

NR. 02/13

* Aktionsplan für die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern

Aktueller Stand, Handlungsfelder und Forderungen der
AG Gleichstellungspolitik

IMPRESSUM

HERAUSGEBERIN: FRAKTION DER SPD IM DEUTSCHEN BUNDESTAG
PETRA ERNSTBERGER MDB, PARLAMENTARISCHE GESCHÄFTSFÜHRERIN

REDAKTION: CHRISTEL HUMME MDB
GESTALTUNG: ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

PLATZ DER REPUBLIK 1, 11011 BERLIN

TELEFON: (030) 227-57133
TELEFAX: (030) 227-56800

WWW.SPDFRAKTION.DE

ERSCHIENEN IM MÄRZ 2013

DIESE VERÖFFENTLICHUNG DER SPD-BUNDESTAGSFRAKTION DIENT AUSSCHLIESSLICH DER INFORMATION.
SIE DARF WÄHREND EINES WAHLKAMPFES NICHT ALS WAHLWERBUNG VERWENDET WERDEN.

Inhaltsverzeichnis

05	1.	Ziel der Arbeitsgruppe Gleichstellungspolitik
07	2.	Aktionsplan für mehr Gleichstellung von Frauen und Männern
10	3.	Parlamentarische Initiativen mit Drucksachennummern
15	4.	Daten – Fakten – Argumente
15	4.1.	Situation der Frauen auf dem Arbeitsmarkt
16	4.1.1.	Niedriglohnsektor
18	4.1.2.	Frauen in Führungspositionen
21	4.1.3.	Entgeltdiskriminierung
23	4.1.4.	Frauen in Wissenschaft und Forschung
25	4.1.5.	Vereinbarkeit von Familie und Beruf
28	4.1.6.	Ehegattensplitting
29	4.1.7.	Weiterentwicklung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes
30	4.1.8.	Handlungsfelder und Forderungen

32	4.2. Bildung – Berufswahl - Ausbildung
33	4.2.1. Schulische Bildung und Berufswahlverhalten
35	4.2.2. Übergang von der Schule in den Beruf
36	4.2.3. Ausbildung
38	4.2.4. Studium
39	4.2.5. Lebenslanges Lernen
39	4.2.6. Handlungsfelder und Forderungen
43	5. Ausblick
45	6. Quellenverzeichnis

1. Ziel der Arbeitsgruppe Gleichstellungspolitik

Die Arbeitsgruppe „Gleichstellungspolitik“ der SPD-Bundestagsfraktion hat es sich zur Aufgabe gemacht, den Beschluss des Dresdener Bundesparteitages 2009 aufzugreifen und umzusetzen:

„Wir wollen die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern durchsetzen. Gleichstellungspolitik ist für uns eine Querschnittsaufgabe. Deshalb wollen wir alle notwendigen Maßnahmen in einem „Aktionsplan Gleichstellung“ zusammenführen.“

Dabei hat sich die Arbeitsgruppe in ihrer Arbeit auch intensiv mit den Handlungsempfehlungen des Sachverständigengutachtens für den Ersten Gleichstellungsbericht auseinandergesetzt.

Voraussetzung für die faktische Gleichstellung und Partnerschaftlichkeit ist die eigenständige Existenzsicherung von Frauen und Männern.

Noch immer mangelt es in Deutschland an Strukturen, die Frauen eine gleichberechtigte Teilhabe auf dem Arbeitsmarkt ermöglichen. Auch im 21. Jahrhundert überwiegt hier zu Lande wie gehabt das Modell vom männlichen Familienernährer und der weiblichen Zuverdienerin – auch wenn dies längst nicht mehr den Wünschen vieler Frauen und Männer entspricht.

Frauen tragen nach wie vor größere Risiken im Erwerbsleben als Männer: Sie verdienen für gleiche und gleichwertige Arbeit deutlich weniger, sie sind überdurchschnittlich oft von prekärer Beschäftigung betroffen, stoßen beim beruflichen Aufstieg trotz hoher Qualifikation immer wieder an die gläserne Decke und können Familie und Beruf nur schwer miteinander vereinbaren. Um diese Benachteiligungen zu überwinden, helfen auch viele rechtliche Rahmenbedingungen nicht weiter - im Gegenteil: Häufig zementieren sie tradierte Rollenmuster. Das führt vermehrt zu Armut im Scheidungsfall und/oder im Alter.

Mit Appellen allein ist Gleichstellung nicht durchzusetzen. Vor elf Jahren einigte sich die damalige rot-grüne Bundesregierung mit den Spitzenverbänden der Wirtschaft auf eine freiwillige Vereinbarung mit dem Ziel, Chancengleichheit in der Privatwirtschaft durchzusetzen. Die Bilanz fällt ernüchternd aus: Die Vereinbarung ist ein Papiertiger, der bis heute keine nennenswerten Fortschritte gebracht hat. Stattdessen hat sich die Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt eher verschärft.

Unser Ziel war und bleibt: Bessere Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit in der Arbeitswelt.

Die Erfahrung lehrt: Ohne gesetzliche Verpflichtungen geht es nicht!

Wir setzen uns für eine konsistente Gleichstellungspolitik über den gesamten Lebensverlauf hinweg ein, die Frauen und Männern realistisch gleiche Wahlmöglichkeiten eröffnet. Diesen Ansatz hat zuletzt auch die Sachverständigenkommission zum Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung bekräftigt - und für eine vorwärtsgewandte Gleichstellungspolitik sozialdemokratische Antworten empfohlen.

Die Arbeitsgruppe Gleichstellungspolitik der SPD-Bundestagsfraktion wurde in der 17. Legislaturperiode gegründet. Sie tagt in der Regel mittwochs in Sitzungswochen und vereint Mitglieder aus verschiedenen Arbeitsgruppen der Fraktion. Sprecherin der Arbeitsgruppe ist Christel Humme und zu ihren stellvertretenden Sprecherinnen wurden Caren Marks und Mechthild Rawert gewählt. Zur Erarbeitung von Lösungsansätzen wurden regelmäßig Expertinnen und Experten aus der Wissenschaft, aus Verbänden und den Gewerkschaften eingeladen und mit ihnen diskutiert. Außerdem wurden Workshops und Abendveranstaltungen zur inhaltlichen Diskussion durchgeführt. Seit Mitte 2011 gibt es im Rahmen des „Projektes Zukunft - Deutschland 2020“ der Fraktion auch das Projekt Gleichstellung, wodurch vor allem auch der Dialog nach außen gestärkt wurde.

Im Folgenden werden die Ergebnisse der AG Gleichstellungspolitik vorgestellt. Die politischen Handlungsfelder sind im Aktionsplan dargestellt. In einem weiteren Teil werden die bereits gestellten parlamentarischen Initiativen der SPD-Bundestagsfraktion aufgelistet. Wer weiteren Informationsbedarf zu den einzelnen Themen hat, kann Daten, Zahlen und Fakten ausführlich nachlesen und so die Argumentationslinien besser nachvollziehen.

Viel Spaß beim Lesen!

Die Mitglieder der AG Gleichstellungspolitik

Ingrid Arndt-Brauer, Doris Barnett, Bärbel Bas, Willi Brase, Elke Ferner, Ulrike Gottschalck, Angelika Graf, Dr. Eva Högl, Caren Marks, Gabriele Hiller-Ohm, Christel Humme, Kirsten Lühmann, Aydan Özoğuz, Mechthild Rawert, Annette Sawade, Marianne Schieder, Sonja Steffen, Kerstin Tack, Dagmar Ziegler
(in alphabetischer Reihenfolge)

.....

2. Aktionsplan für mehr Gleichstellung von Frauen und Männern

Gute Arbeit zu gleichen Bedingungen

Frauen tragen große Risiken auf dem Arbeitsmarkt, das gilt vor allem für Mütter. Eine eigenständige Existenzsicherung ist den meisten nicht möglich. Statt dessen sind sie ein Leben lang finanziell abhängig – entweder vom Partner oder von staatlichen Transferleistungen. Und den Spagat zwischen Familie und Beruf müssen vor allem sie bewältigen.

Equal Pay-Gesetz

Gleiches Geld für gleiche und gleichwertige Arbeit, nur das ist gerecht. Die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern aber stagniert seit Jahren auf hohem Niveau. Damit sich das ändert, liegt seit Mai 2012 der Gesetzentwurf zur Entgeltgleichheit der SPD-Bundestagsfraktion vor. Nur wenn Löhne auch transparent gemacht werden, kann Diskriminierung aufgedeckt werden. Deshalb sollen Betriebe ab 15 Beschäftigten verpflichtet werden, ihre Lohnstrukturen offen zu legen und auf Diskriminierung überprüfen zu lassen. Wird Lohndiskriminierung attestiert, muss das Folgen haben. Wer nichts dagegen tut, muss mit Bußgeldern rechnen.

Flächendeckender gesetzlicher Mindestlohn

Ein gesetzlicher Mindestlohn kommt vor allem Frauen zu Gute: Frauen sind doppelt so oft wie Männer im Niedriglohnssektor beschäftigt. Zwar gibt es Mindestlöhne in einzelnen Branchen. Das gilt aber überwiegend für Wirtschaftszweige, in denen der Männeranteil höher als 80 Prozent ist. Frauen haben davon also wenig. Ein flächendeckender gesetzlicher Mindestlohn ist überfällig.

Reform der Minijobs

Der Missbrauch von geringfügiger Beschäftigung erschwert die Gleichstellung von Frauen und Männern. Denn zwei Drittel aller MinijobberInnen sind Frauen – und das ohne Perspektive auf eine reguläre Beschäftigung, nicht selten arbeiten sie zu Niedriglöhnen. Wir müssen für mehr sozialversicherungspflichtige Jobs sorgen, die Minijobs eindämmen und die geringfügig Beschäftigten besser absichern. Der zu vereinbarende Stundenlohn muss dem jeweils anwendbaren Tarifvertrag entsprechen. Im Fall der fehlenden Tarifbindung gelten die allgemeinen Regelungen zur Lohnfindung. Ein Mindestlohn von 8,50 € pro Stunde darf in keinem Fall unterschritten werden.

Mindestens 40 Prozent-Quote für Aufsichtsräte und Vorstände per Gesetz

Von selbst tut sich nichts in der Zusammensetzung der obersten Führungsgremien. Die Männerquote von mindestens 90 Prozent ist seit Jahren stabil. Die SPD-Bundestagsfraktion will hier Bewegung reinbringen und hat deshalb einen Gesetzesentwurf vorgelegt: Das Ziel ist es, dass in Aufsichtsräten und Vorständen börsennotierter und mitbestimmter Unternehmen Frauen und Männer zu mindestens 40 Prozent vertreten sein müssen. Andernfalls drohen leere Stühle in den Gremien, d.h. die Positionen werden nicht besetzt.

.....

Geschlechtergerechte Bildung und Berufswahl

Noch heute ist unser Bildungssystem stark von Stereotypen geprägt – sowohl in der frühkindlichen Bildung als auch in der Schule und Berufsberatung. Um Chancengleichheit über den gesamten Lebensverlauf hinweg zu gewährleisten muss auch „Lebenslanges Lernen“ als Leitprinzip in staatlichen Institutionen und Unternehmen verankert werden.

- Die Ausbildung der Erzieher/Erzieherinnen/Pädagogen/Pädagoginnen muss um die Geschlechterperspektive erweitert werden.
- Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie muss in allen Lebensphasen möglich sein. Deshalb fordern wir u.a. eine Teilzeitausbildung sowie die Weiterentwicklung des „Meister-BAföG“ und des BAföG zu einem „Erwachsenen-BAföG“. Dazu gehört auch die Aufhebung von Altersgrenzen für Zulassungen zu Ausbildungsgängen, Stipendien, BAföG usw.
- Um das Berufswahlspektrum zu erweitern, bedarf es auch einer Aufwertung vor allem frauendominierter personenbezogener Dienstleistungsberufe (KrankenpflegerInnen, AltenpflegerInnen, ErzieherInnen, PädagogInnen) durch höhere Entgelte und eine Verbesserung des Sozialprestige.

Mehr Frauen in Wissenschaft und Forschung

Frauen sind auch in der Wissenschaft und Forschung unterrepräsentiert. Vor allem die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellt viele Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler vor Probleme. Die Einführung einer Quote nach dem Kaskadenmodell und eine generell bessere finanzielle Ausstattung der Wissenschaft können hier helfen.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf - Mehr Zeitsouveränität

Die traditionelle Rollenverteilung der sorgenden Mutter und des berufstätigen Vaters schränkt alle ein: Frauen, die mehr arbeiten wollen. Und Männer, die sich mehr Verantwortung in der Familie wünschen. Damit Männer und Frauen frei und selbstbestimmt über ihre Zeit entscheiden können, braucht es Reformen sowohl in der Familien- als auch in der Arbeitsmarktpolitik.

Eltern wollen mehr und bessere Plätze in der Kinderbetreuung. Dafür setzen wir uns ein und wollen außerdem:

Rechtsanspruch auf befristete Teilzeit

Teilzeitarbeit ist eine Frauendomäne - oft unfreiwillig und schlechter bezahlt als Vollzeit. Die Rückkehr auf eine Vollzeitstelle hängt ausschließlich vom Willen des Arbeitgebers ab. Das ist uns zu wenig. Wir

wollen einen Rechtsanspruch auf befristete Teilzeit. Darüber hinaus wollen wir rechtsverbindlich und praxistauglich regeln, von Teilzeit auf Vollzeit bzw. vollzeitnah aufzustocken. So können Zeiten der Erwerbstätigkeit und Zeiten für die Sorge in der Familie zuverlässig und flexibel geplant werden.

Mehr zum Leben: Zwischen Voll- und Teilzeit

In Deutschland bedeutet Teilzeit meist eine halbe Stelle oder weniger. Das Gehalt dafür reicht meist nicht aus für eine eigenständige Absicherung. Wir fordern deshalb das Recht auf eine große Teilzeit (z.B. 30 Wochenstunden), die eine Existenzsicherung bei reduziertem Arbeitsumfang sichert.

Elterngeld optimieren

Das SPD-Modell Elterngeld hat sich gelohnt: Immer mehr Väter nehmen wegen ihrer Kinder eine Auszeit vom Job, die meisten von ihnen (76 Prozent – Stat. Bundesamt Juni 2012) allerdings nur zwei Monate. Den Großteil der Elternzeit übernehmen also noch immer die Frauen. Wir wollen das Elterngeld so reformieren, dass Frauen früher in ihren Beruf zurückkehren und Männer mehr Verantwortung in der Familie übernehmen können, so wie es sich heute schon viele Paare wünschen.

Gemeinsamen Elterngeldbezug attraktiver gestalten

Nach der geltenden Elterngeldregelung werden Paare benachteiligt, die gleichzeitig für die Erziehung ihrer Kinder da sein und arbeiten wollen. Denn gemeinsame Elternzeit heißt: Die Elternmonate werden doppelt so schnell verbraucht. Wir wollen die gemeinsame Elternschaft fördern und nicht bestrafen. Wir möchten dafür den doppelten Anspruchsverbrauch bei gleichzeitiger Teilzeitarbeit aufheben.

Für ein geschlechtergerechtes Steuersystem

Das deutsche Steuersystem ist nicht gerecht. Es bevorzugt gut verdienende verheiratete Paare, bei denen die Erwerbsarbeit ungleich verteilt ist. Es ist eine Steuer-Subventionierung vor allem für Besserverdienende. Das können und wollen wir uns nicht länger leisten.

Umsteuern: Abschied vom Ehegattensplitting

Das Ehegattensplitting zementiert das Modell von der weiblichen Zuverdienerin und vom männlichen Ernährer. Denn am meisten profitieren Ehepaare, bei denen eine/r gar nicht verdient. Die Folge: Eine Erwerbstätigkeit rechnet sich für eine/n Ehepartner/in - meist die Frau – nicht. Dabei wollen die meisten Frauen einer eigenen Arbeit nachgehen. Umkehrt möchten immer mehr Männer nicht mehr die alleinigen Familienernährer sein. Andere Länder wie Großbritannien, Schweden, die Niederlande haben die gemeinsame Besteuerung von Eheleuten längst abgeschafft. Das wollen wir auch: die Individualbesteuerung mit Stichtagsregelung (d.h. Schutz von „Alt-Ehen“) und Berücksichtigung steuerlicher Unterhaltspflichten.

3. Parlamentarische Initiativen mit Drucksachennummern

Quote:

- Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen in Wirtschaftsunternehmen (ChGlFöG) (06.03.2012) Drs.: 17/8878
- Antrag der SPD-Bundestagsfraktion „Quotenregelung für Aufsichtsräte und Vorstände gesetzlich festschreiben“ (09.02.2011), Drs.: 17/4683

Entgeltgleichheit:

- Entwurf eines Gesetzes zur Durchsetzung des Entgeltgleichheitsgebotes für Frauen und Männer (Entgeltgleichheitsgesetz) (23.05.2012), Drs.: 17/9781
- Antrag der SPD-Bundestagsfraktion „Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen gesetzlich durchsetzen“ (16.03.2011), Drs.: 17/5038
- Kleine Anfrage der SPD-Bundestagsfraktion „Anwendung von Prüfinstrumenten (Logib-D) zur Messung von Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern“ (07.07.2010), Drs.: 17/2516
- Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage „Anwendung von Prüfinstrumenten (Logib-D) zur Messung von Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern“ (26.07.2010), Drs.: 17/2647

Frauen in Wissenschaft und Forschung:

- gemeinsamer Antrag der Fraktionen SPD, Bündnis 90/Die Grünen und die Linke „Frauen in Wissenschaft und Forschung – Mehr Verbindlichkeit für Geschlechtergerechtigkeit“ (13.06.2012), 17/9978
- Antwort der Bundesregierung auf die Große Anfrage von SPD/Grüne/Linke „Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung“ (17.11.2011), Drs.: 17/7756

Niedriglohn – Minijobs:

- Kleine Anfrage der SPD-Bundestagsfraktion „Entwicklung der geringfügigen Beschäftigung in Deutschland“ (29.06.2011), Drs.: 17/6382
- Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der SPD-Bundestagsfraktion „Entwicklung der geringfügigen Beschäftigung in Deutschland“ (14.09.2011), Drs.: 17/6986
- Kleine Anfrage der SPD-Bundestagsfraktion „Missbrauchspotential der rechtlichen Situation von geringfügig Beschäftigten“ (28.11.2012), Drs.: 17/11766

Ausbildung:

- Antrag der SPD-Bundestagsfraktion „Berufliche Bildung als Garant zur Sicherung der Teilhabechancen junger Menschen und des Fachkräftebedarfs von morgen stärken“ (18.05.2010), Drs.: 17/1759
- Kleine Anfrage der SPD-Bundestagsfraktion „Ausbildungssituation im Handwerk“ (06.10.2010), Drs.: 17/3243
- Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage „Ausbildungssituation im Handwerk“ (25.10.2010), Drs.: 17/3373
- Kleine Anfrage der SPD-Bundestagsfraktion „Ursachen und Perspektiven für 1,5 Millionen junge Menschen ohne Schul- und Berufsabschluss“ (04.04.2012), Drs.: 17/5108
- Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage Bundestagsfraktion „Ursachen und Perspektiven für 1,5 Millionen junge Menschen ohne Schul- und Berufsabschluss“ (12.07.2011), Drs.: 17/5344
- Antrag der SPD-Bundestagsfraktion „Jugendliche haben ein Recht auf Ausbildung“ (27.06.2012), Drs.: 17/10116
- Kleine Anfrage der SPD-Bundestagsfraktion „Sicherung einer gebührenfreien und zukunftsorientierten Pflegeausbildung“ (20.11.2012), Drs.: 17/11608

Öffentlicher Dienst:

- Kleine Anfrage der SPD-Bundestagsfraktion „Effiziente Durchsetzung des Bundesgleichstellungsgesetzes – Umsetzung entsprechender Maßnahmen als Ergebnis des zweiten Erfahrungsberichts zum Bundesgleichstellungsgesetz“ (09.11.2011), Drs.: 17/7703
- Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage „Effiziente Durchsetzung des Bundesgleichstellungsgesetzes – Umsetzung entsprechender Maßnahmen als Ergebnis des zweiten Erfahrungsberichts zum Bundesgleichstellungsgesetz“ (30.11.2011), Drs.: 17/7965
- Kleine Anfrage der SPD-Bundestagsfraktion „Konsequenzen aus dem Fünften Erfahrungsbericht des Bundesgremienbesetzungsgesetzes – Sicherstellung der Teilhabe von Frauen“ (09.11.2011), Drs.: 17/7693
- Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage „Konsequenzen aus dem Fünften Erfahrungsbericht des Bundesgremienbesetzungsgesetzes – Sicherstellung der Teilhabe von Frauen“ (25.11.2011), Drs.: 17/7910

Alleinerziehende:

- Antrag der SPD-Bundestagsfraktion „Bessere Förderung von Alleinerziehenden in der Grundsicherung“ (17.10.2012), Drs.: 17/11038
- Kleine Anfrage der SPD-Bundestagsfraktion „Sicherung der gleichstellungspolitischen Ziele in der SGB-II-Umsetzung“ (06.10.2010), Drs.: 17/3244
- Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der SPD-Bundestagsfraktion „Sicherung der gleichstellungspolitischen Ziele in der SGB-II-Umsetzung“ (17.11.2010), Drs.: 17/3793

Weitere Initiativen:

- Antrag der SPD-Bundestagsfraktion „Mit gesetzlichen Regelungen die Gleichstellung von Frauen im Erwerbsleben umgehend durchsetzen“ (25.02.2010), Drs.: 17/821
 - Antrag der SPD-Bundestagsfraktion „Zeit zwischen den Geschlechtern gerecht verteilen - Partnerschaftlichkeit stärken“ (05.07.2011), Drs.: 17/6466
 - Antrag der SPD-Bundestagsfraktion „Alleinerziehende besser unterstützen“ (17.10.2012), Drs.: 17/11032
-

4. Daten – Fakten – Argumente

4.1. Situation der Frauen auf dem Arbeitsmarkt

„An die Geschlechtszugehörigkeit sind Zuweisungs- und Zuschreibungsprozesse gebunden, die jenseits von Qualifikation und Leistung von Individuen für eine ungleiche Integration und eine asymmetrische Positionierung im Berufssystem sorgen.“¹

Auf den ersten Blick scheint sich die Situation für Frauen auf dem Arbeitsmarkt positiv darzustellen. Die Erwerbstätigenquote² von Frauen liegt derzeit³ bei 71 Prozent. Damit ist das Lissabonziel von 60 Prozent mehr als erreicht. Schaut man sich die Zahlen jedoch etwas genauer an, stellt man fest, dass nur knapp die Hälfte der Frauen in Vollzeit arbeiten. Damit liegen die Frauen im allgemeinen Trend. Insgesamt kann für den deutschen Arbeitsmarkt festgehalten werden, dass die sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigung abgenommen und die Teilzeitbeschäftigung zugenommen haben. In Deutschland gab es im Juni 2011 insgesamt 5,67 Millionen sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigte. Davon sind 4,68 Millionen Frauen⁴. Hingegen arbeiten 44,8 Prozent aller Niedriglohnbeschäftigten in Vollzeit⁵.



Quelle: Bundesagentur für Arbeit: Frauen und Männer am Arbeitsmarkt im Jahr 2011, S. 9 (Stand Juni 2012).

Insgesamt kann die Situation von Frauen auf dem deutschen Arbeitsmarkt mit wenigen Schlagworten beschrieben werden: ungleiche Bezahlung, Teilzeit, Minijobs, Niedriglohn, Unterrepräsentanz in Führungspositionen und Benachteiligungen im Bereich der Arbeitsmarktpolitik. Das Resultat ist Armut im Alter. Im Jahr 2007 erhielten Frauen in Deutschland „im Schnitt 59,6 Prozent geringere eigene Alterssicherungsleistungen als Männer.“⁶

Außerdem liegt „in einer höheren Erwerbsbeteiligung und einer Steigerung des Arbeitsvolumens von

¹ Teuber, Ulrike: Beruf: vom Frauenberuf zur Geschlechterkonstruktion im Berufssystem, in: Becker, Ruth/Kortendieck, Beate (Hrsg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung – Theorien, Methoden, Empirie, 3. erweiterten und durchgesehene Auflage, VS Verlag für Sozialwissenschaften / Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, 2010, S. 500.

² Anteil der erwerbstätigen Personen im Alter von 15 bis 64 Jahren.

³ Statistisches Bundesamt: Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt – Deutschland und Europa, S. 6.

⁴ Vgl.: Bundesagentur für Arbeit: Frauen und Männer am Arbeitsmarkt im Jahr 2011, Stand: Juni 2012, S. 9/10.

⁵ Vgl.: Kalina, Thorsten/Weinkopf, Claudia: Niedriglohnbeschäftigung 2010: Fast jede/r Vierte arbeitet für Niedriglohn, IAQ-Report, 2012/01, S. 9.

⁶ Antwort der Bundesregierung auf Kleine Anfrage der Fraktion Die Linke „Altersarmut von Frauen und die Pläne der Bundesregierung“ vom 26.03.2012, Dr.-Nr.: 17/9117.

Frauen [...] das größte Fachkräftepotenzial“⁷, so das Ergebnis der Projektarbeitsgruppe zum Fachkräftesicherungskonzept der SPD-Bundestagsfraktion.

Es bleibt daher noch viel zu tun. Die EU Kommission hat in ihrem Strategiepapier Europa 2020 eine neue Zielquote von 75 Prozent Erwerbsbeteiligung in der Altersgruppe der 20- bis 64-Jährigen angegeben. Das soll insbesondere durch eine Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen erreicht werden.

Zentrale Handlungsfelder auf dem deutschen Arbeitsmarkt sind daher: der Niedriglohnsektor, die Minijobs, die Entgeltdiskriminierung, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen .

4.1.1. Niedriglohnsektor

„Prekäre Beschäftigung in Deutschland ist weiblich.“⁸

Besonders hoch ist der Anteil von Frauen im Bereich der atypischen Beschäftigung: Kurze Teilzeit, Minijobs, Niedriglöhne und Befristung prägen leider für viele Frauen das Erwerbsleben.

Ein großes Problem stellen dabei die sogenannten Minijobs dar. Insgesamt gibt es 7,3 Millionen Minijobber, darunter sind 63 Prozent Frauen. Insgesamt 4,8 Millionen gehen ausschließlich einer Beschäftigung auf Minijob-Basis nach und bestreiten davon ihren Lebensunterhalt. 3,2 Millionen davon sind weiblich.⁹

Einmal Minijob, lange Minijob - unter Umständen: nie wieder eine Chance auf dem regulären Arbeitsmarkt. Diese Kettenreaktion hat aktuell eine Studie des Delta-Instituts¹⁰ zur geringfügigen Beschäftigung nachgewiesen. Danach üben Frauen im Schnitt fast sieben Jahre einen Minijob aus. Und je länger sie einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen, desto unwahrscheinlicher wird der Übertritt in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. „Minijobs pur entfalten eine schnell einsetzende und hohe Klebewirkung und keine Brückenfunktion“¹¹, heißt es in der Studie.

Entgegen häufiger Behauptungen werden Minijobs nicht nur von Studentinnen und Studenten oder Rentnerinnen und



Zwei Drittel der Minijobs werden von Frauen ausgeübt. Fast 45 Prozent aller Minijobber sind Frauen, die den Minijob als einzige Erwerbstätigkeit ausüben.

Quelle: Deutscher Gewerkschaftsbund: DGB einblick 04/12, S. 1.

⁷ SPD-Bundestagsfraktion: Fachkräfte sichern und Aufstieg ermöglichen – Fachkräftesicherungskonzept der SPD-Bundestagsfraktion, Stand: Juni 2012.

⁸ : DGB: Armutsfalle Minijobs, in: einblick – gewerkschaftlicher Infoservice vom 05.03.2012, 4/12, S. 1.

⁹ Vgl.: ebd. Daten des Statistischen Bundesamtes vom Juni 2011: insgesamt 7,387 Mio. MinijobberInnen, darunter 3,226 Mio. Frauen ausschließlich im Minijob.

¹⁰ Vgl.: Wippermann, Carsten: Frauen im Minijob - Motive und (Fehl-)Anreize für die Aufnahme geringfügiger Beschäftigung im Lebenslauf.

¹¹ Ebd., S. 16.

Rentnern ausgeübt. Die Mehrheit der Minijobber ist zwischen 35 und 55 Jahre alt. Sie stocken damit nicht ein Grundgehalt auf, sondern ca. 60 Prozent von ihnen leben davon. Das heißt, dass sich Frauen zum großen Teil von ihrem Teilzeit- bzw. Minijob existenziell absichern und leben können müssen.¹² Besonders problematisch wird dieser Aspekt, wenn man sich dem Niedriglohnsektor zuwendet. Die Niedriglohngrenze liegt in Westdeutschland bei 9,61€ pro Stunde und in Ostdeutschland bei 6,81€ pro Stunde. Auch dieser Bereich weist eine weibliche Prägung auf. Von den 6,55 Millionen Beschäftigten im Niedriglohnsektor (das sind 22 Prozent aller Beschäftigten) sind 67,5 Prozent Frauen.¹³ Mit der Aufhebung der 15-Stundengrenze pro Woche im Bereich der Minijobs wurde der Weg für Niedriglöhne geebnet. 85,5 Prozent der Löhne von Minijobberinnen und Minijobbern liegen im Niedriglohnbereich.¹⁴ Niedriglöhne treiben Frauen und Männer an die Grenze der Armut und bringen sie immer mehr in ein Abhängigkeitsverhältnis zu ihrem Partner oder zum Staat. Ein gesetzlicher Mindestlohn würde Abhilfe schaffen und ist insbesondere für Frauen existenziell.

Weitere Fakten zu den Minijobs:

- Durchschnittlicher Monatsverdienst liegt bei 297 Euro¹⁵,
- Drei Viertel der MinijobberInnen verdienen weniger als 8,50 Euro pro Stunde,
- Je höher der Frauenanteil im Betrieb, desto höher ist der Anteil an Minijobs (Handel 53 Prozent, sonstige Dienstleistungsbetriebe 51 Prozent),
- Im Einzelhandel sind ein Drittel aller Arbeitsplätze (900.000 Jobs) als Minijob ausgestaltet,
- Der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin zahlt Pauschalabgaben in Höhe von 30,74 % (bei einem Entgelt von 400 Euro fallen demnach zusätzliche Abgaben in Höhe von 120,96 Euro an),
- Der Arbeitnehmer/ die Arbeitnehmerin erhält Brutto für Netto.

„Bei Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes von 8,50 € hätte jede/r fünfte Beschäftigte Anspruch auf eine Lohnerhöhung (gut 25% der Frauen und knapp 15% der Männer).“

Kalina, Thorsten/Weinkopf, Claudia: Niedriglohnbeschäftigung 2010: Fast jede/r Vierte arbeitet für Niedriglohn, IAQ-Report, 2012/01, S. 1.

Mittlerweile gibt es verschiedene Vorschläge, wie die Minijobs reformiert werden können, beispielsweise vom Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) oder dem Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen. Der Parteivorstand der SPD hat auch eigens für die Minijobs eine Projektgruppe eingerichtet, die Reformvorschläge erarbeiten soll.

Die Bundesregierung steuert jedoch in die entgegengesetzte Richtung und hat die Ausweitung der Minijobs von 400 auf 450 Euro beschlossen.

Ab 01. Januar 2013 tritt die Änderung in Kraft.

¹² Vgl.: Vortrag Jenny Huschke (DGB) in der Sitzung der AG Gleichstellungspolitik am 05. Mai 2010 zum Thema Arbeitsmarktpolitik/SGB II.
¹³ Vgl.: DGB: Gleichstellung der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt, Sonderausgabe zum Geschäftsbericht Bereich Gleichstellungs- und Frauenpolitik im DGB-Bundesvorstand, Berichtszeitraum 2005 – 2009, S. 13.
¹⁴ Vgl.: Kalina, Thorsten/Weinkopf, Claudia: Niedriglohnbeschäftigung 2010: Fast jede/r Vierte arbeitet für Niedriglohn, IAQ-Report, 2012/01, S. 8.
¹⁵ LFB von Anette Kramme und Gabriele Hiller-Ohm vom 12. Dezember 2011, Zahlen variieren jedoch, z.T. wird auch ein durchschnittlicher Monatsverdienst bei ca. 260 Euro angegeben

Zum Weiterlesen:

- Dokumentation des Minijob-Workshops der SPD-Bundestagsfraktion vom 30. Juni 2011
- LFB von Annette Kramme und Gabriele Hiller-Ohm vom 12. Dezember 2011

4.1.2. Frauen in Führungspositionen

„Wie fühlt man sich als Quotenfrau? Nicht anders als ein Vitamin B Mann.“

Dr. Anne-Helge Roth

Seit 2001 gibt es zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft eine freiwillige Vereinbarung „zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft“.¹⁶ Zur Förderung von Frauen in Führungspositionen hat sie jedoch zu wenig beigetragen. Das belegt jedes Jahr das Managerinnen-Barometer des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW)¹⁷:

„Im Vorstand der Top-200-Unternehmen waren Frauen auch 2011 wieder mit nur drei Prozent vertreten. In den Aufsichtsräten lag ihr Anteil 2011 bei 11,9 Prozent, darunter waren mehr als zwei Drittel Vertreterinnen der Arbeitnehmerschaft. Im Vergleich zu den Vorjahren hat sich in den Top-200-Unternehmen kaum etwas verändert.“

Insgesamt lässt sich für die Situation von Frauen in Führungspositionen entsprechend einer Untersuchung¹⁸ des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) Folgendes festhalten:

- Frauen sind in keinem Bereich der Führungspositionen so vertreten, wie es ihrem Anteil an den Beschäftigten entsprechen würde,
- mit steigender Betriebsgröße sinkt der Frauenanteil an Beschäftigten, ebenso nimmt mit steigender Beschäftigtenzahl der Anteil an weiblichen Führungskräften überproportional ab,
- die höchste Frauenquote ist in Betrieben der „sonstigen Dienstleistungen“¹⁹ wiederzufinden, sowohl im Beschäftigtenanteil, als auch in der Führungsetage (allerdings auch nicht entsprechend ihres Beschäftigtenanteils),

¹⁶ Vgl.: Klare Regeln verkleinern den Unterschied, in: BöcklerImpulse 16/2009, S. 4.

¹⁷ Holst, Elke/Schimeta, Julia: Spitzengremien großer Unternehmen: Hartnäckigkeit männlicher Strukturen lässt kaum Platz für Frauen, in DIW-Wochenbericht 3/2012: Managerinnen-Barometer 2012, S. 3.

¹⁸ Vgl.: Kohaut, Susanne/Möller, Iris: Frauen kommen auf den Führungsetagen nicht voran, IAB-Kurzbericht – aktuelle Analysen und Kommentare aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 6/2010.

¹⁹ Wirtschaftszweige Erziehung und Unterricht, Gaststätten, Beherbergungen, Wäschereien, Reinigungsbetriebe, Friseur, Kosmetik etc.

- Frauen „führen“ im Vergleich zu eigentümergeleiteten Betrieben seltener in managementgeleiteten Betrieben,
- Frauen in Führungspositionen sind seltener verheiratet und mit Kindern im Haushalt lebend als Männer in Führungspositionen.

Mehr Frauen in den Führungsetagen deutscher Unternehmen sind jedoch nicht nur eine Frage von Gerechtigkeit, sondern auch von wirtschaftlicher Vernunft. Das haben bereits mehrere Studien belegt. Am bekanntesten sind die McKinsey-Studien „Women Matter 1 - 3“. Sie zeigen auf, dass gemischte Teams (mindestens 30 Prozent Frauen) eine höhere Rendite erzielen, weil Frauen andere Herangehensweisen, Denkmuster und Kompetenzen haben. So denken Frauen beispielsweise langfristiger als Männer und sind mehr auf das Wohl ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bedacht, was Unternehmen mit einem hohen Frauenanteil krisenresistenter mache.²⁰ Eine gute Mischung ist also wünschenswert. Auch ist es wichtig, Vorbilder für junge Frauen zu schaffen. Aber warum ist das so schwierig?

Die Ursachen für die geringe Anzahl von Frauen in Führungspositionen sind vielfältig. So liegt eine Ursache in der unterschiedlichen Berufswahl von Frauen und Männern.²¹ Frauen sind häufiger in Branchen mit kleineren Betrieben tätig und damit verbunden mit geringen Aufstiegsmöglichkeiten.²² „Berufe, die vor allem von Frauen ausgeübt werden, weisen häufig strukturelle Nachteile auf; sie bieten gewöhnlich geringere Aufstiegschancen und Möglichkeiten, in eine Führungsposition zu gelangen (Blau et al. 2006; England et al. 1988). Frauen in Führungspositionen sind im Vergleich zu anderen weiblichen Angestellten in der Privatwirtschaft häufiger in Berufen mit einem höheren Männeranteil tätig.“²³

Eine weitere Ursache liegt in den familienbedingten Erwerbsunterbrechungen von Frauen, die „später meist nicht mehr aufgeholt werden können“.²⁴ Ein flächendeckender Ausbau der Kinderbetreuung, vor allem für Unter-Dreijährige, ist für die berufliche Entwicklung der Frau entscheidend und schafft den nötigen Rahmen für eine partnerschaftliche Aufteilung von Familien- und Erwerbsarbeit bei Frauen und Männern. Untersuchungen ergeben immer wieder, dass der Karriereknick mit der Geburt des ersten Kindes einsetzt. Je früher die Mutter jedoch wieder anfängt zu arbeiten, desto geringer sind die beruflichen Einbußen. Ebenso hinderlich sind die langen Arbeitszeiten von Führungskräften mit 70-Wochenstunden und mehr. Das ist jedoch ein Problem, das Frauen und Männer gleichermaßen betrifft und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erschwert.

Wenn über die Einführung einer Quote für Frauen in Führungspositionen diskutiert wird, wird auch häufig das Argument vorgetragen: Es geht um Qualität, nicht um die Quote. Mehr Frauen als Männer schließen jedoch ein wirtschaftswissenschaftliches Studium ab. Generell hat sich die Anzahl weiblicher Hochschulabsolventen insgesamt erhöht und die der männlichen überholt. Ebenso machen Frauen immer bessere Abschlüsse. Das Argument der Qualifikation ist daher nicht zutreffend.

²⁰ Vgl.: http://www.mckinsey.de/html/publikationen/women_matter/index.asp, vom 07. Dezember 2010.

²¹ dazu Näheres im Kapitel IV, 1. Junge Frauen und Berufswahlorientierung

²² „Frauen sind im Vergleich zu Männern häufiger in kleineren Betrieben unter 20 Beschäftigten als Führungskräfte tätig (22 Prozent gegenüber 16 Prozent bei den Männern im Jahr 2008). Männer arbeiteten demgegenüber 2008 häufiger in Großbetrieben mit 2000 und mehr Beschäftigten. Im Vergleich zu 2001 ist jedoch der Anteil von Frauen in Großbetrieben gestiegen und in kleinen Betrieben gesunken.“, Führungskräfte-Monitor 2010, S. 25

²³ Führungskräfte-Monitor 2010, S. 26.

²⁴ Kohaut, Susanne/Möller, Iris: Frauen kommen auf den Führungsetagen nicht voran, S. 5.

Insgesamt wird das Phänomen als „gläserne Decke“ bezeichnet. „Als ein wesentlicher Grund für eine solche künstlich geschaffene Barriere gelten Diskriminierungsmechanismen, nach denen sich Arbeitgeber bei der Auswahl ihrer Führungskräfte auf stereotype Annahmen verlassen.“²⁵ Daher ist es dringend notwendig, mit einer verbindlichen Quote von mindestens 40 Prozent für mehr Frauen in Vorständen und Aufsichtsräten zu sorgen. Sind mehr Frauen in den obersten Etagen der Wirtschaft anzutreffen, so ändert sich auch insgesamt die Struktur im Unternehmen. Die Vergangenheit hat gezeigt, dass Freiwilligkeit allein nichts bewirkt. Strukturelle Diskriminierung kann offenbar nur mit gesetzlichen Regelungen beseitigt werden.

Andere Länder haben vorgemacht, dass es geht: u.a. Norwegen, Frankreich, Belgien und die Niederlande haben bereits eine gesetzliche Quote eingeführt. Deutschland könnte das nächste Land sein.

Die SPD-Bundestagsfraktion hat daher im März 2012 einen entsprechenden Gesetzentwurf in den Deutschen Bundestag eingebracht. Dieser sieht folgende Eckpunkte vor:

	Aufsichtsräte	Vorstände
Stufe 1 3 Monate nach Inkrafttreten	30 Prozent bei Neubesetzungen	20 Prozent bei Neubesetzungen
Stufe 2 ab 2015	40 Prozent	40 Prozent, bei kleineren Gremien (bis acht Mitglieder: Mindestanzahl nach Köpfen)
Sanktionen	Plätze bleiben so lange unbesetzt, wie Quote nicht erfüllt wird. In dringenden Fällen quotengerechte Besetzung durch Gericht. Ist nach zwölf Monaten noch keine Besetzung erfolgt:	
	Beschlussunfähigkeit	Entzug der passiven Vertretungsmacht (wird von Aufsichtsrat übernommen)

Aber auch die Quote kann nur ein Baustein in einem gleichstellungspolitischen Gesamtkonzept sein.

Mehrere gesellschaftliche Initiativen und Bündnisse fordern mittlerweile auch eine feste Quote, wie zum Beispiel :

- die Berliner Erklärung (fraktionsübergreifend),
- Pro Quote Medien e.V.,
- Pro Quote Medizin,
- Nürnberger Resolution oder
- FidAr – Frauen in die Aufsichtsräte.

²⁵ Dressel, Kathrin/Wanger, Susanne: Erwerbsarbeit: Zur Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt; in: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hrsg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung – Theorie, Methoden, Empirie, 3. erweiterte und durchgesehene Auflage, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, 2010, S. 493.

Und auch von der Europäischen Union erhöht sich der Druck. EU-Kommissarin Viviane Reding hat bereits einen Gesetzentwurf durch die Kommission gebracht, der 40 Prozent für Aufsichtsräte ab 2020 vorsieht.

Zum Weiterlesen:

- Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen in Wirtschaftsunternehmen (ChGlFöG), Drs.: 17/8878
- Antrag der SPD-Bundestagsfraktion „Quotenregelung für Aufsichtsräte und Vorstände gesetzlich festschreiben“, Drs.: 17/4683

4.1.3. Entgeltdiskriminierung

Frauen verdienen in Deutschland noch immer durchschnittlich bis zu 23 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen. Damit belegt Deutschland innerhalb der EU und auch innerhalb der OECD einen der letzten Plätze. Frauen, die zwischen 1936 und 1955 geboren sind, verdienen sogar nur „42 Prozent des Lebenserwerbseinkommens der Männer. Über den Lebensverlauf ergibt das eine Einkommenslücke von 58 Prozent.“²⁶

Je höher Frauen die Karriereleiter nach oben klettern, desto größer wird der Lohnunterschied. Den größten sogenannten Gender Pay Gap mit 34 Prozent gibt es im Bereich der freiberuflichen wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen.

Ein Teil der Lohnlücke von ca. 23 Prozent ist strukturell erklärbar. Frauen arbeiten häufiger in sogenannten „typischen Frauenberufen“, in denen meist auch traditionell weniger verdient wird. Schnell taucht dann jedoch das Argument auf: Frauen, wählt einen anderen Beruf! Die Lohnlücke beträgt aber auch zwischen Ingenieurinnen und Ingenieuren 17 Prozent²⁷, zwischen Köchinnen und Köchen 19 Prozent.²⁸



Quelle: Hans-Böckler-Stiftung: Böcklerimpuls 05/2010, S. 5.

²⁶ Sachverständigenkommission zur Erstellung des Ersten Gleichstellungsberichtes der Bundesregierung: „Neue Wege – gleiche Chancen - Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf“ Gutachten der Sachverständigenkommission an das BMFSFJ für den ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, 2011, S. 118.

²⁷ www.lohnspiegel.de, vom 13. Juni 2012

²⁸ Ebd.

Frauen fallen auch aufgrund von Schwangerschaft und Kinderbetreuung häufiger aus und arbeiten eher in Teilzeit als Männer. Aber ein weiterer Teil der Lohnlücke lässt sich nicht strukturell erklären und stellt somit eine versteckte Diskriminierung dar. Laut dem WSI sind das zwei Drittel der Lohnlücke insgesamt, die sich über strukturelle Merkmale nicht erklären lassen.²⁹

Entgeltdiskriminierung hat somit verschiedene Ursachen. Die Hans-Böckler-Stiftung hat dazu bereits umfangreiche Studien erstellt und die verschiedenen Ursachen in ihre einzelnen Dimensionen aufgeschlüsselt.³⁰ Ein Ansatz zur Herstellung von Entgeltgleichheit sollte somit umfangreich sein und verschiedene Aspekte aufgreifen.

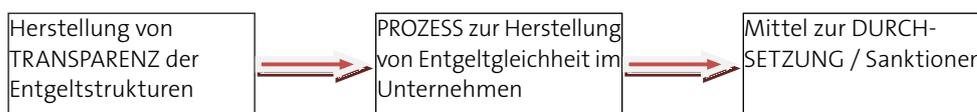
Dazu zählen:

- die Auflösung von Stereotypen: typische Frauen-/Männerberufe,
- die Förderung von Frauen in Führungspositionen,
- die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie
- eine gesetzliche Regelung zur tatsächlichen Durchsetzung des Entgeltgleichheitsgebotes.

Denn trotz bestehender gesetzlicher Regelungen wie z.B. § 3 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), Artikel 3, Abs. 2 Grundgesetz und Artikel 157 des AEU-Vertrages³¹ hält sich die Lohndifferenz seit 2003 hartnäckig bei rund 22 Prozent.

Die SPD-Bundestagsfraktion hat aus diesem Grund bereits im Juni 2012 den Entwurf eines Gesetzes zur Durchsetzung des Entgeltgleichheitsgebotes für Frauen und Männer (Entgeltgleichheitsgesetz, Drs.: 17/9781) in den Deutschen Bundestag eingebracht:

In drei Schritten zu gerechter Bezahlung von Frauen und Männern



Es ist gelungen, einen Gesetzentwurf vorzulegen, der ein Verfahren in den Betrieben selbst in Gang setzt. D. h. die verantwortlichen Akteure werden zum Handeln aufgefordert, ohne vom Staat ein neues Entgeltsystem übergestülpt zu bekommen.

Darüber hinaus würde schon die Einführung eines flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohns bereits auch zu einer Verringerung der Entgeltlücke beitragen.

²⁹ Referat von Frau Dr. Klenner und Frau Dr. Tondorf am 17. März 2010 in der AG Gleichstellungspolitik

³⁰ Grafik der Hans Böckler Stiftung, abrufbar unter: <http://www.boeckler-boxen.de/boecklergrafik.htm?pageid=103066&project=hbs>, vom 24. Juni 2010.

³¹ Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union

Zum Weiterlesen:

- Entwurf eines Gesetzes zur Durchsetzung des Entgeltgleichheitsgebotes für Frauen und Männer (Entgeltgleichheitsgesetz, Drs.: 17/9781), 23.05.2012
- LFB zum Entgeltgleichheitsgesetz vom 14. Juni 2012
- Antrag der SPD-Bundestagsfraktion „Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen gesetzlich durchsetzen“, Drs.: 17/5038, 16.03.2011
- Eckpunktebeschluss der Fraktion vom 22. März 2011

4.1.4. Frauen in Wissenschaft und Forschung

„Mehr als die Hälfte aller HochschulabsolventInnen in Deutschland sind Frauen, aber nur 17 Prozent der ProfessorInnen. Ein eklatantes Missverhältnis – und ein unverantwortlicher Verlust an Innovationspotenzial.“³²

Was wäre die Welt ohne Frauen wie beispielsweise Marie Curie³³, Josephine Cochrane³⁴, Lise Meitner³⁵ oder Mary Anderson³⁶? Wahrscheinlich müssten wir dann heute noch Geschirr mit der Hand abspülen, ständig aus dem Auto aussteigen, um den Schnee von der Scheibe zu schieben, Radioaktivität würde heute niemand kennen und auch die Kernspaltung wäre uns noch ein Rätsel. Frauen haben in der Geschichte einen wichtigen Beitrag zum menschlichen Wissen geleistet. Dennoch sind Frauen heute noch in der Forschung und Wissenschaft unterrepräsentiert. Woran liegt es, dass Frauen der Weg nach ganz oben versperrt bleibt?

Auszug aus der Empfehlung der Hochschulrektoren-Konferenz „Frauen fördern“ 2006:

[...]

5. Die Ursachen für das Ausscheiden von Frauen auf dem Weg zu den höchsten Qualifikationen sind umfangreich erforscht und lassen sich auf folgende Tatbestände zurückführen:

- das deutsche Wissenschaftssystem ist zu stark auf individuelle Förderbeziehungen ausgerichtet,
- es gibt Defizite bei der Definition von Qualifikationsanforderungen sowie an klaren Regeln bei der Vergabe von Qualifikationsstellen
- Frauen werden seltener zur Weiterqualifikation aufgefordert als männliche Absolventen, sie werden weniger in den Hochschulbereich integriert (Stipendien statt Stellen),
- sie werden stärker in die Lehre eingebunden als ihre männlichen Kollegen.
- möglicherweise unterliegen sie auch Nachteilen im Förderbetrieb.

³² Schulte, Birgitta M.: Förderung der besten Köpfe – Frauen in der Wissenschaft, in: frauenrat – informationen für die frau, 3/2010, S. 3.

³³ Marie Curie entdeckte 1889 mit ihrem Mann die radioaktiven Elemente Radium und Polonium

³⁴ Josephine Cochrane erfand 1886 den ersten Geschirrspüler

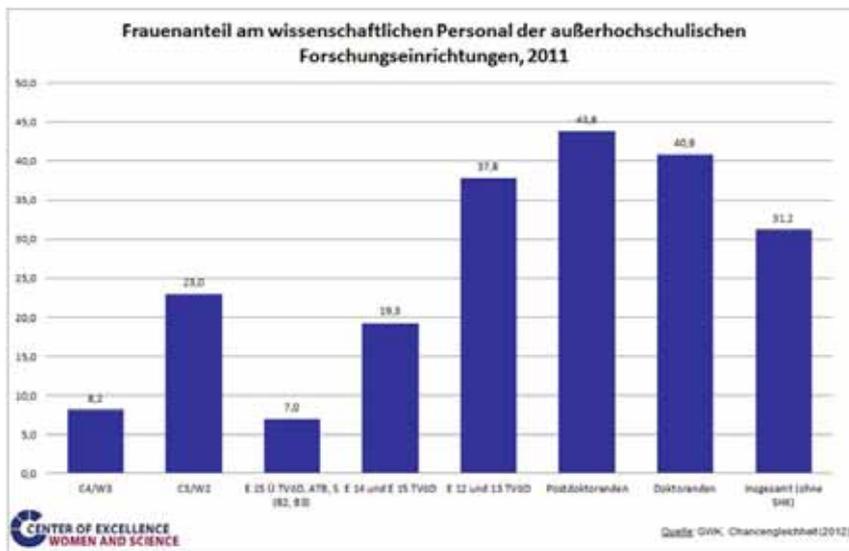
³⁵ Meitner lieferte wichtige theoretische Erkenntnisse zur Kernspaltung, gemeinsam mit Otto Frisch 1939

³⁶ Mary Anderson erfand 1908 den Scheibenwischer

6. Die geringere Beteiligung von Frauen hängt auch mit der zeitlichen Parallelität von karriererelevanter Qualifizierung und Familiengründung unter den Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft zusammen. Die Arbeitsbelastung ist hoch und die Konkurrenzsituation unter den Nachwuchswissenschaftlern ist ausgeprägt. Das Problem der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familiengründung wird durch die Unsicherheit des Arbeitsplatzes in der Wissenschaft potenziert: Es gibt zu wenige Qualifikationsstellen, sie sind durchweg befristet und schlechter bezahlt als Beschäftigungsverhältnisse außerhalb.

Es sind nach wie vor die Strukturen, die Frauen darin hindern, ihren (Karriere-) Weg nach oben zu beschreiten. Der Knick tritt vor allem nach der Promotion ein. Bis dahin sind es etwas mehr als 40 Prozent Frauen, die eine Promotion anstreben und schließlich beenden. Doch danach verlassen sie den Wissenschaftsbetrieb schlagartig.

Auch bei der Entlohnung ist ein starkes Gefälle zu Ungunsten von Frauen zu erkennen: Je höher die Besoldungsstufe, desto niedriger ist der Frauenanteil (s. Grafik).



Quelle: Center of Excellence Women and Science: <http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/statistiken/21_d.gif>, 22.02.2013.

Vor allem Frauen bleiben im sogenannten akademischen Mittelbau hängen, der geprägt ist von Befristung, Teilzeit und hohem Konkurrenzdruck. Eine eigenständige Existenzsicherung ist so kaum möglich. In der akademischen Bildung ist die Frage der besseren Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie daher von entscheidender Bedeutung, weil beide Phasen in der Lebensbiografie oft zusammenfallen. Das Problem ist also auch hier wieder ein strukturelles. Der Mittelbau muss im Allgemeinen finanziell besser ausgestattet werden, damit sich auch die Arbeitsverhältnisse insgesamt verbessern.

Ähnlich verhält es sich in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen: Hier liegt der Frauenanteil bei etwas über 30 Prozent. Je weiter es dabei die Karriereleiter nach oben geht, desto weniger Frauen sind dort anzutreffen. Auch existieren enorme Unterschiede zwischen den einzelnen Forschungseinrichtungen.

Zum Weiterlesen:

- gemeinsamer Antrag der Fraktionen SPD, Bündnis 90/Die Grünen und die Linke „Frauen in Wissenschaft und Forschung – Mehr Verbindlichkeit für Geschlechtergerechtigkeit“, 17/9978
 - Antwort der Bundesregierung auf die Große Anfrage von SPD/Bündnis 90/Die Grünen/Die Linke „Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung“, Drs.: 17/7756
-

4.1.5. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Allein die Möglichkeit für Frauen, häufiger und länger einer existenzsichernden Arbeit nachzugehen, reicht noch nicht aus für die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern. Denn „[u]nabhängig 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 oder länger erwerbstätig sind.“³⁷

Das hat sogar zuletzt Bundesarbeitsministerin Ursula von der Leyen (CDU) im Entwurf des 4. Armuts- und Reichtumsberichts bestätigt. Mangelnde Kinderbetreuungsangebote, erhöhte Erwartungen an die Mobilität und Dauerabrufbarkeit in vielen Branchen stellen vor allem Mütter vor große Probleme, Familie und Beruf zu vereinbaren.

Wussten Sie eigentlich...

- ... dass Kinder von Alleinerziehenden bis zu neun Mal öfter in Armut leben (62,2%) als Kinder in Paarhaushalten?
- ... dass fast 20 % mehr Mütter einem Beruf nachgehen, wenn auch der Vater Elternzeit nimmt?
- ... dass vollzeitberufstätige Väter gerne über 6 Stunden wöchentlich weniger arbeiten wollen? Bei den Müttern sind es sogar 9,5 Stunden.

Quelle: http://www.spd.de/themen/76328/kinder_und_familie.html, Oktober 2012

³⁷ Sachverständigenkommission zur Erstellung des Ersten Gleichstellungsberichtes der Bundesregierung: „Neue Wege – gleiche Chancen - Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf“ Gutachten der Sachverständigenkommission an das BMFSFJ für den ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, S. 152.

Hier muss ein Umdenken stattfinden, hin zu mehr Partnerschaftlichkeit: Die Frage nach der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist daher in erster Linie eine Frage nach der Zeitverteilung von Mutter und Vater auf bezahlte und unbezahlte Arbeit. Wer leistet welchen Teil in welchem Umfang? Und was kann der Staat leisten, beispielsweise durch ein bedarfsgerechtes Angebot an Kinderbetreuungsplätzen oder das Elterngeld?

Dabei es ist kein Geheimnis: Frauen wollen häufiger und länger arbeiten. Männer wollen mehr Verantwortung in der Familie übernehmen. Zahlen aus dem Sachverständigengutachten zum Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung belegen das: Insbesondere in Teilzeit arbeitende Mütter möchten ihre Arbeitszeit gerne aufstocken.³⁸ Arbeitszeitverkürzungen wünschen sich hingegen vor allem Eltern (Mütter und Väter), „die sich in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis befinden“³⁹ und diejenigen, die in Vollzeit oder in überlanger Vollzeit beschäftigt sind.

„Die Wunscharbeitszeiten von Müttern und Vätern liegen in der Bundesrepublik demnach im Korridor zwischen hoher Teilzeit und gemäßigter Vollzeit.“⁴⁰

Eine Debatte über die Wochenarbeitszeit scheint somit mehr als überfällig. In diesem Zusammenhang steht auch die Forderung nach einem echten Rückkehrrecht von Teilzeit in Vollzeit. Doch nützt diese Diskussion allein nichts, wenn nicht ein ausreichendes Angebot an Kinderbetreuungsmöglichkeiten zur Verfügung steht, vor allem für unter Dreijährige.

Ausbau der Kinderbetreuung dringend notwendig

Kurze Erwerbsunterbrechungen nach der Geburt eines Kindes sind für Frauen wichtig, damit sie den Anschluss im Berufsleben schaffen. Je länger die Unterbrechung dauert, desto wahrscheinlicher arbeiten Mütter anschließend in kürzerer Teilzeit (als gewünscht), zu einem niedrigeren Lohn und schaffen den beruflichen Aufstieg seltener. Untersuchungen zeigen jedoch, dass das Betreuungsangebot sich nicht mit den Wünschen von Müttern und Vätern deckt:

„Jede fünfte Mutter wäre bei passgenauem Betreuungsangebot früher (wieder) in den Beruf eingestiegen, jede achte mit größerem Stundenumfang. [...] Die Beeinflussung der Aufnahme der Erwerbstätigkeit durch das Betreuungsangebot ist in Westdeutschland deutlich ausgeprägter als im Osten (39 % der Mütter im Vergleich zu 24 %).“⁴¹

Eine besondere Bedeutung kommt dabei der frühkindlichen Betreuung zu (d.h. für unter Dreijährige). Die obere Grafik zeigt deutlich, dass hier dem Wunsch der Eltern kaum nachgekommen wird.

³⁸ Vgl.: ebd., S. 157.

³⁹ Sachverständigenkommission zur Erstellung des Ersten Gleichstellungsberichtes der Bundesregierung: „Neue Wege – gleiche Chancen – Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf“ Gutachten der Sachverständigenkommission an das BMFSFJ für den ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, S. 157.

⁴⁰ Ebd.

⁴¹ Ebd., S. 168.

In der Regel ist es dann die Frau, die länger zu Hause bleibt und auf ihre berufliche Entwicklung und damit auf eine eigenständige Existenzsicherung verzichtet. Der Ausbau der Kinderbetreuungsmöglichkeiten, idealerweise von Anfang bis Ende kostenfrei, sollte aus gleichstellungs-, familien- und bildungspolitischer Sicht oberste Priorität haben.

Ein weiteres Instrument, das zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf beiträgt, ist das Elterngeld.

Elterngeld – ein wichtiges Instrument für Partnerschaftlichkeit

Das Elterngeld ist als Lohnersatzleistung konzipiert und wird für die ersten zwölf beziehungsweise 14 Lebensmonate des Kindes gezahlt. Damit erhalten Eltern die Möglichkeit, sich in dieser Zeit um die Betreuung des Kindes zu kümmern und sich auf ihre neue Lebenssituation einzustellen. Es gewährt eine Schonzeit ohne größere finanzielle Einbußen. Außerdem schafft es für Mütter den Anreiz, nach einer relativen kurzen Familienpause wieder in den Beruf einzusteigen; insbesondere dann, wenn die Väter auch für einen bestimmten Zeitraum Elterngeld in Anspruch nehmen.

Im Sinne der Partnerschaftlichkeit muss das Elterngeld weiterentwickelt werden, mit dem Ziel, dass noch mehr Väter als bisher Elterngeld beziehen und zwar deutlich länger als nur zwei Monate. Eine Studie von SowiTra – gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung – hat die Auswirkungen der Vätermonate auf die betrieblichen Erfahrungen hin untersucht sowie Nutzertypen und Motive dargestellt. Interessant dabei ist, dass offenbar Väter, die Elternzeit in Anspruch nehmen, eher eine Veränderung im Betrieb bewirken als Mütter. Denn, so die Ergebnisse, es entstehen neue „Normalitäten“, Unternehmen

und Vorgesetzte kooperierten bereitwilliger, um die Väter zu stärken, und auch bei den Vätern sei ein höheres Interesse für familiensensible Arbeitszeiten zu erkennen.⁴² Das macht deutlich, wie wichtig es ist, die richtigen Rahmenbedingungen zu schaffen, damit mehr Väter ihren Wunsch, länger als zwei Monate Elternzeit zu nehmen, auch realisieren können.

„Für mehr als jedes vierte Kind (25,3 %) der insgesamt 678 000 im Jahr 2010 geborenen Kinder hat der Vater Elterngeld in Anspruch genommen. Damit hat die Väterbeteiligung einen neuen Höchststand erreicht. (...) Väter nehmen nach wie vor großteils nur die sogenannten Partnermonate in Anspruch. So bezogen mehr als drei von vier Vätern (76 %) die Leistung für maximal zwei Monate. Nur knapp jeder fünfzehnte Vater (6 %) nahm die Leistung für ein Jahr in Anspruch.“

Quelle: Statistisches Bundesamt: Elterngeld: Erwerbstätigkeit von Frauen führt zu höherer Väterbeteiligung, Pressemitteilung vom 27. Juni 2012

Zum Weiterlesen:

- Antrag der SPD-Bundestagsfraktion „Zeit zwischen den Geschlechtern gerecht verteilen – Partnerschaftlichkeit stärken“ (05.07.2011), Drs.: 17/6466

42 Vortrag von Svenja Pfahl auf dem Workshop der SPD-Bundestagsfraktion zum Thema Elterngeld vom 23. November 2011

- Antrag der SPD-Bundestagsfraktion „Mit gesetzlichen Regelungen die Gleichstellung von Frauen im Erwerbsleben umgehend durchsetzen“ (25.02.2010), Drs.: 17/821

4.1.6. Ehegattensplitting

Das Ehegattensplitting: weder gerecht noch zeitgemäß

Das Ehegattensplitting ist ein Relikt aus den letzten Jahrzehnten, in denen ein klares Rollenbild von Mann und Frau Realität war: Verheiratete Männer ernähren die Familie, verheiratete Frauen versorgen die Familie und verdienen höchstens etwas dazu. Dieses Modell subventioniert der Staat. Er schenkt Verheirateten Geld, indem er sie gemeinsam veranlagt: Das Einkommen der beiden Eheleute wird addiert, durch zwei geteilt und dann erst steuerlich veranlagt. So verringert sich die Steuerlast erheblich, wenn ein Teil des Ehepaares deutlich weniger verdient als der andere; am größten ist der Splitting-Vorteil, wenn eine/r gar nichts verdient. Kinder spielen in diesem Steuerkonstrukt keine Rolle.

Der Nachteil des Modells liegt auf der Hand. Hat ein Ehepartner gar kein Einkommen, birgt dies für ihn/sie erhebliche Risiken: keine eigene soziale Absicherung, keine armutsfeste Rente, drohende Armut im Falle von Trennung oder Scheidung und in der Regel keine berufliche Entwicklungsmöglichkeit. Nicht zuletzt wegen dieser Risiken ist die „Versorgerehe“, unabhängig vom Haushaltseinkommen, in immer weniger Partnerschaften Realität. Paare leben in unterschiedlichsten Konstellationen: unverheiratet, mit und ohne Kinder, gleichgeschlechtlich, mit ähnlichen Einkommen, in schwankenden Erwerbssituationen, gemeinsam lebend oder getrennt – die Lebensformen sind vielfältiger.

Durch diese Entwicklung werden mit dem Ehegattensplitting immer mehr Paare benachteiligt: nämlich diejenigen, die nicht dem klassischen Modell folgen. Es diskriminiert Paare, in denen beide Partner Familie und Arbeit gleichberechtigt kombinieren wollen. Es benachteiligt außerdem diejenigen, die wenig verdienen, denn erst bei hoher Steuerlast schlägt das Steuersplitting kräftig zu Buche. Je höher das Einkommen, desto höher der Splittingvorteil. Folgerichtig ist dem Staat derzeit nicht jede Ehe gleich viel wert.

Eine solche Subventionierung einer kleinen, privilegierten Bevölkerungsgruppe können und wollen wir uns nicht leisten.

Wir wollen umsteuern

Die SPD hat eine Alternative. Auf dem Parteitag im Dezember 2011 haben wir beschlossen: „Wir wollen deshalb anstelle des Ehegattensplittings eine Individualbesteuerung von Ehegatten einführen. Das soll aus Gründen des Vertrauensschutzes ab einem Stichtag nur für künftige Ehen gelten. Gegenseitige Unterhaltsverpflichtungen werden steuerlich berücksichtigt.“

Das bedeutet, dass jeder Mensch mit seinem Einkommen individuell steuerlich veranlagt wird. Verheiratete genießen noch immer einen besonderen Schutz und damit einen finanziellen Vorteil durch den Unterhaltsabzug; dieser Vorteil wird jedoch ab einer bestimmten Höhe gedeckelt. Ein Blick auf die europäischen Nachbarn zeigt, dass sich dieses Modell bereits bewährt hat, so etwa in Großbritannien, Schweden, in den Niederlanden, in Spanien, Portugal und Österreich.

Bereits Verheiratete genießen im Falle einer Reform Vertrauensschutz und sind von den Änderungen nicht betroffen. Nur für Ehen ab einem bestimmten Stichtag gilt die neue Regelung. Unser Ziel ist, dass jede Ehe so partnerschaftlich sein kann, wie die Ehepartner es sich wünschen - ohne dass der Staat ein bestimmtes Modell fördert. Die Individualbesteuerung ist ein wichtiger Schritt zu diesem Ziel.

4.1.7. Weiterentwicklung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes

Im August 2006 ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft getreten. Damit wurde ein wichtiger Grundstein für eine „Antidiskriminierungskultur“ gelegt, die Betroffenen die Möglichkeit einräumt sich zur Wehr zu setzen.⁴³ Insgesamt werden in Umsetzung der entsprechenden EU-Richtlinie sechs Merkmale⁴⁴ vor Diskriminierung geschützt, darunter auch das Geschlecht. Eine Hierarchisierung der Diskriminierungsmerkmale wurde im AGG bewusst vermieden.

Das AGG bietet den Betroffenen die Möglichkeit der Individualklage, wenn eines der Merkmale betroffen ist. Die zuvor von Einigen befürchtete Klageflut blieb nach Einführung des AGG aus. Bisher sind nur einige hundert Fälle vor Gericht gelandet. Die meisten davon aufgrund von Diskriminierung wegen des Alters, Behinderung oder des Geschlechts. Eine Umfrage hat darüber hinaus ergeben, dass nur ein Drittel der Befragten das AGG - und damit verbunden ihre Rechte – überhaupt kennen.⁴⁵

Das wirft Fragen auf: Warum kennen viele Frauen ihre Rechte gar nicht? Scheuen sie den Weg der Individualklage?

Das AGG bietet theoretisch die rechtlichen Mittel, um gegen erlebte Diskriminierung vorzugehen. Diese bleiben aber wirkungslos, weil sie praktische Mängel aufweisen. Darum sind Weiterentwicklungen des AGG notwendig:

- Verbände sollten stärker beteiligt und die Einführung einer Verbandsklage geprüft werden.
- Die Einführung einer Beweislastumkehr sollte ebenfalls geprüft werden.
- Die Ausschlussfrist für Ansprüche nach dem AGG sollte von zwei auf sechs Monate verlängert werden.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes nimmt bei der Umsetzung des AGG eine wichtige Funktion im Bereich Beratung und Öffentlichkeitsarbeit wahr. Allerdings stößt sie aufgrund mangelnder finanzieller und personeller Ausstattung an ihre Grenzen. Wir fordern daher seit langem eine bessere finanzielle und personelle Ausstattung ist daher wünschenswert, damit die ADS ihre Aufgabe in vollem Umfang wahrnehmen kann.

⁴³ Vgl.: SPD-Bundestagsfraktion: von Antidiskriminierung zu Diversity – Das AGG und die Chancen der Vielfalt, S. 10.

⁴⁴ Schutz wird geboten gegenüber Benachteiligungen aus Gründen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität.

⁴⁵ Renz, Gabriele: Der Östliche Makel, in: Frankfurter Rundschau vom 15. April 2010.

Darüber hinaus muss festgestellt werden, dass es kein ausreichendes bundesweites Netz von kostenfreien Beratungsstellen gibt. So hat die Bevölkerung insgesamt wenig Kenntnis über ihre Rechte im Diskriminierungsfall.

Es gibt eine Ausnahme beim Schutz vor Diskriminierung: Die Rechte von Behinderten sind im SGB IX anders geregelt. Hier geht das Recht, gegen Diskriminierung vorzugehen, deutlich weiter als für alle anderen potenziellen Zielgruppen. So ist Behindertenverbänden beispielsweise die Verbandsklage erlaubt.

.....

4.1.8. Handlungsfelder und Forderungen

Niedriglohnsektor – Reform der Minijobs:

- Einführung eines flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohns von mindestens 8,50 Euro pro Zeitstunde
- Reform der Minijobs:
 - Der bestehende Missbrauch in Form von schlechterer Bezahlung gegenüber dem regulären Beschäftigungsverhältnis und die Vorenthaltung von bezahltem Urlaub, Sonderzahlungen, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall usw. müssen beendet werden.
 - Der zu vereinbarenden Stundenlohn muss dem jeweils anwendbaren Tarifvertrag entsprechen. Ein Mindestlohn von 8,50 € pro Stunde darf in keinem Fall unterschritten werden.
 - Minijobs als Zweitjobs dürfen nur noch in Unternehmen ausgeübt werden, die nicht mit dem Unternehmen, in dem die sozialversicherungspflichtige Hauptbeschäftigung ausgeübt wird, unter einer einheitlichen Leitung zusammengefasst sind.
 - Ab dem ersten Euro wird der volle Sozialversicherungsbeitrag geleistet.
 - Der/Die Beschäftigte erwirbt die vollen Rechte in allen Sozialversicherungszweigen.
 - Damit wird eine Gleichstellung der Arbeitsverhältnisse vollzogen.

Frauen in Führungspositionen:

- Einführung einer gesetzlichen Quote von mindestens 40 Prozent für Frauen in Aufsichtsräten und Vorständen
- Bessere Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf /Karriere

Durchsetzung des Entgeltgleichheitsgebotes:

- Verabschiedung eines Gesetzes zur Durchsetzung des Entgeltgleichheitsgebotes für Frauen und Männer,
- Einführung eines flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohns von mindestens 8,50 Euro,

- bessere Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf:
 - Ausbau der Kinderbetreuung,
 - flexible Arbeitszeitmodelle,
 - Recht auf Teilzeit mit einem Rechtsanspruch auf Rückkehr in Vollzeit,
 - KEIN Betreuungsgeld
- Maßnahmen zur Aufwertung „typischer Frauenberufe“, d.h. beispielsweise bessere Bezahlung von Erzieherinnen und Erziehern, Pflegerinnen und Pflegern.

Frauen in Wissenschaft und Forschung:

- Erhöhung des Frauenanteils nach dem Kaskadenmodell⁴⁶
- Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- bessere finanzielle Ausstattung der Hochschulen für wissenschaftliches Personal

Vereinbarkeit von Familie und Beruf:

- Verstärkter flächendeckender quantitativer und qualitativer Ausbau von Kindertagesstätten und Ganztagschulen
- Verlängerung der Auszahlung des Elterngeldes auf 14 Monate, wenn beide – Vater und Mutter – gleichzeitig auf Erwerbseinkommen verzichten (in der Regel Teilzeit arbeiten) und gleichzeitig Elterngeld beziehen (Aufhebung des doppelten Anspruchsverbrauchs)
- Ausweitung der Partnermonate beim Elterngeld hin zu einer paritätischen Aufteilung der Elternzeit zwischen Mutter und Vater
- Recht auf vollzeitnahe Teilzeit (z.B. 30 Std.) oder eher: Debatte über Wochenarbeitszeit in Gang setzen
- Rückkehrrecht von Teilzeit in Vollzeit

Aufwertung von sogenannten Frauenberufen:

- Aufwertung und Professionalisierung frauendominierter Berufe: höhere Entgelte, Verbesserung des Sozialprestige
- Vor allem die Einführung eines flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohns wird hier viel bewirken

⁴⁶ Kaskadenmodell: der Frauenanteil einer Beschäftigungsgruppe soll den aktuellen Frauenanteil der darunter liegenden Qualifikationsstufe erreichen

Weiterentwicklung Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz:

- Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz AGG muss weiterentwickelt werden. Dazu gehören unter anderem folgende Punkte:
 - eine Angleichung an die Rechte von Menschen mit Behinderung: Verbandsklage ermöglichen, Beweislast soll beim Beklagten liegen (Beweislastumkehr)
 - deutliche Verlängerung der Klagefristen
 - sanktionsbewährtes Auskunftsrecht im Diskriminierungsfall für die anerkannten Beratungsstellen
 - durch bessere Ausstattung der einzelnen Beratungsstellen und Entwicklung eines bundesweiten Netzes kostenfreier Beratungsstellen eine bessere Aufklärung der Bevölkerung über ihre Rechte gewährleisten

4.2. Bildung – Berufswahl - Ausbildung

„Männer finden leichter als Frauen Wege, sich trotz schlechter schulischer Qualifikation für einen Beruf zu qualifizieren.“⁴⁷

45 Prozent⁴⁸ der Frauen (Männer 40 Prozent) verfügen über eine Hochschulreife, 17 Prozent über einen akademischen Abschluss (Männer 13 Prozent). Von den jungen Männern haben 27 Prozent keinen Berufsabschluss, bei den Frauen sind es 24 Prozent. Mädchen haben Jungen bei den Bildungsabschlüssen längst überholt.

Betrachten wir jedoch den Bildungsverlauf von Mädchen und Jungen bzw. Männern und Frauen über den gesamten Lebenslauf hinweg, so stellen wir fest, dass Frauen zwar insgesamt einen besseren Schulabschluss vorweisen, aber davon im späteren Lebensverlauf weniger profitieren. Hierfür gibt es verschiedene Gründe: Zum einen ist unser Bildungssystem von Anfang an stark von Rollenstereotypen geprägt. Ferner ist unser Bildungssystem nach wie vor nach oben nicht durchlässig. Sowohl für Frauen als auch für Männer müssen Weiterbildungssysteme entwickelt werden, die ihnen eine zweite und dritte Chance eröffnen. Insbesondere in der Zeit der Elternschaft unterbrechen eher Mütter als Väter ihre Ausbildung/Studium und erreichen zum Teil keinen Abschluss: In der Gruppe der 20- bis 24-Jährigen (nicht studienberechtigt und ohne Abschluss) bleiben „junge Frauen zwar seltener als junge Männer aus dieser Gruppe

Seit 1992 schließen mehr Mädchen als Jungen ihre Schulbildung mit einem Abitur ab. An den Realschulen herrscht in etwa Geschlechterparität, während an den Hauptschulen die Jungen überwiegen. Überrepräsentiert sind sie an den Förderschulen: Hier halten die Jungen einen Anteil von über 60 Prozent. Während des Studiums hingegen scheint Geschlechtergerechtigkeit zunächst erreicht: Es gab im Jahr 2004 fast so viele Hochschulabsolventinnen wie –absolventen, allerdings verändert sich das Geschlechterverhältnis an den Hochschulen anschließend (bei den Promotionen und Habilitationen) stark zu Gunsten der Männer.

(GEW: Eine Schule für Mädchen und Jungen, S. 8)

⁴⁷ Sachverständigenkommission zur Erstellung des Ersten Gleichstellungsberichtes der Bundesregierung: „Neue Wege – gleiche Chancen - Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf“ Gutachten der Sachverständigenkommission an das BMFSFJ für den ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, S. 71.

⁴⁸ Zahlen aus: DGB, Bereich Arbeitsmarktpolitik, arbeitsmarktaktuell, Nr. 10/November 2010, Seite 1. Deren Zahlen beruhen auf den Mikrozensus 2008 und eigenen Berechnungen.

ausbildungslos [...], [wobei] ihr Risiko ohne Ausbildung zu bleiben jedoch rapide anwächst, wenn sie ein Kind haben.⁴⁹

Die entscheidende Frage bleibt daher: Was muss während der schulischen Bildung getan werden, damit Frauen im Berufsleben nicht benachteiligt sind. Wie kann erreicht werden, dass sich Mädchen stärker für technische, naturwissenschaftliche oder mathematische Berufe begeistern? Was ist von der aktuellen Diskussion um die Jungen als die neuen „Bildungsverlierer“ zu halten? Und wie können lebenslanges Lernen und damit Verwirklichungschancen über den gesamten Lebensverlauf hinweg für Frauen und Männer gleichermaßen ermöglicht werden?

4.2.1. Schulische Bildung und Berufswahlverhalten

In der Schule werden die Weichen für die Zukunft gestellt. Hier entscheiden sich die meisten Jungen und Mädchen für ihren weiteren Berufsweg. Warum legen sich junge Frauen mehrheitlich auf typische Frauenberufe fest, in denen weniger verdient wird und die ihnen weniger Aufstiegschancen bieten? Warum gelten Jungen als „Bildungsverlierer“? Und warum haben viele von ihnen später im Berufsleben



Quelle: Hans-Böckler-Stiftung: Böcklerimpuls 05/2010, S. 5.

trotzdem die Nase vorne? Eines steht fest: Jungen erbringen nicht schlechtere Leistungen, weil sie überwiegend von Lehrerinnen unterrichtet werden. „Die These von den Jungen als Bildungsverlierer ist nicht haltbar. Der Zugang zu Bildung, der Bildungserfolg und –misserfolg wird zwar von der Geschlechtszugehörigkeit beeinflusst, der soziale Status und Migrationshintergrund ist jedoch entscheidender.“⁵⁰ Das betont auch die Sachverständigenkommission für den Ersten Gleichstellungsbericht in ihrem Gutachten: „Die Unterschiede zwischen Jungen sind, was die Bildungslaufbahn angeht, größer als die Unterschiede zwischen den Geschlechtern (...) Nicht Jungen generell haben schlechte Bildungschancen, sondern eine Teilgruppe (OECD 2009) – insbesondere diejenigen aus bil-

dungsfernen bzw. bildungsarmen (Migranten-)Familien...“⁵¹.

⁴⁹ Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft: *Bildung von Geschlecht – Zur Diskussion um Jungenbenachteiligung und Feminisierung in deutschen Bildungsinstitutionen, eine Studie im Auftrag der Max-Traeger-Stiftung von Thomas Viola Rieske*, S. 38.

⁵⁰ Anne Jenter (GEW): Vorwort, in: *„Bildung von Geschlecht – Zur Diskussion um Jungenbenachteiligung und Feminisierung in deutschen Bildungsinstitutionen – Eine Studie im Auftrag der Max-Traeger-Stiftung von Thomas Viola Rieske“*, S. 5.

⁵¹ Sachverständigenkommission zur Erstellung des Ersten Gleichstellungsberichtes der Bundesregierung: *„Neue Wege – gleiche Chancen - Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf“ Gutachten der Sachverständigenkommission an das BMFSFJ für den ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung*, S. 69.

Einseitige Berufswünsche der Frauen

Die Berufswahl ist weiterhin stark geschlechterspezifisch geprägt (s. Grafik oben): „... Frauen und Männer reproduzieren mit ihrer Berufs- und Studienfachwahl weiterhin Segregationslinien entlang der Geschlechterdifferenz“.⁵²

Berufsbildungsbericht 2010 (17/1550)

75,8% aller weiblichen Berufsausbildungsanfängerinnen konzentrieren sich auf 25 Berufe (zum Vergleich: Es gibt laut BIBB 349 Ausbildungsberufe)

Laut Statistischem Bundesamt waren im Jahr 2009 „insgesamt 49 % der Männer und 36 % der Frauen in Berufsgruppen tätig, die zu über 80 % von Personen des eigenen Geschlechts ausgeübt wurden“. Wenn es zu einem Austausch zwischen den spezifischen Berufsgruppen kam, haben sich überwiegend junge Frauen bewegt. Bei den jüngeren Erwerbstätigen steigt der Frauenanteil in nur wenigen Berufsgruppen und zwar in solchen, in denen ein

Hochschulabschluss nötig war, wie bei Ärztinnen und Ärzten, Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten, Wirtschaftswissenschaftlerinnen und Wirtschaftswissenschaftlern. Männer neigen jedoch nicht dazu, in typische Frauenberufe einzusteigen.

Die Ursachen dafür sind mit dem Ineinandergreifen von kulturellen und institutionellen Aspekten⁵³ zu erklären:

- Zweiteilung des Berufsbildungssystems (s. nächstes Kapitel),
- Leistungsdifferenzen in der Schule/Wahl der Leistungskurse,
- Etikettierung der Berufsfelder in typische Männer- und Frauenberufe,
- Berufswahl wird von Berufsbezeichnungen gesteuert (z. B. Krankenschwester, Monteur, Techniker), Verfestigung von Stereotypen.

Leistungsdifferenzen in der Schule/Wahl der Leistungskurse

In der Fächerwahl von Jungen und Mädchen sowie in der Benotung sind Unterschiede zu erkennen: zu Ungunsten von Mädchen in mathematischen und naturwissenschaftlichen Fächern. Jungen haben hier bereits in der vierten Klasse einen Vorsprung, der in keinem Mitgliedstaat der Europäischen Union so hoch ausfällt (starke Differenz in Kompetenzentwicklung). Das schlägt sich nieder in der Leistungskurswahl in der Oberstufe und in der Wahl des Studienfachs.⁵⁴ Letztlich erlangen Jungen in der Schule bereits einen Leistungsvorsprung im mathematisch-naturwissenschaftlichen Bereich, der sich dann z.B. negativ auf die Chancen von jungen Frauen in Einstellungstests auswirkt.

⁵² Sachverständigenkommission zur Erstellung des Ersten Gleichstellungsberichtes der Bundesregierung: „Neue Wege – gleiche Chancen - Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf“ Gutachten der Sachverständigenkommission an das BMFSFJ für den ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, S. 78.

⁵³ Ebd., S. 79.

⁵⁴ Sachverständigenkommission zur Erstellung des Ersten Gleichstellungsberichtes der Bundesregierung: „Neue Wege – gleiche Chancen - Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf“ Gutachten der Sachverständigenkommission an das BMFSFJ für den ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, S. 71f.

Verfestigung von Stereotypen

Vor allem das Auflösen traditioneller Rollenzuweisungen wird häufig als Lösung genannt. Konkrete Ideen dafür gibt es bisher jedoch wenige. Eine Untersuchung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern des Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung hat zu interessanten Ergebnissen geführt. Besonders nachdenklich dürfte die Schlussfolgerung stimmen, dass - ausgehend von deren Ergebnissen - außerschulische Veranstaltungsformate, wie beispielsweise der Girls Day oder der Boys Day, das Berufswahlverhalten nicht beeinflussen.⁵⁵ Vielmehr wurden als wesentliche Einflussfaktoren die Eltern, die Leistung in naturwissenschaftlichen Fächern und Deutsch sowie die Schulform genannt. Besonders deutlich wurde, dass die sogenannten typischen Frauenberufe allgemein abgewertet werden. Mädchen mit schlechteren Schulleistungen (wenn auch nur gefühlt bzw. vom Lehrer schlecht benotet) oder aus einer niedrigeren Schulform entscheiden sich besonders häufig für typisch weibliche Berufsfelder. Sie selber schätzen die Kompetenzen für die jeweiligen Berufe geringer ein. Hier besteht dringender Handlungsbedarf, wenn auch einem drohenden Fachkräftemangel im sozialen und pflegerischen Bereich positiv begegnet werden soll. Insgesamt ist jedoch auf allen Gebieten mehr Forschung notwendig.⁵⁶

4.2.2. Übergang von der Schule in den Beruf

Neueste Untersuchungen haben ergeben, dass vor allem an den Übergängen von einer Schule in die nächste, von der Schule in Ausbildung/Studium und von der Ausbildung in Beruf/Weiterbildung besondere Risiken für Jungen und Mädchen bestehen, die durch die Mehrgliedrigkeit unseres Schulsystems verstärkt werden. Langes gemeinsames Lernen, kleinere Klassen, Ganztagschulen mit qualitativ hochwertigen Angeboten sowie das Zusammenführen allgemeiner und beruflicher Bildungswege können hier Barrieren abbauen.

Die Berufsberatung der Bundesagentur für Arbeit (BA) spielt beim Übergang von der Schule in den Beruf ebenfalls eine wichtige Rolle. In ihrer Studie hat Helga Ostendorf⁵⁷ untersucht aufgrund welcher Strukturen sich die geschlechterspezifische Berufswahl im Bildungswesen und in politischen Prozessen verfestigt. Im Ergebnis können für die BA zwei zentrale Punkte festgehalten werden:

- Die BA hemmt die Verbreiterung des Berufswahlspektrums für Mädchen: Im Vergleich der Vermittlungsstatistik der BA mit der Statistik der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge wird deutlich, dass sich unter den Auszubildenden des dualen Systems anteilig mehr Mädchen in geschlechtsuntypischen Berufen befinden, als die BA hierfür vorgesehen hat.
- Mädchen befinden sich in der Adoleszenz in einer „Labilisierungsfalle zwischen Geschlechtsidentität und Interessen-/Kompetenzeinschätzung“⁵⁸ – der typische angebotene Frauenberuf unterstützt weibliche Identität. Befördert wird das durch die BA, in dem sie etwa in Broschüren etc. die femininen Aspekte herausstellt, für weitere wichtige Aspekte wie Arbeitsplatzsicherheit, Einkommen etc. hält sie keine Informationen bereit.

⁵⁵ Helbig, Marcel/Leuze Katharina: *Ich will Feuerwehrmann werden! – Wie Eltern, individuelle Leistungen und schulische Fördermaßnahmen geschlechts(un)typische Berufsaspirationen prägen*, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 2012/64, S. 113.

⁵⁶ Vgl.: *Ebd.*

⁵⁷ Erschienen in *APuz* 45/2009. Helga Ostendorf lehrt Politikwissenschaften am Otto-Suhr-Institut der FU Berlin.

⁵⁸ Ostendorf, Helga: *Institutionalisierte Sackgassen für Mädchen*, in: *APuz* 45/2009, S. 18.

An dieser Stelle sind Gender-Weiterbildungen bzw. Gender-Trainings für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BA dringend notwendig.

4.2.3. Ausbildung

Im Bereich der Ausbildung verfestigt sich der bisherige Trend. Bereits bei der Ausbildungsvergütung sind deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern zu erkennen. Die durchschnittliche Ausbildungsvergütung im Jahr 2011 lag im Westen für Männer bei 721 Euro und für Frauen bei 688 Euro. Im Osten ist die Differenz sogar noch etwas größer: Männer erhielten im Durchschnitt 658 Euro und Frauen 614 Euro.

Unterschiedliche strukturelle Rahmenbedingungen in der Ausbildung⁵⁹

Auch in der Ausbildung von Frauen und Männern sind große strukturelle Unterschiede bei Ausbildungszeiten und Überstunden erkennbar:

- Überstunden: deutlich gewachsene Ungleichheit bei den Überstunden im Vergleich zu 2011: 36,3 % der Auszubildenden in männlich dominierten Berufen, 38,4 % der Auszubildenden in den weiblich dominierten Berufen
- Überstundenausgleich: in männlich geprägten Berufen zu 75 % durch Freizeitausgleich oder höhere Entgeltzahlung (zehn Prozent bekommen keinen Ausgleich), in weiblich dominierten Berufen nur zu zirka 60 Prozent (25 Prozent bekommen keinen Ausgleich)
- Urlaubsanspruch: im Schnitt 27,5 Tage in männlich dominierten Berufen, 25,5 Tage in weiblich dominierten Berufen
- „Abschalten“ in der Freizeit: 31,1 Prozent der Auszubildenden in weiblich geprägten Berufen haben häufig oder meistens Probleme, sich in der Freizeit zu erholen, bei den männlich geprägten Berufen handelt es sich um 17,5 Prozent

Der DGB-Ausbildungsreport kommt zu dem Ergebnis, dass die Benachteiligung weiblicher Auszubildender weniger auf Diskriminierung am Ausbildungsplatz zurückzuführen ist „als vielmehr auf die starken Qualitätsunterschiede in der Ausbildung in unterschiedlichen Branchen und Ausbildungsberufen und auf das geschlechtsspezifische Berufswahlverhalten“.⁶⁰ Strukturelle Unterschiede in den so genannten Frauen- und Männerberufen führen zu Ungleichbehandlungen. Die Ursachen dafür sind in der Zweigliedrigkeit des deutschen Ausbildungssystems zu suchen.

⁵⁹ DGB-Bundesvorstand (Hrsg.): DGB-Ausbildungsreport 2012 - Studie, S. 50 ff.

⁶⁰ DGB-Bundesvorstand (Hrsg.): DGB-Ausbildungsreport 2012 - Studie, S. 53.

Das Berufsbildungssystem als Zuweisung von Verwirklichungschancen⁶¹

Die Zweiteilung der Berufsausbildung in ein duales und in ein vollzeitschulisches System hat historische Wurzeln, was zur unterschiedlichen Bewertung von Erwerbstätigkeit von Männern und Frauen führte (Männer = Beruf/Facharbeiter, Ernährerrolle, Frauen = Konzept der Mütterlichkeit, haushaltsnahe, pflegerische, soziale Berufe, Auskommen bis Eheschließung, Vorbereitung auf Familienrolle). Trotz Aufweichung der Traditionen bleibt eine unterschiedliche Bewertung von Männer- und Frauenberufen übrig.

Durch die Erweiterung der beiden Bereiche um weitere Ausbildungsberufe wurde die Trennlinie nach Geschlechtern teilweise aufgelöst, dennoch besteht eine klare Differenzierung fort: Frauen sind mit 72 Prozent überwiegend im vollzeitschulischen System zu finden, Männer überwiegend im dualen System. Der Nachteil des vollzeitschulischen Systems liegt im niedrigen Grad der bundesweiten Standardisierung (Länderhoheit). Die Ausbildung muss in der Regel selbst finanziert werden. Sie ist nicht sozialversicherungspflichtig und Aufstiegsmöglichkeiten nach dem Abschluss sind weniger vorgezeichnet, so dass Absolvierende seltener weitere Abschluss- und Aufstiegsqualifikationen erreichen.

Auch nach einer Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung⁶² haben Frauen im dualen Berufsausbildungssystem signifikant schlechtere Chancen als Männer. Das Problem ist hier nicht die geschlechterspezifische Diskriminierung, sondern die einseitige Ausrichtung der Berufswünsche der Frauen auf Dienstleistungsberufe. Ihre geringeren Chancen gleichen die Frauen durch eine Ausbildung im Schulberufssystem aus. Diesen „positiven“ Ausgleich beurteilt die Sachverständigenkommission für den Ersten Gleichstellungsbericht anders: „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.“⁶³

Einschränkung durch Elternschaft während einer Ausbildung

Laut des Sachverständigengutachtens für den Ersten Gleichstellungsbericht besteht generell „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 (...). Umgekehrt führen eine niedrige Qualifikation und fehlende Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu einem Ausweichen in die vermeintliche Sicherheit einer (früh gegründeten) Familie.“⁶⁴ Das führt nicht selten zu einem Ausbildungsabbruch.

⁶¹ Sachverständigenkommission zur Erstellung des Ersten Gleichstellungsberichtes der Bundesregierung: „Neue Wege – gleiche Chancen - Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf“ Gutachten der Sachverständigenkommission an das BMFSFJ für den ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, S. 74 ff.

⁶² Krekel, Elisabeth M./Ulrich, Joachim, Gerd: Jugendliche ohne Berufsabschluss, Handlungsempfehlungen für die berufliche Bildung, FES 2009, Seite 19.

⁶³ Sachverständigenkommission zur Erstellung des Ersten Gleichstellungsberichtes der Bundesregierung: „Neue Wege – gleiche Chancen - Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf“ Gutachten der Sachverständigenkommission an das BMFSFJ für den ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, S. 235.

⁶⁴ Ebd., S. 73.

Eine Lösung für viele Frauen, aber auch Männer ist eine Teilzeitausbildung. Diese Möglichkeit wurde bereits mit der Reform des Berufsbildungsgesetzes 2005 während der rot-grünen Regierungszeit eingeführt. Allerdings genießt die Teilzeitausbildung weder bei ArbeitgeberInnen noch Auszubildenden einen hohen Bekanntheitsgrad, so dass nur wenige jungen Menschen in einer Teilzeitausbildung lernen. Ein weiteres Problem bei Teilzeitausbildungen ist die gleichzeitige Sicherstellung des Lebensunterhaltes. Hier sollte unbedingt nachgebessert werden.

Zum Weiterlesen:

- Antrag der SPD-Bundestagsfraktion „Jugendliche haben ein Recht auf Ausbildung“ (27.06.2012), Drs.: 17/10116

4.2.4. Studium

„Mit 520.000 Erstsemestern drängten im vergangenen Jahr [2011] so viele Frauen und Männer an die Universitäten und Fachhochschulen wie nie zuvor.“⁶⁵

Insgesamt sind jedoch Frauen „häufiger studienberechtigt als Männer, nehmen aber seltener ein Studium auf“⁶⁶. Auch bei der Studienfachwahl sind geschlechter-spezifische Tendenzen erkennbar. Frauen entscheiden sich häufiger für Geistes- und Sozialwissenschaften als für technische und naturwissenschaftliche Fächer. Auf Bundes- und Länderebene sowie bei den Hochschulen selbst gibt es daher verschiedene Initiativen, um Frauen auch für technische/naturwissenschaftliche Studiengänge zu begeistern. Das reicht von der Initiative „Komm mach MINT“⁶⁷, über Mentoring-Programme hin zu reinen Frauenstudiengängen. Das scheint wichtig zu sein, denn immer noch sind zu viele Frauen sowie Männern in alten Rollenklischees verhaftet: „Es gibt viele Gründe, warum sich Studentinnen für Frauenstudiengänge entscheiden: Einige haben etwa im Informatikunterricht in der Schule schlechte Erfahrungen gemacht. Andere scheuen die Konkurrenz zu Männern unter den Kommilitonen. „Männliche Studienanfänger bringen oft ein diffuses Halbwissen mit“, sagt Heide-Rose Vatterrott [leitet einen Frauenstudiengang an der Hochschule Bremen]. „Das kann Studentinnen anfangs einschüchtern.“⁶⁸

Frauen mit einem Bachelor-Abschluss nehmen auch seltener als Männer ein Masterstudium auf: „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 %“⁶⁹.

⁶⁵ Die Republik der Akademiker, in: iw-dienst, Nr. 19, 10. Mai 2012, S. 3.

⁶⁶ Sachverständigenkommission zur Erstellung des Ersten Gleichstellungsberichtes der Bundesregierung: „Neue Wege – gleiche Chancen - Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf“ Gutachten der Sachverständigenkommission an das BMFSFJ für den ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, S. 71

⁶⁷ <http://www.komm-mach-mint.de/>

⁶⁸ Schmalenbach, Merle: Frauenstudiengänge – Männer müssen draußen bleiben, Spiegel Online vom 20.01.2011.

⁶⁹ Sachverständigenkommission zur Erstellung des Ersten Gleichstellungsberichtes der Bundesregierung: „Neue Wege – gleiche Chancen - Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf“ Gutachten der Sachverständigenkommission an das BMFSFJ für den ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, S. 71.

Damit wird deutlich, dass der Grundstein für die Berufswahl und damit grundsätzlich für das spätere Berufsleben bereits in der Schule – wenn nicht sogar schon im Kindergarten - gelegt wird. Entsprechende Maßnahmen müssen daher bereits idealerweise bereits im vorschulischen Bereich, spätestens aber in der Grundschule ansetzen. Denn junge Frauen betreten bereits mit schlechteren Voraussetzungen den Arbeitsmarkt, sie steigen aufgrund höherer Studierquote und Kinderbetreuung später ein, sie haben durch ihre Berufswahl häufig bereits von Beginn an einen geringeren Lohn und weniger Aufstiegschancen und sie arbeiten häufiger in Teilzeit und in befristeten Jobs. Armut im Alter ist damit vorprogrammiert.

4.2.5. Lebenslanges Lernen

Lebenslanges Lernen muss wie Gender-Mainstreaming in der Bildungs- und Gleichstellungspolitik Leitprinzip werden. Institutionen, Unternehmen ebenso wie Bürgerinnen und Bürger müssen sich darauf einstellen (können), dass in jedem Abschnitt des Lebens eine Weiterbildung oder Umschulung möglich ist - und das unabhängig von ihren finanziellen Möglichkeiten. Häufig ist der Weg aus dem Niedriglohnsektor deshalb so schwer, weil eine neue Ausbildung nicht finanzierbar ist. Auch der zweite, dritte und vierte Bildungsweg muss selbstverständlich werden. Nicht nur Eltern muss daher zu einem anderen, für sie günstigeren Zeitpunkt die Möglichkeit eingeräumt werden, sich kostengünstig weiterzubilden und zu qualifizieren.

4.2.6. Handlungsfelder und Forderungen

Schulische Bildung:

- Erweiterung der Ausbildung der Erzieher/Erzieherinnen/Pädagogen/Pädagoginnen um die Genderperspektive, -kompetenz,

Berufsberatung/Berufsorientierung:

- Obligatorische geschlechtergetrennte Betriebsbesuche ab der 7. Klasse, Verstärkung von Unternehmenspatenschaften (Aufgabe IHK)
- Genderorientierte Berufsberatung muss bereits in den Schulen verankert sein.
- Flächendeckende Verankerung von Gendertraining für Berufs- und Ausbildungsberater- und -beraterinnen⁷⁰
- Auf Langzeiteffekte ausgerichtete Mentoring-Programme und deren Evaluation⁷¹

⁷⁰ Anmerkung: Wurde wohl 2010 entwickelt – müsste man noch einmal recherchieren

⁷¹ Anmerkung: Hier bemängelt der Gleichstellungsbericht, dass es zwar eine Fülle von Programmen und Projekten gibt, aber eine übergreifende Evaluation sowie Qualitätsstandards und Zielvorgaben - z.B. psychologischer Nutzen; Karriereförderung, Wandel bei AG – fehlen

- Ausbau der obligatorischen Berufsberatung gegen Ende der Schullaufbahn im Sinne einer langfristig angelegten Berufswegeplanung: Darstellung eines breiten Berufsspektrums, Eignung und Attraktivität der Berufe für junge Frauen muss mit entsprechenden Material flankiert werden, Merkmale wie höheres zukünftiges Entgelt, Aufstiegschancen, Arbeitsplatzsicherung sind dabei wichtige Elemente

Bewerbung/Einstellungstests:

- Entwicklung von Einstellungstests, die explizite und implizite Kriterien vermeiden, die eine Präferenz junger Frauen oder Männer bedeuten
- Anonyme Einstellungstests und Bewerbungen

Ausbildungsqualität:

- Kontrolle der Ausbildungsqualität durch Kammern und Gewerkschaften. Das umfasst u. a. die Einhaltung von Überstundenregelungen und –ausgleich sowie von Urlaubsansprüchen.
- Aufnahme von Genderkompetenz in die Handlungsfelder der AEVO § 3 als Nachweis zur Auszubereignung
- Unter der Voraussetzung, dass es 2014 zu einer weiteren Verlängerung des Ausbildungspaktes kommt, muss die Gleichstellung von Frauen und Männern im Bildungs- bzw. Ausbildungsbereich ein zentrales Thema werden – Paktpartner müssen sich auf entsprechende Maßnahmen verpflichten
- Karrierechancen für Frauen durch qualifizierte Ausbildung sichern - Reduzierung zweijähriger „Schmalspurausbildungen“. Bei der Neuordnung von Berufsbildern darf es zu keinen weiteren Benachteiligungen kommen: z.B. Neuordnung der Büroberufe (Kaufleute für Bürokommunikation/ Fachangestellte für Bürokommunikation/Bürokaufleute), die zu 75 % von Frauen erlernt werden (rund 75.000 Frauen), darf das Ergebnis nicht eine zweijährige, sondern muss mindestens eine dreijährige Berufsausbildung sein. Die SPD unterstützt hier den DGB und die Gewerkschaften (Einhaltung des Konsensprinzips)
- Mehr Praxisbezug sowie Dualisierung der vollzeitschulischen Ausbildungen
- Bundesweite Homogenität der Ordnung der vollzeitschulischen Ausbildungen herstellen
- Enge Verzahnung der vollzeitschulischen Ausbildung mit Fort- und Weiterbildung im Sinne des lebensbegleitenden Lernens zur Sicherung von Aufstiegschancen
- Pakt für Pflege/Gesundheit/Erziehung mit Ländern, Gewerkschaften, BA, Kirchen, Ausbildungsträgern zur besseren Anerkennung und Qualitätssteigerung der vollzeitschulischen Berufsbilder
- Vorbilder herausstellen: z.B. Wettbewerbe nach dem Motto „Beste Kita/Gesundheitseinrichtung/ Pflegeheim bei Umsetzung von Gleichstellung“

- Teilzeitausbildung: Forderung nach einer obligatorischen sozialen Begleitung/Mentoring

Vereinbarkeit von Ausbildung/Studium und Familie:

- Verbesserung der Vereinbarkeit von Ausbildung und Familie in allen Lebensphasen mit:
 - Teilzeitausbildung
 - Weiterentwicklung des „Meisterbafög“ und des BAföG zu einem „Erwachsenen BAföG“
 - die Aufhebung von Altersgrenzen für Zulassungen zu Ausbildungsgängen, Stipendien, BAföG usw.
- Lebenslanges Lernen als Leitprinzip in staatlichen Institutionen und Unternehmen verankern,
- Junge alleinerziehende Mütter und Väter sollten einen Rechtsanspruch auf einen sofortigen Kita-Platz haben, wenn sie eine Ausbildung beginnen bzw. ihren Schulabschluss nachholen
- Vereinheitlichung („Entwerrung“) der finanziellen und sozialen Fördermaßnahmen für junge Mütter in der Ausbildung bzw. beim Nachholen eines Schulabschlusses – Unterstützungsmaßnahmen dürfen sich nicht gegenseitig ausschließen (prüfen!)
- Anspruch auf eine begleitende Mentorin bzw. einen Mentor

.....

5. Ausblick

„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. (...) Die Kosten der gegenwärtigen Nicht-Gleichstellung übersteigen die einer zukunftsweisenden Gleichstellungspolitik bei weitem.“⁷²

Eine tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern ist in Deutschland immer noch Zukunftsmusik. In der 17. Legislaturperiode hat die SPD-Bundestagsfraktion jedoch zwei wichtige Gesetzentwürfe in den Deutschen Bundestag eingebracht – zur Einführung einer Quote für Frauen in Aufsichtsräten und Vorständen und zur Durchsetzung des Entgeltgleichheitsgebots. Andere Themen sind durch Anträge, Workshops und Abendveranstaltungen angestoßen worden. Hier gilt es in Zukunft eine einheitliche Position innerhalb der SPD und der SPD-Bundestagsfraktion zu finden. Dazu zählen insbesondere die Themen Minijobs und Ehegattensplitting.

Der Themenkomplex „Frauen und Gesundheit“ wurde bereits in ersten Zügen diskutiert. Auch hier ist weiterer Diskussionsbedarf vorhanden, ebenso für den Themenbereich „Öffentlicher Dienst“. Noch in dieser Legislaturperiode wollte Bundesfrauenministerin Dr. Kristina Schröder den Entwurf für ein Drittes Gleichberechtigungsgesetz vorlegen. Dieser sollte das Bundesgleichstellungsgesetz, das Bundesgremienbesetzungsgesetz und die von der Ministerin favorisierte Flexi-Quote⁷³ zur Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen zusammenfassen. Mit einer Absage an die Flexi-Quote scheint auch das gesamte Gesetzesvorhaben erst einmal vom Tisch zu sein. Dennoch haben die darin enthaltenen Änderungsvorschläge, insbesondere im Bundesgleichstellungsgesetz, für viel Aufregung bei den Gleichstellungsbeauftragten gesorgt. Stark diskutiert wurde der Vorschlag eines aktiven und passiven Wahlrechts für Männer zum Gleichstellungsbeauftragten.

Weitere Themen, die noch intensiver diskutiert werden sollten sind die Regelung der Bedarfsgemeinschaften im SGB II - wodurch zunehmend Frauen von der aktiven Arbeitsmarktpolitik ausgeschlossen werden - und Alleinerziehende im SGB II. Zu Letzterem hat die AG Arbeit und Soziales einen entsprechenden Antrag in den Deutschen Bundestag eingebracht. Zu der Verflechtung dieser beiden Themen schlussfolgert der Gleichstellungsbericht: „Hier sind zudem bestehende Inkonsistenzen zwischen Steuer-, Sozial-, Familien- und Unterhaltsrecht zu beseitigen.“⁷⁴

Eine Studie Berliner Soziologinnen der Hochschule für Wirtschaft und Recht zum Gender Pay Gap selbstständiger Frauen hat ergeben, dass es auch hier dringenden Handlungsbedarf gibt: Die Lohnlücke lag 2007 bei 34,7 Prozent und damit deutlich über dem Durchschnitt abhängig Beschäftigter. Außerdem scheint der Bildungsabschluss keinerlei Auswirkung auf das Einkommen zu haben: „Durchschnittlich verdienen selbstständige Frauen mit Hochschulabschluss sogar weniger als selbstständige

72 Sachverständigenkommission zur Erstellung des Ersten Gleichstellungsberichtes der Bundesregierung: „Neue Wege – gleiche Chancen - Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf“ Gutachten der Sachverständigenkommission an das BMFSFJ für den ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, S.226.

73 die Absage erfolgte innerhalb der Regierung, allerdings hat der Parteitag der CDU im Dezember 2012 einen Antrag zur Flexi-Quote beschlossen

74 Sachverständigenkommission zur Erstellung des Ersten Gleichstellungsberichtes der Bundesregierung: „Neue Wege – gleiche Chancen - Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf“ Gutachten der Sachverständigenkommission an das BMFSFJ für den ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, S. 127.

Männer ohne jeglichen Ausbildungsabschluss.“⁷⁵ Die Frage der Alterssicherung drängt sich bei Selbstständigen noch stärker auf und sollte daher Bestandteil künftiger Diskussionen sein.

Die Lebensleistungsrente à la von der Leyen bietet weder eine Lösung für Selbstständige noch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis. Denn die Lebensleistungsrente wird nur unter bestimmten Voraussetzungen gezahlt. Dazu zählt, dass die Arbeiterin oder der Arbeiter bereits privat vorgesorgt hat. Insbesondere Niedrigverdiener, die von der Lebensleistungsrente profitieren würden, kämen so nicht in den Genuss einer aufgebesserten Rente.

.....

⁷⁵ Gather, Claudia/Ulbricht, Susan: Gender Income Gap bei Selbstständigen – Empirische Befunde, in: HWR Semester Journal 2/10, S. 25, http://www.harriet-taylor-mill.de/pdfs/Dateien_Gather/Gender_Income_Gap.pdf

6. Quellenverzeichnis

Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarktberichterstattung: Der Arbeitsmarkt in Deutschland, Frauen und Männer am Arbeitsmarkt im Jahr 2011, Nürnberg 2012.

Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW): Führungskräfte-Monitor 2010, in: Politikberatung kompakt 56, 2010.

DGB-Bundesvorstand (Hrsg.): DGB-Ausbildungsreport 2012 - Studie.

DGB - Bereich Arbeitsmarktpolitik: arbeitsmarktaktuell, Nr. 10/November 2010.

DGB-Bundesvorstand: Gleichstellung der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt, Sonderausgabe zum Geschäftsbericht Bereich Gleichstellungs- und Frauenpolitik im DGB-Bundesvorstand, Berichtszeitraum 2005 – 2009.

DGB-Bundesvorstand: Armutsfalle Minijobs, in: einblick – gewerkschaftlicher Infoservice vom 05.03.2012, 4/12.

Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW): Die Republik der Akademiker, in: iw-dienst, Nr. 19, 10. Mai 2012.

Dressel, Kathrin/Wanger, Susanne: Erwerbsarbeit: Zur Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt; in: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hrsg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung – Theorie, Methoden, Empirie, 3. erweiterte und durchgesehene Auflage, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, 2010, S. 489-498.

Kramme, Anette/Hiller-Ohm, Gabriele – Liebe-Freunde-Brief vom 12. Dezember 2011

Gather, Claudia/Ulbricht, Susan: Gender Income Gap bei Selbstständigen – Empirische Befunde, in: HWR Semester Journal 2/10.

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Hrsg.): Bildung von Geschlecht – Zur Diskussion um Jungenbenachteiligung und Feminisierung in deutschen Bildungsinstitutionen – Eine Studie im Auftrag der Max-Traeger-Stiftung von Thomas Viola Rieske, 2011.

Hans-Böckler-Stiftung: Klare Regeln verkleinern den Unterschied, in: BöcklerImpulse 16/2009, S. 4-5. Helbig, Marcel/Leuze Katharina: Ich will Feuerwehrmann werden! – Wie Eltern, individuelle Leistungen und schulische Fördermaßnahmen geschlechts(un)typische Berufsaspirationen prägen, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 2012/64.

Holst, Elke/Schimeta, Julia: Spitzengremien großer Unternehmen: Hartnäckigkeit männlicher Strukturen lässt kaum Platz für Frauen, in DIW-Wochenbericht 3/2012: Managerinnen-Barometer 2012.

Huschke, Jenny (DGB) – Vortrag am 05. Mai 2010 in der Sitzung der AG Gleichstellungspolitik der SPD-Bundestagsfraktion zum Thema Arbeitsmarktpolitik/SGB II.

Jenter, Anne (GEW): Vorwort, in: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Hrsg.): Bildung von Geschlecht – Zur Diskussion um Jungenbenachteiligung und Feminisierung in deutschen Bildungsinstitutionen – Eine Studie im Auftrag der Max-Traeger-Stiftung von Thomas Viola Rieske, 2011.

Kalina, Thorsten/Weinkopf, Claudia: Niedriglohnbeschäftigung 2010: Fast jede/r Vierte arbeitet für Niedriglohn, IAQ-Report, 2012/01.

Klenner, Dr. Christina/Tondorf, Dr. Karin - Vortrag am 17. März 2010 in der AG Gleichstellungspolitik der SPD-Bundestagsfraktion zu Lohnmessverfahren.

Kohaut, Susanne/Möller, Iris: Frauen kommen auf den Führungsetagen nicht voran, IAB-Kurzbericht – aktuelle Analysen und Kommentare aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 6/2010, S. 5.

Krekel, Elisabeth M./Ulrich, Joachim, Gerd: Jugendliche ohne Berufsabschluss, Handlungsempfehlungen für die berufliche Bildung, FES 2009.

Ostendorf, Helga: Institutionalisierte Sackgassen für Mädchen, in: APuz 45/2009, S. 17-25.

Pfahl, Svenja - Vortrag von auf dem Workshop der SPD-Bundestagsfraktion zum Thema Elterngeld vom 23. November 2011.

Renz, Gabriele: Der Östliche Makel, in: Frankfurter Rundschau vom 15. April 2010.

Sachverständigenkommission zur Erstellung des Ersten Gleichstellungsberichtes der Bundesregierung: „Neue Wege – gleiche Chancen - Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf“ Gutachten der Sachverständigenkommission an das BMFSFJ für den ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, 2011.

Schmalenbach, Merle: Frauenstudiengänge – Männer müssen draußen bleiben, Spiegel Online vom 20.01.2011.

Schulte, Birgitta M.: Förderung der besten Köpfe – Frauen in der Wissenschaft, in: frauenrat – informationen für die frau, 3/2010, S. 3-5.

SPD-Bundestagsfraktion: Fachkräfte sichern und Aufstieg ermöglichen – Fachkräftesicherungskonzept der SPD-Bundestagsfraktion, Stand: Juni 2012.

SPD-Bundestagsfraktion: von Antidiskriminierung zu Diversity – Das AGG und die Chancen der Vielfalt.

Statistisches Bundesamt: Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt – Deutschland und Europa, Wiesbaden, 2012.

Teuber, Ulrike: Beruf: vom Frauenberuf zur Geschlechterkonstruktion im Berufssystem, in: Becker, Ruth/Kortendieck, Beate (Hrsg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung – Theorien, Methoden, Empirie, 3. erweiterten und durchgelesene Auflage, VS Verlag für Sozialwissenschaften / Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, 2010, S. 499-506.

Wippermann, Carsten: Frauen im Minijob - Motive und (Fehl-)Anreize für die Aufnahme geringfügiger Beschäftigung im Lebenslauf.

Internetseiten:

http://www.boeckler.de/index_themenkatalog.htm

<http://www.komm-mach-mint.de/>

www.lohnspiegel.de

http://www.mckinsey.de/html/publikationen/women_matter/index.asp

http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/statistiken/21_d.gif

Bundestagsdrucksachen:

Antwort der Bundesregierung auf Kleine Anfrage der Fraktion Die Linke „Altersarmut von Frauen und die Pläne der Bundesregierung“ vom 26.03.2012, Drs.: 17/9117.

Berufsbildungsbericht 2010, Drs.: 17/1550.

Weitere interessante und hilfreiche Literaturquellen:

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Zeit für Familien - Familienzeitpolitik als Chance einer nachhaltigen Familienpolitik - Achter Familienbericht, Drs.: 17/9000.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: 2. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland, Dezember 2012.
