Nr. 73

NEUES IM RATHAUS

11/2006

Zusammenwirken für den Girls' Day

Immer noch gehen nur wenige Mädchen nach dem Schulabschluss in eine handwerkliche Ausbildung oder nehmen ein technisches Studium auf. Das liegt nicht zuletzt daran, dass sie viele Berufsbilder gar nicht kennen.

Um diesem Informationsmangel abzuhelfen, wird, seit 2000 auch in Deutschland, einmal jährlich der Girls' Day durchgeführt. In dieser bundesweiten Aktion können Schülerinnen in Deutschland seit sechs Jahren am letzten (Schul-)Donnerstag im April statt Schulunterricht Anschauungsunterricht vor Ort, das heißt an den realen Arbeitsstellen, nehmen.

"Die Mädchen sind tatsächlich noch immer sehr scheu, was technische Berufe angeht, der Girls' Day ist da nur ein Einstieg. Auch in der Schule und in der Familie muss noch was passieren", sagt Silvia Gimbel aus dem Fachbereich Planen und Bauen der Stadtverwaltung Bergisch Gladbach. Hier jedenfalls passierte eine Menge: Bereits zum dritten Mal öffnete die Stadt ihre Türen für Schülerinnen der 7. bis 10. Klassen. In 11 Arbeitsfelder konnten die Mädchen hineinschnuppern, wieder dabei waren die Kreispolizeibehörde und das Bundespolizeiamt (früher: Bundesgrenzschutz).

Das Frauenbüro koordinierte neuerlich die Aktionen, und die Bereitschaft der teilnehmenden Dienststellen, Zeit, Geld und Arbeitskraft bzw. kräfte zu investieren, war wiederum groß und großartig, die Zusammenarbeit aller Mitmachenden äußerst kooperativ, äußerst engagiert und äußerst erfolgreich:

Fast **100** Mädchen kamen! ... und das zum Teil aus ziemlicher Entfernung: Durch die neu eingerichtete Anmeldung per Internet war das attraktive Angebot weit über die Stadtgrenzen hinaus zu sehen und zu buchen.

Donnerstag, 27. April 2006

Um halb neun begrüßt Michaela Fahner im Großen Ratssaal die Schülerinnen. Dann heißt Bürgermeister Orth sie willkommen und lädt dazu ein, ihm Fragen zu stellen. Von diesem Angebot machen die Mädels reichlich Gebrauch, und er gibt geduldig Auskunft – so z.B. auf die Frage, warum Frauen so selten Bürgermeister(in) werden: Herr Orth bedauert, dass sich nicht mehr Frauen um solche Ämter bewerben.

Sarah Lehmann will zwar, soweit wir informiert sind, nicht Bürgermeisterin werden, doch sie hat einen typischen Männerberuf: Nach ihrer Ausbildung zur Malerin/Lackiererin hat sie bei der Stadt Bergisch Gladbach die Lehre als Bauzeichnerin begonnen und arbeitet im Technischen Rathaus in Bensberg. Von ihrem für Mädchen ungewöhnlichen Ausbildungsweg erzählt sie beim Interview mit Frau Fahner.

Gegen 9 Uhr schwärmt alles aus und auseinander, zu Fuß, im Bus, mit Dienst-Fahrzeugen, jeweils mit Begleitpersonen.



Vor Ort wird installiert und inspiziert, montiert, vermessen und gezeichnet, und all das an echten Arbeitsplätzen.



Mädchen gehen mit zu Baustellen, machen eine Ortsbegehung in Bensberg mit oder gewinnen Einblicke in die Routinetätigkeiten von Bundespolizeibeamten und -beamtinnen am Köln-Bonner Flugplatz.

Immerhin: Dass die Fixierung auf die kleine Anzahl der so genannten typischen Frauenberufe bereits bröckelt, stellte Ulrike Böhm, Gleichstellungsbeauftragte bei der Kreispolizeibehörde Bergisch Gladbach, beim Besuch von Schülerinnen fest: "Die Frage, ob "Polizei" noch ein reiner Männerberuf sei, wurde (…) mit einem klaren "Nein" beantwortet." Dieser beginnende Prozess des Umdenkens bei den jungen Frauen ist sicher nicht zuletzt ein Verdienst der Girls' Days der vergangenen Jahre.



Doch nicht nur die jugendliche Zielgruppe, auch Beschäftigte profitierten von dem Vormittag: "Der Girls' Day (...) animierte mich, die Grundlagen des Berufes noch einmal neu zu entdecken",

resümiert DV-Organisator Fritz Schulz, der mit Schülerinnen PCs zusammenbaute. "Die Mädchen waren fasziniert von der Komplexität der Bauteile und deren Zusammenspiel mit der Programmierung."

Übrigens waren die Meinungen der Mitwirkenden zum Girls' Day durchaus geteilt. So bedauerte Straßenplaner Michael Günther, "dass die Schülerinnen eigentlich für andere Berufsgruppen Interesse hatten, diese Bereiche aber bereits belegt waren. (...) Das Interesse war natürlich entsprechend." Martin Wagner, Leiter des Abwasserwerkes, findet es hingegen "gut, wenn sich die Mädchen über Berufe informieren, selbst wenn dabei herauskommt "das will ich nicht machen". Auf jeden Fall trägt es dazu bei, dass die Berufswahl immer klarer wird."

Weitersagen!

Wenn Sie eine Tochter im genannten Alter haben, so machen Sie sie aufmerksam! Der Girls' Day bietet ihr Gelegenheit, Bereiche kennen zu lernen, die abseits der "ausgetretenen" weiblichen Ausbildungswege liegen.

Zum Schluss noch einmal danke sehr! allen, die geholfen haben, die Girls' Days 2004 – 2006 zu gestalten und gelingen zu lassen. Auch in diesem Jahr war es ein erfolgreiches Zusammenwirken. Wir hoffen, dass viele von Ihnen nachher so dachten, wie Bauhofleiter Marcel Brenner uns schrieb: "(...) war ein schöner Vormittag, leider zu kurz!"

PS: Wenn Sie Interesse haben, Ihre Abteilung im kommenden Jahr vorzustellen, so lassen Sie uns dies beizeiten wissen! Der nächste Girls' Day ist am 26. April 2007.

Gudrun Armbruster Frauenbüro

Der 11. Bergisch Gladbacher StadtLauf im Zeichen des 150-jährigen Stadtjubiläums – Anmelden ... Am besten jetzt!

In Bergisch Gladbach läuft es - und man kann ergänzen - wie geschmiert. Das ist wörtlich zu nehmen. Denn die Stadt hat sich in den letzten Jahren zu einer Hochburg des Laufens gemausert. Einerseits durch die herausragende Arbeit in den Sportvereinen, andererseits durch attraktive Laufveranstaltungen.

815,78406

Girlsday: Mädels schnupperten die Luft der Arbeitswelt

VON SIGRID SCHULZ

BERGISCH GLADBACH. Erste Anfragen zu Praktikums- und e gestern Petra Peter-Antonin der Bundesanstalt für Straßenwesen (BaSt) nach Ab-Ausbildungsplatzen vermelde schluss des Girlsday

diesem Jahr wieder mächtig 03 interessierten Mädchen Plätze angeboten. Die Plätze sind so begehrt, dass sie schon Die BaSt hatte sich auch in ins Zeug gelegt und gemein sam mit der Autobahnpolizei or Fertigstellung des Programms vergeben waren.

Neun Warkshops standen



Die Produktion von Durnmys für Crash-Tests bei der BaSt war manchen Madels etwas zu gruselig. (Foto: Daub)

von Dummys für den Crashzur Wahl, darunter das Bauen ige Arbeit mit den Dummys test oder Physik von der praklischen Seite. Die etwas grusesonnte nicht alle Mädchen bereistern

idith von der Realschule Daffir hatte die 14-Jahrige leefeld etwas anderes bei der 3aSt entdeckt. Der Reifen- und Wechsel in der Werkstatt machte ihr überraschend viel Spaß Zwei andere Mädchen e Zeit mit der Autobahnpoliberichteten begeistert über ih

zer. Für eine kommt dieser Be-

die Mädchen organisiert. Wie verschiedenen Bereichen hatte das Frauenbüro in Kooperation mit dem Jugendamt für viele spannende Berufe es auder den traditionellen Frauenchen bei der Kreis- und Bun-Informationstechnik berufen gibt, konnten die Mäd ungsbereichen wie Umwelt despolizei und in den Verwa schutz,

und Statistik oder Hochbau er-

Doch die vielen Angebote rigen Mädchen zu decken. Was nofes schlau machten, nur aus reichten bei weitem nicht aus dazu führte, dass die vier Mädum den Bedarf bei den neugiechen, die sich in der Kfz-Werkstatt des städtischen Betriebs-Mangel an Angeboten hier gelandet waren.

der die Mädchen begleitete. wollten die Gymnasiastinnen nicht gehen. Zwei von ihnen wollen Medizinerinnen werden, eine Pädagogik studieren niker-Azubis Philipp Stauf, Den Weg des Kfz-Mechatro und die Vierte will in die Werbebranche.

die Mädchen, die bei der Stadthaus gelandet waren. Am Ende "Ich hätte nie geglaubt, dass dies ein so interessanter und die 15-jährige Milena. Sie habe Wahre Glückspilze waren kreativer Beruf ist", berichtete Lin Kaeung, 13 Jahre. "Doch des Tages sprudelten sie geraden wollen, sagte Jenna Shaplanung im Bensberger Ratdezu über vor Begeisterung eigentlich Dolmetscherin wer-Berufswunsch noch mal nach-

GIRLSDAY

schaftsförderung (RBW) mit Amerika, für die Töchter der Kreises waren von der Rheidert worden, sich zu beteiliauch ganz klassisch, wie in einem Schreiben aufgefor-Pforten für Mädchen oder Alle privaten Firmen des gen und am Girlsday ihre Beschäftigten zu öffnen. nisch-Bergischen Wirt-

Rund hundert Plätze in elf ruf in Frage, die andere möchte aber doch lieber Kindergartnerin werden.

Stadt Bergisch Gladbach

Der Bürgermeister

Federführender Fachbereich Frauenbüro/Gleichstellungsstelle	Drucksachen-Nr. 344/2006		
	X Öffentlich		
	Nicht öffentlich		
Mitteilungsvorlage	· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·		
für die Sitzung des ♥	Sitzungsdatum		
Ausschusses für die Gleichstellung von Frau und Mann	10.08.2006		

Tagesordnungspunkt 10

Veröffentlichung Rheinisch-Bergischer Mädchenmerker 2006/2007

Inhalt der Mitteilung:

Zum Beginn des neuen Schuljahres wird zum neunten und letzten Mal der Rheinisch-Bergische Mädchenmerker erscheinen. Diesmal waren 18 Regionalstellen mit insgesamt 88.100 Exemplaren an der Herausgabe beteiligt. Zum Vergleich: Die Ausgabe 2005/2006 trugen 21 Regionalstellen mit 108.900 Exemplaren. In vielen Regionalstellen wurde die Ausgabe aus finanziellen Gründen gekürzt oder auch eingestellt – in Bergisch Gladbach konnte das Niveau vom vergangenen Jahr gehalten werden, die Auflage der lokalen Ausgabe beträgt auch in diesem Jahr 8.000 (und ist, an der Nachfrage gemessen, immer noch zu niedrig).

Auch in der neuen Ausgabe finden die Mädchen aktualisierte Adressen von Anlaufstellen für berufliche, Konflikt- und Freizeitthemen. Bei den Freizeiteinrichtungen wurden auch diejenigen Institutionen aufgenommen, deren Fortführung im Jahr 2007 ungeklärt ist.

Weitere bewährte Rubriken wie Berufswahlfahrplan, Tipps zu Bewerbung/Vorstellung und alternative Bildungs- und Ausbildungswege wurden ebenfalls inhaltlich den aktuellen Standards angepasst. Dabei ist auch wieder die Empfehlung zum Umgang mit abgelehnten Bewerbungen – in der Gegenwart sind Misserfolge bei der Ausbildungsstellensuche Realität und Tipps zum konstruktiven Umgang damit eine wichtige Unterstützung. Der Hauptanspruch des Mädchenkalenders bleibt, Mädchen über technische und handwerkliche Berufe zu informieren, sodass ihr individuelles Spektrum wächst: "je größer deine Auswahl an Ideen, desto mehr Chancen bei der Realisierung deiner Wünsche" (Zitat aus dem Vorwort).

Denselben Ansatz verfolgte auch in diesem Jahr der Girls' Day: Am 27.04. präsentierte sich die Stadt Bergisch Gladbach zum 3. Mal als Arbeitgeberin und lud u.a. ins Abwasserwerk ein. Larissa Kibke, städtische Auszubildende in diesem Fachbereich, beantwortete im Vorfeld des Mädchen-

Zukunftstages Fragen von JournalistInnen; im aktuellen Mädchenmerker beschreibt sie ihre Ausbildung zur Fachkraft für Abwassertechnik.

Darüber hinaus werden alle Ausbildungsangebote der Stadt Bergisch Gladbach aufgeführt.

Der Rheinisch-Bergische Mädchenmerker wird kostenlos über weiterführende Schulen, Beratungseinrichtungen und Bürgerbüros im Kreisgebiet an Mädchen zwischen 13 und 18 Jahren verteilt.

Einzelexemplare sind im Frauenbüro vorrätig.

Stadt Bergisch Gladbach

Der Bürgermeister

Federführender Fachbereich Frauenbüro/Gleichstellungsstelle	Drucksachen-Nr. 346/2006	
	X Öffentlich	
	Nicht öffentlich	
Mitteilungsvorlage	·	
für die Sitzung des ♥	Sitzungsdatum	
A AMERICAN CONTRACTOR OF THE C		

Tagesordnungspunkt 11	,		•
Frauenpolitische Informationen			

Inhalt der Mitteilung:

Mit den beiliegenden Presseartikeln und Veröffentlichungen möchte das Frauenbüro über aktuelle frauenpolitische Entwicklungen informieren.



Schließen 🗐 Drucken

Aktuell > Wirtschaft > Arbeit, Rente & Gesundheit >

Erklär mir die Welt (2)

Warum verdienen Frauen weniger als Männer?

Von Inge Kloepfer



Kinder sorgen für Lücken in der Erwerbsbiographie

28. Juni 2006

Am Ende ist es eine Frage der Wertschätzung. Und zwar im ökonomischen Sinn. Warum verdienen Frauen weniger als Männer? Weil ihre Arbeit am Arbeitsmarkt weniger wert ist.

Zumindest in Deutschland haben Frauen im Durchschnitt am Ende des Monats weniger Geld auf ihrem Gehaltskonto: Ihr Einkommen liegt bei 77 Prozent des männlichen Bruttoverdienstes, hat die Bundesregierung ermittelt. Verglichen werden die Gehälter bei angenommener gleicher Arbeitszeit. Es gibt ihn also, den kleinen

Unterschied, der hierzulande bedeutsamer ist als anderswo. Selbst das vermeintlich so konservative Italien behandelt seine Frauen besser.

Warum aber kriegen die deutschen Frauen die Kurve nicht? Die Gründe dafür sind vielschichtig, haben aber alle ihre Wurzel in einem gesellschaftlichen Rollenverständnis, von dem sich Männer und Frauen hierzulande immer noch nicht befreit haben.

The second secon

Lange Lücken prägen die Erwerbsbiographien

Erstens: Schuld daran sind die Männer, die mehrheitlich über Frauenkarrieren entscheiden. Frauen werden direkt diskriminiert, was sich am besten an den

Gehaltsunterschieden zu ihren männlichen Konkurrenten in Führungspositionen zeigt. Bis zu einem Drittel beträgt dort die Gehaltsdifferenz zu Lasten des weiblichen Geschlechts, die sich nicht mehr durch Unterschiede in Alter, Bildung und Dauer der Unternehmenszugehörigkeit erklären läßt. Hinzu kommt, daß Frauen viel seltener in Führungspositionen gelangen. Vorurteile und uralte Rollenmuster verstellen den Entscheidern den Blick dafür, was Frauen leisten oder leisten können. Die Diskriminierung beginnt dabei häufig schon zu Beginn des Berufslebens. Bereits bei der Einstellung werden Frauen anders – und oft schlechter – behandelt als Männer, was sich dann durch ihr ganzes Erwerbsleben zieht, von der Bezahlung bis hin zur Beförderung.



Zweitens: Ganz so schlecht aber ist das starke Geschlecht nicht - gibt es doch noch ganz andere Gründe als die direkte Diskriminierung dafür, daß Frauen weniger verdienen als Männer. Frauen nehmen am Erwerbsleben anders teil als ihre männlichen Artgenossen. Denn sie unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit häufig für Jahre - meist für die Familie. Lange Lücken prägen die weiblichen Erwerbsbiographien. Das hinterläßt tiefe Spuren auf den Gehaltsabrechnungen des schwachen Geschlechts. Unterbricht eine Frau ihren Beruf für längere Zeit, wird automatisch vermutet, daß sie aufgrund fehlender Erfahrung weniger leistet. Sie gilt als weniger produktiv. Und das drückt auf ihr Gehalt. Es ist, wie es ist am deutschen Arbeitsmarkt: Berufserfahrung in Form einer

kontinuierlichen Vollzeiterwerbstätigkeit wird belohnt. Bezahlt wird nach Seniorität - unabhängig von Leistung und Leistungsfähigkeit. Für Frauen ist das ein Nachteil.

Der deutsche Arbeitsmarkt ist segmentiert

Drittens: Frauen waren lange Zeit schlechter ausgebildet als Männer und damit tatsächlich weniger produktiv. Noch in den siebziger Jahren verfügten Mädchen über eine schlechtere Schulbildung als

Jungen. Mit schlechterer Schulbildung waren andere Ausbildungswege vorgezeichnet, an deren Ende sich Frauen auf weniger qualifizierten und damit schlechter bezahlten Stellen wiederfanden. Sie sind am Arbeitsmarkt weniger wert. Das schlägt bis heute auf die Erwerbsstatistiken durch. In Beschäftigungsgruppen mit niedrigen Gehältern sind Frauen überrepräsentiert.

Viertens: Der deutsche Arbeitsmarkt ist segmentiert, er zerfällt in Männer- und Frauenberufe, deren Grenzen noch längst nicht verschwunden sind. Die typischen Frauenberufe (etwa in der Kranken- und Altenpflege) sind der Gesellschaft weniger wert; sie werden im Durchschnitt schlechter bezahlt als typische Männerberufe. Mehr noch: Diese Berufe, für die sich Frauen entscheiden, führen häufig in die Sackgasse. Frauen können sich nicht weiterqualifizieren, weil das nicht vorgesehen ist, und sie können vor allem eines hier nur begrenzt: beruflich aufsteigen und mehr Geld verdienen.

Geld verdienen war Sache des Ernährers, des Mannes

Die Ökonomie kann vieles erklären, die Frage der gesellschaftlichen Wertschätzung bestimmter Berufe allerdings nicht. Denn hier geht es um das Grundverständnis der Geschlechterrollen. In Bismarckschen Zeiten nahm das duale Berufsausbildungssystem seinen Anfang. Mit dem Ziel der klaren Berufsorientierung und einer rechtlichen Sicherung der Ausbildung sollte Jungen, und nur Jungen, der Übergang von der Schule ins Berufsleben geebnet werden. Ein Jahr später wandten sich die Politiker Bismarcks dann den Mädchen zu. Für die war eine duale Berufsausbildung gerade nicht vorgesehen. Die Mädchen bekamen eine Vollzeitschulausbildung, die sich nicht an späteren Berufen orientierte, sondern auf die Gründung einer Familie, auf soziale und vor allem ehrenamtliche Tätigkeiten zielte.

Schon gar nicht war daran gedacht, daß Frauen irgendwann einmal Geld verdienten. Das war dem Ernährer überlassen, dem Mann. Nach Meinung der Soziologen wurde damit eine entscheidende Weiche gestellt, die nicht nur auf das Rollenverständnis von Männern und Frauen bis heute nachwirkt, sondern die auch die Wertschätzung sozialer gegenüber anderen Berufen prägt.

"Goldenes Zeitalter der Normalfamilie"

Als man begann, diese sozialen Berufe Anfang des 20. Jahrhunderts zu professionalisieren, waren sie nicht als Ernährerberufe konzipiert. Es waren Berufe für Frauen, bevor sie heirateten. Eine Krankenschwester mußte keine Familie ernähren können. Sie mußte auch nicht aufsteigen.

Natürlich gab es auch in Deutschland Phasen, in denen Frauen in den Arbeitsmarkt hoch integriert waren, zum Beispiel zu Kriegszeiten. Doch nach dem Krieg änderte sich das wieder, es begann das vermeintlich "goldene Zeitalter der Normalfamilie": der Ernährer ganz in seinem Element, die Hausfrau und Mutter ebenfalls in ihrem Element bei Herd und Kindern. Immer dann, wenn Frauen versuchten, sich im Arbeitsmarkt fest zu verankern, schleuderte ihnen die Gesellschaft das Wort Rabenmutter entgegen, was seine Wirkung nicht verfehlte.

Frauen werden gebraucht

Noch heute sind Frauen weniger aufstiegsorientiert, messen dem Gehalt weniger Bedeutung bei, sind weniger flexibel und mobil und arbeiten häufig in kleinen Unternehmen, die schlechter zahlen.

Aber: Es tut sich etwas in Deutschland. Und das hängt mit der Verbesserung des Humankapitals der Frauen zusammen. Sie werden produktiver, sind im Durchschnitt besser ausgebildet als ihre männlichen Kombattanten. Die Wirkung dessen kommt allerdings erst noch. Die heute in der Ausbildung und im Studium befindlichen jungen Frauen haben sich noch gar nicht auf den Arbeitsmarkt begeben. Tun sie das in den nächsten Jahren, dürfte sich die Gehaltslücke weiter schließen. Hinzu kommt natürlich die vielzitierte demographische Entwicklung. In einer schrumpfenden Gesellschaft wird das Humankapital knapp. Frauen werden gebraucht. Wer gebraucht wird, wird mehr wert. Die Zeit arbeitet also für die Frauen. Das goldene Zeitalter der Normalfamilie haben sie hinter sich gelassen. Jetzt steht ihnen ein goldenes Zeitalter am Arbeitsmarkt bevor.

Text: Frankfurter Allgemeine Sonntagszeitung, 25.06.2006, Nr. 25 / Seite 58 Bildmaterial: F.A.Z., picture-alliance/ dpa/dpaweb

Zum Thema

- → Mehr Geld, mehr Streß, mehr Risiko → Lohnunterschiede: Frauen wählen Fixum Männer Leistung
- → Karriere und Kinder passen noch immer nicht richtig zusammen

Weitere Themen

→ Erklär mir die Welt (1): Warum geht die Wirtschaft mal rauf und mal runter?

© F.A.Z. Electronic Media GmbH 2001 - 2006 Dies ist ein Ausdruck aus www.faz.net

IAB Kurzbericht

Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit

Ausgabe Nr. 22 / 24.11.2005

In aller Kürze

Die Beschäftigung von Frauen hat in den 90er Jahren deutlich zugenommen 2004 war fast die Hälfte aller Beschäftigten weiblich Alglerdings sagt dies allein nur wenig über die tatsächliche Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben.

> Vielmehr müssen auch die Arbeitszeit und das Arbeitsvolumen berücksichtigt werden. Denn die Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit beschränkte sich auf die Teilzeitarbeit einschließlich der geringfügigen Beschäftigung

Damit ist das Arbeitsvolumen der Frauen insgesamt gesunken und lag 2004 sogar unter dem Stand von 1991. Ein geringeres Arbeitsvolumen verteilt sich also auf eine weitaus größere Zahl von Frauen. Das Arbeitsvolumen der Männer ist allerdings stärker gesunken als das der Frauen.

> Zwar sind auch mehr Männer als früher teilzeitbeschäftigt, jedoch immer noch relativ wenige. Sie nutzen Teilzeit vor allem am Anfang und am Ende ihres Arbeitslebens. Bei Frauen nimmt die Teilzeitarbeit dagegen oft im gesamten Erwerbsleben breiten Raum ein

Deshalb bedarf es weiterer. Anstrengungen, um die Arbeitsmarktchancen von Frauen zu verbessem.
Dazu gehören neben besseren Angeboten zur Kinderbetreuung auch mehr familiengerechte Arbeitsplätze.

Autor/in

Susanne Wanger

Frauen am Arbeitsmarkt

Beschäftigungsgewinne sind nur die halbe Wahrheit

Die Zahl berufstätiger Frauen hat seit 1991 deutlich zugenommen, nicht aber das von ihnen geleistete Arbeitsvolumen – Es verteilt sich lediglich auf mehr Personen

Mit knapp 49 Prozent sind heute fast die Hälfte der Beschäftigten in Deutschland Frauen – 1991 waren es noch rund 44 Prozent. Allerdings hat die Zahl der von ihnen geleisteten Arbeitsstunden nicht in gleichem Maße zugenommen. Frauen trugen 2004 nur unterproportional zum gesamten Arbeitsvolumen bei – mit einem Anteil von 41 Prozent. Das insbesondere, weil viele teilzeitbeschäftigt sind: 2004 waren 75 Prozent aller Teilzeitstellen, aber nur knapp 37 Prozent der Vollzeitarbeitsplätze von Frauen besetzt.

Das IAB zeichnet mit seiner Arbeitsvolumenrechnung ein differenziertes Bild der Partizipation von Männern und Frauen verschiedener Altersgruppen an der Erwerbsarbeit. Dieser Kurzbericht stellt die aktuellen Ergebnisse vor.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Chancengleichheit oder die Work-Life-Balance sind zu beliebten Schlagworten in der öffentlichen Diskussion geworden, auch mit Blick auf das langfristig abnehmende Arbeitskräfteangebot. Doch wie sieht die aktuelle Beschäftigungssituation von Frauen und Männern aus, und wie hat sie sich gegenüber früher verändert?

Die Frauenerwerbstätigkeit ist in den vergangenen Jahren stetig gestiegen. Insbesondere strukturelle Verschiebungen hin zum Dienstleistungsbereich sowie die Ausweitung der geringfügigen Beschäftigung haben diese Entwicklung gefördert. Frauen stellen inzwischen fast die Hälfte der Beschäftigten in Deutschland (2004: 48,7 %). Damit scheint sich ihre Partizipation am Erwerbsleben jener der Männer angenähert zu haben. 1

Der Beschäftigtenanteil ist zwar ein wichtiger Indikator. Personenzahlen alleine spiegeln jedoch die tatsächliche Beteiligung von Frauen und Männern an der Erwerbsarbeit nicht wider. Denn sie vernachlässigen ihre unterschiedlichen Arbeitszeiten. Erst der Blick auf das geleistete Arbeitsvolumen – also Personen und Arbeitszeit – ergibt ein realistisches Bild (vgl. Kasten auf Seite 2).

So nimmt anders als bei den Männern die Teilzeitbeschäftigung bei Frauen breiten Raum ein und zwar über alle Altersgruppen hinweg (vgl. Abbildung 1, Seite 2). Fast die Hälfte aller Frauen ist teilzeitbeschäftigt. Deshalb trugen sie 2004 auch nur mit unterproportionalen 41 Prozent zum Arbeitsvolumen bei. Dies sind immerhin fast 3 Prozentpunkte mehr als noch 1991 (vgl. Tabelle 1, Seite 2).

Die Analyse beschränkt sich auf die Gruppe der Voll- und Teilzeitbeschäftigten. Eine ausführliche Fassung, die auch die Entwicklung der Selbständigen und mithelfenden Familienangehörigen sowie der Erwerbstätigen gesamt aufgreift und umfangreiche Ergebnistabellen enthält, erscheint demnächst als Forschungsbericht unter www.iab.de.

Gegenläufige Beschättle Gungsentwicklung

Während die Zahl der beschäftigten Männer rückläufig war (-9,5 %), stieg die Zahl der beschäftigten Frauen um 9 Prozent (vgl. Abbildung 2 und ausführliche Tabelle zu diesem Kurzbericht im Internet unter www.iab.de). Dies ging einher mit einem kräftigen Rückgang der Vollzeitbeschäftigung, aus konjunkturellen wie aus strukturellen Gründen. Männer und Frauen waren davon gleichermaßen betroffen. Deshalb bewegte sich der Frauenanteil im Beobachtungszeitraum mit geringen Schwankungen um die 36 Prozent. In den neuen Bundesländern liegt er mit 43 Prozent um 8 Prozentpunkte höher als im Westen (35 %).

Ganz anders entwickelte sich die Teilzeitbeschäftigung: Sie hat sich im gleichen Zeitraum verdoppelt. 2004 waren von den fast 11 Mio. Teilzeitbeschäftigten 75 Prozent weiblich. Die Teilzeitbeschäftigung der Männer hat zwar ebenfalls zugenommen, aber von einem wesentlich niedrigeren Niveau aus. Seit 1991 hat sich ihre Zahl aber immerhin mehr als verdreifacht und lag 2004 bei 2,7 Mio. Personen.

Diese gegenläufigen Entwicklungen hatten steigende Teilzeitquoten der Frauen zur Folge: 2004 lagen sie in Westdeutschland bei 51,1 Prozent (1991: 36,6 %). In Ostdeutschland spielt Teilzeitarbeit mit 38,1 Prozent (1991: 12,0 %) eine weitaus geringere Rolle. Neben der höheren Erwerbsorientierung ostdeutscher Frauen kann dies auch auf die dort besser

Abbildung 1



Tabelle 1

Anteile an	Beschäftig	ung und Arb	eitsvolumen	1991 und 2004
ATRICILE AIT	Desemaning	1991 in %	2004 in %	Veränderung 1991/2004 in %-Punkten
		Westdeutsch		
Anteil an den	Männer	56,7	51,6	- 5,1
Beschäftigten	Frauen	43,3	48,4	+ 6,1
Anteil am	Männer	63,2	60,1	- 3,1
Arbeitsvolumen	Frauen	36,8	39,9	+ 3,1
		Ostdeutschl	and?	
Anteil an den	Männer	53,4	49,9	- 3,5
Beschäftigten	Frauen	46,6	50,1	+ 3,5
Anteil am	Männer	56,7	54,3	- 2,5
Arbeitsvolumen	Frauen	43,3	45,7	+ 2,5
	eks ediləkində ili	Deutschlar	id	
Antell an den	Männer	55,9	51,3	- 4,6
Beschäftigten	Frauen	44,1	48,7	+ 4,6
Anteil am	Männer	61,7	59,0	- 2,7
Arbeitsvolumen	Frauen	38,3	41,0	+ 2,7

Quelle: IAB-Arbeitszeltrechnung

Die Arbeitszeitrechnung des IAB

Das IAB ermittelt in der Arbeitszeitrechnung das in der Gesamtwirtschaft tatsächlich geleistete Arbeitsvolumen als Produkt aus Erwerbstätigenzahlen und durchschnittlicher Arbeitszeit.

Die im Durchschnitt geleisteten Arbeitsstunden werden aus ihren einzelnen Komponenten ermittelt, kalendermäßigen und tariflichen Vorgaben, konjunkturellen Einflüsse sowie sonstigen Faktoren (vgl. Wanger/Bach 2005). Daran schließt sich die Arbeitszeitrechnung nach Geschlecht und Alter als eine Art Subsystem an. Darin werden die tatsächliche Jahresarbeitszeit und das geleistete Arbeitsvolumen nach Männern und Frauen sowie elf Altersgruppen untergliedert. Die Erwerbstätigen werden dabei differenziert nach Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten sowie nach Selbständigen und Mithelfenden. Wegen der unterschiedlichen Arbeitsmarktlage werden auch Westund Ostdeutschland getrennt betrachtet. Berlin wird Ostdeutschland zugerechnet.

Der Beobachtungszeitraum erstreckt sich derzeit von 1991 bis 2004 und wird jährlich erweitert. Maßgebliche Quellen für die geschlechts- und altersspezifische Unterteilung sind Däten des Statistischen Bundesamtes (Mikrozensus, Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung) und der Bundesagentur für Arbeit (Beschäftigtenstatistik, Beschäftigtenhistorik).

Die in der IAB-Arbeitszeitrechnung ausgewiesenen Teilzeitbeschäftigten setzen sich aus den sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigten, den Teilzeitbeamten sowie den ausschließlich geringfügig Beschäftigten zusammen. Die Statistik der ausschließlich geringfügig Beschäftigten der BA bestätigt die Vermutung, dass der Mikrozensus die geringfügige Beschäftigung deutlich unterschätzt. Deshalb und auch aufgrund des Erhebungskonzeptes differiert die Teilzeitquote des Mikrozensus deutlich (2004 D: 23 %) von der Teilzeitquote in der IAB-Arbeitszeitrechnung (2004 D: 31,6 %).

Die Arbeitszeitrechnung des IAB ist seit 1997 in die Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung des Statistischen Bundesamtes integriert. Daher sind Änderungen im Zuge von regelmäßigen Revisionen zu berücksichtigen.

ausgebaute Kinderbetreuung² zurückgeführt werden. Aber auch die Arbeitslosigkeit des Partners dürfte das Arbeitsangebot von Frauen verstärkt haben ("added-worker-effect").

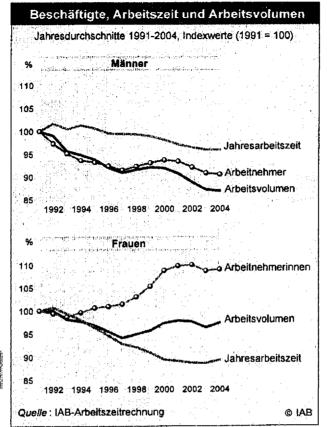
Männer nutzen die Teilzeitarbeit nach wie vor relativ wenig (vgl. Kasten). Zwar haben auch ihre Teilzeitquoten zugenommen. Sie liegen jedoch mit 14,9 Prozent (West) bzw. 17,5 Prozent (Ost) deutlich unter denen der Frauen. Männer entscheiden sich vor allem am Anfang und am Ende des Erwerbslebens für Teilzeitarbeit, großenteils in Form geringfügiger Beschäftigung (vgl. Abbildung 1 und Abbildung 3), in der Familienphase hingegen nur selten.

Arbeitszeitmuster von Frauen und Männern

Die Jahresarbeitszeiten der vollzeitbeschäftigten Frauen und Männer blieben zwischen 1991 und 2004 relativ konstant. Nur in Ostdeutschland hat in den Jahren nach der Wiedervereinigung die Jahresarbeitszeit vorübergehend zugenommen, weil die damals extrem hohe Kurzarbeit abgebaut wurde. Die Jahresarbeitszeit von vollzeitbeschäftigten Frauen ist zwar im Schnitt kürzer als die der Männer (vgl. Tabelle im Internet). Aber dies ist vor allem auf unterschiedliche Branchenund Berufsstrukturen zurückzuführen.

Bei den Teilzeitbeschäftigten verhält es sich umgekehrt. Hier beträgt die Arbeitszeit der Männer durchschnittlich nur drei Viertel der von Frauen, vor allem aufgrund des hohen Anteils der geringfügig beschäftigten Männer. Die Arbeitszeit in einem Mini-Job beträgt zwar bei Männern und Frauen gleichermaßen durchschnittlich ein Viertel einer Vollzeitstelle. Insgesamt wird die durchschnittliche Arbeitszeit von männli-

Abbildung 2



Teilzeit ist nicht gleich Teilzeit

Teilzeitarbeit ist sehr heterogen. Sie setzt sich vor allem aus zwei sehr unterschiedlichen Gruppen zusammen: den normal Teilzeitbeschäftigten (sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigte und Teilzeitbeamte) sowie den geringfügig Beschäftigten mit wenigen Arbeitsstunden und niedrigem Einkommen. Im Jahresdurchschnitt 2004 waren ca. 54 Prozent aller Teilzeitbeschäftigten in Mini-Jobs tätig. Dieser Anteil hat seit der Neuregelung der Mini-Jobs Anfang 2003 zugenommen (+ 3 %-Punkte).

Es bestehen deutliche geschlechts-, regions- und altersspezifische Unterschiede. So betrug 2004 der Männeranteil bei den "normal" Teilzeitbeschäftigten 15 Prozent, bei den geringfügig Beschäftigten ein Drittel. Während etwa drei Viertel aller teilzeitbeschäftigten Männer geringfügig beschäftigt waren, überwog bei den Frauen mit 52 Prozent knapp die reguläre Teilzeitarbeit. Insbesondere Jüngere und Ältere (Schüler, Studenten und Rentner) sind bei den Minijobs überdurchschnittlich vertreten (vgl. Abbildung 3).

² Laut Statistischem Bundesamt standen 2002 für 2,7 % (West) bzw. 37,0 % (Ost) der Kinder unter 3 Jahren Kinderkrippenplätze sowie für 88,1 % (West) bzw. 104,1 % (Ost) der Kinder von 3 bis 6,5 Jahren Kindergartenplätze zur Verfügung. Während es in Ostdeutschland größtenteils Ganztagsplätze waren (jeweils 98 %), traf dies nur für drei Viertel der Kinderkrippenplätze sowie ein Viertel der Kindergartenplätze in Westdeutschland zu.

chen Teilzeitbeschäftigten aber stärker durch die Mini-Jobs bestimmt und ist daher kürzer (vgl. Kasten).

Rückgang des Arbeitsvolumens

Das Produkt aus Beschäftigtenzahl und durchschnittlicher Jahresarbeitszeit ergibt das gesamtwirtschaftliche Jahresarbeitsvolumen3. Es hat im Beobachtungszeitraum stark abgenommen und lag 2004 um 9.1 Prozent unter dem Stand von 1991. Dies betraf insbesondere die Männer. Zwar ging auch das Arbeitsvolumen der Frauen zurück (-2,7 %), das der Männer jedoch weitaus stärker (-13,2%). Der Steigerung des Frauenanteils an den Beschäftigten zwischen 1991 und 2004 um 4.6 Prozentpunkte steht ein Anstieg des Frauenanteils am Arbeitsvolumen von nur 2,7 Prozentpunkten gegenüber (vgl. Abbildung 2 und Tabelle im Internet). Obwohl 48,7 Prozent der Beschäftigten im Jahr 2004 weiblich waren, trugen sie mit 41 Prozent also nur unterproportional zum gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumen bei (vgl. Tabelle 1).

Das Arbeitsvolumen der Frauen entwickelte sich in Ost- und Westdeutschland unterschiedlich: Während das der westdeutschen Frauen zunahm, sank es in Ostdeutschland kräftig. Hier teilen sich also mehr Frauen eine geringere Zahl von Arbeitsstunden.

Auch hinsichtlich der Frauenanteile an der Beschäftigung bestehen zwischen Ost- und Westdeutschland beachtliche Unterschiede: In Ostdeutschland lag der Frauenanteil 2004 bei 50,1 Prozent, also nur wenig höher als im Westen (48,4 %). Aber der Frauenanteil am Arbeitsvolumen war mit 45,7 Prozent weitaus höher als in Westdeutschland (39,9 %).

³ Das Arbeitsvolumen aller Beschäftigten enthält auch die geleisteten Stunden in Nebenbeschäftigungen. Diese spielen jedoch mit einem Anteil am gesamten Arbeitsvolumen von 2 Prozent bei den Frauen bzw. 1,1 Prozent bei den Männern nur eine geringe Rolle.

Das liegt zum einen an der niedrigeren Teilzeitquote und zum anderen an dem geringeren Anteil von Mini-Jobs an allen Teilzeitstellen (West 50 %; Ost 41 %). Außerdem ist auch ihre Arbeitszeit in einer "normalen" Teilzeitbeschäftigung gegenüber den westdeutschen Frauen um fast 20 Prozent höher.

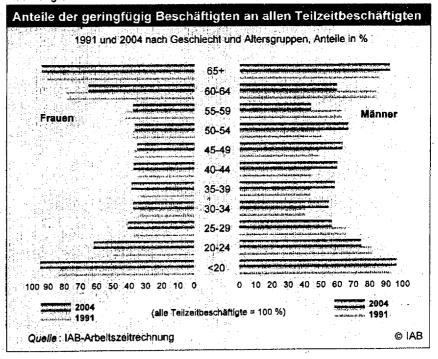
Vielfaltige Grünge für Teilzeit

Teilzeit wird aus sehr vielfältigen Gründen ausgeübt. Sind Kinder oder pflegebedürftige Angehörige vorhanden, erleichtert sie die Ausübung eines Berufs. Aufgrund größerer Freiräume können so berufliche und familiäre Verpflichtungen am leichtesten miteinander vereinbart werden. Nach wie vor geben allerdings fast immer die Frauen mit der Familiengründung die Berufstätigkeit auf oder wechseln auf eine Teilzeitstelle. Dagegen nutzen Männer die Teilzeit vornehmlich dann, wenn sie in den Arbeitsmarkt eintreten oder bevor sie aus dem Erwerbsleben ausscheiden. So war im Jahr 2004 in der Altersgruppe der 55- bis 59-jährigen Männer der Anteil der "normalen" Teilzeit an allen Teilzeitbeschäftigten am höchsten, vor allem wegen der Inanspruchnahme von Altersteilzeit.

Der hohe Teilzeitanteil von Frauen ist also vor allem in der traditionellen Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit begründet. Unterstützt wird das "Vollzeit-/Teilzeit-Erwerbsmodell" durch die sozialen Sicherungssysteme, das Steuersystem und zu wenig kostengünstige Kinderbetreuungsangebote. Viele Frauen ziehen Teilzeit zwar einer Vollzeitbeschäftigung vor, oft aber nur, weil es dazu keine Alternativen gibt. Vor allem Teilzeitarbeit mit wenigen Arbeitsstunden ist mit Nachteilen verbunden, beim Einkommen, der Karriere und der sozialen Sicherung.

Die Gründe für Teilzeitarbeit differieren auch stark nach Regionen: So wird in den neuen Bundesländern Teilzeitarbeit vielfach ausgeübt, weil eine Vollzeitstelle nicht zu finden ist (54 % aller Teilzeitbeschäftigten). In Westdeutschland ist dieser Anteil mit 11 Prozent weitaus geringer. Hier geben Frauen häufiger persönliche und familiäre Verpflichtungen

Abbildung 3



als Grunde an (West 63 %, Ost 20 %, Statistisches Bundesamt 2004).

Die ausgeprägte Erwerbsorientierung ostdeutscher Frauen spiegelt auch deren hohe Erwerbsquote⁴ wider: 2004 lag sie im Osten mit 73,4 Prozent deutlich höher als im Westen (64,5 %); die Erwerbsquoten der Männer unterscheiden sich dagegen kaum (West 79,5 %, Ost 80,4 %).

Dass teilzeitbeschäftigte Frauen häufig mehr Stunden arbeiten möchten, zeigen Befragungen zu ihren Arbeitszeitpräferenzen (Rürup/Gruescu 2005). Nach einer Studie des ISO-Instituts würden sie ihre Arbeitszeit im Schnitt gerne um 2,2 Stunden verlängern und zwar in Ostdeutschland mehr als in Westdeutschland (+5,9 bzw. +1,6 Wochenstunden).

Teilzeitbeschäftigte Frauen können ihre Erwerbswünsche offenbar nur zum Teil umsetzen. Aus volkswirtschaftlicher Sicht besteht somit ein beachtliches Potenzial an Arbeitsvolumen. Angesichts der langfristigen demographischen Entwicklung ließe sich hier großenteils qualifiziertes Arbeitsvolumen zusätzlich

mobilisieren. Allerdings erfordert dies entsprechende Rahmenbedingungen, wie eine flexible und kostengünstige Kinderbetreuung sowie mehr familiengerechte Arbeitsplätze, die den beschäftigten Frauen größere Gestaltungsspielräume bei der Arbeitszeit eröffnen.

Die "Arbeitszelt-Lücke" bei den Frauen

Erwerbsbeteiligung und Arbeitszeitmuster von Frauen und Männern unterscheiden sich also nach wie vor erheblich. Bei Frauen entscheidet insbesondere die familiäre Situation, in welchem Umfang sie beschäftigt sind. So waren 2004 nur 50 Prozent der Frauen mit Kindern unter 10 Jahren berufstätig, fast drei Viertel davon in Teilzeit. Dem stehen 88 Prozent der Männer mit Kindern unter 10 Jahren gegenüber, davon allerdings nur 4 Prozent in Teilzeit (Statistisches Bundesamt 2004). Ab der "aktiven Familienphase" - etwa im Alter von 30 bis 44 Jahren liegen daher die Teilzeitquoten von Frauen bei 50 Prozent.

Ein Blick auf die altersspezifischen Frauenanteile zeigt: In allen Altersgruppen ist ihr Anteil am Arbeitsvolumen wesentlich geringer als an der Beschäftigtenzahl. Abbildung 4 veranschaulicht diese "Arbeitszeit-Lücke" der Frauen. Zu

⁴ Die Erwerbsquote (laut Mikrozensus) gibt den Anteil der Erwerbspersonen (Erwerbstätige plus Erwerbslose) an den Personen im erwerbsfähigen Alter an. Mit diesem Indikator wird die aktuelle Erwerbsneigung der Bevölkerung gemessen.

Beginn des Erwerbslebens ist sie noch klein, aber in der Familienphase ist die Spanne zwischen Beschäftigten- und Arbeitsvolumenanteil am größten. Nach der Familienphase nimmt die "Arbeitszeit-Lücke" wieder etwas ab, bleibt aber auch in den Altersgruppen über 45 Jahren relativ groß.

Zwar sind die Beschäftigten- und Arbeitsvolumenanteile seit 1991 deutlich gestiegen, aber auch ihre Differenz. Diese "Arbeitszeit-Lücke" wurde insbesondere in der Familienphase größer. Dies gilt aber auch für ältere Frauen. So ist ihre Beschäftigungsquote deutlich gestiegen. Denn zum einen wurde die Regelaltersgrenze von Frauen angehoben, zum anderen können viele Frauen aus wirtschaftlichen Gründen auf eine Erwerbstätigkeit nicht verzichten. In diesen Altersgruppen ist Teilzeitarbeit weit verbreitet, unter anderem weil überwiegend Frauen - mit steigender Tendenz - die Pflege hilfebedürftiger Angehöriger übernehmen.

Auch wenn die Beschäftigten- und Arbeitsvolumenanteile heute durchgängig höher sind als 1991, so ist doch die Spanne zwischen beiden weiterhin beträchtlich, hat teils sogar zugenommen.

Bei den Männern besteht – spiegelbildlich – ein "Arbeitszeit-Überhang". (vgl. Abbildung 4). Hier ist in den mittleren Altersgruppen der Anteil am Arbeitsvolumen im Vergleich zum Beschäftigtenanteil besonders hoch. Denn in diesen Jahren arbeiten bekanntermaßen nur wenige Männer in Teilzeit. Obwohl entsprechende Anträge auf Basis des Teilzeit- und Befristungsgesetzes vermehrt gestellt wurden (Wanger 2004), reduzieren nach wie vor nur wenige Männer ihre Arbeitszeit und sind vorübergehend in Teilzeit tätig.

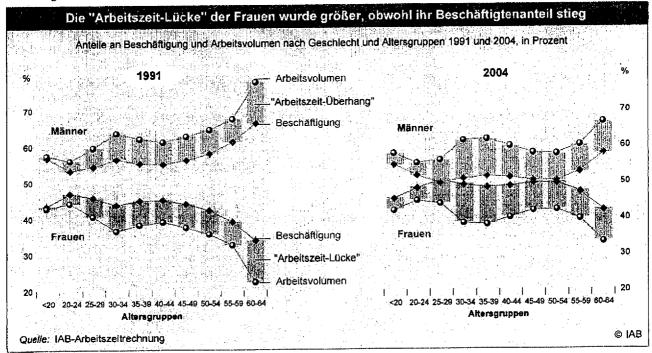
Fazit

Die Beschäftigung von Frauen hat kontinuierlich zugenommen und sich auf den ersten Blick jener der Männer weitgehend angenähert. Doch bildet die Zahl der Personen allein die Teilhabe von Frauen und Männern an der Erwerbsarbeit nur unvollkommen ab. Ein geeignetes Maß dafür ist das Arbeitsvolumen, das Produkt aus Erwerbstätigenzahl und Arbeitszeit. Daran gemessen partizipieren Frauen deutlich weniger als Männer am Erwerbsleben. Der Grund hierfür ist, dass sich die Beschäftigung von Frauen zunehmend auf Teilzeitstellen konzentriert.

Dies wird mit Nachteilen beim Einkommen, der Karriere und der sozialen Sicherung erkauft. Teilzeitarbeit entspricht zwar häufig den Wünschen von Frauen. Dies aber oft nur, weil sie wegen ungünstiger Rahmenbedingungen keine bessere Alternative haben, um berufliche und familiäre Interessen unter einen Hut zu bringen. Mit Blick auf den demographisch bedingten langfristig drohenden Fachkräftemangel liegt hier ein Potenzial, das zu aktivieren wäre.

Mehr Möglichkeiten der Kinderbetreuung sowie familiengerechte Arbeitsplätze sind dafür notwendige Bedingungen. Für eine bessere Umsetzung von Chancengleichheit ist vor allem eine echte "Wahlfreiheit" zwischen Erwerbs- und Familienarbeit anzustreben. Da sich eingefahrene Muster nicht einfach und nicht schnell verändern lassen, könnten auch Anreize im Steuer- und Transfersystem solche Anstrengungen unterstützen. Es geht des Weiteren um Veränderungen bei der Einstellung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zur Teilzeitarbeit. Sie sind wichtige Voraussetzung dafür, dass die Berufs- und Familienarbeit zwischen Partnern besser aufgeteilt werden kann.

Abbildung 4



Literatur

Hans-Uwe Bach (2002): Erwerbstätigkeit, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen von Männern und Frauen im Rahmen der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung – die neunziger Jahre. In: G. Engelbrech (Hrsg.), Arbeitsmarktchancen für Frauen. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 258, S. 15-33.

Statistisches Bundesamt, Hrsg. (2004): Leben und Arbeiten in Deutschland. Ergebnisse des Mikrozensus 2004, Wiesbaden.

Bert Rürup, Sandra Gruescu (2005): Familienorientierte Arbeitszeitmuster – Neue Wege zu Wachstum und Beschäftigung. Hrsg. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin.

Susanne Wanger, Hans-Uwe Bach (2005): Arbeitszeit in Deutschland – Entwicklung und aktueller Stand. In: Bundesarbeitsblatt, H. 3, S. 4-7.

Susanne Wanger (2004): Teilzeitarbeit – Ein Gesetz liegt im Trend. IAB-Kurzbericht Nr. 18.

IABKurzbericht Nr. 22 / 24.11.2005

Redaktion

Ulrich Möller, Elfriede Sonntag

Graphik & Gestaltung Monika Pickel, Elisabeth Strauß

Technische Herstellung Hausdruckerei der BA

Rechte

Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung des IAB gestattet

Bezugsmöglichkeit Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsförschung D-90327 Nümberg

telefonisch: 0911/179-3025 online: www.lab.de

IAB im Internet: http://www.iab.de Dort finden Sie unter anderem auch diesen Kurzbericht im Volltext zurn Download

Rückfragen zum Inhalt an:
Susanne Wanger, Tel. 0911/179-3024
oder e-Mail: susanne,wanger@iab.de

ISSN 0942-167X

DIE ZEIT

Der Traum der Väter

Männer sind längst nicht mehr familienfaul und haushaltsscheu. Wenn man sie lässt, sind sie gerne Vorbild, Koch, Erzieher. Aber wer verdient dann das Geld?

Von Matthias Krupa

Jens Lehmann zum Beispiel, einer unserer neuen Fußballheiden. Gerade war der Mann zur Nummer eins im Tor der deutschen Nationalmannschaft bestimmt worden, als er mit seiner Familie beim Einkaufen in London fotografiert wurde. Das Foto erschien tags darauf in der *Bild*-Zeitung. Lehmann telefonierte, das Handy am Ohr, seine Frau schob den Kinderwagen. Kein ungewöhnliches Motiv, man sieht solche Konstellationen auch in Köln, München oder Chemnitz. Aber Lehmann war die Szene peinlich.

»Ignorant« und »machomäßig« habe das ausgesehen, ärgerte er sich später, »nach Chefgehabe innerhalb einer Beziehung, einer Familie« (ZEIT, Nr. 21/06). Auch dass er nachts um fünf das Zimmer wechsele, um ungestört welterschlafen zu können, wenn seine Tochter Lleselotta schreit, findet Lehmann blöd: »Das entspricht eigentlich nicht meinem Idealbild gemeinsamer Elternschaft.« Und trotzdem klemmt er sich manchmal das Kopfkissen und die Bettdecke unter den Arm. Schließlich muss Mann morgen wieder Elfmeter halten.

Man braucht sich um die Familie Lehmann wahrschelnlich keine Sorgen zu machen. Der Vater verdient gut genug, um seine Frau und die drei Kinder zu ernähren und gute Kinderbetreuung zu organisieren, falls die Mutter etwas anderes machen möchte als Familienmanagement: berufstätig seln, zum Beispiel. Obwohl also mancher Druck fehlt, der in anderen Familien zum Alltag gehört, ist das Selbstverständnis, mit dem der Torhüter über seine Rolle als Familienvater spricht, typisch: typisch für eine Generation von Vätern, die außerhalb der Familie ihren Mann stehen, die aber zu Hause um Himmels willen nicht als Chef auftreten wollen; die sehr wohl Karriere machen, wenn sich die Chance ergibt, aber den Preis, den sie dafür zahlen, kennen und bei Gelegenheit nüchtern benennen; die de facto Ernährer sind, obwohl sie gern Erzieher wären – und beides zusammen nur selten unter einen Hut bekommen. Fast so wie ihre Frauen.

Mehr als drei Jahrzehnte dauert nun der Kampf der Geschlechter. Väter spielten darin von Anfang an eine herausgehobene, wenn auch lange Zeit eher passive Rolle. Sie dienten als bevorzugte Zielscheibe feministischer Kritik, schließlich standen Väter nicht nur dem Aufstieg der Kollegin am Arbeitsplatz im Wege, sondern banden auch die Mutter ihrer Kinder daheim an den Herd.

»Engagierte Vaterschaft« war daher zuerst ein Postulat der Frauenbewegung: Wenn Frauen (mehr) arbeiten wollten, mussten sich Männer (mehr) an der Kinderbetreuung beteiligen. Ein berechtigtes Anliegen. Die Feministinnen haben dabei allerdings lange Zeit übersehen, dass ihre Forderungen schon damals den Wünschen gar nicht so weniger Väter entsprachen; dass viele Männer in diesem Kampf eher zu den Verbündeten als zu den Gegnern zählten. Der aktuelle Familienbericht der Bundesregierung zitiert die amerikanische Soziologin Kathleen Gerson, die bereits vor mehr als zehn Jahren festgestellt hat, gerade Frauen seien relativ blind gegenüber intendierten Veränderungsprozessen der Männer, »da sie ihnen nie weit genug gehen«. Tatsächlich, Alice Schwarzer schimpfte unlängst unverdrossen in der Emma, die meisten Männer hätten immer noch nicht gelernt, zu kochen und zu wickeln. Wirklich nicht?

Gerade dreht die alte Debatte über Männer und Frauen, über Väter und Mütter eine neue Runde. Vor die Debatte über Arbeitsteilung unter Eltern hat sich die Grundsatzfrage geschoben, ob sie überhaupt Eltern werden – oder: werden wollen. Schrill klingen die jüngsten Schreckensmeldungen von der demografischen

Front: Jeder vierte Mann in Deutschland will kinderlos bleiben; fast jeder dritte der unter 39-Jährigen ist es. Der Väterdiskurs hat die Spur gewechselt, er ist jetzt Teil des demografischen Problems.

Deutschland stirbt aus, und die Männer sind schuld? Vielleicht hängt das eine ja mit dem anderen zusammen: die Angst vor dem Vaterwerden mit der Sorge um das Vatersein. Bevor die nächste Runde im Geschlechterkampf wieder mit einer Schuldfrage beginnt, lohnt sich eine Bestandsaufnahme. Wie steht es um die deutschen Väter 30 Jahre nach der Erfindung des neuen Manns?

Zunächst ein paar Zahlen. Männer zwischen 25 und 45 Jahren verbringen im Durchschnitt täglich zweieinhalb Stunden mit Haus- und Familienarbeit und verwenden etwa die Hälfte dieser Zeit für die Betreuung von Kindern. Damit engagieren sie sich zwar sehr viel weniger Zeit als ihre Frauen, aber immerhin tun Väter damit mehr als noch zehn Jahre zuvor, wie der Männerforscher Peter Döge herausgefunden hat.

In einer Allensbach-Umfrage aus dem vergangenen Jahr erklärten 69 Prozent der Männer mit Kindern unter 14 Jahren, dass Vater und Mutter einem Kind ganz unterschiedliche Dinge vermittelten, dass es also wichtig sei, »dass man sich auch als Vater viel um sein Kind kümmert«. Für 58 Prozent ist es »heutzutage einfach selbstverständlich, dass man sich als Vater genauso um die Kindererzlehung kümmert wie die Mutter«. Die klassische Rollenverteilung erscheint dagegen als Auslaufmodell; nur noch 31 Prozent der Befragten beharren darauf, dass ein Vater sich vor allem ums Geldverdienen kümmern muss.

Auf ähnliche Werte kommt auch eine Studle, die der langjährige Direktor des Staatsinstituts für Frühpädagogik in München, Wassillos Fthenakis, verantwortet hat. Zwei Drittel der Männer definieren sich demnach als »Erzieher des Kindes«, nur noch ein Drittel als »Brotverdiener der Familie«. Fthenakis, einer der Pioniere der Väterforschung in Deutschland, spricht von einer »sanften Revolution« – und von einem »subjektiven Konzept«.

Denn die neuen, engagierten Väter existieren zunächst in den Köpfen der (potenziellen) Eltern, in Ihren Wünschen und Träumen. Auf den Spielplätzen und in den Kinderarztpraxen trifft man sie dagegen selten. Im Kindergarten fallen sie auf, wenn sie die Kleinen nicht nur morgens bringen, sondern nachmittags auch abholen. Und in den zahllosen Fernsehreportagen zum Thema sind sie längst zum Klischee erstarrt: sanfte Männer, die mit merkwürdig entrücktem Gesichtsausdruck ihren Töchtern auf der Schaukel Schwung geben. Zu glücklich, um wahr zu sein. Offensichtlich führt die einfache Umkehr der Rollen auch nicht weiter.

Sind die neuen Väter, die sich ihren Kindern nicht nur am Wochenende zuwenden, die Hausarbeit übernehmen und Familie und Beruf tatsächlich leben, also nur eine Illusion? Jedenfalls werden sie, wenn sie leibhaftig auftreten, noch immer bemerkt. Von der Verkäuferin im Schuhladen, die dem Vater wohlwollend zuzwinkert, wenn er seiner dreijährigen Tochter die Vorliebe für pinkfarbene Lackschuhe auszureden versucht. Oder von der Dame am Flughafenschalter, die den offensichtlich allein reisenden Mann mit den zwei Kindern beim Einchecken vorwurfsvoll nach seiner Frau fragt und, als dieser nicht sofort antwortet, einfach die nächstbeste Frau in der Reihe zur Mutter seiner Kinder bestimmt. Das neue Selbstverständnis, das die Väter in den Umfragen formulieren – es ist noch lange nicht selbstverständlich.

Aus gutem Grund: Denn jenseits der subjektiven Vorstellungen berichten Daten von einer ganz anderen Wirklichkeit. Demnach sind 88 Prozent der Väter in Deutschland in Vollzeit erwerbstätig, ein Drittel von ihnen arbeitet 45 Stunden oder mehr. Während Frauen und Männer vor der Geburt ihres ersten Kindes etwa gleich viel arbeiten, gehen die Kurven danach dramatisch auseinander: Väter steigern ihr berufliches Engagement, Mütter reduzieren ihre Erwerbsarbeit erheblich – und zwar langfristig. Mit jedem weiteren Kind verfestigt sich das alte Muster.

Väterforscher Fthenakis sieht darin eines der größten familienpolitischen Probleme, nicht nur für dle ehemals berufstätigen Frauen, die sich, kaum haben sie Kinder, doch am Herd wiederfinden, sondern auch für die Männer, die nachts mit schlechtem Gewissen das Schlafzimmer wechseln und Ihren Traum gemeinsamer Elternschaft nicht verwirklichen können. »Die Traditionalisierung des Zusammenlebens«, so

Fthenakls, »zwingt die Männer, die Brotverdienerfunktion zu übernehmen, und ist zugleich der Beginn eines innerfamilialen Prozesses, der zur Erosion in der Qualität der Partnerschaft führt, von der sich viele Paare nicht mehr erholen.«

Die neuen Väter würden demnach an unflexiblen Strukturen scheitern: Sie sind Leidtragende einer Arbeitswelt, die ihnen wie den berufstätigen Müttern wenig Spielraum lässt. Man mag das für übertrieben halten, wahrhaftig nicht alle Väter träumen davon, Kinderbrei zu kochen statt Bilanzen zu schreiben. Nur noch ein Drittel beharrt auf seiner traditionellen Rolle als Versorger und Ernährer? Man könnte auch sagen: Immer noch ein Drittel! Die anderen zwei Drittel aber rennen häufig gegen dieselben Mauern an wie ihre Frauen – nur kommen sie von der anderen Seite. Die vielbeschworene Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist längst auch ein Männerthema geworden.

Dabei haben Väter zweifellos eine ungleich günstigere Ausgangsposition. Denn Männer, die sich Zeit für ihre Kinder nehmen und dafür vielleicht sogar beruflich kürzer treten, dürfen grundsätzlich mit Anerkennung rechnen – nicht zuletzt von ihren eigenen Eltern. (Groß-)Väter klopfen ihren Söhnen auf die Schulter, weil sie ahnen, dass sie selbst etwas verpasst haben; (Groß-)Mütter finden ihre partnerschaftlich orientierten Söhne ausgesprochen ritterlich. Frauen, die das Leben in Familie und Beruf miteinander verbinden, müssen sich hingegen oft für beides rechtfertigen, nicht zuletzt vor ihren elgenen Eitern: Dafür, dass sie trotz ihrer guten Ausbildung keine richtige Karrlere machen – und dafür, dass sie ihre Kinder (zu) früh in die Obhut einer Krippe oder Tagesmutter geben.

Bis heute sind Mütter vor allem eine biologische Größe, Väter waren dagegen stets ein gesellschaftliches Konstrukt. Nicht die Geburt eines Kindes machte den Mann zum Vater, sondern die Abenteuer, die er außerhalb von Familie und Kreißsaal erlebte: die Bären, die er fing (ja, früher haben deutsche Männer die Bären noch gefangen!), die Eifmeter, die er hält. In der Sprache der Sozlologie: »Autorität und Respekt, die ein Mann im häuslichen Kontext erhält, sind unlösbar mit seinem ökonomischen und sozialen Status außerhalb der Familie verknüpft. « Weshalb Wirtschaftskrisen auch in der Vergangenheit immer Väterkrisen waren. Die Frage nach der Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellt sich für viele Väter heute gar nicht, weil die nach dem Arbeitsplatz nicht beantwortet ist. Je unsicherer die Zukunft der Arbeitswelt erscheint, desto prekärer wird ihre Situation. Ein Teil von ihnen reagiert darauf so, wie Männer in den vergangenen 200 Jahren häufig reagiert haben, mit Flucht oder Suff.

Und selbst wenn die Partnerschaft glücklich und die V-Frage zur beiderseitigen Zufriedenheit geklärt ist: Von welchen Abenteuern können Väter ihren Kindern heute noch erzählen, die ihre Frauen nicht auch erlebt hätten? Sieben von zehn Männern sagen, sie möchten ihren Kindern ein Vorbild sein. Das vor allem! Nur was tun solche Vorbilder heute? Aus der Öffentlichkeit sind die alten Vaterfiguren weitgehend verschwunden und mit ihnen eine Quelle angestammter Autorität. Der Bundespräsident tritt auf als erster Angestellter seines Staates, niemand käme mehr auf die Idee, ihn »Papa Köhler« zu nennen. In der Wirtschaft regieren die Controller, Patriarchen sind von vorgestern. Und Franz Beckenbauer war längst Kaiser, bevor er spät noch einmal Vater wurde – eine Ikone der lässigen Allmacht, aber keine angestammte Autorität.

Man muss das Verschwinden des Vaters als öffentliche Respektperson nicht groß beklagen, manches hat dazu beigetragen – auch das gewandelte Rollenverständnis der Väter. Engagierte Männer, die es schaffen, Kindererziehung und Karriere zu verbinden, haben individuell sicherlich gewonnen. In der Gesellschaft suchen sie dagegen noch nach ihrem Platz. Der Respekt, den sie beim Wickeln erwerben, lässt sich nicht einfach nach außen, in die Sphäre der Abenteuer und Erfolge übertragen. Im Gegenteil, die Zeit, die sie neuerdings für Familien- und Hausarbeit aufwenden, fehlt ihnen an anderer Stelle. Väter sind häuslicher geworden – und erleben dabei, was für Frauen ein alter Hut ist: Kindererziehung ist aufregend, aber nur begrenzt kommunizierbar. Jedenfalls solange die Trennlinie zwischen den Sphären, zwischen dem Familienleben hier und der Arbeitswelt dort, so scharf gezogen wird wie heute.

Auch der Torhüter Jens Lehmann entwirft öffentlich ein ganz unaufgeregtes Bild von Familienleben. In seinem Haus in London steht ein großer Holztisch, damit Kinder und Freunde Platz haben, *aus Eiche, wenn ich mich nicht irre. Sehr robust. Und Flecken kriegt man sehr gut weg.« Im Garten spielt er mit den beiden

Söhnen Fußball. Manchmal lässt er absichtlich einen Ball ins Tor. Abends lesen Vater und Mutter Lehmann ihren Kindern Geschichten vor von Astrid Lindgren. Das alles klingt ausgesprochen langweilig und würde niemanden interessieren, wenn der Mann nicht auf einem anderen Feld reüssieren würde. Als Vorbild könnte Vater Lehmann dennoch taugen.

Was ist männlich? - Eine ZEIT-Serie über den Widerspruch, ein Mann zu sein »

DIE ZEIT, 06.07.2006 Nr. 28

28/2006

1-St Ars. 25.7.06

BLA. 8. 7.06 Karriere mit Kindern

Zu einem überraschenden Ergebnis kommt eine aktuelle Untersuchung der Technischen Universität Darmstadt. Die Studie zur beruflichen Situation von rund 9000 Mitgliedern inund naturwissengenieurschaftlicher Fachgesellschaften zeigt, dass Frauen und Männer beruflich erfolgreicher sind, wenn sie Kinder haben. Bei beiden zeige sich ein positiver Zusammenhang zwischen beruflichem Erfolg und Familienver-antwortung. So gelten fast 40 Prozent der befragten Wissenschaftlerinnen und Ingenieurinnen mit Kindern als "erfolgreich" oder "sehr erfolgreich" – unter ihren kinderlosen Kolleginnen sind es dagegen weniger als 30 Prozent. Voraussetzung ist den Forschern zufolge, dass Mütter möglichst nahtlos im Beruf bleiben. Mit Hilfe von Tagesmüttern, Krippen und Kindergärten gelänge es ihnen offenbar, Erfolg und Erziehung zu vereinbaren. Nur etwa die Hälfte der berufstätigen Mütter hatte beruflich pausiert. Bei Akademikerinnen, die dennoch eine Kinderpause eingelegt hatten, war diese in knapp 40 Prozent der Fälle kürzer als sechs Monate. (hol)

Www.beruf-und-familie.de

Mädchen wenden sich Technik zu

Studie belegt wachsendes Interesse auch an Naturwissenschaften.

VON HEINZ TUTT

Düsseldorf - Mädchen und junge Frauen interessieren sich zunehmend auch für technische und naturwissenschaftliche Berufe. Dies ist das Ergebnis einer aktuellen Untersuchung zum Mädchen-Zukunftstag 2005. "Die Studie »Girls Day – Mädchen-Zukunftstag und mehr -Projekte zur Berufsorientierung von Mädchen« zeigt uns, dass die Idee des Girls Day Früchte trägt", erklärte gestern Maria Westerhorstmann, die frauenpolitische Sprecherin der CDU-Landtagsfraktion. Die Politikerin bedauerte, dass Frauen und Mädchen im Bereich Technik, Naturwissenschaften und auch im Handwerk nach wie vor unterrepräsentiert seien.

Erhebliches Potenzial

Der Girls Day – ein jährlicher Aktionstag am vierten Donnerstag im April – hat seinen Ursprung in den USA und soll speziell Mädchen und junge Frauen für so genannte Männerberufe motivieren. Interessierte Mädchen und junge Frauen erhalten an diesem Tag die Gelegenheit, Arbeitsplätze in verschiedenen Berufen kennen zu lernen.

"Die Wirtschaft kann auf das Potenzial der jungen Frauen nicht mehr verzichten", betonte die Abgeordnete. Sie forderte, politische Konsequenzen aus der Auswertung der Studie zu ziehen. Als konkrete Maßnahmen schlug sie unter anderem vor, die naturwissenschaftlich-technische Früherziehung in Kindertagesstätten und Grundschulen zu verbessern. Außerdem sollen spezielle Berufsangebote für Mädchen mit Migrationshintergrund bereitgestellt werden.

Verlierer der Globalisierung

Studie: Frauen und Berufsanfänger oft nur befristet engagiert

yon CHRISTOPH GAHLAU

*BAMBERG. Frauen, Berufsanfärger und Männer kurz vor dem Ruhestand sind in Deutschland die Verlierer der Globalisierung Zu diesem Ergebnis kommt eine internationale Studie unter der Leitung des Bamberger Soziologieprofessor Hans-Peter Blossfeld. Fast 50 Wissenschaftler führten in 17 Ländern Europas und Nordamerika repräsentative Umfragen durch.

Zwei Ereignisse haben die Globalisierung laut Blossfeld hesonders beschleunigt. Zum ien der Fall des Eisernen Vorhangs Ende der achtziger, Anfang der neunziger Jahre und der Siegeszug von Internet und E-Mail. "Innerhalb weniger Sekunden können über diese Medien Informationen und weltweit gültige Standards besorgt werden, meint der Soziologe. Mit diesen beiden Ereignissen sei die Internationalisierung der Märkte und der dadurch entstandene Wettbewerb einhergegangen.

Für Deutschland bedeute dies einen Druck auf die hohen Löhne und die Sozialstandards. Langfristig rechnet Blossfeld deshalb mit einer Anpassung der Löhne zwischen West und Ost. Vor allem Berufseinsteiger, die nicht er die entsprechenden Netz-

012,67.06

Gerade für junge Arbeitnehmer ist es oft schwer, in den Unternehmen Fuß zu fassen. (Foto: dpa)

werke verfügen, hätten es schwer sich zu etablieren.

Oft bekommen junge Männer und Frauen nur befristete Arbeitsverträge. Die Folge: Die jungen Erwachsenen wohnen wegen fehlender Perspektiven länger zu Hause als früher. Vor allem in Südeuro-

pa falle auf, "dass die jungen Männer oft von Mamas Schoß direkt im Hafen der Ehe einlaufen", stellt der Bamberger Soziologie-Professor fest. Die Familiengründung verschiebt sich immer weiter nach hinten. "Und manchmal ist es dann eben für den Kinderwunsch zu spät.

Die geringe Geburtenrate in Deutschland hängt laut Blossfeld unter anderem mit der wirtschaftlichen Unsicherheit zusammen. Die These von "Selbstverwirklichung" der weist der Soziologie-Professor zurück "Die Mehrheit will sich doch reproduzieren". Doch die Abschaffung der Eigenheim-Zulage, die Einführung von Studiengebühren, die Vorsorge für die eigene Rente führe zu einer Verunsicherung und letztlich einer Uberforderung der jungen Generation.

Die Politik müsse stärker dafür sorgen, dass Familie und Beruf vereinbar sei, sagte Blossfeld Die Einführung des Elterngeldes sei ein Schritt in die richtige Richtung. Die Männer mit Berufserfahrung seien dagegen eindeutig die Gewinner der Globalisierung, meint Blossfeld. Die wirtschaftlichen Unsicherheiten seien überstanden und für die Unternehmen seien sie noch nicht die älteren und meist teureren Mitarbeiter Weiterbildung für über 50-Jährige spielt in Deutschland noch keine große Rolle. Doch Blossfeld ist sicher: "Innerhalb der nächsten zehn Jahre ist hier ein Wandel zu erwarten." Dann werde die Erfahrung der Älteren geschätzt. (dpa)

Im Vorzimmer der Macht KSTA 10.141.6.06

In den Chefetagen sind Frauen immer noch unterrepräsentiert

Frauen besetzen zwar mehr Führungspositionen als früher, aber immer noch kaum die Topjobs.

VON PETER HAHNE

Berlin - Noch nie waren Frauen so einflussreich wie heute. Angela Merkel ist Kanzlerin; zum ersten Mal in der Geschichte der Bundesrepublik bekleidet eine Frau das wichtigste politische Amt. Die Verlegerinnen Friede Springer und Liz Mohn, Politikerinnen wie Familienministerin Ursula von der Leyen und Gesundheitsministerin Schmidt sowie Talkmasterinnen wie Sabine Christiansen oder Maybrit Illner besetzen Schaltstellen der Macht. Selbst das ehrwürdige Altherrengremium der fünf Wirtschaftsweisen hat mit der Schweizerin Beatrice Weder di Mauro erstmals eine Frau in seinen Reihen aufgenommen.

In den gesellschaftlich relevanten Bereichen Politik, Wirtschaft und Wissenschaft haben sich Frauen noch am besten in der Politik durchgesetzt - vermutlich auch dank der Frauenquoten. Die Grünen haben ei-

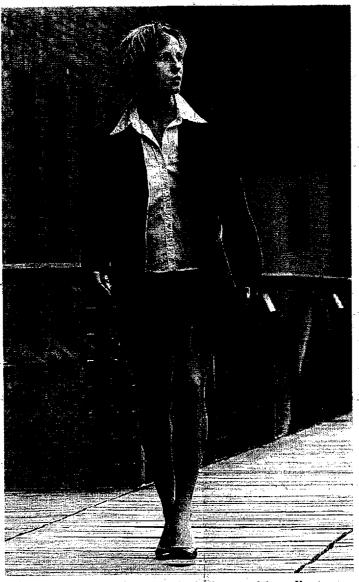
Die Bilanz ist (40 Prozent) völlig unbefriedigend ANNETTE SCHAVAN

ne (50 Prozent), die SPD und die Linkspartei (50 Prozent). Die CDÚ hat ein so genanntes Frauenquo-

rum, eine abgeschwächte Form der Quote. Selbst in der FDP, die Quoten bisher ablehnte, wird inzwischen angesichts des geringen Frauenanteils ernsthaft über eine Quote diskutiert.

Schließlich haben Parteien mit starker Quote - Grüne, SPD, Linkspartei - einen weit höheren Frauenanteil als CDU und FDP. 58 Prozent der grünen Bundestagsabgeordneten sind Frauen, 38 Prozent bei der SPD, bei der CDU sind es nur rund ein Viertel, in der Partei der Liberalen sind weniger als 24 Prozent Frauen engagiert. Die Quote hat dazu geführt, dass Frauen in der deutschen Politik deutlich besser repräsentiert sind als etwa in der Wirtschaft.

Dort sitzen Frauen weiterhin überwiegend in den Vorzimmern der Macht. Nach einer Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) gab es 2003 in den 180 größten deutschen Konzernen nur sieben Frauen im Topmanagement. "Was in der Politik geht, geht in der Wirtschaft noch lange nicht", sagt DIW-Expertin Elke Holst. Ein



Nur wenige Frauen in Deutschland schäffen es auf ihrem Karriereweg BILD: ARGUS nach ganz oben.

Blick auf die Dax-Konzerne zeigt: Dort sitzt nicht eine einzige Frau auf einem dem Sessel des Chefvorstands. Einzelne Vorstandsfrauen in den 30 Top-Konzernen des Landes lassen sich an einer Hand abzählen.

Auch in den Aufsichtsräten sieht es kaum besser aus, vor allem auf der Kapitalseite. Wenn sich hier eine Frau in einem der Kontrollgremien findet, wurde sie meist von den Gewerkschaften geschickt. In den 100 größten deutschen Unternehmen wurden nur 7,5 Prozent aller Aufsichtsratssitze von Frauen besetzt. Mehr als 80 Prozent dieser Frauen erhielten ihr Mandat durch die Arbeitnehmerseite.

Nach einer aktuellen Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) stieg der Anteil von Frauen in Führungspositionen in der westdeutschen Privatwirtschaft in den Jahren 2000 bis 2004 um mickrige zwei Prozentpunkte von 20 auf 22 Prozent. Im Osten ist

der Anteil im gleichen Zeitraum von 25 auf 28 Prozent geklettert.

Der Frauenanteil bei den hoch angesiedelten Führungspositionen, also bei den echten Topjobs, ist allerdings nicht gestiegen, bei Frauen mit Kindern ging er sogar zurück. "Frauen können ihren Rückstand in Führungspositionen in der Privatwirtschaft nur langsam verringern", schreiben die IAB-Forscher. "Kinder und Arbeitsteilung in Partnerschaften sind nach wie vor ein Karrierehindernis für Frauen."

Frauen im Topmanagement bleiben oft kinderlos, während Männer im Chefsessel mehr Kinder haben als der Durchschnitt. Sie können sich also darauf verlassen, dass ihre Frauen auf die Kinder aufpassen und die eigenen Karrierewünsche zurückstellen, während Frauen in Führungspositionen sich in der Regel nicht allzu häufig auf ihre männlichen Partner verlassen können. "Für viele Frauen kommt mit der Geburt

des ersten Kindes der Karriereknick", klagt die Geschäftsführerin des Deutschen Frauenrats, Henny Engels. "Die meisten Führungsjobs kann man nicht halbtags erledigen."

Die Chancen, dass sich am Patriarchat der Wirtschaft etwas ändert, sind gering. Vor allem in klassischen Männerdomänen wie der Auto- und Rüstungsindustrie bescheinigen Headhunter Frauen eine Wahrscheinlichkeit von nahe null, jemals einen Chefposten zu besetzen. Eine Frauenquote für die Wirtschaft wurde zwar auch in Deutschland schon mehrfach diskutiert, scheiterte aber regelmäßig am Widerstand der männlich dominierten Wirtschaftsverbände.

In Norwegen gibt es ein derartiges Modell schon. Dort wurde per Gesetz eine Frauenquote für Aufsichtsräte eingeführt. 40 Prozent müssen von Frauen besetzt werden. Die norwegische Industrie unterstützt – anders als die Patriarchen in BDI und BDA - den Plan.

Die Debatte um Frauenquoten ist längst auch in der Wissenschaft angekommen. Vor wenigen Tagen entfachte der scheidende Präsident der Deutschen

Forschungsgemeinschaft (DFG), Ernst-ten 2000 Jah-Ludwig Winnacker, kontroverse Debatte: Wenn

eine re, ihre Plätze zu erobern

Männer hat-

FRNST RIETSCHEL nicht 40 Pro-

zent unseres intellektuellen Potenzials vor der. Tür lassen wollen, helfen nur noch Ouoten." In der Tat liegt der Frauenanteil bei Promotionen mittlerweile bei 38 Prozent. Auf hundert Professoren kamen an deutschen Unis im Jahr 2003 hingegen nur 13 Frauen. Bei den besser bezahlten C4-Professuren sogar nur acht. "Die Bilanz ist völlig unbefriedigend", kritisiert Bundesbildungsministerin Annette Schavan (CDU), die sich mit Vorschlägen aber zurückhält.

Freiheit der Wissenschaft bedeutet schließlich auch Freiheit von politisch festgelegten Quoten. Die Wissenschaft ist gespalten. Die Präsidenten der Max-Planck- und der Fraunhofer-Gesellschaft protestieren, während der Präsident der Leibniz-Gemeinschaft, Ernst Rietschel, der DFG Rückendeckung gibt: "Winnacker hat völlig Recht. Wir müssen radikal Quoten verlangen, bis zu 50:50. Denn Männer hatten 2000 Jahre Zeit, ihre Plätze zu erobern."

"Amerika war unser Kulturschock KS+4

Familien und berufstätige Eltern genießen in den USA mehr Wertschätzung als hier 30.5.06

Eine persönliche Rückschau auf einen vierjährigen Auslandsaufenthalt.

VON URSULA VON DER LEYEN

S ie sind schwanger? Schade, wir hatten noch so viel mit Ihnen vor! Ich erinnere mich gut an den unterschweltigen Vorwurf, der mich viele Jahre begleitete, seit ich vor 19 Jahren mein erstes Kind erwartete: Eigentlich haben Sie an einer Uniklinik nichts mehr zu suchen. Fortan war von Forschungsbeteiligung keine Rede mehr. Als wären meine Ausbildung und meine Fähigkeiten ausradiert. Mein Mann und ich hatten fast zeitgleich als Assistenzärzte in einer Klinik ängefangen.

in einer Klinuk angefangen.
Low ar 29 Jahre all, frisch approlichte Arztin und hungrig danach,
endlich mein Studienwissen umzusetzen. Selbstverständlich wurde
von uns jungen Medizinern an einer
Universitätsklinik erwartet, dass wir
neben dem Stationsalltag forschen.
Wir waren auch voller Interesse für

Als Medizinerin wusste ich: Ich wollte arbeiten

wissenschaftliche Fragen und Projekte. Von lebenslangem Letten
und Flextblität war die Rede, von
Eigeavorsorge und Verantwortung.
Wir waren beide bereit, viel für
unsere beruflichen und persönlichen Ziele zu arbeiten. Und wir
wünschten uns Kinder. Als uns das
erste geschenkt wurde, arbeitete
mein Mann mit den Glückwünschen
aller Kollegen zum Kind einsatzfreudig weiter.

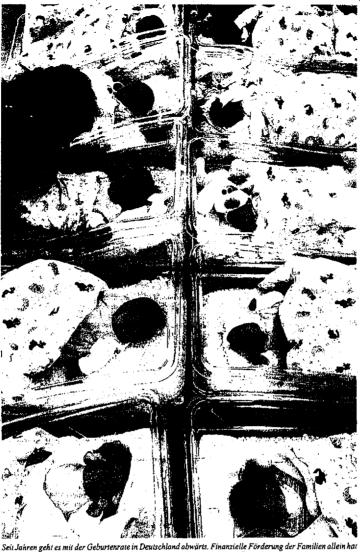
Ich musste zur gleichen Zeit lernen, dass ich nirgendwo mehr hincinpasse. An der Klinik war ich abgeschrichen, denn alle gingen davon
aus, dass mit mir keine Teamarbeitfür Forschungsprojekte mehr denkbar ist. Damit blieb ausschließlich
die Arbeit auf der Station. Aber
nicht ohne die kleinen Schikanen:
"Sie waren gestern ja nicht mehr da
bei der Besprechung, sie mussten
wohl nach Hause. Wir sind hier kein
Feierabendverein." Aber auch auBerhalb der Klinik war nichts mehr
richtig: "Warum haben Sie sich
denn ein Kind angeschafft, wenn Sie
es dann ängebeo?"

Am Tag der Geburt des Kindes wurde mir bewusst, dass ich fortan bis an mein Lebensende die Verantwortung für Wohl und Wehe dieses Menschen trage. Verantwortung dafür, dass er fröhlich und stark ins Leben gehen kann, und auch Verantwortung dafür, dass sein Lebensunterhalt und seine Ausbildung gesichert sind. Und wenn der kleine Junge mit Geschwistern aufwachsen soll, dann heißt das: noch mehr ernotionale und finanzielle Verantwortung. Als Medizinerin, die lange und hart für ihre Qualifikationen gebüffelt hat, wusste ich aber auch: ich wollte arbeiten. Weil ich meinen Berufliebe, weil ich auf Dauer fähig sein möchte, den Lebensunterhalt für meine Familie mitzuverdienen und weil auch noch ein halbes Jahrhundert Leben vor mir liegt.

So sehr mich einzelne negative Reaktionen im Umfeld damals getroffen haben – tief in mir wusste ich: Es kann nicht falsch sein, dass ich bei allen Muttergefühlen ein Mensch mit Wünschen, Sehnsuchten und Wissensdurst bleibe; ein Mensch, der seine Fähigkeiten entfalten möchte und bei aller Jiebe zum Kleinkind auch ganze Sätze sprechen will. Mir war klar: Ich möchte auch in fünf, zehn und 15 Jahren eine Perspektive haben. Dann bin ich glücklicher und ausgeglichener – auch als Mutter. Dennoch; Ich habe mich damals gerechtfertigt, und ich habe mich entschuldigt. Das war fälsch.

digt. Das war falseb.

Heute weiß ich: Es gab keinen
Grund für ein schlechtes Gewissen.
Kinder gedeihen, wenn sie Eltern



Seit Jahren geht es mit der Geburtenrate in Deutschland abwärts. Finanzielle Förderung der Familien allein hat den Trend nicht umkehren können, es fehlt ein Netz an haushaltsnahen Dienstletstungen. BILD: DPA

haben, die zufrieden mit ihrer Lebenssituation sind und aus diesem Grundgefühl beraus zugewandt, liebevoll, konsequent und positiv mit ihrer Familie umgeben. Heute weiß ich, dass Kinder Mutter und Vaterso lieben wie keinen anderen, aber dass sie fähig sind, Großeltern, Tagesmütter oder Mentoren ebenfalls zu lieben und zu respektieren, ohne dass dadurch der Eltern-Kind-Beziehung erwas verloren geht. Liebe, so heißt es nicht ohne Grund, ist das einzige Gut, das wächst, je mehr man davon gibt.

Mit dem zweiten und antien kind entwickelte sich meine Lebensituation immer weniger so, wie ich es mir vorstellte. Ich habe weniger "gearbeitet" und langsam, aber sicher aufgegeben. Mein Nettoverdienst ging vollständig in den Kosten der Kinderbetreuung auf. Damit wuchs der Druck auf meinen Mann, mehr zu arbeiten und mehr zu verdienen – eine Familie, die wächst, braucht mehr. Dann erhielt mein Mann das Aogebot, an einer amerikanischen Universität zu forschen. Ohne dieses Ereignis, da bin ich mir sicher, wäre mein privates und berufliches Leben in komplett anderen Bahnen weiterverlaufen. Wir sind in die USA gezogen – für ein paar Monate, wie wir dachten. Gebileben sind wir vier Jahre. Ein Grund dafür war die ganz andere Wertschätzung, der wir als Familie und als berufatätige Eltern begegnet sind.

Es war ein Kulturschock. Wir kamen in ein Land, dass selbstverständlich davon ausgeht, dass Menschen arbeiten. Und Eltern auch, dies galt für Våter wie für Mütter.

Der entscheidende Unterschied zu Deutschland war, dass Kinder nicht als Nachteil, sondern als unverzichtbare Lebenserfahrung gesehen wurden. Ich wurde nicht geduldet, obwohl ich Kinder hatte, sondern gefördert, weil ich Kinder hatte. Die Grundhalbung, die ich dori erfahren habe, ist: Wer in seinem Beruf gut ist und Kinder bat, der erwibt zusätzliche Qualitäten. Die Mutter ist flexibei und pragmatisch, sie ist organisiert und belastbar, denn anders könnte sie den Alltag nicht bewältigen. Sie trägt Verantwortung und hat gelernt, Wichtiges von Un-

Wer gut im Beruf ist und Kinder hat, der erwirbt zusätzliche Qualitäten

wichtigem zu trennen. Sie übt täglich mit den Kindern Verhandlungsstrategien, den Kreislauf des Nachgebens und Durchsetzens, sie kann kommunizieren und delegieren. Sie bringt also Führungsqualitäten in unser Unternehmen.

Die Leistungsanforderungen waren boch in den USA. Genauso hoch
aber war das Zutrauen, dass gerade
eine Mutter diese Anforderungen
erfüllt. Fast ooch wichtiger aber war
die Erfahrung, dass dies mit derselben Selbstverständlichkeit auch von
Männern erwartet wurde. Aus der
Haltung heraus, dass Väter unverzichtbar sind für die Kindererziehung. Deshalb fordert die Gesellschaft in den Vereinigten Staaten
diese Rolle auch ein. Erfolg im Be-

ruf definiert sich nicht nur über die fachliche Leistung, sondern viel stärker auch über die Fähigkeit, neben der Arbeit aktiv zu sein, seinen Horzzout zu erweitern, der eigenen Familie, anderen Menschen und der Gemeinschaft etwas zu geben. Als Vater oder im Ehrenamt. Die erste Frage war nicht: "Was machen Sie beruflich?", sondern: "Was machen sie neben dem Beruf?"

Erst diese Akzeptanz von Kindern im Berufsleben hat meinem Mann und mir gezeigt, welchen Unterschied es macht, wenn eine Gesellschaft auf die Stärken von Müttern und Vätern schaut und nicht auf ihre vermeintlichen Defizite. Es führt dazu, dass junge Menschen über sich hinauswachsen, Kräfte in sich entdecken, die sie vorher nie wahrgenommen haben; und die Glückserfahrung, die Kinder vermitteln, im Alltag wiel stärker thematisieren.

Persönliche Erfahrungen lassen sich immer nur begrenzt verallgemeinern. Aber vielleicht ist der Optimismus, der Glaube an die eigene Etärke, der die Menschen in den USA selbst nach Rückschlägen immer noch auszeichnet, darin mit begründet, dass Familie, Gemeinschaft und Beruf nicht gegeneinander stehen, sondem miteinander das Ganze des Lebens bilden.

Vieles kann man aber eben doch verallgemeinern, denn natürlich gehören zu einem familienfreundlichen Klima auch ganz pragmatische Dinge. Das sind beispielsweise die dort üblichen langen Ladenöffnungszeiten, die es meinem Mann ermöglichten, abends den Familien-

einkauf zu erledigen. Ich hätte tagsüber mit führ Kindern unter sechs Jahren im Schlepptau dafür Stunden gebraucht. Das sind Unternehmen, die so arbeiten, dass sie Leistung und nicht Dauerpräsenz einfordem. Arbeitsmuster, die an kritischen Stellen Flexibilität ermöglichen, weil dann unter dem Strich die Leistung und Motivation für das Unternehmen steigt. Unternehmen rechnen nüchtern und wissen, dass sie die besten Köpfe nur halten, wenn diese hoch qualifizierten Menschen auch mit ihren Familien im Alltag zurechtkommen. Dazu gehört eben ein vielfältiges, qualitativ hochwertiges Angebot an Kinderbetreuung und Ganztagsschulen, die ihren Auftrag darin sehen, neugierigen Kindern die Entdeckerfreude und Unternehmungslust zu erhalten. Und dazu gehört ein Netzwerk an Familien unterstützenden Diensteistungen, die es Eltern ermöglichen, ihre knappe Zeit auf die beiden wichtigsten Aufgaben zu konzentrieren: Fürsorge für die Kleinen und Alten, also Zeit für Familie und Zeit für Arbeit?

Meine Erfahrungen in den USA haben mir den Blick geschärft für das, was wir von anderen Ländern lernen können, wenn es um gute Bedingungen für Familien und Kinder geht. Wir brauchen auch in Deutschland einen gut ausgebauten, transparenten Markt für haushaltsnahe Dienstleistungen und ein breites Netz an Bildungsornen für Kinder. Damit sich diese Angebote stärker entwickeln, hat die Bundesregierung die steuerlichen Vorteile für

Es tut sich auch in Deutschland etwas

haushaltsnahe Dienstleistungen und Kinderbetreuung verbessert. Das Elterngeld gibt das Signat, dass Erwerbstätigkeit und Elternsein akzeptiert sind. Netzwerke um Familie werden angeregt beispielsweise durch Mehrgenerationenhäuser. Es tut sich also auch in Deutsch-

Es tut sich also auch in Deutschland etwas. Und es ist höchste Zeit,
denn wir haben viel Nachholbedarf.
Wir brauchen pragmatische Lösuogen, wir brauchen aber auch mehr
Zuversicht für Familien. Wenn wir
heute über den demographischen
Wandel reden, wird die Prage:
"Wanum habt ihr nicht genug Kinder?" oft sehr persönlich als Vorwurf aufgenommen. Darum geht es
mir nicht. Zuversicht für Familien
heißt dass wir selbstbewusst im Beruf und in der Öffentlichkeit dafür
werben, wie Kinder den Alltag bereichern, wie sie ihre Eitern über
sich hinauswachsen lassen und wie
sehr wir alle uns auf sie in Zukunft
verlassen. Wir brauchen eine Gesellschaft, die wild, dess Kinder hier
gut und glücklich aufwachsen können. Zuversicht und Pragmatismusauch das sehen wir in anderen Länden, die erfolgreicher in ihrer Familienpolitik sind – liegen eng beieinander.



Die Autorin ist Bundesfamilienministerin, CDU-Mitglied und Mutter von sleben Kindem.

Léserforum

Inre Meinung lst uns wichtig – per Brief, Fax oder E-Mail:

Schreiben: Kölner Stadt-Anzeiger 50 590 Köln

Faxen: 0221 / 224-25 24 (bitte alle Schreiben, Malls, Faxe und Online-Zusenden mit kompletter Anschaft)

Mailen ksta leserbriefe@mds.de "Die Rente mit 67 benachteiligt Frauen und programmiert Altersarmut"

Gegen die Pläne der Bundesregierung zur Einführung der "Rente mit 67" entwickelt sich Widerstand aus Sozial- und Frauenverbänden. Das Vorhaben benachteilige Frauen, erklärte die Sprecherin der Frauen im Sozialverband Deutschland, Brigitte Setzer-Pathe. Die Neuregelung gehe "an der Lebensrealität von Frauen vorbei", weil nur 7 % der Frauen nach 45 Beitragsjahren wie bisher abschlagsfrei mit 65 Jahren in Rente gehen könnten. Zwar würden 3 Jahre Erziehungszeit pro Kind als Beitragszeit anerkannt, doch sei die tatsächliche Unterbrechung der Erwerbstätigkeit häufig länger. Namens der SoVD formulierte die Sprecherin folgende Forderungen:

Der Schlüssel zu einer ausreichenden eigenständigen Rente ist die Berufstätigkeit der Frau. Deshalb müssen Benachteiligungen von Frauen im Erwerbsleben wie z.B. Lohndiskriminierung konsequent abgebaut werden.

Frauen dürfen nicht in Minijobs und Teilzeitarbeit abgedrängt werden.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie muss für Väter und Mütter verbessert werden. Daher fordern wir die Bundesregierung und die Länder auf, die Rahmenbedingungen für die Erwerbsarbeit Frauen zu verbessern, insbesondere den flächendeckenden Ausbau der Kinderbetreuung."

(fpd 03.04.06)

"Erwerbslose Partnerinnen von Vollzeitbeschäftigten sind die Hartz-Verliererinnen"

Nur für rund 40 % der Haushalte habe sich die Hartz-IV-Arbeitsmarktreform gelohnt, während 60 % der Haushalte, die vor der Reform Arbeitslosenhilfe bezogen haben, mit weniger Geld auskommen müssten, teilte die Hans-Böckler-Stiftung mit. Insgesamt sei die Armutsquote nach der Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe "leicht gestiegen". Gewinner der Reform seien die Alleinerziehenden, Verlierer die "erwerbslosen Partner von Vollzeitbeschäftigten", also überwiegend Frauen, die bis zu 80 - 90 % der bisherigen Unterstützung wegen der weitgehenden Anrechnung der Partnereinkommen auf das ALG II verlören. (fpd 03.04.06)

[AGARHE 2/2006

Seite 6

nen Service. 300 Firmen haben

che Mutter nun ihre geballte

Eigentlich sollten sie längst

on MAIKE BRZOSKA

dem Service überzeugen.

Werkstatt Dort gibt es eine gemütliche nen, eine Spieleecke für die Sicherheitskurse speziell für Frauen und einen Auto-Schnelle in Ossendorf Sitzecke mit Frauenmagazi-Bringservice, Kleinen,

en ernst genommen werden dürfnisse als Männer. Sie wolnach Hause fährt.

Frauen haben andere Be-

kürt und den Ehrenamtspreis schlau" ist aber nur eines der Mitarbeiterförde ungen, soziale Projekte, Frauenstammtische- und Vorträge oeim Arbeitsamt gehören zum Repertoire. Zur "Meisterfrau des Jahres 2001" wurde sie geder Stadt Köln bekam sie 2003 **Das Geheimnis ihres Erfolges**

den letzten zehn Monaten mit ze meine Ideen einfach in die ernetseite mit frauenfreundlichen Autohäusern und Werkstätter

Bei Gabriele Kordes Netzwerk erfährt Frau alles über kundinner, freundliche Kfz-Mechaniker und Autohäuser, (Foto: Ohlig)

www.frau-ist-schlau.de

'rau ist schlau" ins Leben. na CW Guth aus Kaarst, rief Das Netzwerk ist seit März dieses Jahres online. Auf der Hoen und Autohäuser in ganz weiligen Anbieter lesen und selbst abgeben. Firmen zahlen Deutschland. In einem Bewerzerinnen Meinungen zum jetungssystem können die Nutrauenfreundliche finden nes wollte sich die 42-Jährige Untersatz umsehen. Aber: Die ler Vergangenheit angehören: preitet ist, davon konnte sich Sabriele Kordes ein Bild machen. In Begleitung ihres Mannach einem neuen fahrbaren meisten Berater in Autohäu-Autohäuser und Werkstätten sern richteten ihre Verkaufs-Dass dies wohl noch weit ver tern an ihren Mann.

Werkstät-

TVöD

Ziel: Diskriminierungsfreie Leistungsbewertung

zwd Berlin – In zahlreichen Branchen wird bereits nach Leistung gezahlt. Bei Bund und Kommunen sollen nach dem neuen Tarifvertrag (TVöD) ab 1. Januar 2007 Leistungsentgelte eingeführt werden. Unter dem Blickwinkel der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern stellt sich die Frage, inwieweit die Systeme diskriminierungsfrei gestaltet jind. Diese Anforderung wäre erfüllt, wenn tarifliche oder betriebliche Regelungen folgende rechtliche Vorgaben gewährleisten:

1. Gleiche Verdlenstchancen:

Bei Frauen und Männern mit gleichen Tätigkeiten sind gleiche Leistungsmaßstäbe anzulegen. Handelt es sich um unterschiedliche, aber gleichwertige Tätigkeiten, muss die Maßeinheit "objektiv geeignet sein", Frauen und Männern gleich hohe Gesamtverdienste zu ermöglichen.²

2. Keine Benachteiligung von Lebenslagen

Es dürfen keine Leistungskriterien ausgewählt werden, die Angehörige eines Geschlechts schlechter erfüllen können, z.B. aufgrund von Kindererziehung oder Pflege. Zu einer Benachteiligung kann u.a. das Kriterium der zeitlichen Flexibilität führen.³

3. Transparenz:

Beschäftigte müssen überprüfen können, worauf Unterschiede beim Leistungsentgelt zurückzuführen sind.4

Empirische Untersuchungen zeigen, dass diese Anforderungen nicht immer eingelöst werden. Daten über die Verteilung von Leistungsvergütungen weisen darauf hin, dass Beschäftigte in unteren Entgeltgruppen – häufig überwiegend Frauen – sowie Teilzeitbeschäftigte und geringfügig Beschäftigte häufig benachteiligt werden. Dies ist vielfach darauf zurückzuführen, dass nicht ausschließlich die Leistung zählt, son-

dern leistungsfremde Aspekte bei der Vergabe eine Rolle spielen, zum Beispiel die Hierarchiestufe oder Geschlechtszugehörigkeit.

Eine wichtige Voraussetzung für Geschlechtergerechtigkeit Systeme, die auf messbaren, zählbaren oder anderweitig objektivierbaren Kriterien beruhen. Dies ist auch die Intention des § 18 TVöD. Wenn zum Beispiel zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten vereinbart wird, dass die Wartezeit für BürgerInnen von 30 auf 20 Minuten verringert und die erreichte Leistung methodisch zuverlässig ermittelt wird, ist der Leistungsmaßstab transparent. Diese Anforderungen können die herkömmlichen Beurteilungssysteme in der Regel nicht erfüllen.

Analysen konnten auch zeigen, dass eigenschafts- und verhaltensbezogene Kriterien besonders anfällig für geschlechterbezogene Vorurteile sind, so zum Beispiel Belastbarkeit oder Durchsetzungsvermögen. Weniger problematisch sind Kriterien, die sich auf die Qualität der Dienstleistungen und Prozesse, auf Zeiten und Mengen (Bearbeitungszeiten, Wartezeiten, Zeiten der Erreichbarkeit. Anzahl von Vorgängen...) sowie auf Kundenfreundlichkeit - ermittelt durch Kundenbefragungen - beziehen. Last but noch least gilt es, Frauen angemessen an der Gestaltung der Systeme zu beteiligen und durch Erhebung und Auswertung aussagekräftiger Daten die geschlechtergerechte Vergabe von Leistungsentgelten zu kontrollieren.

Karin Tondorf, freiberufliche Wissenschaftlerin

- ' Artikel 141EG-Vertrag
- ² EuGH-Entscheidung vom 31.5.1995 Rs-C 400/93 "Royal Copenhagen"
- yom 17.10.1989 Rs 109/88 "Danfoss"
- ⁴ Vgl. Fußnote 3
- Karin Tondorf/Andrea Jochmann-Döll (2005). (Geschlechter-)Gerechte Leistungsvergütung? VSA-Verlag Hamburg

Feministischer Juristinnentag

Teilzeit birgt Gefahr der mittelbaren Diskriminierung

zwd Bremen – Das Normalarbeitsverhältnis, das heißt das Arbeitsverhältnis des in Vollzeit erwerbstätigen männlichen Facharbeiters, für den die abhängige Erwerbstätigkeit den Lebensmittelpunkt bildet, hat lange Zeit als Leitbild sowohl des Arbeitsrechts wie der deutschen Familienpolitik gedient. Es ist Ausdruck einer Ausgrenzung von Sorge- und Beziehungsarbeit aus der Erwerbsarbeit.

Dieses Normalarbeitsverhältnis gerät aber mittlerweile von mehreren Seiten unter Druck. Einerseits bringen die aktuellen Beschäftigungspolitiken der Flexibilisierung und Individualisierung neue Leitbilder der Beschäftigungspolitik mit sich. Im Arbeitsrecht äußert sich dies zum Beispiel darin, dass Teilzeitarbeit immer selbstverständlicher wird. Im Teilzeitund Befristungsgesetz gibt es seit dem Jahre 2000 gar einen Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit. Er steht zwar unter dem Vorbehalt betrieblicher Interessen des Arbeitgebers; dennoch stellt er klar, dass ArbeitgeberInnen Teilzeitarbeit zulassen müssen, wo dies möglich ist, und dass allein die Tatsache, dass eine Arbeitsorganisation immer schon praktiziert wurde, kein Argument gegen Ansprüche auf Verringerung der Arbeitszeit sein kann.

Aber nützt diese Entwicklung tatsächlich einer Veränderung der Geschlechterverhältnisse? Zweifel werden wach, wenn man sich die Entwicklung auf den Erwerbsarbeitsmärkten genauer anschaut. Dort sind mittlerweile zwei nebeneinander her laufende Erwerbsarbeitsmärkte entstanden; neben dem traditionellen Normalarbeitsverhältnis gibt es das "vereinbare" Arbeitsverhältnis mit Teilzeitarbeit, Erziehungsurlaub, etc. und allen bekannten sozialversicherungsund rentenrechtlichen Nachteilen für Menschen, die "typisch weibliche"

Erwerbsarbeitsverläufe aufweisen. Die Gleichstellung der Teilzeitarbeit bei gleichzeitigem Fortbestehen des traditionellen Normalarbeitsverhältnisses trägt also eine Gefahr in sich: Frauendomänen drohen Frauendomänen zu bleiben, Geschlechterbilder werden reproduziert. Eine echte Gleichberechtigung unterschiedlicher Lebensformen erfordert, dass sich am "Normalarbeitsverhältnis" selbst etwas verändert. Sorgearbeit und die unterschiedlichsten Lebensformen müssen neben der Erwerbsarbeit möglich sein, ohne dass gleich die Existenzsicherung bedroht ist.

Mit der Aufgabe, Spaltungen der Erwerbsarbeitsmärkte verhindern oder aufzuheben, ist das Arbeitsrecht und vielleicht sogar das Recht insgesamt überfordert. Allerdings könnte das Antidiskriminierungsrecht seinen Teil beitragen. Die Wirksamkeit des Verbots der mittelbaren Diskriminierung ist zurzeit praktisch begrenzt, da ArbeitgeberInnen überwiegend zugestanden wird, Maßnahmen mit diskriminierender Wirkung aufrecht zu erhalten, wenn diese durch ein ökonomisches Interesse gerechtfertigt sind. Künftig wäre zu verlangen, dass Arbeitgeber ihre Arbeitsorganisation und die Arbeitsbedingungen nicht nur an die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen anzupassen haben, wie es die EU-Antidiskriminierungsrichtlinie 2000/78/EG verlangt, sondern dass alle Diskriminierungsverbote durch solche Pflichten zur "Anpassung" flankiert werden. Dadurch könnte es künftig vielleicht existenzsichernde Erwerbsarbeit auch für diejenigen Menschen geben, die nicht dem Normbild des bisherigen Normalarbeitnehmers genügen oder genügen wollen.

Dr. Eva Kocher, Rechtsanwältin in Hamburg Beitrag im Rahmen des 32. Feministischen Juristinnentages vom 6.- 9. April



Familienbericht

Väter an die Wiege

zwd Berlin (mih) – Deutschland gibt zwar viel Geld für Famillen aus, allerdings nicht an den richtigen Stellen. Der 7. Familienbericht fordert deshalb eine Neuausrichtung der Familienpolitik an der Lebensrealität und setzt dabei auf eine gleichberechtigte Arbeitstellung zwischen den Geschlechtern. Das Ehegattensplitting gehöre auf den Prüfstand.

Das Elterngeld und die Vätermonate seien ein Schritt in die richtige Richtung, betonte Professor Hans Bertram am 25. April anlässlich der Vorstellung des Familienberichts in Berlin. Die deutsche Familienpolitik müsse ihren Familienbegriff überdenken, um veränderten Lebenswirklichkeiten gerecht werden zu können, so der Vorsitzende der Sachverständigenkommission. Frauen- und Mutterrolle stellten keine Einheit mehr dar, erläuterte Bertram. Eine nachhaltige Familienpolitik habe sich deshalb an den veränderten Lebensläufen von Frauen zu orientieren: Diese werden älter, sind besser qualifiziert und stärker in den Arbeitsmarkt eingebunden. Gleichzeitig verliere der männliche Part des Familienernährers an Verlässlichkeit: Wird der alleinverdienende Mann arbeitslos, droht der soziale Abstieg.

Moderne Familienpolitik mit Elterngeld

Die Sachverständigenkommission empfiehlt das Konzept der eigenständigen Erwerbssicherung von Frauen und Männern nach skandinavischem Vorbild als Zukunftsmodell für Ehe und Familie. Zugleich befürwortet sie in ihrem 600 Seiten starken Bericht ausdrücklich das einkommensabhängige Elterngeld als Element einer modernen Familienpolitik. Nach den Worten Bertrams ist davon ein starker Gleichstellungseffekt zu erwarten: Mit dem Entschluss für ein Kind müssten Frauen sich nicht länger auch dafür entscheiden, sich zumindest zeitweise in die ökonomische Abhängigkeit vom Partner zu begeben. Zudem werde der "Achterbahneffekt" des Einkommens nach der Geburt eines Kindes ausgeglichen.

Der Bericht beschreibt einen Dreiklang von Zeit, Geld und Infrastruktur, um die Perspektive für eine lebenslaufbezogene Familienpolitik zu eröffnen. Lebensläufe folgten nicht dem schlichten Muster Kindheit/Ausbildung - Erwerbsarbeit - Lebensabend. Deshalb empfiehlt die Kommission den Blick stärker darauf zu lenken, wie unterschiedliche Lebensphasen miteinander verknüpft werden können - etwa Fürsorgearbeit und Erwerb. Dafür brauche es ein bessere Infrastruktur der Kinderbetreuung als Rahmen. Hier sei eine neue Prioritätensetzung der Kommunen notwendig, forderte Bertram. Auch direkte finanzielle Transferleistungen an Familien seien weiterhin sinnvoll, allerdings nur an den richtigen Stellen. Die Kommission plädiert dafür, das Ehegattensplitting und das Kindergeld in diesem Sinne zu überprüfen.

Frauenministerin Ursula von der Leyen (CDU) sieht die Bundesregierung durch den Bericht in ihrem Kurs bestätigt. Familienpolitik müsse sich an der Lebensrealität und den Wünschen junger Menschen orientieren: "Junge Männer wollen heute erziehende Väter und nicht nur Ernährer sein. Jungen Frauen wollen Kinder haben und ihren Beruf weiter ausüben", unterstrich die Ministerin. Dafür müssten die Rahmenbedingungen geschaffen werden, wie etwa durch das Elterngeld.

GEW fordert Familienkasse

"Wer Kinder hat, hat Pech gehabt", kommentierte der Vorsitzende der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Ulrich Thöne, den Familienbericht. Es sei beschämend, dass in Deutschland Kinder nach wie vor Armutsrisiko Nummer eins seien. Die GEW fordert ein radikales Umdenken in der Familienfinanzierung und die Einführung einer Familienkasse, um einen größeren Teil der Gelder direkt in Bildungsinstitutionen zu lenken. "Eine gebührenfreie Ausbildung der Kinder nützt den Familien mehr als ein Mix aus Ehegattensplitting, Freibeträgen, Erziehungsund Kindergeld sowie BAFöG", bemängelte Thöne.