



Das geht besser!

Gleichstellungspolitik setzt Rahmenbedingungen
für eine selbstbestimmte Erwerbsbiographie

Inhalt

Editorial	3
Das Recht auf eine selbstbestimmte Erwerbsbiographie Arbeits- und sozialrechtliche Regulierungen für Übergänge im Lebensverlauf	4
Wir brauchen flexiblere Gestaltungsmöglichkeiten! Fehlreize und widersprüchliche Leitbilder verhindern Gleichstellung	7
Weichen stellen für einen gelingenden Wiedereinstieg Rechtsetzung für gute Rahmenbedingungen	8
Man nehme... Ein gutes Rezept für die Rückkehr aus der Elternzeit braucht viele Zutaten	10
Wenn ein Job zum Leben nicht reicht Mini-Zweitjobs: Für Frauen ein Muss – für Männer ein Zuverdienst	12
Arbeitszeiten familienbewusster gestalten! Familienpolitische Tagung des DGB entwickelt Perspektiven für die Zukunft	15
Mit den Vorurteilen allein gelassen Junge Frauen in männlich dominierten Berufen	16
Bildung: Top – Chancengleichheit: Flopp Bildungsbericht zeigt Defizite auf – GEW fordert mehr Genderkompetenz	18
Neues DGB-Projekt geht an den Start Was verdient die Frau? Wir sagen: Wirtschaftliche Unabhängigkeit!	20
Überqualifiziert und schlecht bezahlt Trotz Fachkräftemangel werden viele Frauen unter ihrer Qualifikation beschäftigt	22
„Frauen Macht Erfolg“ IG BCE-Projekt bringt Frauen auf den Weg in Führung	24
Lautstark für faire Arbeit Aktionstag der IG BAU Frauen auf der Frankfurter Zeil	26
Tag der betrieblichen Entgeltgleichheit Gewerkschaftsaktionen am 10. Oktober 2014	27



Das geht besser!

Gleichstellungspolitik setzt Rahmenbedingungen für eine selbstbestimmte Erwerbsbiographie

Von Anja Weusthoff



Anja Weusthoff leitet die Abteilung Frauen-, Gleichstellungs- und Familienpolitik beim DGB-Bundesvorstand.

www.frauen.dgb.de

Liebe Kolleginnen, liebe Frauen, dass die Rollenbilder von Männern und Frauen sich wandeln, dass ihre Lebenswürfe und Erwerbsverläufe sich verändern, wissen wir seit Langem. Die politischen und gesetzlichen Rahmenbedingungen, unter denen Menschen für sich und ihre Angehörigen sorgen, hinken diesen Entwicklungen hinterher.

Wie weit wir von angemessenen Voraussetzungen für eine selbstbestimmte Erwerbsbiographie entfernt sind, hat ein interdisziplinäres Projekt an der Europa-Universität Viadrina aus der Perspektive des Lebensverlaufs untersucht – und Empfehlungen geliefert, wo rechtlich nachgebessert werden muss, damit die Übergänge zwischen verschiedenen Lebensphasen gelingen (Seite 4). Mit der Projektleiterin Dr. Eva Kocher haben wir über Fehlanreize und widersprüchliche Leitbilder gesprochen, die die Gleichstellung von Frauen und Männern noch immer verhindern (Seite 7).

Einer der wichtigsten Übergänge im Lebensverlauf ist der von der Schule in den Beruf. Wer in diesem Zusammenhang vom 5. Nationalen Bildungsbericht neue Erkenntnisse erwartet hatte, wurde enttäuscht: Zwar wurden zum ersten Mal geschlechterspezifische Disparitäten dokumentiert, eine nachhaltige Auseinandersetzung mit deren Ursachen bleibt der Bericht jedoch schuldig (Seite 18). Ein von der Hans-Böckler-Stiftung mitfinanziertes Projekt geht jedoch der Frage nach, wie junge Menschen unterstützt werden können, damit ihre Interessen und beruflichen Pläne nicht durch geschlechterstereotype Einschränkungen begrenzt werden (Seite 16).

Besonders einschneidend wirkt sich die Geburt eines Kindes auf die Erwerbsbiographie vieler Frauen aus. Mit passgenauen rechtlichen Rahmenbedingungen – vom Mutterschutz über die Elternzeit bis zur Teilzeit und noch weiter – müssen Hürden geschliffen werden, damit Frauen auch diesen Übergang meistern können (Seite 8). Wenn die

Aushandlungsprozesse in der Familie bewusst gestaltet werden und die Betriebe und Verwaltungen ihren Beitrag leisten, wird der berufliche Wiedereinstieg leichter (Seite 10). Dann führt der Weg nicht geradewegs über die Sackgasse „Mini-Job“ oder die Einbahnstraße „Teilzeit“ in die Altersarmut.

Auf eigenen Beinen stehen! Das antworten junge Frauen auf die Frage, was ihnen in ihrem Leben besonders wichtig ist. Doch viel zu oft sind sie weniger erfolgreich, als ihr persönliches Potential nahe legt. Das zeigt sich unter anderem an der Entwicklung der Mini-Jobs (Seite 12) und das belegen auch die Beschäftigtenbefragung der IG Metall und die Erfahrungen des IG BCE-Projektes „Frauen Macht Erfolg“ (Seiten 22 bis 25).

Der DGB wird in den nächsten Wochen und Monaten unter anderem durch etliche Veranstaltungen für bessere Rahmenbedingungen auf gesetzlicher und auf betrieblicher Ebene werben, insbesondere für lebensphasenorientierte und familienbewusste Arbeitszeiten (Seiten 11 und 15).

Ganz besonders freuen wir uns aber, mit einem neuen Projekt an den Start zu gehen: „Was verdient die Frau? Wirtschaftliche Unabhängigkeit!“. Gefördert vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend werden wir die umfangreichen wissenschaftlichen Erkenntnisse zur Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt aufbereiten und sie leicht zugänglich machen für die gewerkschaftliche Praxis, für politische Entscheider/innen und für (junge) Frauen: auf einer Homepage, in den sozialen Medien und in vielen Diskussionsforen, aber auch in Workshops und Veranstaltungen. Begleiten wird uns die Perspektive des Lebensverlaufs mit all den Übergängen, die es für Frauen zu meistern gilt. In den Fokus rücken wir dabei den Schritt von der Ausbildung in den Beruf und die Phase der Familiengründung (Seite 20). Wir sind überzeugt: Mit Inhalt und Form des Projektes reagieren wir auf die aktuellen gleichstellungspolitischen Herausforderungen.

Das Recht auf eine selbstbestimmte Erwerbsbiographie

Arbeits- und sozialrechtliche Regulierungen für Übergänge im Lebensverlauf
Von Eva Kocher und Johanna Wenckebach

Veränderte Lebensverläufe und Geschlechterrollen spiegeln sich bislang nur punktuell im Arbeits- und Sozialrecht wider. Insbesondere in Umbruchssituationen bedarf es besserer sozialer Absicherung. Ein interdisziplinäres Projekt an der Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder) hat unter dem Blickwinkel der Lebenslaufperspektive untersucht, wo rechtlich nachgebessert werden muss.

Der gesellschaftliche Wandel und die Veränderung der Geschlechterrollen sind auch in den Betrieben angekommen. Da ist die Bürokauffrau, die ihre Eltern oder einen Freund pflegt; der 40-jährige IT-Administrator, der eine Teilzeitstelle wünscht, um seine Kinder zu erziehen; oder die Schreinerin, die selbst nicht mehr so leistungsfähig ist, sich aber keineswegs schon verrenten lassen will. Doch noch immer ist das deutsche Recht stark geprägt von der Vorstellung des traditionellen „Normalarbeitsverhältnisses“ und nur zum Teil spiegeln sich gesellschaftliche Entwicklungen im Arbeits- und Sozialrecht wider. Nicht nur Ehegattensplitting und die Mitversicherung bei der Krankenkasse tragen das im 19. Jahrhundert entstandene Bild der Versorgungsehe weiter. Alles andere als eine jahrzehntelange Vollzeitbeschäftigung im erlernten Beruf mit stabiler Entlohnung auf tarifvertraglicher Grundlage galt früher als „atypisch“, und Probleme der „Vereinbarkeit“ von Erwerbsarbeit und Familienarbeit gelten in vielen Betrieben bis heute noch als „individuelle“ Probleme einzelner Arbeitnehmer/innen.

Projekt nimmt Lebenslaufperspektive in den Blick

Wie das Arbeits- und Sozialrecht strukturell auf diesen Wandel reagieren könnte, hat das interdisziplinäre Projekt SozRA („Arbeits- und sozialrechtliche Regulierung für Übergänge im Lebenslauf – Ein Beitrag für ein soziales Recht der Arbeit“) in den Jahren 2010 bis 2013 untersucht. Es hat dabei eine „Lebenslaufperspektive“

eingenommen, mit dem Fokus auf den Problemen für die soziale und arbeitsrechtliche Sicherung, die sich bei „atypischen“ Erwerbsbiographien im Laufe eines Erwerbslebens ergeben. Betrachtet man die Erwerbsarbeit aus der Lebenslaufperspektive heraus, so zeigt sich, dass Umbrüche und Übergänge sehr viele Lebensläufe prägen, also letztlich nichts Individuelles sind, sondern Ausdruck gesellschaftlicher Fragen. Solche Übergangssituationen wie zum Beispiel Elternschaft und Pflege, Krankheit oder Behinderung, aber auch bei Weiterbildung, haben weitreichende Auswirkungen auf die Entwicklung von Erwerbslebensläufen.

Die Ergebnisse wurden unter dem Titel „Das Recht auf eine selbstbestimmte Erwerbsbiographie“ veröffentlicht; denn das Projekt geht von dem Grundrecht eines jeden Menschen aus, seine Erwerbsbiographie selbst zu gestalten – auch wenn jemand für Kinder sorgt, behindert ist, ehrenamtlich arbeitet oder sich beruflich weiterentwickeln möchte. Für die Verwirklichung eines solchen Rechts bedarf es rechtlicher Gestaltungsmöglichkeiten und sozialer Absicherung gerade in Übergangssituationen des Lebens.

Neue Arbeitszeitregelungen zur Vereinbarkeit nötig

Ein zentraler Bereich der Gestaltung von Übergängen im Lebenslauf sind Arbeitszeitregelungen zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit. Gerade hier spielt das Geschlecht eine entscheidende Rolle: Zwar hat die Erwerbsquote der Frauen über die Jahre zugenommen und liegt mittlerweile zwischen 60 und 70 Prozent, jedoch ist diese Zunahme der Frauen-Erwerbsquote ausschließlich auf ein Mehr an Teilzeitarbeit, insbesondere Minijobs, zurückzuführen. Studien zu Arbeitszeitwünschen der Beschäftigten zeigen, dass häufig die tatsächlichen Arbeitszeiten der Beschäftigten ihren Arbeitszeitwünschen nicht gerecht werden. In Vollzeit tätige Beschäftigte wünschen sich oft eine Verringerung ihrer



Prof. Dr. Eva Kocher ist Inhaberin des Lehrstuhls für Bürgerliches Recht, Europäisches und Deutsches Arbeitsrecht sowie Zivilverfahrensrecht an der Universität Frankfurt (Oder).

kocher@euv-frankfurt-o.de
www.rewi.europa-uni.de



Arbeitszeit und Teilzeitbeschäftigte (insbesondere Frauen mit Kindern) würden ihre Arbeitszeit gerne erhöhen.

Um die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsleben selbst gestalten zu können, hält das deutsche Recht zwar bereits verschiedene wichtige rechtliche Ansprüche auf Unterbrechung der Erwerbstätigkeit sowie auf Reduzierung der Arbeitszeit bereit. Dazu gehören die Rechtsansprüche auf Elternzeit im Bundeselternzeit- und Elterngeldgesetz (BEEG), auf Pflegezeit im Pflegezeitgesetz (PflZG), sowie der Teilzeitanspruch im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). Die bestehenden Ansprüche weisen jedoch im Hinblick auf das Ziel, Personen mit Sorgepflichten langfristig eine autonome Teilhabe am Erwerbsleben in Übergangssituationen zu sichern, einige Schwächen auf.



Dr. Johanna Wenckebach ist zurzeit Rechtsreferendarin am Oberlandesgericht Brandenburg und war wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt SozRA.

wenckebach.j@googlemail.com

Anspruch auf eine bestimmte Arbeitszeitverteilung fehlt

Dies wird an drei Beispielen deutlich. So fehlt ein Anspruch auf eine bestimmte Arbeitszeitverteilung. § 8 TzBfG eröffnet Beschäftigten zwar die Möglichkeit, dauerhaft die Arbeitszeit zu reduzieren und in diesem Zusammenhang eine Neuverteilung der Arbeitszeit zu verlangen. Nicht immer ist aber eine Verringerung der Arbeitszeit gewünscht und sinnvoll. Mit einer verringerten Arbeitszeit sind nicht nur Einbußen beim Lohn sowie bei den Sozial-, insbesondere den Rentenversicherungsansparungen verbunden, sondern solange die entsprechenden Diskriminierungsmuster (trotz einschlägiger Verbote) fortbestehen, gehen mit einer Reduzierung der Arbeitszeit oft auch Aufstiegschancen verloren.

Manchmal fordert eine Übergangssituation im Lebenslauf – beispielsweise die Krankheit eines Familienangehörigen oder die Einschulung eines Kindes – jedoch „nur“ eine Veränderung des bestehenden Arbeitsrhythmus bei gleichbleibendem Arbeitszeitumfang. Für solche Fälle bedürfte es einer klaren gesetzlichen Grundlage, um eine Neuverteilung der Einsatzzeiten erreichen zu können. Die in der Koalitionsvereinbarung angekündigte Gesetzesänderung, die es ermöglichen soll, eine Arbeitszeitreduzierung von vorneherein auf einen bestimmten Übergangszeitraum zu begrenzen (Rückkehrrecht, befristete Teilzeit) ist sinnvoll, aber keineswegs ausreichend.

Rückkehr nach der Elternzeit zu wenig geregelt

Sehr problematisch ist aktuell auch noch die Rückkehr nach der Elternzeit (Wiedereinstieg). Für die Kontinuität der Erwerbstätigkeit von Frauen stellt in der Praxis nicht der Beginn, sondern das Ende der Elternzeit die entscheidende kritische Situation dar. Aus der betrieblichen Praxis sind leider zahlreiche Beispiele dafür bekannt, dass Frauen nach der Elternzeit zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen oder auch gar nicht in den Betrieb zurückkehren. Hier missglücken Übergangssituationen und Erwerbslebensläufe nehmen Schaden. Im europäischen Recht ist dies bereits erkannt. (Mehr Informationen zum Wiedereinstieg auf den Seiten 8 bis 11)

Seit ihrer Revision im Jahre 2010 verlangt die EU-Elternzeitrichtlinie bzw. die Sozialpartner-Rahmenvereinbarung, auf der sie beruht, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der Rückkehr aus der Elternzeit Änderungen ihrer Arbeitszeiten und/oder des Arbeitsarrangements für eine bestimmte Dauer zumindest „beantragen können“. Hier bedürfte es nicht nur einer Arbeitsplatzgarantie statt der bloßen Beschäftigungsgarantie, wie sie bisher im deutschen Recht verankert ist, sondern auch klarer Rechtsansprüche darauf, dass das Arbeitsverhältnis den Veränderungen des Lebens folgen kann. Darüber hinaus ist es dringlich, die ausgleichenden Finanzierungsmöglichkeiten für diese kritische Phase des Erwerbslebens von Frauen zu verbessern.

Handlungsbedarf bei der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

Großer Handlungsbedarf besteht im Hinblick auf die rechtlichen Regelungen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. 27 Prozent der Pflegepersonen geben ihre Erwerbstätigkeit für die Pflege auf, weitere 24 Prozent haben sie eingeschränkt – und drei Viertel aller Hauptpflegepersonen sind weiblich. Das Pflegezeitgesetz enthält zwar ein Recht, der Arbeit bis zu zehn Arbeitstage fernzubleiben, wenn dies erforderlich ist, um für pflegebedürftige nahe Angehörige in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen.

In Unternehmen mit in der Regel mehr als 15 Beschäftigten haben Beschäftigte zudem für die Dauer von bis zu sechs Monaten Anspruch auf vollständige oder teilweise Freistellung von der Arbeit, um pflegebedürftige nahe Angehörige in häuslicher Umgebung zu pflegen. Ein Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung während der Pflegezeit besteht jedoch nicht.

Lohnersatzleistung gefordert

Eine Lohnersatzleistung ähnlich dem Elterngeld würde hier helfen. Denn pflegen kann aktuell nur, wer von jemand anderem ernährt wird. Das gegebenenfalls zu zahlende Pflegegeld ist ein Anspruch der pflegebedürftigen Person, über dessen Verwendung sie allein entscheidet. Zahlen bestätigen, dass diese rechtliche Lage auch die Praxis ist: Weder das Pflegegeld noch die Anrechnung von Pflegezeiten bei der Rente bzw. die gegebenenfalls von den Pflegekassen zu zahlenden Rentenversicherungsbeiträge kompensieren aktuell das Einkommen der pflegenden Beschäftigten bzw. deren Rentenanwartschaften.

Mogelpackung Familienpflegezeitgesetz

Auch das Familienpflegezeitgesetz aus dem Jahr 2012 hat keine Abhilfe geschaffen, sondern stellt eine Mogelpackung dar. Hier wird nur durch zinslose staatliche Darlehen die Möglichkeit geschaffen, Zeitwertkonten für Beschäftigte einzurichten, die in Pflegezeit gehen wollen. Ein Rechtsanspruch darauf, die Arbeitszeit zum Zwecke der Familienpflege zu reduzieren, fehlt genauso wie eine angemessene Finanzierung dieser Situation.

Betriebliche Mitbestimmung stärken

Zuletzt sei eine Frage angesprochen, die vielen Betriebsräten auf den Nägeln brennt: Wie soll das funktionieren – kann jede/r künftig nach Belieben seine oder ihre Arbeitszeit gestalten, ohne Rücksicht auf die Kolleginnen und Kollegen? Tatsächlich scheitert bereits heute die Durchsetzung von Rechtsansprüchen oft an den betrieblichen Rahmenbedingungen, zum Teil sogar an betrieblichen Konflikten, real oder vom Arbeitgeber befürchtet. Sinnvoll wäre hier ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats auch bei der Durchsetzung der Einzelansprüche. Denn in vielen Betrieben wird gar nicht zwischen gesellschaftlichen Interessen wie zum Beispiel Interessen an Familien- und Sorgearbeit und „privaten“ Interessen wie dem Wunsch nach einem Sabbatjahr unterschieden. Erst durch Mitbestimmungsrechte könnten hier Regeln geschaffen werden und das

gegenseitige Verständnis wachsen – im Interesse einer neuen Normalität der gesellschaftlichen Verschiedenheit.

Aktuell können Arbeitgeber aber meist allein entscheiden, ob ein Antrag auf Arbeitszeitveränderung mit dem Betriebsablauf zu vereinbaren ist. Wenn der Arbeitgeber dies anders sieht, erlaubt das Recht ihm überwiegend, einen Wunsch abzulehnen. Festgelegte Verfahren, in denen die individuellen und kollektiven Interessen der Beschäftigten unter Beteiligung aller abgewogen werden und in denen der tatsächliche Spielraum des Unternehmens ausgelotet wird, gibt es meist nicht. Das Recht muss aber dafür sorgen, dass Arbeitgeber sich ernsthaft und fair mit den Vorstellungen und Anliegen der Beschäftigten auseinandersetzen müssen.

Geht nicht – gibt's nicht!

Natürlich ist nicht jeder Wunsch erfüllbar: Unmögliches oder organisatorisch nicht zu Leistendes kann nicht verlangt werden, und auch die Interessen der Kolleginnen und Kollegen sind zu beachten. Doch ein einfaches „Geht nicht, haben wir noch nie so gemacht“ sollte nicht als Begründung für eine Absage ausreichen können. Für eine solche differenzierte Bewertung unterschiedlicher Anliegen innerhalb der Belegschaft muss der Betriebsrat einbezogen werden, er sollte sowohl die kollektiven Interessen als auch die sogenannten „Individualwünsche“ im Blick haben. Für derartige Fragen gibt es schon heute ein Regelungsvorbild: Bei den Entscheidungen über die zeitliche Lage des Urlaubs einzelner Beschäftigter hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht und muss die unterschiedlichen Interessen nach sozialen Kriterien abwägen.

Überbetriebliche Lösungen in Kleinunternehmen sinnvoll

Größere Unternehmen haben es in der Regel leichter, auf Wünsche von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einzugehen. Um Beschäftigten in Kleinunternehmen ähnliche Bedingungen zu ermöglichen, sind überbetriebliche, durch Tarifvertrag abgesicherte Lösungen hilfreich. So kann gemeinsam (und evtl. mit Hilfe öffentlicher Unterstützung) finanziert werden, was ein einziges Kleinunternehmen alleine nicht stemmen kann. Entscheidend ist anzuerkennen, dass ein Anspruch und seine Finanzierung zwei Paar Schuhe sind und Kosten auch differenziert verteilt werden können.



Die Projektergebnisse sind veröffentlicht in dem Buch „Das Recht auf eine selbstbestimmte Erwerbsbiographie“ von Eva Kocher, Henning Groskreutz, Ghazaleh Nassibi, Christian Paschke, Susanne Schulz, Felix Welti, Johanna Wenckebach und Barbara Zimmer (Nomos-Verlag 2013). Bei der Hans-Böckler-Stiftung ist eine Broschüre zu erhalten, in der die Projektergebnisse zusammengefasst sind. www.boeckler.de/pdf/p_sozra_online.pdf



Wir brauchen flexiblere Gestaltungsmöglichkeiten!

Fehlanreize und widersprüchliche Leitbilder verhindern Gleichstellung
Vier Fragen an Dr. Eva Kocher

Projekt SozRA: Arbeits- und sozialrechtliche Regulierung für Übergänge im Lebenslauf – Ein Beitrag für ein soziales Recht der Arbeit.

Was ist das Neue an der Betrachtungsweise Ihres Projektes, das sich auf die arbeits- und sozialrechtlichen Regelungen und ihren Einfluss auf die Umbrüche im Leben bezieht?

Das Projekt richtet den Blickwinkel der Lebensverlaufsperspektive auf das Recht. Es stellt die Frage, wie verhindert oder unterstützt Recht, dass Übergänge gut und ohne ungerechtfertigte Verluste gemeistert werden können. Das ist gleichstellungspolitisch von großer Bedeutung, weil die wichtigsten Umbrüche, nämlich Elternschaft und Pflege, meist immer noch ein „Frauenproblem“ sind. Das heißt auch: Wenn Paare ein partnerschaftliches Verhältnis führen wollen, gibt es kaum Gestaltungsmöglichkeiten, die nicht mit Nachteilen verbunden sind. Das verfestigt traditionelle Rollenbilder.

Welcher Einschnitt ist besonders gravierend?

Es ist das Ende der Elternzeit, weil da so gut wie nichts geregelt ist und sich an diesem Punkt meist endgültig entscheidet, wer sich aus dem Erwerbsleben zurückzieht. Das ist ein ganz kritischer Punkt, insbesondere für Frauen, die sich auf den gesamten Lebensverlauf auswirken, bis hin zur Rente. Die europäische Elternzeitrichtlinie enthält dazu zwar Regelungen, was Arbeitsbedingungen und Arbeitsorte angeht; dies ist in Deutschland aber noch nicht umgesetzt. Es gibt aber auch schon Schritte in die richtige Richtung, zum Beispiel das geplante Elterngeld plus. Es respektiert die Entscheidung von zwei Elternteilen, nicht ganz aus dem Job auszusteigen. Dass beide Eltern gleichzeitig Elternteilzeit nehmen können, fördert partnerschaftliche Beziehungen.

Wo sehen Sie den dringendsten Handlungsbedarf?

Die größten Verhinderer auf dem Weg zu einer selbstbestimmten Erwerbsbiographie sind die widersprüchlichen Leitbilder in der Gesetzgebung und die damit verbundenen Fehlanreize. Dazu gehören unter anderem die Minijobs, das Ehegattensplittung und Betreuungsgeld. Es gibt zu viele Förderungen nicht-partnerschaftlicher Beziehungen. Mit der Abschaffung dieser Fehlanreize wäre schon viel geholfen. Darüber hinaus brauchen wir einen Anspruch, Teilzeit nur befristet wahrzunehmen, das wird zurzeit auf der politischen Ebene überlegt. Bei der Pflege muss es eine Entgeltersatzleistung geben, auch als Anreiz für Besserverdienende. Sorgearbeit und Pflege lasten zurzeit auf den Schultern der Sorgenden und Pflegenden und werden zu einem guten Teil von ihnen finanziert – das muss sich ändern.

Welche Herausforderung sehen Sie für Gewerkschaften?

Die größte Herausforderung ist sicherlich die, sich mit den widersprüchlichen Bedürfnissen von Arbeitnehmer/innen auseinanderzusetzen. Dazu braucht es flexiblere Gestaltungsmöglichkeiten, insbesondere einen Anspruch auf eine bestimmte Arbeitszeitverteilung, die unterschiedliche Lebenssituationen berücksichtigt. Da gibt es in konkreten Situationen gute Handlungsmöglichkeiten. Gewerkschaften sind hier gefordert, eine neue Arbeitszeitdebatte anzuregen. Denn Arbeitszeiten wirken sich ganz massiv auf die Geschlechterverhältnisse aus. Ziel sollte eine vollzeitnahe Teilzeit sein, die existenzsichernd ist. Neue Arbeitszeitmodelle sind hier gefragt. Das setzt natürlich eine starke betriebliche Mitbestimmung voraus, und Betriebs- und Personalräte müssten mehr gesetzliche Rechte haben, die sie in Verfahren einbinden und berechtigen.

Die Fragen stellte Britta Jagusch

Weichen stellen für einen gelingenden Wiedereinstieg

Rechtsetzung für gute Rahmenbedingungen

Von Silke Raab

Seit mehr als zwei Jahren ist die Anpassung des deutschen Elternzeitrechts an geltende europäische Vorgaben überfällig. Bis zum 8. März 2012 hätte die Richtlinie 2010/18/EU, die sogenannte Elternzeit-Richtlinie, in deutsches Recht umgesetzt werden müssen. Das ist bisher nicht passiert. Auch im Mutterschutzrecht gibt es Defizite bei der Umsetzung des Unionsrechts. Den Wiedereinstieg in das Berufsleben würde die Umsetzung europarechtlicher Regelungen erheblich erleichtern.

Es gibt Frauen, die fest im Berufsleben stehen und die die Geburt eines Kindes nicht aus der Bahn wirft. Sie haben klare Vorstellungen über die begrenzte Dauer ihrer Erwerbsunterbrechung, die Gewissheit verlässlicher und hervorragender Kinderbetreuung, die beruhigende Sicherheit einer partnerschaftlich organisierten Beziehung oder eines unterstützenden sozialen Umfelds und die Selbstsicherheit, berufliche und familiäre Anforderungen schon irgendwie „wuppen“ zu können. Doch das sind die wenigsten. Für die meisten Frauen (und für viele Männer) ist die Geburt eines Kindes ein einschneidendes Ereignis – für das persönliche Erleben und Empfinden, für die bewährte alltägliche Routine und nicht zuletzt für die Organisation ihres Berufslebens.

Stolpersteine beim Wiedereinstieg in den Beruf

Vor allem am Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit scheitern viele Frauen. Die Rückkehr in die Berufstätigkeit wird ihnen alles andere als leicht gemacht: Starre Arbeitszeitregelungen, die mangelnde Bereitschaft der Arbeitgeber, familiären Belangen der Beschäftigten Vorrang einzuräumen, wenn das – auch kurzfristig – nötig sein sollte, die nicht zu erschütternde Vorstellung, dass nur wer „da“ sei, auch arbeite. Für den geschmeidigen Wiedereinstieg ins Berufsleben ist das alles andere als förderlich.

Rahmenvereinbarung der EU-Sozialpartner

Dabei haben sich die Sozialpartner auf europäischer Ebene längst darauf verständigt, wie die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben für erwerbstätige Eltern verbessert und – das nicht nur nebenbei – die Chancengleichheit von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt und die Gleichbehandlung am Arbeitsplatz gefördert werden können.

Veränderte Arbeitsarrangements für eine bestimmte Dauer

§ 6 der neuen EU-Elternzeitrichtlinie regelt die Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit und spricht unter anderem von „Arbeitsarrangements für eine bestimmte Dauer“. Veränderungen von Arbeitsarrangements können sich auf die Dauer, die Lage oder den Rhythmus der Arbeitszeiten beziehen, aber auch auf den Arbeitsort, von dem aus die Arbeit erledigt wird. Mitgliedsstaaten und/oder Sozialpartner sind aufgefordert, die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um Änderungen der Arbeitszeiten und/oder der Arbeitsarrangements „für eine bestimmte Dauer“ sicherzustellen. Betriebliche Kontakthalteprogramme, Rückkehr- und Wiedereinstiegsgespräche während der Elternzeit sollen sicherstellen, dass der Bezug zu Arbeitsinhalten nicht völlig abbricht.

Wo Teilzeit draufsteht, muss auch Vollzeit drin sein

Entscheidend ist – neben der Möglichkeit, Arbeitszeit und -ort stärker den familiären Bedingungen und Anforderungen entsprechend anpassen bzw. variieren zu können – die Betonung der zeitlichen Dauer und ihrer Veränderbarkeit. Zwar haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen allgemeinen Teilzeitanspruch, der resultiert aus § 8 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG). Doch er zielt auf eine unbefristete Arbeitszeitreduzierung, während die Elternzeitrichtlinie die Möglichkeit zur befristeten Anpassung fordert. Der Teilzeitanspruch nach § 8 TzBfG ohne Rechtsanspruch auf Rückkehr in die Vollzeit führt dazu, dass vor allem viele



Silke Raab ist politische Referentin in der Abteilung Frauen-, Gleichstellungs- und Familienpolitik beim DGB-Bundesvorstand mit dem Schwerpunkt Familienpolitik.

silke.raab@dgb.de
www.frauen.dgb.de





Mütter nach einer arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeitverringerung keinerlei Anspruch haben, in eine Vollzeit-Erwerbstätigkeit zurückzukehren. Dann schnappt die Teilzeitfalle zu.

Tarifvertragliche Regelungen mit Vorbildfunktion

In einigen Tarifverträgen ist das längst vorbildlich geregelt: Arbeitszeiten können wechselnden familiären Anforderungen entsprechend reduziert und bis hin zur Vollzeit wieder aufgestockt werden. Etliche Tarifverträge, insbesondere großer Unternehmen, unterstützen Mütter und Väter auch über familienbewusste Arbeitszeitregelungen hinaus dabei, Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen. Telearbeit, finanzielle oder organisatorische Unterstützung bei der Kinderbetreuung



oder betriebseigene Kitas, Weiterbildungsmöglichkeiten während der Elternzeit oder die Möglichkeit, sich bei unvorhergesehenen Problemen kurzfristig um Kinder kümmern zu können, sind tarifvertragliche Regelungen mit Vorbildfunktion.

Aber: Nicht alle sind verbindlich. Zahlreiche Soll- und Kann-Vorschriften verhindern, dass Mütter und Väter sie rechtlich durchsetzen können. Als Vorbild für familienfreundliche Gesetzesregelungen taugen sie dennoch, zumal sie schon heute den Beschäftigten, für die die entsprechenden Tarifverträge gelten, mehr Rechte einräumen als die gesetzlichen Regelungen.

Gesetzliche Rahmenbedingungen an gesellschaftliche Entwicklungen anpassen

In Betrieben mit weniger als 15 Beschäftigten beispielsweise gilt das Teilzeit- und Befristungsgesetz nicht. Den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in diesen Betrieben wird der Anspruch auf Teilzeit vorenthalten, es sei denn, es gibt einen Tarifvertrag, der das vorsieht.

Der DGB fordert deshalb seit langem, das Teilzeit- und Befristungsgesetz den gesellschaftlichen Entwicklungen anzupassen: Der Rechtsanspruch auf Teilzeit muss durch einen Anspruch auf Aufstockung bis hin zur Vollzeit und befristete Arbeitszeitreduzierungen ergänzt und der Geltungsbereich des Teilzeit- und Befristungsgesetzes auch auf Betriebe mit weniger als 15 Beschäftigten ausgeweitet werden.

Vereinbarkeit fängt beim Mutterschutz an

Doch für viele Frauen fangen die Probleme mit der Vereinbarkeit schon während der Schwangerschaft an: Nur wenige Betriebe und Verwaltungen verfahren systematisch, wenn es darum geht, schwangere Beschäftigte – dem gesetzlichen Auftrag folgend – zu schützen.

Die mutterschutzrechtlichen Vorschriften im völlig veralteten Mutterschutzgesetz und der wenig beachteten Mutterschutzverordnung schreiben zwar ziemlich exakt vor, welchen chemischen, biologischen und physikalischen Stoffen und Faktoren schwangere Frauen nicht ausgesetzt werden dürfen. Hier ist auch verankert, in welcher Reihenfolge nach Lösungen zur angemessenen Gestaltung der Beschäftigung einer Schwangeren gesucht werden muss. Doch der Präventionsauftrag

des Gesetzes und die Gestaltungspflichten werden von den Arbeitgebern allzu oft ignoriert. Die in den §§ 3, 4, 6 und 8 des Mutterschutzgesetzes verankerten Beschäftigungsverbote machen es ihnen leicht, schwangere Mitarbeiterinnen loszuwerden, ohne aufwendige und möglicherweise kostenintensive organisatorische Maßnahmen in die Wege leiten zu müssen.

Berufliche Teilhabe bei größtmöglichem Schutz für Mutter und Kind

Deshalb muss die geplante Novellierung des Mutterschutzrechts neben vielen anderen Anforderungen auch den Anspruch erfüllen, berufliche Teilhabe bei größtmöglichem Schutz für Mutter und Kind sicherzustellen. Die Reform des Mutterschutzrechts muss zugleich zum Anlass für bestehende Umsetzungsdefizite des Unionsrechts genutzt werden. Ein verbesserter Mutterschutz für selbständige Erwerbstätige wie ihn die EU-Richtlinie 2010/41/EU vorsieht, gehört beispielsweise dazu. Insoweit gehört auch der Mutterschutz mitten hinein in die Vereinbarkeits- und Gleichstellungsdebatte.

Man nehme...

Ein gutes Rezept für die Rückkehr aus der Elternzeit braucht viele Zutaten

Von Mareike Richter

Viele Frauen möchten nach einer Phase der Familiengründung oder anderen Phasen der Erwerbsunterbrechung in ihren Beruf zurückkehren. Neben der finanziellen Absicherung der Familie und im Alter ist die materielle und emotionale Unabhängigkeit ein häufig genannter Grund. Um die Herausforderungen meistern zu können, braucht es innerfamiliäre Abstimmungen und familienbewusste Betriebe und Verwaltungen.

Der Wiedereinstieg in das Berufsleben in eine gleichwertige Position ohne Lohnneinbußen gestaltet sich für Frauen mit zunehmender Dauer der Erwerbsunterbrechung schwierig. Aktionsprogramme auf kommunaler und bundesweiter Ebene fördern durch gezielte Maßnahmen die gelungene Wiederaufnahme einer Beschäftigung: Sie bieten Unterstützung durch Informationen, Beratung und/oder finanzielle Förderung. Dabei wird schnell deutlich: Ein Zusammenspiel aller beteiligten Akteur/innen ist gefragt.

Betriebe und Verwaltungen müssen gute Bedingungen schaffen

Nicht selten kapitulieren Frauen vor der Sorge, Familie und Beruf nicht miteinander vereinbaren zu können. Deswegen müssen Lage, Dauer und Rhythmus der Arbeitszeiten an die Bedürfnisse der Beschäftigten angepasst werden. Doch damit nicht genug: Die Präsenzkultur in Unternehmen muss aufgebrochen werden. Denn die Arbeit an einem anderen Ort als dem betrieblichen Arbeitsplatz

erbringen zu können, hilft Fürsorgeaufgaben neben der Erwerbstätigkeit gerecht zu werden.

Auf den neuesten Stand bringen

Fort- und Weiterbildungen können den Jobeinstieg erheblich erleichtern, Kompetenzen erweitern und das (Fach-)Wissen wieder auf aktuellen Stand bringen. Einige Aktionsprogramme auf Landesebene bieten unkomplizierte Förderangebote durch die Bezuschussung von Weiterbildungen oder Umschulungen. Auch Betriebe sind dazu aufgefordert, Weiterbildungsmaßnahmen gezielt an Wiedereinsteigerinnen heranzutragen, zum Beispiel in einem Personalgespräch. Grundsätzlich gilt: Ein gelungener Wiedereinstieg braucht eine frühzeitige Planung mit den Personalverantwortlichen. Bereits vor dem Ausstieg sollten Ziele und Wünsche formuliert und die Einarbeitungsphase in einem Rückkehrgespräch geplant werden.

Am Ball bleiben

Damit man weiterhin nah am aktuellen Unternehmensgeschehen dran ist, gilt es die Verbindung zum Unternehmen aufrecht zu erhalten: Neben Mentoring-Programmen und Patenschaften helfen Kontaktpflege zu den Kolleg/innen, Newsletter und kurze Vertretungsleistungen dabei.

Hier ist der Partner gefragt!

Keht die Frau in den Beruf zurück, gewinnen partnerschaftliche Arrangements, in denen sich die Verteilung der Aufgaben im Haushalt und in der Kindererziehung fair gestaltet, an Bedeutung. Auch hier gilt: Ein frühzeitiger Aushandlungsprozess mit

Mareike Richter arbeitet im Kooperationsprojekt „Was verdient die Frau? Wirtschaftliche Unabhängigkeit“ des DGB-Bundesvorstandes und des BMFSFJ und in der Abteilung Frauen-, Gleichstellungs- und Familienpolitik im DGB-Bundesvorstand als politische Referentin. Zuvor hat sie das DGB-Projekt „Familienernährerinnen“ geleitet.

mareike.richter@dgb.de
www.frauen.dgb.de

Weitere Informationen und Projekte:

www.wiedereinstieg.nrw.de

www.zeitzeichen-rlp.de/initiativen/rlp_02.htm

www.stmas.bayern.de/frauen/wiedereinstieg

www.frau-und-beruf-sh.de

Das Aktionsprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“ vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit und anderen Kooperationspartnern unterstützt seit 2008 Frauen und Männer, die familienbedingt mehrere Jahre aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind, bei der Rückkehr in den Arbeitsmarkt. Das Projekt bietet Informationen, Beratung an zehn bundesweiten Modellstandorten und die Möglichkeit, sich mit einem „Wiedereinstiegsrechner“ den wirtschaftlichen Vorteil des beruflichen Wiedereinstiegs auszurechnen. Mehr Informationen unter: www.perspektive-wiedereinstieg.de





dem Partner hilft, Doppelbelastungen der Frau in der Wiedereinstiegsphase zu vermeiden.

Professionelle Unterstützung

Um Frauen gezielt zu entlasten, kann auf hausnahe und personenbezogene Dienstleistungen zurückgegriffen werden: Sie sind eine Option, wenn bei der Neuverteilung der Aufgaben im

da! Daher braucht es auch eine öffentliche Förderung haushaltsnaher Dienstleistungen. Ob aus der Notwendigkeit, die Familie finanziell unterstützen zu müssen, oder aus dem Selbstbild heraus: Frauen möchten nach einer Auszeit wieder zurück in das Berufsleben. Und das sollen sie auch, zum Beispiel mit der Unterstützung von Initiativen wie dem Aktionsprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“.



Finger weg vom Minijob!

Viele Frauen entscheiden sich nach der Erwerbsunterbrechung erst einmal für einen Minijob. Flexible Arbeitszeiten und eine (Wieder-)Eingewöhnungsphase in das Berufsleben besonders nach einer längeren Unterbrechung trösten über den geringen Verdienst hinweg – für eine kurze Zeit, denn viele Frauen hoffen nach dem

Haushalt und in der Familie zusätzliche Zeitressourcen für die Erwerbstätigkeit der Frau geschaffen werden müssen und die Aufgaben nicht von Familienmitgliedern übernommen werden können. Vorausgesetzt: Die finanziellen Mittel sind

Minijob auf ein reguläres sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis. Doch die erhoffte Brückenfunktion bleibt meist aus, vielmehr bleiben sie im Minijob, mit verheerenden Folgen für ihre Qualifikation und ihre soziale Absicherung.

Lebensphasenorientierte Arbeitszeiten

Rechtspolitische Fachveranstaltung am 17. Oktober 2014 in Berlin

Lebensphasenorientierte Arbeitszeiten
Rechtsetzung für eine selbstbestimmte
Erwerbsbiografie von Männern und
Frauen

Rechtspolitische Fachveranstaltung
Samstag, 17. Oktober 2014
Von 9.30 bis 13 Uhr in der Deutschen
Parlamentarischen Gesellschaft,
Friedrich-Ebert-Platz 2, 10117 Berlin

Das sogenannte „Normalarbeitsverhältnis“, das auf Frauen ohnehin nur in Ausnahmefällen zutrifft, ist immer seltener im Angebot. Mit den Bedürfnissen und Bedarfen vieler Frauen und Männer stimmt es nicht mehr überein, weil beide – Frauen und Männer – den Anspruch erheben, Beruf und Familie miteinander vereinbaren zu können. Was liegt da näher, als die rechtlichen und institutionellen Rahmenbedingungen, die das vermeintliche „Normalarbeitsverhältnis“ begründen, auf den Prüfstand zu stellen? Zu fragen, wie die überkommenen, allzu oft widersprüchlichen arbeits- und sozialrechtlichen Regelungen geändert werden müssen, damit Männer und Frauen beides können: ihren Lebensunterhalt verdienen und Verantwortung für Familie übernehmen. Auf der Grundlage der Erkenntnisse des von der Hans Böckler Stiftung geförderten Projekts „Soziales Recht der Arbeit“ will die Veranstaltung Impulse geben für notwendige Anpassungen des Rechts an veränderte

gesellschaftliche Bedingungen. Unter dem Motto „Das geht besser!“ stellen Dr. Manuela Maschke, Referatsleiterin Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung und Dr. Christina Klenner, Referatsleiterin Genderforschung der Hans-Böckler-Stiftung vorbildliche Regelungen in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen vor. Über tarifliche und faktische Arbeitszeiten, die oft im Kontrast zu den Arbeitszeitwünschen der Beschäftigten stehen, spricht die stellvertretende DGB-Vorsitzende Elke Hannack. Die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen erläutert Prof. Dr. Eva Kocher, von der Europa-Universität Viadrina, Frankfurt/Oder. Über den dringenden Handlungsbedarf und die Potenziale zur Veränderung diskutieren auf dem Podium Anette Kramme, Parlamentarische Staatssekretärin im Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Prof. Dr. Eva Kocher und Elke Hannack.

Wenn ein Job zum Leben nicht reicht

Mini-Zweitjobs: Für Frauen ein Muss – für Männer ein Zuverdienst

Von Dorothea Voss und Tanja Schmidt

Warum nehmen Frauen und Männer neben ihrer Hauptbeschäftigung noch eine zweite Tätigkeit auf? Müssen oder wollen sie? Was hat das mit den Umständen zu tun, in denen sie leben? Unsere Analysen zeigen, dass Frauen und Männer aus ganz unterschiedlichen Gründen einen Minijob als Zweitjob aufnehmen. Für Frauen ist der Neben-Minijob häufig ein „Rettungsanker“, wenn das Einkommen aus der ersten Tätigkeit nicht ausreicht. Für Männer ist der Neben-Minijob meist ein Zuverdienst, der steuer- und sozialversicherungsfrei neben einer Vollzeittätigkeit ausgeübt wird.

Neben-Minijobs sind die derzeit am stärksten wachsende Form der sogenannten atypischen Beschäftigung: Von 2004 bis 2013 stieg die Zahl der Neben-Minijobs von 1,66 auf 2,59 Millionen und nahm damit um 64 Prozentpunkte zu. Für immer mehr Männer und Frauen, die zu etwa gleichen Teilen einen Neben-Minijob ausüben, ist der Neben-Minijob mit einem monatlichen Verdienst von inzwischen maximal 450 Euro eine Möglichkeit, ihre Arbeitszeit auszuweiten und ihr Einkommen zu erhöhen.

Steuerfalle Scheidung

In den Analysen, die wir auf der Basis des Sozio-ökonomischen Panels vorgenommen haben, konnten wir nachweisen, dass sich ein Bruch in der Lebenssituation von Frauen besonders stark auf die Aufnahme eines Neben-Minijobs auswirkt: Den stärksten statistisch messbaren Einfluss für die Aufnahme eines Neben-Minijobs haben wir bei Frauen gefunden, wenn sie aus dem Familienstand „verheiratet“ in den Familienstand „geschieden“ gewechselt sind. Wenn Frauen aus dem vom Steuersystem begünstigenden Ehestatus herausfallen oder herausgehen, kompensieren sie das fehlende Haushaltseinkommen offenbar durch die Aufnahme eines Neben-Minijobs.

Dass eine Scheidung Frauen finanziell besonders hart trifft, wird vor dem Hintergrund der Einkommensverteilung von Männern und Frauen deutlich: Über die Hälfte aller Männer – ob mit oder ohne Neben-Minijob – befinden sich mit dem Nettoeinkommen aus ihrer Haupttätigkeit in den beiden oberen Einkommensquintilen.

Frauen, die bekanntermaßen zu einem geringeren Stundenlohn und häufiger in Teilzeit als Männer arbeiten, befinden sich dagegen zu etwa zwei Dritteln in den beiden unteren Einkommensquintilen. Frauen und Männer gehen daher ökonomisch aus völlig unterschiedlichen Positionen in die Zeit nach der Ehe. Das dürfte auch den Umstand erklären, dass bei Männern im Unterschied zu den Frauen kein statistischer Effekt für die Aufnahme eines Neben-Minijobs nachzuweisen ist, wenn sie aus der Ehe in den Familienstand „geschieden“ wechseln.



Dr. Dorothea Voss leitet das Referat Zukunft des Wohlfahrtsstaats in der Abteilung Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung.

dorothea-voss@boeckler.de
www.boeckler.de



Unfreiwillige Teilzeit

Auch eine Teilzeitbeschäftigung als Haupttätigkeit steht im Zusammenhang mit dem Wachstum der Neben-Minijobs. In Deutschland ist die Teilzeitquote bei insgesamt wachsender Beschäftigung angestiegen. In manchen Branchen werden überwiegend Teilzeitstellen angeboten, so dass der Anteil der unfreiwillig in Teilzeit arbeitenden



Beschäftigten angestiegen sein dürfte. Unsere Analysen zeigen, dass Frauen und Männer mit dem Wunsch nach einer Verlängerung der Arbeitszeit in ihrer Haupttätigkeit, eine höhere Chance haben, einen Neben-Minijob auszuüben als diejenigen, die mit ihrer Arbeitszeit zufrieden sind. Offenbar kann der Wunsch nach einer Aufstockung der Arbeitszeit in der Haupttätigkeit aber auf dem Arbeitsmarkt nicht durchgesetzt werden, so dass dann ein Neben-Minijob zusätzlich ausgeübt wird. Männer, die in Teilzeit arbeiten, weichen dabei besonders häufig in einen Neben-Minijob aus, während es bei den Frauen nur diejenigen sind, die von Vollzeit in Teilzeit wechseln und durch einen Neben-Minijob den Einkommensausfall kompensieren.



Soziologin Dr. Tanja Schmidt ist freiberufliche Sozialforscherin in Berlin und gründete das Institut für empirische Sozial- und Wirtschaftsforschung in Berlin.

tschmidt@ines-berlin.de
kontakt@schmidt-sozialforschung.de

www.ines-berlin.de
www.schmidt-sozialforschung.de

Verbreitung im Dienstleistungsbereich

Minijobs sind vor allem in Dienstleistungsbranchen eine verbreitete Beschäftigungsform. Typische Minijob-Branchen sind der Handel, das Gast- und Reinigungsgewerbe, aber auch der insgesamt wachsende Gesundheits- und Sozialsektor. Minijobs, die als ausschließlich geringfügige Beschäftigung ausgeübt werden, dominieren zwar, denn rund zwei Drittel aller Minijobs werden als einzige Tätigkeit ausgeübt. Das Wachstum der ausschließlich geringfügigen Beschäftigung ist nach Daten der Bundesagentur für Arbeit aber seit einigen Jahren zum Stillstand gekommen ist, während die Neben-Minijobs stetig ansteigen.

Mit unseren Analysen können wir auch Aussagen über einen Zusammenhang von Haupt- und Nebenberuf treffen, und damit eine bisher nicht bekannte Dynamik der Beschäftigungsentwicklung in öffentlichen und halb-öffentlichen Sektoren nachweisen: In ihrer Hauptbeschäftigung arbeiten Frauen und Männer, die einen Neben-Minijob ausüben, am häufigsten in den Branchen „Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherungen, Interessenvertretung“, „Erziehung, Unterricht, Forschung“ sowie im Gesundheits- und Sozialwesen. In diesen Branchen hat es in den vergangenen Jahren Umbrüche in der Beschäftigung gegeben: Der öffentliche Dienst baute Stellen ab, gleichzeitig nahm Teilzeitbeschäftigung zu.

Kein existenzsicherndes Einkommen

Seit Anfang der 1990er-Jahre hat sich der Anteil der Teilzeitjobs fast verdoppelt – auf 30 Prozent. Auch das Gesundheits- und Sozialwesen kennzeichnet bei einem insgesamt starken Aufwuchs von Beschäftigung eine Zunahme der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung und Minijobs. Über die Beschäftigungsentwicklung im

Bildungsbereich wird berichtet, dass im Zuge der „Ökonomisierung“ häufiger auf externe Lehrkräfte zurückgegriffen wird, wodurch Honorartätigkeiten ansteigen. Damit ist typisch für diese drei Branchen, deren Entgeltniveau im Vergleich mit allen Branchen im unteren bis mittleren Bereich liegt, dass Teilzeitbeschäftigte kaum ein existenzsicherndes Einkommen erzielen können.

Diese Entwicklung ist offensichtlich ein Nährboden für das Wachstum von Neben-Minijobs: Frauen, die in ihrer Haupttätigkeit aus einer anderen Branche in den Erziehungssektor, ins Gesundheits-Sozialwesen oder in die öffentliche Verwaltung wechseln, haben eine erhöhte Chance, einen Neben-Minijob auszuüben, wobei sich dieser Effekt verstärkt, wenn der Haushaltskontext und damit die Lebenslage statistisch berücksichtigt wird. Auch bei Männern finden sich statistisch signifikante Effekte für diese drei Branchen: Wenn Männer eine Tätigkeit in diesen drei Dienstleistungsbranchen bereits ausüben, dann besteht eine hohe Chance, dass sie zusätzlich einen Neben-Minijob aufgenommen haben.

Bei diesem Befund stellt sich die Frage, ob es einen Zusammenhang zwischen der Haupt- und der Nebentätigkeit gibt: Wird derselbe Beruf in Haupt- und Nebenjob ausgeübt, was auf eine Aufsplitterung von Arbeitsvolumen in mehrere kleine Beschäftigungsverhältnisse hindeuten könnte? Wir können in der Tat nachweisen, dass über alle Branchen jede und jeder fünfte Beschäftigte denselben Beruf in Haupt- und Nebentätigkeit ausübt.

Anteil der Beschäftigten, die in Haupt- und Nebentätigkeit denselben Beruf ausüben (2004–2011, in Prozent).

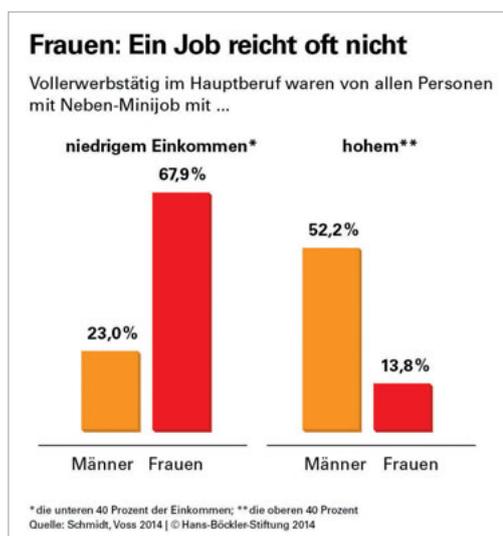
	Alle Branchen	Gesundheits- und Sozialwesen	Erziehung, Unterricht, Forschung	Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherungen, Interessenvertretungen
Gleicher ausgeübter Beruf in Haupt- und Nebentätigkeit	19,7	24,6	25,5	16,6

Quelle: SOEP 2004 -2011 v28 hochgerechnet, eigene Berechnungen

Im Gesundheits- und Sozialwesen und im Erziehungs-, Unterrichts- und Forschungsbereich gilt das sogar für rund ein Viertel aller derjenigen im Haupt- und Nebenjob, während im öffentlichen Dienst lediglich in 17 Prozent der Fälle im Haupt und Nebenjob im gleichen Beruf gearbeitet wird.

Sonderstatus mit negativen Folgen

Mit unseren statistischen Analysen können wir keine weiteren Aussagen darüber machen, wie sich die berufliche Nähe zwischen Haupt- und Nebentätigkeit genau gestaltet. Es ist aber plausibel anzunehmen, dass es bei einer Ausweitung von Teilzeit in den drei genannten Branchen immer schwieriger wird, mit einem einzigen Beschäftigungsverhältnis ein existenzsicherndes und ausreichend sozial absicherndes Einkommen zu erzielen. Der steuer- und sozialversicherungsrechtliche Sonderstatus von Minijobs beschleunigt eine problematische Aufspaltung von Arbeitszeitvolumen in sozialversicherungspflichtige und geringfügige Beschäftigung – gerade bei den gesellschaftlich notwendigen Dienstleistungen.



Männer in Neben-Minijobs – Ein Mittelschicht-Phänomen

Männer mit Neben-Minijob zählen zu den finanziell Bessergestellten. Mehr als die Hälfte der Männer mit einer geringfügigen Nebentätigkeit findet sich in den beiden oberen Einkommensquintilen. Und gerade Männer mit einem mittleren Nettoeinkommen, deren Einkommen also im mittleren Einkommensquartil liegt, haben eine statistisch erhöhte Chance, einen Neben-Minijob auszuüben. Bei Frauen sieht das Bild ganz anders aus: Je höher das individuelle Nettoeinkommen von Frauen, desto unattraktiver wird für sie ein Neben-Minijob. Daher bezeichnen wir die geringfügige Nebenbeschäftigung auch nur bei Männern als ein „Mittelschichtphänomen“. Es kann vermutet werden, dass unter ihnen qualifizierte Facharbeiter sind, die neben ihrer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung Interesse an einem „Zuverdienst“ haben.

Es wäre weiter zu untersuchen, ob in manchen Regionen – gerade dort, wo es zu einem

Fachkräftemangel kommt – Überstunden und Mehrarbeit zunehmend über Neben-Minijobs abgewickelt werden, quasi als finanzieller Anreiz für Beschäftigte, ihre Arbeitszeit auszudehnen. Dafür würde sprechen, dass Neben-Minijobs z. B. in Baden-Württemberg und Bayern besonders verbreitet sind. Eine der Ursachen für die Zunahme der Neben-Minijobs wäre dann, dass die für die Beschäftigten steuer- und sozialversicherungspflichtige geringfügige Nebenbeschäftigung als Steuer-Sparmodell immer beliebter wird.

Einkommensunterschiede verfestigen sich

Neben-Minijobs sorgen nicht für mehr Gleichheit auf dem Arbeitsmarkt zwischen Frauen und Männern, sondern die Unterschiede im Einkommen und in der Arbeitszeit verfestigen sich bei insgesamt steigender Zahl von Neben-Minijobs. Damit haben Neben-Minijobs denselben Makel wie ihre große Schwester, die ausschließlich geringfügige Beschäftigung. Für Männer ist der Nebenjob vornehmlich ein Zuverdienst zu einem „normalen“ Einkommen. Bei Frauen spielen Neben-Minijobs an sogenannten Knotenpunkten im Lebenslauf wie zum Beispiel einer Scheidung eine Rolle. Auch weil der Neben-Minijob mit Blick auf die erworbenen Ansprüche an das soziale Sicherungssystem Nachteile gegenüber einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung aufweist, ist die geringfügige Nebenbeschäftigung insbesondere für Frauen daher ein prekärer Pfad und verweist darauf, dass der institutionelle Rahmen in Deutschland nicht geeignet ist, um Frauen bei einschneidenden Veränderungen im Lebensverlauf vor Armut zu schützen.

Spaltung des Arbeitsmarktes verhindern

Besonders misslich ist dabei die Rolle der öffentlichen und halb-öffentlichen Sektoren wie dem Gesundheits- und Sozialwesen oder dem Bildungsbereich, in dem das Muster „Teilzeit plus Nebenjob“- ein Hindernis für Frauen auf dem Weg in das sogenannte „adult worker-Modell“ ist. Auch für den steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Sonderstatus der geringfügigen Nebenbeschäftigung gilt darum genau das, was so viele in Gewerkschaften, Verbänden und Wissenschaft seit Langem fordern: Jede Stunde am Arbeitsmarkt ist gleich zu behandeln, und daher ist der Sonderstatus Minijob abzuschaffen.



Joboption Berlin unterstützt Frauen dabei, ihren beruflichen Weg in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu gehen. Ziel des Projektes ist es, Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umzuwandeln.

Weiter Informationen:
www.ziz-berlin.de/Joboption.html



Arbeitszeiten familienbewusster gestalten!

Familienpolitische Tagung des DGB entwickelt Perspektiven für die Zukunft
Von Frank Meissner und Hanna Wolf



Dr. Frank Meissner leitet das Projekt „Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten!“ beim DGB-Bundesvorstand.
frank.meissner@dgb.de



Hanna Wolf ist Koordinatorin des Projektes „Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten!“ beim DGB-Bundesvorstand.
hanna.wolf@dgb.de



Vereinbarkeit
von Familie und Beruf
gestalten

Familienpolitische Tagung des DGB
Arbeitszeiten familienbewusster
gestalten! Gewerkschaftliche
Perspektiven für die Zukunft
17. Dezember 2014
IG Metall Haus, Berlin
Anmeldung und Informationen unter:
kaiser.bfw@dgb.de
Telefon: 030 - 21 240 520

Wie lassen sich nachhaltige lebensphasenorientierte und familienbewusste Arbeitszeitmodelle besser umsetzen? Wie können das Recht auf einen selbstbestimmten Lebenslauf durchgesetzt und Beschäftigte motiviert werden, dieses auch in Anspruch zu nehmen? Diesen Fragen widmet sich die familienpolitische Tagung des DGB am 17. Dezember 2014 in Berlin.

Veränderte Verhältnisse in der Arbeitswelt und neue Formen der Lebensführung haben dazu geführt, dass die typischen Lebensläufe erwerbstätiger Menschen vielfältiger und reicher an Wechseln geworden sind. Das Leitbild „Normalarbeitsverhältnis“ als langjährige ununterbrochene Vollzeitbeschäftigung in einem Betrieb hat ausgedient. Zwar hat der Gesetzgeber bereits teilweise auf diese Veränderungen reagiert oder selbst Veränderungen angestoßen, dennoch müssen rechtliche und betriebliche Rahmenbedingungen weiter ausdifferenziert werden, um die Brüche im Lebenslauf und bestimmte Zeitbedürfnisse insbesondere für Kindererziehung und Pflege aber auch für Bildung und Qualifikation von Beschäftigten zu berücksichtigen.

Eine selbstbewusste, selbstgestaltete Lebensplanung kann Frauen sowie Männern neue Chancen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf jenseits des männlich-zentrierten Modells eröffnen. Sie bietet die Möglichkeit einer geschlechtergerechteren Arbeitszeit- und Aufgabenverteilung innerhalb von Familien/Partnerschaften.

Die familienpolitische Tagung des DGB will die Bedeutung von Lebenslauforientierung als Bestandteil von Familienpolitik und Gewerkschaftspolitik in den Vordergrund rücken und mit Politik und Gewerkschaften ins Gespräch kommen. Betriebs- und Personalräte, Gewerkschaftsfunktionär/innen sowie Vertreter/innen aus Politik und Wirtschaft sind eingeladen,

über die neuen Herausforderungen, die eine lebensphasenorientierte(re) Familien- und Gewerkschaftspolitik mit sich bringt, zu diskutieren. Auch Ergebnisse des DGB Projektes „Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten“ werden vorgestellt und anhand guter Praxis Instrumente der betrieblichen Lebenslaufgestaltung präsentiert.

Mit dabei: Prof. Dr. Eva Kocher von der Universität Frankfurt/Oder, die die Ergebnisse des abgeschlossenen Projektes „Arbeits- und sozialrechtliche Regulierung für Übergänge im Lebenslauf“ (SozRA) vorstellen wird (Seite 4). Bezogen auf die Arbeitszeitpolitik liefern ihre Thesen die Diskussionsgrundlage für eine anschließende Auseinandersetzung mit dem Thema Lebenslaufgestaltung und deren sozialpolitische Regulierung. Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig und Reiner Hoffmann, Vorsitzender des DGB, diskutieren über die Erfolge der Lebenslaufpolitik und die Bedeutung von Lebenslaufgestaltung in der Familien- und Gewerkschaftspolitik. Dabei sollen wichtige Schritte auf dem Weg zu einem umfassenden Gesamtkonzept von Lebenslaufpolitik erörtert werden.

Anhand von Beispielen guter betrieblicher Praxis wird in parallelen Workshops die Lebenslaufgestaltung aus betrieblicher Sicht behandelt. Themen sind unter anderem die pflegesensible Arbeitszeitgestaltung, die familienbewusste Schichtplangestaltung, die vollzeitnahe Teilzeit sowie Zeitkonten (Langzeitkonten). Im Anschluss debattieren Gewerkschaftsvertreter/innen mit einer Vertreterin des SozRA-Projektes über Lösungen, Anforderungen und Schwierigkeiten einer Lebenslaufgestaltung. Der Schwerpunkt liegt dabei auf den tarifpolitischen Handlungsmöglichkeiten. Zum Abschluss stellt Elke Hannack, stellvertretende DGB-Vorsitzende, Ergebnisse des Tages vor und gibt einen Ausblick auf zukünftige Handlungsfelder.

Mit den Vorurteilen allein gelassen

Junge Frauen in männlich dominierten Berufen

Von Hannelore Faulstich-Wieland

Berufsorientierung soll helfen, das Berufswahlspektrum von Jugendlichen zu erweitern – aber wie kann es gelingen, Interessen und berufliche Pläne zu entwickeln, die nicht durch geschlechterstereotype Einschränkungen begrenzt werden? Das von Max-Träger- und Hans-Böckler-Stiftung finanzierte Forschungsprojekt „Geschlecht und Berufsorientierung“ hat junge Frauen in „untypischen“ Berufen dazu befragt.

Was hat sie dazu bewegt, diesen Beruf zu ergreifen? Welche Rolle haben dabei Maßnahmen der schulischen Berufsorientierung gespielt? Interviews mit je drei Fachlageristinnen (erstes Ausbildungsjahr), Industriemechanikerinnen (zweites Ausbildungsjahr) und Tischlerinnen (drittes Ausbildungsjahr) zeigen, wie junge Frauen ihren Weg in den männerdominierten Beruf erlebt haben.

Die Auswahl der Interviewten erfolgte auf der Basis der Geschlechterverteilung in stark besetzten Ausbildungsberufen. Über die zuständigen Berufsbildenden Schulen wurden Auszubildende für das Interview gewonnen, was nur in den drei genannten Ausbildungsberufen gelang.

Das Thema „Männerberuf“ wurde nicht von den jungen Frauen selbst angesprochen, sondern erst

auf Nachfrage der Interviewerin. Fast allen ist die Geschlechterverteilung ihres Ausbildungsberufes jedoch bewusst gewesen. Mehrere der Interviewten haben sich vor ihrer Entscheidung für den Ausbildungsplatz mit dem Argument beschäftigt, ob der jeweilige Beruf körperlich zu anstrengend für Frauen sei – mit ganz unterschiedlichen Folgen.

Vorurteile – Ansporn oder Aufgeben

Die Industriemechanikerin Sunny hat ihre ursprüngliche Absicht, Zimmerin oder Tischlerin zu werden, aufgegeben, weil ihr die Arbeit zu schwer erschien. Die Tischlerin Bianca dagegen fühlte sich geradezu angespornt durch solche diskriminierenden Äußerungen – sie widerlegt sie, indem sie den Kollegen zeigt, dass sie nicht nur über ausreichend Kraft verfügt, sondern zudem über genügend Intelligenz, um Lösungen zu finden. Die Fachlageristin Denise hatte zunächst erwogen, Fliesenlegerin zu werden, stieß jedoch in ihrem Praktikum auf große Vorurteile: Nur ein Geselle hat sie überhaupt mitarbeiten lassen, die anderen haben sie ignoriert. Bereits beim Vorstellungsgespräch hätten die „Chefs“ skeptisch reagiert:

„Ich kam da ja an beim Vorstellungsgespräch, und meinte dann, ja, ich möchte auf dem Bau arbeiten. – Auf'm Bau?? Wollen Sie nicht lieber ins Büro? Ich sage, was soll ich im Büro?“



Hannelore Faulstich-Wieland ist Professorin für Erziehungswissenschaft an der Universität Hamburg mit Schwerpunkt Schulpädagogik unter besonderer Berücksichtigung von Sozialisationsforschung.

hannelore.faulstich-wieland@uni-hamburg.de
www.ew.uni-hamburg.de

Neuabschlüsse 2011 in Ausbildungsberufen mit einem Frauenanteil unter 30 Prozent in Hamburg

„Männerberufe“	Neuabschlüsse Ende 2011	Darunter Frauen	in Prozent
Kraftfahrzeugmechatroniker/in	300	18	6
Fachkraft für Lagerlogistik	312	27	9
Koch/Köchin	270	54	20
Elektroniker/in	234	6	3
Fachlagerist/in	198	18	9
Industriemechaniker	183	15	8
Tischler/in	120	18	15

Quelle: BIBB Auszubildende Datenblätter DAZUBI – letzter Abruf 26.7.14

www2.bibb.de/tools/db_aws/dtazub.php?method=display_simple&bereich=0



Sunny berichtet über die Ambivalenzen, die mit den Hilfsangeboten verbunden sind, schwere Arbeiten durch Männer machen zu lassen:

„Hier sind doch genug Jungs, lass die das lieber tragen – meinen die Meister. Also manchmal haben sie auch Recht, es ist einfach so, dass die Jungs dann kräftiger sind, und dass die mehr tragen können, das ist ja auch WAHR. Also manchmal sagen die so etwas. Aber es ist jetzt nicht ganz speziell so, dass ich irgendwie gar nichts machen darf oder so (lacht), oder dass mir gesagt wird, das KÖNNE ich nicht, oder das könnte ich BESSER oder weiß ich nicht, also so SEHR fällt mir das nicht auf. Nur manchmal, wenn man etwas trägt oder so, sagen einige, lass das die Jungs machen oder solche Aussagen.

I.: Und ärgert dich das denn dann? – Nein gar nicht. Also ich denke dann auch, ja stimmt, können die eigentlich machen, wenn es WIRKLICH schwer ist. Ärgern tut es mich nicht.

I.: Aber selber würdest du nicht auf die Idee kommen.

Nein, erst, wenn es mir gesagt wird. (lacht) Erst einmal mache ich das, und dann werde ich darauf angesprochen, und dann: ach ja gut, muss ich jetzt nicht unbedingt machen, wenn es auch jemand anders machen kann, dem es vielleicht leichter fällt. Ja.“

Mit der Akzeptanz der Hilfe, die Kraft an Geschlecht koppelt, geht aber die Gefahr einher, geschlechtsspezifische Arbeitsteilungen im Beruf zu reproduzieren.

Berufsberatung wenig hilfreich

Insgesamt vermitteln die jungen Frauen ein (Selbst) Bild, das sie sowohl als handwerklich interessiert wie auch für körperliche Arbeit geeignet zeigt. Nur einer Interviewten war der konkrete Berufswunsch vor Ende der Schulzeit klar, alle anderen durchliefen vielfältige Suchbewegungen – sowohl in „frauentypischen“ wie in „männertypischen“ Berufsbereichen. Gespräche mit Berufsberater/innen waren dabei keineswegs immer hilfreich.

Die Tischlerin Teresa berichtet, die Berufsberaterin habe ihr erklärt, dass sie wegen ihres Hauptschulabschlusses nicht Tischlerin werden könne – sie solle doch besser Bäckereifachverkäuferin werden. Der Industriemechanikerin Sunny wurde ebenfalls von technischen Berufen abgeraten.

Abschreckung im Praktikum

Praktika haben den jungen Frauen oft eher vermittelt, was nicht in Frage kommt als das sie



positive Möglichkeiten verdeutlicht hätten. Das hängt vermutlich damit zusammen, dass weder ein systematischer Überblick über verschiedene Berufsmöglichkeiten gegeben wurde noch eine gezielte Unterstützung in Richtung auf technische Berufe erfolgte. Die schulische Berufsorientierung war häufig begrenzt auf das Einüben in Bewerbungsverfahren für bereits gewählte Berufe. Die Eltern und Freunde waren zwar weitgehend unterstützend, konnten aber den fehlenden Überblick über Berufsmöglichkeiten nicht kompensieren, sondern nur ihre Hilfe für Such- und Bewerbungsaktivitäten leisten sowie Zustimmung nach erfolgter Wahl geben.

Insgesamt steht die Genderfrage im Prozess der Berufswahl nicht im Vordergrund – junge Frauen werden offensichtlich weitgehend allein gelassen, wenn sie mit Vorurteilen konfrontiert sind. Ratsam wäre eine gezielte gendersensible Begleitung; diese ist aber bislang so gut wie nicht erkennbar. Sie könnte frühzeitigere Klärungen im Berufswahlprozess ermöglichen.

DGB: Plädoyer für mehr junge Frauen in MINT-Berufen

Weitere Informationen in der Ausgabe 3/2014 von „Arbeitsmarkt auf den Punkt gebracht“
www.dgb.de/service/newsletterarchiv/arbeitsmarktpolitik

Im Gegensatz zu ihren männlichen Altersgenossen entscheiden sich junge Frauen seltener für einen Job in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft oder Technik und auch innerhalb der MINT-Berufe kommt es zu einer geschlechtsspezifischen Berufswahl. So konnte im akademischen MINT-Bereich sowie im naturwissenschaftlichen Ausbildungsbereich der Frauenanteil in den letzten Jahren leicht gesteigert werden, wenn auch auf insgesamt einem niedrigem Niveau.

Ausgenommen davon sind der nicht-akademische technische und der Informatik-Bereich. Um das zu ändern, fordert der DGB mehr Einsatz für Frauen in MINT-Berufen: durch die Etablierung ganzheitlicher Technikvermittlung an Schulen, eine umfassende und vor allem geschlechtersensible Berufsorientierung, bessere Ausbildungs- und Studienbedingungen, mehr Engagement von Unternehmen und positive Vorbilder.

Bildung: Top – Chancengleichheit: Flopp

Bildungsbericht zeigt Defizite auf – GEW fordert mehr Genderkompetenz
Von Sarah Kleemann

Unter dem Titel „Bildung in Deutschland 2014“ haben das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Kultusministerkonferenz (KMK) im Juni den 5. Nationalen Bildungsbericht vorgestellt. In ihm werden Stand, Fortschritte und Probleme des Bildungswesens in Deutschland dokumentiert. Aus Gender-Sicht wird der Bericht der Bedeutung des Bildungssystems und seinem Einfluss auf die Gleichstellung von Frauen und Männern jedoch nicht gerecht - insbesondere fehlt der Blick auf die Lebensverlaufsperspektive.

Ziel der seit 2005 zweijährig verfassten Analyse ist es, das bildungspolitische Handeln von Politik und Gesellschaft durch einen wissenschaftlichen Gesamtüberblick zu verbessern.

Um Entwicklungsbedarfe und Möglichkeiten im Verlauf des Bildungsweges in allen Bereichen herauszuarbeiten - in der frühkindlichen Bildung, dem Schulwesen, der

Berufsausbildung sowie der Hochschul- und Weiterbildung – haben die unabhängigen Wissenschaftler/innen 2014 auf Daten des Nationalen Bildungspanels zurückgegriffen.

Chancengleichheit kaum Platz eingeräumt

Positiv zu bewerten ist, dass zum ersten Mal seit Beginn der Bildungsberichterstattung die geschlechterspezifischen Disparitäten dokumentiert werden. Das Thema wird jedoch nur in dem Unterkapitel „Chancengleichheit“ am Ende des Berichtes auf drei Seiten der insgesamt 342 Seiten umfassenden Studie behandelt. Über alle Bildungsbereiche hinweg scheint es demnach gelungen, die früheren Nachteile von Frauen in der Bildungsbeteiligung und im Bildungsstand zu kompensieren. Die nach wie vor bestehenden Unterschiede bei den Beschäftigungsmöglichkeiten und beruflichen Positionierungen von Männern und Frauen

über die Lebensphasen hinweg dokumentiert der Bildungsbericht zwar, jedoch ohne die Auswirkungen – insbesondere auf das Einkommen und die Beschäftigungsstabilität von Frauen – zu vertiefen.

Verdienstunterschiede nehmen weiter zu

Auch verweist der Bericht immer wieder auf die Verdienstunterschiede von Frauen und Männern, die sich im Laufe ihres Bildungs- und Karriereweges weiter verschärfen. Es fehlt jedoch eine nachhaltigere Auseinandersetzung mit den Ursachen des Gender Pay Gap. So hält der Bericht als Ergebnis fest: Trotz ansteigender Bildungsteilhabe und einer verbesserten Arbeitsmarktintegration von Frauen hat sich der Gender Pay Gap im Verlauf der vergangenen Jahre vergrößert. Je höher der Bildungsstand der Frau ist, desto größer wird ihr

Gehaltsnachteil im Vergleich zu Männern. Zudem steigt die bereits höhere Armutsgefährdungsquote von Frauen im erwerbstätigen Alter je höher der Bildungsgrad ist. Die Chancengleichheit in den Berufssparten sowie

beim beruflichen Aufstieg wirkt sich also nicht nur nachteilig auf das Einkommen von Frauen aus, sondern auch auf ihre Beschäftigungsstabilität. Neben Personen ohne beruflichen Abschluss sind Frauen die von Befristung am meisten betroffene Personengruppe. Aus der Wechselwirkung der Nachteile, die Frauen im beruflichen Werdegang haben, ergibt sich dann ein Gender Pension Gap – eine geschlechtsspezifische Rentenlücke – von knapp 60 Prozent.

Teilhabechancen verbessern

Die Tatsache, dass die Geschlechtergleichstellung trotz der verbesserten Bildungschancen von Frauen im Bildungsverlauf stagniert und teilweise sogar rückläufig ist, stellt ein in gesellschaftlichen Strukturen tief verwurzelt Problem dar. Nach Ansicht der GEW kann dieses Ungleichgewicht nur durch eine konsequente Aufklärung und die



Sarah Kleemann ist Referentin für Frauenpolitik beim GEW-Hauptvorstand.
Telefon: 069-78 97 33 06

sarah.kleemann@gew.de
www.gew.de/Frauenpolitik.html



FrauenStärken im Schulbereich

Zu der bundesweiten GEW-Fachtagung „Gleichstellungsrecht – zwischen Theorie und Praxis“ lädt die GEW-Frauenpolitik nach Berlin ein. Zur Diskussion stehen unter anderem die Landesgleichstellungsgesetze und ihre Novellierungstrends, die Umsetzung des Gleichstellungsrechts in die Praxis und die gleichstellungs- und frauenpolitischen Projekte der Bundesregierung.

Termin: 28. bis 29. 11. 2014,
Kontakt: frauenpolitik@gew.de,
Telefon: 069-78 97 33 04
www.gew.de/Frauenpolitik.html

Verbesserung der Teilhabechancen von Frauen behoben werden. So können Fakten und Zahlen das Ausmaß und die Tiefe der Ungleichheit belegen und ein Problembewusstsein schaffen, das zu Veränderungen führt. Auch das Aufbrechen von Rollenmustern über alle Lebensphasen hinweg ist ein Prozess, der in der Erziehung und den Erziehungswissenschaften ansetzen muss.

Genderkompetenz in der Bildung stärken

In diesem Sinne versteht die GEW Genderkompetenz als Grundvoraussetzung des inklusiven Bildungsauftrags. Mit ihrem Aktionsplan Lehrer/innenbildung kämpft die GEW deshalb in der gesamten Lehramtsaus- und -weiterbildung für verpflichtende Inhalte zur Gleichstellung der Geschlechter und sexuellen Vielfalt. Ziel ist, in allen Bildungsphasen ein Bewusstsein für

geschlechterbedingte Unterschiede und ihre Auswirkungen auf den Lebensverlauf zu vermitteln. Von den Kultusministerien und der KMK fordert die GEW hierbei eine Vorreiterrolle einzunehmen und Genderkompetenz als Schlüsselqualifikation in ihren Standards, Rahmenvereinbarungen, Gesetzen, Verordnungen und Erlassen zur Lehramtsausbildung konsequent zu verankern. Mit der Ausbildung von Lehrer/innen, die die Effekte von Männlichkeits- und Weiblichkeitsbildern auf die Persönlichkeitsentwicklung und Lernerfolge von Jungen und Mädchen kennen und hinterfragen, will die GEW Kindern und Jugendlichen die Chance geben, diskriminierungsfrei erzogen und unterrichtet zu werden. Dies ist die Grundvoraussetzung, um die im Lebens- und Bildungsverlauf vorhandene Chancenungleichheit zwischen den Geschlechtern abzubauen.

Verstärkung in der GEW-Frauenpolitik

Der Arbeitsbereich Frauenpolitik hat eine neue Referentin. Seit 1. Juni unterstützt Sarah Kleemann Vorstandsfrau Frauke Gützkow. Die 31-Jährige studierte Kulturwirtschaft in Passau und arbeitete im Anschluss als Redakteurin beim Fachmagazin „Frauen, Gesellschaft und Politik“ des

Zweiwochendienstverlags (zwd). Bei der GEW will sie sich unter anderem für die Stärkung der Chancengleichheit und eine geschlechtergerechte Lehre einsetzen. Mit einer modernen Öffentlichkeitsarbeit will sie frauenpolitische Themen gezielt unterstützen.



Kontakt: isabel.carqueville@gew.de
Telefon: 069-78973-308

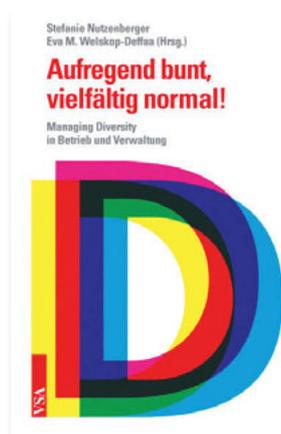
Zukunftsforum Lehrer_innenbildung

Unter dem Titel „Aktionsplan Lehrerinnenbildung“ hat die GEW eine grundlegende Reform der Lehrerinnenbildung – von der Ausbildung an der Hochschule und im Referendariat bis hin zu Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten - auf dem Gewerkschaftstag 2013 verabschiedet. In einem

„Zukunftsforum Lehrer_innenbildung“ sollen in den nächsten Jahren geschlechtersensible, inklusive und länderübergreifende Leitlinien entwickelt werden.

Weitere Informationen unter:
www.zukunftsforum-lehrerInnenbildung.de

Aufregend bunt, vielfältig normal! Managing Diversity in Betrieb und Verwaltung



Betriebliche Interessenvertretungen und Gewerkschaften sind prädestiniert als Akteur/innen des Themas Diversity. Doch welche Anforderungen verbergen sich dahinter? Das Ziel betrieblicher Interessenvertretungen und der Gewerkschaften ist es, vor allem auch im Kontext des Arbeitslebens, für eine möglichst hohe Selbstbestimmung mit gleichen Entwicklungschancen und für ein friedliches Zusammenleben einzutreten. Ver.di hat sich in den Gender Fachdialogen ausführlich mit der Vielfalt in Betrieb und Verwaltung auseinandergesetzt. Dazu wurden jeweils zu den zentralen Kategorien Geschlecht, Behinderung, Alter, Religion/Weltanschauung, Migration und sexuelle Identität Expert/innen eingeladen. Das Buch dokumentiert diese informativen Beiträge, stellt ergänzend Diversity-Konzepte und Praxisbeispiele vor und macht in seiner ganzen Vielfalt Lust, weiter dieses Zukunftsthema zu bewegen.

Stefanie Nutzenberger /Eva M. Welskop-Deffaa (Hrsg.): Aufregend bunt, vielfältig normal!
Managing Diversity in Betrieb und Verwaltung, VSA Verlag, August 2014

Neues DGB-Projekt geht an den Start

Was verdient die Frau? Wir sagen: Wirtschaftliche Unabhängigkeit!

Von Mareike Richter und Ricarda Scholz

„Auf eigenen Beinen stehen!“ – so lautet die Antwort auf die Frage, was (jungen) Frauen in ihrem Erwerbsleben wichtig ist. Doch die Realität sieht oft anders aus. Die Gründe dafür sind vielschichtig, viele Frauen werden sich ihrer wirtschaftlichen Abhängigkeit, deren Ursachen und Folgen erst rückblickend bewusst. Ein neues DGB-Projekt will das ändern – mit anderen Methoden!

„Was verdient die Frau? Wirtschaftliche Unabhängigkeit“ ist ein von der Abteilung Frauen-, Gleichstellungs- und Familienpolitik im DGB-Bundesvorstand initiiertes und vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend finanziertes Projekt. Am 1. September 2014 ging das DGB-Projekt an den Start mit dem Ziel, sich in den nächsten zwei Jahren für gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben einzusetzen und die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen zu fördern.

Wirtschaftliche Unabhängigkeit? Fehlanzeige!

Denn Frauen verdienen fast ein Viertel weniger als Männer. Sie haben damit wesentlich schlechtere Chancen, ein existenzsicherndes Einkommen zu erzielen und auf eigenen Beinen zu stehen. Die Ursachen sind vielfältig: Frauen üben andere, meist schlechter bezahlte Berufe aus als Männer, sie arbeiten in ihren Berufen auf anderen Positionen und erbringen in ihrem Erwerbsleben ein geringeres Arbeitsvolumen. Die Gründe dafür liegen vielfach in traditionellen Rollenbildern, mangelnder Vereinbarkeit von Familie und Beruf und familienbedingten Erwerbsunterbrechungen. Die langfristigen Folgen sind alarmierend: Wird die Erwerbsbiografie in der Rentenphase bilanziert, machen sich die Auswirkungen der vorangehenden Erwerbsentscheidungen bemerkbar. Ostdeutsche Frauen beziehen durchschnittlich eine Altersrente von 682 Euro, westdeutsche Frauen von nur 487 Euro. Im Alter auf eigenen Beinen zu stehen, ist damit unmöglich.

Die gesamte Erwerbsbiografie zählt

Es wird deutlich: Das Erwerbsleben kann nicht rückwirkend aufge bessert werden, vielmehr müssen die langfristigen Auswirkungen von Erwerbsentscheidungen und -arrangements erfasst und Erwerbsverhalten und -muster über den Lebenslauf hinweg betrachtet werden. Deswegen nimmt das Projekt „Was verdient die Frau? Wirtschaftliche Unabhängigkeit“ die Perspektive des Lebensverlaufs ein. Den inhaltlichen Fokus richtet das Projekt auf wichtige Übergangsphasen: von der Ausbildung in den Beruf sowie den beruflichen Aus- und Wiedereinstieg rund um die Familiengründung.

Was muss getan werden, damit sich etwas ändert?

Die Schwelle von der Ausbildung in den Beruf setzt Maßstäbe für die weitere Berufsentwicklung – Sensibilisierung für eine frühzeitige Karriereplanung und die Unterstützung junger Frauen durch betriebliche Akteur/innen (zum Beispiel durch Mentoring-Programme) können einen Beitrag dazu leisten, dass immer mehr junge Frauen langfristig ein existenzsicherndes Einkommen erwirtschaften. In der Erwerbsphase ist die Familiengründung ein entscheidender Einschnitt in die Erwerbsbiografie von Frauen – oft mit negativen Folgen. Damit sich das ändert, bedarf es eines Bewusstseins für die Auswirkungen einer längeren Auszeit oder reduzierter Arbeitsstunden im Erwerbsleben sowie frühzeitiger Aushandlungsprozesse mit dem Partner, in denen auch traditionelle Familienarrangements in Frage gestellt werden. Im Betrieb braucht es einen intensiven Austausch mit Personalverantwortlichen darüber, wie die Phase der Familiengründung gemeinsam erfolgreich gestaltet werden kann. Das beinhaltet auch den Wiedereinstieg. Neben der individuellen Karriereplanung oder/und der familienbedingten Erwerbsunterbrechung müssen auch institutionelle Faktoren, die großen Einfluss auf das Erwerbsverhalten von Frauen (und Männern) haben, thematisiert werden. Steuerpolitische Fehlanreize sowie unzureichende



Ricarda Scholz ist Politologin und arbeitet im Kooperationsprojekt „Was verdient die Frau? Wirtschaftliche Unabhängigkeit“ des DGB-Bundesvorstandes und des BMFSFJ. Zuvor war sie als studentische Hilfskraft und als politische Referentin in der Abteilung Frauen-, Gleichstellungs- und Familienpolitik im DGB-Bundesvorstand tätig.

ricarda.scholz@dgb.de
www.frauen.dgb.de

Datenquelle:
Allmendinger, Jutta;
Haarbrücker, Julia (unter Mitarbeit von Fliegner, Florian) (2013):
Lebensentwürfe heute.
Wie junge Frauen und Männer in Deutschland leben wollen.
Discussion Paper P2013 – 002,
Wissenschaftszentrum Berlin für
Sozialforschung.



Kinderbetreuung tragen unter anderem dazu bei, dass Frauen häufig einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen.

Kenntnisse sammeln und aufbereiten

Im ersten Schritt will das Projekt die Vielzahl der wissenschaftlichen Erkenntnisse komprimiert und zielgruppenspezifisch aufbereiten. Ein wichtiges Instrument ist die Homepage des Projektes, sie dient als Informationsplattform für drei Zielgruppen: politische Entscheidungsträger/innen, gewerkschaftliche Multiplikator/innen und betriebliche Akteur/innen. Hier werden unter anderem passgenaue Informationen, Handreichungen sowie Daten und Fakten zu den typischen Problemen, denen Frauen im Laufe ihrer Erwerbsbiografie begegnen, zu finden sein. „Die Wissenschaft liefert uns eine Vielzahl an Erkenntnissen darüber, welchen Herausforderungen Frauen auf dem Arbeitsmarkt gegenüberstehen und mit welchen kurz- und langfristigen Folgen sie zu kämpfen haben“, so die stellvertretende DGB-Vorsitzende Elke Hannack. „Aber was passiert eigentlich mit diesem Wissen auf politischer und betrieblicher Ebene? Wir haben es nämlich mit keinem Erkenntnis, sondern vielmehr mit einem Handlungsdefizit zu tun – und genau hier setzt das neue Projekt an!“

betrieblichen Interessenvertretungen ist es nicht getan! Denn wir wissen: Ob bei der Wahl des Traumberufes, der (kurzfristigen) Ausübung eines Minijobs oder der familienbedingten Erwerbsunterbrechung – Frauen sind sich oft der langfristigen negativen Konsequenzen ihrer Erwerbsentscheidungen nicht bewusst. Dem stehen die Studienergebnisse des Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gegenüber: 96 Prozent der jungen Frauen ist es wichtig, finanziell unabhängig zu sein.

Doch: Wunsch ist nicht gleich Wirklichkeit!

Das Projekt sieht hier Handlungs- und Aufklärungsbedarf. Frauen müssen in allen Lebensphasen gezielt auf die Hindernisse am Arbeitsmarkt hingewiesen werden und gleichzeitig mit Strategien bekannt gemacht werden, wie sie ihren Wunsch nach wirtschaftlicher Unabhängigkeit realisieren können. Dafür bedient sich das Projekt neuer Vermittlungsformate. Durch die Nutzung sozialer Medien und die Entwicklung eines Lebenslauf-Navigators für eine Handy-App werden junge Frauen, die am Anfang ihres Erwerbslebens stehen, gezielt angesprochen. Ähnliche Formate finden Verwendung für die Ansprache von betrieblichen Interessenvertretungen: Zum einen haben Betriebs- und Personalräte auf der projekteigenen Homepage die Möglichkeit, Erfahrungen auszutauschen und Tipps sowie Beispiele guter Praxis weiterzugeben, zum anderen platziert das Projekt seine Inhalte in Online-Foren für Betriebs- und Personalräte. Mit seinen Inhalten und Zielen reagiert das Projekt auf sich wandelnde Rollenbilder, Entwicklungen am Arbeitsmarkt und flüchtiger werdenden Haushaltskonstellationen – Wir machen deutlich: Die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen ist unabdingbar!



Mareike Richter arbeitet im Kooperationsprojekt „Was verdient die Frau? Wirtschaftliche Unabhängigkeit“ des DGB-Bundesvorstandes und des BMFSFJ und in der Abteilung Frauen-, Gleichstellungs- und Familienpolitik im DGB-Bundesvorstand als politische Referentin. Zuvor hat sie das DGB-Projekt „Familienernährerinnen“ geleitet.

mareike.richter@dgb.de
www.frauen.dgb.de

Neue Wege – neue Erfolge

Im nächsten Schritt werden im Rahmen von gemeinsamen Veranstaltungen und Workshops Handlungsempfehlungen erarbeitet und diese auf der Projekthomepage in einer Infobox für Multiplikator/innen festgehalten. Doch mit diesem Dreiklang aus Politik, Gewerkschaften und



Wegbereiterinnen - Kalender 2015

Zum 13. Mal präsentiert der Kalender „Wegbereiterinnen XIII“ zwölf Porträts von bemerkenswerten und aktiven Frauen aus der Geschichte. Es sind Künstlerinnen, Schriftstellerinnen, Politikerinnen und Gewerkschafterinnen, die sich für die Rechte der Frauen, für eine friedliche Welt und für das „gute Leben“ in einer besseren Zukunft für alle eingesetzt haben. Konzipiert und herausgegeben wird der Kalender von Gisela Notz, Historikerin und Sozialwissenschaftlerin. Der bei AG SPAK Bücher erschienene Kalender kann bestellt werden unter: spak-buecher@leibi.de

Weitere Informationen: www.agspak-buecher.de

Aus den Gewerkschaften

Überqualifiziert und schlecht bezahlt

Trotz Fachkräftemangel werden viele Frauen unter ihrer Qualifikation beschäftigt

Von Iris Becker

Frauen investieren Mühe, Zeit und Geld in Bildung, doch von der Wirtschaft wird das meist nicht honoriert. Trotz guter Qualifikation werden sie öfter als Männer nicht entsprechend ihrer Ausbildung eingesetzt und immer noch schlechter bezahlt. Eine Sonderauswertung der Beschäftigtenbefragung 2013 der IG Metall ergab: jede vierte Frau wird unterhalb ihrer Qualifikation eingesetzt. Unternehmen vernachlässigen fahrlässig das große Potential von weiblichen Beschäftigten.

In Deutschland sind 72 Prozent der Frauen zwischen 15 und 64 Jahren berufstätig. Das ist die gute Nachricht. Die schlechte: Die Arbeitszeit von Frauen geht zurück. Acht von zehn Teilzeitbeschäftigten sind weiblich, ein Viertel davon arbeitet im Niedriglohn-Sektor. Junge Frauen von heute sind selbstbewusst. Sie wollen Beruf und Familie, sie wollen finanziell

auf eigenen Beinen stehen. Damit ihnen das gelingt, braucht es familienfreundliche Arbeitsbedingungen, unterstützende gesellschaftliche Rahmenbedingungen und Männer, die alte Rollenbilder nicht mehr wollen.

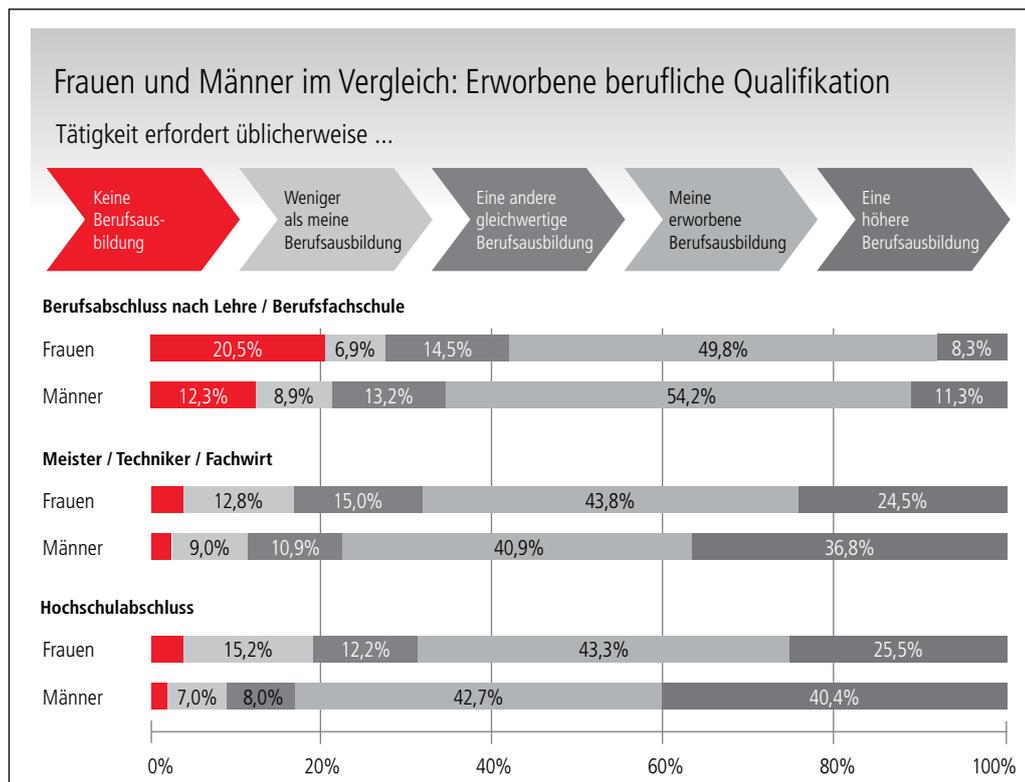
Arbeit: sicher und fair!

„Arbeit: sicher und fair!“ lautete das Motto der Beschäftigtenbefragung 2013 der IG Metall. Mehr als 514.000 Beschäftigte haben sich daran beteiligt, über 90.000 davon waren weiblich. In einer Sonderauswertung ging es speziell um das Potential der weiblichen Mitglieder. Wir haben festgestellt: Ein hoher Anteil der Frauen arbeitet unterhalb ihrer Qualifikation. Frauen mit einer beruflichen Ausbildung geben zu 27,4 Prozent an, unterhalb ihrer Qualifikation zu arbeiten, bei den Männern sind es 21,2 Prozent. Frauen mit einem Meister-, Techniker- oder Fachwirt-Abschluss werden zu 17,7 Prozent unterhalb ihres erworbenen Abschlusses eingesetzt



Iris Becker leitet das Ressort Frauen- und Gleichstellungspolitik beim IG Metall Vorstand.

iris.becker@igmetall.de
www.igmetall.de



Erläuterung:
Die Grafiken kombinieren die Abfragen nach der tatsächlichen Qualifikation und den üblichen Anforderungen der ausgeübten Tätigkeit.

Die Frage lautet hier: „Sind Sie Ihrer Qualifikation gemäß beschäftigt?“

Insgesamt gaben die weiblichen Teilnehmer häufiger an, dass sie unterhalb ihrer Qualifikation beschäftigt sind (keine Berufsausbildung bzw. weniger als die erlangte wird für die Arbeit benötigt).

Quelle: Fraunhofer IAO, IAT Universität Stuttgart



(Männer: 11,4 Prozent). Am größten ist jedoch der Geschlechterunterschied bei den Hochschulabsolventinnen: 19 Prozent der weiblichen Mitarbeiter mit Universitätsabschluss üben einen Job aus, bei dem sie entweder gar keine oder nur eine geringere Ausbildung bräuchten, bei den männlichen Akademikern sind es dagegen nur neun Prozent.

oder die Betriebe keine flexiblen Arbeitsmöglichkeiten bieten. Unternehmen sind deshalb dringend aufgefordert, Arbeitsbedingungen anzubieten, bei denen sich Arbeit und Leben vereinbaren lassen. Dafür müssen Betriebe gezielter als bisher um Frauen werben und die Beschäftigungsfähigkeit im Blick behalten. Was ist notwendig?

Frauenförderung ausbauen

Der Anteil der weiblichen Auszubildenden muss steigen und Mädchen müssen gezielt auf technische Berufe aufmerksam gemacht und über Karrieremöglichkeiten informiert werden. Wir brauchen Programme und Kooperationsprojekte, die junge hochqualifizierte Frauen von den Hochschulen an das Unternehmen binden. Auch muss in Unternehmen Frauenförderung zum festen Instrument der Personalentwicklung werden. Wir brauchen gezielte Weiterbildungsmöglichkeiten gerade für Teilzeitbeschäftigte, für an- und ungelernete Frauen, für Beschäftigte in Elternzeit. Für die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben sind klare Regelungen und Betriebsvereinbarungen notwendig, die den Beschäftigten einen verbindlichen Rahmen bieten, ob Regelungen für einen teilzeitfreundlichen Schichtbetrieb, Gleitzeit, Home-Office, Teilzeitmöglichkeiten auch für Führungskräfte oder die Unterstützung bei Kinderbetreuung und Pflege.

Es gibt vielfältige Handlungsoptionen, die Frauen ein existenzsicherndes Einkommen, berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und Karrierewege ermöglichen. Wer Fachkräfte sucht sollte bedenken: „Wer die Besten will, kann auf Frauen nicht verzichten“.

Arbeit: sicher und fair!
Die Beschäftigtenbefragung 2013
der IG Metall unter
www.igmetall.de/beschaeftigtenbefragung-2013-11961.htm



Weiterbildung ermöglichen

Die IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2013 hat gezeigt: Zwei Drittel aller Beschäftigten sind der Meinung, dass sie für ihre Arbeit Weiterbildung benötigen. Weil die Anforderungen am Arbeitsplatz steigen und Wissen heute schneller veraltet als früher. Aber haben sie auch ausreichende Möglichkeiten zur Weiterbildung?

Hier gibt es deutliche Unterschiede: Nach dem Motto „Wer hat, dem wird gegeben“ haben gut Qualifizierte mehr Weiterbildungsmöglichkeiten als An- und Ungelernte. Vollzeitbeschäftigte haben bessere Chancen auf berufliche Weiterbildung als Teilzeitbeschäftigte. Und in Teilzeit und als An- und Ungelernte beschäftigt sind vor allem Frauen. Sie reduzieren ihre Arbeitszeit für die Kindererziehung oder für die Pflege von Angehörigen. Es drohen: Karriereknick und Armutsrisiko.

Arbeitszeiten flexibler gestalten

Wir wissen aus unserer Beschäftigtenbefragung, dass viele Frauen, die in Teilzeit arbeiten, ihre Arbeitszeit gerne aufstocken wollen. Sie tun es nicht, weil es an Betreuungsmöglichkeiten fehlt

Frauen auf Erfolgskurs – Info's und Tipps zur beruflichen Entwicklungsperspektive von Frauen

Weiterbildung schafft berufliche Perspektiven. Davon müssen auch alle Frauen profitieren können. Viele Unternehmen reden vom Fachkräftemangel, vernachlässigen aber das große Potential von weiblichen Beschäftigten. Frauen von heute sind selbstbewusst. Sie wollen Beruf und Familie und sie wollen finanziell auf eigenen Beinen stehen. Ob An- und Ungelernt, mit einer qualifizierten Berufsausbildung oder mit einem Studium – viele Wege stehen offen um sich weiterzubilden. Aber es gibt auch viele Fragen: Was bringt mich weiter? Ein Sprachkurs in Englisch oder doch besser eine Weiterbildung zur Fachkraft? Schulabschluss nachholen und studieren oder mache ich meine Meisterin? Wie finanziere ich das eigentlich? Die Broschüre gibt Hinweise zum Weg in den Beruf, zu Qualifizierungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten und zur staatlichen Familienpolitik. Sie enthält Informationen über die Entgeltlücke, gibt praktische Tipps für Entgeltverhandlungen sowie eine Übersicht über die geplanten gesetzlichen Regelungen, um mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen.

Die Broschüre ist für 3,50 Euro zu bestellen bei: www.igmetall.de (Servicebereich/Shop)



Aus den Gewerkschaften

„Frauen Macht Erfolg“

IG BCE-Projekt bringt Frauen auf den Weg in Führung

Von Cornelia Leunig und Ute Schlegel

Auch in den Führungsetagen der chemischen Industrie wollen wir mehr Frauen in Führung bringen. Überdurchschnittliches Engagement, gute Studien- sowie Berufsabschlüsse und exzellente Beurteilungen sind nicht automatisch ein Garant für den Aufstieg. Ein von der IG BCE initiiertes Projekt zeigt Wege auf, wie Frauen verstärkt als Nachwuchskräfte für höhere Führungspositionen gewonnen und etabliert werden können.

Das Projekt „Frauen Macht Erfolg – Frauen auf den Weg in Führung“ startete 2010 und wurde von der IG BCE, Abteilung Frauen/Gleichstellung, gesteuert und gemeinsam mit der Tochtergesellschaft, Qualifizierungsförderwerk Chemie GmbH, in Kooperation mit dem Bundesarbeitgeberverband Chemie in fünf Unternehmen der chemischen Industrie

West durchgeführt. Ziel war es, Maßnahmen in der Personalentwicklung zu erproben, um weibliche Fachkräfte in ihrer

Aufstiegsorientierung und -bereitschaft zu stärken und zu unterstützen sowie gesellschaftliche Akteurinnen und Akteure bei der Umsetzung von Chancengleichheit miteinander zu vernetzen.

Im Vordergrund standen ebenso die Erweiterung der Handlungskompetenz betrieblicher Akteurinnen und Akteure zur Förderung der Chancengleichheit in Unternehmen, als auch die Stärkung der Aufstiegsorientierung und -bereitschaft von weiblichen Angestellten. Auch wenn der Fokus auf der Förderung des weiblichen Führungskräftennachwuchses lag, wurden ebenso männliche Vorgesetzte, Vorstände und Geschäftsführer in das Projekt einbezogen, um ihre Unterstützung zu gewinnen und Veränderungsprozesse nachhaltig zu etablieren.

Was sollte erreicht werden?

- Sensibilisierung der Unternehmen für die Thematik „Frauen in Führung“,
- Bestandsaufnahme der Situation von Frauen in fünf Unternehmen der chemischen Industrie West, einschließlich der Erprobung verschiedener Instrumente der Personalentwicklung und die Überprüfung auf deren Wirksamkeit,
- aktive Netzwerkarbeit, um Beispiele guter Praxis zu verbreiten,
- Transfer und Öffentlichkeitsarbeit.

Das bedarfsorientierte Herangehen ermöglichte es, Unternehmen mit unterschiedlichen Rahmenbedingungen und Erfahrungshorizonten zu begleiten. Dabei wurden die betrieblichen Sozialpartner eingebunden, um die Transparenz für die Belegschaft zu gewährleisten. Darüber hinaus sicherte

„Wir stärken die Handlungskompetenz betrieblicher Akteurinnen und Akteure und fördern die persönliche Aufstiegsorientierung von weiblichen Beschäftigten.“

das sozialpartnerschaftliche Herangehen die erfolgreiche Umsetzung des Projektes und die Verbreitung der Projektergebnisse. Ein hoher Zeitaufwand wurde dabei

für Abstimmungen und Klärungen in den Gremien benötigt, um Führungskräfte langfristig in das Projekt einzubinden und Veränderungen in der Unternehmenskultur in Sachen Chancengleichheit zu erreichen.

Zu den Schwerpunkten gehörten die Förderung und Verbreitung „Guter Praxis“, das Aufzeigen weiblicher Vorbilder, die Etablierung und Begleitung eines Mentoringpools sowie die Initiierung und Pflege eines Netzwerkes. Um Rollenbilder zu verändern und die Aufstiegs motivation junger Frauen zu stärken, wurden Interviews mit Frauen in Führungspositionen geführt und die Leistungen dieser erfolgreichen Frauen veröffentlicht. Darüber hinaus wurde ein Karriere förderndes Netzwerk mit rund 200 Multiplikatorinnen und Multiplikatoren gegründet, die sich regelmäßig über Informationen via Email und auf Netzwerkveranstaltungen austauschen.



Dr. Ute Schlegel ist Bereichsleiterin des Qualifizierungsförderwerk Chemie mit den Arbeitsschwerpunkten Chancengleichheit und Demografie.

ute.schlegel@qfc.de
www.qfc.de



Cornelia Leunig ist Leiterin der Abteilung Frauen/Gleichstellung in der Hauptverwaltung der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie.

cornelia.leunig@igbce.de
www.igbce.de



Auf Initiative der Abteilung Frauen/Gleichstellung der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) wurde das sozialpartnerschaftlich angelegte Projekt „Frauen Macht Erfolg – Frauen auf dem Weg in Führung“ auf den Weg gebracht und im Rahmen der Bundesinitiative „Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft/Frauen fördern – Chancengleichheit schaffen“ gefördert.

www.bundesinitiative-gleichstellen.de

In Befragungen über Karriere hemmende und fördernde Faktoren wurde die Situation in den Unternehmen erfasst, um daraus Handlungsempfehlungen zu entwickeln, die einen Kulturwandel in den Unternehmen initiieren sollten. Dabei war das Vorgehen in der Arbeit mit den Unternehmen trotz unterschiedlicher Projektansätze einheitlich:

- In allen Unternehmen wirkten Steuerungsgruppen bzw. -teams und Projektgruppen;
- in allen Unternehmen stand die Bestandsaufnahme der Situation der Frauen in Unternehmen im Mittelpunkt – immer unter dem Aspekt von Diversity und Chancengleichheit;
- die intensive Projektarbeit im „Inneren“ der Unternehmen wurde durch Multiplikatoren und Multiplikatorinnen unterstützt.

Die erreichten Ergebnisse sind sehr positiv einzuschätzen. Im Projektverlauf wurde in Workshops

der beteiligten Unternehmen „Gute Praxis“ ausgetauscht, in denen Unternehmensvertreterinnen und Unternehmensvertreter voneinander lernen konnten. Im Fokus der Projektarbeit standen die Wirksamkeit und die Nachhaltigkeit der Maßnahmen. Sie waren sowohl Ziel als auch Erfolgskriterium.

Die Erfahrungen aus den Projekten wurden in die Strukturen und Gremien der Unternehmen getragen, um aus den Erkenntnissen neue Initiativen für die Betriebe zu entwickeln und Maßnahmen zur Verbesserung betrieblicher Karrierechancen für Frauen zu vereinbaren. Um auch nachhaltig Veränderungen zu erzielen, wird auch weiterhin Kontakt mit den beteiligten fünf Chemieunternehmen gehalten und Beratung angeboten. In der IG BCE ist das Thema „Frauen in Führung“ ein wichtiges Handlungsfeld – durch das Projekt konnten wir in den Betrieben etwas bewegen und Vorbilder schaffen für mehr Frauen in Führung!

Frauen- und Gleichstellungspolitik:



Mehr bewegen.

Endlich Zeit für ...

Lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung – Wie geht das?

Der Bereich Frauen- und Gleichstellungspolitik der ver.di-Bundesverwaltung lädt am 21. Oktober 2014 zum frauenpolitischen Tarifforum nach Berlin ein.

Mit Zeit verbinden sich viele Wünsche und Ansprüche und sie ändern sich im Lebensverlauf: mehr Zeit für Kinder, ein Jahr aussteigen oder mit Arbeitszeitverkürzung der Rente entgegen – jede Zeit braucht ihre Zeiten.

Biografieorientierte Arbeitszeitpolitik bedeutet, die Arbeitszeit mit persönlichen Zeiterfordernissen im Lebensverlauf verbinden zu können. Dies ermöglicht eine gerechtere Verteilung von Arbeit, Zeit und Chancen – zwischen den Geschlechtern, zwischen Älteren und Jüngeren, zwischen Menschen mit kurzen und mit langen Arbeitszeiten, zwischen Arbeitsplatzbesitzer/-innen und Erwerbslosen.

Dabei zielt die biografieorientierte Arbeitszeit nicht nur auf Familienförderung ab, sondern bietet Anknüpfungspunkte für Weiterbildung, Gesundheitsschutz, flexiblere Übergänge in die Rente und die Diskussion um altersgerechtes Arbeiten. Sie entspricht den zunehmenden Wünschen der Beschäftigten nach einer ihren Lebensphasen angepassten Ausgestaltung, die wir geschlechtergerecht tarifvertraglich und betrieblich umsetzen wollen.

Das Frauenpolitische Tarifforum widmet sich diesen Aspekten von Arbeitszeitgestaltung mit Vorträgen, Diskussionen und Angeboten zum Mit-Gestalten und richtet sich an Interessenvertretungen (Betriebs- und Personalrät/innen und Kolleg/innen aus Mitarbeitervertretungen) sowie Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und Interessierte aus Betrieben und Verwaltung.



Frauenpolitisches Tarifforum
21. Oktober 2014
10.30 bis 16 Uhr
Berlin, ver.di-Bundesverwaltung
Telefon 030-6956-1151
Anmeldung: frauen@verdi.de
Informationen: www.frauen.verdi.de

Aus den Gewerkschaften

Lautstark für faire Arbeit

Aktionstag der IG BAU Frauen auf der Frankfurter Zeil

Von Sylvia Honsberg

Sie waren nicht zu übersehen. In leuchtend roten T-Shirts setzten die IG BAU-Frauen beim Aktionstag auf der Frankfurter Zeil lautstark ein Zeichen. Ihre Hauptforderungen: Faire Arbeit statt prekäre und ein gesundes Maß an Arbeit!

In einer symbolischen Lebensfalle saßen befristet Beschäftigte, Leiharbeiterinnen und Minijobberinnen – angelockt von einer Jobfängerin, die nur prekäre Arbeit vergab. Eine Bauingenieurin, eine Führungskraft und eine Försterin bettelten um Zeit. „Ich hungere nach Zeit“ stand auf ihren Schildern. Anstatt Arbeitszeiten, die das ganze Leben beherrschen, fordern sie den Einklang von Arbeit und Leben mit genügend freier Zeit. Auch eine Gebäudereinigerin, deren Tagesablauf von stundenweiser Arbeit in mehreren Objekten zerhackt wird, gehörte zu den Zeitbettlerinnen.



Im symbolischen Wettlauf gegen die Zeit in umgekehrter Richtung auf der Rolltreppe machten Kolleginnen den „rasenden Stillstand“ deutlich. Rennen um mitzuhalten, nicht um irgendwo anzukommen. Zwei graue Herren forderten die Passanten zum Zeitsparen auf, während Momo Flyer mit dem Titel „Die Zeit gehört uns!“ verteilte. Unter dem Motto „Wie viel Arbeit kannst Du (er)tragen?“ konnte man Kistenstapel balancieren. An zwei gedeckten Tischen wurden die unterschiedlichen Folgen einer Lohnerhöhung aufgezeigt. Die Normalverdienerin feiert bei einem Frühstück mit ihrer Freundin. Die Minijobberin hat nur noch weniger Zeit, aber nicht mehr Geld. Die

Konsequenzen fehlender sozialer Sicherung im Alter zeigte eine Flaschen sammelnde ehemalige Minijobberin.

Bei den vielen ernsthaften Gesprächen mit Passanten kam aber auch der Spaß nicht zu kurz. Zwischen den ganzen Aktionen tanzten die Frauen unterstützt von der Trommelgruppe Ramba-Zamba aus Limburg. Auch der rote Wurm der IG BAU Frauen schlängelte sich immer rhythmisch wieder durch die Menge. Hunderte von lila Luftballons für die Kinder trugen die Botschaft über den Platz hinaus: „Faire Arbeit – Gutes Leben!“



Sylvia Honsberg leitet das Frauenreferat beim Bundesvorstand der IG BAU.

sylvia.honsberg@igbau.de
www.igbau.de





Termin

Tag der betrieblichen Entgeltgleichheit

Gewerkschaftsaktionen am 10. Oktober 2014

Von Ricarda Scholz



Ricarda Scholz ist Politologin und arbeitet im Kooperationsprojekt „Was verdient die Frau? Wirtschaftliche Unabhängigkeit“ des DGB-Bundesvorstandes und des BMFSFJ. Zuvor war sie als studentische Hilfskraft und als politische Referentin in der Abteilung Frauen-, Gleichstellungs- und Familienpolitik im DGB-Bundesvorstand tätig.

ricarda.scholz@dgb.de
www.frauen.dgb.de

Am 10. Oktober 2014 findet zum zweiten Mal der „Tag der betrieblichen Entgeltgleichheit“ statt. Dieser dezentrale Aktionstag dreht sich voll und ganz um die geschlechtsspezifische Entgeltlücke von knapp 23 Prozent. In Deutschland ist die Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern besonders ausgeprägt – im europäischen Vergleich schneiden in puncto Entgeltgerechtigkeit nur noch Österreich (23 Prozent) und Estland (30 Prozent) schlechter ab.

Das Datum des „Tages der betrieblichen Entgeltgleichheit“ ist keineswegs willkürlich gesetzt. Der 10. Oktober 2014 ist ein symbolischer Startpunkt: Von diesem Tag an arbeiten Frauen – im Gegensatz zu ihren männlichen Kollegen – unentgeltlich bis zum Ende des Jahres weiter. Anders als der „Equal Pay Day“, der im Frühjahr die politischen Forderungen zum Schließen der geschlechtsspezifischen Entgeltlücke in den Vordergrund stellt, widmet sich der „Tag der betrieblichen Entgeltgleichheit“ der Frage, wie Entgeltdifferenzen auf betrieblicher Ebene angegangen werden können.

Sinnvolle Ergänzung

Durch den betrieblichen Fokus ist der Aktionstag keine Konkurrenz zum „Equal Pay Day“, sondern seine sinnvolle Ergänzung.

Die Lücke schließen

Die Aktionen der DGB-Mitgliedsgewerkschaften finden unter dem gemeinsamen Logo „Die Lücke schließen – Entgeltgleichheit in den Betrieben und Verwaltungen“ statt. Der Tag soll Betriebs- und Personalräte motivieren, sich mit der Gehaltsstruktur im eigenen Betrieb bzw. der eigenen Dienststelle mit Blick auf die Entgeltgleichheit zwischen den Geschlechtern auseinanderzusetzen. Dies weckt Sensibilität für bestehende Ungerechtigkeiten und fördert die Bereitschaft zu konkretem Handeln in Betrieben und Dienststellen.

Betriebs- und Personalräte im Einsatz

Darüber hinaus macht der „Tag der betrieblichen Entgeltgleichheit“ Mitgliedern und solchen, die es werden wollen auch deutlich: Wo Tarifverträge gelten und Betriebs- und Personalräte mitbestimmen, fällt die geschlechtsspezifische Entgeltlücke geringer aus – und die Bezahlung gerechter.

Am 10. Oktober 2014 in Betrieben und Verwaltungen ein Zeichen für Entgeltgerechtigkeit setzen!



Dr. Irene Pimminger ist Sozialwissenschaftlerin mit den Arbeitsschwerpunkten Geschlechterforschung und Gleichstellungspolitik, Arbeitsmarkt und Beschäftigung, Sozialpolitik sowie Europäische Strukturfonds.

www.defacto-forschung.eu

Geschlechtergerechtigkeit – Ein Orientierungsrahmen für emanzipatorische Geschlechterpolitik
Die Frage der Geschlechtergerechtigkeit stellt sich in vielen aktuellen Debatten. Sei es bei der Debatte über die Zukunft der Fürsorgearbeit oder der Diskussion über die Konsequenzen, die aus dem demografischen Wandel zu ziehen sind – überall besteht Verständigungsbedarf darüber, wie die Situation zu bewerten ist und was die Ziele sein müssen. Dies betrifft vor allem die Diskussion um eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die in den letzten Jahren an Fahrt aufgenommen hat. Um in diesen zukunftsrelevanten und kontroversen Debatten Stellung zu beziehen, braucht es Kriterien: Was bedeutet eigentlich heutzutage Geschlechtergerechtigkeit, insbesondere in Bezug auf die Verteilung von Familienarbeit? Die Expertise von Dr. Irene Pimminger, herausgegeben von der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES), dient als Argumentationshilfe sowie als Richtschnur für den politischen Alltag und liefert einen geschlechterpolitischen Orientierungsrahmen für politische Entscheidungen. www.fes.de

Arbeitszeiten der Zukunft: Selbstbestimmt, geschlechtergerecht, nachhaltig!

WSI-Herbstforum am 27. und 28. 11. 2014 in Berlin

Normalarbeitszeit“ verliert immer stärker an Bedeutung – die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmen zusehends. Arbeit auf Abruf, an Wochenenden, in Spät- und Nachtschichten ist inzwischen für viele Beschäftigte zur neuen Normalität geworden. Zugleich wächst der Bedarf nach familienfreundlicher und individueller Gestaltung von Arbeitszeit in verschiedenen Lebensphasen. Das WSI-Herbstforum 2014 lädt am 27. Und 28. November nach Berlin ein, um neue Forschung vorzustellen und eine Debatte über Anforderungen an eine künftige moderne Arbeitszeitpolitik zu befördern.

Eine der gravierendsten Veränderungen der Arbeitszeiten ist ihre Flexibilisierung mit dem Janusgesicht von mehr Zeit-Souveränität und mehr Abhängigkeit von betrieblichen Erfordernissen. Dazu kommt eine Entgrenzung von Arbeitszeiten und -räumen, die Arbeitszeiten teilweise als nicht mehr erfassbar und messbar erscheinen lässt. Druck und Hetze in der Arbeit nehmen zu. Mit der variablen Lage der Arbeitszeiten wird es schwieriger, gemeinsame Zeiten für soziale Zusammenhänge zu finden. Zugleich sollen aber auch neue Chancen diskutiert werden: Steigende Frauenerwerbstätigkeit und die Zunahme von Zweiverdiener-Haushalten eröffnen die Möglichkeit, Arbeitszeiten zwischen den Geschlechtern neu zu verteilen. Produktivitätssteigerungen schaffen neue Spielräume für kürzeres Arbeiten.

Der demografische Wandel setzt nicht nur die Arbeitszeitgestaltung Älterer sowie die Einrichtung von Familien- und Pflegephasen auf die Tagesordnung, sondern eröffnet auch Potenziale der Umverteilung von Zeit (und Geld) im Lebensverlauf zur Ermöglichung von Erwerbspausen und für eine ausgewogene Balance von Arbeit und Leben. Informationen und Anmeldung: Eva-Jacobs@boeckler.de
www.boeckler.de

IMPRESSUM

Herausgeber: Deutscher Gewerkschaftsbund / Bundesvorstand

Abteilung Frauen-, Gleichstellungs- und Familienpolitik
Henriette-Herz-Platz 2 · 10178 Berlin · www.frauen.dgb.de

verantwortlich: Elke Hannack, Anja Weusthoff

Redaktion: Britta Jagusch, Frankfurt

Titelbild: Meriel Jane Weissman / iStockphoto

Satz, Grafik und Druck: PrintNetwork pn GmbH, Berlin



Abonnement: Die Publikation „frau geht vor“ erscheint vierteljährlich.

Ein Abonnement kostet 13 Euro pro Jahr und kann über diese Internetadresse bestellt werden: www.dgb-bestellservice.de oder via E-Mail an: gfr@dgb.de

Oder einfach obenstehenden QR-Code einscannen und ein Abonnement bestellen.