

THEMATISCHE FACTSHEETS

ZUM ERSTEN GLEICHSTELLUNGSBERICHT DER BUNDESREGIERUNG

FACTSHEET I	Gleichstellungspolitik in der Lebensverlaufsperspektive
FACTSHEET II	Rollenbilder und Recht
FACTSHEET III	Bildung
FACTSHEET IV	Frauenerwerbstätigkeit, Teilzeit und Minijobs
FACTSHEET V	Erwerbsunterbrechungen
FACTSHEET VI	Frauen in Führungspositionen
FACTSHEET VII	Geschlechtsspezifische Lohnlücke und Niedriglöhne
FACTSHEET VIII	Familienfreundlichkeit und Gleichstellung im Betrieb
FACTSHEET IX	Erwerbsarbeits- und Familienzeiten
FACTSHEET X	Alterssicherung
FACTSHEET XI	Pflege und Pflegebedürftigkeit



GLEICHSTELLUNGSPOLITIK IN DER LEBENSVERLAUFSPERSPEKTIVE

NACHHALTIGE GLEICHSTELLUNGSPOLITIK VERLANGT EINE GANZHEITLICHE PERSPEKTIVE!

Erst der Blick auf den gesamten Lebensverlauf zeigt die langfristigen Folgen von Entscheidungen in einzelnen Lebensabschnitten. Daher muss Gleichstellungspolitik nicht nur als Quer-, sondern auch als Längsschnittaufgabe wahrgenommen werden.

BESTEHENDE WIDERSPRÜCHLICHKEITEN BESEITIGEN!

In Deutschland werden politisch wie rechtlich widersprüchliche Anreize für unterschiedliche Lebensmodelle gesetzt. Die Folge ist, dass die in einer Lebensphase gewährte Unterstützung in der nächsten Lebensphase wegbrechen oder in eine andere Richtung weisen kann. Diese Inkonsistenzen und Brüche gilt es abzubauen.

GLEICHSTELLUNGSPOLITIK IST INNOVATIONS- UND QUERSCHNITTSPOLITIK!

Gleichstellung birgt ein hohes Potenzial und ist angesichts des demografischen Wandels und steigenden Fachkräftebedarfs unverzichtbar. Die Nutzung aller Talente macht unsere Gesellschaft leistungsfähiger und trägt zur Stabilisierung des Sozial- und Steuersystems bei. Für eine konsistente Gleichstellungspolitik ist nicht allein staatliches Handeln ausschlaggebend, auch Wirtschaft und Gesellschaft sind gefordert.

DIE LEBENSVERLAUFSPERSPEKTIVE

- ▶ Die Lebensverlaufsperspektive betrachtet die langfristigen Auswirkungen bestimmter Entscheidungen und Arrangements. Sie zeigt, welche Rolle die zu einem bestimmten Zeitpunkt getroffenen Entscheidungen im weiteren Leben spielen.
- ▶ Noch immer herrschen in Politik und Gesellschaft kurzfristige Querschnittsbetrachtungen vor. Diese liefern jedoch nur Momentaufnahmen. Sie zeigen lediglich die kurzfristigen Auswirkungen bestimmter Handlungen. Welche Folgen Lebensereignisse und getroffene Entscheidungen in unterschiedlichen Lebensphasen für unterschiedliche soziale Gruppen von Frauen und Männern langfristig haben, verdeutlicht erst die Lebensverlaufsperspektive.
- ▶ Auch wird mit ihrer Hilfe sichtbar, ob tatsächliche Verwirklichungschancen für Frauen und Männer vorhanden sind bzw. wie diese Verwirklichungschancen von der jeweiligen Lebensführung abhängen.

ZIEL: ECHTE WAHL- UND GESTALTUNGSFREIHEIT

- ▶ Männer und Frauen sollen gleich gute Chancen haben, das Leben zu leben, für das sie sich aus guten Gründen entschieden haben. Dieses Ziel ist im Leitbild des Sachverständigenratgutachtens verankert.
- ▶ Die Analyse zeigt jedoch, dass der Weg zu echter Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in Deutschland noch weit ist und heute noch keine echte Wahl- und Gestaltungsfreiheit herrscht. Es besteht Handlungsbedarf, den das Sachverständigenratgutachten entlang des Lebensverlaufs aufzeigt.

„LINKED LIVES“ UND INSTITUTIONELLE RAHMENBEDINGUNGEN

- ▶ Frauen und Männer treffen ihre Entscheidungen nicht losgelöst von den partnerschaftlichen und familiären Bindungen, in denen sie leben („linked lives“). Das gilt auch für Erwerbsentscheidungen – also etwa die Frage, ob in eine Teilzeitstelle gewechselt werden soll, welcher Elternteil wie lange Elternzeit nimmt, ob und wann im Anschluss ein Wiedereinstieg in die Erwerbsarbeit erfolgen soll.

(VGL. FACTSHEET IV FRAUENERWERBSTÄTIGKEIT, TEILZEIT UND MINIJOBS, FACTSHEET V ERWERBSUNTERBRECHUNGEN SOWIE FACTSHEET VIII FAMILIENFREUNDLICHKEIT UND GLEICHSTELLUNG IM BETRIEB)

- ▶ Es sind jedoch nicht allein die „linked lives“, die Entscheidungen beeinflussen. Auch die institutionellen und rechtlichen Rahmenbedingungen in Deutschland setzen starke Anreize – und zwar zu einer ungleichen Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen verheirateten wie unverheirateten Partnern.

(VGL. FACTSHEET II ROLLENBILDER UND RECHT)

- ▶ Junge Paare starten heute häufig mit ähnlichen Vorstellungen von gleichberechtigter Aufteilung der Erwerbs- und Sorgearbeit in ihr gemeinsames Leben. Oft stellt sich dann jedoch, spätestens mit dem ersten Kind, eine Retraditionalisierung der Geschlechterrollen ein. In der Folge stecken meist die Frauen beruflich zurück.
- ▶ Wird die Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit in Paarhaushalten über einen längeren Zeitraum betrachtet, so zeigt sich, dass mit zunehmender Ehedauer eine traditionelle Aufgabenverteilung in den Paarhaushalten zunimmt. Bei Eheschließung lebten nur 26 % der befragten Paare in einer Partnerschaft mit „stark traditionaler“ Arbeits-

teilung mit dem „Mann als Alleinverdiener“ (siehe Tabelle unten). Nach 14 Ehejahren dagegen lag dieser Prozentsatz bei 60 %. Im Gegenzug verringerte sich der Anteil derjenigen Ehen mit partnerschaftlicher Aufgabenteilung von 44 % auf 14 %.

- ▶ Die institutionellen Rahmenbedingungen beeinflussen diese biografische Entwicklung mit. Auch Elternschaft verstärkt die, oft unbemerkt stattfindende, Gewöhnung an traditionelle Strukturen in der partnerschaftlichen Aufgabenverteilung.
(VGL. FACTSHEET IX ERWERBSARBEITS- UND FAMILIENZEITEN SOWIE FACTSHEET XI PFLEGE UND PFLEGEBEDÜRFTIGKEIT)

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: BMFSFJ (2011: 120) nach Blossfeld/Schulz (2006)

Publikation

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.) (2011): Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht. Bundestagsdrucksache 17/6240. Berlin (<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationen,did=174358.html>).

Kontakt

Vorsitzende der Sachverständigenkommission
 Prof. Dr. Ute Klammer (V.i.S.d.P.)
 Universität Duisburg-Essen
 ute.klammer@uni-due.de

Geschäftsstelle Gleichstellungsbericht
 Fraunhofer-Gesellschaft
 Dr. Markus Motz-Edel
 Tel: 089 1205-2006
 markus.motz@zv.fraunhofer.de
<http://www.gleichstellungsbericht.de>

ROLLENBILDER UND RECHT

ROLLENBILDER MODERNISIEREN UND RECHT KON- SISTENT AM LEITBILD DER GLEICHBERECHTIGUNG AUSRICHTEN!

Viele rechtliche Regelungen gehen immer noch von der lebenslangen Ehe und der traditionellen Rollenverteilung aus. Die modernen, vielfältigen Formen partnerschaftlicher und individueller Lebensführung brauchen jedoch flexible rechtliche Rahmenbedingungen. Mit dem Wandel der Rollenbilder im Recht ist die Loslösung von alten Leitvorstellungen nötig.

Die Herstellung eines konsistenten Rechts und die Abstimmung von Rollenerwartungen über den Lebensverlauf sind bedeutende Aufgaben der Gleichstellungspolitik als Rechtspolitik.

Das **VERTRAUEN ÄLTERER FRAUEN UND MÄNNER**, die ihr Leben nach einem rechtlich und gesellschaftlich etablierten Rollenmodell gestaltet haben, ist dabei jedoch zu schützen.

IM FAMILIENRECHT DIE GLEICHBERECHTIGTE PARTNERSCHAFT SOWIE DIE GETEILTE ELTERLICHE SORGEARBEIT STÄRKEN!

IM ARBEITS-, SOZIAL- UND EINKOMMENSTEUER- RECHT DIE GLEICHE TEILHABE VON FRAUEN UND MÄNNERN AM ERWERBSLEBEN ERMÖGLICHEN!

Dabei sind generative Haus- und Sorgearbeiten sowohl im weiblichen wie auch im männlichen Lebenslauf zu unterstützen.

ROLLEN UND RECHT IM LEBENSVERLAUF

- ▶ 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.
- ▶ Gleichstellungspolitische Bedeutung bekommen Rollen und Rollenerwartungen im Recht dann, wenn aus ihnen ungleiche Handlungsoptionen für Männer und Frauen resultieren. Auch können diese – von Rollenvorstellungen geprägten – Handlungsoptionen zu unterschiedlichen Lasten und Risiken für Männer und Frauen führen.
- ▶ Einst „rollenkonform“ getroffene Entscheidungen können sich im weiteren Lebensverlauf als nachteilig erweisen.
- ▶ Die (westdeutsche) Rechtsprechung, insbesondere des Bundesverfassungsgerichts, hat sich früh von verfestigten Rollenvorstellungen gelöst und das Recht für individuelle und partnerschaftliche Wahlmöglichkeiten geöffnet. Damit war und ist die Rechtsprechung dem Arbeits-, Sozial- und Steuerrecht bezüglich der Entwicklung von Rollenbildern voraus.

INKONSISTENZEN IM RAHMEN DES LEITBILDS DER VERSORGEREHE

- ▶ Rechtliche Regelungen, die bei Ehepaaren an ein asymmetrisches Partnerschaftsmodell – also etwa Mann in der Rolle des Ernährers, Frau in der Rolle der Hausfrau – anknüpfen, weisen in unterschiedliche Richtungen.
- ▶ Solche asymmetrischen Partnerschaftsmodelle setzen voraus, dass zum einen Ehen bis zum Tod fortbestehen, was oft nicht mehr den gelebten Realitäten entspricht. Laut Statistischem Bundesamt standen 2010 allen Eheschließungen halb so viele Ehescheidungen gegenüber (382.047 zu 187.027). Zum anderen gehen diese Partnerschaftsmodelle davon aus, dass die Frau, wenn sie die Haus- und Sorgearbeit übernimmt, nach der Ehescheidung auf ihre finanzielle Versorgung vertrauen kann. Das jedoch findet weder in der Realität noch im geltenden Recht seine Entsprechung.
- ▶ Im Grundsatz sind Verheiratete heute nach Ehescheidung für die Sicherung ihrer eigenen materiellen Existenz verantwortlich. Das Recht regelt keine naheheliche Stattsicherung mehr. Vielmehr gilt nach einer Scheidung i.d.R. die Pflicht zur Erwerbstätigkeit.
- ▶ Die rechtlichen Leitvorstellungen während und nach einer Ehe sind also sehr unterschiedlich.
- ▶ So können Regelungen wie etwa die beitragsfreie Mitversicherung in der Krankenversicherung während einer intakten Ehe die traditionelle

Arbeitsteilung fördern und verfestigen. Im Scheiternsfall jedoch wird der finanziell schwächere Partner nicht mehr durch den Staat vor den wirtschaftlichen Folgen einer Ehescheidung geschützt. Alle ehegebundenen Komponenten verlieren dann ihre Wirkung und zugleich ihre Anreizfunktion für ein asymmetrisches Rollenmodell. Das Recht verweist die geschiedenen Eheleute auf ihre eigenständige Existenzsicherung.

- ▶ Die Folgen dieser Inkonsistenzen treffen Frauen, wenn sie traditionell die Sorgearbeit in der Ehe wahrgenommen haben, erheblich stärker als Männer. So tragen Frauen nach der Scheidung beträchtliche wirtschaftliche Risiken bei der Sicherung ihres Lebensunterhalts und der Teilhabe am Erwerbsleben.

(VGL. FACTSHEET IV FRAUENERWERBSTÄTIGKEIT, TEILZEIT UND MINIJOBS SOWIE FACTSHEET VII GESCHLECHTSSPEZIFISCHE LOHNLÜCKE UND NIEDRIGLÖHNE)

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. [...] Das in der gesellschaftlichen Realität nicht mehr typusprägende Bild der ‚Versorgerehe‘, in der der eine 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 BVerfG VOM 7. JULI 2009, BVerfGE 124, 199, 226

INKONSISTENZEN IM RECHTSKREIS DES SGB II

- ▶ Im Rechtskreis des SGB II zeigen sich infolge von Arbeitslosigkeit oder Scheidung die skizzierten rechtlichen Inkonsistenzen deutlich.
- ▶ Das SGB II ist von einem Rollenbild geprägt, in dem von jeder erwerbsfähigen Person bis zum Rentenalter Erwerbstätigkeit erwartet wird (Erwerbsbürgermodell). Damit folgt das SGB II nicht der Vorstellung einer asymmetrischen, sondern derjenigen einer partnerschaftlich egalitären Aufgabenverteilung in der Ehe.
- ▶ Die Folge dieses Rollenbildes im SGB II ist, dass etwa Frauen, die bislang in einer traditionellen Ehe gelebt haben, z.B. nach einer Scheidung oder bei Arbeitslosigkeit, (ungewollt) einen deutlichen Rollenwechsel vollziehen müssen. Sie werden auf den Arbeitsmarkt verwiesen. Diesen Frauen obliegt also – oft plötzlich – die Aufnahme einer vollen Erwerbstätigkeit zur Sicherung ihrer Existenz.
- ▶ Das ist in vielen Fällen problematisch, weil infolge der Anreize im Familien- und Steuerrecht oft zunächst ein traditionelles Partnerschaftsmodell in der Ehe gelebt wurde. Die betroffene Ehefrau war vielfach trotz guter Qualifikationen über Jahre nicht erwerbstätig. Nach Scheidung oder Arbeitslosigkeit sind ihre Erwerbschancen beim Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt deutlich eingeschränkt. Die Folge ist ein hohes Armutsrisiko und die Angewiesenheit auf Leistungen des SGB II.

Publikation

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.) (2011): Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht. Bundestagsdrucksache 17/6240. Berlin (<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationen,did=174358.html>).

Kontakt

Vorsitzende der Sachverständigenkommission
Prof. Dr. Ute Klammer (V.i.S.d.P.)
Universität Duisburg-Essen
ute.klammer@uni-due.de

Geschäftsstelle Gleichstellungsbericht
Fraunhofer-Gesellschaft
Dr. Markus Motz-Edel
Tel: 089 1205-2006
markus.motz@zv.fraunhofer.de
<http://www.gleichstellungsbericht.de>

BILDUNG

ABWÄRTSSPIRALEN VERHINDERN UND WAHLMÖGLICHKEITEN IN ALLEN LEBENSPHASEN FÖRDERN!

Bildung ist ein Schlüssel für Verwirklichungschancen im gesamten Lebensverlauf.

Im Bildungssystem sind gleich gute Chancen für Männer und Frauen zu schaffen, um Abwärtsspiralen mit negativen kumulativen Folgen zu verhindern. Beide Geschlechter sollen in gleichem Maß aus dem Spektrum der Bildungsmöglichkeiten wählen, frühe Bildungsphasen nutzen und sich später weiterqualifizieren können.

ABSCHLÜSSE müssen auch im Erwachsenenalter nachgeholt werden können, wenn Bildungschancen in der Jugend verpasst wurden.

Auch sind Benachteiligungen im Bildungssystem aufgrund von **ELTERNCHAFT** zu verhindern.

GENDER MAINSTREAMING UND GESCHLECHTSBEWUSSTE PÄDAGOGIK ÜBERGREIFEND UND SYSTEMATISCH VERANKERN!

Dies soll sowohl in der Bildungspolitik als auch in den Bildungseinrichtungen stattfinden.

EIN AUSGEWOGENERES GESCHLECHTERVERHÄLTNISS BEI PÄDAGOGISCHEM FACHPERSONAL ANSTREBEN!

Dies gilt insbesondere im Bereich der frühkindlichen Bildung.

GENDERSENSITIVE BERATUNG BEI DER BERUFSWAHL ANBIETEN UND AUSBAUEN!

Diese ist notwendig, um das Ergreifen eines geschlechts-atypischen Berufs zu fördern.

DEN DUALEN UND SCHULISCHEN ZWEIG DES BERUFSBILDUNGSSYSTEMS ZUSAMMENFÜHREN UND STÄRKER EINANDER ANGLEICHEN!

Dafür sind bundeseinheitliche Standards in der Berufsausbildung zu schaffen. Auch ist die Professionalisierung und Aufwertung von personenbezogenen Dienstleistungsberufen zu fördern.

DIFFERENZIERTER BETRACHTUNG DER UNTERSCHIEDLICHEN GRUPPEN VON (JUNGEN) FRAUEN UND (JUNGEN) MÄNNERN WICHTIG

- ▶ Bei beiden Geschlechtern finden sich Bildungsgewinner und -verlierer.
- ▶ Anders als vielfach in der öffentlichen Diskussion thematisiert, bestehen die gravierenden Unterschiede in den Bildungslaufbahnen nicht zwischen Jungen und Mädchen, sondern insbesondere innerhalb der Geschlechtergruppen.
- ▶ Nicht Jungen generell haben schlechte Bildungschancen, sondern eine Teilgruppe der Jungen – insbesondere diejenigen aus bildungsfernen (Migranten-)Familien. Sie erlangen vielfach keinen oder einen niedrigeren Schulabschluss als junge Frauen und haben Probleme bei schulischen Übergängen sowie beim Übergang in die Ausbildung.

GESCHLECHTERDIFFERENZEN IM BILDUNGS- UND BERUFSYSTEM

- ▶ Frauen erreichen heute im Durchschnitt höhere und bessere schulische Bildungsabschlüsse als Männer und ihre Berufseinstiegschancen haben sich durch die Expansion von Dienstleistungsbranchen mit traditionell hohen Frauenanteilen verbessert. Dennoch können Frauen ihren Bildungsvorsprung bisher weder quantitativ noch qualitativ auf dem Arbeitsmarkt umsetzen.
- ▶ Viele Dienstleistungsberufe sind als „Zuverdienerinnen“-Berufe konzipiert. Auch die Berufswahl erfolgt immer noch wesentlich geschlechtsspezifisch, was sich auf spätere Verdienst- und Karrierechancen von Frauen nachteilig auswirkt.
- ▶ Obgleich überproportional viele junge Männer das Schulsystem ohne Ausbildungsabschluss verlassen, sind bei ihnen insgesamt dennoch häufiger als bei jungen Frauen auch erfolgreiche Bildungsverläufe mit Zugang zu einem höheren Einkommen zu finden.
- ▶ Der Berufseinstieg in die männlich dominierten gewerblich-technischen Berufe war für junge Männer in den letzten Jahren wegen verringerter Ausbildungsplätze schwieriger.
- ▶ Bei der Berufswahl fanden sich im Jahr 2009 unter den beliebtesten zehn Berufen vor allem typische „Frauen- bzw. Männerberufe“ wie etwa Friseurin oder Medizinische Fachangestellte bei Frauen und Kraftfahrzeugmechatroniker oder Industriemechaniker bei Männern. Männer konzentrieren sich stärker in „Männerberufen“ als Frauen in „Frauenberufen“.

- ▶ Die Zerteilung des Berufsbildungssystems in einen dualen und einen oft arbeitsmarktfernen vollzeitschulischen Zweig ist nachteilig für die Gleichstellung. Während männliche Jugendliche im dualen System noch knapp in der Überzahl sind (2008: 58 %), sind junge Frauen im Schulberufssystem mit 72 % deutlich überrepräsentiert.
- ▶ Die vollzeitschulische Ausbildung in den personenbezogenen Dienstleistungen zementiert den geringeren Professionalisierungsgrad vieler typischer Frauenberufe. Sie ist gekennzeichnet durch uneinheitliche Qualifikationsprofile sowie fehlende bundesweite Standards.
- ▶ Frauen sind zwar häufiger studienberechtigt als Männer, nehmen aber seltener ein Studium auf. 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 % deutlich unter dem entsprechenden Anteil der Bachelor-Absolventinnen mit 55 %. Dabei gab es große fächer-spezifische Unterschiede. Besonders groß war die Differenz im Studienbereich Mathematik (66 % Bachelor-Absolventinnen, 38 % Master-Studienanfängerinnen).
- ▶ Mutterschaft während der Ausbildung reduziert die Abschluss- und Berufseinstiegschancen. Junge Frauen mit Kind tragen ein deutlich höheres Risiko, die Ausbildung nicht abzuschließen. Umgekehrt wirkt sich für junge Männer Vaterschaft nicht auf den Bildungsverlauf aus. Studierende Mütter verlängern ihr Studium zudem häufiger als studierende Väter und brechen es wegen fehlender Vereinbarkeit von Familie und Studium häufiger ab.

Publikation

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.) (2011): Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht. Bundestagsdrucksache 17/6240. Berlin (<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationen,did=174358.html>).

Kontakt

Vorsitzende der Sachverständigenkommission
 Prof. Dr. Ute Klammer (V.i.S.d.P.)
 Universität Duisburg-Essen
 ute.klammer@uni-due.de

Geschäftsstelle Gleichstellungsbericht
 Fraunhofer-Gesellschaft
 Dr. Markus Motz-Edel
 Tel: 089 1205-2006
 markus.motz@zv.fraunhofer.de
<http://www.gleichstellungsbericht.de>

FRAUENERWERBSTÄTIGKEIT, TEILZEIT UND MINIJOBBS

MINIJOBS ABSCHAFFEN!

Die Subventionierung von Minijobs ist abzubauen. Die durch sie gesetzten Fehlanreize sind zu beseitigen.

Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse sind langfristig weder aus individueller noch aus gesellschaftlicher Perspektive nachhaltig.

Minijobs haben oft desaströse Folgen – nicht nur für die Gleichstellung. Sie scheinen kurzfristig attraktiv, erweisen sich jedoch selten als Brücke in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, die in großer Zahl von Frauen ausgeübt werden, führen in biografische Sackgassen und verursachen erhebliche gesellschaftliche Folgekosten, etwa bei Hartz IV (SGB II) oder im Bereich der Alterssicherung (SGB XII).

LOHNSTEUERKLASSENKOMBINATION III/V DURCH IV/IV MIT FAKTOR ERSETZEN!

Die Lohnsteuerklassenkombination III/V ist durch die Lohnsteuerklassenkombination IV/IV mit Faktor zu ersetzen. Die hohe Grenzsteuerbelastung in der Lohnsteuerklasse V führt unter anderem dazu, dass verheiratete Frauen ihre Erwerbstätigkeit einschränken. Die ungleiche Besteuerung in der Lohnsteuerklassenkombination III/V hat zudem negative Auswirkungen auf Lohnersatzleistungen wie z.B. Arbeitslosen- und Elterngeld.

KINDERBETREUUNG AUSBAUEN!

Die Kinderbetreuungsmöglichkeiten sind quantitativ und qualitativ vor allem in Westdeutschland weiter auszubauen. Sie dürfen in ihrer Struktur nicht länger von einer allenfalls teilzeiterwerbstätigen Mutter ausgehen. Vielmehr müssen sich Kinderbetreuungsmöglichkeiten künftig an den mehrheitlich von Eltern gewünschten Erwerbskonstellationen orientieren und flexible Betreuungsmodelle anbieten.

FRAUENERWERBSTÄTIGKEIT STAGNIERT

- ▶ Die Erwerbstätigenquote von Frauen steigt seit vielen Jahren an. 2009 lag sie bei 66 %. Gemessen in Vollzeitäquivalenten stagniert die Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit jedoch und lag im selben Jahr mit 51 % deutlich niedriger. Immer mehr Frauen teilen sich also ein konstantes Erwerbsarbeitsvolumen. Deutschland liegt damit nur knapp über dem Durchschnitt der Erwerbstätigenquoten in Vollzeitäquivalenten in der EU (50 %).
- ▶ So waren 2005 in Nordrhein-Westfalen nur 45 % der abhängig erwerbstätigen Frauen in der Lebensmitte in Vollzeit beschäftigt. 1995 waren es noch 56 %. Die Abnahme der Vollzeittätigkeit resultiert vor allem aus der wachsenden Verbreitung der geringfügigen Beschäftigung.

AUSWEITUNG VON TEILZEIT UND MINIJOBS

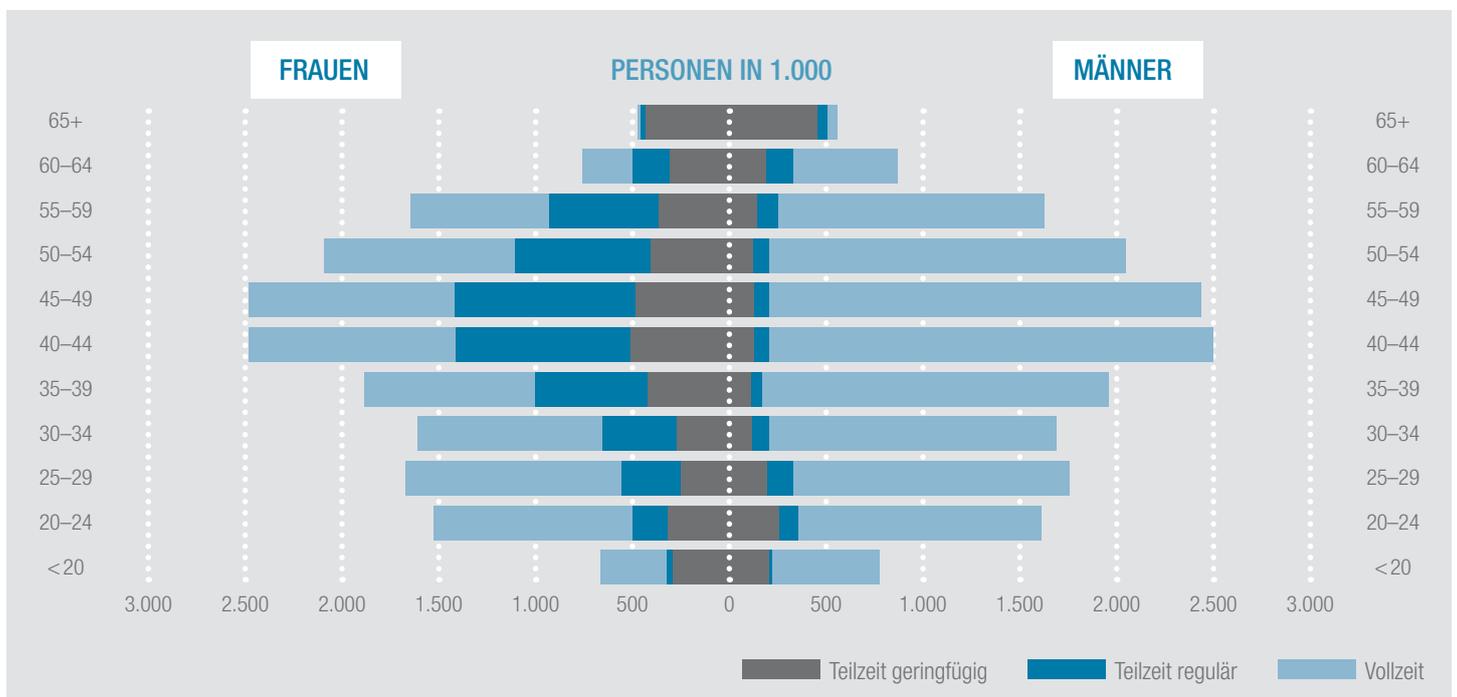
- ▶ Die scheinbar hohe Erwerbsbeteiligung von Frauen ist überwiegend auf die Ausweitung von Teilzeitarbeitsverhältnissen und „Minijobs“ zurückzuführen.
- ▶ Zwischen 2001 und 2006 stieg die Teilzeitquote von Frauen von 40 % auf 46 % an.
- ▶ 2008 arbeiteten 46 % der erwerbstätigen Frauen, aber nur 9 % der erwerbstätigen Männer in einem Teilzeitarbeitsverhältnis.
- ▶ Ebenfalls zwischen 2001 und 2006 stieg die Zahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten um 1,13 Mio. Personen an, davon waren 715.000 (63 %) Frauen. Gleichzeitig gingen 1,63 Mio. Vollzeitarbeitsplätze verloren – 670.000 von Frauen (41 %).
- ▶ Im Bereich der gewerblichen Minijobs gab es zum 31. Dezember 2010 7,4 Mio. geringfügig entlohnte Beschäftigte, knapp zwei Drittel (4,7 Mio.) davon Frauen.

WEIBLICHE ARBEITSZEIT-LÜCKE UND MÄNNLICHER ARBEITSZEITÜBERHANG

- ▶ In allen Altersgruppen ist der weibliche Anteil am Arbeitsstundenvolumen wesentlich geringer als der Anteil an der Beschäftigtenzahl.
(VGL. FACTSHEET V ERWERBSUNTERBRECHUNGEN)
- ▶ Diese „Arbeitszeit-Lücke“ der Frauen ist zu Beginn des Erwerbslebens noch klein. Sie steigt im typischen Alter der Familiengründung deutlich an und nimmt in den Altersgruppen über 45 Jahren nur geringfügig ab.
- ▶ Besonders hoch sind daher die Teilzeitquoten bei den 35- bis 44-jährigen und den 55- bis 64-jährigen Frauen.

- ▶ Bei Männern hingegen besteht spiegelbildlich ein „Arbeitszeitüberhang“. Ihr Anteil am gesellschaftlichen Erwerbsarbeitsvolumen ist in den genannten Altersgruppen besonders hoch.
- ▶ Weibliche Arbeitszeit-Lücke und männlicher Arbeitszeitüberhang stehen in engem Zusammenhang mit der Anzahl der Kinder: Je mehr Kinder ein Mann hat, desto länger sind seine Arbeitszeiten, je mehr Kinder dagegen eine Frau hat, desto kürzer sind ihre Arbeitszeiten.
(VGL. FACTSHEET V ERWERBSUNTERBRECHUNGEN)

BESCHÄFTIGUNGSSTRUKTUREN NACH GESCHLECHT UND ALTERSGRUPPEN (2009, PERSONEN IN TAUSEND)



Quelle: BMFSFJ (2011: 113) nach Wanger (2009)

Publikation

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.) (2011): Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht. Bundestagsdrucksache 17/6240. Berlin (<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationen,did=174358.html>).

Kontakt

Vorsitzende der Sachverständigenkommission
Prof. Dr. Ute Klammer (V.i.S.d.P.)
Universität Duisburg-Essen
ute.klammer@uni-due.de

Geschäftsstelle Gleichstellungsbericht
Fraunhofer-Gesellschaft
Dr. Markus Motz-Edel
Tel: 089 1205-2006
markus.motz@zv.fraunhofer.de
<http://www.gleichstellungsbericht.de>

ERWERBSUNTERBRECHUNGEN

FOLGEN VON ERWERBSENTSCHEIDUNGEN BEACHTEN UND ERWERBSUNTERBRECHUNGEN REDUZIEREN!

Die Folgen von Erwerbsentscheidungen müssen für den gesamten Lebensverlauf betrachtet werden. Denn Erwerbsunterbrechungen, Teilzeit- oder geringfügige Beschäftigungen sind nicht nur kurzfristig von Bedeutung. Vielmehr können diese Beschäftigungsformen und Erwerbsentscheidungen „Narben“ im Lebensverlauf hinterlassen („scar effects“), die lange nachwirken. Sie prägen die weiteren Chancen auf Erwerbsarbeit und -einkommen und beeinflussen das gesamte (Erwerbs-)Leben.

KEINE (EINKOMMENS-)NACHTEILE DURCH ERWERBSUNTERBRECHUNGEN!

Unterbrechungen oder vorübergehende Verkürzungen der Erwerbstätigkeit aufgrund von Sorgearbeit dürfen nicht zu langfristigen (Einkommens-)Nachteilen führen. Auch müssen sie reversibel sein.

WIEDEREINSTIEG NACH EINER ERWERBSUNTER- BRECHUNG ERLEICHTERN!

Eine schnelle Rückkehr in die Erwerbstätigkeit reduziert geschlechtsspezifische Benachteiligung im Beruf. Für einen erfolgreichen Wiedereinstieg sind flexible **ARBEITSZEITMODELLE** seitens der Arbeitgeber sowie **AUSGEBAUTE KINDERBETREUUNGSANGEBOTE** essentiell.

Auch ist die Unterstützung durch den (Ehe-)Partner von großer Bedeutung beim Wiedereinstieg. Hierfür sollte u.a. das **ELTERNGELD WEITERENTWICKELT** werden, insbesondere hinsichtlich einer Verlängerung der Partnermonate sowie der Möglichkeit für beide Elternteile, Elterngeld mit Teilzeit besser kombinieren zu können.

ERWERBSUNTERBRECHUNGEN

- ▶ Frauen unterbrechen immer noch häufiger und länger ihre Erwerbstätigkeit aus familiären Gründen als Männer.
- ▶ So waren etwa von den 1942 bis 1961 geborenen westdeutschen Frauen 77 % aufgrund von Kindererziehungsaufgaben phasenweise nicht erwerbstätig, im Durchschnitt gut zehn Jahre im Lebensverlauf.

- ▶ Kinderbedingte Erwerbsunterbrechungen sind unter den jüngeren Frauen heute seltener und kürzer geworden. Gründe dafür sind zum einen der gestiegene Anteil kinderlos bleibender Frauen (ca. 20 % aller Frauen). Zum anderen setzt auch die Neuregelung von Elternzeit und Elterngeld seit Januar 2007 Anreize für eine kürzere Erwerbsunterbrechung. Im Zuge dieser Neuregelung stieg der Anteil der Väter, die Elternzeit in Anspruch nehmen, innerhalb der ersten zwei Jahre von 4 % auf 16 % und lag 2010 bei etwa 23 %. Die Mehrheit der Väter nutzt allerdings lediglich die zwei „Partnermonate“. Ungeachtet dessen trägt die Elterngeldregelung dazu bei, dass ein größerer Anteil von Frauen heute nach spätestens einem Jahr wieder in die Erwerbstätigkeit zurückkehrt.

(VGL. FACTSHEET IX ERWERBSARBEITS- UND FAMILIENZEITEN SOWIE FACTSHEET VIII FAMILIENFREUNDLICHKEIT UND GLEICHSTELLUNG IM BETRIEB)

- ▶ Ein Pflegefall im Haushalt führt mindestens im gleichen Maße zu einer Erwerbsunterbrechung wie das Vorhandensein von Kleinkindern. Die Mehrheit der gut zwei Millionen Pflegebedürftigen (69 %) wurde nach Angaben der Pflegestatistik 2009 zu Hause gepflegt. Für die häusliche Pflege hat 2002 über ein Fünftel der Hauptpflegepersonen ihre Erwerbstätigkeit aufgegeben oder eingeschränkt, mehrheitlich Frauen.

(VGL. FACTSHEET XI PFLEGE UND PFLEGEBEDÜRFTIGKEIT)

FOLGEN VON ERWERBSUNTERBRECHUNGEN

- ▶ 18 % des Lohnunterschiedes zwischen Männern und Frauen können auf die unterschiedlich häufigen und langen familienbedingten Erwerbsunterbrechungen zurückgeführt werden. Auch Frauen, die nur ein Jahr wegen Kindererziehung unterbrechen, erreichen später nur noch 95 % des Lohnniveaus einer vergleichbaren, durchgängig erwerbstätigen Frau.
- ▶ Je länger eine Erwerbsunterbrechung dauert, desto geringer wird die Chance auf einen Wiedereinstieg in ein sozialversicherungspflichtiges (Vollzeit-)Beschäftigungsverhältnis. Es kann zu Entwertungen der Qualifikation und einem Verlust von spezifischen Arbeitsplatzkenntnissen kommen, weil kontinuierliche Berufserfahrungen und Weiterbildungen fehlen.
- ▶ Mit der Dauer der Erwerbsunterbrechung sinkt die Chance, eine gleichwertige Position bei demselben Arbeitgeber zu erhalten – bei einer Rückkehr innerhalb von fünf Jahren liegt sie bei 50 %, bei einer späteren Rückkehr sinkt sie auf 16 %.

(VGL. FACTSHEET VII GESCHLECHTSSPEZIFISCHE LOHNLÜCKE UND NIEDRIGLÖHNE)

- ▶ Unter den erwerbstätigen Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit länger als drei Jahre unterbrochen hatten, waren 2006 30 % lediglich geringfügig beschäftigt.

(VGL. FACTSHEET IV FRAUENERWERBSTÄTIGKEIT, TEILZEIT UND MINIJOBBS)

- ▶ Auch Arbeitszeitverkürzungen nach der Rückkehr in den Beruf wirken sich negativ auf das Einkommensprofil der Frauen aus und gehen häufig sogar mit einem beruflichen Abstieg einher.

(VGL. FACTSHEET VII GESCHLECHTSSPEZIFISCHE LOHNLÜCKE UND NIEDRIGLÖHNE)

- ▶ Arbeitgeber erwarten – entsprechend traditioneller Rollenvorstellungen – bei weiblichen Beschäftigten häufig eine Erwerbsunterbrechung. Das gilt auch für diejenigen beschäftigten Frauen, die kinderlos sind oder nicht vorhaben, ihre Erwerbstätigkeit zu unterbrechen. Bereits diese Erwartungshaltung des Arbeitgebers kann dazu führen, dass weniger in die Weiterbildung und Entwicklung weiblicher Beschäftigter – im Vergleich zu männlichen – investiert wird.

(VGL. FACTSHEET VIII FAMILIENFREUNDLICHKEIT UND GLEICHSTELLUNG IM BETRIEB)

WIEDEREINSTIEG NACH EINER ERWERBS- UNTERBRECHUNG

- ▶ Von den rund 60 % aller Frauen im Erwerbsalter, die in ihrem Leben mindestens einmal die Berufstätigkeit aufgrund von Familienaufgaben unterbrochen haben, waren 2008 rund 40 % wieder erwerbstätig.

- ▶ Frauen mit geringer Bildung unterbrechen deutlich länger ihre Berufstätigkeit als gut qualifizierte Frauen.

- ▶ Der Wiedereinstieg von Frauen in den Beruf ist häufig ein Prozess, der schrittweise erfolgt und sich über einen längeren Zeitraum im Lebensverlauf hinziehen kann.

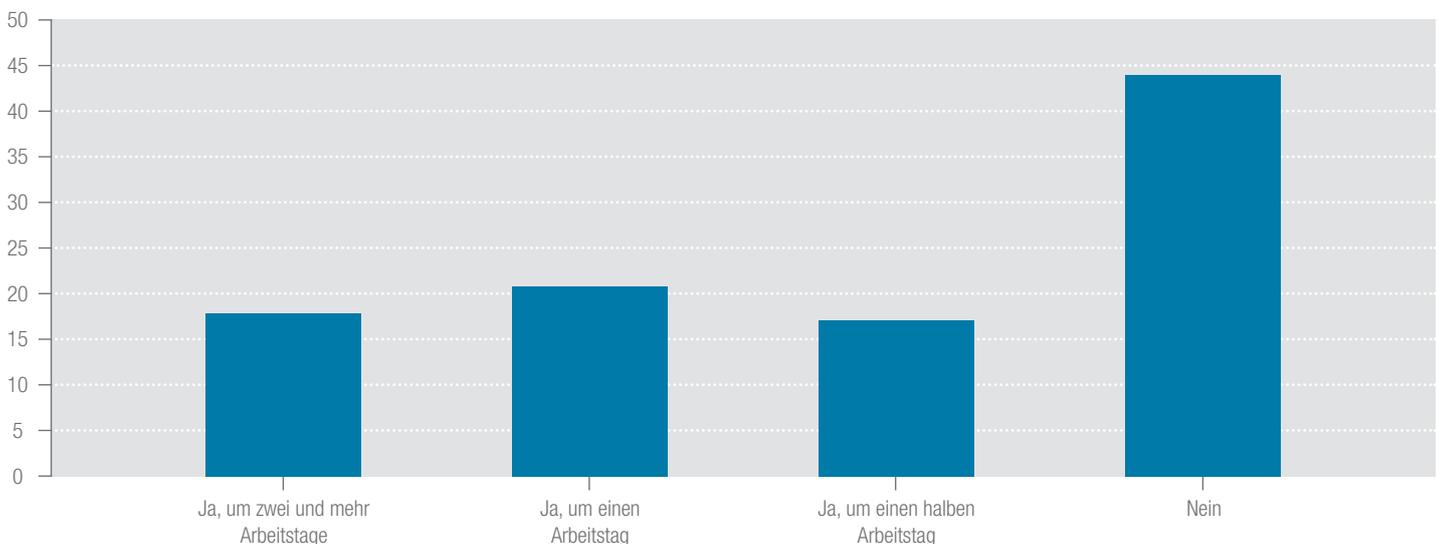
(VGL. FACTSHEET I GLEICHSTELLUNGSPOLITIK IN DER LEBENSVERLAUFSPERSPEKTIVE)

- ▶ Ein erfolgreicher Wiedereinstieg hängt von zahlreichen Faktoren ab, wie etwa der Unterstützung durch Partner/Partnerinnen und Familie, Angeboten für institutionelle Kinderbetreuung sowie der Familienfreundlichkeit des Betriebs.

- ▶ Beim Wiedereinstieg benötigen Mütter wie Väter, die ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen, flexible Arbeitszeitmodelle.

- ▶ Die Unterstützung des (Ehe-)Partners ist beim Wiedereinstieg von großer Bedeutung. Noch immer zeigt sich, dass ein Großteil der Väter zwar den Wiedereinstieg ihrer Partnerinnen begrüßt. Die Bereitschaft, hierfür unterstützend den Umfang der eigenen Erwerbstätigkeit (zeitweise) zu reduzieren, ist jedoch nur wenig ausgeprägt.

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 (2011: 192) nach BMFSFJ (2008)

Publikation

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.) (2011): Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht. Bundestagsdrucksache 17/6240. Berlin (<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationen,did=174358.html>).

Kontakt

Vorsitzende der Sachverständigenkommission
Prof. Dr. Ute Klammer (V.i.S.d.P.)
Universität Duisburg-Essen
ute.klammer@uni-due.de

Geschäftsstelle Gleichstellungsbericht
Fraunhofer-Gesellschaft
Dr. Markus Motz-Edel
Tel: 089 1205-2006
markus.motz@zv.fraunhofer.de
<http://www.gleichstellungsbericht.de>

FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN

GESCHLECHTERQUOTEN EINFÜHREN!

Der Anteil von Frauen im Top-Management stagniert in Deutschland seit Jahren auf niedrigem Niveau. Eine Geschlechterquote für Aufsichtsräte, deren Nichteinhaltung effektiv sanktioniert wird, kann dies ändern, wie viele europäische Nachbarländer bereits erfolgreich zeigen.

Zusätzlich sollte der Gesetzgeber prüfen, wie er Mindestanteilsregelungen für Frauen in Führungspositionen über Aufsichtsräte hinaus ausgestalten kann.

UNTERNEHMENSKULTUR VERÄNDERN!

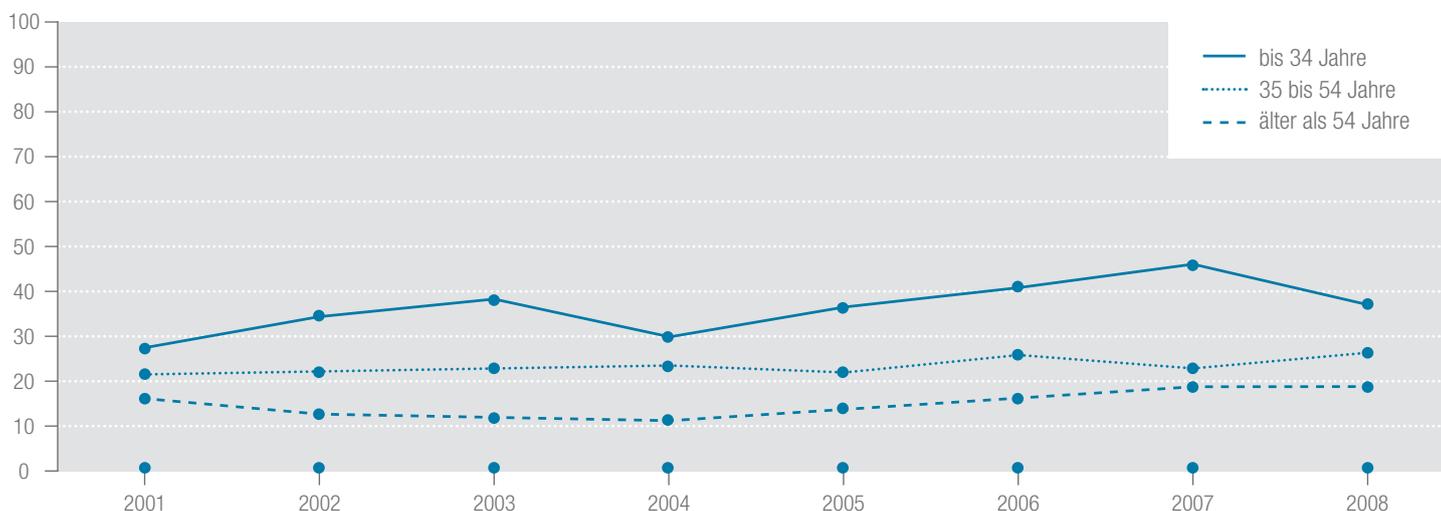
Unternehmen sollen Maßnahmen einsetzen, die gleiche Chancen für die Karriere von Frauen und Männern ermöglichen. Potenziell familienfreundliche Maßnahmen dürfen nicht unterlaufen werden, etwa durch eine neue „Verfügbarkeitskultur“.

Durch ein lebensereignisorientiertes Personalmanagement kann die Leistungsfähigkeit und -bereitschaft aller Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gefördert werden.

FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN NACH WIE VOR UNTERREPRÄSENTIERT

- ▶ Frauen steigen weniger häufig in Führungspositionen auf als Männer und sind in den Spitzenpositionen der Wirtschaft deutlich unterrepräsentiert. Je höher die Funktion in einem Unternehmen ist, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit, dass diese von einer Frau ausgeübt wird.
- ▶ 2010 betrug der Frauenanteil an allen Führungskräften der deutschen Privatwirtschaft knapp 28 %.
- ▶ Bei der Besetzung der Aufsichtsräte betrug der Frauenanteil 2010 in den Top-200-Unternehmen nur 10,6 %. Dabei wurden über 70 % aller Frauen in Aufsichtsräten von der Arbeitnehmerseite entsandt.
- ▶ In den Vorständen und Geschäftsführungen der Top-200 Unternehmen betrug der Frauenanteil 2010 lediglich 3,2 %. 2009 wiesen nur 16 der 160 DAX-Unternehmen im Vorstand mindestens eine Frau aus, was einen Anteil von 3 % ausmacht.

FRAUENANTEIL AN FÜHRUNGSKRÄFTEN IN DER PRIVATWIRTSCHAFT NACH ALTERSGRUPPEN (2001 BIS 2008, IN %)



Quelle: BMFSFJ (2011: 127) nach Busch/Holst (2010)

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 % in 2005 auf 42 % in 2009.

In **Frankreich** hat das Parlament im Januar 2011 ein Gesetz zur Einführung einer verbindlichen Frauenquote verabschiedet. Es sieht vor, den Frauenanteil in den Kontrollgremien börsennotierter Gesellschaften und öffentlicher Unternehmen stufenweise bis 2014 auf zunächst 20 % und bis 2017 auf 40 % zu erhöhen. Bei Nichteinhaltung dieser Quote soll die Ernennungen männlicher Kandidaten für ungültig erklärt werden. Auch sollen die bis dahin getätigten Beratungen der betroffenen Gremien als gegenstandslos gelten sowie Sitzungsgelder für Aufsichtsräte zeitweise gestrichen werden.

Die **Niederlande** planen eine Frauenquote auch 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 und Vertreterinnen beider Geschlechter berufen werden müssen. Wird das Ziel nicht erreicht, muss die Nichteinhaltung erläutert werden.

AUSGEWÄHLTE FAKTOREN FÜR DIE KARRIERENTWICKLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN IN DEUTSCHLAND

- ▶ Die Gründe für den geringen Frauenanteil in Führungspositionen sind vielfältig. Zwar sind einige Faktoren, die bei der Karriereentwicklung eine Rolle spielen, für beide Geschlechter von gleicher Bedeutung, jedoch wirken sich andere für Frauen und Männer unterschiedlich auf die berufliche Karriere aus – oft zum Nachteil für Frauen.
- ▶ Der Bildungsstand ist für beide Geschlechter bedeutsam für den Aufstieg in eine Führungsposition. Jedoch wirkt sich mittlere Bildung im Vergleich zu hoher Bildung bei Frauen nachteiliger aus als bei Männern.
- ▶ Vollzeitbeschäftigung wirkt sich für Frauen wie für Männer positiv auf den Aufstieg in eine Führungsposition aus.
- ▶ Die Arbeitszeit hat entscheidenden Einfluss auf die (unterschiedlichen) Karriereverläufe von Männern und Frauen. So müssen sich Frauen in

Führungspositionen den zeitlichen Anforderungen männlich geprägter Führungsetagen stark anpassen, um Karriere zu machen. Diese Arbeitszeitkulturen haben auch für Männer negative Effekte, die ihren Aufstieg über Vollzeitbeschäftigung und überdurchschnittlich lange Arbeitszeiten realisieren müssen.

(VGL. FACTSHEET IX ERWERBSARBEITS- UND FAMILIENZEITEN SOWIE FACTSHEET VIII FAMILIENFREUNDLICHKEIT UND GLEICHSTELLUNG IM BETRIEB)

- ▶ Teilzeitarbeit in Führungspositionen stellt bislang eine Ausnahme dar. Eine Teilzeitarbeit mit einer vereinbarten Wochenarbeitszeit von weniger als 35 Stunden ist fast nur bei weiblichen Führungskräften zu finden (25 % Frauen, 2 % Männer). Die vereinbarte Wochenarbeitszeit bei Führungskräften belief sich 2008 im Durchschnitt für Frauen auf 36 Stunden, für Männer auf 39 Stunden. Jedoch lag die durchschnittliche tatsächliche Wochenarbeitszeit höher: 2008 bei rund 41 Wochenstunden für Frauen und 47 Stunden für Männer.
- ▶ In ihren Persönlichkeitseigenschaften unterscheiden sich weibliche und männliche Führungskräfte nicht. Allenfalls bestehen Unterschiede zwischen Frauen (Männern) mit und Frauen (Männern) ohne Führungsfunktionen.
- ▶ Deutliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern zeigen sich im für die Familienphase typischen Alter. Hier unterscheiden sich die Anteile von Frauen und Männern in Führungspositionen stark. So waren 2008 in der Gruppe der 35- bis 54-Jährigen nur ein Viertel der Führungskräfte Frauen. Frau-Sein – insbesondere Mutter-Sein – stellt einen Wettbewerbsnachteil bei der Karriereentwicklung dar.
(VGL. FACTSHEET V ERWERBSUNTERBRECHUNGEN SOWIE FACTSHEET VIII FAMILIENFREUNDLICHKEIT UND GLEICHSTELLUNG IM BETRIEB)
- ▶ Im Jahr 2008 waren 77 % der Frauen in Führungspositionen kinderlos. Auch ist ein Viertel der Frauen in Führungspositionen unverheiratet – das ist doppelt so viel wie bei männlichen Führungskräften.
- ▶ Die in Deutschland 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.
- ▶ Frauen und Männer in Führungspositionen nehmen annähernd gleich häufig an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teil, wobei der Frauenanteil mit vier Prozentpunkten etwas niedriger ist als der der Männer.

Publikation

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.) (2011): Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht. Bundestagsdrucksache 17/6240. Berlin (<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationen,did=174358.html>).

Kontakt

Vorsitzende der Sachverständigenkommission
Prof. Dr. Ute Klammer (V.i.S.d.P.)
Universität Duisburg-Essen
ute.klammer@uni-due.de

Geschäftsstelle Gleichstellungsbericht
Fraunhofer-Gesellschaft
Dr. Markus Motz-Edel
Tel: 089 1205-2006
markus.motz@zv.fraunhofer.de
<http://www.gleichstellungsbericht.de>

GESCHLECHTSSPEZIFISCHE LOHNLÜCKE UND NIEDRIGLÖHNE

DIE GESCHLECHTSSPEZIFISCHE LOHNLÜCKE VERRINGERN:

GESCHLECHTERGERECHTE ARBEITSBEWERTUNGSVERFAHREN WEITERENTWICKELN UND ANWENDEN!

Um Entgeltgleichheit zu erreichen, sollten geschlechtergerechte Arbeitsbewertungsverfahren eingesetzt werden. 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 bestehende Ungleichheiten abzubauen.

GLEICHES ENTGELT FÜR GLEICHWERTIGE TÄTIGKEITEN IM AGG VERANKERN!

Ein ausdrücklicher Anspruch auf gleiches Entgelt für gleichwertige Tätigkeiten ist im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) rechtlich zu verankern.

GESETZLICHE MINDESTLÖHNE EINFÜHREN UND ALLGEMEINVERBINDLICHKEITSERKLÄRUNG VON TARIFVERTRÄGEN NUTZEN!

Angesichts des hohen Anteils von Frauen im Niedriglohnbereich sind gesetzliche Mindestlöhne unverzichtbar. Nur so ist auch für Haushalte ohne Zugang zu einem klassischen „Familienlohn“ eine Existenzsicherung – ohne aufstockende Grundsicherungsleistungen – möglich.

Weiterhin sollten die Tarifpartner die Möglichkeit der Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen stärker nutzen. Mindestlöhne setzen nur Lohnuntergrenzen, sie gewährleisten jedoch nicht, dass qualifizierte Frauen und Männer für ihre Qualifikationen auch angemessen entlohnt werden.

ENTGELTUNGLEICHHEIT

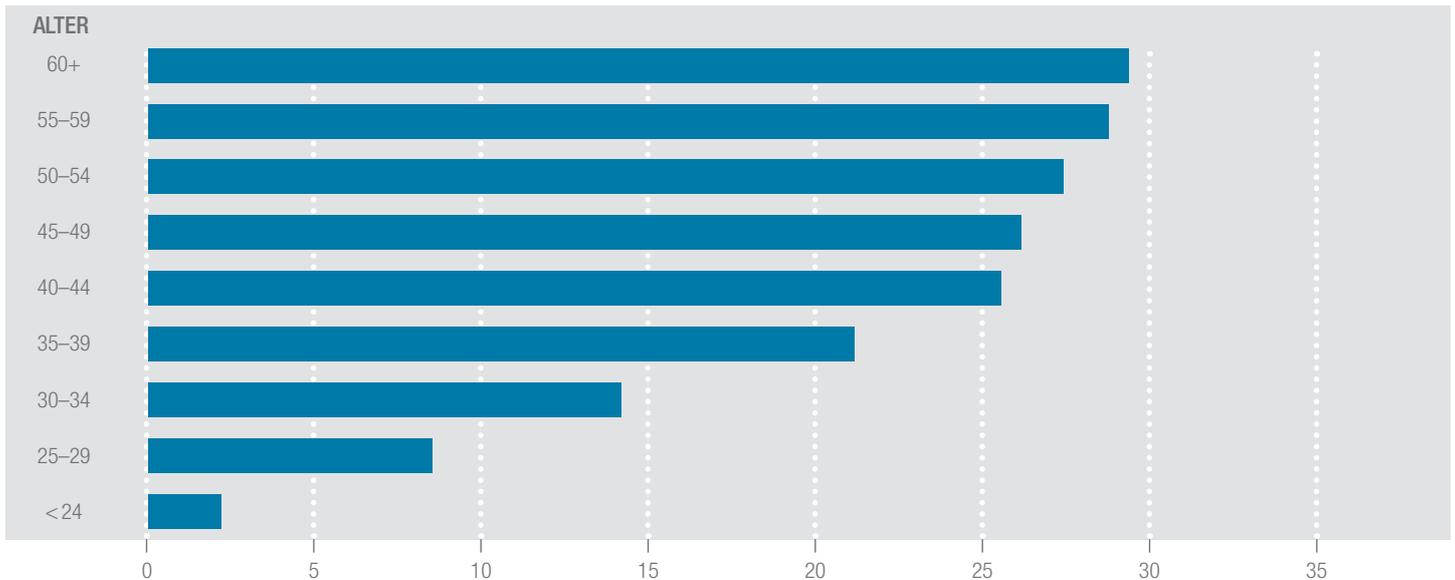
- ▶ Die Entgeltungleichheit zwischen Männern und Frauen („Gender Pay Gap“) in Deutschland lag im Jahr 2010 mit rund 23 % deutlich über dem EU-Durchschnitt (17,5 %).
- ▶ Unabhängig von der Branche steigen die Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern mit zunehmendem Alter. Im Jahr 2006 verdienten Frauen als Berufsanfängerinnen etwa 10 % weniger als ihre männlichen Kollegen. In der Altersgruppe der 25- bis 29-jährigen Erwerbstätigen liegt der Lohnabstand bei 9 %. In der Altersgruppe der 55- bis 59-Jährigen ist er mit 29 % mehr als dreimal so groß.
- ▶ Über den Lebensverlauf gesehen kumulieren die Einkommensdifferenzen zwischen Frauen und Männern. In Bezug auf das Lebenserwerbseinkommen ist die Geschlechterlücke daher noch erheblich größer. Bei den 1936 bis 1955 Geborenen erreichen Frauen z.B. nur 42 % des Lebenserwerbseinkommens der Männer, was eine Einkommenslücke von 58 % über den Erwerbslebensverlauf ergibt.
(VGL. FACTSHEET X ALTERSSICHERUNG)
- ▶ Typische Frauenberufe (Frauenanteil von 70 % und mehr) werden schlechter entlohnt als typische Männerberufe. Das gilt auch bei Führungskräften. So erzielten Frauen, die 2008 in einem typischen Frauenberuf eine Führungsposition innehatten, nur etwa 60 % des Einkommens, das sie als (weibliche) Führungskraft in einem typischen Männerberuf verdienen würden.
- ▶ Wählen Frauen typische Frauenberufe, erfahren sie folglich (auch in Führungspositionen) erhebliche Abschlüsse beim Verdienst. Insgesamt erhöht zwar die Aufnahme eines Männerberufs die Verdienstchancen für Frauen, zu den männlichen Einkommen können sie aber dennoch nicht aufschließen.
- ▶ Teilzeitbeschäftigte erhalten in Deutschland einen um durchschnittlich 4,17 Euro niedrigeren Stundenlohn als Vollzeitbeschäftigte (2008). Die Mehrzahl der Teilzeitbeschäftigten sind Frauen.
(VGL. FACTSHEET IV FRAUENERWERBSTÄTIGKEIT, TEILZEIT UND MINIJOBS)
- ▶ Frauen unterbrechen immer noch häufiger und länger ihre Erwerbstätigkeit aus familiären Gründen als Männer. 18 % des Lohnunterschiedes zwischen Männern und Frauen konnten im Jahr 2003 auf die unterschiedlich häufigen und langen Unterbrechungen für Elternzeit zurückgeführt werden.
(VGL. FACTSHEET V ERWERBSUNTERBRECHUNGEN)

NIEDRIGLÖHNE

- ▶ 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 % gegenüber 14 % bei den Männern.
- ▶ Mehr als zwei Drittel aller Personen, die in Deutschland einen Niedriglohn beziehen, sind Frauen.

- ▶ Zwischen 1995 und 2007 hat sich der Anteil der Minijobs am Niedriglohnsektor nahezu verdoppelt. 86 % aller Minijobber und Minijobberinnen, darunter mehrheitlich Frauen, erhalten einen Niedriglohn.
- ▶ Deutlich mehr Männer arbeiten in Berufen mit hohen Jahresverdiens-ten. Frauen dagegen sind vielfach in Berufen beschäftigt, die gering entlohnt werden.

VERDIENSTABSTAND VON FRAUEN UND MÄNNERN NACH ALTER (2006, IN %)



Quelle: BMFSFJ (2011: 138) nach Statistischem Bundesamt (2008)

Publikation

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.) (2011): Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht. Bundestagsdrucksache 17/6240. Berlin (<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationen,did=174358.html>).

Kontakt

Vorsitzende der Sachverständigenkommission
Prof. Dr. Ute Klammer (V.i.S.d.P.)
Universität Duisburg-Essen
ute.klammer@uni-due.de

Geschäftsstelle Gleichstellungsbericht
Fraunhofer-Gesellschaft
Dr. Markus Motz-Edel
Tel: 089 1205-2006
markus.motz@zv.fraunhofer.de
<http://www.gleichstellungsbericht.de>

FAMILIENFREUNDLICHKEIT UND GLEICHSTELLUNG IM BETRIEB

FÜRSORGEVERPFLICHTUNGEN ANERKENNEN!

Betriebe und Politik müssen anerkennen, dass ein Großteil der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in bestimmten Lebensphasen Fürsorgeverpflichtungen hat. Das immer noch verbreitete Bild jederzeit voll verfügbarer und von Fürsorgearbeit weitgehend entlasteter Arbeitnehmer (und Arbeitnehmerinnen) entspricht nicht der Lebenswirklichkeit vieler Beschäftigter.

Insbesondere erwerbstätige Pflegende sind stärker als bisher von Arbeitgebern zu unterstützen.

Auch sind die Kinderbetreuungsmöglichkeiten quantitativ und qualitativ weiter auszubauen und zu flexibilisieren. Sie müssen an den tatsächlichen und gewünschten Erwerbskonstellationen der Eltern ausgerichtet werden.

Insgesamt ist darauf zu achten, dass Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit sich explizit auch an Männer richten und nicht als frauenspezifisch behandelt werden.

FAMILIENFREUNDLICHE ARBEITSZEITEN ERMÖGLICHEN!

Die Tarifpartner und die Unternehmen sollten familienfreundliche „Arbeitszeitoptionsmodelle“ entwickeln, die den Bedürfnissen der Beschäftigten sowie den Besonderheiten der Branchen und Betriebe entsprechen.

UNTERNEHMENSKULTUR VERÄNDERN!

Unternehmen sollten Instrumente bereithalten, die gleiche Karrierechancen von Frauen und Männern ermöglichen. Potenziell familienfreundliche Maßnahmen dürfen nicht durch eine neue „Verfügbarkeitskultur“ im Arbeitsalltag unterlaufen werden.

LEBENSEREIGNISORIENTIERTES PERSONALMANAGEMENT STÄRKER EINSETZEN!

Personalentwicklungs- und Personalbetreuungsmaßnahmen, die sich am Lebensverlauf orientieren, sichern die Leistungsbereitschaft und -fähigkeit der Beschäftigten. Hierdurch können zugleich Krankheits- und Fluktuationskosten reduziert werden

VERBREITUNG VON FAMILIEN- UND GLEICHSTELLUNGSBEWUSSTEN MASSNAHMEN

▶ Betriebliche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind in vielfältigen Handlungsfeldern möglich. Für Beschäftigte spielen insbesondere eine bedarfsgerechte Kinderbetreuung sowie die flexible Gestaltung der Arbeitszeit eine große Rolle.

(VGL. FACTSHEET IX ERWERBSARBEITS- UND FAMILIENZEITEN)

▶ Der Anteil der Unternehmen, in denen potenziell familienfreundliche Instrumente wie etwa flexible Arbeitszeitmodelle Anwendung finden, ist in den letzten Jahren gestiegen. Im Jahr 2009 boten 30 % der Unternehmen sieben bis neun unterschiedliche Maßnahmen an (Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2010).

▶ Instrumente zu Familienfreundlichkeit und Gleichstellung sind jedoch freiwillige Maßnahmen der Unternehmen und bis heute nur selten Bestandteil tariflicher und betrieblicher Vereinbarungen. Die seit 2001 geltende Selbstverpflichtung der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft hat daran kaum etwas geändert.

▶ So gab es 2008 nur in 13 % aller Betriebe mit mehr als zehn Beschäftigten explizite Vereinbarungen oder freiwillige Initiativen zur Förderung der Gleichstellung. Damit hat sich die Situation seit 2001 nicht verbessert.

▶ Nur 3 % der Bevölkerung hatte laut Allensbacher Familienmonitor 2008 den Eindruck, dass sich die Unternehmen bereits ausreichend für das Ziel der Vereinbarkeit von Familie und Beruf einsetzen. Mehr als drei Viertel der im Jahr 2009 befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vertraten die Auffassung, dass Betriebe wesentlich mehr tun müssten, u.a. in Bezug auf flexible Arbeitszeiten, verbesserte Wiedereinstiegsmöglichkeiten, Sonderurlaub bei kranken Kindern, ausgebauten Home-Office-Möglichkeiten, Teilzeit, betriebliche Kinderbetreuung sowie Elternzeit für männliche Beschäftigte.

▶ Bedarfe von Pflegenden werden von den Arbeitgebern bisher noch wenig berücksichtigt. Ebenso mangelt es an gezielten Maßnahmen zur Karriereförderung des weiblichen Nachwuchses.

(VGL. FACTSHEET VI FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN, FACTSHEET IX ERWERBSARBEITS- UND FAMILIENZEITEN SOWIE FACTSHEET XI PFLEGE)

POTENZIELL FAMILIEN- UND GLEICHSTELLUNGSRELEVANTE INSTRUMENTE SIND KEIN GARANT FÜR TATSÄCHLICHE FAMILIENFREUNDLICHKEIT IM UNTERNEHMEN

- ▶ Auch eine breite Palette familien- und gleichstellungsrelevanter Instrumente garantiert keineswegs automatisch eine familienbewusste Unternehmenspraxis. Vielfach werden die vorhandenen Instrumente unzureichend kommuniziert oder bestimmten Beschäftigtengruppen nicht aktiv angeboten oder zugänglich gemacht. Männer treffen zudem bei Kollegen und Vorgesetzten oft auf Unverständnis, wenn sie diese Angebote wahrnehmen möchten.
- ▶ Hinzu kommen häufig Arbeitsverdichtungen sowie „Verfügbarkeitserwartungen“ an Beschäftigte (insbesondere) mit qualifizierten Tätigkeiten und Führungsaufgaben, die keine Rücksicht auf familiäre Erfordernisse nehmen. So verschwimmen die Grenzen zwischen privater Zeit und Erwerbsarbeitszeit. Bestehende familien- und gleichstellungsrelevante Instrumente erweisen sich somit als nicht zugänglich.

(VGL. FACTSHEET VI FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN SOWIE FACTSHEET IX ERWERBSARBEITS- UND FAMILIENZEITEN)

WAS KÖNNEN UNTERNEHMEN TUN?

- ▶ Familienfreundlichkeit und Gleichstellungsziele sollten langfristig in die Unternehmenskultur integriert werden. Hierzu kann das lebensereignisorientierte Personalmanagement ein zukunftsweisendes Konzept darstellen.

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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Veränderung der eigenen Situation infolge von Lebensereignissen	Rücksichtnahme: Anerkennung und Ausrichtung der Personalmaßnahmen auf private und persönliche Belange der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
Leistung: individuelles Eingehen auf unterschiedlich ausgeprägtes Leistungsvermögen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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: BMFSFJ (2011: 151) nach Nikutta (2009: 32ff.)

Publikation

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.) (2011): Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht. Bundestagsdrucksache 17/6240. Berlin (<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationen,did=174358.html>).

Kontakt

Vorsitzende der Sachverständigenkommission
Prof. Dr. Ute Klammer (V.i.S.d.P.)
Universität Duisburg-Essen
ute.klammer@uni-due.de

Geschäftsstelle Gleichstellungsbericht
Fraunhofer-Gesellschaft
Dr. Markus Motz-Edel
Tel: 089 1205-2006
markus.motz@zv.fraunhofer.de
<http://www.gleichstellungsbericht.de>

- ▶ Als ganzheitliches Personalkonzept berücksichtigt es zum einen alle Erwerbsphasen eines Mitarbeiters bzw. einer Mitarbeiterin vom Unternehmenseintritt bis zum -austritt. Zum anderen trägt das lebensereignisorientierte Personalmanagement auch den sich über den Lebensverlauf verändernden Bedarfen der Beschäftigten und ihren verschiedenen Lebenssituationen Rechnung.
- ▶ Lebensereignisorientiertes Personalmanagement hat zum Ziel, die unternehmerischen Interessen mit den individuellen Herausforderungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auszugleichen. Auf diese Weise soll den Beschäftigten ermöglicht werden, sich optimal – gemäß ihres Potenzials und ihrer persönlichen Situation – ins Unternehmen einzubringen. Auch können so zugleich die Unternehmensziele besser erreicht werden.

POSITIVE EFFEKTE FAMILIEN- UND GLEICHSTELLUNGSBEWUSSTER PERSONALPOLITIK IM BETRIEB

- ▶ Eine bedarfsgerechte familien- und gleichstellungsbewusste Personalpolitik ist ein geeignetes Instrument zur Mitarbeiterbindung im Unternehmen. Das zeigt sich etwa an deutlich kürzeren Elternzeiten, einer längeren Betriebszugehörigkeit, geringeren Fehlzeiten und weniger Eigenkündigungen.
- ▶ Eine solche Personalpolitik gewinnt angesichts des Fachkräftemangels für Arbeitgeber zunehmend an Bedeutung und kann erhebliche positive Effekte auf die Wachstumsdynamik von Unternehmen haben.

ERWERBSARBEITS- UND FAMILIENZEITEN

FLEXIBILITÄT ERMÖGLICHEN UND UNTERSCHIEDLICHE FORMEN VON ARBEIT STÄRKEN!

Frauen wie Männer müssen die Möglichkeit haben, ohne langfristige Nachteile neben der Erwerbsarbeit andere notwendige Tätigkeiten wie Sorgearbeit oder Pflege auszuüben.

GESETZ ZU WAHLARBEITSZEITEN ERLASSEN!

Die Möglichkeiten der Beschäftigten, die Arbeitszeit zu ändern oder die Erwerbstätigkeit zu unterbrechen und wieder auf einen Vollzeitarbeitsplatz zurückzukehren, sind zu verbessern und in einem Gesetz zu Wahlarbeitszeiten zu verankern.

FAMILIENFREUNDLICHE ARBEITSZEITEN ERMÖGLICHEN!

Die Tarifpartner und die Unternehmen sollten familienfreundliche „Arbeitszeitoptionsmodelle“ entwickeln, die den Bedürfnissen der Beschäftigten und den Besonderheiten der Branchen und Betriebe entsprechen. Die Etablierung einer kurzen Vollzeit von 30 bis 35 Wochenstunden kann für beide Geschlechter ein Beitrag zur Stärkung der Geschlechtergerechtigkeit sein sowie ein effektives Instrument moderner Personalpolitik darstellen.

ZEITKOMPETENZEN STÄRKEN!

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.

ELTERNZEIT WEITERENTWICKELN!

Das Elterngeld hat zu einer stärkeren Beteiligung von Vätern an Sorgearbeiten geführt. Es sollte jedoch weiterentwickelt werden. Insbesondere die Verlängerung der Partnermonate sowie die Möglichkeit, dass beide Elternteile Elterngeld gleichzeitig in Anspruch nehmen und mit Teilzeit kombinieren können, sind sinnvolle Ansatzpunkte.

UNGLEICHE VERTEILUNG VON ERWERBS- UND SORGEARBEIT

- ▶ Obwohl sich die Gesamtarbeitszeit zwischen Männern und Frauen angenähert hat, dominiert nach wie vor bei den Männern die Erwerbsarbeit, bei den Frauen dagegen die Haus- und Sorgearbeit. Beim Übergang zur Elternschaft verlagern sich die verschiedenen Handlungsfelder der Haus- und Sorgetätigkeiten noch stärker auf die Mütter.
- ▶ Immer noch besteht in der Mehrheit der Paarhaushalte eine geschlechtsspezifische Arbeitsteilung. 2008 gaben mehr als drei Viertel der in einer Partnerschaft lebenden Mütter mit Kindern unter 16 Jahren an, persönlich „alles“ (4 %) oder „das meiste“ (72 %) im Rahmen der Kinderbetreuung und der Hausarbeit zu erledigen. Sieben von zehn Vätern gaben an, von der anfallenden Sorge- und Hausarbeit den „kleineren Teil“ (61 %) oder „kaum etwas, gar nichts“ (7 %) zu übernehmen. (VGL. FACTSHEET V ERWERBSUNTERBRECHUNGEN)
- ▶ Die durchschnittliche Zeitverwendung für Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern unter sechs Jahren betrug 2004 in Deutschland 72 Minuten pro Tag. Das ist deutlich weniger als das Zeitvolumen, das französische (133 Minuten) und schwedische Frauen (137 Minuten) mit kleinen Kindern täglich für Erwerbsarbeit aufbringen.
- ▶ Der Anteil der Familien mit Partneranträgen auf Elterngeld betrug 2009 knapp 17 %. Zwei Drittel der Väter wählten einen kurzen Elterngeldbezug von typischerweise zwei Monaten. Trotz der Kürze der väterlichen Elternzeitphasen zeigt sich, dass Väter mit Partnermonaten einen größeren Anteil der Betreuungsarbeit übernehmen.

VEREINBARKEIT VON BERUF UND PFLEGE

- ▶ Die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflegetätigkeiten erweist sich bislang als eine zeitliche Herausforderung vor allem für Frauen. 71 % der Pflegebedürftigen, die in Privathaushalten versorgt worden sind, wurden 2002 ausschließlich von Familienangehörigen gepflegt, ohne Unterstützung von ambulanten Diensten.
- ▶ 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. Der tatsächliche durchschnittliche Zeitaufwand der privaten Pflege liegt damit weit höher als von der Pflegeversicherung veranschlagt. Diese erkennt allenfalls in der Pflege Schwerstpflegebedürftiger einen Zeitaufwand von mindestens fünf Stunden pro Tag an.
- ▶ Dabei werden Pflegetätigkeiten nach wie vor stärker von Frauen übernommen: 2002 waren 73 % der pflegenden Angehörigen weiblich. (VGL. FACTSHEET XI PFLEGE UND PFLEGEBEDÜRFTIGKEIT)

ARBEITSZEITEN VON MÄNNERN UND FRAUEN

- ▶ In keinem anderen europäischen Land haben Teilzeit arbeitende Frauen, vor allem aufgrund des hohen Anteils von Minijobs, mit durchschnittlich 18,2 Wochenstunden so kurze Arbeitszeiten wie in Westdeutschland.

(VGL. FACTSHEET IV FRAUENERWERBSTÄTIGKEIT, TEILZEIT UND MINIJOB)

- ▶ Bei den Durchschnittsarbeitszeiten aller Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten nahm die Kluft zwischen den Arbeitszeiten von Männern und Frauen in den vergangenen Jahren in Deutschland weiter zu. 2001 haben Männer durchschnittlich 8,8 Stunden pro Woche länger gearbeitet als Frauen, 2006 waren es bereits 9,3 Stunden. Mit steigender Kinderzahl steigen die Arbeitszeiten von Männern an, während die Arbeitszeiten der Frauen weiter absinken.
- ▶ Zwischen den gewünschten und den tatsächlichen Arbeitszeiten von Männern und Frauen, insbesondere auch von Eltern, bestehen erhebliche Diskrepanzen. Eltern wünschen sich im Durchschnitt kürzere Arbeitszeiten als sie gegenwärtig haben. Drei Viertel der Väter und mehr als die Hälfte der Mütter würden gern ihre Arbeitszeiten reduzieren. 86 % der Mütter mit normaler Vollzeit und 99 % mit überlanger Voll-

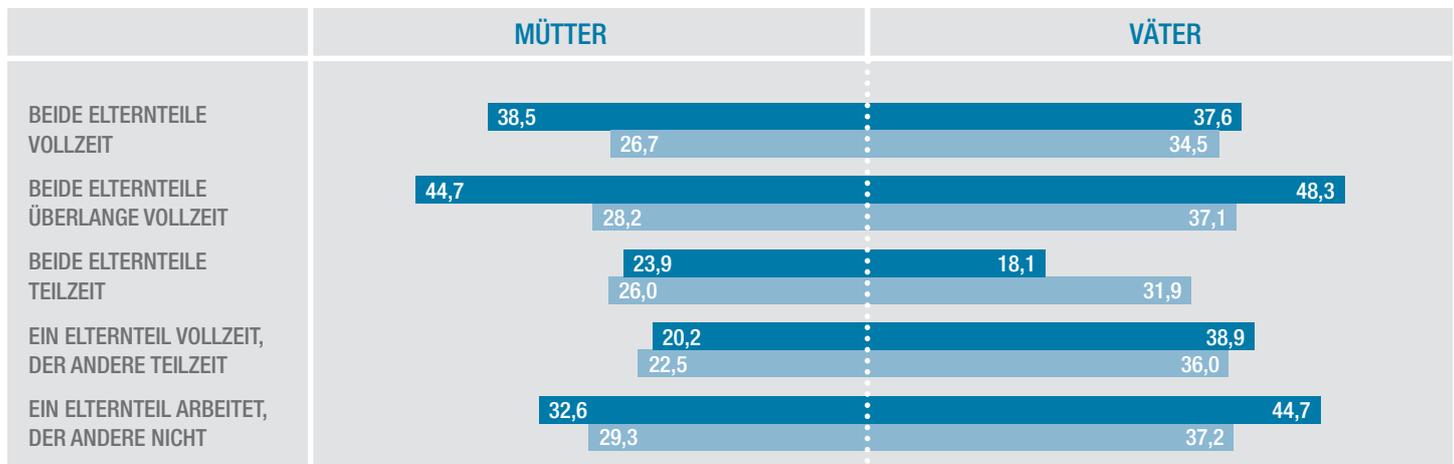
zeit wünschen sich eine Arbeitszeitverkürzung. Gleiches gilt auch für die Mehrheit der Väter mit überlanger Vollzeit (96 %). Die Wunsch-arbeitszeiten von Müttern und Vätern liegen demnach im Bereich kurzer Vollzeit von 30 bis 34 Stunden pro Woche.

(VGL. FACTSHEET VIII FAMILIENFREUNDLICHKEIT UND GLEICHSTELLUNG IM BETRIEB)

- ▶ Dagegen würde fast jede zweite teilzeitbeschäftigte Mutter ihre Arbeitszeit gerne ausdehnen: Unter den Müttern, die mit weniger als 15 Wochenstunden einer marginalen Teilzeitbeschäftigung nachgehen, sind es mit 72 % sogar fast drei Viertel. Der Wunsch der Väter nach einer Verkürzung ihrer Wochenarbeitszeit betrifft vor allem nicht gewünschte Überstunden. Acht von zehn Vätern wünschen sich die Einhaltung einer normalen Vollzeitbeschäftigung mit 35 bis 40 Wochenstunden.
- ▶ Für Personen, die zum Beispiel ein Kind versorgen oder jemanden pflegen, besteht nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz die Möglichkeit, von Vollzeit- auf Teilzeitarbeit zu wechseln. Ist dieser Wechsel jedoch vollzogen, hat die Person keinen gesetzlichen Anspruch darauf, (später wieder) zu einer vollzeithen Teilzeit- oder einer Vollzeittätigkeit zurückzukehren.

(VGL. FACTSHEET VIII FAMILIENFREUNDLICHKEIT UND GLEICHSTELLUNG IM BETRIEB)

TATSÄCHLICHE UND GEWÜNSCHTE WOCHENARBEITSSTUNDEN VON MÜTTERN UND VÄTERN IN DEUTSCHLAND (2003, IN STUNDEN PRO WOCHE)*



■ tatsächliche Wochenarbeitsstunden ■ gewünschte Wochenarbeitsstunden

* Telefonische Befragung von 2.000 abhängig beschäftigten Vätern und Müttern, gewichtet
Quelle: BMFSFJ (2011: 180) nach Hans-Böckler-Stiftung (2008)

Publikation

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.) (2011): Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht. Bundestagsdrucksache 17/6240. Berlin (<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationen,did=174358.html>).

Kontakt

Vorsitzende der Sachverständigenkommission
Prof. Dr. Ute Klammer (V.i.S.d.P.)
Universität Duisburg-Essen
ute.klammer@uni-due.de

Geschäftsstelle Gleichstellungsbericht
Fraunhofer-Gesellschaft
Dr. Markus Motz-Edel
Tel: 089 1205-2006
markus.motz@zv.fraunhofer.de
<http://www.gleichstellungsbericht.de>

ALTERSSICHERUNG

VORAUSSETZUNGEN FÜR EINE ARMUTSVERMEI- DENDE ALTERSVORSORGE AUF DEM ARBEITS- MARKT SCHAFFEN!

Die entscheidenden Stellschrauben für die Bekämpfung von Armut und sozialer Ausgrenzung im Alter liegen im Erwerbssystem.

Zentral sind daher die Beendigung der Förderung geringfügiger Beschäftigung, die Stärkung ertragsschwacher Erwerbsformen durch Mindestlöhne sowie eine Verbesserung niedriger Frauenlöhne.

ABGELEITETE SICHERUNGSFORMEN IN DER GESETZLICHEN RENTENVERSICHERUNG (GRV) ABBAUEN UND EIGENSTÄNDIGE SICHERUNGS- ANSPRÜCHE AUFBAUEN!

Das freiwillige Splitting von Rentenanwartschaften, die während der Ehe erworben wurden, soll zum Regelfall gemacht werden. Hierbei sind jedoch Vertrauensschutzregelungen zu berücksichtigen.

BENACHTEILIGUNG DER SORGEARBEIT FÜR PFLEGEBEDÜRFTIGE ABBAUEN!

Die Anrechnung von Pflegezeiten auf die Rentenansprüche ist zu verbessern – unabhängig von Erwerbsstatus und Alter der pflegenden Person. So sollten auch im Rentenalter erbrachte Pflegeleistungen rentensteigernd angerechnet werden.

ERSTE SÄULE DER ALTERSSICHERUNG NICHT WEITER SCHWÄCHEN!

Eine starke erste Säule der Alterssicherung – also die GRV – trägt für viele Menschen in Deutschland entscheidend zu einem sozialen Ausgleich bei. Wichtig ist daher, auch aus Gleichstellungsperspektive, dass bisher nicht versicherte Erwerbsformen und Lebensphasen sozialversicherungsrechtlich ebenfalls in der GRV abgesichert werden.

FRAUEN- UND MÄNNERRENTEN

- ▶ Frauen erreichen im Durchschnitt deutlich geringere Renten als Männer. Vielfach sind diese nicht existenzsichernd.
- ▶ Unter den heutigen Rentnern und Rentnerinnen weisen westdeutsche Frauen durchschnittlich 25 und ostdeutsche 37 Erwerbsjahre auf. Bei westdeutschen Männern sind es 44 und bei ostdeutschen 43 Jahre.
- ▶ Ende 2008 bezogen westdeutsche Männer aus der GRV eine durchschnittliche eigenständige Versichertenrente von 1.034 Euro pro Monat, westdeutsche Frauen kamen nur auf 498 Euro (48 % der Männerrenten). In Ostdeutschland lagen die Männerrenten 2008 bei durchschnittlich 994 Euro. Die ostdeutschen Frauen erreichten mit 672 Euro zwar höhere Renten als westdeutsche Frauen, was meist auf ihre kontinuierliche Erwerbsarbeit während der DDR-Zeit zurückzuführen ist. Dennoch entsprach dies nur 68 % der ostdeutschen Männerrenten.

RENTE: BILANZ DES LEBENSVERLAUFS

- ▶ Die geschlechtsspezifischen Ungleichheiten im Erwerbslebensverlauf, Erwerbsunterbrechungen oder Einkommensunterschiede wirken unmittelbar ins Rentenalter nach.
(VGL. FACTSHEET IV FRAUENERWERBSTÄTIGKEIT, TEILZEIT UND MINIJOBBS SOWIE FACTSHEET VII GESCHLECHTSSPEZIFISCHE LOHNLÜCKE UND NIEDRIGLÖHNE)
- ▶ So fehlten Frauen Ende 2008 durchschnittlich 13,7 rentenrechtlich relevante Erwerbsjahre und 0,26 Entgeltpunkte pro Jahr im Vergleich zu Männern.
- ▶ Das durchschnittliche Einkommen westdeutscher Rentnerinnen verringert sich mit zunehmender Kinderzahl. Frauen mit vier und mehr Kindern erreichen nur noch 68 % des durchschnittlichen Einkommens kinderloser Frauen. In Ostdeutschland sind diese Differenzen geringer und der Zusammenhang ist weniger eindeutig. Ostdeutsche Frauen mit vier und mehr Kindern erreichen immerhin noch 93 % des durchschnittlichen Einkommens kinderloser Frauen. Bei Männern existiert dieser Zusammenhang nicht.
- ▶ Die verbesserte Anrechnung von Kindererziehungszeiten wird sich positiv auf die Renten von Frauen auswirken, deren Kinder ab 1992 geboren wurden, nicht jedoch auf die Renten von Müttern von vor 1992 geborenen Kindern. So erhöht sich die Rente pro Kind in Werten von 2010 um mindestens 72,39 Euro (Ost) bzw. 81,60 Euro (West) monatlich.
- ▶ Die Sorgearbeit für Pflegebedürftige wird deutlich geringer in der GRV angerechnet. So erhöht sich die Rente nach drei Jahren Pflege in Werten von 2010 nur um maximal 57,91 Euro (Ost) bzw. 65,28 Euro (West) monatlich. Dieser Maximalbetrag gilt jedoch nur bei ei-

ner Angehörigenpflege in der höchsten Pflegestufe III und wird in der pri-vat-häuslichen Pflege tatsächlich beinahe nie erzielt.

(VGL. FACTSHEET XI ZU PFLEGE UND PFLEGEBEDÜRFTIGKEIT)

PROBLEMATISCHE VERLAGERUNG DER ALTERS-SICHERUNG VON DER ERSTEN AUF DIE ZWEITE UND DRITTE SÄULE

- ▶ Im Rahmen der betrieblichen Alterssicherung (zweite Säule) haben Frauen seltener und deutlich niedrigere Ansprüche als Männer. Der Grund hierfür ist, dass die betriebliche Alterssicherung noch stärker an die Dauer der Erwerbsarbeit und die Höhe des erzielten Einkommens anknüpft als die Renten der GRV. Männliche Betriebsrentenbezieher erhielten im Jahr 2007 durchschnittlich 490 Euro, weibliche Betriebsrentenbezieherinnen 214 Euro Rente im Monat.
- ▶ Frauen haben zudem aufgrund ihrer niedrigeren Erwerbseinkommen weniger Möglichkeiten, im Rahmen der privaten Vorsorge (dritte Säule) für das Alter vorzusorgen.

ABHÄNGIGKEIT VON ABGELEITETEN LEISTUNGEN

- ▶ Abgeleitete Leistungen wie die Hinterbliebenenrente spielen für die Alterssicherung verheirateter Frauen im Alter noch immer eine große Rolle. So erhielten 2008 insgesamt 42 % aller Frauen über 65 Jahren, aber nur 5 % aller Männer abgeleitete Leistungen.
- ▶ Hinterbliebenenrenten sind jedoch „Renten zweiter Klasse“. Sie besitzen nicht den sozialversicherungsrechtlichen Status und die „Qualität“ von eigenständigen Ansprüchen. Die Hinterbliebenenrente schränkt

eigene Verwirklichungschancen der Verwitweten ein. So entfallen bei einer Wiederheirat nach einer Übergangsfrist jegliche Hinterbliebenenrentenansprüche. Zudem honoriert die GRV in der Hinterbliebenenrente nicht etwa die geleistete unbezahlte Haus- und Sorgearbeit der Frauen. Vielmehr ist die Erwerbsbiografie des Mannes auch über dessen Tod hinaus entscheidend für die Rentenhöhe.

ARMUTSRISIKO IM ALTER

- ▶ Für ostdeutsche Frauen wie Männer wird ein deutlicher Rückgang der gesetzlichen Rentenansprüche prognostiziert: bei den Frauen von durchschnittlich 37 auf 32,6 und bei den Männern von 45,1 auf 38,3 Entgeltpunkte (Werte von 2005). Damit werden auch die Männerrenten in Ostdeutschland im Durchschnitt künftig deutlich unter der Rente des „Eckrentners“ (mit 45 Entgeltpunkten) liegen.
- ▶ Für westdeutsche Frauen werden sich die eigenständigen Rentenansprüche durch die stärkere Erwerbsorientierung jüngerer Frauen leicht verbessern. Mit 26,1 Entgeltpunkten bleiben sie jedoch deutlich unter den stabil bleibenden Ansprüchen westdeutscher Männer von knapp 45 Entgeltpunkten (Werte von 2005).
- ▶ Insgesamt tragen die Rentenreformen der letzten Jahre zu einer Verringerung des Rentenniveaus bei, und es ist mit einem deutlichen Anstieg der Altersarmut zu rechnen. Vor allem in Ostdeutschland wird der Anteil von Personen mit Niedrigrenten unter 600 Euro in der GRV wachsen: bei den Frauen von 25 % auf 48 % und bei den Männern von 4 % auf 31 % (Basisjahr 2005).

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: BMFSFJ (2011: 203) nach Bundesregierung (2009). Umfasst Renten wegen Alters und Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit. Werte gerundet.

Publikation

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.) (2011): Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht. Bundestagsdrucksache 17/6240. Berlin (<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationen,did=174358.html>).

Kontakt

Vorsitzende der Sachverständigenkommission
 Prof. Dr. Ute Klammer (V.i.S.d.P.)
 Universität Duisburg-Essen
 ute.klammer@uni-due.de

Geschäftsstelle Gleichstellungsbericht
 Fraunhofer-Gesellschaft
 Dr. Markus Motz-Edel
 Tel: 089 1205-2006
 markus.motz@zv.fraunhofer.de
<http://www.gleichstellungsbericht.de>

PFLEGE UND PFLEGEBEDÜRFTIGKEIT

SITUATION VON PRIVAT PFLEGENDEN FRAUEN UND MÄNNERN VERBESSERN!

Fürsorge wird zu einer knappen gesellschaftlichen Ressource. Während die Zahl der Pflegebedürftigen in Zukunft rapide steigen wird, können und wollen voraussichtlich weniger Personen privat Pflege leisten.

HÄUSLICHE UND PROFESSIONELLE PFLEGE BESSER VERZAHNEN!

Nur so können pflegende Angehörige entlastet werden.

ERWERBSTÄTIGE PFLEGENDE UNTERSTÜTZEN!

Hier sind die Arbeitgeber mit einer Personalpolitik gefordert, die für zentrale Lebensereignisse flexible Regelungen bereithält.

DAS PFLEGEVERSICHERUNGSRECHT GESCHLECHTERGERECHT AUSGESTALTEN!

Die Benachteiligung der Sorgearbeit für Pflegebedürftige im Vergleich zur Sorgearbeit für Kinder in der Gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) ist nicht zu rechtfertigen.

PFLEGEBEDÜRFTIGKEIT

- ▶ Im Dezember 2007 waren 2,25 Mio. Menschen in Deutschland pflegebedürftig im Sinne des Pflegeversicherungsgesetzes (SGB XI), was einem Anteil der Pflegebedürftigen an der Gesamtgesellschaft von 2,7 % entsprach.
- ▶ Prognosen zufolge wird sich die Zahl der Pflegebedürftigen in Deutschland bei konstant bleibenden Pflegequoten bis 2030 auf 3,37 Mio. erhöhen (darunter 2,2 Mio. Frauen). Der Anteil der Pflegebedürftigen an der Gesamtgesellschaft wird damit auf 4,4 % anwachsen.
- ▶ Die Mehrzahl der Pflegebedürftigen sind Frauen. Der Frauenanteil war 2010 mit 68 % mehr als doppelt so hoch wie jener der pflegebedürftigen Männer (32 %). Frauen sind etwa ab dem 80. Lebensjahr deutlich häufiger pflegebedürftig als Männer. So betrug 2009 bei den 85- bis 90-jährigen Frauen die Pflegequote 42 %, bei den Männern gleichen Alters hingegen nur 28 %.
- ▶ Mit dem Alter wächst das statistische Risiko, pflegebedürftig zu werden. Während 2009 bei den 70- bis 75-Jährigen „nur“ jede/r Zwanzigste (5 %) pflegebedürftig war, lag der Anteil der Pflegebedürftigen bei den ab 90-Jährigen bei 59 %.

PFLEGEARRANGEMENTS

- ▶ Ende 2006 wurden von den etwa 2,1 Mio. Leistungsempfängern der Pflegeversicherung rund 1,4 Mio. zu Hause und etwa 700.000 in Heimen versorgt.
- ▶ Unter den zu Hause Gepflegten lag der Frauenanteil 2009 bei 62,1 %, unter den stationär im Heim untergebrachten Pflegebedürftigen bei 73,1 %.
- ▶ Die Pflegeversicherung in Deutschland verankert gesetzlich den Vorrang der häuslichen Pflege. Das entspricht zugleich dem Wunsch der meisten pflegebedürftigen Personen. So wünschten sich 2007 in Deutschland mehr als vier Fünftel der befragten Frauen und Männer, im Bedarfsfall zu Hause gepflegt zu werden. Nicht einmal jede/r Zehnte bevorzugte eine Pflege im Heim.
- ▶ Ungeachtet des persönlichen Wunsches der Pflegebedürftigen sowie des gesetzlichen Vorrangs der häuslichen Pflege, können und wollen jedoch immer weniger Personen privat Pflege leisten. Die Zahl potenzieller (familiärer) Pflegepersonen wird sich Prognosen zufolge bis 2050 um etwa 30 % verringern.

WER PFLEGT HÄUSLICH-PRIVAT?

- ▶ 71 % der Pflegebedürftigen in Privathaushalten wurden 2002 ausschließlich von Familienangehörigen gepflegt, d.h. ohne Unterstützung von ambulanten Diensten. Pflegeleistungen werden nach wie vor eher von Frauen übernommen: 2002 waren 73 % der pflegenden Angehörigen weiblich.
(VGL. FACTSHEET IX ERWERBSARBEITS- UND FAMILIENZEITEN)
- ▶ In häuslich-familiären Arrangements gibt es allerdings oft mehr als eine pflegende Person. Betrachtet man alle in Pflegearrangements eingebundenen Personen, so relativiert sich das starke Engagement von Frauen gegenüber Männern im Bereich der häuslich-privaten Pflege etwas.
- ▶ Anders als bei der Fürsorge für Kinder, nimmt die Intensität der Pflege im Zeitverlauf in der Regel stark zu. Pflegebedarf und -aufwand sind daher für Erwerbstätige weniger plan- und absehbar. 27 % der weiblichen Pflegepersonen geben ihre Erwerbstätigkeit für die häusliche Pflege auf, weitere 24 % schränken sie ein – mit problematischen Folgen für die eigene Alterssicherung. Denn – im Gegensatz zur Sorgearbeit für Kinder – werden Pflegeleistungen nur sehr gering in der GRV angerechnet.
(VGL. FACTSHEET IX ERWERBSARBEITS- UND FAMILIENZEITEN SOWIE FACTSHEET X ALTERSSICHERUNG)
- ▶ Männer pflegen bislang vor allem, wenn sie selbst bereits im Rentenalter sind und dann vorrangig ihre Partnerinnen. 2008 pflegten in der

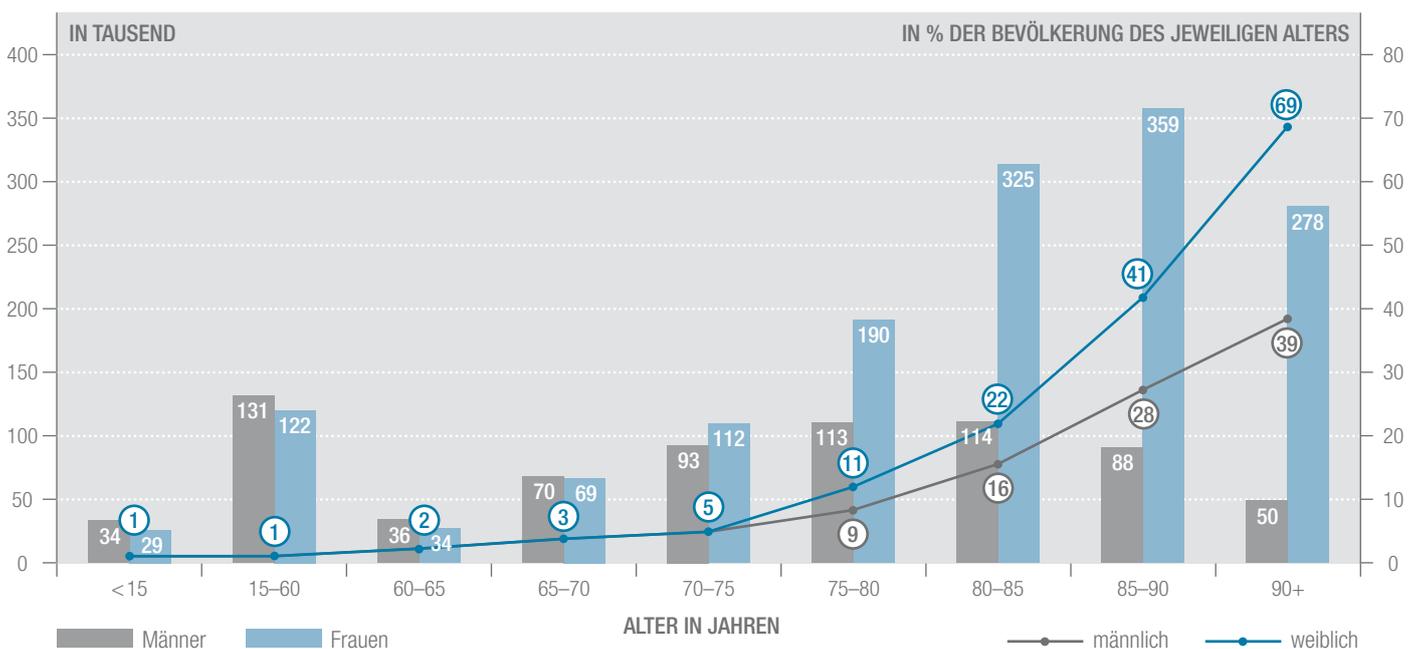
Gruppe der 70- bis 85-Jährigen 11 % der Frauen und 9 % der Männer regelmäßig privat.

- ▶ Auch (Schwieger-)Kinder oder nichtfamiliäre Pflegepersonen übernehmen in zunehmendem Maße (29 % im Jahr 1991, 36 % im Jahr 2002) die häusliche Pflege. Wo Kinder die pflegebedürftigen Eltern versorgen, geschieht dies noch immer überwiegend durch die Töchter oder Schwiegertöchter. Jedoch ist in den vergangenen Jahren ein gestiegenes Engagement der (Schwieger-)Söhne bei der Pflege der (Schwieger-)Eltern als Hauptpflegepersonen zu verzeichnen.
- ▶ Gleichzeitig ist auch ein Anstieg derjenigen Pflegenden zu verzeichnen, die eine nicht verwandte Person in der häuslichen Pflege betreuen. Auch hier pflegen Frauen deutlich häufiger Freunde, Bekannte oder Nachbarn als Männer.
- ▶ In Ostdeutschland sind die Geschlechterunterschiede bei der privaten Pflege deutlich stärker ausgeprägt als in Westdeutschland. 2002 bezeichneten sich 82 % (West: 62 %) der in Pflegeaktivität eingebunde-

nen befragten Frauen als Hauptpflegeperson, jedoch nur 45 % (West: 52 %) der befragten Männer.

- ▶ Insgesamt zeigt sich, dass Frauen deutlich häufiger sowohl (aufgrund ihrer höheren Lebenserwartung) im hohen Alter pflegebedürftig sind als auch den Hauptanteil der privat-häuslichen Pflege leisten. Damit beziehen Frauen auf der einen Seite mehr Leistungen aus der gesetzlichen Pflegeversicherung als Pflegebedürftige, entlasten diese aber auf der anderen Seite als Pflegenden enorm.
- ▶ Während Frauen also mehrheitlich im häuslich-privaten Umfeld Partner, Familie, Freunde und Nachbarn pflegen, werden sie selbst als Pflegebedürftige in höherem Alter vielfach – entgegen ihres Wunsches – in Pflegeheimen versorgt.

PFLEGEBEDÜRFTIGE UND PFLEGEQUOTEN NACH ALTERSGRUPPEN UND GESCHLECHT (2007, IN TAUSEND UND IN %)



Quelle: BMFSFJ (2011: 213) nach Statistischem Bundesamt (2008)

Publikation

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.) (2011): Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht. Bundestagsdrucksache 17/6240. Berlin (<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationen,did=174358.html>).

Kontakt

Vorsitzende der Sachverständigenkommission
 Prof. Dr. Ute Klammer (V.i.S.d.P.)
 Universität Duisburg-Essen
 ute.klammer@uni-due.de

Geschäftsstelle Gleichstellungsbericht
 Fraunhofer-Gesellschaft
 Dr. Markus Motz-Edel
 Tel: 089 1205-2006
 markus.motz@zv.fraunhofer.de
<http://www.gleichstellungsbericht.de>