



# „Der erste Gleichstellungsbericht der Bundesregierung – Befunde und Handlungsbedarfe“

Prof. Dr. Ute Klammer  
Universität Duisburg- Essen,  
Vorsitzende der Sachverständigenkommission  
zum Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung

**AK-Forum zur Gleichstellungspolitik  
in Kooperation mit der Landeshauptstadt Saarbrücken:  
„Frauen und Männer: Gemeinsam stark!  
Der erste Bundesgleichstellungsbericht und seine Folgen“  
Saarbrücken, 12.5.2014**



## Vortragsgliederung

1. **Der Gleichstellungsbericht: Hintergrund und Auftrag**
2. **Die Lebensverlaufsperspektive als analytischer Rahmen**
3. **Erwerbsbiografien von Frauen – ausgewählte Ergebnisse**
4. **Erklärungsansätze für die fehlende berufliche Gleichstellung**
5. **Inkonsistente politische Signale und ihre Folgen**
6. **Die Alterssicherung: Bilanz der „Lebensleistung“?**
7. **Handlungsbedarf in Politik und Unternehmen sowie Empfehlungen für die Beratungsarbeit**



# Vortragsgliederung

- 1. Der Gleichstellungsbericht: Hintergrund und Auftrag**
- 2. Die Lebensverlaufsperspektive als analytischer Rahmen**
- 3. Erwerbsbiografien von Frauen – ausgewählte Ergebnisse**
- 4. Erklärungsansätze für die fehlende berufliche Gleichstellung**
- 5. Inkonsistente politische Signale und ihre Folgen**
- 6. Die Alterssicherung: Bilanz der „Lebensleistung“?**
- 7. Handlungsbedarf in Politik und Unternehmen sowie Empfehlungen für die Beratungsarbeit**



## Zur Erinnerung: Eckdaten zum Gleichstellungsbericht

**23.06.2008**

Berufung der interdisziplinären Sachverständigenkommission durch die Ministerin Dr. Ursula von der Leyen

### **Berichtsauftrag**

Handlungsorientierte Empfehlungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Lebensverlaufperspektive zu entwickeln  
(in Anknüpfung an den Siebten Familienbericht)

**25.01.2011**

Übergabe des Sachverständigengutachtens an das BMFSFJ  
und Veröffentlichung des Gutachtens auf [www.gleichstellungsbericht.de](http://www.gleichstellungsbericht.de)

**16.06.2011**

Veröffentlichung des Ersten Gleichstellungsberichts (Sachverständigengutachten und Stellungnahme der Bundesregierung) als BT-Drucksache 17/6240 vom 16.6.2011

**Seitdem:** Transferveranstaltungen, Diskussion der Ergebnisse (Umsetzung ?)



## Mitglieder der interdisziplinären Sachverständigenkommission



- Prof. Dr. Ute Klammer, U Duisburg-Essen (Vorsitz) (Politikwissenschaften)
- Prof. Dr. Gerhard Bosch, U Duisburg-Essen (Arbeits- und Wirtschaftssoziologie)
- Prof. Dr. Cornelia Helfferich, Ev. FH Freiburg (Soziologie)
- Prof. Dr. Uta Meier-Gräwe, U Gießen (Wirtschaftslehre des Privathaushalts und Familienwissenschaft)
- Prof. Dr. Paul Nolte, FU Berlin (Neuere Geschichte)
- Prof. Dr. Margarete Schuler-Harms, HSU Hamburg (Öffentliches Recht)
- Prof. Dr. Martina Stangel-Meseke, BiTS Iserlohn (Wirtschaftspsychologie)

Zeitweilig: Prof. Dr. Marion Schick; Prof. Dr. Tobias Helms



## Ziele des Berichts

- Problemorientiert die wesentlichen Aspekte im Bereich (Geschlechter-) Gleichstellung zu fokussieren
- Die auf breiter Basis vorhandenen Forschungsergebnisse zu sondieren, aufzubereiten und in Handlungsziele zu überführen
- Entscheidende Wirkungsfelder für eine zukünftige Gleichstellungspolitik aufzuzeigen
- Anregungen aus internationalen Vergleichen und europäische Anstöße zu nutzen
- Wissenschaftlich untermauerte Best-Practice-Beispiele und Handlungsempfehlungen zu liefern
- Gleichstellungspolitik nicht als Nischenpolitik, sondern als konstitutives Element einer zukunftsorientierten Innovationspolitik zu begreifen



# Vortragsgliederung

1. Der Gleichstellungsbericht: Hintergrund und Auftrag
2. **Die Lebensverlaufsperspektive als analytischer Rahmen**
3. Erwerbsbiografien von Frauen – ausgewählte Ergebnisse
4. Erklärungsansätze für die fehlende berufliche Gleichstellung
5. Inkonsistente politische Signale und ihre Folgen
6. Die Alterssicherung: Bilanz der „Lebensleistung“?
7. Handlungsbedarf in Politik und Unternehmen sowie Empfehlungen für die Beratungsarbeit





## Was ist der Mehrwert der „Lebensverlaufsperspektive“?

- Die Lebensverlaufsperspektive zeigt langfristig oft nicht vorausgesehene und nicht beabsichtigte Auswirkungen von Entscheidungen, die sich häufig gegenseitig verstärken bzw. kumulieren
- Folgen von Lebensentscheidungen unterschiedlicher sozialer Gruppen und Lebensformen von Frauen und Männern werden deutlich
- Durch Einbettung in die Lebensverlaufsperspektive werden Verwirklichungschancen in ihrer Langfristwirkung betrachtet - *Möglichkeitsräume erweitern oder verengen sich!*
- Lebenslauforientierte Gleichstellungspolitik ist eine Politik, die diese Verwirklichungschancen speziell in biografisch nachhaltiger Weise sichert – *und zwar für unterschiedliche Lebensformen!*





## Die Lebensverlaufsperspektive : eine methodisch – theoretische Annäherung

Die **5 paradigmatischen Prinzipien der Lebenslauftheorie** (Elder et al. 2003):

1. Das Prinzip der lebenslangen Entwicklung
2. Das Prinzip des aktiven Gestaltens („agency“)
3. Das Prinzip von Zeit und Ort
4. Das Prinzip des Timings
5. Das Prinzip der verbundenen Leben („linked lives“)

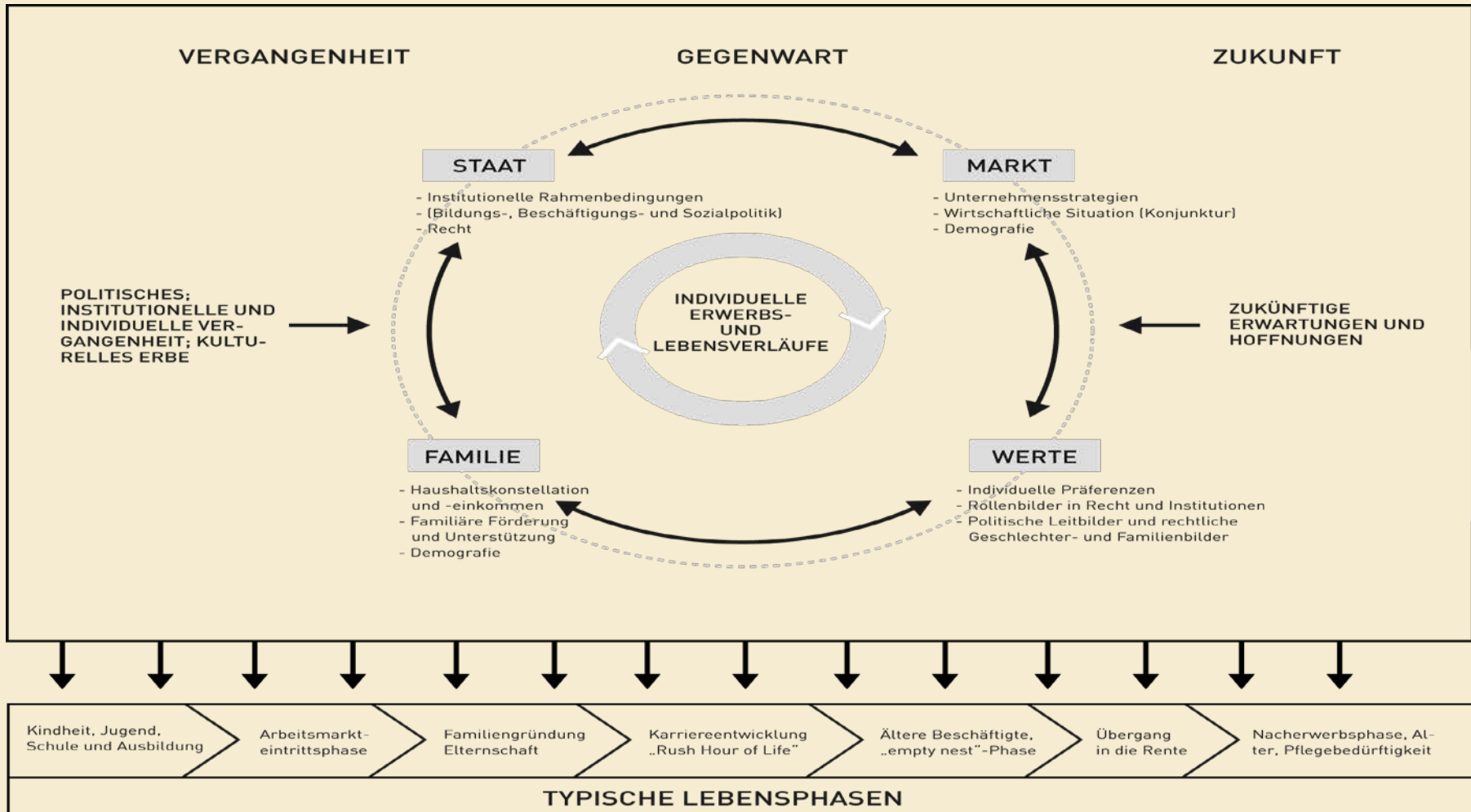
... und ein weiteres, ergänzt von der Kommission im 1. Gleichstellungsbericht:

6. Das Prinzip der **aktiven Lebenslaufpolitik**

**Methodischer Ansatz: Verwirklichungschancenansatz (Sen, Nussbaum)**



## Erwerbs- und Lebensverläufe von Frauen und Männern - Einflussfaktoren





## Lebensverläufe im Wandel: Wichtige Veränderungstrends

- Biologischer Lebenszyklus
- Familiärer Lebenszyklus
- Beruflicher Lebenszyklus
- Betrieblicher Lebenszyklus
- Lebenszyklus im Job

(Graf 2001, Klammer/Wilthagen et al. 2007)



## Lebensverläufe im Wandel: Wichtige Veränderungstrends

Lebenszyklus	Trends (Auswahl!)
<b>Biologischer Lebenszyklus</b>	-Steigende Lebenserwartung -Sich ändernde Gesundheitsrisiken und Gesundheitschancen
<b>Familiärer Lebenszyklus</b>	-Verändertes Heirats- und Scheidungsverhalten -Gesunkene bzw. niedrige Fertilität -Änderungen der Familien- und Haushaltsformen
<b>Beruflicher Lebenszyklus</b>	-Wertewandel in Bezug auf bezahlte Erwerbsarbeit -„Kompression“ des Lebenserwerbsverlaufs -neue Arbeits- und Vertragsformen -mehr und andersartige Übergänge, Zunahme diskontinuierlicher Erwerbsbiografien -steigende Bedeutung des lebenslangen Lernens
<b>Betrieblicher Lebenszyklus</b>	-Abflachung der Hierarchien im Unternehmen -Veränderung in Karriereorientierung und Karriereverläufen -Steigende Anforderungen an die Selbstorganisation der ArbeitnehmerInnen („Arbeitskraftunternehmer“) -Änderungen in der Altersstruktur der Beschäftigten
<b>Lebenszyklus im Job</b>	-Veränderungen in den Arbeitsbedingungen -Veränderungen der benötigten Qualifikationen

Quelle: Eigene Darstellung inspiriert durch Graf (2001).



# Vortragsgliederung

1. Der Gleichstellungsbericht: Hintergrund und Auftrag
2. Die Lebensverlaufsperspektive als analytischer Rahmen
3. **Erwerbsbiografien von Frauen – ausgewählte Ergebnisse**
4. Erklärungsansätze für die fehlende berufliche Gleichstellung
5. Inkonsistente politische Signale und ihre Folgen
6. Die Alterssicherung: Bilanz der „Lebensleistung“?
7. Handlungsbedarf in Politik und Unternehmen sowie Empfehlungen für die Beratungsarbeit



## Berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland - zentrale Befunde

- Anstieg der **Erwerbstätigenquote** von Frauen auf 66 %
- **ABER:** stagnierendes Erwerbsvolumen (VZÄQ)
- Deutliche Ausweitung von Teilzeitarbeitsverhältnissen und Minijobs
- Gewachsene Schere zwischen den Arbeitszeiten von Frauen und Männern
- gleichzeitig sich annähernde Arbeitszeitwünsche von Frauen und Männern.  
Hohe Präferenz von Frauen im Bereich kurzer Vollzeit von 30 bis 34 Stunden
- **FAZIT:** Realisierte Arbeitszeitvolumina von Frauen und Männern entsprechen NICHT den Präferenzen (*viele Frauen würden lieber mehr arbeiten!*)



## Entgelt(un)gleichheit im unteren und oberen Spektrum

- Mehr als zwei Drittel aller Personen, die in Deutschland einen **Niedriglohn** ( $< 2/3$  des Medianeinkommens) beziehen, sind Frauen
- Rund  $2/3$  aller ca. 7,5 Mio. **MinijobberInnen** sind Frauen; Minijobberinnen sind häufiger als Minijobber ausschließlich geringfügig beschäftigt; Minijobs sind besonders häufig mit Lohnabschlägen verbunden; „Klebewirkung“ von Minijobs
- Erwerbsunterbrechungen und Minijobs wirken sich nachteilig im **Lebensverlauf** aus, z.B. auf Entlohnung, Aufstiegschancen, Alterssicherung
- Frauen sind in **Führungspositionen** nach wie vor deutlich unterrepräsentiert: Frauenanteil an allen Führungskräften insgesamt 28%; in den Aufsichtsräten der Top-200 – Unternehmen 10,6%, in den Vorständen der TOP-200 Unternehmen 3,2% (Zahlen für 2010)
- **Entgeltungleichheit** zwischen Männern und Frauen mit rund 22% deutlich über dem EU-Durchschnitt (16,4%), besonders ausgeprägt bei Führungskräften – Entgeltlücke kumuliert im Lebenslauf auf 58% (Jahrgänge 1936-55)





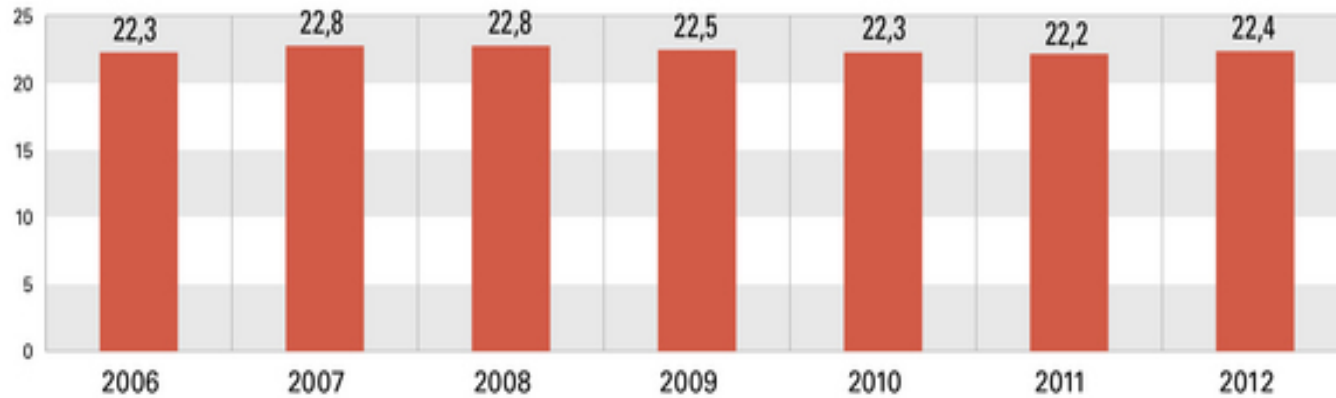
## Einige Daten zum „Gender pay gap“ in Deutschland

- GPG (unbereinigt) allgemein: 22%
- Bis 24 Jahre: 2%, 25-34 J: 11%, 35-44 J: 24%, 55 – 64 J: 28%
- Niedriges Bildungsniveau 11%, mittleres B. 19%, hohes B: 27%
- Führungskräfte: 30%
- GPG auf dem Land besonders groß (über 30%)

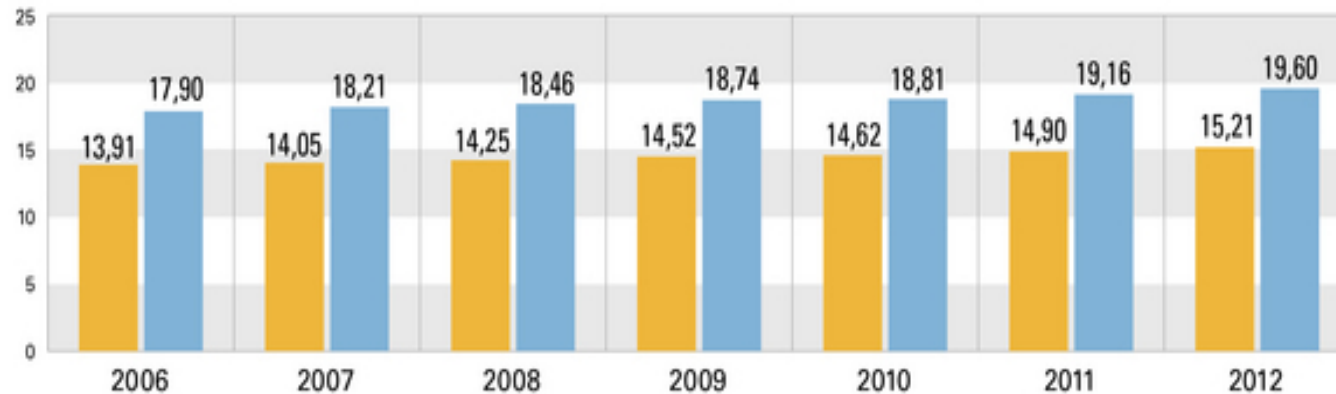
(StBA 4.10.12, Daten aus Verdienststrukturerhebung 2010)



## Gender Pay Gap und durchschnittliche Brutto-Stundenverdienste von Frauen und Männern in Deutschland (2006-2012)



Gender Pay Gap  
(in Prozent)

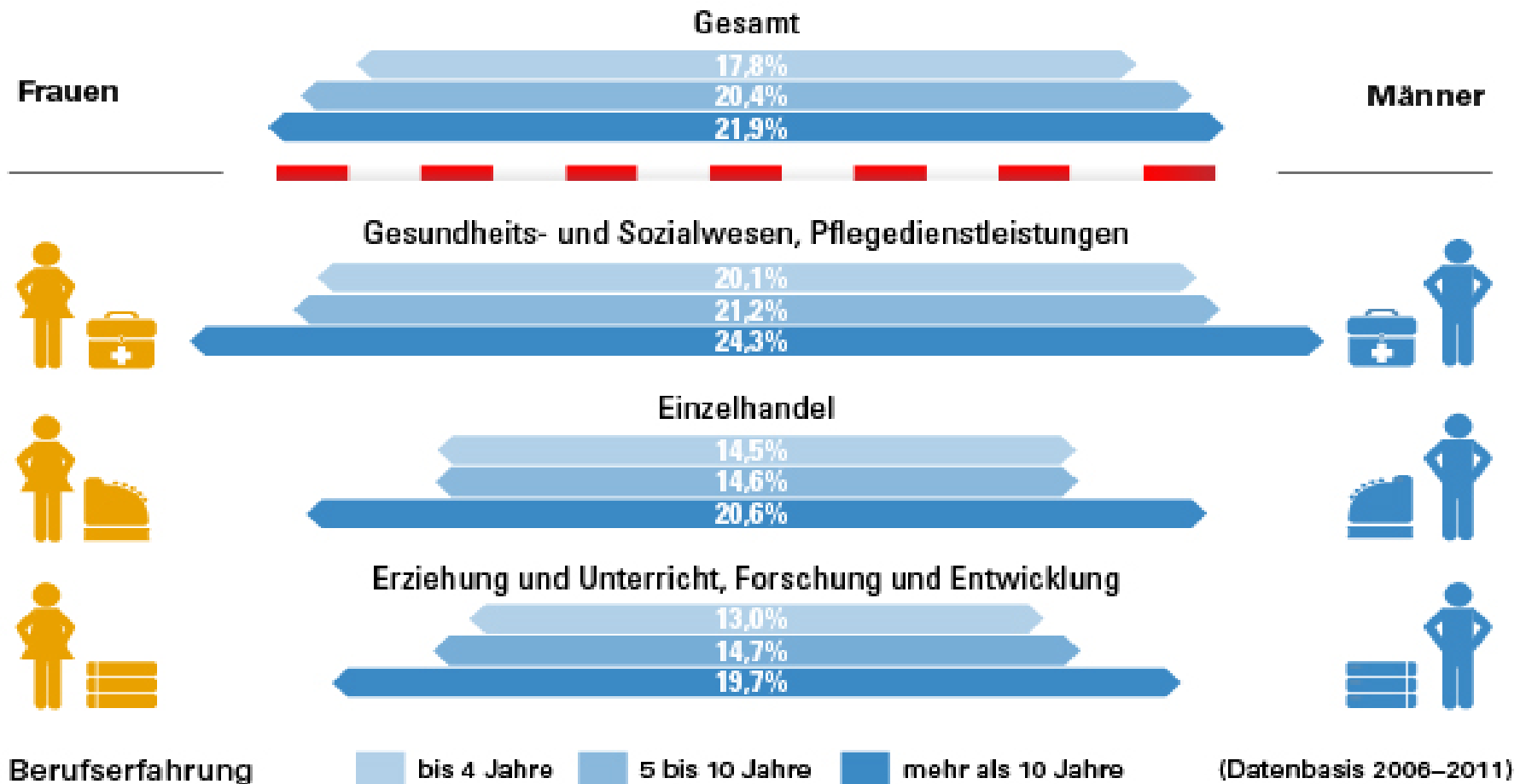


Durchschnittlicher  
Brutto-Stundenverdienst  
(in Euro)

Frauen  
Männer



## Geschlechtsspezifischer Verdienstabstand nach Berufserfahrung in Deutschland in Prozent





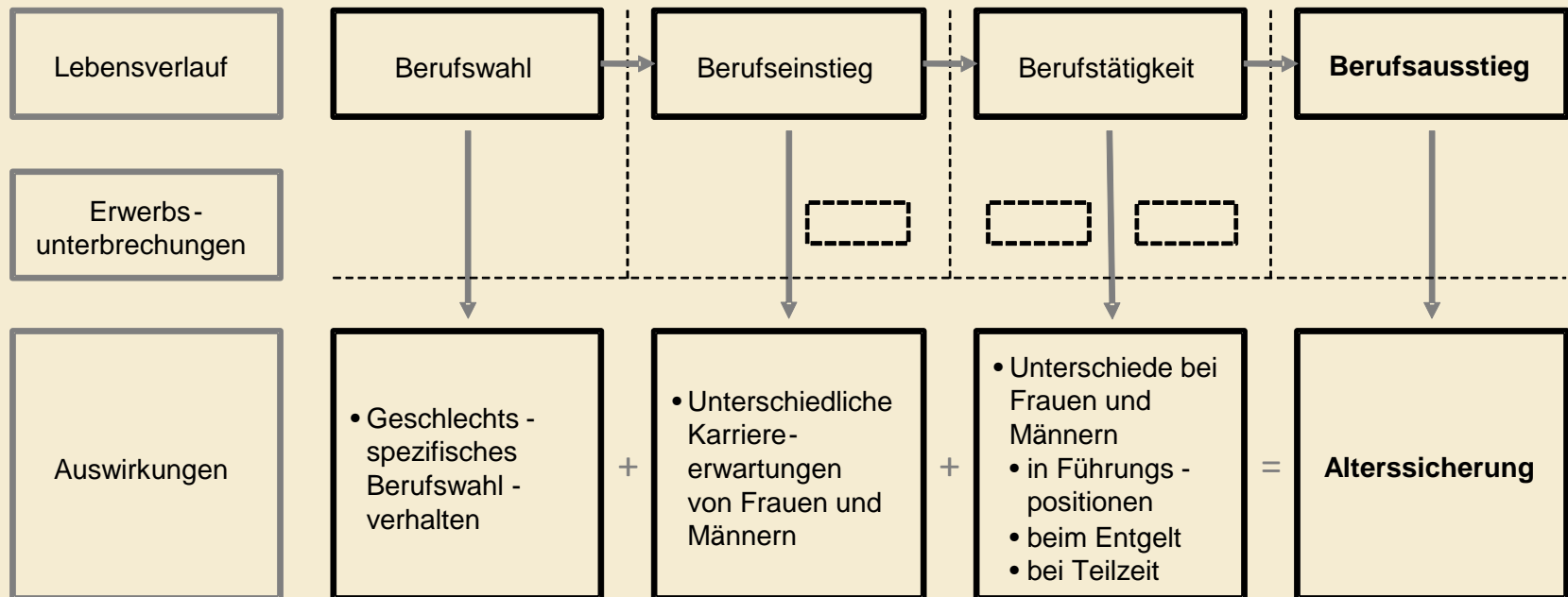
# Vortragsgliederung

1. Der Gleichstellungsbericht: Hintergrund und Auftrag
2. Die Lebensverlaufsperspektive als analytischer Rahmen
3. Erwerbsbiografien von Frauen – ausgewählte Ergebnisse
4. **Erklärungsansätze für die fehlende berufliche Gleichstellung**
5. Inkonsistente politische Signale und ihre Folgen
6. Die Alterssicherung: Bilanz der „Lebensleistung“?
7. Handlungsbedarf in Politik und Unternehmen sowie Empfehlungen für die Beratungsarbeit



## Berufliche Gleichstellung: Erklärungsansätze

Wichtige Phasen und Knotenpunkte im Erwerbslebensverlauf



Beeinflussende Faktoren (institutionelle Rahmenbedingungen, Arbeitsmarkt und Betriebsstrukturen,-kulturen Frauen und Familienbilder, Führungskraftstereotype – aber auch „Tiefstaplerinnen“-Phänomen)



## Gleichstellung und „Vereinbarkeit“ im Unternehmen – zentrale Befunde:

- Potenziell familien- und gleichstellungsrelevante Instrumente sind kein Garant für tatsächliche Familienfreundlichkeit und Gleichstellungsorientierung im Unternehmen
- Frauen in Führungspositionen: Lässt man sie nicht – oder wollen sie nicht? Frauen wollen oft nicht *unter den gegenwärtigen Bedingungen* zur Führungskraft aufsteigen bzw. Führungskraft sein
- Problem „Verfügbarkeitskultur“!



## Geschlechterarrangements: “Retraditionalisierung über den Eheverlauf”

**Muster der Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeiten in Paarhaushalten mit zunehmender Ehedauer (in %)**

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

\* Stark traditional: männlicher Alleinerntner

\*\* Traditional: männlicher Ernhrer mit weiblicher Zuverdienerin

Quelle: Sachverstndigengutachten (2011: 99) nach Blossfeld/Schulz (2006)





## Vortragsgliederung

1. Der Gleichstellungsbericht: Hintergrund und Auftrag
2. Die Lebensverlaufsperspektive als analytischer Rahmen
3. Erwerbsbiografien von Frauen – ausgewählte Ergebnisse
4. Erklärungsansätze für die fehlende berufliche Gleichstellung
5. **Inkonsistente politische Signale und ihre Folgen**
6. Die Alterssicherung: Bilanz der „Lebensleistung“?
7. Handlungsbedarf in Politik und Unternehmen sowie Empfehlungen für die Beratungsarbeit



## Politische Rahmung - Ein zentraler Befund:

- Die Analyse zeigt, dass es der Gleichstellungspolitik in Deutschland unter dem Fokus Lebensverlaufsperspektive trotz erheblicher Fortschritte in den letzten Jahren an einem gemeinsamen Leitbild mangelt ...
- ... und Interventionen in unterschiedlichen Lebensphasen unverbunden nebeneinander stehen.
- Der **Mangel an Konsistenz** führt dazu, dass gleichzeitig Anreize für ganz unterschiedliche Lebensmodelle gesetzt werden oder dass oft die Unterstützung in der einen Lebensphase in der nächsten abbricht oder in eine andere Richtung weist. Diese Brüche, die vor allem Frauen betreffen, sind in Deutschland an vielen Stellen zu finden.



## Beispiele für Inkonsistenzen in der Lebenslaufpolitik

- Ausbau vorschulischer Erziehung zur Verringerung sozialer Ungleichheit – gleichzeitig Anreize für Geringverdiener/innen, Kinder nicht daran teilnehmen zu lassen.
- Frauen besser ausgebildet als je zuvor – gleichzeitig Anreize diese Potenziale im Beschäftigungssystem nicht voll zu nutzen.
- Förderung der Erwerbstätigkeit von Frauen durch Elterngeld – danach keine Garantie von Kinderbetreuung oder flexiblen Arbeitszeiten.
- **Anreize für die Wahl eines Allein- oder Zuverdienermodells für verheiratete Paare, in denen ein Partner ein gutes Erwerbseinkommen erwirtschaftet. Bei Arbeitslosigkeit gilt im Bereich des SGB II hingegen die Erwartung an eine vollumfängliche Erwerbsbeteiligung aller Erwerbsfähigen in der Bedarfsgemeinschaft, ebenso ist die Erwartung im neuen Scheidungsrecht, dass die Partner sich selbst versorgen, sobald das jüngste Kind 3 Jahre ist (deutliche Begrenzung des nachehelichen Unterhalts)**



## Institutionelle Rahmenbedingungen – zentrale Befunde:

- **Fortgesetzte institutionelle Förderung der Ein- und Zuverdienerehe** für Besserverdienende,
- **Gleichzeitig aber:**  
Aufkündigung des männlichen Ernährermodells „von unten“
- Große (finanzielle) Schwierigkeiten bei Abweichungen von der Norm und biografischen „Brüchen“,  
z.B. bei **Alleinerziehenden** und **Familienernährerinnen**



## Beispiel:

### **Einige Gründe für die hohen Armutsrisiken von Familienernährerinnen und (insbes.) Alleinerziehenden**

- Erwerbsumfang  
(z.B. limitiert durch fehlende Kinderbetreuung, Minijobs)
- Niedriglöhne in Frauenbranchen  
(Zuverdienerinnen-Jobs)
- Stereotype/gläserne Decke
- Dequalifikation durch vorherige asymmetrische Aufgabenteilung/  
Erwerbsunterbrechungen (Fehlanreize)
- Neue Regeln/Einschränkung des nahehelichen Unterhalts
- ...



## Vortragsgliederung

1. Der Gleichstellungsbericht: Hintergrund und Auftrag
2. Die Lebensverlaufsperspektive als analytischer Rahmen
3. Erwerbsbiografien von Frauen – ausgewählte Ergebnisse
4. Erklärungsansätze für die fehlende berufliche Gleichstellung
5. Inkonsistente politische Signale und ihre Folgen
6. **Die Alterssicherung: Bilanz der „Lebensleistung“?**
7. Handlungsbedarf in Politik und Unternehmen sowie Empfehlungen für die Beratungsarbeit



## Resultate am Beispiel Altersarmut : Grundsicherungsbedürftigkeit im Alter nach Geschlecht

- Gender pension gap: rd. 60% (58% für die Jahrgänge 1936 – 55)
- Deutlich höherer Anteil von Frauen in der Grundsicherungspopulation
- Allerdings: Männeranteil steigt im Zeitverlauf; geschlechtsspezifische Grundsicherungsquoten nähern sich allmählich an

### Grundsicherungsempfänger/innen (65+) nach Geschlecht

Jahr	Anteil an Empfängern		Betroffenheitsquoten	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
2003	29%	71%	1,2%	2,1%
2007	33,1%	66,9%	1,9%	2,7%
2011	36,3%	63,7%	2,2%	2,9%

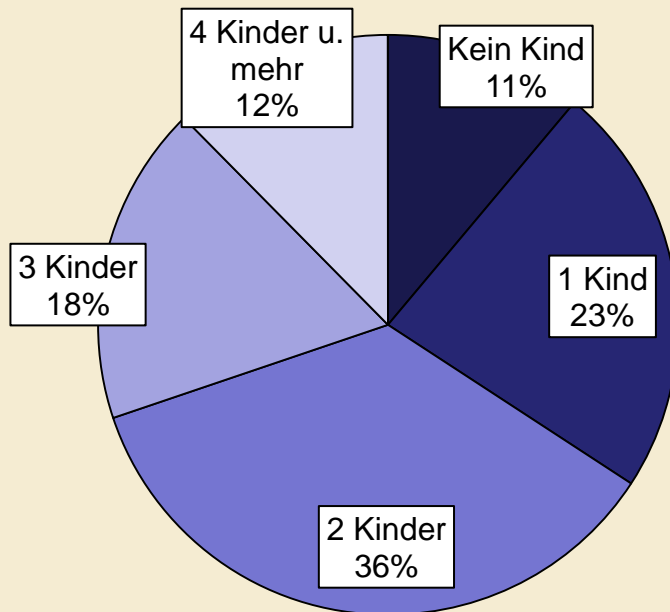
Quelle: Statistisches Bundesamt, Grundsicherungsstatistik





## Eigenes Alterseinkommen von Frauen nach Kinderzahl

Kinderzahl, Frauen 65 +



Gesamtnettoeinkommen, Frauen 65 +

Kinder	Eigenes monatl. Nettoeinkommen in EUR
0	1283
1	1084
2	997
3	941
4 oder mehr	878

Quelle: Alterssicherungsbericht 2012



## Kindererziehung und Wiedereinstieg ins Berufsleben

Typisierte Wiedereinstiegsmuster von Müttern nach Erwerbsunterbrechung und projizierte Einkommen im Alter, westdeutsche Frauen der Kohorten 1942 - 1961

	Wiedereinstiegstyp	Anteil an allen Müttern	Persönliches Nettoeinkommen der Mütter in EUR		Anteil der Ehepaare mit Nettoeinkommen unter 1000 Euro
			Alleinstehend	Verheiratet	
1	Vollzeit(wieder)einstieg	13%	1211	1109	0,2%
2	Teilzeit(wieder)einstieg	20%	1117	867	1,5%
3	Spät(wieder)einstieg	16%	944	892	3,6%
4	(Wieder)Einstieg über geringf. Besch.	9%	842	585	6,6%
5	Langzeiterziehung	42%	776	427	2,5%
	<b>Durchschnitt</b>		<b>969</b>	<b>668</b>	<b>2,6%</b>

Quelle: Heien et al. 2012



## Alterseinkommen nach Familienstand

- Verheiratete Frauen haben zwar das geringste persönliche Einkommen, jedoch das höchste Haushaltsnettoeinkommen
- Geschiedene Frauen haben das niedrigste durchschnittliche Nettoeinkommen

### Frauen mit 65 und mehr Jahren: Einkommen nach Familienstand

	Persönliches Nettoeinkommen in EUR	Äquivalenzgewichtetes Haushaltsnettoeinkommen in EUR
<b>Verheiratet</b>	686	1585
<b>Verwitwet</b>	1334	1334
<b>Geschieden/Getrennt</b>	1098	1098
<b>Ledig</b>	1263	1263

Quelle: Alterssicherungsbericht 2012



## Zukünftige Entwicklung der Grundsicherungsbedürftigkeit im Alter - Forschungsstand

- Bisheriges Ausmaß der „offiziellen“ Hilfsbedürftigkeit im Alter noch vergleichsweise gering (allerdings hohe Dunkelziffer, Becker 2012)
- Zukünftige Zunahme prekärer Alterseinkommen sehr plausibel, sinkende Alterseinkommen insbesondere in den neuen Bundesländern zu erwarten; Ausmaß zukünftiger Grundsicherungsbedürftigkeit jedoch kaum seriös vorauszuberechnen
- Ursachenkombination aus *externen* Faktoren (anhaltende Umbrüche auf dem Arbeitsmarkt und in den Lebensformen) und *internen* Faktoren (Leistungsabbau in der Rentenversicherung) (Bäcker/Schmitz 2012)
- zentrale Risikogruppen (AVID 2005): Erwerbsgeminderte, langjährige Geringverdiener, Langzeitarbeitslose, Soloselbstständige



# Vortragsgliederung

1. **Der Gleichstellungsbericht: Hintergrund und Auftrag**
2. **Die Lebensverlaufsperspektive als analytischer Rahmen**
3. **Erwerbsbiografien von Frauen – ausgewählte Ergebnisse**
4. **Erklärungsansätze für die fehlende berufliche Gleichstellung**
5. **Inkonsistente politische Signale und ihre Folgen**
6. **Die Alterssicherung: Bilanz der „Lebensleistung“?**
7. **Handlungsbedarf in Politik und Unternehmen sowie Empfehlungen für die Beratungsarbeit**



## Ansatzpunkte: Risikodimensionen im Lebensverlauf

Erwerbsbiografie	Familienbiografie	Gesundheitsbiografie
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Langzeitarbeitslosigkeit</li> <li>▪ Langjähriger Niedrigverdienst</li> <li>▪ Langjährige geringfügige Beschäft.</li> <li>▪ Nicht versicherungspflicht. Selbstständigkeit</li> <li>▪ Schattenwirtschaft</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kinderbedingte Unterbrechungen</li> <li>▪ Angehörigenpflege</li> <li>▪ Trennung/Scheidung/ Verwitwung (Asymmetrische Arbeitsteilung in der Ehe/Partnerschaft)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Erwerbsminderung</li> <li>▪ Behinderung</li> <li>▪ Sonstige Einschränkungen</li> </ul>
Bildungsbiografie	Migrationsbiografie	Vorsorgebiografie
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fehlender Schulabschluss</li> <li>▪ Ausbildungslosigkeit /-abbruch</li> <li>▪ Fehlende Weiterbildung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Später Zuzug</li> <li>▪ Ursprüngliche Rückkehrabsicht</li> <li>▪ Aufenthaltsrechtliche Probleme</li> <li>▪ Allgemeine Integrationsprobleme</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Fehlender Zugang zu GRV, BAV/PAV</li> <li>▪ Mang. Vorsorgefähigkeit</li> <li>▪ Mang. Vorsorgebereitschaft</li> <li>▪ Gescheiterte Vorsorgestrategie</li> </ul>
Sonstige Elemente der Biografie		
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Verschuldung, Insolvenz</li> <li>▪ Kriminalität, Sucht, Obdachlosigkeit</li> <li>▪ (Selbst-)Exklusion/ Devianz, „Schicksalsschläge“</li> </ul>		



## Politischer Handlungsbedarf - Leitbild der Gleichstellungskommission

„Wir streben eine Gesellschaft mit **Wahlmöglichkeiten** an.

Die **Beschäftigungsfähigkeit** von Männern und Frauen wird durch eine gute Ausbildung gesichert.

Sie werden befähigt, für ihren Lebensunterhalt selbst zu sorgen und auch eine **eigene soziale Sicherung** aufzubauen.

Die **beruflichen** Qualifikationen und Kompetenzen von Frauen und Männern werden **gleichermaßen** geschätzt und entgolten.

Durch eine **angemessene Infrastruktur** für Kinderbetreuung, schulische Erziehung und Pflege sowie **flexible Arbeitszeiten** in den Unternehmen wird die Vereinbarkeit für Beruf und Familie gewährleistet.

Die Erwerbsverläufe werden durch **Optionen** auf eine Unterbrechung der Erwerbstätigkeit oder eine vorübergehende und reversible Verkürzung der Arbeitszeit flexibilisiert.

Die Gesellschaft unterstützt die Wahrnehmung dieser Optionen zur **Kindererziehung und -betreuung, Pflege und Weiterbildung**.

Es werden besondere Anreize gesetzt, damit die Optionen in den gesellschaftlich gewünschten Feldern **sowohl von Frauen als auch von Männern** genutzt werden.

Die Nutzung dieser Optionen darf nicht zu Nachteilen in der **Alterssicherung** führen.“





## Zentrale Handlungsempfehlungen aus dem Gleichstellungsbericht (Auswahl) – Herausforderungen für Politik und Unternehmen

### **Unternehmen:**

- Ausbau des Segments „kurze Vollzeit/ lange Teilzeit“ (30 Stunden/Woche)
- Abbau von Stereotypen
- Lebensereignisorientiertes Personalmanagement
- Hinterfragung der „Verfügbarkeitskultur“
- Mehr Verbindlichkeit in der betrieblichen Frauenförderung;  
Umsetzung von Quoten (als temporärem Instrument)





## Zentrale Handlungsempfehlungen aus dem Gleichstellungsbericht (Auswahl) – Herausforderungen für Politik und Unternehmen

### Politik:

- Rollenbilder modernisieren und Recht konsistent am Leitbild der Gleichberechtigung ausrichten  
(unter Berücksichtigung von Vertrauensschutz für „gelebte Biografien“)
- In der Bildung und im Erwerbsleben Wahlmöglichkeiten in allen Lebensphasen schaffen; Lebensgestaltungskompetenz im Bildungssystem vermitteln
- Im Erwerbsleben Fehlanreize beseitigen, Entgeltgleichheit und gleiche Aufstiegschancen befördern; Minijobs eindämmen, gesetzliche Mindestlöhne
- Neben der Erwerbsarbeit auch andere Formen von Arbeit wie Sorge- und Pflegearbeit angemessen stärken und Flexibilität ermöglichen
- Alterssicherung armutsfest machen und Pflegearbeit besser im Rentensystem honorieren



## **Ausgewählte Empfehlungen Politik - I**

### **Fehlanreize beseitigen, Entgeltgleichheit und Aufstiegschancen schaffen**

Voraussetzungen für gleiche Teilhabechancen von Frauen und Männern im Erwerbsleben schaffen:

- Berufswahlverhalten: Aktivitäten zur Aufbrechung des geschlechtsspezifischen Berufswahlverhaltens (verstärkt auch für Jungen), vollzeitschulische Ausbildung stärker am dualen System orientieren
- Die geschlechtsspezifische Lohnlücke verringern, Arbeitsbewertungsverfahren weiterentwickeln
- Sonderstellung von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen abschaffen !!
- Flankierung durch Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen und Gesetzliche Mindestlöhne
- Den Anteil von Frauen in Führungspositionen erhöhen durch (vorübergehende, branchenspezifische) Quoten- und Mindestanteilsregelungen, Kaskadenmodelle



## Ausgewählte Empfehlungen Politik – II

- (Fehl-)Anreize für lange Erwerbsunterbrechungen und eine Fragmentierung von typischen Frauentätigkeiten in nicht nachhaltige Minijobs beseitigen
- Lohnsteuerklassenkombination III/V durch IV/IV mit Faktor ersetzen
- beitragsfreie Mitversicherung in der GKV auf Phasen der Sorgearbeit begrenzen
- Sicherstellen, dass Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit oder vorübergehende Verkürzungen der Arbeitszeit aufgrund von Sorgearbeit reversibel sind und nicht zu langfristigen Einkommensnachteilen führen



## Ausgewählte Empfehlungen Politik - III

- Kinderbetreuungsmöglichkeiten quantitativ und qualitativ weiter ausbauen
- Elterngeld weiterentwickeln in Bezug auf die Verlängerung der Partnermonate sowie die Möglichkeit, dass beide Elternteile Elterngeld gleichzeitig in Anspruch nehmen und mit Teilzeit kombinieren können
- Konsequente Adressierung familienpolitischer Maßnahmen an beide Geschlechter
- Entwicklung einer konsistenten Lebenslaufpolitik mit abgesicherten Ausstiegen und Übergängen („aktive Sicherheiten“/“garantierte Optionalitäten“)
- Gesetz zu Wahlarbeitszeiten (mehr lange TZ und auch TZ in Führungspositionen ermöglichen)
- Lebenslauf-Sparmodelle (wie in den NL) können Optionen für die eigenverantwortliche Gestaltung des Lebenslaufs enthalten, bedürfen aber der sozialen Flankierung



## Ausgewählte Empfehlungen Politik – IV

- Aufklärung über die langfristigen Risiken bestimmter (Nicht-) Erwerbsentscheidungen, Stärkung der Finanzkompetenz
- Unterstützung bei der „Entzerrung“ von verdichteten Lebensphasen
- Maßnahmen zur Förderung einer Unternehmenskultur, die Arbeitnehmer/innen als Menschen mit potenzieller Fürsorgeverpflichtung und anderen, über den Lebensverlauf wechselnden Bedürfnissen sieht
- Vergaberecht nutzen: Auftragsvergabe an Gleichstellungsmaßnahmen binden



## Ausgewählte Empfehlungen Politik - V

- Verbesserung der Anrechnung von Pflegezeiten auf die Rente (höhere Anrechnung und Anrechnung auch im Rentenalter)
- Verbesserung der betrieblichen Unterstützung für Pflegende
- Familiäre und professionelle Pflege besser verzahnen
- Gesetz über die Pflegezeit evaluieren und dazu regelmäßig geschlechtsspezifische Daten, z.B. zur Inanspruchnahme von Pflegezeit und hiermit verbundenen Problemen, erheben



## Wo sollten Schwerpunkte für eine lebenslauforientierte Beratung „vor Ort“ liegen?

### Wichtig für eine aktive Lebenslaufpolitik:

Beratung zu **Kontinuität** und **Diskontinuität** im Lebensverlauf, zur Gestaltung von **Übergängen** und zu ihrer **finanziellen Absicherung!**

### Ausgewählte Empfehlungen:

- Vorsorgend: Angebote (intra- und extracurricular) für **Schülerinnen (und Schüler)** zur Erweiterung ihrer Finanzkompetenz und zur Stärkung der Entscheidungskompetenz für die eigene Lebensplanung
- Beratungsangebote für **Frauen (und Männer) in Umbruchsituationen** – vor allem bei Scheidung, beruflichem Wiedereinstieg, Weiterbildung
- Beratungsangebote für **Migrantinnen (und Migranten)** zur Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse und zu Anschluss- und Aufbauqualifizierungen
- Beratungs- und Unterstützungsangebote für **pflegende Angehörige** – bessere Vernetzung von professioneller und familiärer Pflege, Unterstützung von pflegenden Angehörigen bei betrieblichen Vereinbarkeitslösungen
- **Dialog mit Unternehmen zur Unternehmenskultur** (Stichwort: Lebensereignisorientiertes Personalmanagement statt Verfügbarkeitskultur)



# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt:

Prof. Dr. Ute Klammer

Universität Duisburg-Essen

Fakultät für Bildungswissenschaften / Rektorat

[ute.klammer@uni-due.de](mailto:ute.klammer@uni-due.de) / [klammer.prorektorin@uni-due.de](mailto:klammer.prorektorin@uni-due.de)