitaus häufiger auf zusätzliche informelle Hilfen zurückgreifen als Frauen (Lüdecke et al. 2006: 94ff.). Männer neigen als Hauptpflegerperson aber auch zu einer Selbstüberschätzung ihrer emotionalen Belastbarkeit (Langehennig 2009: 19). Sämtliche Befunde sprechen in jedem Fall für die Notwendigkeit einer gendersensiblen Altenarbeit, die zudem den Sozialstatus der pflegenden Angehörigen beachtet (vgl. Kapitel 7 Alter), aber auch passgenaue Pflegesettings zwischen privatem und öffentlichem Raum arrangiert. Ziel muss es sein, mehr Geschlechtergerechtigkeit durch Umverteilung von privater Sorgearbeit im Lebensverlauf zwischen Frauen und Männern einerseits und durch die Aufwertung der beruflich-professionellen Altenpflege andererseits herzustellen: Damit gerät auch die Dualität weiblich konnotierter „direkter, körpernaher“ Pflege und männlich konnotierter indirekter Pflege, die vorrangig Leitungs-, Planungs-, Organisations- und Unterstützungstätigkeiten außerhalb der direkten Pflegetätigkeiten umfasst, in den Blick.

Freiwilliges Engagement

Auch bei der Ausübung freiwilligen Engagements zeigen sich große Geschlechterdifferenzen. Diese bestehen vor allem im Umfang des Engagements von Frauen und Männern und in den Bereichen, in denen es erfolgt, aber auch darin, dass Frauen ihr freiwilliges Engagement deutlich stärker an den wechselnden situativen Möglichkeiten im Lebensverlauf ausrichten, während sich unterschiedliche Passagen des Lebensverlaufs anscheinend kaum auf das Engagement von Männern auswirken.

So engagieren sich Frauen weniger freiwillig als Männer (32 % zu 40 %) und ein ausgeprägter weiblicher „Familiengipfel“, auf dem die Frauen im Alter zwischen 40 und 44 Jahren mit 43 % die gleiche Engagementquote wie Männer erreichen, verweist auf eine Konzentration des Engagements von Frauen in der Familienphase (vgl. BMFSFJ 2010b: 39; Prognos/Ge-

nerali 2009: 9). Frauen sind besonders in jenen Bereichen engagiert, die eine Nähe zum Sozialen bzw. zur Familie aufweisen, und richten hier ihr Engagement familienbezogen aus. Das Engagement für Kinder und Jugendliche ist zudem sehr stark – aber nicht ausschließlich – mit den eigenen Kindern verbunden. Bei über drei Viertel aller Frauen hat ihr Engagement für Kinder und Jugendliche unmittelbar auch etwas mit ihren eigenen Kindern zu tun. Demnach ist das Engagement von Frauen sehr eng an bestimmte Lebensphasen ihrer eigenen Kinder gekoppelt und es ist zwar umfangreich, aber oft zeitlich auf die Familienphase begrenzt. Vorher, in der Ausbildungs- und Berufseinmündungsphase (mit Ausnahme der frühen Jugend, wo es sogar höher ist), und nachher, in der Phase des „empty nest“¹¹², bleibt das weibliche Engagement besonders stark hinter jenem der Männer zurück (vgl. BMFSFJ 2010b: 40; BMFSFJ 2009: 38; Prognos/Generali 2009: 11).

Das freiwillige Engagement von Männern während der Familienphase hebt sich hingegen kaum aus dem insgesamt eher stabilen männlichen Verlaufsmuster hervor (vgl. BMFSFJ 2010b: 39). Männer sind außerdem besonders in Engagementbereichen tätig, die Anknüpfungspunkte an alle Lebensphasen haben, und richten ihr Engagement häufig an keine bestimmte Zielgruppe (vgl. BMFSFJ 2010b: 40; BMFSFJ 2009: 38; Prognos/Generali 2009: 11). Männer sind zudem stärker als Frauen in zivilgesellschaftlichen Führungspositionen vertreten, auch in den frauendominierten Bereichen. Im Jahr 2004 hatten 42 % der männlichen Engagierten gegenüber 26 % der engagierten Frauen eine Leitungs- oder Vorstandsfunktion inne. Damit reproduzieren sich immer noch die persistenten Rollenmuster im Engagement (vgl. BMFSFJ 2010b: 40).

Besonders deutlich werden die Geschlechterdifferenzen beim Blick auf die Kombination von Erwerbstätigkeit, Familie und freiwilligem Engagement. Frauen und Männer sind von Zeitproblemen der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und freiwilligem Engagement bzw. der Work-Life-Balance unterschiedlich stark betroffen. Die drei Bereiche schließen sich allerdings nicht gegenseitig aus. Im Gegenteil: Erwerbstätige sind häufiger freiwillig

TAB. 6.3: GESCHLECHTSSPEZIFISCHE ZEITVERWENDUNGSMUSTER FÜR ERWERBS- UND HAUSARBEIT MIT UND OHNE PFLEGEFALL IM HAUSHALT (2004, IN STUNDEN PRO TAG)

	Ohne Pflegefall im Haushalt			Mit Pflegefall im Haushalt		
	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer
Erwerbsarbeit	6,1	4,4	7,9	4,3	2,7	5,9
Haushaltsarbeit	2,9	4,3	1,4	3,2	4,5	1,8

Quelle: Jabsen/Blossfeld (2008: 310)

111 Das Projekt „Eurofamcare“ untersuchte die Situation pflegender Angehöriger in einem europäischen Vergleich. In sechs nationalen Untersuchungen wurden die konkreten Erfahrungen der pflegenden Angehörigen von älteren Menschen vor Ort erhoben. Die sechs untersuchten Länder waren Deutschland, Griechenland, Großbritannien, Italien, Polen und Schweden. Sie repräsentieren in ihrer Zusammensetzung die unterschiedlichen Sozialsysteme innerhalb Europas. In jedem dieser Länder wurden Informationen von 1.000 pflegenden Angehörigen und den von ihnen Gepflegten in Form persönlicher Gespräche erhoben. Der dafür verwendete Fragebogen war in allen Ländern identisch.

112 Der Begriff „empty nest“ beschreibt die Phase im Leben von Eltern, wenn die Kinder den familiären Haushalt verlassen.



engagiert als Nichterwerbstätige¹¹³, und gerade wenn Eltern erwerbstätig sind, ist ihr freiwilliges Engagement hoch, insbesondere bei Frauen. Bei erwerbstätigen Frauen trifft dies allerdings erst zu, wenn die Kinder älter als zwei Jahre sind, und ihr Engagement erreicht mit 54 % seinen Höhepunkt, wenn das jüngste Kind zwischen sechs und neun Jahre alt ist. Diese Konstellation ist in der Regel eher dann gegeben, wenn die Frauen in Teilzeit erwerbstätig sind, was in dieser Lebenssituation zumeist typisch ist (vgl. BMFSFJ 2010b: 38). Die stärkere zeitliche Belastung von Frauen wird bereits durch ihre niedrigere Engagementquote deutlich. In Paarhaushalten mit Kindern steigt zudem die Beteiligung von Frauen an ehrenamtlichen Aktivitäten, je kürzer ihre Erwerbsarbeitszeiten sind, während bei Männern genau entgegengesetzt das freiwillige Engagement bei steigender Arbeitszeit wächst (vgl. BMFSFJ 2009: 48). Die stärkere zeitliche Forderung von Frauen zeigt sich auch unter Personen mit Führungsaufgaben im Ehrenamt. Insbesondere verheiratete Frauen und jene mit Kindern können wöchentlich deutlich weniger Zeit in ihre ehrenamtliche Führungstätigkeit investieren als verheiratete Männer und Männer mit Kindern. Ehrenamtlich in Führungspositionen tätige und berufstätige Frauen sind eher kinderlos und geschieden als ehrenamtlich in Führungspositionen tätige und berufstätige Männer (vgl. BMFSFJ 2009: 49).

6.2.5 Berufliche Mobilitätsanforderungen und Wegezeiten von Frauen und Männern

Weitere Zeitbindungen im Alltag entstehen durch Wegezeiten für Bildung, Erwerbsarbeit, Hausarbeit, Freizeit und für soziale Kontakte. Werktags entfallen 24,6 % der Wegezeiten auf die zu überwindenden Arbeitswege.¹¹⁴ Die folgenden Ergebnisse wurden in der repräsentativen Studie „Job Mobilities and Family Lives in Europe“ von 2007 erhoben, an der insgesamt sechs europäische Länder¹¹⁵ beteiligt waren (vgl. Huynen et al. 2008).

Es ist zunächst hervorzuheben, dass erwerbstätige Frauen ohne Partner und Kinder heute deutlich mobiler sind als die männliche Vergleichsgruppe. Des Weiteren ergab die Analyse zum Mobilitätsverhalten erwerbstätiger Frauen und Männer in sechs europäischen Ländern, dass der Anteil mobiler erwerbstätiger Personen in Partnerschaften ohne Kinder mit jeweils 27 % gleich hoch ist, sich also keine geschlechtsspezifischen Unterschiede ergeben. Das berufliche Mobilitätsverhalten verändert sich allerdings im Geschlechtervergleich grundlegend, sobald ein Paar Kinder hat (Rüger/Becker 2010: 8). Erwerbstätige Mütter mit Kindern werden dann beruflich immobiler und haben, sofern sie erwerbstätig sind, insgesamt kürzere Arbeitswege, wohingegen 23 % der Väter mobil bleiben (Abb. 6.8).

In der Gesamtbilanz über den erwerbsbiografischen Verlauf betrachtet, liegt die Chance erwerbstätiger Männer, mobil zu sein, mit 24 % fast doppelt so hoch im Vergleich zu den erwerbstätigen Frauen mit 13 %. Dieses Ergebnis ist weitgehend stabil für die drei untersuchten Altersgruppen der 25- bis 34-Jährigen, der 35- bis 44-Jährigen und der 45- bis 54-Jährigen.

Es zeigt sich zudem, dass – unabhängig von Bildungseinflüssen – das „Risiko“ (gegenwärtiger) Kinderlosigkeit bei Frauen mit zunehmender Häufigkeit von Mobilitätserfahrungen im Verlauf der bisherigen Erwerbsbiografie ansteigt. Es wird daneben deutlich, dass vor allem solche Frauen mobil sind, die (gegenwärtig) kinderlos sind. Bei Männern sind Mobilitätserfahrungen im Lebensverlauf demgegenüber weitgehend unabhängig von der familiären Situation. Tendenziell scheinen hier häufigere Mobilitätserfahrungen eine Elternschaft sogar wahrscheinlicher zu machen. Lebens- bzw. Erwerbsverläufe bei Frauen, die gekennzeichnet sind durch Mobilitätserfahrungen in der Familiengründungsphase und/oder in der Nach-Familiengründungsphase,¹¹⁶ gehen häufiger mit Kinderlosigkeit einher (Rüger/Becker 2010: 13). Schließlich belegt die Studie, dass sich Frauen, wenn sie mobil sind, deutlich seltener als Männer auf Mobilitätsformen einlassen, die mit langen Abwesenheitszeiten von zu Hause über Nacht verbunden sind. Berufstätige Mütter tendieren eindeutig zum Fernpendeln, so dass sie täglich nach Hause zurückkehren und – wenn auch eingeschränkt – für anfallende Arbeiten und Erledigungen zur Verfügung stehen. Weibliche Mobilität führt innerhalb von Doppelkarriere-Paaren zu keiner deutlichen Veränderung bei der Aufteilung von Hausarbeit (a. a. O.: 18). Das Fazit lautet: Ist die Vereinbarkeitsproblematik zwischen Erwerbstätigkeit und Familie insbesondere bei Frauen weithin bekannt und wissenschaftlich gut beschrieben, treten im Zuge berufsbedingter Mobilität weitere Anforderungen bei der Verfügbarkeit, dem Zeitaufwand und den Abwesenheiten außer Haus hinzu, die eine weitere Verschärfung dieser Problematik erwarten lassen.

Während beruflich mobile Frauen seltener Mütter und Mütter umgekehrt seltener beruflich mobil sind, unterscheiden sich Väter in ihrem Mobilitätsverhalten nicht wesentlich von Männern ohne Kinder. Während bei Frauen Elternschaft nur schwer mit Mobilität vereinbar ist und Kinderlosigkeit Mobilität erst zu ermöglichen scheint, besteht dieser Zusammenhang für Männer so nicht. Mobilität und Elternschaft scheinen im Falle von Männern vergleichsweise gut vereinbar. Der Befund, wonach die mobilsten Erwerbstätigen in Deutschland partner- und kinderlose Frauen sind, kann als Hinweis darauf gelten, dass Frauen nicht per se weniger mobil sind als Männer.

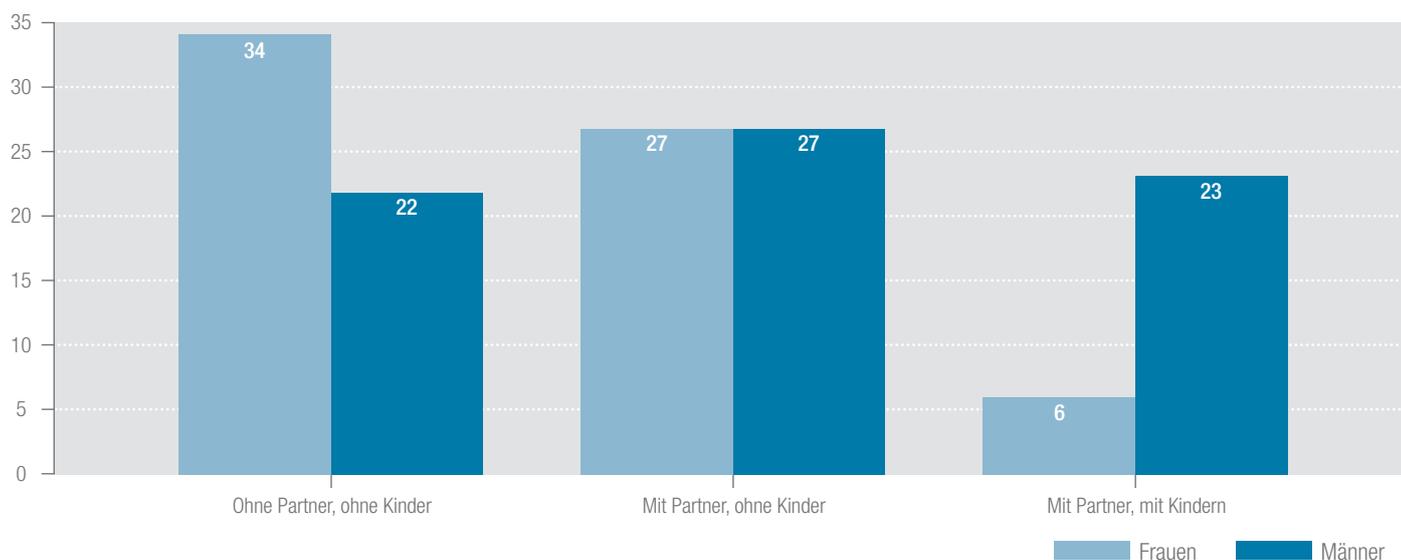
113 Erwerbstätige weisen eine überdurchschnittlich hohe Engagementquote auf, und Erwerbstätigkeit begünstigt generell die Aufnahme des freiwilligen Engagements, unabhängig davon, ob eine Haupt- oder Nebenerwerbstätigkeit vorliegt (vgl. BMFSFJ 2009: 43).

114 Das tägliche Fernpendeln ist in Deutschland mit 36 % die mit Abstand am häufigsten gewählte Mobilitätsform. Zudem zeigt sich, dass die Mobilitätsrate unter den befristet Beschäftigten signifikant höher ist als unter den Beschäftigten mit unbefristeten Stellen. Außerdem liegen die höchsten Mobilitätsanforderungen nicht etwa bei den höchsten beruflichen Positionen, sondern bei den mittleren Berufspositionen vor (Rüger/Becker 2010: 8).

115 Die beteiligten Länder waren Belgien, Deutschland, Frankreich, Polen, Spanien und die Schweiz.

116 Jeweils verstanden als Altersphasen; als Kernphase der Familiengründung wird hier die Altersphase zwischen ungefähr dem 25. und 37. Lebensjahr bezeichnet. Mit der Nach-Familiengründungsphase ist die Altersphase ab etwa dem 37. Lebensjahr gemeint.

ABB. 6.8: ANTEIL MOBILER PERSONEN UNTER ERWERBSTÄTIGEN IN DEUTSCHLAND NACH LEBENSFORM UND GESCHLECHT (2007, IN %)*



* Job Mobilities und Family Lives; Repräsentative Erhebung n = 5552

N (ungewichtet) Männer / Frauen: ohne Partner, ohne Kinder = 121/91; mit Partner, ohne Kinder = 147/169; mit Partner, mit Kindern = 326/408; gewichtete Daten

Quelle: Rüger/Becker (2010: 9)

Unter bestimmten Bedingungen können Frauen – und insbesondere Mütter – daher als „Mobilitätsverlierer“ gelten. Eine Karriere, die berufliche Mobilität einschließt, erscheint unter der Bedingung von Mutterschaft deutlich erschwert. Umgekehrt können berufliche Mobilitätsanforderungen die Familienentwicklung für Frauen verzögern oder gänzlich verhindern. Dieser Konflikt wird zum einen von den Frauen selbst antizipiert und in zukünftigen Entscheidungen bei der eigenen Lebensplanung berücksichtigt. Zum anderen dürften diese Zusammenhänge auch für die Entscheidungen anderer Akteure auf dem Arbeitsmarkt (z.B. Personalverantwortliche) eine Rolle spielen und könnten eine weitere Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt hervorrufen.

Die beschriebenen Folgen dürften allerdings nur bedingt mit kurzfristigen politischen Maßnahmen allein abzuschwächen sein. Vielmehr müssten strukturelle Veränderungen erfolgen, die der generellen Vereinbarkeitsproblematik zwischen Familie, Beruf und Mobilität entgegensteuern. Ein weiterer Ausbau der öffentlichen Kinderbetreuung und deren Ausrichtung an den Bedürfnissen beruflich mobiler Väter und Mütter können entscheidend zur Entschärfung zeitlicher Belastungen im Alltag beitragen. Mobile Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wünschen sich darüber hinaus Unterstützung durch den Arbeitgeber. Ziel von Politik sollte es sein, Anreize für Unternehmen zu schaffen, mobile Arbeitnehmer zu unterstützen. Die Unterstützung durch den Arbeitgeber könnte zum Beispiel in Form der Übernahme von mobilitätsbedingten Kosten erfolgen. Grundsätzlich könnte jedoch auch eine stärkere Flexibilisierung von Arbeitszeiten und Arbeitsorten positive Effekte zeigen. Da die gewünschten Maßnahmen der Unterstützung mit der Form der Mobilität und den damit verbundenen spezifischen Belastungen variieren, ist ein auf die jeweiligen Bedürfnisse

und Belastungen zugeschnittenes Bündel an Unterstützung als geeigneter Ansatz zu sehen, um die beruflichen Mobilitätsanforderungen von Männern und Frauen mit den Zeitbindungen durch generative Haus- und Sorgearbeit in Einklang zu bringen (Schneider/Meil 2008).

6.2.6 Die Zeitsituation von Alleinerziehenden

Der Alltag von alleinerziehenden Vätern und Müttern bringt zur Bewältigung einer multidimensionalen Versorgungsproblematik hohe Anforderungen an deren Koordinationskompetenzen mit sich. Für Alleinerziehende, bei denen es sich mehrheitlich (zu 90 %) um Frauen handelt, ist eine eigenständige Existenzsicherung und finanzielle Unabhängigkeit zumeist nur auf der Basis einer zeitlich umfangreichen eigenen Erwerbstätigkeit möglich. Die enge Verzahnung von familiärer und beruflicher Situation ruft infolge von Trennung und Scheidung oder der Geburt eines (weiteren) Kindes allerdings häufig prekäre Lebenslagen hervor. Dies trifft insbesondere auf Familien mit jungen Kindern unter drei Jahren oder mit noch jungen Eltern zu (vgl. Meier-Gräwe/Kahle 2009: 91ff.). Die Bedeutung der Erwerbstätigkeit für die Zeitsituation ist daher im Folgenden näher zu betrachten. Die Analyse der Zeitbudgetdaten 2001/2002 zeigt, dass in Paarhaushalten mit Kindern sowie bei Alleinerziehenden etwa gleich viel Zeit (ca. 1,5 Stunden täglich) für die Kinderbetreuung aufgewendet wird. Unterschiede in der Alltagsgestaltung von Alleinerziehenden im Vergleich zu Paarhaushalten ergeben sich vor allem im Bereich der Erwerbstätigkeit und in der Folge auch in der unbezahlten Arbeit im Haushalt. Im Schnitt gehen alleinerziehende Frauen eine Dreiviertelstunde länger einer Erwerbstätigkeit nach als Mütter aus Paarhaushalten, sind im Gegenzug jedoch nur eine halbe Stunde weniger im Haushalt tätig (a. a. O.: 96f.).



Der Grund für die höhere Arbeitszeit bei alleinerziehenden Frauen liegt im Umfang ihrer Erwerbstätigkeit: Sie weisen mit 37 % eine mehr als 1,5-mal höhere Quote an Vollzeitbeschäftigungen als andere Mütter auf. Entscheidend für die Frage, ob einer Erwerbstätigkeit nachgegangen werden kann, ist insbesondere für Alleinerziehende das Vorhandensein bedarfsgerechter Betreuungsarrangements: Ist die Betreuung der Kinder unter sechs Jahren sichergestellt, sind über die Hälfte aller alleinerziehenden Mütter erwerbstätig. Ist dies nicht der Fall, sind es lediglich knapp 14 % von ihnen. Dies erklärt auch eine vermehrte Anzahl an Beschäftigungsverhältnissen in Vollzeit mit steigendem Alter der Kinder, welches mit verringertem Betreuungsaufwand einhergeht (a. a. O.: 99ff.). An dieser Stelle soll zudem auf die Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Alleinerziehenden aufmerksam gemacht werden, nämlich auf unterschiedliche Zeitmuster bei gleicher Vereinbarkeitsproblematik: Im Vergleich zu den weiblichen Alleinerziehenden sind die männlichen in größerem Umfang erwerbstätig und verbringen ihre Freizeit vor allem mit sozialen Kontakten und Unterhaltung außer Haus. Da die alleinerziehenden Frauen sich eher zu Hause erholen, handelt es sich dabei zugleich immer noch um Bereitschaftszeiten. Männliche Alleinerziehende verwenden mehr Zeit für Hausarbeit als andere Väter, allerdings rund 1,75 Stunden weniger als alleinerziehende Frauen. So ergeben sich geringere Kinderbetreuungszeiten, die jedoch in Verbindung mit dem durchschnittlich höheren Alter der Kinder alleinerziehender Väter stehen. Dabei tragen sowohl das private Netzwerk als auch professionelle Dienstleistungen zur Betreuung bei (a. a. O.: 97ff.). Im Vergleich zu Paarhaushalten müssen Alleinerziehende bei vermehrter Erwerbsarbeitszeit die gleichbleibenden Anforderungen an Hausarbeit und Kinderbetreuung ohne Hilfe eines Partners bewältigen und müssen daher Zeit etwa in den Bereichen persönlicher Regeneration und Freizeit einsparen.

So fließt die im Vergleich zu erwerbstätigen Vätern aus Paarhaushalten weniger erbrachte Erwerbstätigkeit von 2,5 Stunden bei alleinerziehenden Müttern gleichermaßen in die Hausarbeit und Kinderbetreuung (a. a. O.: 102f.). Zeiten, die hauptsächlich zur Kinderbetreuung genutzt werden, werden in Alleinerziehenden-Haushalten tatsächlich bei einem erhöhten Erwerbsumfang kaum reduziert; zudem wird das Betreuungsarrangement durch Unterstützung aus privaten Netzwerken ergänzt. Der Umfang der Erwerbstätigkeit bestimmt ganz wesentlich die Gesamtzeit an bezahlter und unbezahlter Arbeit, so dass gerade alleinerziehende Frauen an Werktagen mit durchschnittlich elf Stunden zu den zeitlich am stärksten belasteten Familienpersonen gehören (bei Vätern und Müttern in Paarhaushalten liegt die zeitliche Belastung an Werktagen zwischen 10,5 und 10,75 Stunden (a. a. O.: 103ff.).

6.3 ÜBERGÄNGE UND WICHTIGE PHASEN IM LEBENSVERLAUF

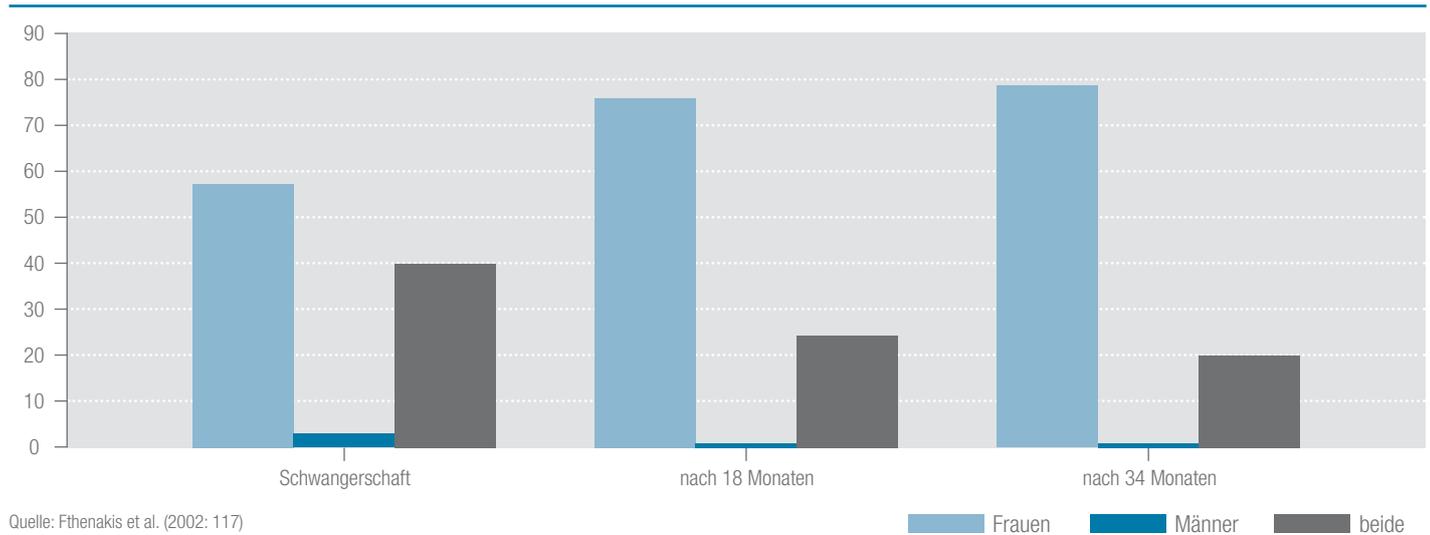
6.3.1 Übergang von der Partnerschaft zur Elternschaft: Retraditionalisierung der Geschlechterarrangements

Die Geburt des ersten Kindes erweist sich aus gleichstellungspolitischer Perspektive als konflikträchtige Statuspassage oder Knotenpunkt (zu den Begrifflichkeiten vgl. Kapitel 1 Einleitung), die eine Umverteilung von Erwerbsarbeit und generativer Sorgearbeit zwischen den Frauen und Männern zugunsten traditioneller Geschlechterrollen begünstigt. Diese Zusammenhänge sind durch die Forschung gut dokumentiert (vgl. z.B. Fthenakis et al. 2002).

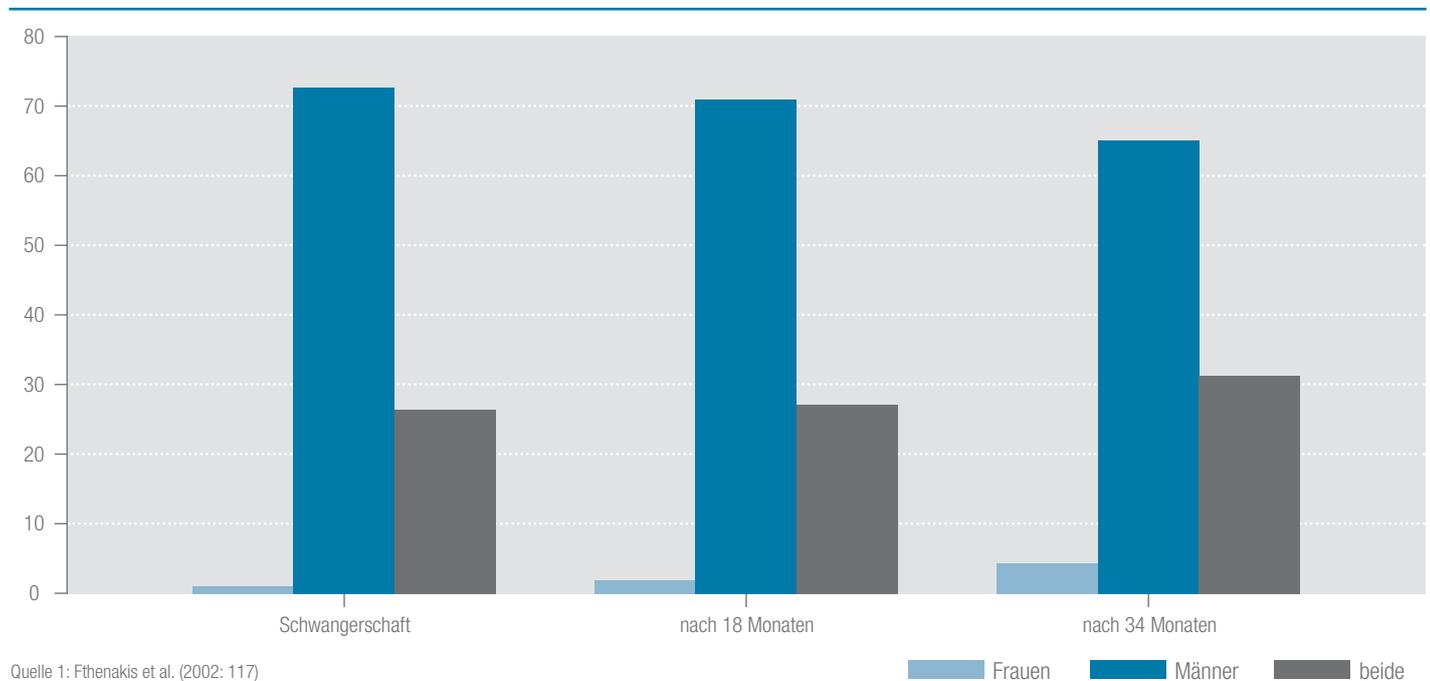
Berufstätige Frauen reduzieren ihre Erwerbstätigkeit im Übergang zur Mutterschaft zum Teil erheblich. Väter ziehen sich aus den häuslichen Aufgabenfeldern noch weiter zurück als vorher und investieren vermehrt in ihre berufliche Entwicklung. Damit werden arbeitsteilige Zeitverwendungsmuster zwischen Erwerbsarbeit und generativer Haus- und Sorgearbeit bei beiden Geschlechtern eingeübt, die sich oftmals im weiteren Lebensverlauf verstetigen und zu Nachteilen für die berufliche Entwicklung von Müttern und ihre Alterssicherung führen. Daraus resultieren aber auch sogenannte Spillover-Effekte, welche die Qualität der Partnerschaft negativ beeinflussen. Hinzu kommt ein evidenter Mangel an konstruktiven Konfliktlösungsstrategien, so dass gegenseitige Wertschätzung, gemeinsame Unternehmungen, Zärtlichkeit und Sexualität nach der Geburt eines Kindes zurückgehen. Fast die Hälfte der Paarbeziehungen ist fünf Jahre nach Geburt eines Kindes auf dem Tiefpunkt ihrer Partnerschaftsqualität angelangt (Fthenakis et al. 2002).

Im Übergang zur Elternschaft verlagern sich die verschiedenen Handlungsfelder der generativen Haus- und Sorgetätigkeiten auf die Mütter. Das betrifft keineswegs nur die typisch weiblich konnotierten Haushaltstätigkeiten wie das Kochen (Abb. 6.9). Vielmehr werden nach der Geburt des ersten Kindes auch klassische männliche Aufgabenfelder wie Reparaturen im Haushalt von einem Teil der Väter abgegeben, zumindest gehen sie stärker in die gemeinsame Verantwortung beider Partner über (Abb. 6.10). Schließlich kommt es zu einer deutlichen Verschiebung in der Zuständigkeit für die gesamte Planungsverantwortung für den Familienalltag. Wurde sie während der Schwangerschaft noch zu 80 % von beiden Partnern gemeinsam getragen, so sind mehr als die Hälfte der Mütter nach 18 bzw. 34 Monaten dafür allein zuständig (Abb. 6.11).

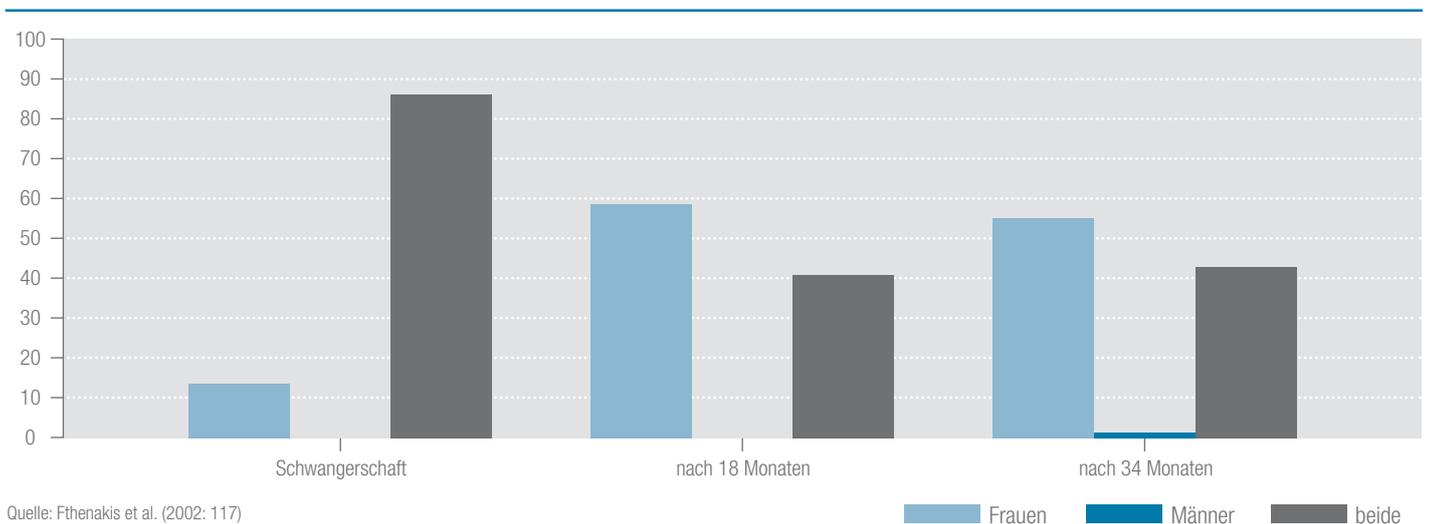
Selbst Paare, die sich explizit an egalitären Vorstellungen orientieren, fallen oft bei Geburt des ersten Kindes in eine Arbeitsteilung des männlichen Familienernährers und der für Kinder und Haushalt verantwortlichen Mutter zurück (vgl. hierzu ausführlicher Kapitel 5 Erwerbsleben).

ABB. 6.9: ARBEITSTEILUNG BEI ERST-ELTERN – „KOCHEN“ (2000, IN %)


Quelle: Fthenakis et al. (2002: 117)

ABB. 6.10: ARBEITSTEILUNG BEI ERST-ELTERN – „REPARATUREN IM HAUSHALT“ (2000, IN %)


Quelle 1: Fthenakis et al. (2002: 117)

ABB. 6.11: ARBEITSTEILUNG BEI ERST-ELTERN – „PLANUNGSVERANTWORTUNG“ (2000, IN %)


Quelle: Fthenakis et al. (2002: 117)



In einer qualitativen Studie wurden 25 heterosexuelle Paare aus verschiedenen Milieus untersucht, die bereits eine egalitäre Arbeitsteilung leben (Rüling 2007). Sie sind gewissermaßen „Pioniere“, die es ermöglichen, sowohl die strukturellen Schwierigkeiten zu identifizieren als auch erfolgversprechende Handlungsstrategien zu deren Bewältigung herauszufinden. Eine Traditionalisierungsfalle stellen auch bei diesen Paaren geschlechtsspezifische Deutungen bei Kinderbetreuung und Hausarbeit dar, mit denen die eigene Arbeitsteilung begründet wird. Besonders die Zuschreibung, dass Mütter quasi natürliche Kompetenzen für Kinderbetreuung und Haushalt besäßen, hat nach der Geburt des ersten Kindes auf die Arbeitsteilung zwischen den Partnern häufig starken Einfluss. Einige institutionelle und wohlfahrtsstaatliche Regelungen fördern dieses Verständnis, darunter das Ehegattensplitting (vgl. Kapitel 3 Recht). Für die Entwicklung der Kompetenzen des Vaters im Umgang mit dem Kind ist es jedoch wichtig, dass der Vater ab der Geburt auch Zeit allein mit dem Kind verbringt (ebenda).

6.3.2 Beruflicher Wiedereinstieg nach Elternzeit: Hürden für Frauen bei fehlender Unterstützung durch Partner und Betriebe

Eine repräsentative Studie des RWI (2009)¹¹⁷ zu den Auswirkungen der Einführung des einkommensabhängigen Elterngeldes auf die Erwerbstätigkeit der Eltern mit neugeborenen Kindern zeigt, dass vor der Geburt des ersten Kindes Frauen zu einem großen Anteil in Vollzeit erwerbstätig sind (55 %). Dieser Anteil ist unter den Müttern mit älteren Kindern allerdings mit 14 % deutlich geringer und nimmt mit größerer Kinderzahl weiter ab. Viele Mütter wollen und gehen nach der Geburt ihres Kindes ins Berufsleben zurück. Dies trifft insbesondere auf die vor der Geburt erwerbstätigen Frauen zu sowie auf Frauen, deren Partner ebenfalls Elterngeld bezieht. Die entscheidende Veränderung liegt im zeitlichen Umfang der Erwerbstätigkeit: Die deutliche Mehrzahl der Mütter wählt eine Tätigkeit in Teilzeit, eine Beobachtung, welche die Bedeutung von Teilzeitarbeitsmodellen für Mütter nachhaltig unterstreicht. Wichtigste Zeitpunkte für die (Wieder-)Aufnahme der Erwerbstätigkeit sind 12 Monate nach der Geburt – der Zeitpunkt, der in der Regel dem Ende des Elterngeldbezugs entspricht – sowie drei Jahre nach der Geburt, also das Alter, in dem die Elternzeit spätestens endet und das Kind in der Regel in den Kindergarten kommt.

Der Anteil der Familien mit Partneranträgen beträgt in dieser Befragung wie auch in der Elterngeldstatistik knapp 17 %.¹¹⁸ Zwei Drittel der Väter wählen einen kurzen Elterngeldbezug von typischerweise zwei Monaten. Insgesamt zeigen sich jedoch ungeachtet der Kürze der Elternzeitphasen von Vätern die positiven Effekte der Neuregelung. So waren 46 % der Frauen der Meinung, dass ohne die vom Partner beanspruchten Elterngeldmonate keine so intensive Vater-Kind-Beziehung entstanden wäre.

Immerhin geben zwei Drittel der befragten Mütter an, dass ihr Partner ohne Elterngeldmonate weniger Zeit mit dem Kind verbracht hätte. Diese subjektive Einschätzung spiegelt sich auch darin, dass Väter mit Partnermonaten einen größeren Anteil der Betreuungsarbeit übernehmen.

Insgesamt legen die Ergebnisse der Befragung „Junge Familie 2009“ nahe, dass junge Mütter mehrheitlich die durch das Elterngeld ermöglichte berufliche Auszeit im Jahr nach der Geburt nutzen, dann aber auch in großer Zahl wieder eine Erwerbstätigkeit aufnehmen. Die Tatsache, dass die Erwerbsaufnahme zum Großteil in Teilzeit geschieht, entspricht – wie die Befragungsergebnisse zu ihren Wünschen an den Arbeitgeber belegen – den Vorstellungen der Mütter, die eine weiterhin eigene enge Betreuung des Kindes mit eigener Erwerbstätigkeit verbinden wollen. Allerdings ist die Verfügbarkeit von Kinderbetreuungsmöglichkeiten beim beruflichen (Wieder-)Einstieg der Frauen nicht zu unterschätzen. Mehr als jede zweite jener Frauen, die die Kinderbetreuungsmöglichkeiten in ihrer Region als nicht ausreichend bewerten, wurde nach eigenen Angaben dadurch auch in ihrem beruflichen Weg beeinflusst. Auf die Gesamtheit aller Mütter bezogen, sind dies immer noch mehr als ein Drittel. Jede fünfte Mutter wäre bei passgenauem Betreuungsangebot früher (wieder) in den Beruf eingestiegen, jede achte mit größerem Stundenumfang. Zusätzlich waren andererseits 6 % der Mütter gezwungen, mit höherem Stundenumfang als gewünscht in den Beruf einzusteigen. Die Beeinflussung der Aufnahme der Erwerbstätigkeit durch das Betreuungsangebot ist in Westdeutschland deutlich ausgeprägter als im Osten (39 % der Mütter im Vergleich zu 24 %).

Die Familienfreundlichkeit des Arbeitgebers spielt für die Mütter eine wichtige Rolle. Für eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist den Befragten der Kontakt zum Arbeitgeber während der Elternzeit wichtig, insbesondere aber flexible Tätigkeitsmodelle. Teilzeitarbeitsplätze angeboten zu bekommen, Arbeitszeit flexibel gestalten und Zeitkonten nutzen zu können sind die wichtigsten Bedürfnisse der jungen Mütter. Parallel wünschen sich viele Eltern mit kleinen Kindern mehr betriebliche Kinderbetreuung – ein Wunsch, der unter Umständen weniger ihre Vorstellung des idealen Arbeitgebers wiedergibt als vielmehr die Tatsache reflektiert, dass zahlreiche Eltern die Betreuungssituation insgesamt als nicht ausreichend bezeichnen. Die Mehrheit der befragten Mütter und Väter fordert eine Professionalisierung des Betreuungsangebots im Hinblick auf Qualität, Flexibilität und Innovationsbereitschaft (BMFSFJ 2008: 11).

Bei fehlenden Rahmenbedingungen kann sich der berufliche Wiedereinstieg von Frauen nach einer Familienphase leicht als weitere Retraditionalisierungsfalle erweisen, so dass sein Misslingen direkt zur „traditionellen Ernährerehe“ führt (vgl. Kapitel 5 Erwerbsleben). In Tiefeninterviews für eine Repräsentativerhebung zum beruflichen Wiedereinstieg nach der

117 Es handelt sich um die bundesweit repräsentative Befragung „Junge Familie 2009“, die vom rheinisch-westfälischen Institut für Wirtschaftsforschung durchgeführt wurde. Hier wurden Eltern befragt, deren Kinder im April 2007 geboren wurden und die einen Antrag auf Kindergeld gestellt hatten. Außerdem wurden Daten aus der Elterngeldstatistik herangezogen.

118 Seitdem ist der Anteil der Väter, die Elternzeit nehmen, weiter gestiegen.

Familiengründung geben die Frauen folgende Motive für den Wiedereinstieg an (BMFSFJ 2008):

1. Der Beruf ist wichtig für das Selbstwertgefühl (69 %).
2. Geld verdienen für die Existenzsicherung der Familie (69 %).
3. Eigenes Geld verdienen wollen (68 %).
4. Etwas tun für die finanzielle Sicherung im Alter (67 %).
5. Nicht nur als Hausfrau und Mutter wahrgenommen werden (51 %).
6. Eigene berufliche Herausforderung suchen (50 %).

Die repräsentative Untersuchung macht vor allem vier Aspekte deutlich:

1. Die Berufsrückkehr ist kein punktuell Ereignis, sondern ein Prozess, der sich von den ersten Überlegungen der Frau bis zur erfolgreichen Bewältigung des Berufseintritts in der Regel über mehrere Jahre hinzieht und dessen Erfolg von verschiedenen Faktoren abhängt.
2. Nicht die Frau allein, sondern die gesamte Familie ist vom Wiedereinstieg betroffen und beim Wiedereinstieg gefordert. Weit über 80 % der potenziellen Wiedereinsteigerinnen sind verheiratet. Gegen den Partner und ohne seine Unterstützung ist für diese Frauen der Wiedereinstieg kaum zu schaffen. Allerdings geht ein hoher Anteil der befragten Männer davon aus, dass der Wiedereinstieg der Frau mit ihnen „nichts zu tun“ habe.
3. Erwartungen der Frauen und der Arbeitgeber an den Wiedereinstieg passen nicht automatisch zueinander. Das beginnt bei der Arbeitszeit, geht über die Frage der richtigen und notwendigen Weiterqualifikation bis zu den Fragen der „passenden“ Aufgabenprofile für die neue Kollegin. Zahlreiche Unternehmen haben das Potenzial der Wiedereinsteigerinnen noch nicht für sich erkannt.
4. 75 % der Wiedereinsteigerinnen beklagen, dass in Bezug auf die Betreuungszeiten im Kindergarten und die Kernzeitbetreuung in der Schule davon ausgegangen wird, dass Frauen nicht oder nur in geringem zeitlichen Umfang berufstätig sind. Vor allem vollzeiterwerbstätige Mütter sind mit ihren Ansprüchen an Flexibilität und verlässliche Ganztagesbetreuung in den Zeitkonzepten dieser Einrichtungen nicht vorgesehen (ebenda).

Ein Ergebnis der Studie war, dass 48 % der in einem Beschäftigungsverhältnis stehenden Mütter mit reduzierter Stundenzahl, in sogenannten Minijobs (400-Euro-Jobs) oder als freie Mitarbeiterinnen, häufig projektweise und diskontinuierlich beschäftigt waren. Demgegenüber betrug dieser Anteil bei den erwerbstätigen Vätern lediglich 4 % (ebenda).

Die befragten Väter waren – bis auf einen sehr geringen Anteil – nicht bereit, ihre Vollzeitbeschäftigung auf ein geringeres Stundenkontingent zu reduzieren, auch wenn ihre Partnerin den Anspruch hat, beruflich nicht nur in einem Minijob, sondern 20 Stunden oder auch mehr zu arbeiten.

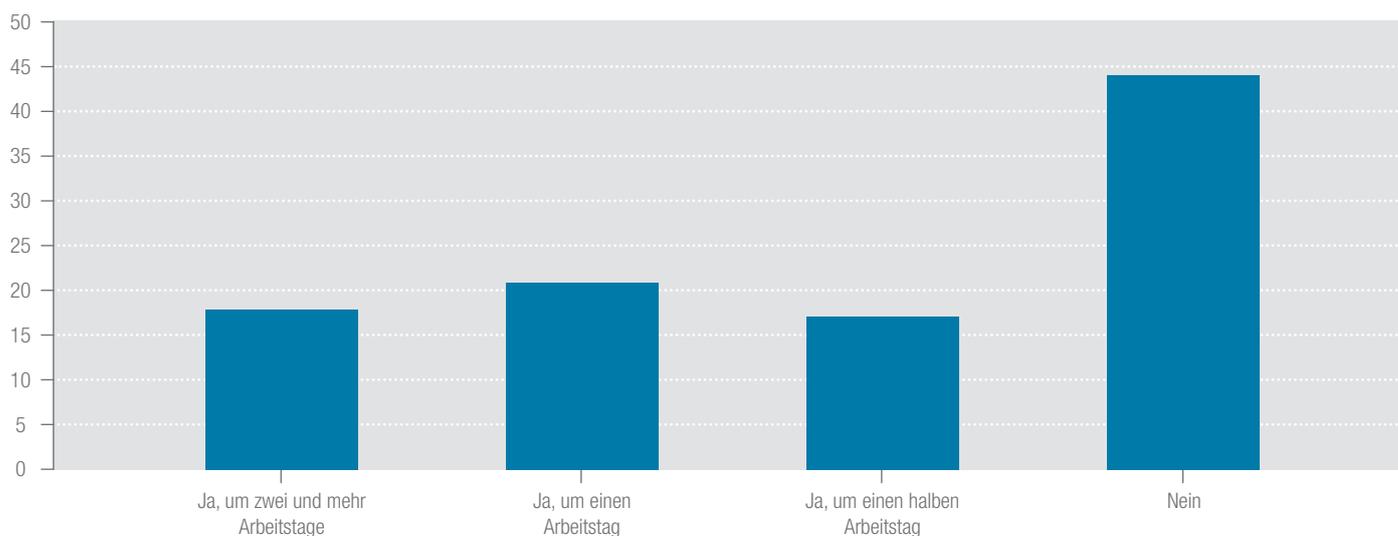
Folglich findet eine Umverteilung der Haus- und Sorgearbeit innerhalb der Partnerschaft praktisch kaum statt. Selbst die Männer mit moderner Wertorientierung und Rollenvorstellung hängen der latenten Haltung an, dass der berufliche Wiedereinstieg der Frau lediglich eine Frage der professionellen Organisation ist, die ihre Partnerin leisten muss. Deshalb verwundert es nicht, dass insgesamt 40 % der Frauen sagen, dass sie selbst die Phase des beruflichen Wiedereinstiegs auf eine harte Probe gestellt hat, und 56 % geben an, dass sie ihren beruflichen Wiedereinstieg im Wesentlichen allein bewältigen mussten oder müssen, wohingegen sich für ihren Partner nichts verändert habe (a. a. O.: 34). Zumindest bekundet mehr als die Hälfte der in Vollzeit oder in Teilzeit über 20 Stunden erwerbstätigen Männer, deren Partnerin derzeit nicht erwerbstätig ist, die theoretische Bereitschaft, ihre reguläre Arbeitszeit zu reduzieren, wenn ihrer Partnerin dadurch der Wiedereinstieg in den Beruf erleichtert wird (Abb. 6.12).

Allerdings ist diese verbale Absichtserklärung in der Realität schwer umzusetzen: Männer nehmen sehr wohl wahr, dass es immer noch Befremden auslöst, wenn ein Mann weniger arbeitet, um sich um seine Familie zu kümmern oder um seiner Frau den Berufseinstieg zu erleichtern. Man fürchtet auch, damit ein „falsches Signal“ an die Unternehmensleitung zu geben – denn das Motiv für eine Reduzierung der Wochenarbeitszeit scheint ja nicht nur kurzfristig und vorübergehend, sondern gleich für mehrere Jahre zu bedeuten, dass man nicht „voll einsetzbar und belastbar“ ist. Zudem beobachten sie in ihrem Berufsalltag, dass es massive negative Folgen hat, wenn Mütter aufgrund von familiären Aufgaben eine Zeitlang dem Unternehmen fernbleiben und dann – meist in reduziertem Umfang – zurückkehren. Gleichzeitig nehmen Männer aber auch wahr, dass es in der Bevölkerung zunehmend Akzeptanz findet und für attraktiv gehalten wird, wenn Männer Elternzeit nehmen. Das neue – insgesamt noch weitgehend diffuse – Rollenbild vom „neuen Mann“ wird aus Sicht der Bevölkerung in der praktischen Bereitschaft zur Elternzeit deutlich und zu einem symbolischen Vorbild. Männer spüren diesen sanften Einstellungswandel. Der Wunsch von Frauen in den gehobenen modernen Milieus dazu besteht schon lange. Es steigt aber auch die Akzeptanz und (latente, verborgene) Bewunderung bei vielen Männern in den gehobenen Milieus. Allerdings ist das Label „Berufsrückkehr“ bei Männern negativ besetzt, weil es mit „Weg-Gewesensein“ konnotiert ist (Meuser 2009: 224).

Bei der Koordination der beruflichen Entwicklung beider Elternteile besteht die Gefahr, dass in einem längeren Prozess in biografischer Perspektive die Frau ihre berufliche Entwicklung erneut zurückstellt und der Mann die einseitige Zuständigkeit als Familienernährer übernimmt. Strukturelle Rahmenbedingungen dafür sind geschlechtsspezifische Arbeitsmarktstrukturen, die sich in horizontaler und vertikaler Segregation und in der geschlechtsspezifischen Lohnlücke zeigen. Die untersuchten



ABB. 6.12: BEREITSCHAFT VON VÄTERN, IHRE REGULÄRE ARBEITSZEIT ZU REDUZIEREN (2008, IN %)*



*Basis: Väter, die in Vollzeit oder in Teilzeit mit mehr als 20 Wochenstunden erwerbstätig sind und deren Partnerin derzeit nicht berufstätig ist (n = 224 Fälle).
Quelle: BMFSFJ (2008: 38)

Paare koordinieren sich auf zwei verschiedene Arten: Im einen Fall wählen beide Elternteile parallel eine Teilzeitbeschäftigung. Im anderen Fall wird abwechselnd das berufliche Engagement reduziert. Diese Arrangements sind über einen längeren Zeitraum aufwändig und nur mit großer Beharrlichkeit zu realisieren; mit Zufällen und immer wieder neuen Anforderungen muss flexibel umgegangen werden. Zudem ergeben sich bei dieser langfristigen „Halbe-halbe-Strategie“ Probleme der Alterssicherung. Es müssen also Institutionen entwickelt werden, die solche Lebensentwürfe stützen, beispielsweise durch besser abgesicherte Familienphasen (vgl. Kapitel 5 Erwerbsarbeit und Kapitel 7 Alter).

Besonders deutlich wird jedoch, dass die egalitären Arrangements nur eine geringe Stabilität haben, da sie im Alltag und im Lebenslauf permanent eigenständig gestaltet werden müssen. Ihre Instabilitäten und Brüche sind durch die mangelnde strukturelle und institutionelle Unterstützung bedingt. Deshalb müssen die Paare ihre Arrangements stets „neu erfinden“ und sind weitgehend auf sich selbst gestellt. Ihre Arrangements sind teilweise finanziell prekär, so dass unklar ist, wie lange die Paare ihre Arbeitsteilung werden durchhalten können (ebenda).

Die von Rüling (2007) befragten Paare mit egalitärer Arbeitsteilung umgingen die skizzierten Fallen beim Wiedereinstieg auf zweierlei Pfaden. Zum einen mithilfe einer berufsorientierten Strategie, bei der nach dem Modell des „Doppelkarrierepaares“ beide Vollzeit und mit hohem Engagement arbeiten. Kinderbetreuung und Haushaltsarbeit werden dabei an private Dienstleister externalisiert. Zum anderen wählten sie eine familienzentrierte Strategie, bei der beide Elternteile ihre Arbeitszeit gegenüber ihrer vorherigen Vollzeit reduzieren und dabei ein geringes Gesamteinkommen in Kauf nehmen. Dazu müssen jedoch Fixkosten gering gehalten werden – nicht nur aufgrund notwendiger privater Kinderbetreuungskosten droht ein Armutsrisiko. Als Rahmenbedingungen, die den

Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit erschweren, identifiziert die Studie von Rüling (2007) vor allem die steuerliche Förderung der Ernährerehe und das fehlende Betreuungsangebot für Kleinkinder.

6.3.3 Übergang in die Rente und Zeitverwendung in der Nacherwerbsphase: alte und neue Betätigungsfelder

Wie gestaltet sich im Lebensverlauf der Übergang in den Vorruhestand bzw. ins Rentenalter? Während der Alltag von berufstätigen Eltern mit Kindern oft durch Zeitdruck und Zeitstress gekennzeichnet ist, fallen – im starken Kontrast dazu – die hohen Zeitressourcen bei den älteren Menschen auf, die sich in den ersten Jahren ihres Rentenalters befinden. Dabei ist bemerkenswert, dass Menschen, wenn sie allein leben, ihren Alltag in einem sehr hohen Ausmaß allein verbringen, was auf einen Rückgang oder Verlust an Sozialkontakten in dieser Lebensphase verweist.

Immerhin verbringen in der Gruppe der 60- bis 70-jährigen alleinlebenden Menschen in der Bundesrepublik Deutschland mehr als drei Viertel ihrer verbleibenden Alltagszeit allein. Das trifft in dieser Altersgruppe auf Männer in noch stärkerem Maße zu als auf Frauen. Diese Altersgruppe wird heute zu den „jungen Alten“ gezählt, die sich zu einem großen Teil in einem guten Gesundheitszustand befinden. Bei den über 70-Jährigen ergibt sich ein anderes Bild. Männer dieser Altersgruppe sind etwa ein Fünftel ihrer Tageszeit mit einer Partnerin, mit Kindern, Bekannten oder Verwandten zusammen, wohingegen Frauen dieser Altersgruppe pro Tag eine halbe Stunde weniger Zeit mit den entsprechenden Personen verbringen. Durchschnittlich haben die über 70-jährigen alleinlebenden Rentner im Jahr 2002 täglich ca. 80 % ihrer Alltagszeit allein verbracht. Insbesondere während ihrer Freizeitaktivitäten, aber auch beim Essen haben über 70-jährige Männer jedoch mehr Sozialkontakte als Frauen (BMFSFJ/Statistisches Bundesamt 2003).

Insgesamt werden im Lebenslauf die Erwerbsphase und die Verrentung bzw. Pensionierung als extremes Nacheinander von Zeitnot und Zeitwohlstand erlebt.

Ein größer werdender Teil der älteren Menschen sucht sich nach der Verrentung neue Betätigungsfelder. Generationenbeziehungen, insbesondere zu den eigenen Kindern und Enkeln, werden nach Eintritt ins Rentenalter oft intensiviert und stellen eine wichtige Ressource für Autonomie und Lebensqualität im Alter dar. Zudem sind sie eine bedeutsame Säule zur Sicherung von Lebensrisiken. Mehr als 80 % der Deutschen über 40 Jahren haben eigene Kinder und gut 40 % der 40- bis 85-Jährigen Enkelkinder. Obwohl zwischen 1996 und 2008 bei den 55- bis 69-Jährigen der Anteil an Großeltern leicht rückläufig war und in den letzten Jahren eine Verschiebung des Übergangsalters zur Großelternschaft nach hinten erfolgte, lassen die Befunde des Alterssurveys 2008 insgesamt die Deutung zu, dass die sozialen Netzwerke der gegenwärtigen älteren und alten Menschen überwiegend durch enge Beziehungen zu Familienangehörigen mehrerer Generationen geprägt sind (vgl. Künemund 2010). „Wer Kinder in die Welt setzt, kann lebenslang mit häufigen Kontakten zu ihnen rechnen. Dabei nehmen die Kontakte zu den erwachsenen Kindern außerhalb des Haushalts mit dem Alter sogar noch zu“ (BMFSFJ 2006b: 141). Ein Großteil der Kinder ist mittlerweile für eine lange Lebensphase – inzwischen bis zu 30 Jahre – mit ihren Großeltern verbunden. Für die Mehrheit der Älteren ist die Großelternschaft eine wichtige und sinngebende Altersrolle. Ungefähr drei Viertel aller Großeltern geben an, dass ihnen diese Aufgabe persönlich wichtig oder sehr wichtig ist, und nahezu 80 % beschreiben ihre Beziehung zu den Enkelkindern als eng. Allerdings spricht umgekehrt noch nicht einmal die Hälfte der erwachsenen Enkel von einer engen oder sehr engen Verbindung zu den Großeltern. Die Betreuung von Enkelkindern ist in vielerlei Hinsicht von Bedeutung: für die Vergesellschaftung und familiäre Integration der Älteren, aber auch für die mittlere Generation (z.B. hinsichtlich der Entlastung erwerbstätiger Personen) und die Sozialisation der Enkelkinder. Die strukturellen Möglichkeiten für solche Tätigkeiten haben historisch betrachtet deutlich zugenommen – die angestiegene Lebenserwartung hat die gemeinsame Lebenszeit unterschiedlicher Generationen innerhalb der Familie stark erhöht. Eine Kinderbetreuung wird am häufigsten bei den 55- bis 69-Jährigen übernommen (Künemund 2010: 21). Der geringere Anteil bei den Ältesten hängt wahrscheinlich damit zusammen, dass die Enkelkinder hier oftmals ein Alter erreicht haben, in dem die Betreuung zunehmend überflüssig wird. Wie bei den Pflgetätigkeiten sind es eher die Frauen, die in diesem Bereich tätig sind (17 % gegenüber 12 %). Die Unterschiede zwischen den alten

und neuen Bundesländern sind in der Struktur auch völlig anders, als dies noch 1996 der Fall war. Zwar zeigen sich noch immer am durchschnittlich jüngeren Alter der Großeltern die biografisch früheren Geburten im Osten Deutschlands. Aber während 12 Jahre zuvor von beiden Geschlechtern und in allen Altersgruppen die Betreuung der Enkelkinder in den neuen Bundesländern häufiger ausgeübt wurde, hat sich diese Differenz schon 2002 umgekehrt: Die Tätigkeit wird im Westen häufiger angegeben als im Osten. Hier zeigt sich der drastische Geburtenrückgang nach der Wende – die Gelegenheitsstrukturen für solche Tätigkeiten haben sich in den neuen Bundesländern gegenüber 1996 deutlich verschlechtert. Der Zeitaufwand für diese Tätigkeit liegt im Durchschnitt bei ca. 40 Stunden pro Monat, in etwa auf dem Niveau von 1996. In dieser Hinsicht bestehen kaum Unterschiede zwischen den Altersgruppen, Frauen investieren aber in allen Altersgruppen mehr Zeit. Die Varianz ist wiederum erheblich, da in einigen wenigen Fällen eine Betreuung „rund um die Uhr“ angegeben wurde, in anderen Fällen nur eine Stunde pro Monat. Die betreuten Personen sind überwiegend die Enkelkinder (70 %), allerdings bei erheblichen Altersunterschieden: Bei den Jüngeren sind es überwiegend Kinder von Freunden oder Bekannten (36 %); Enkelkinder werden hier vergleichsweise selten genannt. Bei den 70- bis 85-Jährigen sind es zu 90 % Enkelkinder. Das Engagement der Älteren in diesem Bereich kommt also fast ausschließlich der Familie zugute. Bei den 40- bis 54-Jährigen bleibt noch ein überraschend hoher Anteil von Männern zu erwähnen – dies zeigt sich zu allen drei Zeitpunkten (a. a. O.: 22).

Ein auffälliges Ergebnis der Freiwilligensurveys 2004 und 2009 (BMFSFJ 2010b) ist, dass das freiwillige Engagement bei Menschen ab der Altersgrenze von 60 Jahren seit 1999 deutlich gestiegen ist, insbesondere bei Menschen im Alter zwischen 60 und 69 Jahren. In der gesamten Gruppe der älteren Menschen nahm das freiwillige Engagement in diesem Zeitraum von 26 % auf 30 % zu, bei den 60- bis 69-Jährigen sogar von 31 % auf 37 %, und liegt damit sogar leicht über dem Durchschnitt der Bevölkerung. Bei den 70- bis 75-Jährigen stieg die Quote zwischen 1999 und 2009 noch von 24 % auf 30 % und erst bei den 76- bis 80-Jährigen erfolgte in diesem Zeitraum ein wesentlich geringerer Anstieg (von 19 % auf 21 %). Außerdem wurde ein starker Anstieg des Engagementpotenzials registriert, d. h. der Bereitschaft, sich freiwillig zu engagieren (BMFSFJ 2010b: 32; BMFSFJ 2006a: 303f.).

Die Engagementquote ist auch in der Gruppe der Älteren unter den Männern deutlich höher als bei den Frauen und nimmt bei ihnen zudem erst in einem späteren Alter ab. Das Engagement der Frauen erreicht unter



den 65- bis 69-Jährigen mit 36 % einen kleinen Gipfel, der über dem weiblichen Durchschnitt von 32 % liegt, aber bereits in der darauffolgenden Altersgruppe (70- bis 74-jährige Frauen) auf 25 % stark abfällt. Das Engagement der Männer sinkt hingegen erst bei den über 74-Jährigen deutlich ab (auf 24 %) und erreicht in den beiden vorhergehenden Altersgruppen noch genau bzw. fast die durchschnittliche männliche Engagementquote von 40 %. Im Osten Deutschlands kommen ehrenamtliche Tätigkeiten sowohl bei älteren Frauen als auch älteren Männern seltener vor als im Westen (vgl. BMFSFJ 2010b: 39; Künemund 2010: 16f.).

In der öffentlich und politisch stark interessierten Gruppe der jüngeren Senioren im Alter zwischen 60 und 69 Jahren stieg das Engagement bei Männern wie auch bei Frauen deutlich. Eine deutliche „Verregelmäßigung“ der zeitlichen Frequenz freiwilliger Tätigkeiten ist bei den älteren Engagierten über 65 Jahren zu erkennen. Bei ihnen hat die mehrmals wöchentlich ausgeübte Tätigkeit zugenommen und die mit keiner bestimmten Regelmäßigkeit ausgeübte Tätigkeit abgenommen. Qualitative sowie quantitative Studien zur Motivationsstruktur für bürgerschaftliches Engagement zeigen in diesem Zusammenhang auch deutlich, dass die Übernahme und Beibehaltung von freiwilligem Engagement lebenslagengeprägt ist. Ob sich Frauen und Männer im fortgeschrittenen Lebensalter für das Gemeinwohl engagieren oder nicht, hängt in hohem Maße von ihrer sozialen Herkunft, dem Bildungsstand, der Berufsposition, dem sozialen Netzwerk, aber auch von positiv bzw. negativ erlebten Lebensereignissen ab. Es bestätigt sich die sogenannte Fortsetzungshypothese, nach der Frauen und Männer, die sich freiwillig engagieren, größtenteils an bestimmten Vorerfahrungen in ihrer Biografie an knüpfen. Sie engagieren sich also in aller Regel nicht erstmals mit Eintritt ins Rentenalter freiwillig, sondern haben bereits vorher in sozialräumlichen Gelegenheitsstrukturen entsprechende Kompetenzen für freiwilliges Engagement erworben und dafür auch in der einen oder anderen Form Zeit investiert (vgl. BMFSFJ 2010a: 32; BMFSFJ 2010b: 34; BMFSFJ 2009: 42f.; Erlinghagen 2007: 568; Erlinghagen 2008: 106ff.). Konkrete Impulse für den Eintritt in eine Initiative des Dritten Sektors mit dem Ziel, Hilfe auf Gegenseitigkeit durch ein persönliches freiwilliges Engagement zu organisieren und sich entsprechend einzubringen, erhalten Rentnerinnen und Rentner größtenteils in ihrem unmittelbaren Wohnumfeld. Das kann beispielsweise in Seniorengenossenschaften sein, die sich seit den 1990er Jahren in vielen deutschen Städten entwickelt haben, um sich auf der Basis von Zeitkontensystemen gegenseitig Hilfen im Alltag und bei der Organisation verschiedener sozialer Gesellungsformen zu geben. Allerdings sind solche persönlichen Entscheidungen für freiwilliges und ehrenamtliches Engagement in diesen Formen meist eingebettet in die Statuspassage der Verrrentung (Köstler 2010: 3).

Ältere Menschen trugen seit 1999 in besonderem Maße zur Belebung von Gemeinschaftsaktivität und sozialem freiwilligen Engagement im Bereich „Soziales“ bei. Ähnlich ist es im kirchlich-religiösen Bereich. Das Engagement der Älteren kommt häufig und zunehmend der eigenen Bezugsgruppe der älteren Menschen zugute. Grundsätzlich sind Frauen häufiger im altersspezifischen Bereich engagiert (19 % gegenüber 11 % bei den Männern). Männer konzentrieren sich eher auf den altersunspezifischen Bereich (vgl. Künemund 2010: 17). Ältere Menschen investieren etwa ebenso viel Zeit wie jüngere in ihr freiwilliges Engagement (vgl. BMFSFJ 2006a: 303f.; BMFSFJ 2010b: 33). Der durchschnittliche Zeitaufwand für ehrenamtliche Tätigkeiten hat insbesondere bei den Älteren im Zeitvergleich deutlich zugenommen. 70- bis 85-jährige Frauen wenden mit im Schnitt 27 Stunden pro Monat am meisten Zeit auf (Männer 22 Stunden), während sie sich im jüngeren Alter deutlich weniger Zeit für ehrenamtliche Tätigkeiten nehmen (55- bis 69-Jährige 18 Stunden, 40- bis 54-Jährige 15 Stunden). Männer verwenden in diesem Alter mit 22 bzw. 20 Stunden deutlich mehr Zeit für das Ehrenamt (vgl. Künemund 2010: 17).

6.4 ZEITVERWENDUNG: HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

Das Modell des erwachsenen Erwerbstätigen mit Fürsorgeaufgaben, das als Leitbild die gleichberechtigte berufliche Integration von erwerbsfähigen Frauen und Männern zwecks Erwirtschaftung ihres eigenen Unterhalts durch Teilhabe am Arbeitsmarkt anstrebt, benötigt eine adäquate gender- und zeitpolitische Rahmung. Dieses Leitbild nimmt dezidiert Abschied von der Vorstellung, dass hinter jedem/r Arbeitnehmer/in eine häusliche Person steht, welche die im Lebensverlauf anfallende Haus- und Fürsorgearbeit übernimmt und sie/ihn davon freistellt. Aufgrund der verstärkten Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt bei gleichzeitig steigendem Unterstützungs- und Pflegebedarf älterer Menschen ist diese Annahme in Zukunft völlig unrealistisch. Ebenso wenig haltbar ist künftig die Fortschreibung einer geschlechtsspezifischen Zuweisung der generativen Haus- und Sorgearbeit an Frauen: Auch Männer und Väter werden allein schon aufgrund des demografischen Wandels Fürsorgearbeit übernehmen (müssen) und dafür Zeit benötigen. Außerdem sind Männer mit partnerschaftlichen Lebensentwürfen im Alltag zu unterstützen. Folglich muss es nunmehr beiden Geschlechtern im Alltag und entlang ihrer (Familien-)Biografie optional und entsprechend ihrer differenzierten Lebenssituationen und ihrer unterschiedlichen Prioritätensetzung ermöglicht werden, neben der Erwerbsarbeit auch andere gesellschaftlich notwendige und wertvolle Formen von Arbeit (Hausarbeit, generative Sorgearbeit, freiwilliges Engagement, Nachbarschaftshilfe) in ihren Alltag und entlang ihres Lebenslaufs zu integrieren und Übergänge zwischen den Lebensphasen flexibler zu gestalten. Dieses Erfordernis betrifft vor allem die Familiengründungsphase, aber auch die mittlere Lebensphase, in der Betreu-

ungs- und Pflegeleistungen für bedürftige ältere Familienangehörige, Verwandte und Freunde anfallen – vermutlich mit steigender Tendenz. Diese Lebensphase kann ca. 25 Lebensjahre andauern, so dass es zu einer erheblichen Kumulation von Anforderungen und zeitlichen Belastungen kommt, die durch ein zeitgemäßes gendersensibles sozial- und arbeitsmarktpolitisches Instrumentarium abzufedern sind. Dazu gehören die folgenden Forderungen:

- ▶ Die Wahlmöglichkeiten der Beschäftigten, die Arbeitszeit zu verringern und wieder auf einen Vollzeitarbeitsplatz zurückzukehren, sollten verbessert werden. Solche Optionen sollten in einem Gesetz über Wahlarbeitszeiten zusammengefasst werden, das neben dem Wunsch auf Teilzeitarbeit auch die Möglichkeiten einer Rückkehr zu Vollzeitarbeit oder vollzeithen Tätigkeiten ermöglicht. Gerade im Kontext der Vereinbarkeit von Familie und Führungstätigkeit für beide Geschlechter könnte eine kurze Vollzeit im Bereich von 30 bis 35 Wochenstunden ein Beitrag zur Stärkung der Geschlechtergerechtigkeit sein. Die Tarifpartner und die Unternehmen sollten familienfreundliche „Arbeitszeitoptionsmodelle“, die den Bedürfnissen der Beschäftigten und den Besonderheiten der Branche und der Betriebe Rechnung tragen, entwickeln. Es sollten Instrumente entwickelt werden, die in den Lebensphasen mit erhöhten Fürsorgeverpflichtungen eine Kombination von mittleren Arbeitszeiten bei beiden Partnern in einem Korridor zwischen hoher Teilzeit und gemäßigter Vollzeit ermöglichen.
- ▶ Im Anschluss an einen Vorschlag der Deutschen Gesellschaft für Zeitpolitik wird hier für die Gewährung von „Ziehungsrechten“, d. h. einem Anspruch auf einen bestimmten Umfang an erwerbsarbeitsfreier Zeit in der Erwerbsphase, plädiert, die sozialpolitisch auf Grundsicherungsniveau abgedeckt oder auf Langzeitkonten angespart werden können.
- ▶ Aufgrund der Tendenzen zur Fragmentarisierung, Entgrenzung und Verdichtung von Erwerbs- und Familienzeiten im Alltag und im Lebensverlauf ergibt sich die Notwendigkeit zur Stärkung von Zeitkompetenzen bei beiden Geschlechtern mit dem Ziel, ihre Selbststeuerung im Alltag und bei ihrer Biografieplanung zu erhöhen. Dazu gehört die Stärkung ihrer Reflexions- und Abgrenzungsfähigkeit gegenüber zeitlichen Zumutungen der Arbeitswelt, die sich mit den Erfordernissen von Fürsorgeaufgaben in bestimmten Lebensphasen nicht vereinbaren lassen, die Fähigkeit zur Entwicklung von Aushandlungsstrategien mit relevanten Akteuren (Lebenspartner, Arbeitgeber, Kindertagesstätte, Schule, Behörden etc.), aber auch der Erwerb von Kompetenzen, um die kurz-, mittel- und langfristigen Folgen bestimmter Entscheidungen im Lebenslauf abschätzen zu können.
- ▶ Die Überwindung von geschlechtersegregierten Alltags- und Lebenszeiten setzt einen Ausbau von passgenauen und qualitativ hochwertigen familienrelevanten Human- und Sachdienstleistungen voraus. Die Entfaltung einer öffentlichen Kultur der Erziehung, Betreuung und Bildung von Klein- und Vorschulkindern, der Ganztagschule, von flexiblen Möglichkeiten zur familienergänzenden Betreuung und Pflege bedürftiger Menschen sowie von sachbezogenen Diensten wird nicht nur die eigenverantwortliche und flexible Gestaltung des Alltags und der Lebensläufe von erwachsenen Frauen und Männern zwischen Beruf und Familie fördern, sondern auch eine Vielzahl von rationalisierungsresistenten Arbeitsplätzen im Dienstleistungsbereich schaffen. Solche Arbeitsplätze sind als Investitionen in die Zukunft einer alternativen Gesellschaft zu begreifen und erzielen – wie internationale Studien eindeutig belegen – hohe Wertschöpfungspotenziale. Das setzt allerdings voraus, dass die derzeit im Arbeitsmarkt „Privathaushalt“ anzutreffenden irregulären (teilweise illegalen) Beschäftigungsverhältnisse durch gezielte Initiativen und veränderte Anreize in reguläre Beschäftigungsverhältnisse umgewandelt und z.B. in Dienstleistungsagenturen gebündelt werden.
- ▶ Um mehr Zeitsouveränität im Alltag und entlang des Lebenslaufs für Frauen und Männer herzustellen, ist schließlich ein neues Zeitbewusstsein lokaler Entscheidungsträger von Nöten. Bislang orientieren sich viele familien- und alltagsrelevanten örtlichen Zeittaktgeber immer noch an der Vorstellung, dass Menschen, die generative Sorgearbeit für Kinder und bedürftige ältere Angehörige leisten, nicht oder allenfalls geringfügig erwerbstätig sind, was der sozialen Wirklichkeit immer weniger entspricht. Auf kommunaler Ebene sollen Mehrgenerationenhäuser als Kommunikations- und Dienstleistungsdrehscheibe in den Pflichtkanon örtlicher Infrastrukturentwicklung aufgenommen werden. Durch ein stärkeres Miteinander der Generationen vor Ort und auch jenseits des unmittelbaren Familien- und Verwandtschaftszusammenhangs könnte das Ungleichgewicht von „Zeitnot“ von Müttern und Vätern in der Erwerbsphase und von „Zeitwohlstand“ nach Verrentung durch gegenseitige Hilfe vermindert werden. Die Chancen verbessern sich mit der Unterstützung von professionellen und ehrenamtlichen Diensten. Mehrgenerationenhäuser können auch eine niedrigschwellige Anlaufstelle für Frauen und Männer sein, die von Erwerbslosigkeit betroffen sind und der passgenauen Unterstützung im Alltag und beim beruflichen Wiedereinstieg bedürfen. Mit einer wirkungsvollen Vernetzung und Abstimmung verschiedener Träger und familienrelevanter Zeittaktgeber im Wohn- und Lebensumfeld und durch die Stärkung sozialer Netze vor Ort steht und fällt ein gelingender Alltag zwischen Beruf und Familie in unterschiedlichen Lebensphasen. Vorgeschlagen wird, kommunale Bürger- und Familienbüros als Servicestellen einzurichten, die Beratungsleistungen anbieten, Lotsenfunktion und Antragsmanagement übernehmen bzw. moderieren und darüber hinaus in einem Callcenter mit geschulten Beratern und Beraterinnen Anfragen von Bürgern und Bürgerinnen kompetent und zeitnah weiterleiten.



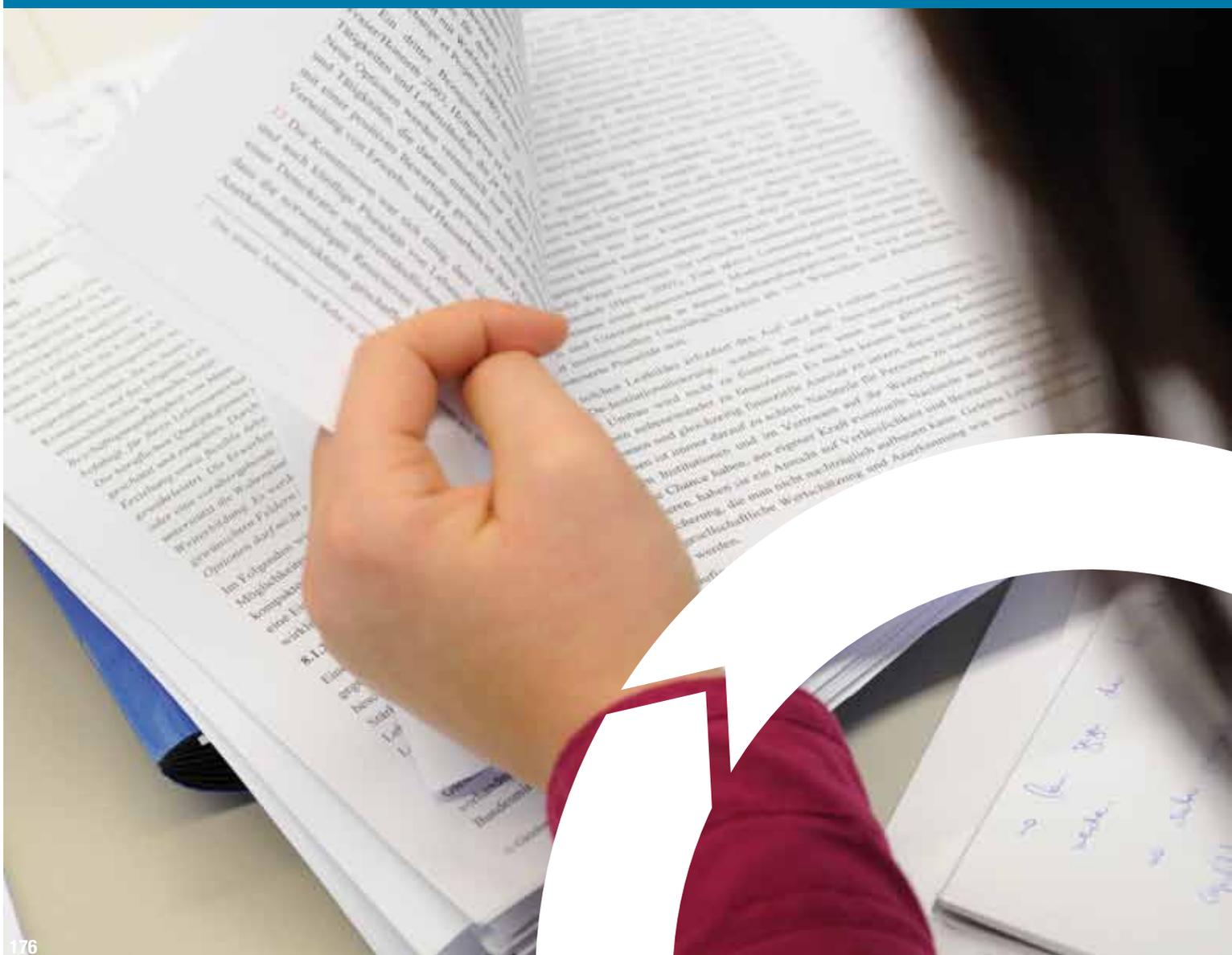
- ▶ Um Zeit als Leitwährung einer modernen Gesellschafts- und Geschlechterpolitik zu entwickeln, sollten Zeitbörsen (z.B. Ehrenamtsbörsen, Pflegezeit- und Seniorenbörsen) unterstützt und weiterentwickelt werden. Dabei ist sicherzustellen, dass die Zeit, die eine Frau oder ein Mann in einer bestimmten Lebensphase (zum Beispiel im Vorruhestand oder in den ersten Jahren des Rentenalters) für andere (Kinder, Eltern oder hilfsbedürftige ältere Menschen) an Unterstützung und Zuwendung einsetzt, auf einem Zeitkonto registriert und somit angespart wird. Bei Bedarf kann dann im weiteren Lebenslauf auf dieses Konto zurückgegriffen werden, indem eine andere Person (Verwandte, Bekannte oder anderes Gesellschaftsmitglied) die erforderliche zeitliche Hilfe und Unterstützung übernimmt.
- ▶ Es ist nachdrücklich zu empfehlen, in Deutschland eine dritte repräsentative Zeitbudgetstudie durchzuführen. Aufgrund der Dynamik gesellschaftlicher Entwicklungen und damit einhergehender Veränderungen in den institutionellen Zeitstrukturen befinden sich auch die alltags- und lebenszeitlichen Arrangements von Frauen und Männern in einem beständigen Wandel.

LITERATUR

- Allmendinger, Jutta (2009). Frauen auf dem Sprung. Wie junge Frauen heute leben wollen. Die Brigitte-Studie. München: Pantheon.
- Backes, Gertrud M./Amrhein, Ludwig/Wolfinger, Martina (2008). Gender in der Pflege. Herausforderungen für die Politik. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Bauer, Frank/Groß, Hermann/Lehmann, Klaudia/Munz, Eva (2004). Arbeitszeit 2003. Arbeitszeitgestaltung, Arbeitsorganisation und Tätigkeitsprofile. Köln: Institut zur Erforschung sozialer Chancen (ISO).
- Blinkert, Baldo/Klie, Thomas (2008a). Die Versorgungssituation pflegebedürftiger Menschen vor dem Hintergrund von Bedarf und Chancen. In: Bauer, Ullrich/Büscher, Andreas (Hrsg.). Soziale Ungleichheit und Pflege. Beiträge sozialwissenschaftlich orientierter Pflegeforschung. Wiesbaden: VS. 238-255.
- Blinkert, Baldo/Klie, Thomas (2008b). Soziale Ungleichheit und Pflege. In: Aus Politik und Zeitgeschichte 12. Berlin.
- Bosch, Gerhard (1998). Zukunft der Erwerbsarbeit. Strategien für Arbeit und Umwelt. Frankfurt am Main: Campus.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.) (2010). Berufsbildungsbericht 2010. Bonn/Berlin: BMBF. http://www.bmbf.de/pub/bbb_2010.pdf (12.12.2010).
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.) (2006a). Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999-2004. Ergebnisse der repräsentativen Trenderhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement. Wiesbaden: VS.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.) (2006b). 7. Familienbericht. Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit. Berlin.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.) (2008). Perspektive Wiedereinstieg. Ziele, Motive und Erfahrungen von Frauen vor, während und nach dem beruflichen Wiedereinstieg. Quantitative Repräsentativuntersuchung von Sinus Sociovision im Auftrag des BMFSFJ. Berlin.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.) (2009). Bericht zur Lage und zu den Perspektiven des bürgerschaftlichen Engagements in Deutschland. Berlin.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.) (2010a). Altern im Wandel. Zentrale Ergebnisse des Deutschen Alterssurvey (DEAS). Berlin.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.) (2010b). Monitor Engagement (Nr. 2) – Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999-2004-2009. Kurzbericht des 3. Freiwilligensurveys. Berlin.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2003). Wo bleibt die Zeit? Die Zeitverwendung der Bevölkerung in Deutschland 2001/2. Wiesbaden.
- Deutsche Gesellschaft für Zeitpolitik (2005). Zeit ist Leben. Manifest der Deutschen Gesellschaft für Zeitpolitik. <http://www.zeitpolitik.de/materialien.html> (30.08.2010).
- Döge, Peter/Behnke, Cornelia (2005). Auch Männer haben ein Vereinbarkeitsproblem. Ansätze zur Unterstützung familienorientierter Männer auf betrieblicher Ebene. Institut für anwendungsorientierte Innovations- und Zukunftsforschung (IAIZ) Schriftenreihe Nr. 3. Berlin.
- Engstler, Heribert/Tesch-Römer, Clemens (2010). Lebensformen und Partnerschaft. In: Motel-Klingebiel, Andreas/Wurm, Susanne/Tesch-Römer, Clemens (Hrsg.). Alter im Wandel. Befunde des Deutschen Alterssurvey (DEAS). Stuttgart: W. Kohlhammer. 163-185.
- Erlinghagen, Marcel (2007). Soziales Engagement im Ruhestand: Erfahrung wichtiger als frei verfügbare Zeit. In: DIW-Wochenbericht 74. 565-570.
- Erlinghagen, Marcel (2008). Ehrenamtliche Arbeit und informelle Hilfe nach dem Renteneintritt. Analysen mit dem Sozio-oekonomischen Panel (SOEP). In: Erlinghagen, Marcel/Hank, Karsten (Hrsg.). Produktives Altern und informelle Arbeit in modernen Gesellschaften. Theoretische Perspektiven und empirische Befunde. Wiesbaden: VS. 93-117.
- European Commission (2004). How Europeans spend their time. Everyday life of women and men. Luxemburg.
- Fthenakis, Wassili E./Kalicki, Bernhard/Peitz, Gabriele (2002). Paare werden Eltern. Die Ergebnisse der LBS-Familien-Studie. Opladen: Leske + Budrich.
- Gumpert, Heike (2009). Wenn die Töchter nicht mehr pflegen ... Geschlechtergerechtigkeit in der Pflege. In: WISO-Diskurs, Expertisen und Dokumentationen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Hans-Böckler-Stiftung (2008). Wunsch vieler Eltern: Arbeitszeiten gleichmäßiger aufteilen. In: Böckler Impuls 4. 4-5.
- Heinemann-Knoch, Marianne/Knoch, Tina/Korte, Elke (2006). Zeitaufwand in der häuslichen Pflege: Wie schätzen ihn Hilfe- und Pflegebedürftige und ihre privaten Hauptpflegepersonen selbst ein? In: Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie 39, 6. 413-417.
- Holst, Elke (2007). Arbeitszeitwünsche von Frauen und Männern liegen näher beieinander als tatsächliche Arbeitszeiten. In: DIW-Wochenbericht 74. 14-15.

- Holz, Erlend (2004). Alltag in Armut: Zeitverwendung von Familien mit und ohne Armutsrisiko. In: Statistisches Bundesamt (Hrsg.). *Alltag in Deutschland*. Wiesbaden.
- Huynen, Philippe/Montulet, Bertrand/Hubert, Michel/Lück, Detlev/Orain, Renaud (2008). *Survey Design and Methods*. In: Schneider, Norbert F./Meil, Gerardo (Hrsg.). *Mobile Living Across Europe I. Relevance and Diversity of Job-Related Spatial Mobility in Six European Countries*. Opladen & Farmington Hills: Barbara Budrich Publishers. 47-63.
- Institut der Deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.) (2009). *Employment Potentials in Elderly Care up to 2050: Heading For TriPLICATION*. In: IW-Newsletter 1.2.
- Institut für Demoskopie Allensbach (2008). *Vorwerk-Familienstudie 2008*. Allensbach.
- Jabsen, Annika/Blossfeld, Peter (2008). Die Auswirkung häuslicher Pflege auf die Arbeitsteilung in der Familie. In: *Zeitschrift für Familienforschung* 20, 3. 293-321.
- Jahoda, Marie/Lazarsfeld, Paul F./Zeisel, Hans (1975). Die Arbeitslosen von Marienthal. Ein soziographischer Versuch über die Wirkungen langandauernder Arbeitslosigkeit. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Jurczyk, Karin (2009). Familienzeit – knappe Zeit? In: Heitkötter, Martina/Jurczyk, Karin/Lange Andreas/Meier-Gräwe, Uta (2009). *Zeit für Beziehungen? Zeit und Zeitpolitik für Familien*. Opladen: Barbara Budrich. 37-66.
- Klenner, Christina/Klammer, Ute (2009). Weibliche Familienmehrfachrollen in West- und Ostdeutschland – Wunschmodell oder neue Prekarität? In: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.) (2009). *Rollenleitbilder und -realitäten in Europa: Rechtliche, ökonomische und kulturelle Dimensionen, Forschungsreihe Band 8*. Baden-Baden: Nomos. 62-84.
- Klenner, Christina/Pfahl, Svenja (2009). Jenseits von Zeitnot und Karriereverzicht – Wege aus dem Arbeitszeitdilemma. In: Heitkötter, Martina/Jurczyk, Karin/Lange, Andreas/Meier-Gräwe, Uta (2009). *Zeit für Beziehungen? Zeit und Zeitpolitik für Familien*. Opladen: Barbara Budrich. 259-290.
- Köstler, Ursula (2010). Aktivierung von Engagementpotentialen. Der Entscheidungsfindungsprozess in Initiativen der Hilfe auf Gegenseitigkeit im Alter. In: *Sozialer Fortschritt* 5, 1. 1-7.
- Kümmerling, Angelika/Jansen, Andreas/Lehndorff, Steffen (2008). Immer mehr Frauen sind erwerbstätig – aber mit kürzeren Wochenarbeitszeiten. *Institut Arbeit und Qualifikation, Universität Duisburg-Essen (IAQ)*. IAQ-Report 4. Essen.
- Künemund, Harald (2010). Kurzexpertise zu ehrenamtlichem Engagement, Pflegeaktivitäten und (Enkel-)Kinderbetreuung: Ergebnisse der Alters-Surveys. *Expertise für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung*. Vechta.
- Lanfranchi, Andrea (2006). Resilienzförderung von Kindern bei Migration und Flucht. In: Welter-Enderlin, Rosemarie/Hildenbrand, Bruno (Hrsg.). *Resilienz – Gedeihen trotz widriger Umstände*. Heidelberg: Carl-Auer-Systeme.
- Langehennig, Manfred (2009). Pflegenden Männer – erste empirische Befunde. In: WISO-Diskurs, *Expertisen und Dokumentationen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik*. Wenn die Töchter nicht mehr pflegen ... Geschlechtergerechtigkeit in der Pflege. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung. 19-20.
- Leonhäuser, Ingrid-Ute/Meier-Gräwe, Uta/Möser, Anke/Zander, Uta/Köhler, Jacqueline (2009). *Essalltag in Familien. Ernährungsversorgung zwischen privatem und öffentlichem Raum*. Wiesbaden: VS.
- Lüdecke, Daniel/Mnich, Eva/Melchiorre, Maria Gabriella/Kofahl, Christopher (2006). *Familien Pflege älterer Menschen in Europa unter einer Geschlechterperspektive*. In: *Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien* 24, 2+3. München: Kleine-Verlag. 85-101.
- Ludwig, Isolde/Schlevogt, Vanessa (2002). Bessere Zeiten für erwerbstätige Mütter? In: *Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung (WSI)*. *WSI-Mitteilungen* 3. 133-138.
- Lutz, Helma (2005). Der Privathaushalt als Weltmarkt für weibliche Arbeitskräfte. In: *Peripherie* 97/98. Münster. 65-87.
- Männerarbeit der Evangelischen Kirche in Deutschland (2010). Mehr Männer in die Pflege. Positionspapier. <http://www.maennerarbeit-ekd.de/html/pflege.html> (20.12.2010).
- Méda, Dominique (2001). *Le temps des femmes. Pour un nouveau partage des rôles*. Paris: Flammarion.
- Méda, Dominique (2009). *La réparation des tâches familiales est une affaire publique*. Interview mit Dominique Méda. Geführt von Charlotte Rotman. In: *Libération*, 03.12.09.
- Meier, Uta/Preuße, Heide/Sunnus, Eva (2003). *Steckbriefe von Armut. Haushalte in prekären Lebenslagen*. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Meier-Gräwe, Uta/Kahle, Irene (2009). Balance zwischen Beruf und Familie – die Zeitsituation von Alleinerziehenden. In: Heitkötter, Martina/Jurczyk, Karin/Lange Andreas/Meier-Gräwe, Uta (2009). *Zeit für Beziehungen? Zeit und Zeitpolitik für Familien*. Opladen: Barbara Budrich. 91-110.
- Meier-Gräwe, Uta/Zander, Uta (2005). *Veränderte Familienzeiten – Neue Balancen zwischen Männern und Frauen? In: Mischau, Anina/Oechsle, Mechthild (Hrsg.). Arbeitszeit – Familienzeit – Lebenszeit. Verlieren wir die Balance? In: Zeitschrift für Familienforschung, Sonderheft 5*. Wiesbaden: VS. 92-109.
- Meuser, Michael (2009). Keine Zeit für die Familie? Ambivalenzen involvierter Vaterschaft. In: Heitkötter, Martina/Jurczyk, Karin/Lange Andreas/Meier-Gräwe, Uta (2009). *Zeit für Beziehungen? Zeit und Zeitpolitik für Familien*. Opladen: Barbara Budrich. 215-231.
- Nebe, Katja (2010). Der Vorrang häuslicher Pflege und die Genderfrage – Risiken und Chancen sozial- und arbeitsrechtlicher Regelungen. In: Hohmann-Dennhardt, Christine/Körner, Martina/Zimmer, Reingard (Hrsg.). *Geschlechtergerechtigkeit*. Festschrift für Heide Pfarr. Baden-Baden: Nomos. 416-429.
- Prognos AG/AMB Generali Holding AG (2009). *Engagementatlas 2009*. Daten, Hintergründe. Volkswirtschaftlicher Nutzen. Aachen: AMB Generali Holding AG.
- Rauschenbach, Brigitte (2000). *Der Traum und seine Schatten*. Frühfeministin und geistige Verbündete Montaignes: Marie de Gournay und ihre Zeit. Königstein/Taunus: Ulrike Helmer.
- Régnier-Loilier, Arnaud (2009). *L'arrivé d'un enfant modifie-t-elle la répartition des tâches domestiques au sein du couple? Population et Sociétés* 461, Novembre. Institut national d'études démographiques.
- Rerrich, Maria (2009). Die unsichtbare Dienstbotensicht. In: *DJI-Bulletin* 4, 88. 18-19. München: Deutsches Jugendinstitut.
- Rheinisch-westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung (RWI) (Hrsg.) (2009). *Evaluation des Gesetzes zum Elterngeld und zur Elternzeit – Studie zu den Auswirkungen des BEEG auf die Erwerbstätigkeit und die Vereinbarkeitsplanung*. Endbericht. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. http://www.rwi-essen.de/media/content/pages/publikationen/rwi-projektberichte/PB_Evaluation_Elterngeld_Auswirkungen.pdf (13.12.2010).
- Rüger, Heiko/Becker, Katharina (2010). *Berufsmobilität, Geschlecht und Lebensform*. Berufsbedingte räumliche Mobilität und die Folgen für Vereinbarkeit und Arbeitsteilung. *Expertise für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung*.
- Rütling, Anneli (2007). *Jenseits der Traditionalisierungsfallen – Wie Eltern sich Familien- und Erwerbsarbeit teilen*. Frankfurt am Main: Campus.
- Schneekloth, Ulrich/Leven, Ingo (2003). *Hilfe- und Pflegebedürftige in Privathaushalten in Deutschland 2002*. Schnellbericht. Erste Ergebnisse der Repräsentativerhebung im Rahmen des Forschungsprojekts „Möglichkeiten und Grenzen einer selbstständigen Lebensführung hilfe- und pflegebedürftiger Menschen in privaten Haushalten“ (MuG III). Im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. München: TNS Infratest Sozialforschung.
- Schneekloth, Ulrich/Wahl, Hans Werner (2006). *Selbstständigkeit und Hilfebedarf bei älteren Menschen in Privathaushalten*. Pflegearrangements, Demenz, Versorgungsangebote. Stuttgart: Kohlhammer.
- Schneekloth, Ulrich/Wahl, Hans Werner (Hrsg.) (2005). *Möglichkeiten und Grenzen selbstständiger Lebensführung in privaten Haushalten (MuG III)*. Repräsentativbefunde und Vertiefungsstudien zu häuslichen Pflegearrangements, Demenz und professionellen Versorgungsangeboten. *Integrierter Abschlussbericht im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend*. München.
- Schneider, Norbert F./Meil, Gerardo (Hrsg.) (2008). *Mobile Living Across Europe I. Relevance and Diversity of Job-Related Spatial Mobility in Six European Countries*. Opladen: Barbara Budrich.
- Schneider, Torsten/Drobnic, Sonja/Blossfeld, Hans-Peter (2001). *Pflegebedürftige Personen im Haushalt und das Erwerbsverhalten verheirateter Frauen*. In: *Zeitschrift für Soziologie* 30, 5. Bielefeld. 362-383.
- Schroeder, Wolfgang (2010). *Geschlechtergerechtigkeit im Vorsorgenden Sozialstaat*. In: Hohmann-Dennhardt, Christine/Körner, Martina/Zimmer, Reingard (Hrsg.). *Geschlechtergerechtigkeit*. Festschrift für Heide Pfarr. Baden-Baden: Nomos. 405-415.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2004). *Alltag in Deutschland*. Analysen zur Zeitverwendung. *Forum der Bundesstatistik*, Band 34, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2008). *Pflegestatistik 2007*. Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung. *Deutschlandergebnisse*. Wiesbaden.
- Volz, Rainer/Zulehner, Paul M. (2009). *Männer in Bewegung*. Zehn Jahre Männerentwicklung in Deutschland. Baden-Baden: Nomos.

7 Alter und Bilanzierung des Lebensverlaufs



7.1 EINLEITUNG

Auch wenn bei weitem nicht alle Frauen und Männer das Erwerbsleben genau mit Erreichen der institutionell gesetzten Altersgrenze beenden, wird doch kaum ein Übergang im Lebensverlauf institutionell so stark geprägt wie der Wechsel von der Erwerbsphase in die Nacherwerbsphase. Das Rentenalter ist zu einer zumeist langen Lebensphase geworden, an die sich für viele Frauen und Männer hohe Erwartungen in Bezug auf die Gestaltbarkeit und die Verwirklichung von persönlichen Wünschen knüpfen. Gegenwärtig wechseln Frauen und Männer durchschnittlich im Alter von 63,0 Jahren (Frauen) bzw. 63,4 Jahren (Männer) in den Bezug einer Altersrente, sofern sie nicht bereits vorher aufgrund von Erwerbsunfähigkeit oder aus anderen Gründen aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind (Bundesregierung 2009: 39). Dabei haben Frauen aufgrund der höheren Lebenserwartung bei Erreichen des gesetzlichen Rentenalters – z. Zt. im Regelfall nach 65 Jahren¹¹⁹ – statistisch die Aussicht auf mehr verbleibende Lebensjahre als Männer: Haben 60-jährige Männer durchschnittlich noch 20,9 Jahre, 65-jährige Männer 17,1 Jahre vor sich, darf eine 60-jährige Frau in Deutschland heute statistisch auf 24,7 weitere Lebensjahre, eine 65-jährige Frau noch auf 20,4 Lebensjahre hoffen. Frauen/Männer, die das 80. Lebensjahr vollendet haben, haben statistisch noch weitere 9 (Frauen) bzw. 7,7 (Männer) Lebensjahre zu erwarten (Zahlen des Statistischen Bundesamtes zur ferneren Lebenserwartung nach Alter, Stand 2007/2009, www.destatis.de). Ende 2008 lebten in Deutschland bereits 4,1 Millionen „hochaltrige“ Bürgerinnen und Bürger, die über 80 Jahre alt waren, darunter waren drei Viertel (2,8 Millionen) Frauen (Statistisches Bundesamt 2010). Frauen leben also länger – die Frage ist aber: wie und wovon?

Das folgende Kapitel geht der Frage nach, wie Frauen und Männer im Alter leben, wie es um die finanziellen Ressourcen der Frauen und Männer im Alter gestellt ist und wie die zu beobachtenden Differenzen zu erklären und zu bewerten sind. Ebenso wird danach gefragt, wie sich die Situation von Frauen und Männern im Falle der Pflegebedürftigkeit – oft auch als „4. Lebensalter“ (nach Kindheit/Jugend, Erwerbs-/Familienphase, aktiver Rentenphase) bezeichnet – darstellt und welche institutionelle und familiäre Unterstützung sie erhalten. Schließlich widmet sich das Kapitel der Frage, wie sich die Bilanz eines Frauen- und Männerlebens unter Berücksichtigung unterschiedlicher bezahlter und unbezahlter Tätigkeiten und institutioneller Unterstützungssysteme ermitteln und darstellen lassen könnte. Dieser von der Kommission entwickelte Ansatz eines „Gender Accounting“ kann hier nur exemplarisch und in ersten Ansätzen skizziert werden. Ihn weiter auszuarbeiten und für die Gleichstellungspolitik nutzbar zu machen, ist ein Desiderat, dessen Umsetzung zukünftigen Studien und Berichten vorbehalten bleibt.

7.2 LEBENSFORMEN IM ALTER

Den Befunden des Deutschen Alterssurveys (DEAS) zufolge sind die Lebensformen der Menschen, die sich in der zweiten Lebenshälfte befinden, zwischen den Jahren 1996 bis 2008 insgesamt vielfältiger geworden und es kann erwartet werden, dass die deutlich veränderten Lebensformen heutiger Mitte-40-Jähriger das Leben im Alter in absehbarer Zukunft weiter verändern werden (vgl. BMFSFJ 2010, Engstler/Tesch-Römer 2010). Die Mehrheit der 40- bis 85-Jährigen lebt zwar weiterhin als Ehepaar, jedoch ging der Anteil verheirateter Zusammenlebender und Verwitweter zugunsten Lediger und Geschiedener (einschließlich getrennt Lebender) von 75 % auf 70 % zurück. Während in den heute im mittleren Lebensalter befindlichen Kohorten eine Verschiebung von verheirateten Paaren zu nichtehelichen Partnerschaften sowie Partnerlosigkeit zu konstatieren ist, die besonders unter ostdeutschen Männern ausgeprägt ist (Verdopplung der Partnerlosigkeit auf 22 %), stieg der Anteil Verheirateter in der ältesten Altersgruppe der 70- bis 85-Jährigen um acht Prozentpunkte auf 61 %. Dieser Anstieg ist vor allem auf eine rückläufige Quote verwitweter Frauen von 53 % auf 40 % zurückzuführen, auch wenn diese damit immer noch deutlich über derjenigen der verwitweten Männer (15 %) liegt. Die Gründe hierfür sind eine sukzessive Normalisierung der Geschlechterproportionen in der Nachkriegsgeneration und die steigende Lebenserwartung, durch die Verwitwung häufiger erst nach dem 85. Lebensjahr eintritt (vgl. Engstler/Tesch-Römer 2010: 169f.).

Durch die gestiegene Scheidungshäufigkeit der vergangenen Jahrzehnte nahmen auch in der zweiten Lebenshälfte naheheleiche Partnerschaften und Folgeehen zu. In einem Kohortenvergleich verschiedener Geburtsjahrgänge¹²⁰ zeigt sich, dass diese beiden Lebensformen (naheheleiche Partnerschaften und Folgeehen) im Alter von 50 Jahren in den jüngeren Jahrgängen deutlich häufiger vertreten waren. Unter den Jahrgängen von 1954/58 lebten in solchen Folgebeziehungen im Alter von 50 Jahren knapp 18 % (Jg. 1944/48: 16 %, Jg. 1934/38: 11 %, Jg. 1924/28: 6 %). Zudem ist in dieser jüngsten Gruppe eine klare Verlagerung von ehelichen zu nichtehelichen Folgebeziehungen erkennbar. Der Anstieg in dieser Altersgruppe beruht ausschließlich auf der Zunahme nichtehelicher Partnerschaften und der Anteil der Folgeehen nahm im Vergleich zur vorhergehenden Gruppe um zwei Prozentpunkte ab (10 % Folgeehen, 8 % naheheleiche Partnerschaften; vgl. a. a. O.: 172). Inwiefern diese Entwicklung auf eine Verschiebung von gewünschten Lebensformen zurückgeht oder vielmehr Ausdruck einer Strategie zur Aufrechterhaltung der Anrechte auf Hinterbliebenenrenten ist (die bei Wiederverheiratung entfallen würden, vgl. unten), kann an dieser Stelle nicht geklärt werden. In der gesamten Gruppe der 40- bis 85-Jährigen stieg der Anteil der Kinderlosen seit 1996 nur wenig, in der jüngsten Teilgruppe der 40- bis 54-Jährigen jedoch deutlich an (von 13 % auf 19 %; a. a. O.: 173).

119 Der gegenwärtigen Beschlusslage gemäß erfolgt eine sukzessive Anhebung der gesetzlichen Altersgrenze auf 67 Jahre (RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz, BGBl. I 2007: 554), die abgeschlossen sein wird, wenn der Geburtsjahrgang 1964 die Altersgrenze erreicht.

120 Hierbei handelt es sich um die Jahrgänge 1924/28, 1934/38, 1944/48 und 1954/58.



Bei Kombination der Merkmale Familienstand, Partner- und Elternschaft wird deutlich, dass sich die Bevölkerung im Alter zwischen 40 und 85 Jahren im Jahr 2008 auf einige wenige Lebensformen konzentriert. Häufigste Lebensform ist die Ehe mit ausschließlich leiblichen Kindern, die entweder noch im elterlichen oder bereits im eigenen Haushalt leben (26 % und 33 %), gefolgt von den Lebensformen der kinderlosen Ehe (6 %) und der alleinstehenden Verwitweten, die Kinder haben (8 %). Hinzu kommen die partner- und kinderlosen Ledigen (5 %), die partnerlosen Geschiedenen mit Kindern (5 %) und die Verheirateten mit nicht-leiblichen Kindern (5 %). Im Zeitvergleich zeigt sich, dass sich die Konzentration auf die zentralen Lebensformen zwischen 1996 und 2008 allerdings verringert hat und die vielen weniger häufigen Lebensformen leicht zugenommen haben. Ihre Zugewinne gehen zulasten der klassischen Kernfamilie, deren Anteil sich um 6 Prozentpunkte verringert hat (a. a. O.: 177).

Die Zunahme verschiedener, alternativer Lebensformen von Menschen im mittleren und höheren Alter scheint durch heterogener zusammengesetzte Kohorten zustande zu kommen, die nun die zweite Lebenshälfte erreicht haben und heute und in naher Zukunft in das höhere Alter ihre vielfältigeren Lebensentwürfe mitnehmen. Hierzu zählen Partnerlosigkeit, Kinderlosigkeit, nichteheliche Partnerschaften¹²¹, nacheheliche Partnerschaften und Folgeehen. Gegenwärtig sind Männer von diesen Entwicklungen stärker betroffen als Frauen. Durch diese beobachtbare Entwicklung der Lebensformen könnte auf ältere Frauen und Männer häufiger als bisher das Problem zukommen, über keine ausreichende partnerschaftliche oder familiäre Unterstützung zu verfügen – auf Frauen vor allem, weil sie verwitwet sind, auf Männer vor allem, weil sie keine Kinder haben, zu ihren Kindern keinen Kontakt (mehr) haben oder fern von diesen leben. Es ist zu vermuten, dass zukünftig sowohl ältere Männer als auch ältere Frauen aufgrund der vielfältiger und fragiler werdenden familiären und partnerschaftlichen Bindungen noch stärker als heute auf Unterstützung von außen und auf eine eigenständige finanzielle Absicherung, die auch im Alter trägt, angewiesen sein werden.

7.3 DIE ALTERSVERSORGUNG – MONETÄRE BILANZ EINES MÄNNER- UND FRAUENLEBENS?

7.3.1 Befunde zur Alterssicherung heutiger Rentnerinnen und Rentner und Hintergründe der Geschlechterdifferenzen

Als einziges Sozialleistungssystem knüpft die gesetzliche Rentenversicherung (GRV) explizit an der Lebensverlaufsperspektive an. Spiegelt sie insofern die „Lebensleistung“ von Männern und Frauen in gleichem Maße? Aus der GRV als erste Säule der Alterssicherung¹²² beziehen gegenwärtig fast 100 % der ostdeutschen Männer und Frauen, die älter als 65 Jahre sind, sowie 89 % der westdeutschen Männer und 84 % der westdeutschen Frauen im entsprechenden Alter eigenständige Rentenleistungen.¹²³ Die Rente spiegelt den gesamten (sozialversicherungspflichtigen) Erwerbsverlauf wider und berücksichtigt darüber hinaus in gewissem Umfang auch andere Tätigkeiten wie z.B. Ausbildungszeiten, Zeiten des Militärdienstes, der Arbeitslosigkeit und der Kindererziehung. Während in den Reformen der letzten Jahre die frühere Anrechnung von einigen nicht oder nur durch geringe Beiträge belegten Zeiten wie z.B. Ausbildungszeiten und Zeiten der Arbeitslosigkeit eingeschränkt worden ist, hat es im Bereich der Anrechnung von Sorgearbeit – Kindererziehung, Pflege – mehrfach Reformen gegeben, die zu einer Ausdehnung oder Höherbewertung anrechenbarer Zeiten geführt haben.¹²⁴ Obgleich diese Regelungen überwiegend Frauen zugutekommen, zeigen sich bei einem Vergleich der eigenständigen GRV-Renten von Frauen und Männern immer noch eklatante Unterschiede. So bezogen Ende 2008 männliche westdeutsche Rentenbezieher aus der GRV eine durchschnittliche eigenständige Versichertenrente von 1.034 Euro pro Monat, westdeutsche Rentenbezieherinnen kamen dagegen auf 498 Euro¹²⁵ und damit auf 48 % der Männerrenten. Dieses Verhältnis von (eigenständigen) Frauen- und Männerrenten hat sich in Westdeutschland seit den 1960er Jahren kaum verändert; allerdings ist der Anteil der Frauen mit eigener Rente gestiegen (Klammer 2005: 312, 349). In Ostdeutschland lagen die entsprechenden Männerrenten bei 994 Euro, die Frauen erreichten mit 672 Euro zwar aufgrund ihrer meist kontinuierlicheren Erwerbsarbeit während der DDR-Zeit deutlich höhere Renten verglichen mit jenen westdeutscher Frauen, aber auch nur 68 % der ostdeutschen Männerrenten (Bundesregierung 2009: 12, umfasst alle Versichertenrenten in der GRV).

Aufgrund der Rentenformel¹²⁶, die sich in Deutschland besonders stark an der Zahl der Erwerbsjahre (Zeitfaktor) und der Höhe des Erwerbs-

121 Zu eingetragenen Partnerschaften, die in dieser Altersgruppe noch wenig verbreitet sind, liegen keine Daten vor.

122 Die gesetzliche Alterssicherung wird gewöhnlich als erste Säule der Alterssicherung bezeichnet, die zweite Säule umfasst die Formen betrieblicher Alterssicherung und die dritte Säule die private Vorsorge. Die zweite und die dritte Säule lassen sich nicht immer klar voneinander trennen.

123 Mit 77 % des gesamten Leistungsvolumens der Alterssicherungssysteme stellt die GRV immer noch bei weitem das bedeutendste Alterssicherungssystem dar; auf die Analyse anderer Rentensysteme der sogenannten ersten Säule der Alterssicherung wird daher an dieser Stelle verzichtet.

124 Dieser Trend war zugleich auch in anderen europäischen Ländern zu beobachten.

125 Ohne Kindererziehungsleistungen, die unter bestimmten Umständen an vor 1921 geborene westdeutsche Mütter gezahlt werden.

126 Die Rentenformel dient der Ermittlung der Bruttomonatsrente am Ende eines Erwerbslebens. Die Formel berücksichtigt für jedes Jahr die Höhe des individuellen Erwerbseinkommens, auf das Rentenbeiträge gezahlt wurden, in Relation zum durchschnittlichen Einkommen aller Versicherten. Für ein Jahreseinkommen, das dem Durchschnitt aller Versicherten entspricht, wird der versicherten Person ein Entgeltpunkt angerechnet, bei einem niedrigeren oder höheren Einkommen entsprechend weniger oder mehr. Die im Lebensverlauf erreichten Entgeltpunkte werden aufsummiert und mit dem zum Zeitpunkt des Rentenzugangs gültigen „aktuellen Rentenwert“ multipliziert. Zudem werden das Alter beim Rentenzugang (Zugangsfaktor) und die Art der Rente (Rentenartfaktor) berücksichtigt. Für die Anrechnung bestimmter Nichterwerbszeiten wie Kindererziehungszeiten und Pflegezeiten, Ausbildungs- und Militärdienstzeiten gelten zahlreiche Sonderregelungen. Im Jahr 2010 betrug der aktuelle Rentenwert (ab Juli) 27,20 Euro in West- und 24,13 Euro in Ostdeutschland. Für den sogenannten Eckrentner – einen Versicherten, der 45 Jahre lang mit einem Durchschnittseinkommen erwerbstätig war und mit Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze in den Altersrentenbezug wechselt – ergab sich daraus 2010 eine Monatsrente von 1.224 Euro in West- und 1.086 Euro in Ostdeutschland.

einkommens (Einkommensfaktor) orientiert, setzen sich die beiden Faktoren, durch die sich die Erwerbsverläufe von Frauen und Männern in Deutschland besonders unterscheiden (vgl. Kapitel 5 Erwerbsleben), direkt ins Rentenalter fort. Während Erwerbsunterbrechungen und Nichterwerbstätigkeit von Frauen, aber auch Zeiten mit nicht versicherungspflichtiger Erwerbsarbeit (z.B. Minijobs) über den Zeitfaktor den Aufbau von Rentenansprüchen beeinträchtigen, dämpfen Teilzeit, niedrige Fraueneinkommen und ausgebliebene Karriereentwicklungen von Frauen über den Einkommensfaktor das erzielbare Renteneinkommen. Den westdeutschen Rentnerinnen mangelt es im Vergleich zu ihren männlichen Altersgenossen sowohl an Erwerbsjahren (Zeitfaktor) als auch an der Höhe des Erwerbseinkommens (Einkommensfaktor) – ihnen fehlen gegenüber den Männern gegenwärtig durchschnittlich 13,7 rentenrechtlich relevante Jahre und 0,26 Entgeltpunkte¹²⁷ pro Jahr. Dagegen begründen sich die geschlechtsspezifischen Differenzen in den eigenständigen Renten in Ostdeutschland vorwiegend aus den Einkommensdifferenzen, die auch während der DDR-Zeit zu konstatieren waren (Entgeltfaktor). Heutige ostdeutsche Rentnerinnen weisen mit rund 38 rentenrechtlich relevanten Jahren nur 7 Jahre weniger auf als ostdeutsche Rentner, auch ihnen fehlen pro Jahr gegenüber Männern jedoch 0,22 Entgeltpunkte und damit mehr als ein Fünftel des versicherten Jahreseinkommens (Bundesregierung 2009: 12, vgl. Tab. 7.1).

Zu berücksichtigen ist, dass die in der GRV erfassten rentenrechtlich relevanten Jahre durch die Anrechnung bestimmter Nichterwerbszeiten und die Nichterfassung anderer Erwerbszeiten, z.B. als Beamte oder Selbständige, nicht die Zahl der tatsächlichen Erwerbsjahre spiegeln. Gemäß der Untersuchung „Alterssicherung in Deutschland“ (ASID)¹²⁸ (TNS Infratest Sozialforschung 2009) weisen unter den heutigen Rentnern westdeutsche Frauen durchschnittlich 25 und ostdeutsche Frauen

37 Erwerbsjahre auf, bei westdeutschen Männern sind es 44 und bei ostdeutschen Männern 43 Jahre. Zwei Millionen Frauen und Männer im Rentenalter (das sind 14 %) können allerdings weniger als 15 Erwerbsjahre aufweisen – von diesen Personen sind 1,9 Millionen Frauen aus Westdeutschland (BMAS 2008a: 111). Insgesamt streuen die Rentenanwartschaften westdeutscher Frauen aufgrund der stärkeren Diversität der Lebens- und Erwerbsverläufe stärker als die Rentenansprüche ostdeutscher Frauen.

Vor allem in Westdeutschland – kaum dagegen in Ostdeutschland – ist ein deutlicher (negativer) Zusammenhang zwischen der Zahl der Kinder, die eine Frau erzogen hat, und ihrem eigenständigen Rentenanspruch zu konstatieren. Mit zunehmender Kinderzahl fällt das durchschnittliche Einkommen westdeutscher Rentnerinnen immer geringer aus. Frauen mit vier und mehr Kindern erreichen nur noch 68 % des durchschnittlichen Einkommens kinderloser Frauen. In den neuen Ländern sind die Differenzen geringer und der Zusammenhang ist weniger eindeutig. Frauen mit vier und mehr Kindern erreichen in Ostdeutschland immerhin noch 93 % des durchschnittlichen Einkommens kinderloser Frauen (BMAS 2008a: 105). Bei Männern existiert dieser Zusammenhang – analog zu den Befunden zur Vätererwerbstätigkeit (vgl. Kapitel 5 Erwerbsleben) – nicht.

Eine vollständige Erfassung des durchschnittlichen Umfangs und Gewichts von auf Fürsorgeleistungen beruhenden Rentenansprüchen ist methodisch schwierig. Innerhalb des Renteneinkommens heutiger Rentnerinnen resultiert durchschnittlich nur ein geringer Betrag aus Fürsorgearbeit, obwohl gerade heutige Rentnerinnen häufig über lange Phasen ihres Lebens Kinder erzogen und gegebenenfalls auch ältere Verwandte gepflegt haben. Einer Auswertung der Rentenstatistik für 2008 zufolge wurden zwar bei gut neun Millionen der GRV-Renten Leistungen für

TAB. 7.1: VERSICHERTENRENTEN IN DER GESETZLICHEN RENTENVERSICHERUNG AM 31.12.2008

Gegenstand der Nachweisung	Deutschland	Westdeutschland	Ostdeutschland
Frauen			
Durchschnittlicher Rentenzahlbetrag in Euro/Monat	539	498	672
Durchschnittliche Zahl der rentenrechtlich relevanten Jahre	29,2	26,4	38,0
Entgeltpunkte pro Jahr	0,78	0,77	0,81
Männer			
Durchschnittlicher Rentenzahlbetrag in Euro/Monat	1.025	1.034	994
Durchschnittliche Zahl der rentenrechtlich relevanten Jahre	41,2	40,2	45,0
Entgeltpunkte pro Jahr	1,03	1,03	1,03

Quelle: Bundesregierung (2009: 12, Übersicht A 5). Umfasst Renten wegen Alters und Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit. Werte gerundet

¹²⁷ Zur Darstellung der Entgeltpunkte s. die vorige Fußnote.

¹²⁸ Bereits sieben Mal (1986, 1992, 1995, 1999, 2003 und 2007) wurde die ASID-Studie von TNS-Infratest im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales als breit angelegte repräsentative Untersuchung zur Alterssicherung in Deutschland durchgeführt. Hierbei wurden Informationen zur Art und Höhe von Einkommen auf der Personen- und Ehepartnerebene mit Angaben zu den Determinanten der Alterseinkommen verbunden, so dass mithilfe der ASID-Daten umfassende Informationen zur Analyse der Einkommensentwicklung älterer Menschen ab 1986 vorliegen. Informationen hierzu auch unter: <http://www.alterssicherung-in-deutschland.de>.



Kindererziehung berücksichtigt, doch erhielten begünstigte Altersrentnerinnen durchschnittlich nur 56 Euro Monatsrente für ihre Kindererziehungsleistung (Bundesregierung 2009: 63, Übersicht 10). Dies erklärt sich daraus, dass heutige Rentnerinnen zumeist ihre Kinder vor 1992 bekommen haben und ihnen daher nur ein Jahr pro Kind für die Rente angerechnet wird. Für nach 1992 geborene Kinder werden in jedem Fall mindestens drei Jahre bewertet mit dem Durchschnittseinkommen aller Versicherten (d. h. 3 Entgeltpunkte) angerechnet, so dass sich die Monatsrente pro Kind in Werten von 2010 um mindestens 72,39 Euro (Ost) bzw. 81,60 Euro (West) Euro erhöht. Wird dagegen drei Jahre lang ein älterer Angehöriger gepflegt, so ergibt sich hieraus nach geltenden Recht je nach anerkannter Pflegestufe¹²⁹ nur eine Rentenerhöhung von 18,82 Euro bis maximal 57,91 Euro im Osten und von 21,22 Euro bis maximal 65,28 Euro im Westen (eigene Berechnungen auf Basis der gesetzlichen Regelungen), die zudem nur dann zum Tragen kommt, wenn die pflegende Person Pflegeleistungen in einem festgelegten zeitlichen Umfang erbracht hat, selbst noch im Erwerbsalter ist und ihre Erwerbstätigkeit maximal 30 Wochenstunden beträgt (keine voll additive Anrechnung – zur weiteren Diskussion der Ungleichbehandlung von Kindererziehung und Pflege in der GRV vgl. unten).

Die Gruppe der Personen mit Migrationshintergrund ist sehr heterogen, so dass allgemeine Aussagen bezüglich der Lebensbedingungen älterer Personen mit Migrationshintergrund schwierig sind. Darüber hinaus besteht ein Mangel an angemessenen Daten, so dass man schwer hinreichende Aussagen treffen kann (Frick et al. 2009: 9f.). Jedoch lässt sich konstatieren, dass Menschen mit Migrationshintergrund niedrigere Renteneinkommen aufweisen (a. a. O.: 132f.) und überproportional von Altersarmut betroffen sind. Dies erklärt sich aus ihrer oft diskontinuierlichen Erwerbsbiografie (vgl. BMFSFJ 2005: 7). Männer mit Migrationshintergrund beziehen im Vergleich zur autochthonen männlichen Bevölkerung wesentlich weniger Rente (a. a. O.: 132). Im Gegenzug dazu zeigen sich bei den Frauen keine signifikanten Unterschiede in der Höhe des Rentenbezugs zwischen Frauen mit und ohne Migrationshintergrund (a. a. O.: 133). Das deutet daraufhin, dass die „Migrantinnen in dieser Altersgruppe schlichtweg ein ähnlich niedriges Erwerbseinkommensniveau bzw. entsprechend geringe Rentenanwartschaften wie die autochthonen Frauen im Westen erworben haben“ (ebenda). Jedoch ist für alleinstehende ältere Migrantinnen das Armutsrisiko deutlich höher als für andere Migrantengruppen (BMFSFJ 2005: 420).

Durch die betrieblichen Rentenansprüche der sogenannten zweiten Säule werden die Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern im Alter in Deutschland weiter verstärkt, da diese noch stärker als die Renten der GRV an die Dauer der Erwerbsarbeit und die Höhe des erzielten Einkom-

mens anknüpfen und zudem auf typische Männerbranchen und größere Betriebe, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, konzentriert sind. Statistiken zeigen regelmäßig, dass in Westdeutschland ein wesentlich geringerer Anteil von Frauen als von Männern Ansprüche auf eine betriebliche Rente hat und zudem die Höhe der an Frauen gezahlten Betriebsrenten deutlich hinter den an Männer gezahlten Renten zurückbleibt (Klammer 2005: 356f.). In Ostdeutschland können allerdings weder Männer noch Frauen in nennenswertem Umfang auf Betriebsrenten hoffen. Den von TNS Infratest Sozialforschung im Auftrag der Bundesregierung wiederholt ermittelten Daten zur Verbreitung der betrieblichen Alterssicherung zufolge ist der Verbreitungsgrad eigener Leistungsansprüche in der betrieblichen Altersvorsorge (bAV) zwischen 1986 und 2007 in Westdeutschland unter den männlichen Rentnern von 23 % auf 31 %, bei den Frauen von 4 % auf 7 % gestiegen. Männliche Betriebsrentenbezieher bezogen zuletzt durchschnittlich 490 Euro, weibliche 214 Euro Betriebsrente im Monat (TNS Infratest Sozialforschung 2009: 97f.). TNS Infratest kommt im Rahmen der ASID 2007 zu dem Ergebnis: „Trotz dieser größeren Dynamik bei Frauen sind die geschlechtsspezifischen Unterschiede nach wie vor beträchtlich. Hinzu kommt, dass ein Großteil dieser Entwicklung [...] bereits zwischen 1986 und 1992 stattgefunden hat, während in den letzten 15 Jahren nur noch geringfügige Zuwächse zu verzeichnen sind“ (a. a. O.: 97). Vorliegenden Befragungen zufolge hat sich die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die einen Betriebsrentenanspruch erworben haben, zwar von rund 14,5 Millionen Ende 2001 auf rund 17,5 Millionen Ende 2007 erhöht; nach den Daten einer Arbeitgeberbefragung haben von den sozialversicherungspflichtig beschäftigten Männern inzwischen (2007) 54 %, von den sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen 48 % eine Anwartschaft auf eine betriebliche Altersrente (BMAS 2008a: 124ff.). Die hier ausgewiesene Steigerung geht allerdings in vielen Fällen auf Ansprüche zurück, die Beschäftigte durch Entgeltumwandlung selbst aufbauen („Eichel-Förderung“), und gibt keine Auskunft über den Stand und die voraussichtliche Entwicklung der Anwartschaftshöhe nach Geschlecht. Die Benachteiligung von Frauen durch die Regelungen zur (Un-)Verfallbarkeit arbeitgeberseitig finanzierter Betriebsrentenansprüche ist im Zuge der Rentenreform 2001 zwar reduziert, aber nicht gänzlich beseitigt worden (Klammer 2005: 358). Zwar wurden die Anspruchsvoraussetzungen für die Unverfallbarkeit von bAV-Anwartschaften auf eine Betriebszugehörigkeit von mindestens 5 Jahren und ein Mindestalter beim Ausscheiden aus dem Betrieb von 30 Jahren reduziert, doch können frühe kinderbedingte Erwerbsausstiege von Frauen immer noch zum Verfall von Anwartschaften führen.

In der staatlichen Förderung der privaten Vorsorge durch die sogenannte Riester-Rente wurde der mangelnden Vorsorgefähigkeit von Niedrigeinkommensbeziehern und -bezieherinnen und Eltern in gewissem Ausmaß

129 Die Gesetzliche Pflegeversicherung sieht drei Pflegestufen vor, für die Leistungen gezahlt werden. Pflegestufe I „Erhebliche Pflegebedürftigkeit“, Pflegestufe II „Schwerpflegebedürftigkeit“ und Pflegestufe III „Schwerpflegebedürftigkeit“. Heinbedürftigkeitsbescheinigungen können auch bei einem unter der Pflegestufe I liegenden Pflegebedarf ausgestellt werden („Pflegestufe 0“).

Rechnung getragen, insofern beide Gruppen in Relation zu ihrem zu leistenden Eigenanteil überdurchschnittlich durch die staatlichen Zulagen gefördert werden. Für Pflegende sind dagegen keine gesonderten Zulagen vorgesehen. Die seit 2006 gesetzlich vorgegebenen Unisextarife bei den Riester-Verträgen konnten sicherstellen, dass Frauen im Rahmen der politisch gewollten Verlagerung von der gesetzlichen Rentenversicherung auf die betriebliche und private Vorsorge nicht zusätzliche Einbußen aufgrund ihrer statistisch längeren Lebenserwartung und Rentenbezugsdauer in Kauf nehmen mussten.¹³⁰ Bis zum zweiten Quartal 2008 war die Zahl der Riester-Verträge bereits auf über 11,5 Millionen angestiegen (BMAS 2008a: 132). Im Beitragsjahr 2005 wurden 4,04 Millionen Personen durch Zulagen gefördert, darunter waren 56 % Frauen. Durch den wesentlich höheren Anteil von Frauen mit Kinderzulagen lag bei ihnen die Höhe der durchschnittlichen Gesamtzulagen um rund 23 Euro höher als bei Männern, die Verträge von Frauen wurden bei einer Zulagenquote von 42 % deutlich stärker gefördert als diejenigen von Männern (18 %) (a. a. O.: 134f.). Diese „Begünstigung“ im Rahmen der privaten Vorsorge als dritter Säule der Alterssicherung ist allerdings vor dem Hintergrund des geringeren Zugangs zu Betriebsrenten zu sehen. Vor allem ist jedoch zu betonen, dass Frauen durch die beschlossene Absenkung des Rentenniveaus in der GRV als erster Säule und die politisch gewollte Verschiebung von der ersten Säule zur zweiten und dritten Säule in der Alterssicherung überproportional betroffen sind, insofern Elemente des sozialen Ausgleichs, z.B. für Kindererziehung und Pflege, fast ausschließlich in der ersten Säule zu finden sind (Klammer 2009).

Allerdings lässt sich von den niedrigen eigenständigen Altersrentenansprüchen von Frauen nicht unmittelbar auf ein entsprechend hohes Armutsrisiko von Frauen im Alter schließen. Wie in der Erwerbsphase ist die Wohlstandsposition verheirateter Frauen im Alter stark von den Rentenansprüchen ihres Ehemannes abhängig. Für Witwen spielen abgeleitete Leistungen, also Leistungen an Hinterbliebene aufgrund von Anwartschaften des verstorbenen Partners, immer noch eine große Rolle: Insgesamt erhielten 2008 42 % aller Frauen über 65 Jahren, aber nur 5 % aller Männer abgeleitete Leistungen (BMAS 2008a: 83). Die Betrachtung des Volumens der gezahlten Alterssicherungsleistungen macht die Bedeutung der abgeleiteten Leistungen für Frauen besonders deutlich: Der Anteil der Rentenleistungen, der auf abgeleitete Anwartschaften zurückzuführen ist, beträgt bei Frauen 36 % (BMAS 2008a: 81). Zwar hat die Hinterbliebenenrente auch für Witwer an Gewicht gewonnen; so stieg der Anteil der Witwer, die abgeleitete GRV-Renten beziehen, zwischen 1992 und 2007 in den alten Ländern von 3 % auf 29 % und in den neuen Ländern von 4 % auf 66 % deutlich an (TNS Infratest Sozialforschung 2009: 94f.). Hierin dokumentiert sich vor allem der deutlich gestiegene Anteil von Ehefrauen mit eigenständigen Rentenansprüchen. Hat der Witwer selbst keinen

hohen Rentenanspruch, so kann selbst eine niedrige Rente der verstorbenen Ehefrau für ihn einen Anspruch auf Hinterbliebenenrente bedeuten. Quantitativ spielen aber abgeleitete Leistungen an Witwer aufgrund der deutlich geringeren Zahl männlicher Hinterbliebener und ihrer höheren eigenständigen Renten immer noch eine nachgeordnete Rolle.

Frauen, die – nach dem Tod ihres Ehemannes – eine eigene Rente mit einer Hinterbliebenenrente kumulieren, erzielen die höchsten Renteneinkommen und erreichen etwa ein Renteneinkommen, das mit dem von Männern vergleichbar ist (Bundesregierung 2009: 50f.). Jedoch ist zu betonen, dass abgeleitete Ansprüche aufgrund von vermehrt prekären Erwerbsverläufen auch von Männern, jedoch auch aufgrund gestiegener Scheidungszahlen keine verlässliche Basis für die Alterssicherung von Frauen mehr bieten. Zwar kommt es bei einer Scheidung zum Versorgungsausgleich (vgl. Kasten Versorgungsausgleich), dieser berücksichtigt jedoch nicht eventuell durch die asymmetrische Aufgabenverteilung in der Ehe erlittene Einkommenskapazitätsverluste, die sich auf die Einkommenschancen während der nach einer Scheidung verbleibenden Erwerbsphase auswirken.

Der Versorgungsausgleich bei Scheidungen

Grundsätzlich ist nach deutschem Familienrecht bei jeder Scheidung ein Versorgungsausgleich durchzuführen. Hierbei werden die während der Ehezeit erworbenen Ansprüche auf eine Altersversorgung zwischen den Eheleuten ausgeglichen. Dem liegt der Gedanke zugrunde, dass derjenige Ehegatte, der während der Ehe den Haushalt geführt und die Kinder betreut hat und deshalb nicht oder nur in geringem Umfang berufstätig sein konnte, im Alter eine eigenständige soziale Absicherung haben soll. Aber auch bei kinderlosen Ehepaaren und Zweiverdienern ist der Versorgungsausgleich durch das Familiengericht durchzuführen. Vorzunehmen ist der Versorgungsausgleich auch für Ehen, die vor dem 03.10.1990 auf dem Gebiet der ehemaligen DDR geschlossen wurden und heute geschieden werden sollen. Der Versorgungsausgleich findet ausnahmsweise nicht statt bei einer Ehezeit unter drei Jahren (sofern nicht einer der Beteiligten die Durchführung beantragt) sowie wenn die Ehepartner durch notariellen Vertrag die Durchführung des Versorgungsausgleichs ausgeschlossen haben. In den Versorgungsausgleich werden Ansprüche aus der gesetzlichen Rentenversicherung, beamtenrechtliche Versorgungsansprüche, Betriebsrenten, Zusatzversicherungen des öffentlichen Dienstes, Ansprüche aus privaten Rentenversicherungen (z.B. Riester-Rente) und Anwartschaften in den berufsständischen Versorgungswerken für die freien Berufe (Ärzte, Apotheker, Rechtsanwälte u. Ä.) sowie private Lebensversicherungen (Rente und seit 2009 auch Kapital) einbezogen. Seit der Reform des Versorgungsausgleichs in 2009 wird

130 Die Einführung von Unisextarifen ergibt sich folgerichtig aus der Tatsache, dass die Riester-Förderung zur Unterstützung des Aufbaus der privaten Vorsorge zur Kompensation von Kürzungen in der gesetzlichen Rente eingeführt wurde. Sie geht zudem konform mit der 2004 verabschiedeten EU-Gleichbehandlungsrichtlinie (vgl. §§ 18-20 Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen). So heißt es in § 18 Satz 2: „Zur Gewährleistung der Gleichbehandlung von Männern und Frauen sollte die Berücksichtigung geschlechtsspezifischer versicherungsmathematischer Faktoren nicht zu Unterschieden bei den Prämien und Leistungen führen.“



jedes Anrecht einzeln ausgeglichen. Auszugleichen ist somit die Hälfte jedes in der Ehezeit erworbenen unverfallbaren Versorgungsanrechts bei jedem Ehegatten intern im jeweiligen betroffenen Versorgungssystem. Ansprüche, die der ausgleichsberechtigte Partner im Rahmen des Versorgungsausgleichs erhalten hat, werden zu eigenständigen Ansprüchen und verfallen auch bei Wiederheirat nicht.

Quelle: Versorgungsausgleichsgesetz (VersAusglG), Gesetz zur Strukturreform des Versorgungsausgleiches (VAStrRefG) vom 3. April 2009, veröffentlicht im Bundesgesetzblatt Teil I Nr. 18 vom 8. April 2009: 700ff.

Abgeleitete Ansprüche besitzen zudem in vielfacher Hinsicht nicht den sozialversicherungsrechtlichen Status und die „Qualität“ von eigenständigen Ansprüchen. Hinterbliebenenleistungen haben eine Zwitterstellung zwischen einer Versicherungsleistung und einer Fürsorgeleistung, wobei in den letzten Jahren (z.B. durch die Rentenreform 2001) durch verschärfte Anrechnungsvorschriften der Fürsorgecharakter weiter verstärkt worden ist. Eigene Erwerbstätigkeit von Frauen führt im Hinterbliebenenfall nun eher zu Kürzungen der Hinterbliebenenrente. Auch für Frauen, die sich bewusst im Rahmen des ehelichen Arrangements auf Haushalt und Kindererziehung konzentriert haben, stellt die Hinterbliebenenrente keinen „Lohn für die Lebensleistung dar“, da sie die Erwerbsbiografie des verstorbenen Mannes, nicht jedoch die unbezahlte Arbeit der Frau spiegelt. Schließlich beschränkt die Hinterbliebenenrente die Wahlmöglichkeiten und damit die „Verwirklichungschancen“ für den weiteren Lebensweg, insofern abgeleitete Ansprüche im Falle einer Wiederheirat – anders als eigenständige Ansprüche – nach einer Übergangsfrist entfallen. Die gesetzliche Rentenversicherung verstärkt hier das Prinzip der „verbundenen Leben“ („linked lives“, vgl. Kapitel 1 Einleitung) in mehrfacher Weise, indem sie zum einen die Einkommenssituation der Hinterbliebenen über den Tod des Partners hinaus von dessen Lebenserwerbseinkommen abhängig macht, zum anderen das Verlassen des Hinterbliebenenstatus zugunsten einer neuen Ehe mit hohen Opportunitätskosten belegt. Zwar wurde im Rahmen der Rentenreform 2001 für bestimmte Gruppen und unter definierten Voraussetzungen die Möglichkeit einer hälftigen Aufteilung (Splitting) der während der Ehe erworbenen Anwartschaften eingeführt (vgl. Kasten Rentensplitting). Als optionale und weitgehend unbekanntes Variante vermag diese Regelung allerdings bisher keine nennenswerte Wirkung zu entfalten.

Das freiwillige Rentensplitting unter Ehepartnern

Das Rentensplitting ist die partnerschaftliche Aufteilung von in der Ehe erworbenen Rentenansprüchen zwischen den Eheleuten. Seit Januar 2005 ist das Rentensplitting auch bei eingetragenen Lebenspartnerschaften möglich. Grundsätzlich gelten dabei die gleichen Regelungen

wie für Ehepartner. Ansprüche werden beim Rentensplitting als gemeinschaftliche Lebensleistung betrachtet und sollen daher beiden Partnern gleichermaßen zu Gute kommen. Eine Entscheidung zum Rentensplitting ist frühestens bei Anspruch auf Altersvollrente oder bei Tod des Ehepartners möglich. Das Rentensplitting ist hauptsächlich als Alternative zur Witwen- oder Witwerrente gedacht, stellt jedoch ebenfalls eine Möglichkeit für lebende Ehepartner dar.

Durch das Rentensplitting werden bei beiden Partnern gleich hohe Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung angerechnet. Geteilt werden die für eine individuelle Rentenberechnung in Deutschland entscheidenden Entgeltpunkte. Nach einem direkten Summenvergleich der Entgeltpunkte beider Partner gibt derjenige Partner mit den jeweils höheren Rentenanwartschaften einen Teil seiner Ansprüche an den anderen Partner ab. Meist beläuft sich die Höhe der Anspruchsabgabe auf die Hälfte des Wertunterschiedes zwischen den Partnern, auch Splittingzuwachs genannt.

Bedingungen für das Rentensplitting:

- ▶ eine Ehe bzw. eine eingetragene Lebenspartnerschaft muss vorliegen, wobei der Monat der Heirat zugleich den Beginn der Splittingzeit definiert
- ▶ die Ehe muss nach dem 31.12.2001 geschlossen worden sein
- ▶ wenn eine Ehe zum 31.12.2001 bereits bestand, müssen beide Partner nach dem 01.01.1962 geboren worden sein
- ▶ beide Partner haben einen Anspruch auf Altersvollrente oder ein Ehepartner verstirbt*
- ▶ beide Partner müssen eine gemeinsame, schriftliche Erklärung zur Durchführung eines Rentensplittings abgeben (frühestens 6 Monate vor Rentenanspruch)
- ▶ ein Bezug von Altersteilrente ist für die Beantragung des Rentensplittings noch nicht ausreichend
- ▶ beide Ehepartner müssen mindestens 25 Jahre rentenrechtlich versichert sein
- ▶ es werden ausschließlich Anwartschaften der gesetzlichen Rentenversicherung gesplittet, so dass Anwartschaften z.B. aus Beamtenversorgung oder betrieblichen Altersversorgungen nicht einbezogen werden

*Beim Tod eines Partners kann der Hinterbliebene das Rentensplitting auch allein herbeiführen, wenn zu Lebzeiten beider Partner die Möglichkeit des Splittings noch nicht bestanden hat. Bei erneuter Heirat entfallen die durch das Rentensplitting erworbenen Anwartschaften – im Unterschied zur Witwen- oder Witwerrente – nicht. Mit der Entscheidung für ein Rentensplitting wird die spätere Zahlung von Witwen- oder Witwerrenten ausgeschlossen.

Quellen: §§ 8, 52, 76c, 120a, 120b, 120c, 120d, 120e Sozialgesetzbuch VI; Deutsche Rentenversicherung Bund (2009), Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen (2010)

Die enge Verknüpfung von Alterseinkommen und familiärer Biografie zeigt sich auch bei einer Betrachtung der durchschnittlichen persönlichen Nettoeinkommen im Alter nach Familienstand. Tabelle 7.2 verdeutlicht, dass die Durchschnittseinkommen der betrachteten Gruppen sehr unterschiedlich ausfallen: Während 2007 verheiratete Männer in den alten Ländern mit 1.735 Euro an der Spitze liegen, bilden verheiratete Frauen im Westen mit lediglich 628 Euro den unteren Rand. Geringe persönliche Einkommen¹³¹ stehen bei verheirateten Frauen in den alten Bundesländern allerdings im Haushalt oft hohen Einkommen des Ehepartners gegenüber (TNS Infratest Sozialforschung 2009: 89f.). Alleinstehende Frauen kommen in den alten Ländern im Schnitt auf wesentlich höhere Beträge als verheiratete, wobei unter den Alleinstehenden geschiedene Frauen den niedrigsten Betrag erreichen (ebenda). In den neuen Ländern sind es dagegen verwitwete Männer und Frauen, die die höchsten persönlichen Nettoeinkommen erreichen. Auch in den neuen Ländern weisen verheiratete Frauen die geringsten persönlichen Durchschnittseinkommen auf, sie liegen aber wesentlich näher an den Durchschnittsbeträgen der anderen Gruppen als verheiratete Frauen im Westen. In den neuen Ländern sind die Nettoeinkommen außerdem sehr viel stärker um den Durchschnitt konzentriert als in den alten Ländern. Dies heißt auch, dass sehr niedrige Einkommen im Alter in den neuen Ländern selten auftreten (TNS Infratest Sozialforschung 2009: 91). Während der rechtliche Status der Ehe im Westen also sehr viel deutlicher als im Osten über die unterschiedlich starke innerfamiliäre Aufgabenteilung die Versorgungssituation beider Partner im Alter prägt, ist als Gemeinsamkeit zwischen West- und Ostdeutschland hervorzuheben, dass unter den drei Gruppen von alleinlebenden Frauen im Alter – verwitweten, geschiedenen und ledigen Frauen – die geschiedenen am schlechtesten gestellt sind (vgl. Kapitel 3 Recht). Ungeachtet des im Falle einer Scheidung vorgesehenen Versor-

gungsausgleichs dokumentieren sich hier offensichtlich die Probleme, mit denen zumindest in Westdeutschland viele Frauen konfrontiert sind, die im Laufe ihres Lebens infolge einer Scheidung den Übergang aus der Rolle der Familienarbeiterin oder Zuverdienerin zu einer auf eigenständige Existenzsicherung angewiesenen Erwerbstätigen bewerkstelligen müssen. Es gelingt ihnen häufig nicht mehr, entsprechend ihrer ursprünglichen Qualifikationen und Potenziale auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.

Folgt man der verbreiteten Definition von Einkommensarmut, die am Haushaltseinkommen ansetzt (Armutsrisikogrenze bei 60 % des gewichteten Nettoäquivalenzeinkommens¹³²), so liegen die Armutsrisikoquoten für Personen im Rentenalter insgesamt gegenwärtig noch deutlich unter den Armutsrisikoquoten der Gesamtbevölkerung. Eine getrennte Betrachtung der Armutsrisikoquoten von Frauen und Männern im Rentenalter wird allerdings weder im Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung vorgenommen (BMAS 2008b: 305), noch wurde ein entsprechender Indikator in das EU-weite Monitoring sozialer Entwicklungen im Rahmen der sogenannten Laeken-Indikatoren¹³³ aufgenommen (a. a. O.: 306). Für Deutschland errechnen Kumpmann et al. (2010: 10) für Frauen im Rentenalter (65+) gegenwärtig eine Armutsrisikoquote von 13,5 % im Westen und 15,9 % im Osten, für Männer 11,4 % im Westen und 10,3 % im Osten (Zahlen für 2007, Datenquelle SOEP). Die schlechtere finanzielle Versorgung und größere Bedürftigkeit zumindest eines Teils der Frauen im Alter wird auch daraus deutlich, dass nach den Daten des 3. Armuts- und Reichtumsberichtes der Regierung 2,6 % der Frauen ab 65 Jahren, aber nur 1,8 % der Männer aufgrund von Bedürftigkeit auf (ergänzende) Leistungen der „Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung“ angewiesen waren (BMAS 2008b: 43). Wie die Daten der Untersuchung ASID bestätigen,

TAB. 7.2: PERSÖNLICHES NETTOEINKOMMEN NACH FAMILIENSTAND FÜR PERSONEN AB 65 JAHREN (2007, IN EURO PRO MONAT)*

Familienstand	Westdeutschland		Ostdeutschland	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Verheiratet	1.735	628	1.187	730
Verwitwet	1.697	1.218	1.316	1.244
Geschieden**	1.419	1.051	1.032	879
Ledig	1.457	1.237	965	929

* Die Zahlen geben das gesamte persönliche Nettoeinkommen aus unterschiedlichen Rentensystemen und gegebenenfalls sonstigen Einkommensquellen wieder, ohne Heimbewohner.

** Einschließlich getrennt lebender Ehepartner.

Quellen: ASID 2007; TNS Infratest Sozialforschung (2009: 74, Abb. 5-2); Frommert/Thiede (2010)

131 Eigene Einkommen umfassen lediglich Leistungen aufgrund eigener bzw. personenbezogener Beiträge, persönliche Einkommen umfassen dagegen eigene sowie abgeleitete Leistungen.

132 Das Äquivalenzeinkommen ist das Einkommen, das jedem Mitglied einer Bedarfsgemeinschaft, wenn es erwachsen wäre und alleine leben würde, den gleichen (äquivalenten) Lebensstandard ermöglichen würde, wie es ihn innerhalb der Bedarfsgemeinschaft hat. Zur Errechnung des Nettoäquivalenzeinkommens werden die Einkünfte des gesamten Haushalts addiert und mit einer Bedarfsskala gewichtet, die sich an den unterschiedlichen Bedarfen von Kindern und Erwachsenen und den Einspareffekten der gemeinsamen Haushaltsführung orientiert. Für die Gewichtung wird in der Regel auf zwei von der OECD entwickelte Äquivalenzskalen („alte“ und „neue“ OECD-Äquivalenzskala) zurückgegriffen.

133 Mit Laeken-Indikatoren wird eine auf dem Europäischen Rat im Dezember 2001 in Laeken (Belgien) verabschiedete Liste von Indikatoren zur Messung von Armut und sozialer Ausgrenzung bezeichnet. Diese Indikatoren wurden als Teil der Lissabon-Strategie der Europäischen Union (zur Erhöhung der EU-Wettbewerbsfähigkeit) vereinbart, um Fortschritte bei der Erreichung der gemeinsamen Ziele zur Stärkung der sozialen Eingliederung zu messen.



gelingt es vor allem geschiedenen Frauen, in geringerem Ausmaß auch ledigen Frauen, häufig nicht, niedrige eigene GRV-Renten durch andere Einkommen wie Vermögens- und Erwerbseinkünfte oder andere Sozialleistungen zu ergänzen (TNS Infratest Sozialforschung 2009: 124). Armut im Alter bedroht insofern heute vor allem solche Frauen, die nicht (mehr) dem Lebensmodell Ehe folgen und hierüber abgesichert sind.

7.3.2 Prognosen zur zukünftigen Entwicklung der Alterssicherung von Frauen und Männern

Entscheidend für die Ermittlung des zukünftigen Handlungsbedarfs aus der Gleichstellungs- und Lebensverlaufsperspektive ist allerdings die Frage, wie sich die Rentenanwartschaften in den kommenden Jahren verändern werden und wie Frauen und Männer nachrückender Kohorten im Alter gestellt sein werden. Löst sich das Problem der niedrigen eigenständigen Altersrentenansprüche von (westdeutschen) Frauen durch die veränderte Erwerbsorientierung jüngerer Frauen quasi automatisch oder führen die dargestellten Strukturen und Trends der Frauenerwerbstätigkeit (vgl. Kapitel 5 Erwerbsleben) in Verbindung mit bereits beschlossenen Reformen im Rentensystem zu neuen Problemlagen?

Steiner und Geyer kommen in einer Simulationsstudie zu dem Ergebnis, dass vor allem in Ostdeutschland der Anteil von Frauen und Männern mit Niedrigrenten unterhalb der gesetzlichen Mindestrente deutlich zunehmen wird (Steiner/Geyer 2010: 176 und Tab. 7.3) und zudem das durchschnittliche Vermögen in Ostdeutschland insbesondere in der Altersgruppe gesunken ist, die mit einem starken Rückgang ihrer eigenen GRV-Rente rechnen müssen (a.a.O.: 175).

Insgesamt ist für die Zukunft mit einem deutlichen Anstieg der Altersarmut zu rechnen (Kumpmann et al. 2010; Leiber 2009; Bäcker 2008). Eine wesentliche Ursache der wachsenden Altersarmut dürfte in der gestiegenen Ungleichheit der Erwerbs- und sonstigen Einkommen zu suchen sein. Die Zunahme der Altersarmut betrifft überproportional Menschen

in den östlichen Bundesländern, außerdem Männer stärker als Frauen. Analysen zeigen, dass im Osten die 50- bis 55-Jährigen des Jahres 2008 im Schnitt zweieinhalb Jahre kürzer Vollzeit gearbeitet haben als dieselbe Altersgruppe des Jahres 1992 (Waltermann 2010b). Bemerkenswert ist vor allem die sehr starke Zunahme des Anteils der Personen unter der Armutsrisikoschwelle unter den ostdeutschen Männern. Zudem sind Menschen in Ostdeutschland stärker von den beschlossenen Dämpfungsfaktoren¹³⁴ der Rentenanpassungsformel betroffen, da ihr künftiges Alterseinkommen fast nur aus Renten der GRV besteht und sie kaum Möglichkeiten haben, diese Einkommensausfälle durch andere Einkommensquellen zu kompensieren. Frauen sind vom Anstieg der Altersarmut durch ihre (in Westdeutschland) gestiegene Arbeitsmarktpartizipation weniger betroffen als Männer. Die uneinheitlichen und eher geringen Änderungen der Armutsrisikoquoten für Frauen zeigen an, dass hier positive und negative Einflussfaktoren zusammenkommen. Einerseits wächst der Anteil gut qualifizierter und langfristig erwerbstätiger Frauen – dies erhöht ihre Rentenansprüche relativ zu Männern. Andererseits sind auch Frauen von steigender Arbeitslosigkeit und zunehmender Lohnspreizung betroffen. Bei dem überproportionalen Anstieg des Risikos der Altersarmut in Ostdeutschland spielen allerdings auch Wanderungen eine Rolle, insofern vor allem gut qualifizierte Frauen und Männer häufiger nach Westdeutschland migriert sind (ebenda).

Insgesamt ist abzusehen, dass es für nachrückende Geburtskohorten beiderlei Geschlechts angesichts der Kürzungen im Leistungsniveau und vieler nicht rentenversicherter Lebensphasen schwierig sein wird, einen Rentenanspruch oberhalb der bedürftigkeitsgeprüften Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung zu erreichen. Schon 2007 erreichte die Nettorente (nach Abzug von Sozialversicherungsbeiträgen) nur dann das Grundsicherungsniveau einschließlich Warmmiete (im Schnitt etwa 665 Euro für Alleinstehende), wenn bei einem Durchschnittsverdienst etwa 28 Jahre Beitragszeiten vorlagen, bei einer Entgeltposition von 75 % Beitragszeiten im Umfang von etwa 38 Jahren

TAB. 7.3: ENTWICKLUNG DES ANTEILS DER PERSONEN MIT NIEDRIGRENTEN IN DER GRV* (SIMULATIONSERGEBNISSE, IN %)

Anteil der GRV-Rentenbezieherinnen und -bezieher mit Renten unter 600 Euro	Deutschland	Westdeutschland		Ostdeutschland	
	Gesamt	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Kohorte 1937–1951	29,9	2,7	54,2	3,9	25,3
Kohorte 1952–1971	32,5	2,3	53,8	31,4	48,0

* Rentenzahlbetrag nach Abzug des Eigenanteils zur Kranken- und Pflegeversicherung, Basiszenario; Beträge abdiskontiert auf das Basisjahr 2005.
Quelle: Steiner/Geyer (2010), Zusammenstellung von Daten aus Tabelle 5-3: 127.

¹³⁴ Als „Dämpfungsfaktoren“ werden drei Faktoren bezeichnet, mittels derer die Entwicklung der Renten von der Entwicklung der Bruttoentgelte gemäß der Berechnung durch die Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung (VGR) abgekoppelt wird. Berücksichtigt werden: 1) die Entwicklung der (beitragspflichtigen) Bruttolöhne und -gehälter je Arbeitnehmer (Bruttoentgeltfaktor), 2) der sogenannten Riester-Faktor sowie 3) der sogenannte Nachhaltigkeitsfaktor. Über die Dämpfungsfaktoren tragen Rentnerinnen und Rentner einen Teil der beschlossenen Kürzungen im System der GRV mit.

und bei einer Entgeltposition von 60 % Beitragszeiten im Umfang von etwa 47 Jahren. Bei einem Absinken des Rentenniveaus werden sich diese notwendigen Jahre entsprechend erhöhen (Bäcker 2008: 365; Leiber 2009). Aus den Beiträgen für ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis in Höhe von 400 Euro ergibt sich nach gegenwärtigem Recht rechnerisch nach 45 Erwerbsjahren ein Rentenanspruch von monatlich 143,45 Euro (West) bzw. 127,26 Euro (Ost), bei Verzicht auf die Versicherungsfreiheit (§5 II 2 SGB VI) und zusätzlicher Beitragsleistung eine Rente von 190,27 Euro (West) bzw. 168,79 Euro (Ost) (Waltermann 2010a: B 31). Aus einem Stundenlohn von 7,50 brutto resultieren nach 45 Jahren Vollzeittätigkeit in gegenwärtigen Werten rund 620 Euro Rente; um Rentenansprüche in Höhe der Grundsicherung (ALG II inklusive Kosten der Unterkunft) aufzubauen, ist nach Darstellung von Waltermann (2010b: 82) rechnerisch ein Stundenlohn von 8,20 Euro erforderlich. Einer Berechnung von Steffen aus 2010 für die Hans-Böckler-Stiftung zufolge ist sogar ein sozialversicherungspflichtiger Stundenlohn von 9,47 Euro brutto über 45 Vollzeiterwerbsjahre zur Erreichung von Anwartschaften in Höhe des gegenwärtig durchschnittlich im Rahmen der Grundsicherung im Alter gezahlten Betrags (676 Euro/Monat) erforderlich (Hans-Böckler-Stiftung 2010). Dieser Betrag wird jedoch vor allem von Frauen in Dienstleistungstätigkeiten häufig nicht erzielt (vgl. Kapitel 5 Erwerbsleben).

An diesen Beispielrechnungen wird deutlich, dass mit der Förderung von Minijobs und Niedriglohnarbeitsverhältnissen keine eigenständige Alterssicherung oberhalb des Niveaus der Armutsgrenze bzw. der bedarfsgeprüften Grundsicherung zu erreichen ist. Arbeitsverhältnisse, die gegenwärtig im familiären Kontext als eine akzeptable Option erscheinen, können sich im Hinblick auf die Nacherwerbsphase somit leicht als erwerbsbiografische Falle erweisen. Hier werden durch die existierende arbeits-, sozial- und steuerrechtliche Begünstigung eines Niedriglohn- und Zuverdienstsektors, in dem überwiegend Frauen erwerbstätig sind, individuelle und gesellschaftliche Probleme in der Zukunft aufgebaut. Sollten Reformen ausbleiben, werden sich diese Probleme in absehbarer Zeit in nicht existenzsichernden eigenständigen Alterssicherungsansprüchen, aber auch in deutlich steigenden Kosten für die steuerfinanzierte subsidiäre Grundsicherung niederschlagen.

Die Prognosemodelle der gegenwärtig differenziertesten vorliegenden Quelle – der Untersuchung Altersvorsorge in Deutschland (AVID)¹³⁵ – zeigen auch auf der Personenebene, dass angesichts der bereits beschlossenen Kürzungen im GRV-Rentensystem im Zusammenspiel mit Veränderungen in den Erwerbsbiografien, der Zunahme von Einkommensdisparitäten (insbesondere Niedriglöhnen) und der Pluralisierung

von Lebensformen die Entwicklung der Rentenansprüche nicht entlang der Geschlechterlinien verläuft. Auch die AVID prognostiziert für Ostdeutschland gemessen an der Zahl der über das Leben akkumulierten „Entgeltpunkte“ in der GRV gravierende Rückgänge für beide Geschlechter – für ostdeutsche Frauen einen Rückgang von 37 auf 32,6 Entgeltpunkte von der Kohorte der 1942 bis 1946 Geborenen bis zur Kohorte der 1957 bis 1961 Geborenen, für ostdeutsche Männer sogar einen Rückgang von 45,1 auf 38,3 Entgeltpunkte (AVID 2005; TNS Infratest Sozialforschung 2007; Frommert/Thiede 2010: 14).¹³⁶ Für westdeutsche Frauen werden sich dagegen, ausgehend von einem niedrigen Niveau, die eigenständigen Rentenansprüche angesichts der stärkeren Erwerbsorientierung jüngerer Frauenkohorten im Durchschnitt leicht verbessern. Sie bleiben allerdings mit einem Wert von 26,1 Entgeltpunkten immer noch sehr deutlich unter den Ansprüchen von westdeutschen Männern, die stabil mit knapp 45 Entgeltpunkten den Projektionen zufolge weiterhin in etwa den in der GRV als Maßstab verwendeten „Eckrentner“ abbilden (ebenda; Frommert/Thiede 2010: 8ff.). Die verbleibende Lücke macht deutlich, dass eine Rentenpolitik, die – wie im Koalitionsvertrag von 2009 als Ziel formuliert – (nur) diejenigen Versicherten, die ein Leben lang Vollzeit gearbeitet haben, vor Armut im Alter schützen will, die Lebensverläufe von Frauen nach wie vor zu wenig im Blick hat.

Für zukünftige Rentnerinnenkohorten wird sich die Honorierung von Fürsorgearbeit in der Rente aufgrund der im Rahmen mehrerer Reformen deutlich verbesserten Anrechnungsregeln für Kindererziehung und Pflege absehbar erhöhen. Während bei den Kindererziehungszeiten „aus Sicht der Alterssicherung eine Brücke geschlagen“ werden soll zwischen den Erwerbsphasen vor und nach der Kindererziehung (Stegmann/Mika 2007: 789), sollen bei Pflegepersonen mögliche Lücken rentenrechtlich abgesichert werden, die aufgrund der Pflegetätigkeit meist kurz (oder auch länger) vor dem eigenen Renteneintritt entstehen. Dabei ist allerdings zum einen bei der Bewertung von Kindererziehungsleistungen ein wenig konsistentes Nebeneinander von geförderten Biografieerläufen zu konstatieren, zum anderen zeigt sich eine deutliche Ungleichbehandlung von Sorgearbeit für Kinder und solcher für Pflegebedürftige.

Während für nach 1992 geborene Kinder den Eltern (i. d. R. der Mutter) nun je drei Versicherungsjahre, bewertet mit dem Durchschnittseinkommen aller Versicherten, auch additiv zu einer Erwerbsarbeit angerechnet werden, profitieren Mütter in den Folgejahren (bis zum vollendeten zehnten Lebensjahr des jüngsten Kindes) vor allem bei Ausübung einer Teilzeitarbeit oder einer unterdurchschnittlich bezahlten Tätigkeit von einer Aufwertung ihrer Anwartschaften. Mütter mit zwei und mehr Kindern bekommen die maximal erreichbaren zusätzlichen Anwartschaften

135 Die 1996 erstmals vorgelegte (damals im Auftrag vom Verband deutscher Rententräger (VDR) und vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (BMA) von Infratest Sozialforschung durchgeführte) Studie „Altersvorsorge in Deutschland“ (AVID 1996) stellte umfassende Informationen über die Biografieerläufe und voraussichtlichen Alterssicherungsansprüche der 1936 bis 1955 Geborenen zur Verfügung; die 2005 vorgelegte Nachfolgestudie (AVID 2005) bildet die Biografieerläufe und voraussichtlichen Alterssicherungsansprüche für die Geburtskohorten 1942 bis 1961 ab. Zur AVID 2005 vgl. TNS Infratest Sozialforschung (2007).

136 Ein kleinerer Teil des Rückgangs der Anwartschaften ostdeutscher Männer und Frauen steht allerdings mit einem Bedeutungszuwachs anderer Systeme (z.B. dem höheren Anteil von Beamten in den jüngeren Geburtskohorten) in Zusammenhang.



allerdings auch bei Nichterwerbstätigkeit gutgeschrieben. Hier wird insofern – obwohl die Regelung ursprünglich vor allem die Erwerbstätigkeit von Müttern unterstützen sollte – das Hausfrauenmodell am stärksten gefördert. Sobald das jüngste Kind zehn Jahre alt ist, wird allerdings implizit wieder von einer Vollzeitwerbstätigkeit ausgegangen; für Erwerbsunterbrechungen oder Teilzeitarbeit, die über die sogenannten Kinderberücksichtigungszeiten (bis zum zehnten Geburtstag des jüngsten Kindes) hinausgehen, sieht die gesetzliche Rentenversicherung keine Kompensation vor. Insgesamt sind die Erwartungen an den Zeitpunkt des Wiedereinstiegs und den Erwerbsumfang der Mütter in den verschiedenen Rechtsbereichen nicht konsistent. So muss nach der Unterhaltsrechtsreform 2008 der für Kinder Fürsorge leistende Ehepartner bereits nach dem dritten Lebensjahr des Kindes wieder einer Beschäftigung nachgehen; im SGB II ist dieser Zusammenhang von Erwerbsobliegenheit und Fürsorge für Kinder sogar noch stärker ausgeprägt (vgl. Kapitel 3 Recht).

Die konstatierte Ungleichbehandlung bei der Bewertung von Fürsorgearbeit für Kinder und Pflegebedürftige zeigt sich darin, dass Zeiten der Pflege in wesentlich geringerem Umfang in der Rentenversicherung berücksichtigt werden als Zeiten der Kindererziehung. Seit Einführung der Pflegeversicherung 1995 wird die nichtprofessionelle häusliche Pflege zwar deutlich besser als zuvor rentenrechtlich berücksichtigt. Gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 1a SGB VI besteht, wie erwähnt, für nicht erwerbsmäßig tätige Pflegepersonen eine Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung. Dabei richten sich die Beiträge zur Rentenversicherung nach dem pflegerischen und zeitlichen Aufwand der Pflegepersonen. In der Pflegestufe III werden Pflegepersonen beispielsweise für einen Pflegeumfang von mindestens 28 Stunden pro Woche 0,8 Entgeltpunkte pro Jahr auf dem Rentenkonto gutgeschrieben. Rentenrechtlich ist diese Pflegeperson damit annähernd einer ebenfalls 28 Stunden pro Woche erwerbstätigen Person mit einem Durchschnittsverdienst gleichgestellt. Allerdings ist zu beachten, dass dieser Fall in der Realität nur selten eintritt. Personen in der Pflegestufe III können häuslich kaum hinreichend versorgt werden. Wahrscheinlicher ist daher die nichtprofessionelle Pflege in der Pflegestufe I. Hier erwirbt die Pflegeperson bei einem zeitlichen Aufwand von 28 Stunden pro Woche im Höchstfall jedoch nur maximal 0,26 Entgeltpunkte pro Jahr. Zu beachten ist zudem, dass der tatsächliche zeitliche Aufwand privat Pflegenden den vorliegenden Daten zufolge regelmäßig wesentlich höher ist als von der Pflegeversicherung für die jeweiligen Pflegestufen veranschlagt.

Ogleich mit dem eigenen Renteneintritt der Pflegeperson die Pflege Tätigkeit in der Regel nicht endet, werden keine Beiträge mehr zur gesetzlichen Rentenversicherung eingezahlt. Pflegenden, die das Rentenalter erreicht haben, können durch ihre Pflege Tätigkeit die eigenen Rentenansprüche nicht weiter steigern, obwohl es sich häufig um Frauen mit diskontinuier-

lichen Erwerbsbiografien handelt, die bis zum Erreichen der Altersgrenze nur niedrige eigenständige Rentenanwartschaften aufbauen konnten. Jedoch sind Pflegephasen – anders als Kindererziehungsphasen – biografisch wenig planbar. Auch nimmt der zeitliche Pflegeaufwand in der Regel kontinuierlich zu, wohingegen die Betreuungsintensität von Kindern mit zunehmendem Alter abnimmt. Die „Brücke“, die hier zwischen Erwerbs- und Rentenphase gebaut wird, ist insofern wenig belastbar.

Zweierlei Maß für Fürsorgearbeit: Finanzielle Unterstützung von Kindererziehenden und Pflegenden – ein Fallbeispiel

Nach ihrem Studium startet Gerda, die in Westdeutschland wohnt, erfolgreich in den Beruf und kann in ihrer Vollzeittätigkeit bald ein Einkommen erzielen, das dem Durchschnitt aller Versicherten in der gesetzlichen Rentenversicherung entspricht. Nach ihrer Heirat mit einem ehemaligen Studienfreund bekommt sie mit 30 ihr erstes Kind. Das Paar beschließt trotz eines vergleichbaren Einkommens gemeinsam, dass Gerda als Mutter zunächst zu Hause bleibt und später wieder in den Beruf einsteigen soll. Nach zwei Jahren in Elternzeit bekommt Gerda ein zweites Kind. Da ihr Mann inzwischen die Karriereleiter hochgestiegen und aufgrund der von ihm erwarteten Überstunden nur wenig zu Hause ist, nutzt sie für das zweite Kind noch einmal die komplette Elternzeit von drei Jahren. Danach beginnt sie im Rahmen einer Teilzeittätigkeit wieder zu arbeiten, bei der sie die Hälfte des Durchschnittseinkommens bezieht. Sieben Jahre später, nach dem zehnten Geburtstag ihres zweiten Kindes und seinem Übergang auf eine weiterführende Schule, gelingt es ihr mit 42 Jahren, ihre Arbeitszeit wieder auf eine Vollzeitstelle aufzustocken. Ihr Mann unterstützt sie bei der Kindererziehung, arbeitet aber durchgängig Vollzeit, erwirtschaftet auf diese Weise den überwiegenden Teil des Haushaltseinkommens und steigt Schritt für Schritt im Unternehmen auf.

Insgesamt hat Gerda also für die Erziehung ihrer beiden Kinder fünf Jahre ganz ausgesetzt und 7 weitere Jahre Teilzeit gearbeitet. Auf der Basis der heute gültigen Regelungen (!) und des heutigen Durchschnittseinkommens aller Versicherten in der GRV (2009: 30.879 Euro brutto pro Jahr) würden für einen entsprechenden biografischen Verlauf (neben dem Kindergeld) 41.378 Euro an Elterngeld für 12 Monate Elternzeit pro Kind gezahlt, dazu würden für die Rentenversicherung rund drei Entgeltpunkte pro Kind gutgeschrieben. Hinzu kommt eine Gutschrift aufgrund von gleichzeitiger Erziehung mehrerer Kinder sowie eine Aufwertung der während ihrer Teilzeitarbeit bis zum zehnten Lebensjahr des jüngsten Kindes erworbenen Rentenansprüche um 1,8344 Entgeltpunkte („Kinderberücksichtigungszeiten“). Insgesamt erhält sie somit 7,8344 Entgeltpunkte gutgeschrieben; dies entspricht – in Werten von 2009 – einer zusätzlichen Monatsrente von 213,10 Euro für die gesamte Rentenbezugszeit. Hätte Gerda ihre Kinder allerdings vor 1992 bekommen, würde

sie nur jeweils einen Entgeltpunkt – also insgesamt zwei Entgeltpunkte – angerechnet bekommen, so dass sich ihre heutige Monatsrente hierdurch lediglich um 54,40 Euro erhöhen würde.

Als Gerda gerade Mutter wird, entschließt sich ihr 56 Jahre alter Nachbar Heinz, selber bereits verwitwet, seinen Vater aufgrund dessen fortgeschrittener Demenz in sein Haus aufzunehmen. Um die Versorgung seines Vaters übernehmen zu können, wechselt er auf eine Teilzeitstelle mit hälftiger Arbeitszeit. Trotz des umfangreichen zeitlichen Betreuungsbedarfs wird dem Vater von der gesetzlichen Pflegeversicherung zunächst nur Pflegestufe I zugesprochen, erst sieben Jahre später erhält er Pflegestufe II. Da gleichzeitig auch seine geschiedene und alleinlebende Mutter zunehmenden Hilfebedarf hat, entschließt sich Heinz – inzwischen 63 – seinen Job ganz aufzugeben, um sich parallel auch um die Mutter in ihrer nahegelegenen Wohnung kümmern zu können, bei der zu diesem Zeitpunkt noch keine Pflegestufe vorliegt. Zwei Jahre später – Heinz hat mittlerweile das gesetzliche Rentenalter von 65 Jahren erreicht – stirbt der Vater. Die Mutter wird nach einem Oberschenkelhalsbruch in Pflegestufe II eingestuft und von Heinz drei weitere Jahre bis zu seinem 68. Lebensjahr gepflegt, bis sie ebenfalls verstirbt.

Mit der Pflege seiner Eltern war Heinz 12 Jahre beschäftigt; spiegelverkehrt zur von Gerda geleisteten Kindererziehung konnte er hier in den ersten sieben Jahren noch einer Teilzeitarbeit nachgehen. Danach war keine Berufstätigkeit mehr möglich, so dass er zwei Jahre vor Erreichen des Rentenalters von 65 Jahren ganz aus dem Beruf aussteigen musste und noch bis zum 68. Lebensjahr voll mit Pflege beschäftigt war. Während dieser Tätigkeit hat er persönlich keinen Anspruch auf finanzielle Leistungen aus dem System der Pflegeversicherung. Im unwahrscheinlichen Fall, dass Heinz auf keinerlei Unterstützung durch Pflegedienste o.Ä. zurückgegriffen hat, sondern die Pflege komplett alleine geleistet hat und Heinz sowohl das dem Vater als auch das später der Mutter zustehende Pflegegeld erhalten hat, ergibt sich hieraus nach geltendem Recht (wiederrum basierend auf den Werten für 2009 gem. § 37 Abs. 1 SGB XI) ein maximaler Geldleistungsbetrag von insgesamt 43.260 Euro. Hierbei wurden zugrunde gelegt: sieben Jahre Pflege des Vaters in Pflegestufe I mit einem zeitlichen Aufwand von mindestens 14 Stunden pro Woche sowie fünf Jahre Pflege beider Eltern in der Pflegestufe II mit einem zeitlichen Aufwand von mindestens 21 Stunden pro Woche. Für seine Rentenansprüche bekommt Heinz insgesamt 2,8723 Entgeltpunkte gutgeschrieben; dies entspricht – in Werten von 2009 – einem monatlichen Rentenanspruch von 78,13 Euro. Die Pflegeleistungen, die Heinz nach Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze erbringt, also die drei Jahre Pflege der Mutter in Pflegestufe II, werden ihm nicht mehr rentensteigernd angerechnet, weil Heinz zu dieser Zeit schon das 65. Lebensjahr erreicht hatte. Hätte er allerdings insgesamt die Pflege seiner Eltern in jüngeren Jahren – also vor

Einführung der gesetzlichen Pflegeversicherung Mitte der 1990er Jahre – geleistet, so hätte er hierfür weder Leistungen während der Pflegephase noch in der Rentenphase erhalten.

Nach Kohorten und Kinderzahl differenzierende Berechnungen auf Basis der AVID-Daten zeigen, dass vor allem bei Frauen in den alten Ländern die durchschnittliche Summe der Entgeltpunkte über die Kohorten zunimmt (Tab. 7.4; vgl. Frommert/Thiede 2010): In der Geburtskohorte 1942 bis 1946 erreichen Frauen mit einem Kind im Durchschnitt 23,7 Entgeltpunkte, in der jüngsten in der AVID erfassten Kohorte (Geburtsjahrgänge 1957 bis 1961) mit 30,9 Entgeltpunkten fast 7 Entgeltpunkte mehr. Dieser Trend geht allerdings vor allem auf über die Kohorten steigende Entgeltpunkte aus „Erwerb“ zurück, obwohl die Entgeltpunkte aus Kindererziehungsleistungen aufgrund des Ausbaus der Kindererziehungszeiten für Geburten ab 1992 gestiegen sind. Der Verlauf über die Kohorten ist in den neuen Ländern weniger eindeutig als in den alten Ländern, und es zeigt sich wie bei der Gesamtbetrachtung ein Trend zu geringeren Anwartschaften in den jüngeren Geburtskohorten. Entgeltpunkte aus Kindererziehungsleistungen liegen bei den jüngeren Jahrgängen im Durchschnitt unter denen der entsprechenden Frauen in den alten Bundesländern. Hier spielen die vorübergehend nach der Wiedervereinigung stark abgesunkenen Geburtenraten in den neuen Bundesländern eine Rolle wie auch unterschiedliche Erwerbsmuster während der Kinderberücksichtigungszeiten. Werden die durchschnittlichen persönlichen Alterseinkommen betrachtet, erreichen Frauen der jüngsten Kohorte zumindest die Werte der ältesten, Frauen mit einem und mit drei Kindern erreichen in den jüngsten betrachteten Jahrgängen höhere Werte als in den ältesten. Im Westen zeichnet sich zukünftig eine Kluft zwischen den Anwartschaften von Frauen ohne oder mit nur einem Kind einerseits und mit zwei und mehr Kindern andererseits ab. Im Osten haben Frauen mit zwei Kindern die höchsten Anwartschaften, allerdings aufgrund ihrer Erwerbstätigkeit und nicht aufgrund der für die Kindererziehung angerechneten Leistungen.

Kinder schmälern zusätzlich die Möglichkeit der Altersvorsorge durch Ersparnisbildung und senken dadurch weiterhin signifikant die Höhe der Alterseinkommen insgesamt (Kumpmann et al. 2010: 15). Hier finden Lebensentscheidungen aus früheren Lebensphasen einen direkten – von den handelnden Personen unbeabsichtigten und oft im Ausmaß sicherlich auch nicht vorhergesehenen – Niederschlag in einer späteren Lebensphase, in der kaum noch die Möglichkeit besteht, die monetäre Situation aus eigener Kraft zu verbessern.

Als Fazit lässt sich festhalten: Die gesetzliche Alterssicherung ist keineswegs neutral gegenüber unterschiedlichen Lebensmodellen und Zeitverwendungsmustern, sondern orientiert sich spätestens seit der



**TAB. 7.4: TRENDVERLAUF DURCHSCHNITTlich PROJIZIERTE ALTERSEINKOMMEN
(IN EURO PRO MONAT, BRUTTO), NACH KINDERZAHL, GRV-BEZIEHERINNEN IN DEUTSCHLAND**

	Gebiet und Geburtsjahrgänge			
	Westdeutschland	Westdeutschland	Ostdeutschland	Ostdeutschland
	1942–1946	1957–1961	1942–1946	1957–1961
Entgeltpunkte insgesamt				
Keine Kinder	40,1	30,5	(43,4)	(30,9)
1 Kind	23,7	30,9	36,8	29,4
2 Kinder	22,1	24,4	37,4	35,7
3 Kinder	21,8	25,1	35,8	31,6
Entgeltpunkte aus „Erwerb“				
Keine Kinder	40,1	30,5	(43,4)	(30,9)
1 Kind	22,7	29,1	35,8	28,2
2 Kinder	20,1	21,1	35,3	33,1
3 Kinder	18,8	20,2	32,8	27,6
Entgeltpunkte aus Kinderleistungen				
Keine Kinder	-	-	-	-
1 Kind	1,0	1,8	1,0	1,2
2 Kinder	2,0	3,3	2,0	2,6
3 Kinder	3,0	4,9	3,0	4,0
Persönliche Alterseinkommen (in Euro pro Monat, brutto)				
Keine Kinder	1.482	1.210	(1.009)	(911)
1 Kind	736	1.098	898	1.291
2 Kinder	805	913	1.006	1.231
3 Kinder	742	840	914	1.001

Quelle: AVID 2005, Kaufkraftperspektive, Berechnungen von Frommert/Thiede (2010), n = 1.199

Rentenreform von 1957 – mit gewissen Einschränkungen – am Modell des „erwerbstätigen (männlichen) Erwachsenen“, dessen Ehefrau durch die Versichertengemeinschaft abgeleitet mitversichert ist. Für andere Lebensformen bzw. nicht dem durchgängigen (Vollzeit-) Erwerbsmodell folgende Personen bleibt der Verweis auf die steuerfinanzierte und bedürftigkeitsgeprüfte „Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung“. Dass diese Logik keineswegs zwangsläufig ist, zeigen in Europa z.B. das niederländische, dänische oder schweizerische Alterssicherungsmodell der ersten Säule, in denen Personen mit Niedrigeinkommen und diskontinuierlichen Erwerbsbiografien durch unterschiedliche Grundsicherungselemente höhere Leistungsansprüche haben. Aus den skizzierten absehbaren Entwicklungstendenzen der Alterssicherungsansprüche und dem in Kapitel 2 formulierten Leitbild der Kommission ergibt sich ein deutlicher Handlungsbedarf für die gesetzliche Rentenversicherung, der vor allem die Vermeidung zukünftiger Altersarmut von nicht durchgängig vollzeitlich beschäftigten Personen in den Blick nehmen muss. Um zukünftiger Altersarmut – nicht nur von Frauen – vorzubeugen, wird ein gesamtes Paket von Reformen benötigt, das sowohl den Versichertenkreis, die Beitrags- und Leistungsgestaltung in der Rentenversicherung, aber ebenso die Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt, insbesondere den Abbau

prekärer Beschäftigungsverhältnisse und eine angemessene Entlohnung, in den Blick nehmen muss.

7.4 LEISTUNGSBEZUG UND VERSORGUNGSSITUATION BEI PFLEGEBEDÜRFTIGKEIT – EIN BLICK AUF DAS „VIERTE LEBENSALTER“

Im Dezember 2007 waren 2,25 Millionen Menschen in Deutschland pflegebedürftig im Sinne des Pflegeversicherungsgesetzes (SGB XI) (Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2010: 21). Prognosen zufolge wird sich die Zahl der Pflegebedürftigen im Sinne des Pflegeversicherungsgesetzes in Deutschland bei Annahme konstanter Pflegequoten zwischen 2010 und 2030 von 2,4 Millionen auf 3,37 Millionen erhöhen (darunter 2,2 Millionen Frauen). Liegt der Anteil der Pflegebedürftigen an der Gesamtgesellschaft heute bei 2,7 %, so wird er diesen Prognosen zufolge bis 2030 auf 4,4 % gewachsen sein. Bei Annahme sinkender Pflegequoten wird immer noch ein Anstieg der Zahl der Pflegebedürftigen auf drei Millionen Personen erwartet (a. a. O.: 27, 30). Gleichzeitig sinkt die Zahl der potenziellen (familiären) Pflegepersonen; einer Studie des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung (WZB) zufolge wird sich die Anzahl der (potenziellen) Pflegepersonen bis 2050 um etwa

30 % verringern (WZB 2009: 127). Fürsorge erscheint somit als knappe Ressource in modernen Gesellschaften (Blinkert/Klie 2008a: 252), der auch unter Gleichstellungsaspekten ein ganz besonderes Augenmerk geschenkt werden muss (vgl. hierzu auch Kapitel 6 Zeitverwendung).

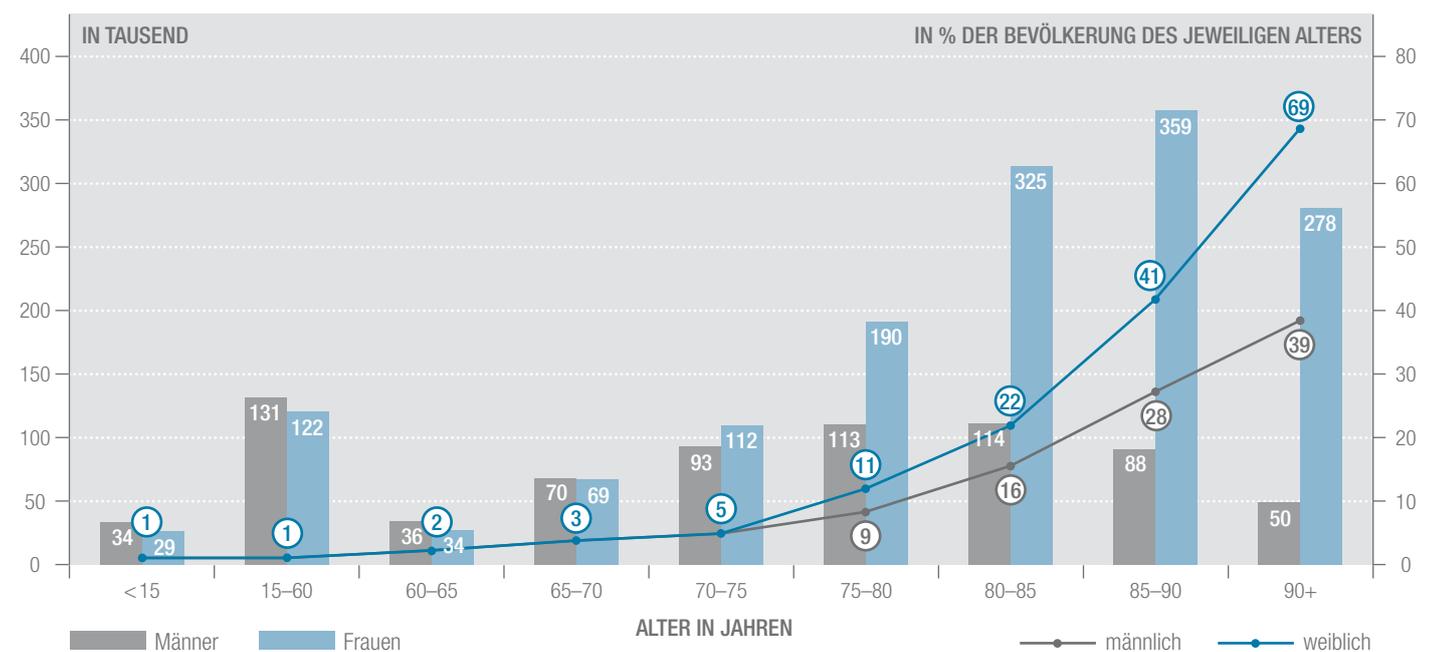
Mit dem Alter wächst das statistische Risiko, pflegebedürftig zu werden. Während 2007 bei den 70- bis unter 75-Jährigen „nur“ jede/r Zwanzigste (5 %) pflegebedürftig war, wurde für die ab 90-Jährigen die höchste Pflegequote ermittelt: Der Anteil der Pflegebedürftigen an allen Menschen dieser Altersgruppe beträgt etwa 60 %. Die große Mehrzahl (82 %) der Pflegebedürftigen ist mindestens 65 Jahre alt, ein Drittel ist 85 Jahre und älter. Die meisten Pflegebedürftigen gehören allerdings der Altersgruppe der 80- bis 90-Jährigen an. Für Männer und Frauen, die ein hohes Lebensalter erreichen, besteht damit eine große Wahrscheinlichkeit, in der letzten Lebensphase selbst pflegebedürftig zu werden.

Die unterschiedliche Lebenserwartung von Männern und Frauen, aber auch geschlechtsspezifische Unterschiede im Krankheitsspektrum und -verlauf bewirken, dass Frauen und Männer unterschiedlich pflegebedürftig werden (Abb. 7.1). Die Mehrzahl der Pflegebedürftigen sind Frauen (Deutscher Bundestag 2008); der Frauenanteil ist mit 68 % mehr als doppelt so hoch wie

jener der pflegebedürftigen Männer (32 %) (Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2010: 21). Auffallend ist, dass Frauen etwa ab dem 80. Lebensjahr deutlich eher pflegebedürftig sind als Männer dieser Altersgruppen. So beträgt bei den 85- bis unter 90-jährigen Frauen die Pflegequote 40 %, bei den Männern gleichen Alters hingegen nur 27 %. Als Begründung hierfür werden sowohl geschlechtsspezifische Krankheitsbilder von Frauen und Gesundheitsbedingungen als auch „die höhere Verwitwungsrate von Frauen und ein spezifisch weibliches Inanspruchnahmeverhalten“ angeführt (Backes et al. 2008: 19). Ein weiterer Grund für diesen Verlauf der Pflegequoten kann auch unterschiedliches Verhalten von Männern und Frauen bezüglich der Beantragung einer Pflegestufe sein. Da ältere Frauen häufiger alleine leben als ältere Männer, kann es bei Pflegebedarf für diese Frauen schneller notwendig werden, einen Antrag auf Pflegeleistungen zu stellen. Demgegenüber werden die pflegebedürftigen Männer zunächst häufig von ihren Frauen versorgt, ohne dass sofort ein Antrag auf eine Pflegestufe gestellt wird (Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2008: 21f.).

Im familiären Zusammenhang folgt aus der unterschiedlichen Lebenserwartung von Frauen und Männern in Verbindung mit der zumindest unter den heutigen Rentnerkohorten verbreiteten Altersdifferenz zwischen Eheleuten, dass Männer häufig früher pflegebedürftig werden und

ABB. 7.1: PFLEGEBEDÜRFTIGE UND PFLEGEQUOTEN NACH ALTERSGRUPPEN UND GESCHLECHT (2007, IN TAUSEND UND IN %)



Quelle: Statistisches Bundesamt (2008), eigene Darstellung



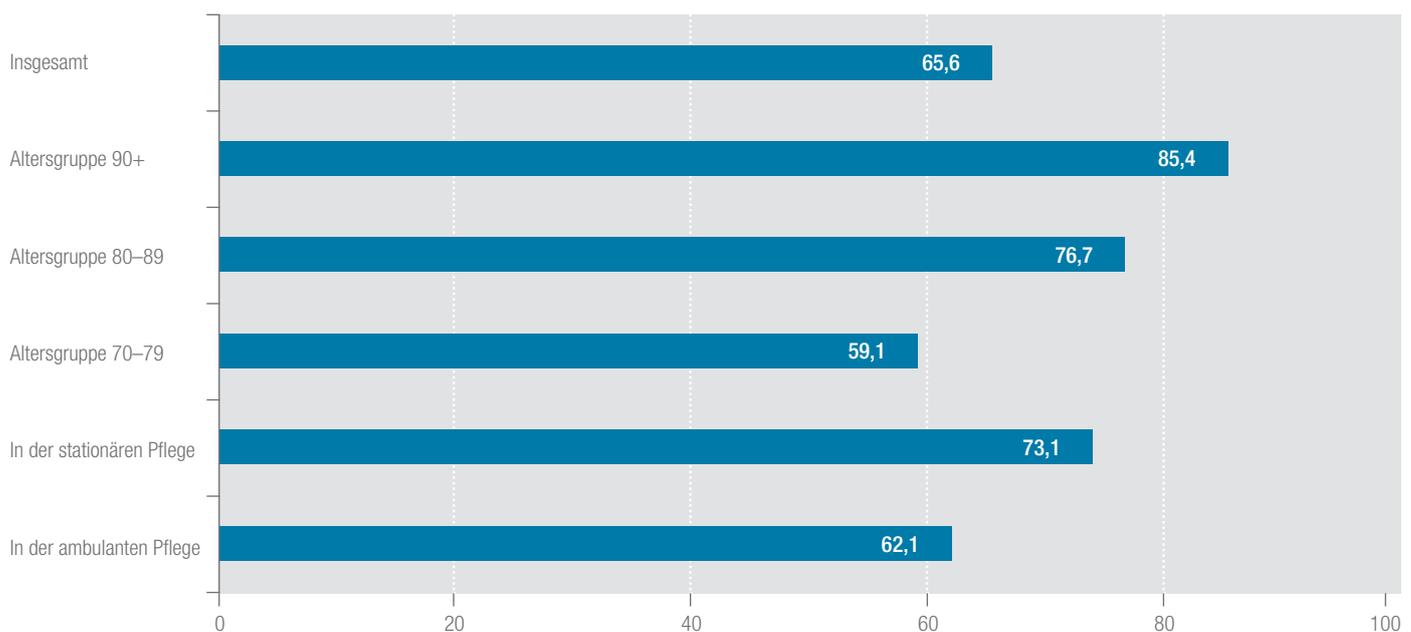
von ihren Partnerinnen im häuslichen Umfeld gepflegt werden (vgl. zu Pflegepersonen Kapitel 6 Zeitverwendung), während Frauen später als Witwen im Falle einer Pflegebedürftigkeit vergleichsweise häufiger in der stationären Pflege versorgt werden. Aus den dargestellten Zusammenhängen ergeben sich unterschiedliche Muster der Inanspruchnahme von Leistungen der Pflegeversicherung: Ende 2006 wurden von den etwa 2,1 Millionen Leistungsempfängern der Pflegeversicherung rund 1,4 Millionen zu Hause versorgt, etwa 700.000 in Heimen. Unter den zu Hause Gepflegten lag der Frauenanteil bei 62,7 %, unter den stationär im Heim untergebrachten Pflegebedürftigen bei 74,8 % (BMAS 2008b: 111; Deutscher Bundestag 2008). Bis Ende 2009 war der Anteil der Frauen in der stationären Pflege weiter auf 73,1 % gestiegen, während ihr Anteil unter den zu Hause Gepflegten (ambulante Pflege) leicht auf 62,1 % zurückging (Bundesministerium für Gesundheit 2010). Insgesamt stellten Frauen Ende 2009 rund zwei Drittel aller registrierten Pflegebedürftigen (Abb. 7.2).

Die Einführung der Pflegeversicherung 1995 hat auch dazu geführt, dass die Anzahl der Empfänger und Empfängerinnen der bedürftigkeitsgeprüften Leistung „Hilfe zur Pflege“ nach dem Bundessozialhilfegesetz bzw. dem SGB XII um etwa 40 % zurückgegangen ist. Davon haben zu 69 % Frauen profitiert (BMAS 2008b: 112). Ende 2006 bezogen noch etwa

213.000 Personen ergänzende „Hilfe zur Pflege“, dabei lag der Frauenanteil unter den Beziehenden außerhalb von Einrichtungen bei 61 %, bei denjenigen in Einrichtungen bei 71 % (ebenda).

Frauen profitieren insofern, gemessen am aufgewendeten Leistungsvolumen, überproportional von den Leistungen der Pflegeversicherung. Jedoch wäre es zu kurz gegriffen, dies im Sinne einer Begünstigung von Frauen zu interpretieren. Stattdessen können sie seltener gemäß dem unter älteren Menschen vorherrschenden Wunsch, in der eigenen häuslichen Umgebung gepflegt zu werden, versorgt werden. Beeinflusst von den Pflegeskandalen der 1980er Jahre und bestärkt durch die Gestaltungsmöglichkeiten nach dem SGB XI hat der Wunsch nach häuslicher Versorgung gegenüber der Versorgung in einer stationären Pflegeeinrichtung zugenommen (Nebe 2010: 422 mit Bezug auf Kiffe 2007). Laut Eurobarometer-Daten aus dem Jahre 2007 wünschen sich in Deutschland mehr als vier Fünftel der Befragten (West: 84 %, Ost: 86 %), im Bedarfsfall zu Hause gepflegt zu werden. Nicht einmal jede/r Zehnte bevorzugte eine Pflege im Heim. Dabei unterschieden sich die Präferenzen von Frauen und Männern nur marginal (Dittmann 2008: 2). Eine Umfrage unter privaten Pflegeversicherungsnehmern und -nehmerinnen aus dem Jahr 2009 bestätigt dieses Bild. Insgesamt fast 70 % der Befragten wollen in ihrer häuslichen Umgebung gepflegt werden: zwei Fünftel aller Befragten

ABB. 7.2: ANTEIL DER FRAUEN UNTER DEN PFLEGEBEDÜRFTIGEN NACH LEBENSALTER UND PFLEGEFORM (2009, IN % ALLER PFLEGEBEDÜRFTIGEN)



Quelle: Bundesministerium für Gesundheit (2010); Statistiken zur Pflegeversicherung

(40 %) bevorzugen als Versorgungsform im Falle einer Pflegebedürftigkeit die „Pflege zu Hause durch Angehörige und ambulante Dienste“, 16 % die „Pflege zuhause durch ambulanten Pflegedienst“, 18 % wollen in betreutem Wohnen bzw. Servicewohnen und je 2 % in Wohngemeinschaften oder Mehrgenerationenhäusern gepflegt werden. Überraschend gering ist der Anteil von 8 % aller Befragten, die ausschließlich eine „Pflege zu Hause durch Angehörige“ wünschen. Die Versorgung in einem Pflegeheim dagegen bevorzugten wiederum nur 8 % der Befragten (Compass Pflegeberatung 2009a: 6).

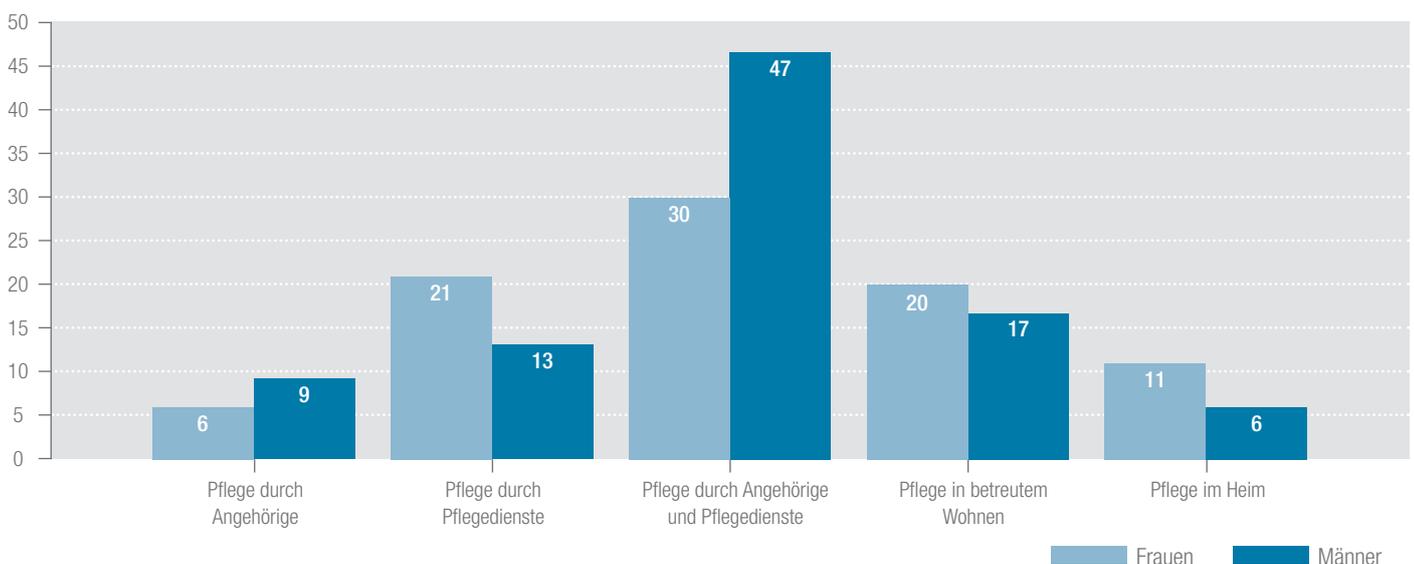
In beiden Geschlechtergruppen nimmt die „Pflege durch Angehörige und ambulante Dienste“ den ersten Platz ein, jedoch mit dem Unterschied, dass 47 % aller befragten Männer, aber nur 30 % aller befragten Frauen sich hierfür aussprechen. Dieser Befragung zufolge stimmten Frauen häufiger als Männer Formen der professionellen Pflege durch Pflegedienste oder im Heim zu, wobei offenbleibt, inwiefern die Antworten durch die tatsächlich oder vermeintlich verfügbaren (familiären) Ressourcen geprägt sind (Abb. 7.3).

Wenn Frauen zu Hause gepflegt werden, so sind es neben den ambulanten Pflegediensten vor allem (Schwieger-)Kinder und vielfach auch die (Ehe-)Partner, die die Pflege übernehmen. Pflegebedürftige Männer, die zu Hause versorgt werden, werden dagegen mehrheitlich von ihren

(Ehe-)Partnerinnen gepflegt, die in den heutigen Rentenkohorten nach wie vor jünger sind. Männer pflegen bislang vor allem, wenn sie selbst bereits im Rentenalter sind und dann vorrangig ihre Partnerinnen (vgl. Kapitel 5 Erwerbsleben und Kapitel 6 Zeitverwendung). Da Frauen weiterhin länger leben und auch in den Paarbeziehungen mehrheitlich immer noch jünger sind, werden sie also weiterhin seltener auf Partner zurückgreifen können als Männer. Bevor pflegebedürftige Menschen in einem Pflegeheim versorgt werden, übernehmen aber die (Schwieger-)Kinder oder auch nichtfamiliäre Pflegepersonen die häusliche Pflege – und das in immer stärkerem Maße (vgl. Kapitel 6 Zeitverwendung). Gleichzeitig war ein Anstieg nichtfamiliärer Pflegepersonen in der häuslichen Pflege zu verzeichnen (Künemund 2010: 18 und Tabelle A.25).

Bei der Wahl des Pflegearrangements spielen Kostenerwägungen eine große Rolle (Blinkert/Klie 2008a, b). Familiäre Pflege kann insofern auch Ausdruck eines Mangels an finanzierbaren Alternativen sein. Fraglich ist, wie sich die zu beobachtende Verschiebung von der Pflege durch Partner und Partnerinnen zur Pflege durch Kinder und nichtfamiliäre Pflegepersonen entwickeln wird, wenn diejenigen Kohorten alt und pflegebedürftig werden, unter denen sich heute – im mittleren Lebensalter – mehr partner- und kinderlose Personen finden (Engstler/Tesch-Römer 2010: 163). Auch die Mobilität und räumliche Entfernung von Kindern sowie die zunehmende Erwerbstätigkeit von Töchtern führt dazu, dass der Wunsch,

ABB. 7.3: BEVORZUGTE VERSORGUNGSFORM BEI PFLEGEBEDÜRFTIGKEIT NACH GESCHLECHT (2009, IN %)



Quelle: Compass Pflegeberatung (2009a: 6, Abb. 1.9.; 2009b)



zu Hause gepflegt zu werden, auf abnehmende familiäre Möglichkeiten trifft, entsprechende Arrangements zu realisieren (ebenda). Diese Entwicklung könnte gerade für pflegebedürftige Frauen eine (noch) stärkere Verweisung auf die stationäre Pflege bedeuten. Zur Realisierung des in der Pflegeversicherung postulierten „Vorrangs häuslicher Pflege“ (§ 3 Satz 1 SGB XI) wie auch zur Eröffnung von Wahlmöglichkeiten bedarf es der besseren Unterstützung potenzieller Pflegepersonen wie auch der Entwicklung von neuen Mischformen zwischen familiärer, ambulant–professioneller und stationärer Pflege.

Die europäische Diskussion macht die hohe Relevanz des Themas „Pflege“ und insbesondere auch des Themas „Unterstützung pflegender Angehöriger“ deutlich. Zwar liegt bisher – anders als zum Thema des Erziehungsurlaubs/der Elternzeit – noch keine arbeitsrechtliche EU-Regelung zu den spezifischen Bedürfnissen berufstätiger Pflegender vor. Das Europäische Parlament hat sich jedoch in seiner Entschließung zur Langzeitpflege von älteren Menschen vom 9. September 2010 zur Einführung von Pflegezeitmodellen ausgesprochen. Darin werden die Mitgliedstaaten aufgefordert, „neue Urlaubsformen einzuführen, die es ermöglichen, einen bezahlten Urlaub, der kein Elternurlaub ist, für Pflegeaufgaben in Anspruch zu nehmen“ (Europäisches Parlament 2010). Zugleich wird den Mitgliedsländern explizit aufgetragen, sich für eine gerechtere Verteilung zwischen Männern und Frauen bei der familiären Pflege einzusetzen. Schon heute haben in insgesamt 25 Mitgliedstaaten der EU die Beschäftigten das Recht, zur Pflege Angehöriger für kurze Zeit (einige Tage bis mehrere Wochen) der Arbeit fernzubleiben. Längerfristige Freistellungsmöglichkeiten (von mehreren Monaten bis zu zwei Jahren) sehen neben Deutschland Österreich, Belgien, die Niederlande, Italien, Irland und Spanien vor – allerdings mit unterschiedlichen Regelungen bezüglich der finanziellen Absicherung. Das belgische Pflegemodell ermöglicht eine Freistellung von bis zu zwölf Monaten (oder bis zu 24 Monaten in Teilzeit) bei gleicher Lohnfortzahlung wie bei der Elternzeit. Dies folgt der auch im vorliegenden Bericht vertretenen Auffassung, dass Sorgearbeit für Kinder und für pflegebedürftige Angehörige sowie hierdurch entstehende Einschränkungen der Möglichkeit, sich über Erwerbsarbeit zu finanzieren, ähnlich zu bewerten und als gesellschaftlich wichtige Tätigkeiten auch finanziell zu unterstützen sind. Die nordeuropäischen Länder, die traditionell einen hohen Ausbau an öffentlicher Infrastruktur für Kinderbetreuung und Pflege aufweisen, zeigen zudem, dass vor allem ausgebaute Möglichkeiten zur Kurzzeit- und Tagespflege, Beratungsgruppen sowie Weiterbildungsangebote wichtige Elemente zur Unterstützung informell Pflegender sind (Angermann/Stula 2010: 2; Glendinning et al. 2009). In Großbritannien hat die britische Regierung am 1. Oktober 2010 ein neues Gesetz gegen die Diskriminierung von Beschäftigten mit Pflegeverant-

wortung verabschiedet, um gegen beobachtete Benachteiligungen von Pflegenden bei der beruflichen Entwicklung, bei Beförderungen und dem Zugang zu Fort- und Weiterbildungsangeboten vorzugehen. Wie durch die European Foundation (Dublin) im Rahmen des Projekts Eurocarers (www.eurocarers.org) herausgearbeitet wurde, mangelt es ungeachtet guter Einzelbeispiele, bei denen Unternehmen besondere Arbeitszeitregelungen und Dienstleistungen zur Unterstützung pflegender Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anbieten¹³⁷, häufig an spezifischen Maßnahmen zur Unterstützung von Pflegenden am Arbeitsplatz (Anderson 2010: 2f.). In vielen Betrieben ist Pflege immer noch ein Tabu-Thema. Viele Pflegende möchten keine Aufmerksamkeit auf sich ziehen und betrachten ihre Pflegeaufgabe als Privatangelegenheit, doch wo kein Bewusstsein und keine Unterstützungsstrukturen für ihre Tätigkeit existieren, kommt es häufig zur Aufgabe der Erwerbstätigkeit, was sowohl für die Betroffenen als auch für die Unternehmen mit hohen Kosten verbunden ist.

Das in Deutschland im Juni 2008 in Kraft getretene Gesetz über die Pflegezeit (PflegeZG) hat die Möglichkeiten pflegender Angehöriger verbessert, ihre Arbeit kurzzeitig (bis zu 10 Tage) zu unterbrechen, um in einer akut aufgetretenen Pflegesituation für pflegebedürftige Angehörige eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren (vgl. Kapitel 3 Recht). Beschäftigte in Unternehmen mit mehr als 15 Beschäftigten können sich zudem sechs Monate freistellen lassen, um einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen selbst zu pflegen, und genießen in dieser Zeit Sonderkündigungsschutz. Eine Lohnfortzahlung ist in beiden Fällen jedoch gesetzlich nicht vorgesehen. Der im Mai 2010 angekündigte Reformvorschlag für eine „Familien-Pflegezeit“ sieht vor, Pflegenden die Möglichkeit einer bis zu zweijährigen Freistellung oder Arbeitszeitreduzierung zu Zwecken der Pflege zu geben. Währenddessen sollen 75 % des Gehalts gezahlt werden, die später durch eine weitere Gehaltsreduzierung nach der Rückkehr auf den Arbeitsplatz (bzw. die Wiederaufstockung der Arbeitszeit) durch die betroffene Person individuell wieder eingearbeitet werden müssen. Die bereits eingeführten und noch vorgesehenen Freistellungsoptionen können für einen Teil der Pflegenden im Erwerbsalter eine Verbesserung darstellen und helfen, unfreiwillige dauerhafte Erwerbsausstiege bei Pflege Tätigkeit zu vermeiden. Es ist allerdings zu betonen, dass hiermit keinerlei finanzielle Unterstützung und auch kein zusätzlicher Erwerb von Rentenanwartschaften vorgesehen ist. Pflegende bleiben in Abhängigkeit von einer anerkannten Pflegestufe der gepflegten Person auf die im Rahmen der Pflegeversicherung vorgesehene Anrechnung von Rentenanwartschaften sowie gegebenenfalls auf eine Kompensation aus dem (dem Pflegebedürftigen zustehenden) Pflegegeld angewiesen. Eine Angleichung der zeitlichen und finanziellen Unterstützung bei Pflege Tätigkeiten an die bei Kindererziehung vorgesehenen Rechte ist insofern kaum

137 In Deutschland ist hier als gutes Beispiel das Unternehmen Fraport zu nennen, das für 2011 die Einführung eines firmeneigenen Tageszentrums für Senioren angekündigt hat und später ein eigenes Seniorenheim einrichten will. Auch die Firma Schwäbisch Hall hat ein Seniorenstift mit angeschlossener Pflegeabteilung für die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger ihrer Beschäftigten gebaut. Eine Reihe von Unternehmen ermöglicht den Beschäftigten heute schon über die gesetzlichen Regelungen hinausgehende Freistellungsoptionen für Pflege Tätigkeiten, die in einigen Fällen auch durch Gehaltsvorschüsse oder -aufstockungen finanziell flankiert werden.

zu erkennen. Beide Tätigkeitsfelder bleiben bisher rechtlich getrennt und werden nicht in ein am Lebenslauf orientiertes, konsistentes Modell der Unterstützung fürsorgeleistender Personen eingebunden.

7.5 „GENDER ACCOUNTING“: EIN ANSATZ ZUR BILANZIERUNG EINES FRAUEN- UND MÄNNERLEBENS¹³⁸

Wie im ersten Teil des vorliegenden Kapitels verdeutlicht wurde, bildet das Rentensystem die Bilanz eines typischen Frauenlebens nur begrenzt ab. Weder die gesetzliche Rente noch die Gesamtversorgung im Alter stellen insofern einen „Lohn für Lebensleistung“ dar. Ebenso wenig können die Leistungen des Pflegeversicherungssystems, von denen überwiegend ältere Frauen profitieren, als Ausgleich für die vorwiegend von Frauen geleistete unbezahlte Arbeit im Lebensverlauf betrachtet werden. Doch wie lässt sich die Leistung eines Frauen- (und Männer-)Lebens bilanzieren und darstellen? In diesem Abschnitt soll ein Ansatz skizziert werden, der dafür genutzt werden kann, datengestützt zu einer Bilanz von Frauen- und Männerleben zu kommen. Angelehnt an das Konzept des „Generational Accounting“ (Börsch-Supan 2003; Raffelhüschen 2002) könnte ein solcher Ansatz des „Gender Accounting“, den es aufbauend auf den hier vorgestellten Überlegungen weiterentwickeln gilt, wertvolle Daten für die Entwicklung von wissenschaftsgestützten Politikmaßnahmen unter Berücksichtigung von Geschlechterunterschieden liefern. In der wissenschaftlichen und politischen Debatte wird unter dem Begriff „Gender Accounting“ die systematische und regelmäßige Sammlung und Aufbereitung von Daten verstanden, die aufgrund ihrer Geschlechterdifferenzierung geeignet sind, Unterschiede zwischen Männern und Frauen abzubilden. Im Rahmen der vorgeschlagenen Bilanzierung wird sowohl das Erwerbseinkommen als auch das monetär bewertete Volumen unbezahlter Haus- und Sorgearbeit über den Lebenslauf kumuliert; zudem werden aus dem Transfersystem erhaltene Geldleistungen berücksichtigt. Dabei geht es nicht etwa darum, eine Bezahlung von unbezahlter Arbeit zu propagieren. Der vorgeschlagene Ansatz zielt vielmehr darauf ab, die über den Lebenslauf geleistete Arbeit von Frauen und Männern in ihren unterschiedlichen Formen sichtbar und quantitativ vergleichbar zu machen. Zunächst erfolgt in diesem Abschnitt eine methodisch-empirische Bestandsaufnahme zum „Gender Accounting“, und daraus Vorschläge für ein Forschungsdesign entwickelt. Dabei wird im Folgenden nicht auf alle unterschiedlichen Dimensionen eingegangen, sondern vor allem auf die empirischen Ergebnisse zu bezahlter und unbezahlter Arbeit von Frauen und Männern in Deutschland, auf den Umfang von Sozialleistungen und auf die haushaltsinternen Teilungsregeln des Einkommens. Anschließend werden Überlegungen zu einem Forschungsdesign für ein umfassendes „Gender Accounting“ für Deutschland dargestellt. Ergänzt werden die Ausführungen durch erste exemplarische Berechnungen von Modelltypen von Lebensverläufen von Frauen und Männern.¹³⁹

7.5.1 Bilanzierung eines Frauen- und Männerlebens in Deutschland

Bilanz eines bezahlten Arbeitslebens

Wie die empirischen Befunde zeigen, sind Männer in Deutschland 1) häufiger, 2) in größerem Umfang, 3) mit selteneren Unterbrechungen, 4) besser bezahlt und 5) besser sozial abgesichert in Erwerbsarbeit als Frauen. In der Konsequenz generieren Frauen über den gesamten Lebenszyklus deutlich weniger Erwerbseinkommen als Männer. Ein großer Teil der Einkommensunterschiede entsteht dadurch, dass hauptsächlich Frauen Kinder betreuen und deshalb ihre Erwerbstätigkeit verringern oder ganz unterbrechen, wobei eine solche Reduzierung der Erwerbstätigkeit auch Auswirkungen auf zukünftige Verdienstmöglichkeiten hat¹⁴⁰ (vgl. Kapitel 5 Erwerbsleben und Kapitel 6 Zeitverwendung).

Eine ungefähre Vorstellung von der von Frauen und Männern in einem Jahr geleisteten bezahlten Arbeit erhält man, wenn man die Gesamterwerbsstunden eines Jahres prozentual gemäß der Erwerbswochenstunden pro Geschlecht betrachtet und mit den jeweiligen Bruttostundenlöhnen multipliziert. Eine aktuelle Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zeigt, dass im Jahr 2008 58 Milliarden Arbeitsstunden geleistet wurden (Bach et al. 2009). Laut der Zeitbudgeterhebung 2001/2002¹⁴¹ waren Männer im Durchschnitt 22,5 Stunden pro Woche erwerbstätig und Frauen 12 Stunden (Schäfer 2004; BMFSFJ und Statistisches Bundesamt 2003). Setzt man diese Zahlen zueinander ins Verhältnis und unterstellt ein etwa konstantes Geschlechterverhältnis in den Erwerbsstunden, so leisteten Frauen im Jahr 2001 35 % des gesamten Arbeitsvolumens. Wanger (2006) ermittelte für 2004 eine vergleichbare Größe auf Basis der IAB-Arbeitszeitrechnung. Nach ihren Berechnungen trugen Frauen im Jahr 2004 39 % zum gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumen in Deutschland bei. Nutzt man die obigen Werte als Richtlinien, ist davon auszugehen, dass Männer annähernd 61 % der Erwerbsarbeit im Jahr leisten, also etwa 35,4 Milliarden Stunden (Frauen: 22,6 Milliarden Stunden).

Der durchschnittliche Bruttostundenlohn im Jahr 2006 betrug 13,91 Euro für Frauen und 17,99 Euro für Männer (Statistisches Bundesamt 2006). Davon ausgehend, dass es keine größeren Veränderungen in den Jahren zwischen 2004 und 2008 gab, ist zu schließen, dass Frauen im Durchschnitt der letzten Jahre rund 310 Milliarden Euro brutto verdienten und Männer rund 640 Milliarden Euro, insgesamt also 950 Milliarden Euro. Diese Summe erscheint nicht gänzlich unplausibel, zieht man als Vergleich die 995 Milliarden Euro heran, die vom Statistischen Bundesamt als Summe der Bruttolöhne und -gehälter in Deutschland für das Jahr 2008 ausgewiesen werden. Werden die 310 Milliarden Euro der von Frauen geleisteten bezahlten Arbeit ins Verhältnis gesetzt zu den 640 Milliarden Euro der von

138 Dieser Abschnitt des Berichts basiert im Wesentlichen auf einer Expertise für den vorliegenden Bericht von Schneider et al. (2010). „Gender Accounting“ – Eine konzeptionelle Annäherung und methodisch-empirische Bestandsaufnahme“.

139 Die Berechnungen wurden von Tanja Schmidt (2010) im Auftrag der Sachverständigenkommission für den Ersten Gleichstellungsbericht realisiert.

140 In Schneider et al. (2010) findet sich ein Überblick über die empirischen Studien zu diesem Thema.

141 2001/2002 ist die letzte Zeitbudgetstudie durchgeführt worden. Eine neue Erhebung wäre für ein „Gender Accounting“ hilfreich und zu begrüßen.



Männern geleisteten Arbeit, so haben Frauen im Jahr 2008 geschätzte 33 % der gesamten Bruttolohnsumme für 39 % der gesamten Erwerbsstunden erhalten bzw. 48 % der Bruttolohnsumme der Männer.

Wie dargelegt, beziehen sich diese Eckwerte allerdings auf Durchschnittszahlen aller Männer und Frauen in einem Jahr. Mikroökonomische Simulationsstudien zeigen, dass Frauen im Lebenszyklus zwischen 30 % und 16 % weniger verdienen als Männer gleichen Alters mit gleicher Bildung (vgl. Schneider et al. 2010).

Bilanz eines unbezahlten Arbeitslebens

Um den Gesamtwert der von Frauen und Männern geleisteten Arbeit zu quantifizieren, benötigt man außerdem Informationen über den Umfang und Wert der unbezahlt geleisteten Arbeit, sowohl über den Lebenszyklus als auch im Bevölkerungsdurchschnitt. Um unbezahlte Arbeit von persönlichen oder Freizeitaktivitäten abzugrenzen wird üblicherweise das „Dritt-Personen-Kriterium“ verwendet (Schäfer 2004). Das Dritt-Personen-Kriterium besagt, dass Tätigkeiten dann als (bezahlte oder unbezahlte) Arbeit im ökonomischen Sinn gelten, wenn sie auch von Dritten gegen Bezahlung übernommen werden könnten (vgl. Kapitel 6 Zeitverwendung). Der Umfang an unbezahlter Arbeit in diesem Zeitraum einschließlich der dafür erforderlichen Wegezeiten betrug im Jahr 2001 96 Milliarden Stunden (BMFSFJ und Statistisches Bundesamt 2003). Damit wurde das 1,7-Fache an Zeit für unbezahlte Arbeit im Vergleich mit bezahlter Arbeit aufgewendet. Um das Jahresvolumen an unbezahlter Arbeit monetär zu bewerten, müssen Annahmen über das Stundenlohnkonzept und die Stundenlohnhöhe getroffen werden.

Schäfer (2004) verwendet beispielsweise den Nettolohn einer/s selbständig wirtschaftenden Hauswirtschafter/-wirtschafterin ohne Ausfallzeiten (d. h. ohne Urlaubs-, Krankheits- und Feiertage), womit er für das Jahr 2001 einen Wert an unbezahlter Arbeit von 684 Milliarden Euro ermittelt. Legt man die tatsächlichen Bruttolöhne inklusive der Ausfallzeiten, also die Lohnkosten, als Lohngröße zugrunde, steigt der Wert unbezahlter Arbeit auf 1.502 Milliarden Euro im selben Jahr. Die Bewertung mit dem Durchschnittslohn aller Arbeitnehmer und -nehmerinnen führt sogar zu einem Wert von rund 2.250 Milliarden Euro im Jahr 2001. Werden diese Zahlen ins Verhältnis zur geschlechtsspezifischen Aufteilung unbezahlter Arbeit gesetzt, erhält man den Wert der von Frauen und Männern geleisteten unbezahlten Arbeit. Demnach leisteten Frauen (je nach Berechnungsart) zwischen 417 und 1.373 Milliarden Euro an unbezahlter Arbeit im Jahr 2001 und Männer zwischen 276 und 878 Milliarden Euro.

Zusammengefasst erbrachten Frauen im Durchschnitt etwa 310 Milliarden Euro an bezahlter Arbeit und zwischen 420 und 1.370 Milliarden Euro an unbezahlter Arbeit jährlich. Männer leisteten etwa 640 Milliarden

Euro an bezahlter Arbeit und zwischen 280 und 880 Milliarden Euro an unbezahlter Arbeit. Je nach Bewertungsansatz beträgt die durchschnittliche Gesamtleistung von Frauen im Jahr also zwischen 730 und 1.680 Milliarden Euro und die von Männern zwischen 920 und 1.520 Milliarden Euro. Diese Zahlen machen deutlich, welche Rolle die Bewertung der unbezahlten Arbeit bei einer Bilanzierung spielt. Sie sind als sehr grobe Näherungswerte zu verstehen, geben aber einen ersten Anhaltspunkt in der Quantifizierung der von Männern und Frauen geleisteten Arbeit. Lebenszyklusberechnungen des Umfangs und Wertes von (bezahlter und unbezahlter) geschlechtsspezifischer Arbeit wären für ein „Gender Accounting“ zielführender, hier bestehen jedoch noch größere Forschungslücken als bei den Jahresdurchschnitten, so dass selbst grobe Schätzwerte fehlen.

Die Bewertung (unbezahlter) Hausarbeit in der Wirtschaftsrechnung des Statistischen Bundesamtes

Im Rahmen der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung (VGR) stellen private Haushalte seit jeher einen eigenen Wirtschaftssektor dar und fließen aufgrund von Daten aus der Einkommens- und Verbrauchsstichprobe sowie des Mikrozensus als konsumierende Einheit in diese ein. Privathaushalte treten jedoch im Wirtschaftsgeschehen gleichermaßen als Produzenten von Waren und Dienstleistungen auf, d. h. der diversen unbezahlten Hausarbeiten wie der täglichen Verpflegung, Kinderbetreuung, Alten- oder Krankenpflege sowie handwerklicher Tätigkeiten. Die Zeitbudgeterhebung 1991/1992, eine Zusammenarbeit des Statistischen Bundesamtes mit den Statistischen Landesämtern, dient erstmals als Grundlage zur Messung und Bewertung dieser Arbeit. Sie ist Teil des Vorhabens der Vereinten Nationen, Zeitbudgetuntersuchungen international zu etablieren. Neben der Methodenentwicklung zur Zeitbudgetmessung sind dabei familien- und geschlechterpolitische Fragestellungen zur Zeitverwendung verschiedener Bevölkerungsgruppen von Interesse. Um eine Vergleichbarkeit mit der Marktproduktion zu ermöglichen, wird ein Haushalt-Satellitensystem zu den volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen eingerichtet. Ziel des Satellitensystems ist primär, die als unbezahlte Arbeit in privaten Haushalten erbrachten Leistungen sichtbar zu machen und den Beitrag der hauptsächlich durch Frauen erbrachten Arbeit zur gesamtgesellschaftlichen Leistungserbringung darzustellen. So sind ein Vergleich zu der in der VGR enthaltenen Produktion und Aussagen zu Strukturentwicklungen in den Wirtschaftssektoren möglich.

Die inputorientierte Bewertung der Hausarbeit erfolgt auf zeitlicher (Mengenbaustein) sowie monetärer (Wertbaustein) Ebene, wobei die Zeit die einzige gemeinsame Einheit bei Markt- und Haushaltsproduktion darstellt. Für die Messung der Haushaltsproduktion entscheidend sind die im Sinne des Dritt-Personen-Kriteriums erbrachten (unbezahlten) Arbeiten, die prinzipiell auch von Dritten gegen Bezahlung übernommen werden

können. Alle so klassifizierten Arbeiten werden daher in der Zeitbudgeterhebung als Hauptaktivitäten erfasst. Aufgrund des daraus ermittelten Jahresvolumens unbezahlter Arbeiten kann die Bewertung dieser Arbeiten mit entsprechenden Stundenlöhnen gemäß dem Generalisten-, Spezialisten- oder Durchschnittslohnansatz, ergänzt um weitere benötigte Produktionskomponenten, erreicht werden.

Quellen: Schäfer/Schwarz (1996); United Nations Statistic Division (o.J.)

Bilanz der Sozialleistungen

Männer und Frauen unterscheiden sich nicht nur in den Umfängen unbezahlter und bezahlter Arbeit, sondern auch im Bezug von Sozialleistungen. Grundsätzlich federt das deutsche Sozialsystem gewisse wirtschaftliche Kernrisiken des Lebens ab. In Anlehnung an das „Gegenseitige Informationssystem zur sozialen Sicherheit (MISSOC)“ der Europäischen Kommission (Europäische Kommission 2007) werden hier zehn wirtschaftliche Risiken definiert, die das deutsche Sozialsystem abfedert: 1) Armut, 2) Krankheit, 3) Invalidität, 4) Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten, 5) Arbeitslosigkeit, 6) Mutterschaft, 7) Familiengründung, 8) Alter, 9) Pflegebedürftigkeit und 10) Tod (Zurücklassen von Angehörigen). Mutterschaft und Familiengründung sind hier nicht als Risiko im engen Sinn, sondern als wirtschaftliches Risiko zu verstehen, bei dem zumindest temporäre Einkommensausfälle zu erwarten sind.

Nur bei wenigen der oben genannten wirtschaftlichen Risiken kann man Aussagen treffen über das geschlechtsspezifische Risiko, in diese Lebenssituation zu kommen. Einfach ist es bei der Mutterschaft, die zu 100 % auf Frauen entfällt. Aus der Armutsforschung weiß man außerdem, dass Frauen ein höheres Armutsrisiko haben (BMAS 2008b), was aus der niedrigeren Erwerbsbeteiligung, dem höheren Anteil unbezahlter Arbeit von Frauen und ihrer Hauptverantwortung für die Kindererziehung und Pflege von Angehörigen sowie ihren niedrigeren Löhnen resultiert (BMFSFJ und Statistisches Bundesamt 2003). Des Weiteren sind das Invaliditätsrisiko sowie das Risiko für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten bei Männern höher, da diese häufiger als Frauen schwerbehindert sind, häufiger Berufskrankheiten haben und öfter Opfer von Arbeitsunfällen werden. Auch die Kriegspopferversorgung betrifft hauptsächlich Männer. Das Arbeitslosigkeitsrisiko scheint dagegen ausgeglichen, da Frauen und Männer gleich häufig arbeitslos sind (vgl. Kapitel 5 Erwerbsleben). Typischerweise gründen Männer und Frauen gemeinsam eine Familie, daher dürfte es zu Beginn der Familiengründung keine großen geschlechtsspezifischen Risikounterschiede geben. Im späteren Lebensverlauf sind es jedoch meist die Frauen, die sich nach einer Trennung hauptsächlich um die Kinder kümmern oder diese sogar allein erziehen (Andreß et al. 2003). In späteren Phasen des Lebenslaufs liegt also ein höheres Risiko bezüglich der Familiengründung bei den Frauen. Da Frauen eine

höhere Lebenserwartung haben als Männer, sind auch das Alters- und das Pflegebedürftigkeitsrisiko für Frauen höher als für Männer. Männer hingegen dürften häufiger als Frauen bedürftige Angehörige zurücklassen, worauf auch die geschlechtsspezifische Verteilung der Hinterbliebenenrenten hindeutet (vgl. Abschnitt 7.3). Männer hingegen dürften häufiger als Frauen bedürftige Angehörige zurücklassen, worauf auch die geschlechtsspezifische Verteilung der Hinterbliebenenrenten hindeutet (vgl. Abschnitt 7.3). Aus den Zahlen zu geschlechtsspezifischen Krankheitskosten kann man schließlich folgern, dass Frauen ein höheres Krankheitsrisiko haben, allerdings unter der Annahme, dass Schwangerschaft und Entbindung individuell zu tragende Kosten entstehen lassen.

Dies sind noch wenig differenzierte Angaben, die nur eine erste Vorstellung der geschlechtsspezifischen Wahrscheinlichkeiten für das Auftreten spezifischer Risiken geben. Konkrete Wahrscheinlichkeiten könnten aus den empirischen Anteilen der Leistungen beziehenden Frauen und Männer ermittelt werden. Allerdings adressieren Sozialleistungen in Deutschland häufig den Haushalt und nicht das Individuum und mischen damit individuelle und kollektive Elemente: 1) individuell gezahlte Beitragszahlungen und erhaltene Transferleistungen (wie bei der gesetzlichen Arbeitslosenversicherung), 2) individuell gezahlte Beitragszahlungen, aber Leistungen auch für mitversicherte Angehörige (wie bei der gesetzlichen Kranken-, Pflege-, Renten- und Unfallversicherung) oder die Anrechnung von nicht beitragsfinanzierten Phasen in der Rentenversicherung und 3) bedarfsabhängige Transferleistungen auf Haushaltsebene (wie bei der Sozialhilfe und der Grundsicherung für Arbeitsuchende, im Alter und bei Erwerbsminderung) (Maier/Carl 2009).

Auch die Kopplung von Beitrags- und Transferzahlungen an das von der Haushaltszusammensetzung und dem Familienstand abhängige Nettoeinkommen beeinflusst den Umfang individuell gezahlter Steuern und erhaltener Sozialleistungen. Folglich ist der genaue Umfang gezahlter Steuern sowie erhaltener Sozialleistungen nicht getrennt nach Frauen und Männern identifizierbar. Zusätzlich ist die geschlechtsspezifische Aufschlüsselung in diesem Bereich noch wenig üblich: So unterscheidet der Sozialbericht 2009 des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS 2009) generell nicht nach Leistungsempfängerinnen und Leistungsempfängern, auch wenn es methodisch möglich wäre.

Haushaltsinterne Teilungsregeln („Sharing Rules“)

Üblicherweise, und so auch im deutschen Sozial- und Steuerrecht, wird die Familie als Entscheidungseinheit betrachtet, welche die Summe aller (individuell erworbenen) Einkommen als gemeinsames Einkommen verwendet (sogenanntes Einkommens-Pooling). Träfe die Annahme des Einkommens-Pooling zu, liefen zielgerichtet gemeinte sozialpolitische



Maßnahmen – wie Transferzahlungen an bestimmte Familienmitglieder – ins Leere, da familieninterne Umverteilungen diese Zielrichtung neutralisieren würden. Tatsächlich belegen aber zahlreiche empirische Studien, dass das Verhalten von Familienmitgliedern aus Verhandlungen zwischen einzelnen Familienmitgliedern und nicht aus einer einheitlichen Familienentscheidung resultiert (für einen Überblick vgl. z.B. Ludwig-Mayerhofer 2006; Beblo 2007). Dabei lassen sich haushaltsinterne Teilungsregeln oder „sharing rules“ identifizieren, welche die Aufteilung der verfügbaren Ressourcen, d. h. die Aufteilung von Einkommen, Zeit und Gütern, innerhalb des Haushaltes determinieren. Die haushaltsinterne Ressourcenaufteilung kann Auskunft über die Verhandlungsmacht der einzelnen Mitglieder und die Entscheidungsprozesse innerhalb der Familie geben. Dieses Wissen ermöglicht es, den finanziellen Nutzen der Familienmitglieder separat zu bestimmen.

Quantifizierungen der familieninternen Teilungsregeln für Deutschland gibt es – wegen unzulänglicher Datengrundlage – bislang wenige. So bestimmen Beninger et al. (2007) die relative Verhandlungsposition oder Teilungsregel von verheirateten Frauen und Männern im Sozio-ökonomischen Panel (SOEP) mit Hilfe eines gemischten Ansatzes aus Schätzung und Kalibrierung, indem individuelle Arbeitsangebotsentscheidungen so simuliert werden, dass sie im Ergebnis den tatsächlich beobachteten Arbeitszeiten entsprechen. Demnach ist z.B. die relative Verhandlungsposition von Männern umso höher, je geringer die Erwerbs- und Einkommensmöglichkeiten der Ehefrau sind.

7.5.2 Forschungsdesign eines „Gender Accounting“-Projekts für Deutschland

Auf der Basis der ausgeführten methodischen Überlegungen wird ein über den rein quantitativ-sammelnden Aspekt hinausgehendes, umfassendes Konzept des „Gender Accounting“ vorgeschlagen, bei dem berücksichtigt wird, in welchen Lebenssituationen Frauen und Männer mit welcher Wahrscheinlichkeit welchen gesellschaftlichen Beitrag leisten, welchen wirtschaftlichen Risiken sie ausgesetzt sind und zu welcher nach Lebenssituation oder nach Alter differenzierten Bilanz dies insgesamt führen kann.

Die Bausteine des Konzeptes sind in der folgenden Tabelle (Tab. 7.5) dargestellt. In einem ersten Schritt wäre der Wert der von Frauen und Männern unbezahlt und bezahlt geleisteten Arbeit zu quantifizieren, ohne dass hiermit suggeriert werden soll, dass Nichterwerbsarbeit bezahlt werden solle und vollständig mit Erwerbsarbeit gleichzusetzen wäre. Wie in Tabelle 7.5 aufgeführt, benötigt man dazu die Volumina der geleisteten Arbeitszeit nach verschiedenen Arbeitstypen für bezahlte Arbeit (also Vollzeit, Teilzeit, geringfügige Beschäftigung) und für verschiedene Formen von unbezahlter Arbeit (also z.B. Ehrenamt, Kindererziehung, Pflege, Hausarbeit). Diese

Volumina müssen sodann getrennt für Frauen und Männer mit geeigneten Stundenlöhnen bewertet werden. Während die Stundenlöhne für bezahlte Erwerbsarbeit beobachtbar sind, müssen für die Bewertung der unbezahlten Arbeit hypothetische Stundenlöhne angesetzt werden.

Aussagekräftiger – wenn auch ungleich schwieriger – würde diese Aufstellung durch einen nach Kohorten getrennten Ausweis, z.B. für die in der Tabelle ausgewiesenen Altersgruppen. Eine Möglichkeit wäre, die Wahrscheinlichkeiten von bezahlter und unbezahlter Arbeit über den Lebenszyklus zu identifizieren, mit dem diskontierten¹⁴² Wert dieser Arbeit über ein Leben zu multiplizieren und damit den Erwartungswert der Lebensleistung zu berechnen – und zwar getrennt für Frauen und Männer. Um den diskontierten Wert der verschiedenen Formen unbezahlter und bezahlter Arbeit monetär zu bemessen, müssten dann nicht nur Annahmen über die Stundenlohnhöhe getroffen, sondern auch geeignete Diskontierungswerte gewählt werden. Die Wahrscheinlichkeit, in einer bestimmten Lebensphase eine bestimmte Arbeit zu leisten, ließe sich beispielsweise auf Grundlage der Zeitbudgeterhebung berechnen. Verfügte man etwa über eine glaubwürdige Approximation des finanziellen gesellschaftlichen Wertes einer Stunde eines bestimmten Typs ehrenamtlicher Arbeit, ließe sich der Wert der von Frauen und Männern in verschiedenen Lebensphasen geleisteten ehrenamtlichen Arbeit abschätzen. Analog könnte man mit den anderen Formen geleisteter Arbeit verfahren.¹⁴³

Ein umfassendes „Gender Accounting“ sollte auch die unterschiedlichen wirtschaftlichen Risiken von Frauen und Männern berücksichtigen und deren Kosten in Form von erhaltenen Sozialleistungen erfassen. Eine Möglichkeit besteht darin, zusätzlich zu der Quantifizierung der produktiven Arbeitsleistung von Frauen und Männern die geschlechtsspezifischen wirtschaftlichen Risiken bzw. Wahrscheinlichkeiten, Sozialleistungen zu erhalten, zu identifizieren. Diese wären dann – wie in Tabelle 7.5 beschrieben – mit der Höhe der individuellen Sozialleistungen zu multiplizieren. Die Daten liegen allerdings oft nicht getrennt für Frauen und Männer vor, so dass eine Abschätzung des individuellen Anteils der empfangenen Haushaltsleistungen genauso notwendig ist wie die Verwendung differenzierter öffentlicher Statistiken, soweit diese existieren (wie beispielsweise bei der Unfallversicherung und beim Kindergeld).

Auch bei den wirtschaftlichen Risiken würde eine Aufteilung nach Kohorten noch konkretere Ansatzpunkte für politische Handlungsoptionen liefern. Eine Möglichkeit ergibt sich daraus, für jede Kohorte einen typischen Lebensverlauf mit typischen wirtschaftlichen Risiken zu simulieren. Um einen typischen Lebensverlauf zu simulieren, wären Zeitpunkte festzulegen, an denen besondere Ereignisse eintreten – zum Beispiel das Alter bei Ausbildungsende und Berufseintritt, bei Heirat und bei der Geburt von

¹⁴² Mittels Diskontierung wird der gegenwärtige Wert einer zukünftigen Zahlung ermittelt.

¹⁴³ Eine verwandte Herangehensweise zur Ermittlung von geschlechtsspezifischen Wahrscheinlichkeiten für Formen unbezahlter und bezahlter Arbeit findet sich im Lebenslagenansatz, den Sellach et al. (2004, 2006) um die Dimension Geschlecht erweiterten. Für ein umfassendes „Gender Accounting“ ist der Lebenslagenansatz aber nicht ausreichend, da er es nicht ermöglicht, die unterschiedlichen Formen von unbezahlter Arbeit zu quantifizieren. Außerdem fehlt eine Aussage über das Auftreten bestimmter wirtschaftlicher Risiken im Leben und deren Kosten sowie die Sozialleistungen, die Frauen und Männer unter bestimmten Voraussetzungen erhalten.

TAB. 7.5: SKIZZE ZUM FORSCHUNGSDESIGN EINES UMFASSENDEN „GENDER ACCOUNTING“ VON GELEISTETER ARBEIT UND WIRTSCHAFTLICHEN RISIKEN ÜBER DEN LEBENSZYKLUS NACH GESCHLECHT

				Alter (in Jahren)									
				(unter 18)	18–29	30–44	45–64	(ab 65)					
				Geschlecht									
				F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Geleistete Arbeit	darunter: bezahlte Arbeit (Erwerbstätigkeit)		Insgesamt	Quantifizierung: Arbeitsvolumen * Stundenlöhne									
			darunter: Vollzeit										
			darunter: Teilzeit										
			darunter: geringfügig										
	darunter: unbezahlte Arbeit	Insgesamt		Quantifizierung: Arbeitsvolumen * hypothetische Stundenlöhne									
		darunter: Arbeit im Haushalt	Insgesamt										
			darunter: Haushaltsproduktion										
			darunter: Kinderbetreuung										
		darunter: Unterstützung, Pflege und Betreuung von erwachsenen HH-Mitgliedern											
darunter: ehrenamtliche Tätig- keit, Freiwilligenarbeit, informelle Hilfe	Insgesamt												
Wirtschaftliche Kernrisiken	Armut		Quantifizierung: geschätztes Eintrittsrisiko * empfangene Sozialleistung (teilweise bekannt) * individueller Anteil (bei Haushaltsleistungen unbekannt)										
	Krankheit												
	Invalidität												
	Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten												
	Arbeitslosigkeit												
	Mutterschaft												
	Familiengründung												
	Alter												
	Tod/Hinterlassen von Angehörigen												

Anmerkung: F/M steht für Frauen/Männer. Mutterschaft und Familiengründung wird nicht als Risiko im engeren Sinne verstanden, sondern als wirtschaftliches Risiko, bei dem zumindest temporäre Einkommensausfälle zu erwarten sind.

Quelle: Schneider et al. (2010)



Kindern. Diese Zeitpunkte können aus vorhandenen Befragungen (beispielsweise aller Stichprobenteilnehmer und -teilnehmerinnen mit einer festgelegten Zahl von Kindern) retrospektiv gewonnen werden – wenn gewünscht, auch nach verschiedenen Kategorien wie zum Beispiel Frauen mit niedriger, mittlerer und hoher Bildung. Eine Möglichkeit, die oben beschriebenen Risiken im Lebensverlauf zu quantifizieren, wäre die Simulation analog zu in der Literatur üblichen Simulationen von Lebenserwerbsverläufen (vgl. z.B. Strengmann-Kuhn/Seel 2004 oder Schneider et al. 2010). Strengmann-Kuhn und Seel (2004) ermitteln beispielsweise auf Grundlage des SOEP (1991-2000), dass 35- bis 50-jährige Frauen mit mittlerer Bildung im Schnitt mit 18 Jahren ihre Ausbildung beenden und ins Erwerbsleben eintraten, mit 24 Jahren heirateten und mit 25 Jahren ihr erstes und mit 30 Jahren ihr zweites Kind bekamen. Andere Kategorien für unterschiedliche Simulationsszenarien könnten die Kinderanzahl, der Familientyp oder die Region sein. Für die Simulation von Erwerbsverläufen werden die Lohngleichung und die Erwerbsbeteiligung auf Basis der vorhandenen Befragungsdaten getrennt geschätzt, und zwar für jedes Lebensalter, beginnend in dem Alter, in dem die jüngste Gruppe in das Erwerbsleben eintritt. Aus diesen Schätzungen ergibt sich dann ein Profil der simulierten Erwerbsbeteiligung über den Lebenszyklus nach verschiedenen Kategorien, die dann in Bruttomonats-, Bruttojahres- und Bruttolebenserwerbseinkommen umgerechnet werden. Zusätzlich sollte man, analog zu den beschriebenen Simulationsstudien, auch Risiken wie Arbeitslosigkeit, Langzeitarbeitslosigkeit, chronische Krankheit, Armut oder Pflegebedürftigkeit getrennt für Frauen und Männer simulieren.

Zusammenfassend gibt es also zwei Möglichkeiten einer geschlechtsspezifischen Bilanzierung: erstens eine Gesamtbetrachtung aller mit Wahrscheinlichkeiten und Preisen bewerteten erbrachten und empfangenen Leistungen von Frauen und Männern oder zweitens eine entsprechend differenzierte Kohortenbetrachtung mit Hilfe von Simulationsstudien. Die erste stellt geringere Anforderungen an die Datenverfügbarkeit und ist somit einfacher durchführbar, die zweite ist methodisch aufwändiger, bietet als Lebensphasenansatz aber den Vorteil, Handlungsoptionen für sozialpolitische Maßnahmen zielgerichteter (nämlich auf die Kohorte bezogen) abzuleiten.

7.5.3 Erste exemplarische Berechnungen

An ersten Beispielberechnungen¹⁴⁴ für exemplarische Biografien (Modelltypen) soll im Folgenden illustriert werden, zu welchen Ergebnissen Berechnungen im Sinne des skizzierten „Gender Accounting“ führen. Ausgewiesen wird jeweils das (in heutigen Werten) aufsummierte Lebenserwerbseinkommen, die Summe der monetär bewerteten unbezahlten Arbeit sowie die (bei Arbeitslosigkeit und bei Kindererziehung) erhaltenen Transferleistungen.

Zunächst werden auf der Basis aller verfügbaren Risiken und deren finanzieller Bewertung sogenannte Durchschnittsverläufe, also mittlere Verläufe, für Männer und Frauen geschätzt. Dazu wird auf Basis der Wahrscheinlichkeiten für bezahlte und unbezahlte Arbeit sowie deren finanzieller Bewertung das Lebenseinkommen berechnet. Dabei sind die Vorannahmen für Männer: mittlere Bildung, zwischen dem 18. und dem 21. Lebensjahr in Ausbildung, Heirat mit 30, Kinder mit 31 und 33 und Kindergeldbezug bis zum 25. Lebensjahr des jüngsten Kindes. Für Frauen wird vorab festgelegt: mittlere Bildung, in Ausbildung zwischen dem 18. und 21. Lebensjahr, Heirat mit 27, Kinder mit 28 und 30 und Kindergeldbezug bis zum 25. Lebensjahr des jüngsten Kindes. Tabelle 7.6 zeigt die Unterschiede in der Bilanz eines durchschnittlichen männlichen und weiblichen Lebensverlaufs. In allen Phasen überwiegen im männlichen Erwerbsverlauf deutlich die Werte für die bezahlte Arbeit, im weiblichen Lebenslauf umgekehrt die Werte für die unbezahlte Arbeit. Besonders deutlich ist dies in der Phase von 30 bis 44 Jahren. Über das Erwerbsleben erzielt der durchschnittliche Mann mehr als 500.000 Euro mehr an Erwerbseinkommen als die durchschnittliche Frau, während diese jedoch unbezahlte Arbeit erbringt, die – obwohl bewertet mit dem niedrigen Stundensatz von 7,50 Euro – mehr als 300.000 Euro an Wert über den für den Mann ausgewiesenen Werten liegt. An Sozialleistungen – die hier allerdings nicht vollständig abgebildet sind – erhält der Mann wiederum etwas weniger als die Frau. Durch die Einbeziehung und Bewertung der unbezahlten Arbeit sinkt die ökonomische Differenz zwischen einem Männer- und Frauenleben deutlich, kann jedoch selbst bei Mitberücksichtigung der (in Deutschland stark am Erwerbseinkommen und am Äquivalenzprinzip¹⁴⁵ orientierten) Transferleistungen nicht ganz ausgeglichen werden.

Bei den im Folgenden zugrundegelegten drei männlichen und vier weiblichen Lebensverläufen handelt es sich um empirisch abgesicherte typische männliche und weibliche Verläufe (Tab. 7.7, zu den Biografieerläufen im Einzelnen vgl. Tab. 7.9 im Kapitelanhang): Ebert/Trischler (im Erscheinen), Hacket (im Erscheinen) und Schmidt (im Erscheinen) ermittelten auf Basis des SOEP mit Sequenz- und Clusteranalysen für drei Lebensphasen (17 bis 30 Jahre, 31 bis 50 Jahre und über 55 Jahre) verschiedene Typen von Lebens- und Erwerbsverläufen. Auf Grundlage dieser Typologien wurden die im Folgenden dargestellten Modelltypen von Lebensverläufen durch Kombination aus Querschnittsinformationen zusammengesetzt, und es wurde das sich daraus ergebende Lebenseinkommen berechnet. Hierbei wurde aus Gründen der Vereinfachung nicht nach Geburtskohorten differenziert. Zudem wurde bei der Erstellung der Szenarien die Phase von Kindheit und Jugend (<18) sowie die Altersphase (ab 65) ausgeschlossen, da in einem ersten Schritt – der im Rahmen des vorgeschlagenen Ansatzes in späteren Arbeiten zu erweitern wäre – lediglich die Bilanz eines Frauen- und

144 Die Berechnungen wurden von Tanja Schmidt im Auftrag der Sachverständigenkommission für den Ersten Gleichstellungsbericht für den vorliegenden Bericht ausgeführt (2010). Detaillierte Informationen zu den methodischen Grundlagen sind über die Verfasserin erhältlich.

145 Das Äquivalenzprinzip besagt, dass sich die Transferleistungsansprüche (zum Beispiel die Rente) an der Höhe der entrichteten Sozialbeiträge orientieren.

TAB. 7.6: GENDER ACCOUNTING: BILANZ FÜR EINEN DURCHSCHNITTLICHEN MÄNNLICHEN UND WEIBLICHEN LEBENSVERLAUF (IN WERTEN VON 2008, IN EURO)

Altersphase		Männlicher Durchschnittsverlauf	Weiblicher Durchschnittsverlauf
18–29 Jahre	bezahlte Arbeit*	117.940	98.274
	unbezahlte Arbeit**	64.869	80.165
	Transferleistungen***	1.116	13.917
Gesamt		183.925	192.356
30–44 Jahre	bezahlte Arbeit	325.365	97.322
	unbezahlte Arbeit	145.731	385.824
	Transferleistungen	26.742	31.446
Gesamt		497.838	514.592
45–64 Jahre	bezahlte Arbeit	358.306	96.525
	unbezahlte Arbeit	171.967	242.198
	Transferleistungen	53.064	43.609
Gesamt		583.337	382.332
18–64 Jahre	bezahlte Arbeit	801.610	292.121
	unbezahlte Arbeit	382.566	708.186
	Transferleistungen	80.922	88.972
Gesamt		1.265.098	1.089.279

* Bezahlte Arbeit: Nettoerwerbseinkommen plus gegebenenfalls Sonderzahlungen

** Unbezahlte Arbeit: Stunden bewertet mit 7,50 Euro/Stunde

*** Transferleistungen: Umfasst ausschließlich ALG I, ALG II, Elterngeld, Kindergeld, eigenständige Renten

Quelle: Schmidt (2010)

Männerlebens über die (potenzielle) Erwerbsphase beleuchtet werden kann.¹⁴⁶

Tabelle 7.8 weist für die sieben Modelltypen die errechneten Werte für bezahlte Arbeit, unbezahlte Arbeit und (ausgewählte) Transferleistungen in den einzelnen Lebensepisoden auf. Zudem zeigt die Tabelle eine Bilanz der gesamten Erwerbsphase (d. h. eine Summe der Jahre von 18 bis 64 Jahre) für die Modelltypen.

Es wird deutlich, dass Modelltyp 1 und 4 (Vollzeiterwerbsverlauf mit Heirat und Kindern, männlich und weiblich), in der Gesamtbilanz (Summe von bezahlter Arbeit, Transferleistungen, unbezahlter Arbeit von 18 bis 64 Jahren) am besten dastehen; allerdings bleibt die Lebensbilanz der als Pendant zur „männlichen Normalbiografie“ modellierten Frau immer noch rund 100.000 Euro hinter dem Mann mit durchgängiger Vollzeitbiografie zurück. Das geringere Erwerbseinkommen wäre hier auch bei einer „Bezahlung“ des (im Vergleich zum Mann umfangreicheren) Einsatzes bei Haus- und Familienarbeit nicht auszugleichen, und auch das Transfersystem schließt die verbleibende Lücke nur begrenzt. Am schlechtesten steht in dieser Gesamtbilanz Modelltyp 3 (Prekärer Verlauf männlich mit Heirat und Kindern) da. Wenn man jedoch nur die bezahlte Arbeit und die Transferleistungen im betrachteten Alter von 18 bis 64 Jahren in Betracht zieht, also die real vorhandenen Finanzen, hat Mo-

delltyp 6 (Prekärer Verlauf weiblich mit Heirat und Kindern) das geringste Volumen an finanziellen Ressourcen zu erwarten.

Das Ziel eines „Gender Accounting“ sollte sein, Ansatzpunkte für sozialpolitische Maßnahmen unter Berücksichtigung von Geschlechterunterschieden zu identifizieren. Es gilt also zu ermitteln, wo und in welcher Stärke wirtschaftliche Risiken auftreten, um diese auch individualisiert (und nicht nur im Haushaltskontext) angehen zu können. Wenn man sich dabei an den empirisch vorliegenden Lebensphasen und -risiken orientiert, sollte dies nicht als normative Vorgabe über idealtypische Lebensverläufe verstanden werden. Es ist darauf hinzuweisen, dass das vorrangige Ziel eines umfassenden „Gender Accounting“ nicht darin liegt, mit Hilfe geschlechtsspezifischer Bilanzen die Nettobeiträge von Frauen und Männern zur Wirtschaftsleistung darzustellen. Der Nutzen einer solchen Bilanzierung liegt vielmehr in der Transparenz, die auch in der „Gender Budgeting“¹⁴⁷-Debatte betont wird: Erbrachte Leistungen und Zahlungsströme werden transparent gemacht und bieten eine differenzierte Grundlage für die geschlechterdifferenzierende Evaluation und Weiterentwicklung einzelner sozialpolitischer Leistungen („gender-impact assessments“).

146 Bei einer Einbeziehung der Altersphase wären zeitliche Interdependenzen im Lebenslauf zu berücksichtigen, die mit dem hier verwendeten Ansatz eines „synthetischen“ Lebensverlaufs, welcher aus Querschnittsschätzungen zusammengesetzt ist, nur unzureichend und vor allem wenig differenziert in Abhängigkeit von früheren Leistungen erfasst werden können. Daher wird hier zunächst auf Einkommensberechnungen über das gesetzliche Rentenalter hinaus verzichtet, um nicht die Einkommensunterschiede in den jüngeren Lebensphasen „einzuebnet“.

147 Gender-Budgeting macht geschlechtsspezifische Auswirkungen von Maßnahmen in ihrer finanziellen Dimension sichtbar. Es bedeutet „die systematische Prüfung aller Einnahmen und Ausgaben im Haushaltsprozess bei der Aufstellung, Ausführung und Rechnungslegung sowie aller haushaltsbezogenen Maßnahmen auf die ökonomischen Effekte für Frauen und Männer sowie auf die gesellschaftlichen Geschlechterverhältnisse. Dabei sollte die gesellschaftliche Verteilung der Ressourcen Geld und Zeit sowie bezahlte und unbezahlte Arbeit berücksichtigt werden. Diese Prüfung bildet die Grundlage für gleichstellungswirksame finanzbezogene Maßnahmen“ (BMFSFJ 2006: 5).


TAB. 7.7: BIOGRAFIEVERLÄUFE DER AUSGEWÄHLTEN MODELLTYPEN
Modelltyp 1: Normalerwerbsverlauf männlich mit Heirat und Kindern:

Mann mit mittlerem Qualifikationsniveau (Schulabschluss und beruflicher Ausbildungsabschluss), durchgängig Vollzeit erwerbstätig, verheiratet ab 30, zweifacher Vater, erwerbstätig bis 65 Jahre.

Modelltyp 2: Normalerwerbsverlauf männlich ohne Heirat und ohne Kinder:

Mann mit mittlerem Qualifikationsniveau (Schulabschluss und beruflicher Ausbildungsabschluss), durchgängig Vollzeit erwerbstätig, nie verheiratet, keine Kinder, erwerbstätig bis 65 Jahre.

Modelltyp 3: Prekärer Verlauf männlich mit Heirat und Kindern:

Mann mit geringem Qualifikationsniveau (Schulabschluss, aber berufliche Ausbildung nicht abgeschlossen), mehrere kürzere und längere Arbeitslosigkeitsphasen, die sich im gesamten Erwerbsverlauf auf fünf Jahre Arbeitslosengeld I (ALG I)-Bezug und 10 Jahre Arbeitslosengeld II (ALG II)-Bezug addieren, verheiratet ab dem 23. Lebensjahr, dreifacher Vater (im Alter von 30, 35 und 36 Jahren), vorzeitige Verrentung mit 59 Jahren.

Modelltyp 4: Weiblicher Vergleichsfall zu Modelltyp 1: „Normalerwerbsverlauf“ weiblich mit Heirat und Kindern

Frau mit mittlerem Qualifikationsniveau (Schulabschluss und beruflicher Ausbildungsabschluss), verheiratet ab 30, trotz zweier Kinder durchgängig Vollzeit erwerbstätig bis 65 Jahre.

Modelltyp 5: Familienarbeiterin weiblich mit Heirat und Kindern

Frau mit mittlerem Qualifikationsniveau (Schulabschluss und beruflicher Ausbildungsabschluss), verheiratet ab 30, danach bis zum 40. Lebensjahr Erwerbsunterbrechung wegen Familienarbeit (2 Kinder), anschließend bis zur Verrentung mit 65 Jahren Teilzeit erwerbstätig.

Modelltyp 6: Prekärer Verlauf weiblich mit Heirat und Kindern:

Frau mit geringem Qualifikationsniveau (Schulabschluss, aber berufliche Ausbildung nicht abgeschlossen), verheiratet ab dem 22. Lebensjahr, infolge des ersten Kindes im selben Jahr nicht mehr erwerbstätig, bleibt nicht erwerbstätig bis das dritte Kind das Kindergartenalter erreicht hat (in ihrem 30. Lebensjahr). In der Folge Teilzeit erwerbstätig und nach dem Auszug der Kinder auch für einige Jahre Vollzeit erwerbstätig, allerdings immer wieder arbeitslos mit Bezug von ALG I und ALG II. Nach einer längeren Arbeitslosigkeitsphase Rentenzugang im Alter von 59 Jahren.

Modelltyp 7: Prekärer Verlauf weiblich mit Kindern, alleinerziehend:

Frau mit geringem Qualifikationsniveau (Schulabschluss, aber berufliche Ausbildung nicht abgeschlossen), erstes Kind mit 22 Jahren, zwei Jahre darauf zweites Kind. Alleinerziehung und im ALG II-Bezug, bis die Kinder zur Schule gehen. Danach Teilzeit erwerbstätig und später auch wieder Vollzeit erwerbstätig. Auch hier wieder Phasen von Arbeitslosigkeit mit Bezug von ALG I und ALG II. Nach einer längeren Arbeitslosigkeitsphase ebenfalls Rentenzugang mit 59 Jahren.

Quelle: Schmidt (2010)

TAB. 7.8: GENDER ACCOUNTING: BILANZ TYPISCHER ERWERBSVERLÄUFE VON MÄNNERN UND FRAUEN – ZUSAMMENGEFASSTE EINKOMMEN FÜR SIEBEN MODELLTYPEN (WERTE VON 2008, IN EURO)

Altersphase		Modelltyp 1	Modelltyp 2	Modelltyp 3	Modelltyp 4	Modelltyp 5	Modelltyp 6	Modelltyp 7
18–29 Jahre	bezahlte Arbeit	148.335	148.335	118.202	138.316	138.316	44.748	55.356
	unbezahlte Arbeit	59.697	59.697	59.942	65.788	65.788	169.269	269.274
	Transferleistungen	0	0	14.096	0	0	22.757	54.010
<i>Gesamt</i>		<i>208.032</i>	<i>208.032</i>	<i>192.240</i>	<i>204.104</i>	<i>204.104</i>	<i>236.774</i>	<i>269.274</i>
30–44 Jahre	bezahlte Arbeit	325.227	260.000	150.812	197.984	34.098	56.625	110.486
	unbezahlte Arbeit	133.522	96.561	101.150	206.754	363.181	324.673	236.825
	Transferleistungen	21.193	0	50.569	34.475	38.012	58.043	48.305
<i>Gesamt</i>		<i>479.942</i>	<i>356.561</i>	<i>302.531</i>	<i>503.240</i>	<i>435.291</i>	<i>439.341</i>	<i>395.616</i>
45–64 Jahre	bezahlte Arbeit	491.182	491.182	141.151	341.260	176.215	96.794	145.596
	unbezahlte Arbeit	148.823	138.240	186.576	74.133	285.657	237.833	237.833
	Transferleistungen	13.893	0	125.564	13.201	14.119	67.718	74.812
<i>Gesamt</i>		<i>653.898</i>	<i>629.422</i>	<i>453.291</i>	<i>565.276</i>	<i>475.991</i>	<i>402.344</i>	<i>412.127</i>
18–64 Jahre	bezahlte Arbeit	964.745	899.517	410.166	677.560	348.629	198.167	311.438
	unbezahlte Arbeit	342.042		347.668	547.384	714.626	731.775	634.566
	Transferleistungen	35.085	0	190.229	47.676	52.131	148.518	177.127
<i>Gesamt</i>		<i>1.341.873</i>	<i>1.194.016</i>	<i>948.063</i>	<i>1.272.621</i>	<i>1.115.386</i>	<i>1.078.459</i>	<i>1.077.017</i>

Rot = männliche Modelltypen; Blau = weibliche Modelltypen

Quelle: Schmidt (2010)



7.6 ALTER UND BILANZIERUNG DES LEBENSVERLAUFS: HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

Wie die Analyse der finanziellen Situation von Frauen und Männern im Alter gezeigt hat, setzen sich ungleiche Erwerbs- und Lebensverläufe direkt in die Nacherwerbsphase fort: Das Rentensystem bietet aufgrund seiner starken Orientierung am vorherigen (versicherten) Erwerbseinkommen trotz einiger Ausgleichsmaßnahmen keinen „Lohn für Lebensleistung“. Familiäre Erwerbspausen, Teilzeitarbeit, geringe Einkommen und eine ausgebliebene berufliche Karriereentwicklung von Frauen – Ausdruck institutioneller und struktureller Rahmenbedingungen, aber auch gemeinschaftlich getroffener Entscheidungen in früheren Lebensphasen – führen als „Lebensbilanz“ im Rentenalter zu niedrigen eigenständigen Rentenansprüchen von Frauen. Zwar kann dies gegenwärtig häufig noch im Familienzusammenhang aufgefangen werden, wenn der Preis hierfür auch eine Verweisung auf den männlichen Partner ist, die durch die Ausgestaltung der Hinterbliebenenrenten bis über seinen Tod hinausgeht und eigene Verwirklichungschancen einengen kann. Zukünftig ist jedoch aufgrund der Zunahme von ertragschwachen und nicht versicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen wie auch durch den demografischen Wandel mit einem vermehrten Anstieg der Altersarmut nicht nur für Frauen zu rechnen. Ein geschlechtergerechter und auf die absehbaren Probleme von Altersarmut konzentrierter Umbau der Alterssicherungssysteme ist daher dringend erforderlich.

Ebenso hat die Analyse des Pflegesystems aus der Geschlechterperspektive Handlungsbedarf deutlich gemacht, der sich sowohl auf die Absicherung der Pflegepersonen als auch auf die Weiterentwicklung von Strukturen und Pflegearrangements bezieht.

Die folgenden Empfehlungen konzentrieren sich auf einige als besonders relevant identifizierte Handlungsbedarfe.

7.6.1 Alterssicherung

► Soziale Ausgleichsmechanismen sind vor allem im Rahmen der Sozialversicherung möglich. Daher ist aus der Gleichstellungsperspektive eine starke erste Säule der Alterssicherung von zentraler Bedeutung. Ein weiterer Ausbau der betrieblichen und privaten Altersvorsorge zu Lasten der gesetzlichen Rentenversicherung wird die Kluft zwischen der Altersversorgung von Männern und Frauen dagegen unter sonst konstanten Bedingungen weiter vergrößern. Aus der Lebensverlaufsperspektive erweist sich nicht die Differenzierung zwischen Erwerbstätigen und Nichterwerbstätigen als zentral, sondern die Frage nach der sozialversicherungsrechtlichen Absicherung von bisher nicht versicherten Lebensphasen. Zur Gewährleistung des Aufbaus ausreichender Alterssicherungsansprüche bedarf es einer Erweiterung der Versicherungspflicht in der GRV auf bisher nicht erfasste Erwerbsformen (wie geringfügige Beschäftigung und bisher nicht versicherungspflichtige Formen der Selbständigkeit). Zeiten der Arbeitslosigkeit bedürfen Beiträge in einer Höhe, die rechnerisch mindestens zu Anwartschaften in Höhe der Grundsicherung im Alter führen.

Ebenso müssen Vorsorgelösungen für bisher nicht abgedeckte Zeiten der Nichterwerbstätigkeit gefunden werden, wo diese das Ziel eigenständiger armutsvermeidender Rentenansprüche gefährden. Wenn auf der einen Seite unterschiedliche Erwerbs- und Lebensverläufe institutionell gefördert werden, kann nicht der durchgängig vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer Maßstab für die Erzielung eines armutsvermeidenden Rentenanspruchs sein. Zur Orientierung für das Ausmaß der Versicherungspflicht kann das Ziel dienen, dass jede/r über den Lebensverlauf zumindest eigenständige Alterssicherungsansprüche in Höhe des soziokulturellen Minimums (bedarfsorientierte Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsunfähigkeit) aufbaut. Für Personen mit besonders schwachen Versicherungsverläufen empfiehlt sich eine Flankierung durch mindestsichernde Ausgleichselemente, die sicherstellen, dass ein eigenständiger Rentenanspruch mindestens in Höhe der Grundsicherung erzielt werden kann. Dies würde nicht nur helfen, Altersarmut bei Frauen (und Männern) mit diskontinuierlichen Erwerbsbiografien zu vermeiden, sondern könnte auch das allgemeine Bewusstsein bezüglich der langfristigen Risiken und Kosten entsprechender Erwerbsverläufe verbessern, *Free-Rider-Verhalten*¹⁴⁸ erschweren sowie die Akzeptanz für die kollektive Unterstützung der dennoch Bedürftigen stärken. Gegenüber der gegenwärtigen Betonung des Äquivalenzprinzips in der GRV erfordert ein solcher Ansatz allerdings einen Paradigmenwechsel.

► Die Anrechnung der überwiegend von Frauen geleisteten Fürsorgearbeit in der gesetzlichen Rente ist im Laufe der Zeit mehrfach verbessert worden. Dies wird sich allerdings erst für diejenigen Frauen deutlich auswirken, deren Kinder ab 1992 geboren wurden. Auch in anderen Punkten (Erwerb von Anwartschaften während der Kinderberücksichtigungszeiten) ist ein Mangel an Konsistenz zu konstatieren. Gesellschaftspolitisch nicht zu rechtfertigen ist jedoch vor allem die starke Benachteiligung der Sorgearbeit für Pflegebedürftige im Vergleich zur Sorgearbeit für Kinder. Selbst im Fall der häuslichen Pflege eines Pflegebedürftigen in Pflegestufe III, der rund um die Uhr Pflege benötigt, werden der Pflegeperson weniger Entgeltpunkte in der GRV gutgeschrieben als für jedes Kind in den ersten drei Jahren. Auch im Rahmen der geplanten Familien-Pflegezeit ist hier keine Verbesserung vorgesehen. Zudem ist der Anspruch bisher eng begrenzt auf Pflegepersonen im Erwerbsalter, die ihre Erwerbstätigkeit aufgrund von Pflegeaufgaben reduzieren oder unterbrechen. Eine additive Anrechnung bei Fortsetzung der Vollzeitarbeit analog zur Kindererziehung ist nicht vorgesehen. Ebenso können Pflegenden, die das Rentenalter erreicht haben, durch Pflegeleistungen ihre Rentenansprüche nicht weiter steigern. Aufgrund der gestiegenen Lebenserwartung sind jedoch zunehmend Partner und Partnerinnen oder sogar Kinder, die ihre Angehörigen pflegen, schon im Rentenalter. Sie können auch als Niedrigrentenbezieher ihre Rente durch die geleistete Pflegearbeit nicht weiter aufbessern. Diese Orientierung an institutionell gesetzten Altersgrenzen wird der Verteilung von gesellschaftlich wichtiger (Sorge-)Arbeit in weiblichen Lebensläufen nicht gerecht. Eine bessere

148 Hiermit ist die bewusste Ausnutzung sozialer Leistungen unter Vermeidung der Kosten eigener Altersvorsorge gemeint.

Anrechnung von Pflegezeiten auf die Rentenansprüche – auch für Nichterwerbstätige und Pflegenden, die das Rentenalter bereits erreicht haben – ist im demografischen Wandel dringend geboten. Analoge steuerfinanzierte Regelungen zur rentensteigernden Anrechnung von Kindererziehungs- und Pflegezeiten sind auch für solche Personengruppen zu schaffen, die nicht zu den abhängig Beschäftigten gehören. Die Anrechnung sollte – angelehnt an die additive Anrechnung von Kindererziehungszeiten – unabhängig von Erwerbsstatus und Alter der pflegenden Person sein. Es sollte daher das Ziel sein, die rentenrechtliche Honorierung von Pflegearbeit zu verbessern und die Schieflage zwischen der Bewertung von Sorgearbeit für Kinder und von Pflegearbeit zu beseitigen.

- ▶ Die Wohlstandsposition verheirateter Frauen im Alter ist heute noch immer stark von den Rentenansprüchen des Ehemannes abhängig. Für Witwen spielen abgeleitete Leistungen nach wie vor eine große Rolle. Diese durch die Beiträge der Versicherungsgemeinschaft finanzierte abgeleitete Sicherung ist jedoch eine „Rente zweiter Klasse“ und nicht mehr zeitgemäß. Sie begründet durch ihre Zwitterstellung zwischen Versicherungs- und Fürsorgeleistung die Abhängigkeit der Hinterbliebenen von ihrem Partner über den Tod hinaus. Die GRV honoriert nicht etwa die unbezahlte Arbeit von Frauen, sondern verweist Frauen über den Tod des Mannes hinaus auf dessen Erwerbsbiografie. Die Hinterbliebenenrente beschränkt weitere eigene Verwirklichungschancen der Verwitweten zum Beispiel hinsichtlich einer Wiederheirat. Es gilt daher – unter Berücksichtigung von Vertrauensschutzregelungen für die rentennahen Jahrgänge – für jüngere Frauen (und Männer) abgeleitete Sicherungsformen konsequent ab- und im Gegenzug eigenständige Sicherungsformen aufzubauen (vgl. Kapitel 3 Recht). In Übereinstimmung mit der Empfehlung der Kommission, den Güterstand der „Errungenschaftsgemeinschaft“ als gesetzlichen Güterstand einzuführen (vgl. ebenda) sollte ein Splitting der während der Ehe erworbenen Rentenansprüche zum Regelfall werden.¹⁴⁹
- ▶ Insgesamt ist für die Zukunft mit einem deutlichen Anstieg der Altersarmut zu rechnen. Ein Teil der absehbaren Probleme in der Alterssicherung ist allerdings durch das Rentensystem kaum zu lösen. Eine wesentliche Ursache hierfür liegt in der gestiegenen Ungleichheit der Erwerbs- und sonstigen Einkommen. Niedrige eigenständige Alterssicherungsansprüche von Frauen sind im Wesentlichen ein Resultat der diskontinuierlichen Arbeitsmarkteinbindung von Frauen und des geschlechtsspezifischen Lohngefälles in Deutschland. Mit der Förderung von Minijobs und Niedriglohnarbeitsverhältnissen ist keine eigenständige Alterssicherung oberhalb des Niveaus der Armutsgrenze bzw. der bedarfsgeprüften Grundsicherung zu erreichen. Hiermit werden Probleme in die Zukunft verschoben. Viele Probleme der Alterssicherung von Frauen – wie auch bestimmter Gruppen von Männern – verweisen insofern auf den Arbeitsmarkt und müssen dort gelöst werden. Sollten Reformen ausbleiben, werden sich diese Probleme in absehbarer Zeit sowohl in nicht existenzsichernden eigenständigen Alterssicherungsansprüchen als auch in deutlich steigenden Kosten für die

steuerfinanzierte subsidiäre Grundsicherung niederschlagen. Die zentralen Stellschrauben für die Gleichstellung von Frauen und Männern im Alter liegen insofern im Erwerbssystem.¹⁵⁰ Maßnahmen, die sich auf die Verminderung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles, auf die Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie auf die rechtliche Gestaltung der Erwerbsverhältnisse beziehen (z.B. Rückkehrrechte bei Erwerbsunterbrechung, vgl. Kapitel 5 Erwerbsleben), tragen direkt zur Gleichstellung im Alter bei. Als wichtiger Ansatzpunkt bei der Bekämpfung von Armut und sozialer Ausgrenzung kann insofern die Verbesserung der Primärverteilung angesehen werden, da das gesetzliche Rentensystem mit dem Ausgleich einer ungleicher werdenden Verteilung der Erwerbseinkommen zunehmend überfordert ist. Hier ist eine Umkehr von der Förderung geringfügiger Beschäftigung ebenso erforderlich wie die Stützung ertragsschwacher Erwerbsformen durch Mindestlöhne. Eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit kann Altersarmut von Frauen und Männern nur dann reduzieren, wenn sich die Arbeitsmarktlage weiter bessert und zudem die Arbeitskraft nachhaltiger genutzt wird als dies heute in vielen Bereichen und Tätigkeiten der Fall ist.

7.6.2 Pflege

- ▶ Dem in der Pflegeversicherung verankerten „Vorrang der häuslichen Pflege“, der auch dem Wunsch eines Großteils der Pflegebedürftigen entspricht, steht ein sinkendes Potenzial an Personen gegenüber, die privat Pflege leisten können und wollen. Familiäre Pflege bedarf nicht nur flexiblerer Erwerbsmöglichkeiten für Pflegenden, sondern auch einer besseren Verzahnung von häuslicher und professioneller Pflege. Hierzu gehören auch Mischformen zwischen häuslicher/ambulanter und stationärer Versorgung. Ein geschlechtergerechtes Sozialrecht muss vor dem Hintergrund der gesetzlich und von den Betroffenen bevorzugten häuslichen Pflege und der hiermit verbundenen physischen und psychischen Belastungen der überwiegend weiblichen Pflegepersonen die Leistungsansprüche so ausgestalten, dass Teilhabesorgen für die Pflegenden möglichst vermieden oder mindestens so weit wie möglich abgemildert werden. Von großer Bedeutung ist die bisher oft fehlende Unterstützung von Beschäftigten mit Pflegeverantwortung durch die Betriebe. Eine stärkere Berücksichtigung der Bedürfnisse von Pflegenden im Rahmen einer lebensereignisorientierten Personalpolitik (vgl. Kapitel 5 Erwerbsleben) kann Fluktuationskosten sparen und ist im eigenen Interesse von Betrieben.

7.6.3 Gender Accounting

- ▶ Die Kommission empfiehlt die forschungsbasierte Weiterentwicklung und empirische Fundierung des skizzierten Ansatzes des „Gender Accounting“, um auf diese Weise die kumulativen Effekte unterschiedlicher Biografieverläufe von Frauen und Männern deutlich zu machen. Ergebnisse des Gender Accounting können auch hinzugezogen werden, um geschlechtsspezifische Gerechtigkeitslücken im Rahmen der Sozialleistungssysteme aufzudecken und anzugehen.

149 Vgl. auch die Forderungen des Zentralkomitees der Katholiken (ZdK) in seinem „Acht-Punkte-Programm zur Zukunftsfähigkeit der gesetzlichen Rentenversicherung“ von 2004 (Meurer 2006).

150 Entsprechend formulierte auch das Zentralkomitee der Deutschen Katholiken (ZdK) bereits 2004 in seinem „Acht-Punkte-Programm zur Zukunftsfähigkeit der gesetzlichen Rentenversicherung“ die gleichberechtigte Teilhabe der Frauen am Erwerbsleben als eine der drei Kernforderungen zur Verbesserung der eigenständigen Alterssicherung von Frauen (Meurer 2006).



ANHANG

TAB. 7.9: GENDER ACCOUNTING: EPISODEN IM LEBEN DER AUSGEWÄHLTEN SIEBEN MODELLTYPEN (IN JAHREN)

Altersphase		Modelltyp 1	Modelltyp 2	Modelltyp 3	Modelltyp 4	Modelltyp 5	Modelltyp 6	Modelltyp 7
18-29 Jahre	Bezahlte Arbeit	3 J. AUSB (R: SZ) 9 J. VZm (R: SZ)	3 J. AUSB (R: SZ) 9 J. VZm (R: SZ)	2 J. AUSB (R: SZ) 7 J. VZn (R: SZ)	3 J. AUSB (R: SZ) 9 J. VZm (R: SZ)	3 J. AUSB (R: SZ) 9 J. VZm (R: SZ)	4 J. VZn (R: SZ) 8 J. NET	4 J. VZn (R: SZ) 2 J. GERn 1 J. TZn
	Unbezahlte Arbeit	3 J. TZ, noK 9 J. VZ, noK	3 J. TZ, noK 9 J. VZ, noK	2 J. TZn, noK 7 J. VZn, noK 3 J. NET, noK	3 J. TZ, noK 9 J. VZ, noK	3 J. TZ, noK 9 J. VZ, noK	4 J. VZ, noK 8 J. NET, K	4 J. VZ, noK 5 J. NET, K 2 J. GER, K 1 J. TZ, K
	Transferleistung			1 J. ALG I 2 J. ALG II			8 J. KG 3 J. EG	8 J. KG 1 J. ALG I 7 J. ALG II
30-44 Jahre	Bezahlte Arbeit	14 J. VZm, HEI (R: SZ)	14 J. VZm (R: SZ)	8 J. VZn, HEI (R: SZ)	12 J. VZm (R: SZ)	10 J. NET 4 J. TZm (R: SZ)	8 J. TZn (R: SZ)	4 J. TZn (R: SZ) 6 J. VZn (R: SZ)
	Unbezahlte Arbeit	14 J. VZ, K	14 J. VZ, noK	8 J. VZn, K 6 J. NET, K	14 J. VZm, K	10 J. NET, K 4 J. TZ, K	8 J. TZ, K 5 J. NET, K 1 J. NET, noK	4 J. TZ, K 6 J. VZ, K 4 J. NET, noK
	Transferleistung	14 J. KG		2 J. ALG I 14 J. KG 4 J. ALG II	14 J. KG 2 J. EG	14 J. KG 2 J. EG	2 J. ALG I 14 J. KG 4 J. ALG II	2 J. ALG I 14 J. KG 2 J. ALG II
45-64 Jahre	Bezahlte Arbeit	20 J. VZ, HEI (R: SZ)	20 J. VZ (R: SZ)	6 J. VZn 2 J. TZn (R: SZ)	20 J. VZm (R: SZ)	20 J. TZm (R: SZ)	6 J. VZn (R: SZ) 2 J. TZn (R: SZ)	6 J. VZn (R: SZ) 2 J. TZn (R: SZ)
	Unbezahlte Arbeit	4 J. VZ, K 16 J. VZ, noK	20 J. VZ, noK	6 J. VZn, K 2 J. NET, K 2 J. TZn, noK 10 J. NET, noK	4 J. VZ, K 16 J. VZ, noK	4 J. TZ, K 16 J. TZ, noK	6 J. VZ, noK 2 J. NET, noK 2 J. TZ, noK 10 J. NET, noK	6 J. VZ, noK 2 J. NET, noK 2 J. TZ, noK 10 J. NET, noK
	Transferleistung	10 J. KG		12 J. KG 2 J. ALG I 4 J. ALG II 6 J. RENTE	10 J. KG	10 J. KG	4 J. KG 2 J. ALG I 4 J. ALG II 6 J. RENTE	2 J. KG 2 J. ALG I 4 J. ALG II 6 J. RENTE

Rot = männliche Modelltypen; Blau = weibliche Modelltypen

ALG I – arbeitslos und Bezug von Arbeitslosengeld I • ALG II – arbeitslos und Bezug von Arbeitslosengeld II • AUSB – Ausbildung (wird gewertet als TZn – Teilzeit auf geringem Qualifikationsniveau) • EG – Elterngeld, Erziehungsgeld • GER – geringfügig erwerbstätig • HEI – verheiratet • K – Kinder <16 Jahre im Haushalt • KG – Bezug von Kindergeld • noK – keine Kinder <16 Jahre im Haushalt • NET – nicht erwerbstätig • Qualifikationsniveau: n – niedrig, m – mittleres Ausbildungsniveau (Schule und Berufsausbildung), h – hohes Ausbildungsniveau (akademischer Abschluss) wird beim Erwerbsumfang (VZ, TZ, GER) angefügt. • R – Risiken • RENTE – in Rente • SZ – Sonderzahlungen (Risiko) • TZ – Teilzeit erwerbstätig • VZ – Vollzeit erwerbstätig

LITERATUR

- Andreeß, Hans-Jürgen/Borgloh, Barbara/Güllner, Miriam/Wilking, Katja (2003). Wenn aus Liebe rote Zahlen werden. Über die wirtschaftlichen Folgen von Trennung und Scheidung. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Angermann, Annette/Stula, Sabrina (2010). Pflegezeitmodelle im europäischen Vergleich. In: Newsletter 2 der Beobachtungsstelle für gesellschaftliche Entwicklungen in Europa. 1-2.
- Bach, Hans-Uwe/Gartner, Hermann/Hummel, Markus/Klinger, Sabine/Rothe, Thomas/Spitznagel, Eugen/Zika, Gerd (2009). Projektion 2009: Arbeitsmarkt im Sog der Rezession. IAB-Kurzbericht 6. Nürnberg.
- Bäcker, Gerhard (2008). Altersarmut als soziales Problem der Zukunft? In: Deutsche Rentenversicherung 4. 357-367.
- Backes, Gertrud/Amrhein, Ludwig/Wolfinger, Martina (2008). Gender in der Pflege. Herausforderungen für die Politik. Expertise im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn.
- Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen (2010). Rentensplitting. http://www.stmas.bayern.de/fibel/sf_r037.htm (10.12.2010).
- Beblo, Miriam (2007). Die Wirkungsweise des Ehegattensplittings bei kollektiver Entscheidungsfindung im Haushalt. In: Seel, Barbara (Hrsg.). Ehegattensplitting und Familienpolitik. Wiesbaden: DUV. 269-294.
- Beninger, Denis/Laisney, François/Beblo, Miriam (2007). Welfare analysis of a tax reform for Germany: a comparison of the unitary and collective models of household labour supply. In: Journal of Population Economics 20. 869-893.
- Blinkert, Baldo/Klie, Thomas (2008a). Die Versorgungssituation pflegebedürftiger Menschen vor dem Hintergrund von Bedarf und Chancen. In: Bauer, Ulrich/Büschner, Andreas (Hrsg.). Soziale Ungleichheit und Pflege. Beiträge sozialwissenschaftlich orientierter Pflegeforschung. Wiesbaden: VS. 238-258.
- Blinkert, Baldo/Klie, Thomas (2008b). Soziale Ungleichheit und Pflege. In: Aus Politik und Zeitgeschichte 12-13. 25-33.
- Börsch-Supan, Axel (2003). Zum Konzept der Generationengerechtigkeit. In: Zeitschrift für Wirtschaftspolitik 2. 221-226.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2008a). Alterssicherungsbericht – Ergänzender Bericht der Bundesregierung zum Rentenversicherungsbericht 2008. Berlin.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2008b). Lebenslagen in Deutschland. Der 3. Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung. Berlin.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2009). Sozialbericht 2009. Berlin.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2005). Fünfter Bericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland. <http://www.bmfsfj.de/Redaktion-BMFSFJ/Abteilung3/Pdf-Anlagen/fuenfter-altenbericht,%20property=pdf,bereich=,rbw=true.pdf> (14.12.2010).
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.) (2006). Machbarkeitsstudie Gender Budgeting auf Bundesebene. Berlin.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2010). Alter im Wandel. Zentrale Ergebnisse des Deutschen Alterssurveys (DEAS). BMFSFJ: Berlin.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2003). Wo bleibt die Zeit? Die Zeitverwendung der Bevölkerung in Deutschland 2001/2. Wiesbaden.
- Bundesministerium für Gesundheit (BMG) (2010). Statistiken zur Pflegeversicherung. http://www.bundesgesundheitsministerium.de/cdn_151/nn_1193090/DE/Pflege/Statistiken/Pflegeversicherung.html#doc1193094bodyText1 (17.12.2010).
- Bundesregierung (2009). Bericht der Bundesregierung über die gesetzliche Rentenversicherung, insbesondere über die Entwicklung der Einnahmen und Ausgaben, der Nachhaltigkeitsrücklage sowie des jeweils erforderlichen Beitragssatzes in den künftigen 15 Kalenderjahren (Rentenversicherungsbericht 2009). BT-Drucksache 17/52.
- Compass Pflegeberatung (2009a). Studie zu Erwartungen und Wünschen der PPV-Versicherten an eine qualitativ gute Pflege und an die Absicherung bei Pflegebedarf. Grafikband. http://www.deutsche-versicherungsboerse.de/presseservice/mein_presseservice/upload/17971/2010-04-29-Grafikband-Versichertenbefragung.pdf (11.01.2011).
- Compass Pflegeberatung (2009b). Versichertenbefragung zu den Erwartungen und Wünschen an eine qualitativ gute Pflege im Auftrag von COMPASS Private Pflegeberatung GmbH. http://www.deutsche-versicherungsboerse.de/presseservice/mein_presseservice/upload/17971/2010-04-29-versichertenbefragung-zusammenfassung.pdf (11.01.2011).
- Deutsche Rentenversicherung Bund (2009). Rentensplitting – partnerschaftlich teilen. http://www.deutsche-rentenversicherung-bund.de/cae/servlet/contentblob/30460/publicationFile/16906/rentensplitting_partnerschaftlich_teilen.pdf (10.12.2010).
- Deutscher Bundestag (2008). Vierter Bericht über die Entwicklung der Pflegeversicherung. BT-Drucksache 16/772.
- Dittmann, Jörg (2008). Deutsche zweifeln an der Qualität und Erschwinglichkeit stationärer Pflege. Einstellungen zur Pflege in Deutschland und Europa. In: ISI 40. Informationsdienst Soziale Indikatoren. Gesis Publikation, Juli. 1-6.
- Ebert, Andreas/Trischler Falko (im Erscheinen). Altersübergänge. In: Forschungsverbund Sozio-ökonomische Berichterstattung (Hrsg.). Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Teilhabe im Umbruch. Zweiter Bericht. Wiesbaden: VS.
- Engstler, Heribert/Tesch-Römer, Clemens (2010). Lebensformen und Partnerschaft. In: Motel-Klingebiel, Andreas/Wurm, Susanne/Tesch-Römer, Clemens (Hrsg.). Altern im Wandel: Befunde des Deutschen Alterssurveys (DEAS). Stuttgart: Kohlhammer. 163-187.
- Europäische Kommission (2007). Soziale Sicherheit in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union, im Europäischen Wirtschaftsraum und in der Schweiz, Vergleichende Tabellen Teil 2: Deutschland, Estland, Griechenland, Spanien, Stand am 1. Januar 2007, Sozialschutz und soziale Integration, Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit, Referat E.4 2007.
- Europäisches Parlament (2010). Entschließung des Europäischen Parlaments vom 7. September 2010 zu der Rolle der Frau in einer alternden Gesellschaft (2009/2205(INI)). P7_TA (2010)0306. <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&reference=P7-TA-2010-0306&language=DE&ring=A7-2010-0237> (22.12.2010).
- Frick, Joachim R./Grabka, Markus M./Groh-Samberg, Olaf/Hertel, Florian R./Tucci, Ingrid (2009). Alterssicherung von Personen mit Migrationshintergrund. Endbericht zum Auftrag des BMAS, Projektgruppe „Soziale Sicherheit und Migration“ vom 02.01.2009. Berlin: DIW. http://www.bmas.de/portal/42382/property=pdf/f398_forschungsbericht.pdf (14.12.2010).
- Frommert, Dina/Thiede, Reinhold (2010). Alterssicherung vor dem Hintergrund unterschiedlicher Lebensverläufe. Expertise für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung.
- Glendinning, Caroline/Arksey, Hilary/Tjadens, Frits/Morée, Marjolein/Moran, Nicola/Nies, Henk (2009). Care Provision within families and its socio-economic impact on care providers across the European Union, Research Works, 2009-2005, York. www.eurocarers.org (20.11.2010).
- Hackett, Anne (im Erscheinen). Erwerbsverläufe in der Haupterwerbsphase. Pluralisierung und Prekarisierung der Erwerbsverläufe? Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung (Hrsg.). Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Teilhabe im Umbruch. Zweiter Bericht. Wiesbaden.
- Hans-Böckler-Stiftung (2010). Ein Arbeitsleben mit Niedriglohn reicht nicht für die Rente. <http://www.boeckler-boxen.de/5426.htm> (01.12.2010).
- Klammer, Ute (2005). Soziale Sicherung. In: Bothfeld, Silke/Klammer, Ute/Klenner, Christina/Leiber, Simone/Thiel, Anke/Ziegler, Astrid. WSI-FrauenDatenReport. Berlin: Sigma. 307-382.
- Klammer, Ute (2009). Nur einen Ehemann weit von der Armut entfernt? Alte und neue Befunde zur Alterssicherung von Frauen. In: Programmierte Frauenarmut? Armutsrisiken von Frauen im Lebensverlauf: Problemanalysen und Lösungsstrategien, Fachtagung in der Bremischen Bürgerschaft 17. Juni 2008, Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau. Bremen. 77-94.
- Kumpmann, Ingmar/Gühne, Michael/Buscher, Herbert S. (2010). Armut im Alter – Ursachenanalyse und eine Projektion für das Jahr 2023. IHW-Diskussionspapier 8. Halle.
- Künemund, Harald (2010). Kurzexpertise zu ehrenamtlichem Engagement, Pflegetätigkeiten und (Enkel-)Kinderbetreuung: Ergebnisse des Alters-Surveys. Expertise für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung.
- Leiber, Simone (2009). Armutsvermeidung im Alter: Handlungsbedarf und Handlungsoptionen. WSI-Diskussionspapier 166. Düsseldorf.
- Ludwig-Mayerhofer, Wolfgang (2006). Geldverwertung und -verteilung in Paarbeziehungen. In: Zeitschrift für Sozialreform 52, 4. 467-491.
- Maier, Friederike/Carl, Andrea-Hilla (2009). Fiscal System and Female Employment in Germany, External Report commissioned by and presented to the EU Directorate-General Employment and Social Affairs. Berlin: mimeo.
- Meurer, Anne (2006). Eigenständige Alterssicherung für Frauen im „Acht-Punkte-Programm zur Zukunftsfähigkeit der gesetzlichen Rentenversicherung“ des Zentralkomitees der deutschen Katholiken. In: Sozialer Fortschritt 7. 127-132.
- Nebe, Katja (2010). Der Vorrang häuslicher Pflege und die Genderfrage – Risiken und Chancen sozial- und arbeitsrechtlicher Regelungen. In: Hohmann-Dennhardt, Christine/Körner, Marita/Zimmer, Reingard (Hrsg.). Geschlechtergerechtigkeit. Festschrift für Heide Pfarr. Baden-Baden: Nomos. 416-429.
- Raffelhüschen, Bernd (2002). Generational Accounting – Quo vadis? In: Nordic Journal of Political Economy 28. 75-89.
- Schäfer, Dieter (2004). Unbezahlte Arbeit und Haushaltsproduktion im Zeitvergleich. In: Statistisches Bundesamt (Hrsg.). Alltag in Deutschland, Forum der Bundesstatistik, 43. 247-273.



- Schäfer, Dieter/Schwarz, Norbert (1996). Der Wert der unbezahlten Arbeit der privaten Haushalte – Das Satellitensystem Haushaltsproduktion. In: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.). Zeit im Blickfeld: Ergebnisse einer repräsentativen Zeitbudgeterhebung. Stuttgart: Kohlhammer. 15-69.
- Schmidt, Tanja (2010). Mikrosimulationsmodell in Anlehnung an die Expertise „Gender Accounting – Eine konzeptionelle Annäherung und methodisch-empirische Bestandsaufnahme“. Expertise für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung.
- Schmidt, Tanja (im Erscheinen). Junge Erwachsene. In: Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung (Hrsg.). Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Teilhabe im Umbruch. Zweiter Bericht. Wiesbaden: VS.
- Schneider, Julia/Beblo, Miriam/Maier, Friederike (2010). „Gender Accounting“ – Eine konzeptionelle Annäherung und methodisch-empirische Bestandsaufnahme. Expertise für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung.
- Sellach, Brigitte/Enders-Dragässer, Uta/Libuda-Köster, Astrid (2004). Geschlechtsspezifische Besonderheiten der Zeitverwendung – Zeitstrukturierung im theoretischen Konzept des Lebenslagen-Ansatzes. In: Statistisches Bundesamt (Hrsg.). Alltag in Deutschland, Forum der Bundesstatistik, 43. 67-85.
- Sellach, Brigitte/Enders-Dragässer, Uta/Libuda-Köster, Astrid (2006). Besonderheiten der Zeitverwendung von Frauen und Männern. In: Statistisches Bundesamt (Hrsg.). Wirtschaft und Statistik 1. 83-95.
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2008). Demografischer Wandel in Deutschland. Heft 2: Auswirkungen auf Krankenhausbehandlungen und Pflegebedürftige im Bund und in den Ländern. Wiesbaden.
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2010). Demografischer Wandel in Deutschland. Auswirkungen auf Krankenhausbehandlungen und Pflegebedürftige im Bund und in den Ländern. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2006). Zeitbudgets – Tabellenband I, Zeitbudgeterhebung: Aktivitäten in Stunden und Minuten nach Geschlecht, Alter und Haushaltstyp, 2001/2002. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2008). Pflegestatistik 2007 - Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung – Deutschlandergebnisse. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2010). Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Bevölkerungsforschung. Fachserie 1 Reihe 1.3. Wiesbaden.
- Stegmann, Michael/Mika, Tanja (2007). Ehrenamtliche Pflege in den Versichertenbiografien. In: Deutsche Rentenversicherung 11-12. 771-789.
- Steiner, Viktor/Geyer, Johannes (2010). Erwerbsbiografien und Alterseinkommen im demografischen Wandel - eine Mikrosimulationsstudie für Deutschland, DIW Politikberatung kompakt 55. Berlin.
- Strengmann-Kuhn, Wolfgang/Seel, Barbara (2004). Einkommensdiskriminierung und frauenspezifische Erwerbsbiographie. Aachen: Shaker.
- TNS Infratest Sozialforschung (2007). Altersvorsorge in Deutschland 2005. Alterseinkommen und Biografie. Deutsche Rentenversicherung Bund und Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Berlin. (= AVID 2005).
- TNS Infratest Sozialforschung (2009). Alterssicherung in Deutschland 2007 (ASID '07). Zusammenfassung wichtiger Untersuchungsergebnisse. München. (= ASID 2007).
- United Nations Statistic Division (o.J.). <http://unstats.un.org/unsd/default.htm> (genauer Nachweis: http://unstats.un.org/unsd/statcom/statcom_08_events/special%20events/New_directions_social/Srdjan_Mrkic_Time_Use_Paper.pdf (11.11.2010)).
- Waltermann, Raimund (2010a). Abschied vom Normalarbeitsverhältnis? Welche arbeits- und sozialrechtlichen Regelungen empfehlen sich im Hinblick auf die Zunahme neuer Beschäftigungsformen und die wachsende Diskontinuität von Erwerbsbiographien? Verhandlungen des 68. Deutschen Juristentages Berlin 2010, Band I, Gutachten Teil B. München: Beck.
- Waltermann, Raimund (2010b). Abschied vom Normalarbeitsverhältnis? In: NJW-Beilage 2010. 81-85.
- Wanger, Susanne (2006). Erwerbstätigkeit, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen nach Geschlecht und Altersgruppen. Ergebnisse der IAB-Arbeitszeitrechnung nach Geschlecht und Alter für die Jahre 1991-2004. IAB-Forschungsbericht 2. Nürnberg.
- Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) (2009) (Hrsg.). Bericht zur Lage und zu den Perspektiven des bürgerschaftlichen Engagements in Deutschland. Berlin: BMFSFJ.



8 Zentrale Ergebnisse und Handlungsempfehlungen



8.1 BERICHTSAUFTRAG

Die Sachverständigenkommission der Bundesregierung für den Ersten Gleichstellungsbericht hatte den Auftrag, politischen Handlungsbedarf in unterschiedlichen Lebensphasen und an den Übergängen im Lebenslauf zu identifizieren. Als Grundlage für eine innovative Gleichstellungspolitik für Frauen und Männer sollten Zukunftsfelder für die Gleichstellungspolitik bestimmt und analysiert werden. Geprüft werden sollte auch, ob und durch welche Maßnahmen Veränderungsimpulse in diesen Zukunftsfeldern zu setzen sind.

Die Kommission wurde daher beauftragt, die Situation von Männern und Frauen in unterschiedlichen Lebensphasen zu untersuchen und „Knotenpunkte“ in ihrem Leben zu identifizieren, an denen sie Entscheidungen treffen, die sich auf ihre berufliche und privat-familiäre Situation nachhaltig auswirken. Weiterhin ging es darum, herauszuarbeiten, wie und unter welchen Bedingungen Übergänge im Lebensverlauf erfolgen sowie unter welchen sozialen, ökonomischen, institutionellen und rechtlichen Bedingungen individuelle Wahlmöglichkeiten realisiert werden können. Darauf aufbauend sollten Handlungsempfehlungen formuliert werden, die Frauen und Männern in allen Phasen ihres Lebens gleiche Chancen ermöglichen.

Die bereits im Kommissionsauftrag formulierte Lebensverlaufsperspektive ist von der Kommission als wichtiges Leitbild im vorliegenden Bericht verankert. Sie war in den letzten Jahren explizit oder implizit Ausgangspunkt zahlreicher Reformen in der Bildungs-, Beschäftigungs- und Sozialpolitik und ist beispielsweise auch Grundlage der Europäischen Beschäftigungsstrategie oder des Gleichstellungsberichts der Internationalen Arbeitsorganisation. Zentrales Merkmal der Lebensverlaufsperspektive ist, dass sie sich nicht mehr alleine auf kurzfristige Effekte konzentriert. Vielmehr untersucht sie die kumulativen Wirkungen von Entscheidungen auf den gesamten Lebensverlauf. Die Lebensverlaufsperspektive ermöglicht somit einen Blick „aufs Ganze“. Interventionen in einzelnen Lebensphasen werden nicht mehr isoliert betrachtet, sondern in ihren längerfristigen Auswirkungen auf weitere Lebensphasen. Sie kennzeichnet den Wandel hin zu einem nachhaltigen, auf langfristige und dauerhafte Wirkungen angelegten Politikverständnis. Das Ziel ist dabei eine Gleichstellungspolitik aus einem Guss durch eine Abstimmung der für die einzelnen Lebensabschnitte zuständigen Akteure und Fachressorts.

In diesem Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung musste sich die Kommission angesichts der Fülle der Themen auf einige Bereiche konzentrieren. Im Zentrum des Berichts stehen die Themen der Gleichstellung in der Bildung und in der Erwerbsarbeit, da Bildung und Beschäftigung die Erwerbs- und Lebensläufe entscheidend prägen und auch Schlüssel für die Teilhabe in anderen gesellschaftlichen Bereichen sind. Damit eng verbunden sind die Rollenbilder im Recht,

die Zeitverwendung von Männern und Frauen im Spannungsfeld von Erwerbs- und Sorgearbeit sowie die soziale Sicherung im Alter, die die ungleichen Chancen vor allem im Erwerbsbereich über den Lebensverlauf bilanziert. Weitere im Kontext der Gleichstellung zentrale Bereiche wie z.B. Gesundheitsversorgung oder Gewalt konnten in diesem Bericht nicht behandelt werden. Sie erfordern angesichts ihrer hohen Bedeutung und thematischen Tiefe eine eigenständige umfassende Analyse, die die unterschiedliche Perspektive der Geschlechter im Lebensverlauf berücksichtigt. Die Kommission spricht sich dafür aus, diese Themen in künftigen Berichtsaufträgen vertieft zu beleuchten. Dasselbe gilt für Gleichstellungsfragen im Themenfeld Migration und Integration, die im Bericht zwar als Querschnittsthemen behandelt werden, jedoch ebenfalls einer eingehenderen Untersuchung bedürfen, als es im vorliegenden Bericht möglich war.

8.2 DAS LEITBILD DER KOMMISSION

Die Kommission war sich einig, dass sich Lebensformen nicht vorschreiben lassen. Die vorfindbare und auch künftige Pluralität von Lebensformen ist Ausdruck unterschiedlicher Präferenzen und der in einem freiheitlich orientierten Gemeinwesen selbstverständlichen Entscheidungsfreiheit. Sichergestellt werden muss aber, dass die notwendigen individuellen Ressourcen sowie die erforderlichen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und Anerkennungsstrukturen geschaffen werden, um tatsächliche Wahlmöglichkeiten herzustellen.

Die Kommission hat „gleiche Chancen“ daher als „gleiche Verwirklichungschancen“ nach dem Ansatz des Wirtschaftsnobelpreisträgers Amartya Sen präzisiert. Sens Ansatz der Verwirklichungschancen skizziert in allgemeiner Form die Bedingungen, die gegeben sein müssen, damit Individuen nicht nur formale, sondern auch tatsächliche Wahlmöglichkeiten haben. Es wäre daher unzureichend, nur von formalen Gleichstellungszielen auszugehen. Vielmehr müssen die Individuen mit den Fähigkeiten und Ressourcen ausgestattet werden, die es ihnen ermöglichen, diese Ziele zu erreichen. Neue Wahlmöglichkeiten werden vermutlich erst dann in großer Zahl genutzt, wenn neue Rollenmuster und daraus entstehende Tätigkeiten gesellschaftlich anerkannt und wertgeschätzt werden. Erst mit einer positiven gesellschaftlichen Anerkennung und Wertschätzung gewinnen neue Rollen von Männern und Frauen mit einer veränderten Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit in der Gesellschaft Vorbildcharakter.

Als Grundlage für eine zukunftsorientierte und über den Lebensverlauf konsistente Gleichstellungspolitik für Frauen und Männer wurden in diesem Bericht einzelne Zukunftsfelder für die Gleichstellungspolitik analysiert. Daraufhin hat die Kommission geprüft, ob und welche Maßnahmen zu ergreifen sind. Hierfür wurde folgendes Leitbild erarbeitet, an dem sich



die Neuausrichtung der Institutionen langfristig orientieren und auf das die Politik schrittweise hinarbeiten sollte.

„Wir streben eine Gesellschaft mit Wahlmöglichkeiten an. Die Beschäftigungsfähigkeit von Männern und Frauen wird durch eine gute Ausbildung gesichert. Sie werden befähigt, für ihren Lebensunterhalt selbst zu sorgen und auch eine eigene soziale Sicherung aufzubauen. Die beruflichen Qualifikationen und Kompetenzen von Frauen und Männern werden gleichermaßen geschätzt und entgolten. Durch eine angemessene Infrastruktur für Kinderbetreuung, schulische Erziehung und Pflege sowie flexible Arbeitszeiten in den Unternehmen wird die Vereinbarkeit für Beruf und Familie gewährleistet. Die Erwerbsverläufe werden durch Optionen auf eine Unterbrechung der Erwerbstätigkeit oder eine vorübergehende und reversible Verkürzung der Arbeitszeit flexibilisiert. Die Gesellschaft unterstützt die Wahrnehmung dieser Optionen zur Kindererziehung und -betreuung, Pflege und Weiterbildung. Es werden besondere Anreize gesetzt, damit die Optionen in den gesellschaftlich gewünschten Feldern sowohl von Frauen als auch von Männern genutzt werden. Die Nutzung dieser Optionen darf nicht zu Nachteilen in der Alterssicherung führen.“

Bei der Neuausrichtung von Institutionen auf dieses Leitbild hin ist darauf zu achten, Nachteile für Personen zu vermeiden, die deren Leben im Rahmen der alten Institutionen und im Vertrauen auf ihr Weiterbestehen geplant haben. Insbesondere, wenn sie keine Chance haben, aus eigener Kraft eventuelle Nachteile aus institutionellen Veränderungen zu kompensieren, haben sie ein Anrecht auf Verlässlichkeit und Bestandschutz. Dies gilt insbesondere für die Alterssicherung, die man nicht nachträglich aufbauen kann. Gelebte Lebensläufe verdienen auch die gleiche gesellschaftliche Wertschätzung und Anerkennung wie neue Lebensmuster.

8.3 DIE WICHTIGSTEN ERGEBNISSE DER ANALYSE

8.3.1 Rollenbilder und Recht

Recht prägt, stützt, verstärkt oder mildert Rollenbilder ab. Rollenerwartungen beeinflussen Entscheidungen von Frauen und Männern. Sie können rollenkonformes Verhalten unterstützen und rollenabweichendes Verhalten erschweren. Prägen Rollenbilder die Handlungsoptionen für Frauen und Männer in unterschiedlicher Weise, so ist dies von gleichstellungspolitischem Belang.

Durch Recht gesetzte oder unterstützte Rollenbilder wirken auf das Entscheidungsverhalten in den unterschiedlichen Phasen und an verschiedenen Knotenpunkten des menschlichen Lebens ein. Wenn rollenkonformes Verhalten in einer Lebensphase Risiken oder gar nachteilige Folgen im weiteren Lebensverlauf begründet und solche Folgen für ein Geschlecht überwiegen, so ergibt sich hieraus gleichstellungspolitischer

Handlungsbedarf. Die Herstellung konsistenten Rechts und die Abstimmung von Rollenerwartungen über den Lebensverlauf unter einer Gleichstellungsperspektive sind bedeutende Aufgaben der Gleichstellungspolitik als Rechtspolitik.

Gleichstellungspolitik als Rechtspolitik darf dabei nicht allein auf die parlamentarische Gesetzgebung bezogen werden. Auch Rechtsprechung und Verwaltung legen bei der Auslegung und Anwendung des geschriebenen Rechts unter Umständen Rollenzuschreibungen und Rollenerwartungen zugrunde und prägen sie aus.

In der frühen Bundesrepublik Deutschland (BRD) und in der Deutschen Demokratischen Republik (DDR) unterschieden sich die Rollenbilder von Frauen und die Verhaltenserwartungen an Frauen im Recht beträchtlich. In der frühen BRD verstand das Bundesverfassungsgericht „Gleichberechtigung“ zunächst als Gleichwertigkeit von Männern und Frauen bei Anerkennung ihrer Andersartigkeit und formulierte im Verhältnis von Frauen und Männern zunächst das Prinzip der Arbeitsteilung. Obwohl das Gleichberechtigungsgebot später als Gebot rechtlicher Gleichheit interpretiert wurde, gingen die Leit- und Rollenvorstellungen im Recht der frühen BRD aus von der Andersartigkeit von Männern und Frauen, von der Trennung von Erwerbs- und häuslicher Sphäre und von einem auf Ehelichkeit und Rollenteilung gegründeten, asymmetrischen Partnerschaftsmodell. Rollenerwartungen waren dabei mit der Erwartung stabiler Statusverhältnisse und -beziehungen verknüpft.

Im Recht der DDR wurden Ehe und Familie sowie männliche und weibliche Lebensverläufe ebenfalls mit Hilfe des Rechts, wenn auch in anderer Weise, institutionalisiert. Während in der frühen Bundesrepublik die auf Rollenteilung basierende Ehe und eheliche Familie Leitbild blieben, etablierte die DDR einen „historisch neuen Familientyp“ und richtete den weiblichen Lebensverlauf am Leitbild der „werktätigen Mutter“ aus. Gleichwohl blieb Familienarbeit auch rechtlich Frauensache. Hier offenbarte sich hinter dem Leitbild der „werktätigen Mutter“ das tradierte Leitbild der „sorgenden Hausfrau“.

Nach wie vor bleibt die Ehe in der gesamten Bundesrepublik Deutschland eine wichtige Form partnerschaftlichen Zusammenlebens von Frauen und Männern. Als inkonsistent erweisen sich aber Regelungen, die während der Ehezeit an das (Leit-)Bild der auf Lebenszeit begründeten arbeitsteiligen Ehe anknüpfen. Die Funktionsbedingung dieses Leitbildes, dass eine die Haus- und Sorgearbeit übernehmende Frau auch nach der Scheidung der Ehe auf finanzielle Versorgung zählen kann, findet in der Realität und auch im geltenden Recht keine Entsprechung mehr. Verheiratete Frauen und Männer sind nun im Grundsatz nach Scheidung

einer Ehe auf die Sicherung der eigenen materiellen Existenz verwiesen. Das Recht regelt nicht mehr nacheheliche Statussicherung, sondern die Obliegenheit zur – gegebenenfalls sogar im Verhältnis zur eigenen beruflichen Qualifikation geringwertigen – Erwerbstätigkeit. Die Folgen dieser Inkonsistenz treffen Frauen erheblich stärker als Männer.

Im Sozial- und Steuerrecht wird das Rollenbild der „sorgenden Frau, die zu Hause bleibt“, zugunsten einer stärkeren Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Sorge- und Erwerbstätigkeit modifiziert. Sorgezeiten sind weiterhin vorgesehen und zunehmend besser in Verbindung mit Erwerbsarbeit berücksichtigt. Sie werden aber als „Phasen“ im Lebensverlauf (Elternzeit, rentenrechtliche Kindererziehungszeit, Idee der halbjährigen Pflegezeit) oder als Unterbrechungszeiten (kurze Zeiten der Krankenpflege von Kindern oder der Pflege von Angehörigen) arbeits- und sozialrechtlich abgesichert. Neue, noch vereinzelt und unsystematisch aufgenommene Regelungen betonen die Sorgeverantwortung des Mannes (Partnerschaftsmonate beim Elterngeld) oder auch die Option einer gemeinschaftlich wahrgenommenen elterlichen Sorge (Elternzeit, Elterngeld bei allerdings zu geringer Bezugszeit). Hinter solchen Rechts-

entwicklungen scheint das Bild einer eigenständigen Existenzsicherung unter Berücksichtigung der Sorgearbeit unabhängig von Geschlecht und Familienstand auf.

8.3.2 Bildung

Bildung ist ein Schlüssel für Verwirklichungschancen. Eine unzureichende schulische und berufliche Ausbildung ist nicht nur eine Hürde beim Eintritt ins Erwerbssystem. Sie erschwert auch den Übergang in eine unterhaltssichernde Beschäftigung, den beruflichen Aufstieg sowie den Zugang zu erfolgreichem lebenslangem Lernen. Die Lebenslauforschung hat eindrucksvoll gezeigt, dass sich die Nachteile eines schlechten Starts ins Erwerbsleben aufgrund unzureichender Bildung in späteren Lebensphasen nur schwer aufholen lassen. Darüber hinaus ist eine gute Bildung auch der Schlüssel zum Verständnis gesellschaftlicher Zusammenhänge und Voraussetzung einer erfolgreichen Teilhabe in unterschiedlichen Bereichen und Funktionen, sei es in ehrenamtlichen Tätigkeiten oder in der Politik. Beides gilt für Frauen und Männer gleichermaßen.





In kaum einem gesellschaftlichen Bereich haben Frauen in den letzten 40 Jahren so aufgeholt können, wie in der Bildung. Mädchen und junge Frauen waren die Gewinner der Bildungsexpansion seit den 1970er Jahren. Heute erreichen sie im Durchschnitt höhere und bessere schulische Bildungsabschlüsse als junge Männer. Durch die Expansion von Dienstleistungsbranchen mit traditionell hohen Frauenanteilen haben sich auch die Chancen auf einen erfolgreichen Berufseinstieg verbessert. Allerdings sind viele dieser Dienstleistungsberufe immer noch als „Zuverdienerinnen“-Berufe konzipiert, vor allem im Bereich personenbezogener und sozialer Dienste. Hinzu kommt, dass die Berufswahl immer noch wesentlich geschlechtsspezifisch erfolgt, was sich für Frauen bezogen auf spätere Verdienst- und Karrierechancen nachteilig auswirkt. Zudem reduziert Mutterschaft während der Ausbildung die Abschluss- und Berufseinstiegschancen.

Für die Gleichstellungspolitik wird eine differenzierte Betrachtung der unterschiedlichen Gruppen von Frauen und Männern immer wichtiger. Bei beiden Geschlechtern finden sich Bildungsgewinner und -verlierer. So sind die Bildungsbiografien von männlichen Jugendlichen aus bildungsfernen Familien besonders häufig durch Schwierigkeiten bei schulischen Übergängen und beim Übergang in die Ausbildung gekennzeichnet. Sie haben häufiger keinen oder einen niedrigeren Schulabschluss als junge Frauen. Hinzu kamen in den letzten Jahren Nachteile beim Einstieg in den Beruf, da sich die Zahl der Ausbildungsplätze in den männlich dominierten gewerblich-technischen Berufen verringerte. Bei den jungen Frauen erreichen Hauptschulabsolventinnen seltener einen beruflichen Abschluss. Frauen sind zwar häufiger studienberechtigt als Männer, aber im Anschluss studieren sie seltener als studienberechtigte Männer. Dies alles gilt insbesondere für junge Frauen mit Migrationshintergrund.

Für eine Gleichstellungspolitik, die langfristig negative Auswirkungen von Bruchstellen in den Bildungsverläufen von jungen Frauen und Männern verhindern will, sind folgende Ergebnisse zentral:

- ▶ Als nachteilig für die Gleichstellung erweist sich die traditionell gewachsene strukturelle Zweiteilung des Berufsbildungssystems in einen dualen und einen vollzeitschulischen Zweig. Die vollzeitschulische Ausbildung in den personenbezogenen Dienstleistungen zementiert mit uneinheitlichen Qualifikationsprofilen und fehlenden bundesweiten Standardisierungen den geringeren Professionalisierungsgrad vieler typischer Frauenberufe. Die Professionalisierung und Aufwertung dieser Berufe wie auch deren bessere Bezahlung ist überfällig. Denn ihre historische Abwertung als nicht professionalisierbare „Arbeit aus Liebe“ benachteiligt Frauen und Männer, welche diese Berufe, für die ein wachsender Bedarf besteht, ergreifen wollen.
- ▶ Die Schwierigkeiten von Jungen in Schulen beruhen, wie die Genderforschung zeigt, vor allem auf vom Alter und von der sozialen Schicht

abhängigen Inszenierungen einer bildungsfernen, mit Bildungsanstrengungen nicht verträglichen Männlichkeit. Auf Mädchen hat eine Stilisierung von Fachkulturen (z.B. bei naturwissenschaftlich-technischen Fächern, Informatik, Mathematik) als „männlich“ eine abschreckende Wirkung.

- ▶ Frauen und Männer reproduzieren mit ihrer Fächerwahl in den Schulen sowie der Berufs- und Studienfachwahl beharrlich Trennungslinien der Geschlechter. Seit Jahren ist eine Einengung der Berufs- und Studienfachwahl von jungen Frauen und Männern auf ein enges geschlechtsspezifisches Spektrum zu beobachten.
- ▶ Elternschaft während der Ausbildung erzeugt einen Bruch. Dies trifft vor allem Frauen und zwar in allen Ausbildungsgängen und -phasen. Junge Frauen, die während der Berufsausbildung ein Kind betreuen, haben trotz gesetzlich verankerter Möglichkeiten der Teilzeitausbildung ein hohes Risiko, die Ausbildung abzubrechen. Junge, niedrig qualifizierte Mütter mit Migrationshintergrund finden oft erst gar nicht den Weg zum Abschluss einer Erstqualifikation. Ebenso sind studierende Mütter und Akademikerinnen mit Kind gegenüber kinderlosen Frauen in der Bildungsbiografie und bei der Berufseinmündung benachteiligt.
- ▶ Weiterbildung im Erwachsenenalter bietet nicht nur Chancen für eine Entzerrung von Bildungsphasen (etwa infolge einer Erwerbstätigkeit zwischen Bachelor- und Masterstudium) und für einen beruflichen Aufstieg. Sie kann auch eine notwendige zweite Chance sein, wenn Bildungsmöglichkeiten in jüngeren Jahren nicht genutzt werden konnten oder die Bildungslaufbahn wegen einer Familiengründung unterbrochen wurde. Bislang sind Frauen bei der betrieblichen Weiterbildung, die für Beschäftigungsstabilität und Aufstieg maßgeblich ist, benachteiligt. So wird zum Beispiel das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz von 1996, das sogenannte „Meister-BAföG“, das die Teilnahme an Aufstiegsfortbildungen finanziell fördert, nur zu einem Drittel von Frauen genutzt.

8.3.3 Erwerbsleben

Zunehmend wollen gut qualifizierte Frauen ihren Lebensunterhalt selbst verdienen. Dieser Intention steht aber die ernüchternde, durch vorliegende Analysen belegte Tatsache gegenüber, dass eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen trotz eines Umbruchs im deutschen Erwerbssystem nach wie vor nicht realisiert ist.

Auf der einen Seite fördern der Ausbau von Ganztagschulen und Kindertagesstätten sowie das Elterngeld eine gleichwertige Teilhabe im Erwerbsleben. Auf der anderen Seite aber setzen das Ehegattensplitting, die abgeleiteten Sozialversicherungen sowie die Minijobs starke Anreize für verheiratete Frauen, nicht oder nur in geringfügiger Beschäftigung tä-

tig zu sein. Typische Frauenberufe sind in der Regel schlecht bezahlt und bieten geringe Aufstiegschancen. Das nach wie vor durch Rollen- und Geschlechterstereotype geprägte Frauen- und Familienbild in Deutschland erschwert weibliche Erwerbseinstiege und mindert Karrierechancen von Frauen in erheblichem Maße. In Führungspositionen sind Frauen deutlich unterrepräsentiert. Gleichzeitig steigen die Risiken, bei Scheidung oder Arbeitslosigkeit des Partners mit schlechten Ausgangsbedingungen auf den Arbeitsmarkt verwiesen zu werden. Frauen können sich heute immer weniger darauf verlassen, dass sie als Hausfrauen oder Zuverdienerinnen über den gesamten Lebensverlauf sozial abgesichert sind. Sie sind zugleich aber in ihrem Handlungsspielraum eingeschränkt, da Erwerbs- und Arbeitszeitwünsche vielfach wegen unzureichender Infrastruktur der Kinderbetreuung oder rigider Arbeitszeitstrukturen nicht realisiert werden können. Erwerbsunterbrechungen, die bei Frauen mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen verbreitet sind, führen trotz der geleisteten, gesellschaftlich wichtigen Sorgearbeit zu erheblichen Nachteilen im weiteren Erwerbsleben.

Aus der Auswertung der empirischen Daten und zahlreichen Untersuchungen zum Stand und zur Entwicklung der Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern zeichnen sich folgende für die Gleichstellungspolitik in Deutschland zentrale Trends ab:

- ▶ Zwar ist die Erwerbstätigenquote von Frauen in (West-)Deutschland in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen, kaum jedoch – wie in fast allen anderen europäischen Ländern – ihre Erwerbsbeteiligung gemessen in Vollzeitäquivalenten. Die zunehmende Erwerbsbeteiligung von Frauen hat sich überwiegend auf der Basis einer steigenden Zahl kleiner Arbeitsverhältnisse und einer Umverteilung des Erwerbsvolumens unter Frauen vollzogen. Durch diese Fragmentierung weiblicher Beschäftigungsverhältnisse ist ein Großteil der Frauen trotz eigener Erwerbstätigkeit von einer eigenständigen Existenzsicherung noch weit entfernt.
 - ▶ Der Unterschied in den Stundenlöhnen zwischen Männern und Frauen ist mit etwa 23 % so hoch wie in kaum einem anderen europäischen Land. Frauen haben ein mehr als doppelt so hohes Risiko wie Männer, niedrig entlohnt zu werden. Der Anteil der gering bezahlten Frauen lag 2007 bei 29,3 % gegenüber 13,8 % bei Männern. Aufgrund der höheren Betroffenheit sind mehr als zwei Drittel aller Niedriglöhner in Deutschland Frauen. Frauen sind zudem besonders von Niedrigstlöhnen mit Stundenlöhnen unter 5 oder 6 Euro betroffen. Zusätzlich sind die Chancen für Frauen, aus dem Niedriglohnsektor in eine besser bezahlte Tätigkeit aufzusteigen, signifikant geringer als für Männer. Nur ein Teil dieser Geschlechterdifferenz bei den Löhnen lässt sich durch Unterschiede bei den Ausstattungsmerkmalen, wie z.B. Qualifikationen, Berufserfahrung oder Branchenzugehörigkeit, erklären.
- Nach wie vor umfasst die Lohnlücke auch einen – schwer zu quantifizierenden – Anteil an Diskriminierung. Der Grundsatz „gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ ist bisher nicht flächendeckend umgesetzt.
- ▶ Teilzeitarbeit als weibliche Domäne hat sich inzwischen stark ausdifferenziert und ist unterschiedlich zu bewerten. Sozialversicherungspflichtige Teilzeit wird von vielen Frauen (bisher selten von Männern) gewünscht und stellt sich für bestimmte Lebensphasen als geeignetes Vereinbarkeitsinstrument dar – insbesondere, wenn sie mit Rückkehr Optionen auf eine Vollzeittätigkeit verbunden ist. Als besondere erwerbsbiografische „Falle“ für Frauen zeigt sich dagegen das politisch geförderte Segment der Minijobs. Kurzfristig mag die Aufnahme eines Minijobs wegen der Mitversicherung in der gesetzlichen Krankenkasse über den Ehepartner und des Erhalts des Einkommensvorteils infolge des Ehegattensplittings vorteilhaft sein. In der Lebensverlaufsperspektive erweisen sich Minijobs jedoch häufig als Sackgasse, da der Übergang in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung schwierig ist. Zudem ist eine eigenständige Existenzsicherung in der Erwerbs- und Nacherwerbsphase auf der Basis einer geringfügigen Beschäftigung, die zudem zu über 85 % nur mit einem Niedriglohn entgolten wird, unmöglich.
 - ▶ Viele der in den letzten Jahren entstandenen zusätzlichen Arbeitsplätze im Bereich sozialer und personenbezogener Dienstleistungen sind als Helferinnen-, Assistentinnen- und Zuverdienerinnen-Stellen konzipiert. Sie sind aufgrund herkömmlicher Arbeitsplatzbewertungen tendenziell mit schlechten Verdienstmöglichkeiten ausgestattet. Hinzu kommt, dass die Entlohnung gerade in Dienstleistungsbranchen mit hohen Frauenanteilen in den letzten 15 Jahren zunehmend von der allgemeinen Einkommensentwicklung abgekoppelt wurde. Gründe hierfür sind die abnehmende Tarifbindung und die abnehmende Zahl von Allgemeinverbindlichkeitserklärungen, durch die Tariflöhne auch auf nicht tarifgebundene Unternehmen ausgedehnt werden können.
 - ▶ Die Erwerbsbiografien von Frauen sind immer noch stärker von Diskontinuitäten geprägt als diejenigen von Männern, obgleich es hier inzwischen zu einer Annäherung gekommen ist. Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitphasen hinterlassen „Narben“ in weiblichen Erwerbsverläufen, die sich in verminderten Einkommens- und Karrierechancen niederschlagen und im restlichen Erwerbsverlauf negativ nachwirken. Da Arbeitgeber meist in Verbindung mit Fürsorgeaufgaben stehende „Ausstiege“ von Frauen entsprechend traditioneller Rollenmodelle erwarten, investieren sie weniger in die Weiterbildung und Entwicklung weiblicher Beschäftigter. Solche Rollen- und Geschlechterstereotype behindern auch die berufliche Entwicklung der Frauen, die nie Kinder bekommen oder mit Kindern ihre Erwerbstätigkeit nicht unterbrechen.
 - ▶ Erwerbsentscheidungen von Frauen und Männern werden nicht los-



gelöst von partnerschaftlichen und familiären Bindungen getroffen („linked lives“). Dabei setzen die gegenwärtigen institutionellen Bedingungen nach wie vor starke Anreize zu einer ungleichen Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen verheirateten Partnern. So kommt es im Eheverlauf mehrheitlich zu einer Re-Traditionalisierung der familiären Arrangements, mit der Folge, dass Frauen beruflich zurückstecken und dabei die Möglichkeiten, eigenes Einkommen zu erzielen, einbüßen. Die hiermit verbundenen Schwierigkeiten zeigen sich insbesondere dann, wenn es infolge von Arbeitslosigkeit oder Scheidung im Rechtskreis des SGB II und/oder durch das reformierte Unterhaltsrecht zu einer Konfrontation mit einer gänzlich anderen Erwerbslogik kommt und Frauen zu „Familienernährerinnen“ werden. Die Inkonsistenz zwischen den verschiedenen sozialstaatlichen Regelungsbereichen trägt mit dazu bei, dass Frauen diesen Rollenwechsel oft nur schwer bewältigen können.

- ▶ Ernüchternd fällt die Bestandsaufnahme zum Thema „Frauen in Führungspositionen“ aus. Dies betrifft sowohl die Leitungsebene als auch die Zusammensetzung von Aufsichtsräten und Vorstandspositionen. Zwar ist in der Privatwirtschaft der Frauenanteil in der ersten und zweiten Führungsebene von 1995 bis 2010 kontinuierlich gestiegen (von 8,2 % auf 19,6 %), aber der Anteil weiblicher Topmanager bei großen Unternehmen mit mehr als 20 Millionen Euro Umsatz stieg lediglich von 3,2 % auf 5,9 %. Bei Aktiengesellschaften mit Notierung in einem der DAX-Indizes liegt er sogar nur bei 3,2 %. Obwohl die mangelnde Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen vielfältig empirisch untersucht wurde und Studien sogar eine positive Relation zwischen der Besetzung von Managementpositionen durch Frauen und organisationaler Leistungsfähigkeit nachweisen, stagniert die Entwicklung. Auch die seit neun Jahren existierende freiwillige Vereinbarung der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft hat zu keiner Veränderung der Geschlechterverteilung in Führungspositionen geführt.
- ▶ In den vergangenen Jahren hat das Thema „Familienfreundlichkeit“ für viele Unternehmen an Gewicht gewonnen. Im Zuge des sich abzeichnenden Fachkräftemangels bieten immer mehr Unternehmen flexible Arbeitszeitformen und andere potenziell vereinbarkeitsförderliche Maßnahmen an. Dieser positive Trend wird allerdings durch eine zunehmende Arbeitsdichte infolge ausgedünnter Personaldecken und durch steigende Anforderungen an die zeitliche Flexibilität der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen durch ausgedehnte Servicezeiten konterkariert. Flexible Arbeitszeitmodelle haben zwar in vielen Bereichen eine familienfeindliche „Anwesenheitskultur“ aufweichen können. Gleichzeitig ist jedoch vor allem im Führungskräftebereich unterstützt durch neue Medien (Diensthandy, Smartphone) eine neue

„Verfügbarkeitskultur“ entstanden, durch die eine Grenzziehung zwischen beruflicher und privater Sphäre kaum noch möglich ist. Die Möglichkeiten eines lebensereignisorientierten, langfristig orientierten Personalmanagements werden bisher nicht systematisch genutzt. Vor allem gegenüber wenig qualifizierten Beschäftigtengruppen dominieren kurzfristig orientierte Personalstrategien.

Die skizzierten Rahmenbedingungen, die einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen an der Erwerbsarbeit und den Möglichkeiten einer partnerschaftlich geteilten Verbindung von Erwerbs- und Sorgearbeit über den Lebensverlauf im Weg stehen, behindern individuelle Verwirklichungschancen. Sie stellen auch eine volkswirtschaftlich bedenkliche Vergeudung von Ressourcen dar, die vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und des sich abzeichnenden Fachkräftemangels nicht tragfähig ist.

8.3.4 Zeitverwendung

Die Aufteilung der Zeit unter den Geschlechtern ist ein geeigneter Indikator für unterschiedliche Lebens- und Erwerbsverläufe von Frauen und Männern. Im Alltag ebenso wie im biografischen Verlauf zeigen sich in Deutschland deutliche geschlechtsspezifische Zeitverwendungsmuster für verschiedene Formen von gesellschaftlich notwendiger Arbeit. Hierzu zählt die Kommission die Erwerbsarbeit, aber auch die unbezahlte Haus- und generative Sorgearbeit, Hilfeleistungen für Verwandte und Bekannte sowie gemeinnützige und ehrenamtliche Tätigkeiten.

Die beiden großen deutschen Zeitbudgeterhebungen aus den Jahren 1991/1992 und 2001/2002 sowie Umfragen zu den Arbeitszeitwünschen auch in anderen Ländern geben Auskunft über die typischen Zeitverwendungsmuster beider Geschlechtergruppen und ermöglichen einen Vergleich. Die wichtigsten Ergebnisse lassen sich wie folgt zusammenfassen:

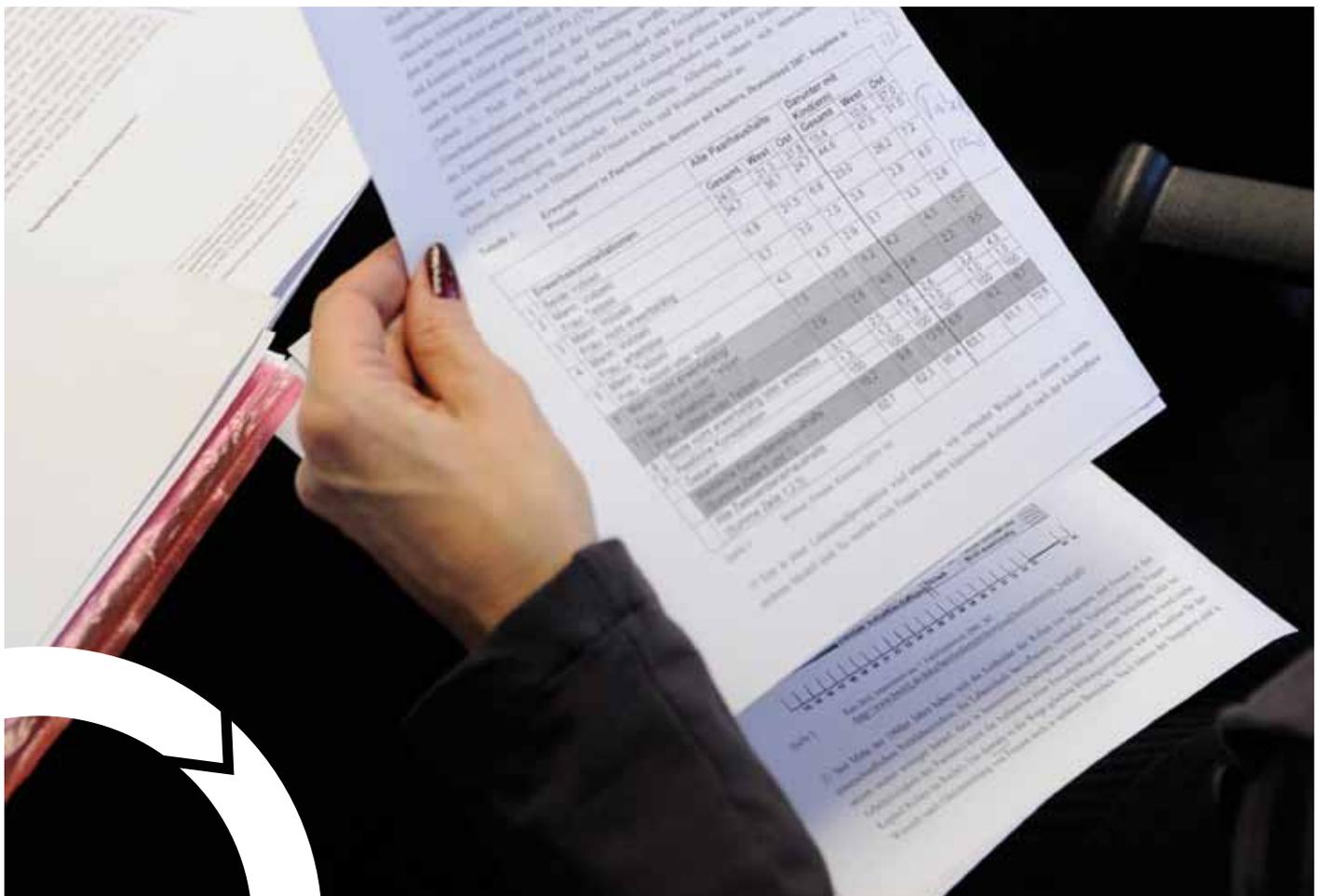
- ▶ Obwohl sich die Gesamtarbeitszeit zwischen Männern und Frauen in Deutschland angenähert hat, dominiert nach wie vor bei den Männern die haushaltsexterne Erwerbsarbeit, bei den Frauen dagegen die haushaltsinterne Haus- und Sorgearbeit. Beim Übergang zur Elternschaft verlagern sich die verschiedenen Handlungsfelder der Haus- und Sorgetätigkeiten auf die Mütter: Qualitative Studien in Paarhaushalten mit Kindern verweisen ebenfalls auf dauerhafte Muster der häuslichen Arbeitsteilung und Zeitbindungen – trotz der zunehmenden Erwerbsbeteiligung von Müttern. Haus- und Sorgearbeit ist nicht nur für Kinder, sondern in der alternden Gesellschaft zunehmend auch für pflegebedürftige Angehörige zu leisten. Solche Erfordernisse ergeben sich oft bereits in einer Lebensphase, in der Frauen und Männer noch beruflich aktiv sind („Sandwich-Generation“).
- ▶ Frauen in Paarhaushalten mit Kindern sind in Deutschland im Länder-

vergleich überdurchschnittlich intensiv durch unbezahlte Haus- und Sorgearbeit gebunden. Das trifft auch auf gut qualifizierte Mütter zu. Der Einfluss von Ehe, Partnerschaften und Kindern auf den Umfang der Erwerbsarbeitszeiten von Frauen hat sich in den letzten Jahren sogar noch verstärkt. Frauen mit Kindern sind zwar heute häufiger erwerbstätig als vor zehn Jahren, sie investieren aber deutlich weniger Stunden pro Woche in eine Erwerbstätigkeit. Im europäischen Vergleich fällt zudem auf, dass es kein anderes europäisches Land gibt, in dem die Teilzeit arbeitenden Frauen, vor allem aufgrund des hohen Anteils von Minijobs, mit durchschnittlich 18,2 Wochenstunden so kurze Arbeitszeiten haben wie in Westdeutschland.

- ▶ Die starken Unterschiede der Arbeitszeiten zwischen den Geschlechtern bilden allerdings nicht die Wunschvorstellungen von Müttern und Vätern ab. Eltern artikulieren ein deutliches Interesse daran, ihre Arbeitszeit einander anzunähern. Die Väter wollen ihre Wochenarbeitszeit vor allem durch den Abbau von Überstunden verringern. Ein großer Teil der Erwerbstätigen kann seine eigentlich präferierte

Arbeitszeit nicht realisieren. Tendenziell wünschen sich Frauen in Teilzeitarbeitsplätzen eher längere Arbeitszeiten und Männer, deren tatsächliche Arbeitszeit häufig aufgrund von Überstunden über dem Volumen der tariflichen Vollzeitarbeit liegt, kürzere Arbeitszeiten. Hätten Frauen und Männer die Wahl, würde ihr Arbeitszeitvolumen deutlich näher beieinander liegen, als es faktisch der Fall ist.

- ▶ Partner- und kinderlose Frauen gehören zu den räumlich mobilsten Erwerbstätigen in Deutschland. Sobald dagegen ein Paar Kinder hat, werden erwerbstätige Mütter mit Kindern immobiler, während die Väter weiterhin lange Wegezeiten oder beruflich bedingte Abwesenheiten in Kauf nehmen. Erwerbspositionen, die erhebliche Abwesenheits- bzw. Wegezeiten erfordern, sind im Falle einer Mutterschaft deutlich erschwert. Berufliche Mobilitätsanforderungen können Entscheidungen in der Lebensplanung von Frauen und Männern beeinflussen, zum Teil auch gegen eine gewünschte Elternschaft.
- ▶ Ein großer werdender Teil der älteren Menschen sucht sich nach der Verrentung neue Betätigungsfelder und leistet nicht zuletzt durch





freiwilliges Engagement und unbezahlte Sorgearbeit auch in dieser Lebensphase einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft. Dazu gehört u.a. auch die Betreuung von Enkelkindern, die durch die verlängerte gemeinsame Lebenszeit der Generationen innerhalb der Familie heute an Bedeutung gewinnt. Aufgrund größerer räumlicher Distanzen zwischen Großeltern, Eltern und Kindern, aber auch durch die zunehmende Erwerbsbeteiligung von Frauen sind solche Unterstützungsleistungen künftig schwerer zu leisten. Für die wachsende Zahl von kinderlosen Frauen und Männern wird ihre soziale Einbindung im Alter wesentlich davon abhängen, wie es ihnen gelingt, soziale Beziehungen auch jenseits von Partner- und Elternschaft zu kreieren.

- ▶ Frauen engagieren sich weniger als Männer in ehrenamtlichen Tätigkeiten, haben weniger ehrenamtliche Leitungsfunktionen inne und richten ihr Engagement stärker an der Familienphase orientiert und im sozialen Bereich aus, da sie es mit ihrer hohen Zeitbindung durch Haus- und Sorgearbeit verknüpfen. Frühe biografische Erfahrungen mit freiwilligem Engagement sorgen unabhängig vom Geschlecht für eine Fortsetzung oder Wiederaufnahme im Lebensverlauf bis ins Alter.

Insgesamt werden im Lebenslauf die Erwerbsphase und die Verrentung als extremes Nacheinander von Zeitnot und Zeitwohlstand erlebt. Die Befunde zur Zeitverwendung zeigen, dass es nicht allein um die Frage der Vereinbarkeit von Beruf, Kindern und Pflege geht. Notwendig ist eine ganzheitliche Perspektive entlang des Lebensverlaufs. Ein sinnerfüllter Ausgleich zwischen Erwerbsarbeit und anderen Tätigkeiten (Work-Life-Balance) kann nur gelingen, wenn wichtige Lebensentscheidungen wie Elternschaft nicht an Zeitnot scheitern und neben Erwerbs- und Familienarbeit auch andere Formen von sinnstiftender Arbeit (z.B. Ehrenamt) integrierbar sind, und zwar für beide Geschlechter.

8.3.5 Alter und Bilanzierung des Lebensverlaufs

Angesichts der gestiegenen und weiter steigenden Lebenserwartung stellt die Nacherwerbsphase für die meisten Menschen in Deutschland heute eine beträchtliche Spanne des eigenen Lebens dar. Dies gilt aufgrund der längeren Lebenserwartung insbesondere für Frauen: Bei Erreichen des 65. Lebensjahres dürfen sie statistisch noch auf 20,4 Lebensjahre hoffen, bei Männern sind es 17,1 Jahre. Frauen und Männer, die das 80. Lebensjahr vollendet haben, haben statistisch noch weitere 9 (Frauen) bzw. 7,7 (Männer) Lebensjahre als „Hochaltrige“ vor sich.

Als einziges Sozialleistungssystem knüpft die gesetzliche Rentenversicherung (GRV) explizit an der Lebensverlaufsperspektive an. Betrachtet man die Rentenansprüche von Frauen und Männern, so zeigt sich, dass Frauen in Westdeutschland heute nur die Hälfte der Männerrenten

erreichen, in Ostdeutschland sind es zwei Drittel. In kumulierter Form spiegeln sich hier die fortbestehenden geschlechtsspezifischen Ungleichheiten im Erwerbsleben. Damit wirken Erwerbsunterbrechungen und -einschränkungen sowie niedrige Löhne, also die Faktoren, durch die sich die Erwerbsverläufe von Frauen vor allem von denen von Männern unterscheiden, unmittelbar ins Rentenalter nach.

Die heute älteren Frauen sind (trotz langjähriger Erwerbsunterbrechungen) im Alter größtenteils noch über den Haushaltszusammenhang (Ehemann) oder als Witwe durch abgeleitete Rentenansprüche hinreichend abgesichert. Obgleich die Anrechnung der überwiegend von Frauen geleisteten Fürsorgearbeit in der gesetzlichen Rente mehrfach verbessert wurde, bleibt ein Mangel an Konsistenz bestehen. So wurden zwar die Kindererziehungszeiten von Frauen, deren Kinder ab 1992 geboren wurden, verbessert, nicht jedoch für vor 1992 geborene Kinder. Hinzu kommt eine deutliche Benachteiligung der Sorgearbeit für Pflegebedürftige im Vergleich zur Sorgearbeit für Kinder. Während die eigenständigen Rentenansprüche westdeutscher Frauen durch die gestiegene Erwerbstätigkeit zunehmen, zeichnen sich in Ostdeutschland Verschlechterungen für die finanzielle Absicherung von Frauen (und Männern) künftiger Rentnerinnen- bzw. Rentner-Generationen ab.

Hinzu kommt, dass für die Zukunft insgesamt mit einem deutlichen Anstieg der Altersarmut zu rechnen ist. Dieser ist im Wesentlichen auf drei Faktoren zurückzuführen: Erstens werden die Reformmaßnahmen der letzten Jahre im Bereich der GRV zu einer deutlichen Verringerung des Rentenniveaus beitragen und dabei auch den „Wert“ der vor allem Frauen zugutekommenden Anrechnung von Fürsorgearbeit reduzieren. Zweitens trägt die gestiegene Ungleichheit der Erwerbs- und sonstigen Einkommen zu einer erhöhten Armut im Alter bei. Drittens spielen schließlich auch veränderte Lebensformen, also vermehrte Scheidungen sowie Alleinlebende und Alleinerziehende, hier eine Rolle.

Die Wohlstandsposition verheirateter Frauen im Alter ist insofern heute noch stark von den Rentenansprüchen des Ehemannes abhängig. Witwenrenten sind als abgeleitete Renten „Renten zweiter Klasse“. Hier honoriert die GRV nicht etwa die im Lebensverlauf geleistete unbezahlte Arbeit der Frauen, sondern verweist sie über den Tod ihres Mannes hinaus auf dessen Erwerbsbiografie. Zudem schränkt die Hinterbliebenenrente weitere eigene Verwirklichungschancen der Verwitweten zum Beispiel hinsichtlich einer Wiederheirat ein, da durch diese die Hinterbliebenenrente entfallen würde.

Die politisch gewollte Verlagerung der Alterssicherung von der ersten auf die zweite und dritte Säule der Alterssicherung verstärkt die Ungleichheit

zwischen Frauen und Männern im Alter. Im Rahmen der betrieblichen Alterssicherung – der sogenannten zweiten Säule – haben Frauen seltener und deutlich niedrigere Ansprüche als Männer, da diese noch stärker als die Renten der GRV an die Dauer der Erwerbsarbeit und die Höhe des erzielten Einkommens anknüpfen und zudem auf typische Männerbranchen und größere Betriebe, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, konzentriert sind. Frauen haben zudem weniger Möglichkeiten, im Rahmen der privaten Vorsorge (dritte Säule) für das Alter vorzusorgen.

8.4 DIE VORSCHLÄGE DER KOMMISSION ZUR GLEICHSTELLUNGSPOLITIK

8.4.1 Mehr Konsistenz in der Lebenslaufpolitik erforderlich

Die Analyse zeigt, dass es der Gleichstellungspolitik in Deutschland unter dem Fokus Lebensverlaufperspektive trotz erheblicher Fortschritte in den letzten Jahren an einem gemeinsamen Leitbild mangelt und Interventionen in unterschiedlichen Lebensphasen unverbunden nebeneinander stehen. Der Mangel an Konsistenz führt dazu, dass gleichzeitig Anreize für ganz unterschiedliche Lebensmodelle gesetzt werden oder dass oft die Unterstützung in der einen Lebensphase in der nächsten abbricht oder in eine andere Richtung weist. Diese Brüche, die einer unvollendeten Baustelle mit vielen Sackgassen gleichen, sind in Deutschland an vielen Stellen zu finden:

- ▶ Vorschulische Erziehung wird als zentrales Instrument der Verringerung sozialer Ungleichheiten gefördert, gleichzeitig werden aber für sozial schwache Familien attraktive Anreize gesetzt, ihre Kinder nicht an vorschulischer Erziehung teilnehmen zu lassen.
- ▶ Frauen werden besser ausgebildet als je zuvor, gleichzeitig werden aber Anreize gesetzt, dass sie ihre Potenziale im Beschäftigungssystem nicht ausreichend nutzen.
- ▶ Der Verknappung des Arbeitsangebots infolge der demografischen Entwicklung soll durch eine längere Lebensarbeitszeit (Anhebung des Rentenalters und Abschaffung des Vorruhestands) und eine Erleichterung der Zuwanderung begegnet werden, gleichzeitig werden im Steuer-, Sozial- und Arbeitsrecht aber starke Anreize zur Begrenzung des Arbeitsangebots von Frauen gesetzt.
- ▶ Nach Abschluss der Elterngeldphase sind weder Kinderbetreuung noch flexible Arbeitszeiten garantiert. Oder: In der Erwerbstätigkeit kann man von Vollzeit auf Teilzeit wechseln, hat dann aber keine adäquaten Rückkehrrechte auf Vollzeit.
- ▶ Für verheiratete Paare, in denen ein Partner ein gutes Erwerbseinkommen erwirtschaftet, werden Anreize für die Wahl eines Allein- oder Zuverdienermodells gesetzt. Bei Arbeitslosigkeit gilt im Bereich des SGB II hingegen die Erwartung an eine vollumfängliche Erwerbsbeteiligung aller Erwerbsfähigen in der Bedarfsgemeinschaft. Damit

werden auch solche Frauen auf den Arbeitsmarkt verwiesen, deren Erwerbsmöglichkeiten nach langen Jahren der Erwerbsunterbrechung stark eingeschränkt sind.

Angesichts solcher Brüche muss man konstatieren, dass in der Gleichstellungspolitik in Deutschland unter der Lebensverlaufperspektive bislang kein konsistenter Politikansatz zu erkennen ist.

Solche Inkohärenzen sind nicht überraschend und auch für viele andere Länder typisch. Gleichstellungspolitik unter einer Lebensverlaufperspektive ist ein Querschnittsthema. In den ausdifferenzierten modernen Gesellschaften haben sich spezialisierte Politikbereiche herausgebildet, die jeweils für bestimmte „Situationen“ oder „Lebensphasen“ zuständig sind. Diese einzelnen Politikbereiche sind historisch gewachsen, wobei bei ihrer Entstehung Gleichstellung nicht immer das gleiche Gewicht hatte. Dadurch ergeben sich Inkonsistenzen und Brüche bei Übergängen. Eine übergreifende Lebenslaufpolitik wird durch die fachliche Verengung in den Teilpolitiken erschwert, die sich aus der Spezialisierung und Eigenlogik in allen Systemen ergeben, die der oder die Einzelne in unterschiedlichen Lebensphasen durchläuft. Hierfür lassen sich viele Beispiele finden. Dass Kinderbetreuung und Elterngeld unmittelbar gleichstellungspolitische Bedeutung haben, ist schnell nachvollziehbar und wird von allen Akteuren und Akteurinnen in den zuständigen Politikfeldern auch so gesehen. In anderen für Beschäftigung und Karrieren zuständigen Systemen dominieren Effizienzkriterien. Es ist nur mühsam vermittelbar, dass Gleichstellung etwa auch in Entscheidungsgremien der Wirtschaft oder in der Forschung kein Gegensatz zu Effizienz und Innovationsfähigkeit ist, sondern innovative Gesellschaften sich durch die Ausschöpfung aller Begabungspotenziale auszeichnen.

Gleichstellung wird häufig nur als Kostenfaktor gesehen. Natürlich entstehen Kosten durch die gleiche Bezahlung von Frauen oder die Schaffung einer gesellschaftlichen Infrastruktur für Kinderbetreuung und Pflege, die bislang unbezahlt in Haushalten erledigt wurden. Es wird aber übersehen, welches hohe wirtschaftliche Potenzial in einer Gleichstellung der Geschlechter liegt. Bislang liegen hohe Investitionen in die Bildung von Frauen, die die Gesellschaft aufgebracht hat, brach oder sind in unterwertige Beschäftigung fehlgeleitet. Gleichzeitig entstehen durch die Erwerbstätigkeit von Frauen nicht nur neue wirtschaftliche Nachfragen, sondern auch neue Beschäftigungsverhältnisse, vor allem im Dienstleistungsbereich. Die Finanzierung der Sozial- und Steuersysteme wird stabilisiert, wenn Frauen vollwertige Beitragszahlerinnen werden und nicht nur abgeleitete Ansprüche nutzen. Durch eine Nutzung aller Talente unserer Gesellschaft werden Unternehmen leistungsfähiger und flexibler. Die Kosten der Nicht-Gleichstellung übersteigen die der Gleichstellung



bei weitem. Gleichstellung entspricht daher nicht nur den veränderten Präferenzen der meisten Frauen und Männer, sondern ist gleichzeitig auch ein unverzichtbarer Bestandteil einer modernen Innovationspolitik.

Bei der Entwicklung einer konsistenten Lebenslaufpolitik sollten die Erfahrungen aus Nachbarländern wie vor allem den Niederlanden und Belgien mit lebenslaufbezogenen Politikansätzen, aber auch den skandinavischen Ländern mit ihrer ausgebauten Dienstleistungsinfrastruktur einbezogen werden. Dabei ist darauf zu achten, dass gemäß dem Leitbild der Kommission eine Erweiterung von Möglichkeiten zur Neuverteilung von Zeit und Geld über den Lebensverlauf nicht zu einer weiteren Individualisierung von Risiken führt, sondern mit gesellschaftlicher Unterstützung von Phasen der Sorgearbeit und anderen gesellschaftlich wichtigen Tätigkeiten flankiert wird.

8.4.2 Die Empfehlungen im Einzelnen

Notwendig ist eine konsistente Gleichstellungspolitik über den Lebensverlauf, die von einem Leitbild gleicher Verwirklichungschancen von Männern und Frauen im Bildungs- und Beschäftigungssystem ausgeht, aber auch Raum für gesellschaftlich notwendige unbezahlte Sorgearbeit, Bildungsphasen und Eigenzeit lässt, Wahlmöglichkeiten für unterschiedliche Präferenzen und in unterschiedlichen Lebensphasen bietet und gleichzeitig sicherstellt, dass Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit für gesellschaftlich anerkannte Tätigkeiten wie z.B. Sorgearbeit langfristig nicht zu Nachteilen führen. Interventionen und Anreize in den unterschiedlichen Phasen des Lebensverlaufs sind aufeinander abzustimmen, so dass sie sich wechselseitig verstärken. An diesem Leitbild, das in Kapitel 2 und Abschnitt 8.2 ausformuliert wurde, orientieren sich die folgenden Empfehlungen der Kommission.

Recht: Rollenbilder modernisieren und Recht am Leitbild der Gleichberechtigung konsistent ausrichten

Die Rechtsordnung sollte Übergänge im Lebensverlauf sowie die zur Gestaltung erforderlichen Anpassungsprozesse innerhalb der Lebensgemeinschaften von Frauen und Männern unterstützen. Die vielfältigen, von Rollenbildern gelösten Erfordernisse und Möglichkeiten individueller und partnerschaftlicher Lebensgestaltung erfordern eine flexible, möglichst nah an den jeweils wahrgenommenen Funktionen und Tätigkeiten ansetzende Regulierung, wie sie etwa für die Kindererziehung bereits mit der Elternzeit oder der rentenrechtlichen Kindererziehungszeit teilweise verwirklicht wurde. Im Familienrecht gilt es, die Potenziale für eine gleichberechtigte Partnerschaft und Elternschaft und für eine geteilte elterliche Sorgearbeit zu stärken. Arbeits-, Sozial- und Einkommensteuerrecht sind am Erwerbsmodell auszurichten, das gleiche Teilhabe von Frauen und Männern am Erwerbsleben verwirklicht. Das Erfordernis der Haus- und

Sorgearbeit ist im weiblichen wie auch im männlichen Erwerbsverlauf zu berücksichtigen. Zu schützen ist aber auch das Vertrauen älterer Frauen und Männer, die ihr Leben nach einem rechtlich und gesellschaftlich etablierten Rollenmodell gestaltet haben.

Im Einzelnen schlägt die Kommission dazu Folgendes vor:

- ▶ Der gesetzliche Güterstand der Zugewinnngemeinschaft sollte durch das in Europa vorherrschende Modell der Errungenschaftsgemeinschaft ersetzt werden. Als ersten Schritt könnte es sich empfehlen, die Errungenschaftsgemeinschaft als Wahlgüterstand und eine verpflichtende Aufklärung über die verschiedenen Güterstände bei der Eheschließung vorzusehen.
- ▶ Im Recht der elterlichen Sorge ist eine kindeswohlorientierte Angleichung der Sorgeverantwortung von Müttern und Vätern von gleichstellungspolitischer Bedeutung. Bei der Neuordnung des Sorgerechts nichtehelicher Väter sind unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Formen nichtehelicher Vaterschaft die Potenziale für eine gemeinsame elterliche Sorge zu stärken.
- ▶ Regelungen des Sozial- und Einkommensteuerrechts, die an die Ehe anknüpfen, traditionell aber ein asymmetrisches Rollenmodell begünstigen, bedürfen einer grundsätzlichen Reform. Die beitragsfreie Ehegattenmitversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung sollte durch eine eigenständige soziale Sicherung ersetzt werden, wobei für definierte Phasen der Sorgearbeit – ähnlich wie bei den Kindererziehungszeiten in der Rentenversicherung – die Gemeinschaft einzustehen hätte. Bei der Ehegattenbesteuerung sollte grundsätzlich auf den in Europa weit verbreiteten Modus der Individualbesteuerung umgestellt werden.
- ▶ Regelungen, die vor allem Frauen daran hindern, neue Lebenspartnerschaften einzugehen, sollten zurückgebaut werden. Die Regelungen über die Bedarfsgemeinschaft im Recht der Grundsicherung bedürfen unter dem Blickwinkel des Gleichstellungsrechts einer grundlegenden Überarbeitung.
- ▶ Maßnahmen der aktivierenden Arbeitsmarktpolitik sind am gemäß dem Leitbild der Kommission modifizierten Erwerbsmodell auszurichten. Bei der Konkretisierung und Anwendung der Regeln über zumutbare Arbeit ist eine Orientierung am Rollenbild der asymmetrisch arbeitsteiligen Partnerschaft zu vermeiden.
- ▶ Die Sorgearbeit berücksichtigenden Komponenten des Sozial- und Steuerrechts sollten für die Pflege konsequent fortentwickelt und so ausgestaltet werden, dass die mit Einkommenseinbußen verbundenen Phasen der Sorgearbeit eine ausreichende soziale Absicherung (einschließlich einer Krankenversicherung während der Sorgetätigkeit) erfahren und dass eine eigenständige Alterssicherung im Lebensverlauf möglich bleibt. Bei der rechtlichen Ausgestaltung ist darauf zu achten,

dass beide Geschlechter vergleichbare Erwerbs- und Sorgechancen erhalten und dass die Übergänge zwischen Erwerbsarbeit und Sorgertätigkeit nicht verschärft und erschwert werden.

- ▶ Im Unterhaltsrecht sind für langjährige Ehen, in denen die Eheleute (insbesondere die Frauen) unter anderen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen für eine traditionelle Aufgabenteilung optiert haben, angemessene, der Billigkeit entsprechende unterhaltsrechtliche Lösungen zu finden. Diese Aufgabe erfordert Einzelfallentscheidungen am Maßstab der Billigkeit und ist deshalb der Rechtsprechung aufgegeben. Im Recht der Alterssicherung bleibt die Hinterbliebenenrente für Eheleute älterer Jahrgänge wegen ihrer Anknüpfung an einen bereits zurückliegenden Lebens- und Erwerbsverlauf (noch) unverzichtbar.

Bildung: Abwärtsspiralen verhindern und Wahlmöglichkeiten in allen Lebensphasen fördern

Ziel ist es, für Männer und Frauen gleich gute Chancen im Bildungssystem zu schaffen, um Abwärtsspiralen mit negativen kumulativen Folgen zu verhindern. Frauen und Männer sollen in gleichem Maß aus

dem Spektrum der Bildungsmöglichkeiten wählen, frühe Bildungsphasen nutzen und sich später weiterqualifizieren können. Wenn sie Bildungschancen in der Jugend verpassen, müssen Abschlüsse auch im Erwachsenenalter nachgeholt werden können. Auch sind Benachteiligungen im Bildungssystem aufgrund von Elternschaft zu verhindern.

Im Einzelnen schlägt die Kommission vor:

- ▶ Gender Mainstreaming und eine geschlechtsbewusste Pädagogik sollten in der Bildungspolitik und in den Bildungseinrichtungen zur Durchsetzung gleicher Bildungschancen übergreifend und systematisch verankert werden. Dazu gehören eine nachhaltige Vermittlung von Gender-Kompetenz in der Ausbildung pädagogischer Fachkräfte und eine Verankerung von Gendertrainings in der Berufs- und Ausbildungsberatung. Weiterhin ist ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis bei pädagogischem Fachpersonal (insbesondere mit Blick auf Männer im Bereich der frühkindlichen Bildung) notwendig, und für männliche Jugendliche, insbesondere aus bildungsfernem Elternhaus, wird die Erprobung pädagogischer Konzepte empfohlen, die





auch in nicht-formalen Bildungsprozessen an nichtschulischen Stärken ansetzen und so einen (späteren) Abschluss ermöglichen.

- ▶ Um das Ergreifen eines geschlechts-atypischen Berufs zu fördern, sind Aktivitäten der Arbeitsagenturen (die informieren und beraten), der Unternehmen (die sich frühzeitig in Bildungseinrichtungen präsentieren), und der Medien (die die Wahrnehmung von Berufen in der Öffentlichkeit prägen) notwendig. Konkrete Maßnahmen, die als Vorschläge oder als Best-Practice existieren (z.B. Gendertrainings für Berufs- und Ausbildungsberatung, Programme wie „Girls' Day“ oder der ab 2011 bundesweit eingeführte „Boys' Day“, „Neue Wege für Jungs“ oder der nationale Pakt „Komm mach MINT“, Mentoringprogramme und die Revision der Präsentation von Berufen in Informationsmaterialien) sollten weiterentwickelt und verstetigt werden, um das gesellschaftliche Bild von Frau und Mann im Erwerbsleben zu verändern. Bildungseinrichtungen und Unternehmen sind zur Teilnahme an Maßnahmen wie „Girls' Day“ oder Maßnahmen im Rahmen der MINT-Initiative zu motivieren.
- ▶ Die Vereinbarkeit von Aus- und Weiterbildung und Familie muss aus Sicht der Kommission verbessert werden. Dazu gehören Förderprogramme zur Umsetzung des rechtlich verankerten Anspruchs auf Teilzeitausbildung (insbesondere eine verwaltungstechnisch koordinierte Leistungsgewährung) für Mütter in Berufsausbildung wie auch niedrigschwellige Angebote der Erstqualifikation für niedrig qualifizierte Mütter mit Migrationshintergrund und Teilzeitangebote im Hochschulstudium. Es muss zudem sichergestellt werden, dass der Unterhalt, etwa im Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG), nicht nur bei Vollzeit-, sondern auch bei Teilzeitausbildungen gefördert wird.
- ▶ Das in einen dualen und einen schulischen Zweig geteilte Berufsbildungssystem sollte mit dem Ziel, bundeseinheitliche Standards in der Berufsausbildung zu schaffen und die Professionalisierung und Aufwertung der personenbezogenen Dienstleistungsberufe zu fördern, zusammengeführt und vereinheitlicht werden. Damit können Nachteile von Frauen, die in den schulischen Ausbildungen stark vertreten sind, abgebaut werden.
- ▶ Das BAföG und das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) sind zu einem Rahmen für lebenslanges Lernen zu entwickeln. Die Kommission schlägt vor, diese Instrumente zu einem „Erwachsenen-BAföG“ auszubauen, wie es von der „Kommission zur Finanzierung lebenslangen Lernens“ konzipiert wurde. Damit sollen gleiche Chancen für Männer und Frauen eröffnet werden, sich weiter zu qualifizieren, schulische und berufliche Abschlüsse auch im Erwachsenenalter nachzuholen und Nachteile diskontinuierlicher Erwerbs- und Bildungsverläufe zu korrigieren. Ebenso gilt es, die Chancen für eine Entzerrung von Bildungsphasen zu verbessern. Bei der Förderung beruflicher Aufstiegsfortbildung müssen vollzeitschulische Berufsaus-

bildungen, die nicht nach dem Berufsbildungsgesetz oder der Handwerksordnung anerkannt sind, als „vergleichbar“ anerkannt werden, da sonst Frauen aus „Frauenberufen“ im Dienstleistungsbereich der Zugang versagt bleibt. Durch die Aufhebung der bisherigen Altersgrenzen im BAföG sollte es möglich sein, zu gleichen Bedingungen – wie sie für ein Studium direkt nach der Schulzeit gelten – ein Bachelorstudium auch im Anschluss an eine duale oder vollzeitschulische Berufsausbildung oder ein Masterstudium im Anschluss an eine Phase der Sorgearbeit oder Erwerbstätigkeit zu absolvieren.

Erwerbsleben: Fehlanreize beseitigen, Entgeltgleichheit und Aufstiegschancen schaffen

Vorrangiges Ziel muss es sein, die Voraussetzungen für gleiche Teilhabechancen von Frauen und Männern im Erwerbsleben zu schaffen. Um dieses Ziel zu erreichen, sind folgende zentrale Problemfelder anzugehen:

- ▶ Es müssen (Fehl-)Anreize für lange Erwerbsunterbrechungen und eine Fragmentierung von typischen Frauentätigkeiten in nicht nachhaltige Minijobs beseitigt werden.
- ▶ Es sollte sichergestellt werden, dass Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit oder vorübergehende Verkürzungen der Arbeitszeit aufgrund von Sorgearbeit reversibel sind und nicht zu langfristigen Einkommensnachteilen führen.
- ▶ Für die Umsetzung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit für Männer und Frauen muss die geschlechtsspezifische Lohnlücke verringert werden.
- ▶ Der Anteil von Frauen in Führungspositionen muss erhöht werden.

Im Einzelnen schlägt die Kommission folgende Maßnahmen vor:

- ▶ Mit Nachdruck spricht sich die Kommission für die Abschaffung der Sonderstellung von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen aus. Für Unternehmen und Beschäftigte werden Fehlanreize gesetzt, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in wenig zukunftssträchtige Minijobs aufzuteilen. Die Entscheidung für eine längere Ausübung einer geringfügigen Beschäftigung betrifft vor allem Frauen und ist mit langfristigen biografischen Nachteilen verbunden. Wünsche nach einer sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit können nicht realisiert und eine eigenständige soziale Sicherung kann nicht aufgebaut werden. Durch die geringen Aufstiegschancen werden individuelle Entwicklungsmöglichkeiten beschnitten. Hinzu kommt, dass die Kosten dieser Beschäftigungsverhältnisse, vor allem die geringe eigenständige Alterssicherung, sozialisiert und in die Zukunft verlagert werden. Ziel muss es daher sein, alle Erwerbsverhältnisse sozialversicherungspflichtig zu machen.
- ▶ Weiterhin schlägt die Kommission vor, die bestehenden Anreize für eine Einschränkung der Erwerbstätigkeit von (verheirateten) Frauen zu beseitigen. Dazu gehört beispielsweise die hohe Grenzsteuerbe-

lastung in der Lohnsteuerklasse V. Da die ungleiche Besteuerung in der Lohnsteuerklassenkombination III/V zudem auch negative Auswirkungen auf den Bezug von Lohnersatzleistungen wie etwa Arbeitslosen- und Elterngeld hat, spricht sich die Kommission dafür aus, die Lohnsteuerklassenkombination III/V durch die Lohnsteuerklassenkombination IV/IV mit Faktor zu ersetzen. Bei der Ehegattenbesteuerung sollte grundsätzlich auf den in Europa weit verbreiteten Modus der Individualbesteuerung umgestellt werden.

- ▶ Auch jenseits des Minijob-Segments reichen viele Erwerbstätigkeiten aufgrund ihrer „Ertragsschwäche“ auch bei einer Vollzeittätigkeit nicht zur Existenzsicherung, geschweige denn zum Aufbau ausreichender Alterssicherungsansprüche aus. Zahlreiche frauendominierte Tätigkeiten im unteren Einkommensbereich werden von Tarifverträgen nicht erreicht. Die Kommission schlägt daher die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns vor, damit auch für Haushalte ohne Zugang zu einem klassischen „Familienlohn“ eine Existenzsicherung ohne aufstockende Grundsicherungsleistungen möglich ist. Die britischen Erfahrungen zeigen, dass mit einem Mindestlohn die Entgeltungleichheit in den unteren Einkommenssegmenten verringert werden kann und hiervon vor allem Frauen profitieren. Mit Mindestlöhnen werden allerdings nur Lohnuntergrenzen gesetzt. Damit ist nicht gewährleistet, dass qualifizierte Frauen für ihre Qualifikationen auch angemessen entlohnt werden. Wo möglich, sollten die Tarifpartner die Möglichkeit der Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen stärker nutzen.
- ▶ Zur Erreichung der Entgeltgleichheit wird die Anwendung geschlechtergerechter Arbeitsbewertungsverfahren empfohlen. Hierzu bedarf es der Weiterentwicklung von Instrumenten zur Messung von Lohnungleichheit im Betrieb (wie „logib-D“ und „eg-check.de“). Privatwirtschaftliche Unternehmen und öffentliche Einrichtungen sollten dazu angehalten werden, die Entgeltgleichheit im Betrieb zu überprüfen und eventuelle Ungleichheiten abzubauen. Ebenso ist ein ausdrücklicher Anspruch auf gleiches Entgelt für gleichwertige Tätigkeiten im AGG rechtlich zu verankern.
- ▶ Die Möglichkeiten des Vergaberechts, bei der Vergabe und Gestaltung öffentlicher Aufträge in Bund und Ländern betriebliche Maßnahmen zur Gleichstellung von Männern und Frauen und zur Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Erwerbstätigkeit zu berücksichtigen, sind zu ermitteln und auszuschöpfen.
- ▶ Die Kinderbetreuungsmöglichkeiten sind quantitativ und qualitativ weiter auszubauen. Betreuungsangebote für Kinder setzen vielfach implizit noch eine allenfalls teilzeiterwerbstätige Mutter voraus. Betreuungszeiten von Kindereinrichtungen müssen vom Angebot her den ganzen Tag abdecken, umgekehrt aber auch – den flexiblen Arbeitsanforderungen der Mütter und Väter folgend – eine größere

Flexibilität der Inanspruchnahme anbieten. Soll die angestrebte Betreuungsquote für unter Dreijährige 2013 (35 %) erreicht werden, muss das bisherige Ausbautempo des Kinderbetreuungsangebots für unter Dreijährige gesteigert werden. Zudem muss überprüft werden, ob die Quote von 35 % dem tatsächlichen Bedarf entspricht oder gegebenenfalls angepasst werden muss. Auch Ganztagschulen mit bezahlbarer Mittagessenversorgung und Hausaufgabenunterstützung sowie Horte und andere Freizeitangebote sind erforderlich, um die mehrheitlich von Eltern gewünschten Erwerbskonstellationen zu ermöglichen.

- ▶ Familiäre Pflege bedarf nicht nur flexiblerer Erwerbsmöglichkeiten für Pflegende, sondern auch einer besseren Verzahnung von familiärer und professioneller Pflege. Hierzu gehören auch Mischformen zwischen häuslicher/ambulanter und stationärer Versorgung. Ein geschlechtergerechtes Sozialrecht muss vor dem Hintergrund der gesetzlich und von der Mehrheit der Betroffenen bevorzugten häuslichen Pflege und der hiermit verbundenen physischen und psychischen Belastungen der überwiegend weiblichen Pflegepersonen die Leistungsansprüche so ausgestalten, dass Teilhabesorgen für die Pflegenden möglichst vermieden oder mindestens so weit wie möglich abgemildert werden. Von großer Bedeutung ist die bisher oft fehlende Unterstützung von Beschäftigten mit Pflegeverantwortung durch die Betriebe. Die Kommission fordert die Betriebe auf, die Bedürfnisse von Pflegenden stärker als bisher im Rahmen einer lebensereignisorientierten Personalpolitik zu berücksichtigen.
- ▶ Die Kommission empfiehlt, das Elterngeld weiterzuentwickeln. Insbesondere die Verlängerung der Partnermonate sowie die Möglichkeit, dass beide Elternteile Elterngeld gleichzeitig in Anspruch nehmen und mit Teilzeit kombinieren können, sind sinnvolle Ansatzpunkte. Hierdurch werden partnerschaftliche Arrangements der Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit in der Familie unterstützt.
- ▶ Unternehmen sollten Maßnahmen einsetzen, die gleiche Chancen für den Erwerbsverlauf von Frauen und Männern im Unternehmen ermöglichen. Es muss sichergestellt werden, dass die Einführung potenziell familienfreundlicher Maßnahmen nicht durch neue Formen der indirekten Steuerung und eine neue „Verfügbarkeitskultur“ konterkariert wird. Durch ein lebensereignisorientiertes Personalmanagement können Unternehmen die Leistungsfähigkeit und -bereitschaft aller Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Zeitspanne zwischen dem Eintreten und Ausscheiden aus dem Unternehmen fördern. Dazu sind gezielte Personalentwicklungsmaßnahmen für unterschiedliche Lebensphasen und Lebensereignisse der Beschäftigten notwendig, wie etwa Weiterbildungsangebote während der Eltern- und Pflegezeit oder Traineeprogramme für den Wiedereinstieg. Auch sollten in den Unternehmen auf allen Hierarchieebenen Schulungen zur Reflexion



und Veränderung des Rollenverständnisses von Frauen und Männern angeboten werden, um so zu einem dem 21. Jahrhundert angepassten Frauen-, Männer- und Familienbild beizutragen. Im öffentlichen Dienst besteht ein besonderer Bedarf, Vorgesetzte im Hinblick auf geschlechtergerechte dienstliche Beurteilungen zu schulen und zu sensibilisieren, um eine Benachteiligung von Frauen in Teilzeitarbeit und mit Unterbrechungsphasen im Hinblick auf Beförderungen zu vermeiden. Die Förderung der Gleichstellung sollte in der Leistungsbewertung von Führungskräften berücksichtigt werden.

- ▶ Mit Blick auf den seit Jahren stagnierenden Anteil von Frauen in Topmanagement-Positionen in Deutschland spricht sich die Kommission dafür aus, eine Geschlechterquote für Aufsichtsräte einzuführen. Die Nichteinhaltung der Quotenregelung sollte, nach einer hinreichenden Übergangsphase, effektiv sanktioniert werden. Da eine Mindestanteilsregelung für Aufsichtsräte allein nicht ausreichend ist, empfiehlt die Kommission dem Gesetzgeber dringend, auch Modelle für Mindestanteilsregelungen von Frauen in Führungspositionen zu prüfen. Quoten können auch zeitlich begrenzt vorgesehen werden, bis eine kritische Masse des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts in Führungspositionen erreicht ist. In kleinen Unternehmen könnten Verbundprojekte zur Verbesserung der Chancen für die Besetzung von Führungspositionen gefördert werden. Best-Practice-Beispiele von Unternehmen vermögen zu helfen, die Akzeptanz von Quotenregelungen zu verbessern.
- ▶ Die Konstruktion von fiktiver Hilfebedürftigkeit bzw. Nicht-Hilfebedürftigkeit innerhalb einer SGB II-Bedarfsgemeinschaft ist aus Gleichstellungssicht fragwürdig. Partnerinnen (statistisch seltener auch Partner) von Erwerbstätigen, die aufgrund der Anrechnung des Einkommens oder Vermögens ihres Partners (ihrer Partnerin) als nicht hilfebedürftig gelten, haben rechtlich und tatsächlich kaum Zugang zu Förderleistungen nach dem SGB II oder SGB III. Zudem schränkt die Ausdehnung der Einstandspflicht auf die Kinder des nicht verheirateten Partners bzw. der Partnerin die Möglichkeiten von alleinerziehenden Leistungsbeziehern und Leistungsbezieherinnen ein, mit einem neuen Partner bzw. einer neuen Partnerin zusammenzuleben. Die Regelungen der Bedarfsgemeinschaft sind so zu reformieren, dass weder zukünftige Arbeitsmarktchancen noch Lebenspartnerschaften behindert werden.
- ▶ Erwerbsunterbrechungen und Arbeitszeitreduzierungen bei Kindererziehenden sind deutlich besser abgesichert als solche von Pflegenden. Hier empfiehlt die Kommission eine Angleichung durch eine Besserstellung der Pflegenden. Vor dem Hintergrund der Auflösung der starren Altersstrukturierung und der unterschiedlichen Lebensverläufe von Männern und Frauen sollten dabei auch Pflegetätigkeiten jenseits des gesetzlichen Rentenalters noch zu einer Verbesserung der Rentenanwartschaften führen. Es ist zu evaluieren, inwieweit mit

dem Gesetz über die Pflegezeit (PflegeZG) das Ziel der Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege erreicht wird. Hierzu sollten regelmäßig geschlechtsspezifische Daten, z.B. zur Inanspruchnahme von Pflegezeit und hiermit verbundenen Problemen, erhoben werden.

Zeitverwendung: Flexibilität ermöglichen und unterschiedliche Formen von Arbeit stärken

Ziel ist es, beiden Geschlechtern zu ermöglichen, neben der Erwerbsarbeit auch andere gesellschaftlich notwendige und wertvolle Formen von Arbeit (Hausarbeit, Sorgearbeit, freiwilliges Engagement, Nachbarschaftshilfe) in ihren Alltag und entlang ihres Lebenslaufs zu integrieren. Dieses Erfordernis betrifft vor allem die Familiengründungsphase, aber auch die mittlere Lebensphase, in der Betreuungs- und Pflegeleistungen für bedürftige ältere Familienangehörige, Verwandte und Freunde anfallen – voraussichtlich mit steigender Tendenz.

Im Einzelnen schlägt die Kommission vor:

- ▶ Die Möglichkeiten der Beschäftigten, die Arbeitszeit zu verringern und wieder auf einen Vollzeitarbeitsplatz zurückzukehren, sind zu verbessern. Solche Optionen sollten in einem Gesetz über Wahlarbeitszeiten zusammenfasst werden, das neben dem Wunsch auf Teilzeitarbeit auch die Möglichkeiten einer Rückkehr zu Vollzeitarbeit oder vollzeintnaher Tätigkeit ermöglicht. Gerade im Kontext der Vereinbarkeit von Familie und Führungstätigkeit für beide Geschlechter könnte eine kurze Vollzeit im Bereich von 30 bis 35 Wochenstunden ein Beitrag zur Stärkung der Geschlechtergerechtigkeit sein. Die Tarifpartner und die Unternehmen sollten familienfreundliche „Arbeitszeitoptionsmodelle“ entwickeln, die den Bedürfnissen der Beschäftigten und den Besonderheiten der Branche und der Betriebe Rechnung tragen.
- ▶ Die Kompetenz beider Geschlechter, zeitliche Anforderungen in bestimmten Lebenssituationen und ihre kurz-, mittel- und langfristigen Folgen einschätzen zu können, gilt es, bereits in Schule und Berufsschule altersgerecht zu vermitteln. Dazu gehört einerseits die Stärkung der Reflexions- und Abgrenzungsfähigkeit gegenüber zeitlichen Zumutungen der Arbeitswelt, die sich mit den Erfordernissen von Fürsorgeaufgaben in bestimmten Lebensphasen nicht vereinbaren lassen, sowie andererseits die Fähigkeit zur Entwicklung von Aushandlungsstrategien mit relevanten Akteuren (Lebenspartner, Arbeitgeber, Kita, Schule, Behörden etc.).
- ▶ Um mehr Zeitsouveränität im Alltag und entlang des Lebenslaufs für Frauen und Männer herzustellen, bedarf es schließlich eines neuen Zeitbewusstseins lokaler Entscheidungsträger. Mit einer wirkungsvollen Vernetzung und Abstimmung verschiedener Träger und familienrelevanter Zeittaktgeber im Wohn- und Lebensumfeld und durch die Stärkung sozialer Netze vor Ort steht und fällt ein gelingender Alltag zwischen

Beruf und Familie in unterschiedlichen Lebensphasen.

- ▶ Auf kommunaler Ebene wird empfohlen, Mehrgenerationenhäuser als Kommunikations- und Dienstleistungsdrehscheibe in den Pflichtkanon örtlicher Infrastrukturentwicklung aufzunehmen. Durch ein stärkeres Miteinander der Generationen vor Ort und auch jenseits des unmittelbaren Familien- und Verwandtschaftszusammenhangs könnte das Ungleichgewicht von „Zeitnot“ von Müttern und Vätern in der Erwerbsphase und von „Zeitwohlstand“ nach der Verrentung durch gegenseitige Hilfe vermindert werden. Die Verwirklichungschancen verbessern sich mit der Unterstützung von professionellen und ehrenamtlichen Diensten. Mehrgenerationenhäuser können auch eine niedrigschwellige Anlaufstelle für Frauen und Männer sein, die von Erwerbslosigkeit betroffen sind und der passgenauen Unterstützung im Alltag und beim beruflichen Wiedereinstieg bedürfen.

- ▶ Zur effektiven Förderung von freiwilligem Engagement bedarf es Initiativen, die schon früh im Lebensverlauf das freiwillige Engagement aktivieren und stärken. Eine Orientierung auf einzelne Lebensphasen ist hier nicht ausreichend. Ergänzend müssen Strukturen geschaffen werden, die die Fortführung und Wiederaufnahme von freiwilligem Engagement im Lebensverlauf ermöglichen und dabei die unterschiedlichen Möglichkeiten und Interessen von Frauen und Männern berücksichtigen.

Alter: Honorierung der Pflegearbeit verbessern und Alterssicherung armutsfest machen

Die Lebensformen und -entwürfe der Menschen in Deutschland sind insgesamt vielfältiger geworden. Dies wird auch das Leben im Alter in absehbarer Zukunft weiter verändern. Auf ältere Frauen und Männer könnte





häufiger als bisher das Problem zukommen, über keine ausreichende partnerschaftliche oder familiäre Unterstützung zu verfügen und damit stärker noch als heute auf Unterstützung von außen sowie auf eine eigenständige finanzielle Absicherung, die auch im Alter trägt, angewiesen zu sein. Vor diesem Hintergrund stellt sich aus der Gleichstellungsperspektive zum einen die Frage, wie Frauen und Männer im Alter finanziell gestellt sind. Zum anderen sind Aspekte der Pflege im Alter von besonderer geschlechterpolitischer Relevanz.

Im Einzelnen schlägt die Kommission vor:

- ▶ Unter Berücksichtigung von Vertrauensschutzregelungen in der GRV für die rentennahen Jahrgänge gilt es, für jüngere Frauen (und Männer) abgeleitete Sicherungsansprüche abzubauen und im Gegenzug eigenständige Sicherungsansprüche aufzubauen. Die Kommission empfiehlt daher, das seit der Rentenreform 2001 mögliche freiwillige Splitting der während der Ehe erworbenen Rentenanwartschaften zum Regelfall zu machen. Dies schließt an die Empfehlung der Kommission an, den Güterstand der „Errungenschaftsgemeinschaft“ als gesetzlichen Güterstand einzuführen.
- ▶ Die Benachteiligung der Sorgearbeit für Pflegebedürftige im Vergleich zur Sorgearbeit für Kinder in der GRV ist nicht zu rechtfertigen. Eine bessere Anrechnung von Pflegezeiten auf die Rentenansprüche – auch für Nichterwerbstätige und Pflegenden, die das Rentenalter bereits erreicht haben – ist im demografischen Wandel dringend geboten. Die Kommission empfiehlt daher, die rentenrechtliche Honorierung von Pflegearbeit zu verbessern und die Schieflage zwischen der Bewertung von Sorgearbeit für Kinder und für Pflegearbeit zu beseitigen. Analoge Regelungen zur rentensteigernden Anrechnung von Kindererziehungs- und Pflegezeiten sind auch für solche Personengruppen zu schaffen, die nicht zu den abhängig Beschäftigten gehören. Die Anrechnung sollte – angelehnt an die additive Anrechnung von Kindererziehungszeiten – unabhängig von Erwerbsstatus und Alter der pflegenden Person sein.
- ▶ Die entscheidenden Stellschrauben für den Aufbau armutsvermeidender Rentenansprüche liegen im Erwerbssystem. Ein zentraler Ansatzpunkt bei der Bekämpfung von Armut und sozialer Ausgrenzung im Alter ist daher die Beendigung der Förderung geringfügiger Beschäftigung sowie eine Stützung ertragsschwacher Erwerbsformen durch Mindestlöhne. Die Verlängerung der Lebensarbeitszeit kann Altersarmut von Frauen und Männern nur dann reduzieren, wenn sich die Arbeitsmarktlage weiter bessert und zudem die Arbeitskraft nachhaltiger genutzt wird, als dies heute in vielen Bereichen und Tätigkeiten der Fall ist.
- ▶ Soziale Ausgleichsmechanismen in der Alterssicherung sind vor allem im Rahmen der Sozialversicherungen möglich. Daher ist aus der Gleichstellungsperspektive eine starke erste Säule der Alterssicherung von zentraler Bedeutung. Aufgrund des Wandels und der Erosion

von „Normalarbeitsverhältnissen“ kann nicht mehr allein der durchgängig vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer Maßstab für die Erzielung eines armutsvermeidenden Rentenanspruchs sein. Vielmehr muss für Männer wie Frauen eine sozialversicherungsrechtliche Absicherung von bisher nicht versicherten Erwerbsformen und Lebensphasen erfolgen. Hierzu bedarf es einer Erweiterung der Versicherungspflicht in der GRV, so dass jeder und jede über den Lebensverlauf zumindest eigenständige Alterssicherungsansprüche in Höhe des soziokulturellen Minimums (gegenwärtig definiert durch die Höhe der Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung) aufbauen kann. Für Personen mit besonders schwachen Versicherungsverläufen empfiehlt sich eine Flankierung durch mindestsichernde Ausgleichselemente. Dies würde nicht nur helfen, Altersarmut bei Frauen (und zunehmend auch bei Männern) mit diskontinuierlichen Erwerbsbiografien zu vermeiden, sondern könnte auch das allgemeine Bewusstsein bezüglich der langfristigen Risiken und Kosten entsprechender Erwerbsverläufe verbessern. Es würde Free-Rider-Verhalten – also die bewusste Ausnutzung sozialer Leistungen unter Vermeidung der Kosten eigener Altersvorsorge – erschweren sowie die Akzeptanz für die kollektive Unterstützung der dennoch Bedürftigen stärken. Die Kommission empfiehlt der Regierung daher mit Nachdruck, diese bisher ungelösten Probleme im Alterssicherungssystem zeitnah anzugehen.

- ▶ Die Kommission empfiehlt die forschungsbasierte Weiterentwicklung und empirische Fundierung des im Bericht skizzierten Ansatzes des „Gender Accounting“, um auf diese Weise die kumulativen Effekte unterschiedlicher Biografieverläufe von Frauen und Männern deutlich zu machen. Ergebnisse des Gender Accounting können auch hinzugezogen werden, um geschlechtsspezifische Gerechtigkeitslücken im Rahmen der Sozialleistungssysteme aufzudecken und anzugehen.

8.5 FAZIT

Notwendig ist eine konsistente Gleichstellungspolitik über den Lebensverlauf, die von einem Leitbild gleicher Verwirklichungschancen von Männern und Frauen im Bildungs- und Beschäftigungssystem ausgeht, aber auch Raum für gesellschaftlich notwendige unbezahlte Sorgearbeit, Bildungsphasen und Eigenzeit lässt, Wahlmöglichkeiten für unterschiedliche Präferenzen und in unterschiedlichen Lebensphasen bietet und gleichzeitig sicherstellt, dass Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit für gesellschaftlich anerkannte Tätigkeiten wie z.B. Sorgearbeit langfristig nicht zu Nachteilen führen.

Das bedeutet, dass Frauen und Männer gleiche tatsächliche – und nicht nur formale – Wahlmöglichkeiten benötigen, um ihr Leben zu gestalten. Eine Politik, die auf eine wirkliche Chancengleichheit abzielt, muss Fehlanreize verhindern und darauf achten, dass Entscheidungen keine kurz- und langfristigen negativen Folgen auf bestimmte Bevölkerungsgruppen oder ein Geschlecht haben.

Die Kommission kommt zu dem Ergebnis, dass es der Gleichstellungspolitik in Deutschland trotz erheblicher Fortschritte in den letzten Jahren an einem gemeinsamen Leitbild mangelt und Interventionen in unterschiedlichen Lebensphasen und verschiedenen Übergängen im Lebensverlauf unverbunden nebeneinander stehen. Der Mangel an Konsistenz führt dazu, dass gleichzeitig Anreize für ganz unterschiedliche Lebensmodelle gesetzt werden oder dass oft die in einer Lebensphase gewährte Unterstützung in der nächsten abbricht oder in eine andere Richtung weist.

So werden Frauen besser ausgebildet als je zuvor, gleichzeitig werden aber starke Anreize gesetzt, dass sie ihre Potenziale im Erwerbssystem nicht ausreichend nutzen. Dies erschwert nicht nur eine eigenständige Existenzsicherung im Erwerbsalter, sondern auch den Aufbau einer eigenen, armutsfesten Alterssicherung. Als wenig zukunftsweisend sieht die Kommission dabei insbesondere die starke Förderung von Minijobs, die in Deutschland besonders ausgeprägte Ertragsschwäche vieler typischer Frauenarbeitsplätze und die geringe Zahl von Frauen in Führungsfunktionen an. Die Kommission empfiehlt daher neben einem Ausbau der





Betreuungsangebote für Kinder, die besonderen Anreize für geringfügige Arbeit im Arbeits-, Sozial- und Steuerrecht zu beseitigen. Angesichts des hohen Anteils gering bezahlter Frauen hält sie einen Mindestlohn für unverzichtbar. Gleichzeitig fordert sie eine Geschlechterquote für Aufsichtsräte und (zumindest vorübergehend) Mindestanteilsregelungen für Frauen in Führungspositionen sowie verbesserte Weiterbildungsmöglichkeiten auch im Erwachsenenalter.

Gleichstellung erfordert auch eine flexiblere Arbeitswelt mit mehr Arbeitszeitoptionen. Die Beschäftigten sollen mehr Optionen erhalten, ihre Arbeitszeit zu ändern oder die Erwerbstätigkeit zu unterbrechen. Die Kommission schlägt vor, diese Optionen in einem neuen Gesetz zu Wahlarbeitszeiten zu verankern.

Schließlich muss geschlechterspezifische Diskriminierung abgebaut werden. Die Kommission hat hier Vorschläge u. a. zu einer geschlechterbewussten Pädagogik und zu einem Abbau der Diskriminierung bei der Bezahlung, Weiterbildung und Beförderung von Frauen in öffentlichen und privaten Unternehmen vorgelegt.

Dabei kann tatsächliche Gleichstellung durch eine neue rechtliche und institutionelle Rahmung alleine nicht hergestellt werden. Es bedarf eines Umdenkens in der Arbeitswelt und der Entwicklung einer Unternehmenskultur, die sich am Leitbild der/des Erwerbstätigen mit (potenziellen) Fürsorgeverpflichtungen und anderen lebensweltlichen Zeitbedarfen im Lebensverlauf orientiert und entsprechende Erwerbs- und Lebensverläufe von Frauen und Männern wertschätzt.

Vorrangig geht es in der Gleichstellungspolitik um die Unterstützung neuer Lebensentwürfe von Frauen und Männern. Gleichzeitig ist sie aber auch ein unverzichtbarer Bestandteil einer modernen Innovationspolitik. Denn durch eine Nutzung aller Talente unserer Gesellschaft werden Unternehmen leistungsfähiger und flexibler. Gleichzeitig führt die Erwerbstätigkeit von Frauen nicht nur zu zusätzlicher wirtschaftlicher Nachfrage, sondern es entstehen auch neue Beschäftigungsverhältnisse, vor allem im Dienstleistungsbereich. Wenn zudem Frauen vollwertige Beitragszahler werden und nicht nur abgeleitete Ansprüche nutzen, werden die Sozialsysteme stabilisiert. Die Kosten der gegenwärtigen Nicht-Gleichstellung übersteigen die einer zukunftsweisenden Gleichstellungspolitik bei weitem.



IMPRESSUM

Herausgeber:

Sachverständigenkommission zur Erstellung des Ersten Gleichstellungsberichtes der Bundesregierung

Vorsitzende Prof. Dr. Ute Klammer (V.i.S.d.P.)

Universität Duisburg-Essen

Fakultät für Bildungswissenschaften

Institut für Soziale Arbeit und Sozialpolitik

Berliner Platz 6-8, 45127 Essen

Fraunhofer-Gesellschaft zur Förderung der angewandten Forschung e.V.

Geschäftsstelle Gleichstellungsbericht

Dr. Markus Motz

Hansastr. 27 c, 80686 München

www.gleichstellungsbericht.de

Stand: Januar 2011

Gestaltung: neues handeln GmbH

Fotos: Ruprecht Stempell, Köln

Druck: RMP Rautenberg Media & Print Verlag KG, Troisdorf



Gefördert vom:



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend