

Trend Frauenerwerbstätigkeit. Optionen schaffen für mehr Geschlechtergerechtigkeit

Dr. Christina Klenner

21. Januar 2009 in Hamm

Vorbemerkung

Forschung aus dem WSI und der Hans-Böckler-Stiftung

www.wsi.de

www.boeckler.de

www.wsi-mitteilungen.de

Bedeutung Wiedereinstieg

- nach familienbedingten Erwerbsunterbrechungen
 - traditionell mehrjährige Familienphase
 - heute: nach Elternzeit (3 Jahre) oder
 - nach Ende des Elterngeldbezuges (12 Monate oder eher)
- nach Ehescheidung: Unterhaltsrecht 2008
- nach Arbeitslosigkeit
- als Hausfrau in Bedarfsgemeinschaft

Gliederung

1. „Trend Frauenerwerbstätigkeit“ – Ursachen?
2. Mehr Frauenerwerbstätigkeit = Mehr Geschlechtergerechtigkeit?
3. Familiensensibilität - Herausforderung an Politik und Wirtschaft
4. Gegenläufige Prozesse und soziale Spaltungen

1. „Trend Frauenerwerbstätigkeit“ – Ursachen?

Trend

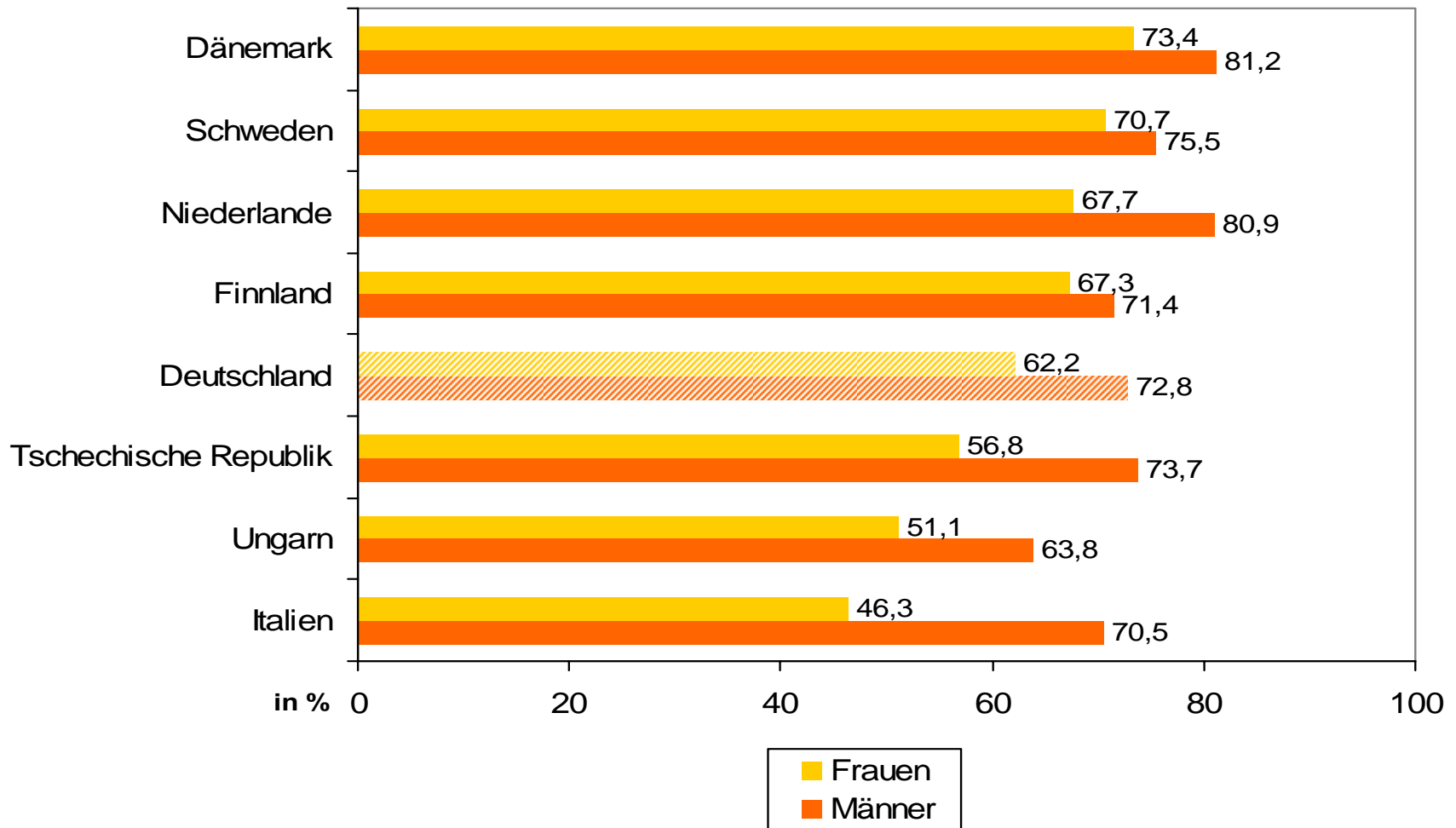
Frauenenerwerbstätigkeit

- Europäische Beschäftigungsstrategie: Erhöhung der Frauenenerwerbstätigkeit
- heißt vor allem Erhöhung der Müttererwerbstätigkeit
- Mütter in Deutschland viel weniger erwerbstätig als in anderen EU Ländern

Erwerbstätigenquote EU (ausgewählte Länder) 2006

WSI

Hans Böckler
Stiftung



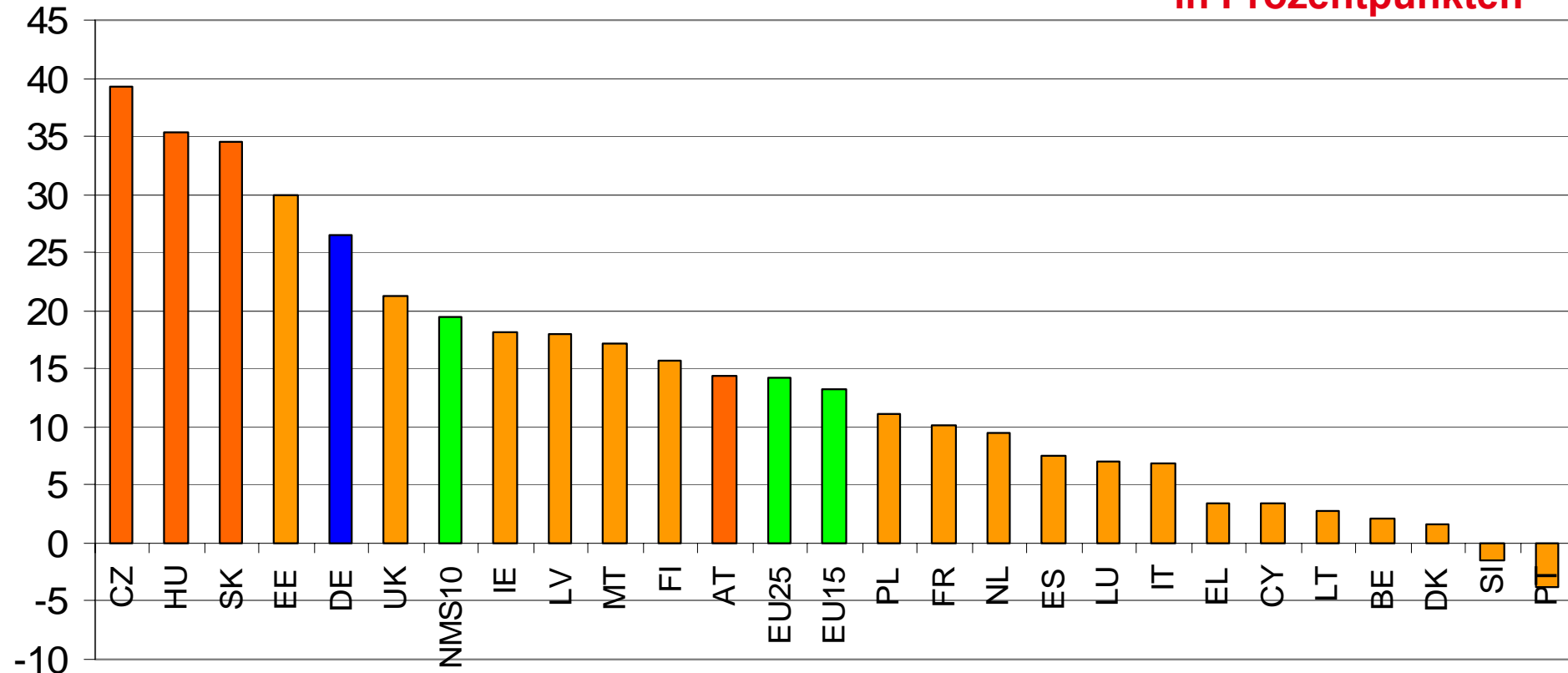
Quelle: Eurostat, Labour Force Survey (LFS).

Differenz der Erwerbstätigenquoten von Frauen^a mit und ohne Kind 2005 (0 bis 6 Jahre)

WSI

Hans Böckler
Stiftung

in Prozentpunkten



a. 20-50 Jahre

Quelle: EU Labor Force Survey 2005 – Spring data.

Trend

Frauenenerwerbstätigkeit

- **ökonomische** Gründe für Steigerung der Frauenenerwerbstätigkeit
 - Frauen als Fachkräfte – gute Qualifikation der Frauen nutzen
 - längere Ausstiege: betriebswirtschaftliche und individuelle Verluste
- Lösung der **demografischen** Probleme
 - Kinder als künftige Fachkräfte
 - Beitragszahler für soziale Sicherungssysteme

Trend

Frauenerwerbstätigkeit

- Veränderungen in den **Lebensformen**
 - Vielfalt der Familienformen – Zunahme der Zweiverdienerfamilie
 - Mehr Allein Erziehende
 - immer mehr Mütter beruflich tätig
- Veränderungen in den **Einstellungen**:
 - traditionelle Arbeitsteilung unterstützen nur 22% (West) und 10% (Ost) der 18-30Jährigen

Trend

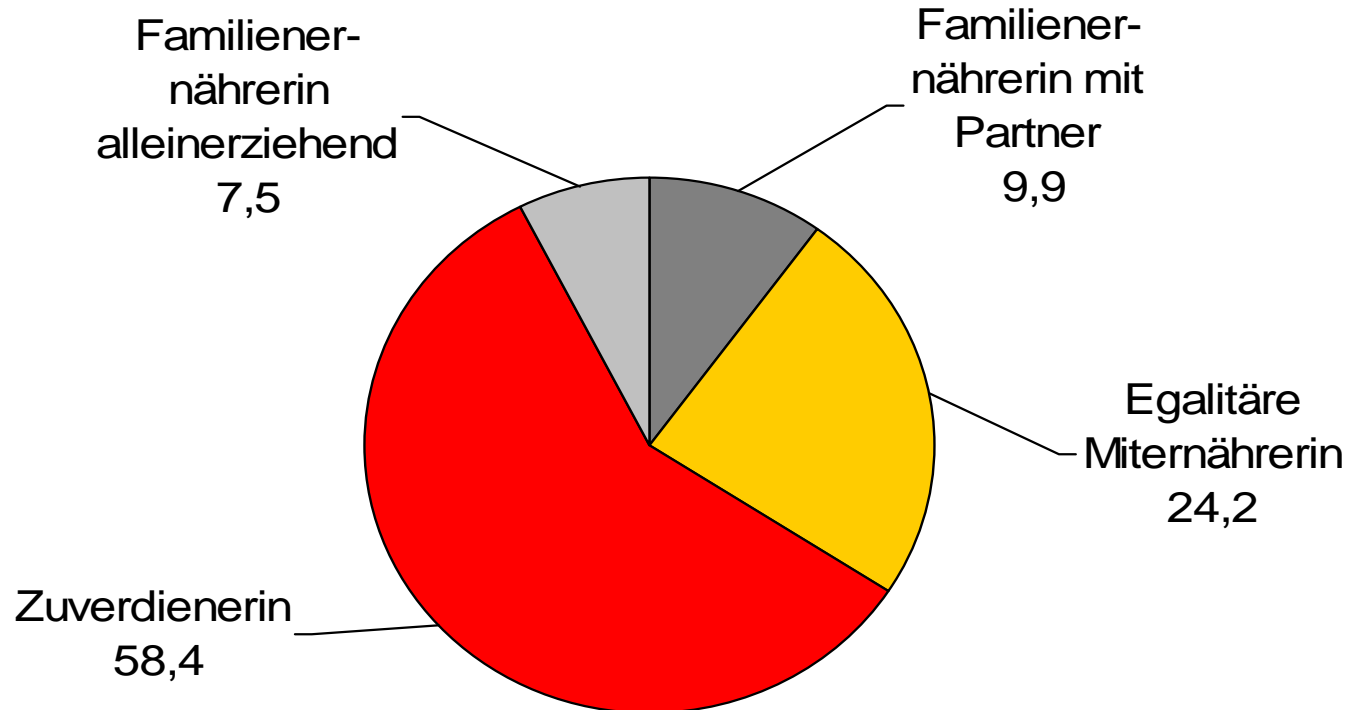
Frauenerwerbstätigkeit

- **Gleichstellung** von Frauen und Männern
 - Frauen streben vermehrt eine eigenständige Existenzsicherung an
 - wollen sich nicht mehr zwischen Beruf und Familie entscheiden müssen
 - Immer mehr Frauen tragen wichtigen Beitrag zum Familieneinkommen bei
 - 20% der Mehrpers. HH: Familienernährerinnen

Beitrag von Frauen zum Haushaltseinkommen 2006

WSI

Hans Böckler
Stiftung



Basis: Haushalte abhängig beschäftigter Frauen in Westdeutschland.

Quelle: Auswertung des SOEP-Datensatzes für das Projekt "Flexible Familienernährerinnen",
von Toni Hahn und Gerhard Schön.

Trend

Frauenerwerbstätigkeit

- Neues **Leitbild**: Eigenständige Existenzsicherung aller Männer **und** Frauen
 - „Adult Worker Model“ (Modell des „erwachsenen Erwerbstätigen“)
 - erfordert neue Lösungen für die Fürsorgearbeit (Care) gegenüber Kindern und Pflegebedürftigen
 - Herausforderungen für Politik und Wirtschaft

2. Mehr Frauenerwerbstätigkeit = Mehr Geschlechtergerechtigkeit?

Gleichstellungsdefizite

- **Frauenerwerbstätigkeit ≠ Geschlechtergerechtigkeit**
 1. fortgesetzte Disparitäten auf dem Arbeitsmarkt – geschlechtsspezifische Segregation fast nicht verringert
 2. geschlechtsspezifische Einkommenslücke
 3. Diskriminierungsanfälligkeit von Teilzeit
 4. Anhaltende Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen

Gleichstellungsdefizite

1. fortgesetzte Disparitäten auf dem Arbeitsmarkt
 - Qualität der Erwerbstätigkeit von Frauen – zum Teil nichtexistenzsichernde Minijobs
 - Trennung der Arbeitsbereiche ermöglicht Ungleichbehandlung
 - neue Berechnungen von Beblo/Wolf im Auftrag des WSI: geschlechtsspezifische Segregation kaum verringert (*Projektgruppe GiBet „Geschlechterungleichheiten im Betrieb“* Buch erscheint Oktober 2009)

Gleichstellungsdefizite

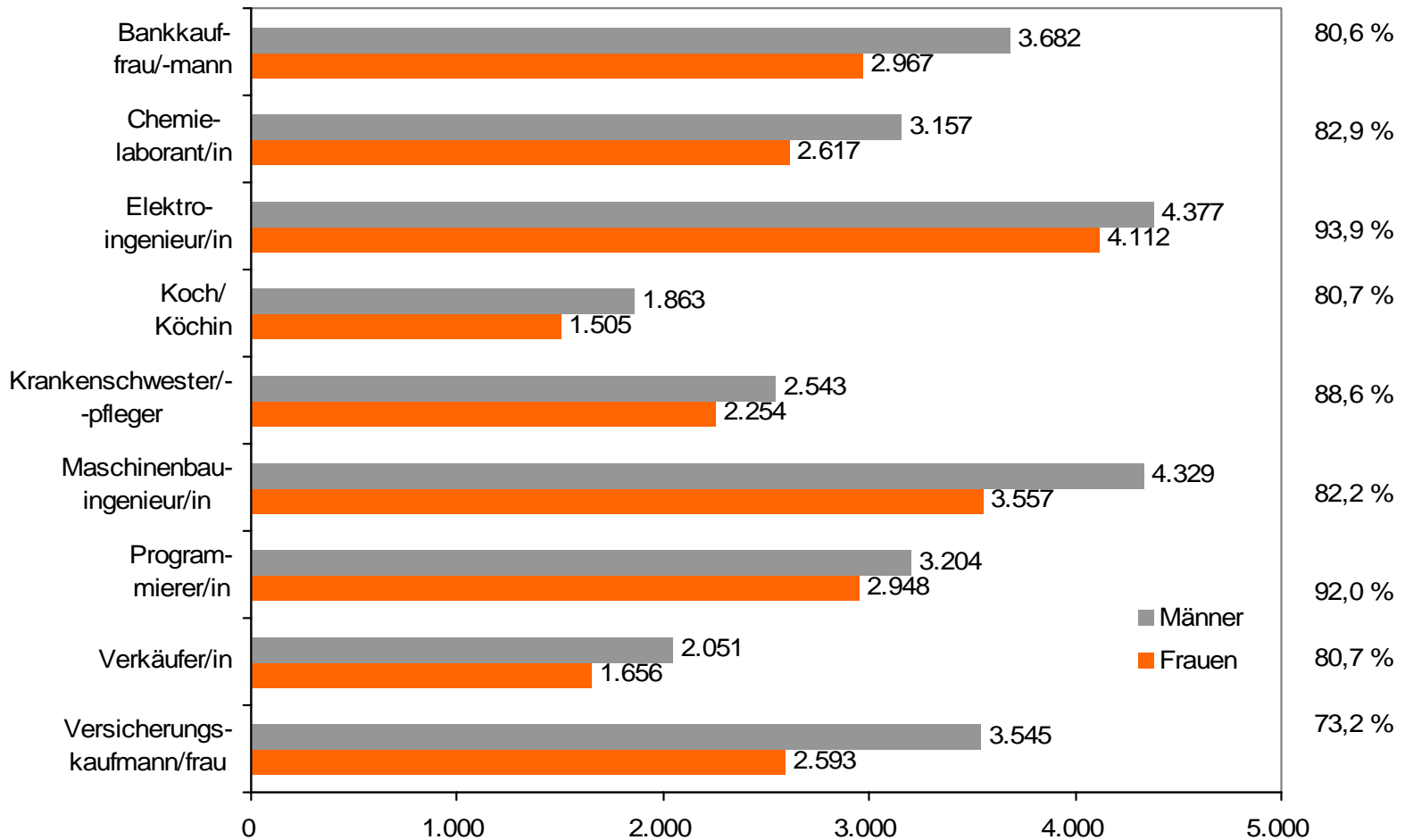
2. geschlechtsspezifische Einkommenslücke („Gender Pay Gap“):

- Frauen arbeiten vielfach in Wirtschaftszweigen mit niedrigerem Verdienstniveau
- Frauen haben weniger Berufsjahre aufgrund familienbedingter Unterbrechungen
- Frauen erleiden als Wiedereinsteigerinnen Einkommenseinbußen, sei es durch Rückstufungen oder durch Ausübung schlechter bezahlter Jobs
 - *WSI-FrauenDatenReport 2005, S. 256ff*
 - *BMFSFJ (Hg.) 2007: Fair P(l)ay*

Gleichstellungsdefizite

2. geschlechtsspezifische Einkommenslücke („Gender Pay Gap“):
 - aber auch Entgeltdiskriminierung: im selben Beruf
 - Entgeltdiskriminierung bei gleichwertiger Tätigkeit

WSI Lohnspiegel: Durchschnittliches Bruttoeinkommen*



*Durchschnittliches Bruttomonatseinkommen ohne Zulagen/Zuschläge und Sonderzahlungen.
Quelle: www.frauenlohnspiegel.de

Anteil
Frauen-/
Männer-
einkommen

Gleichstellungsdefizite

4. Anhaltende Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen

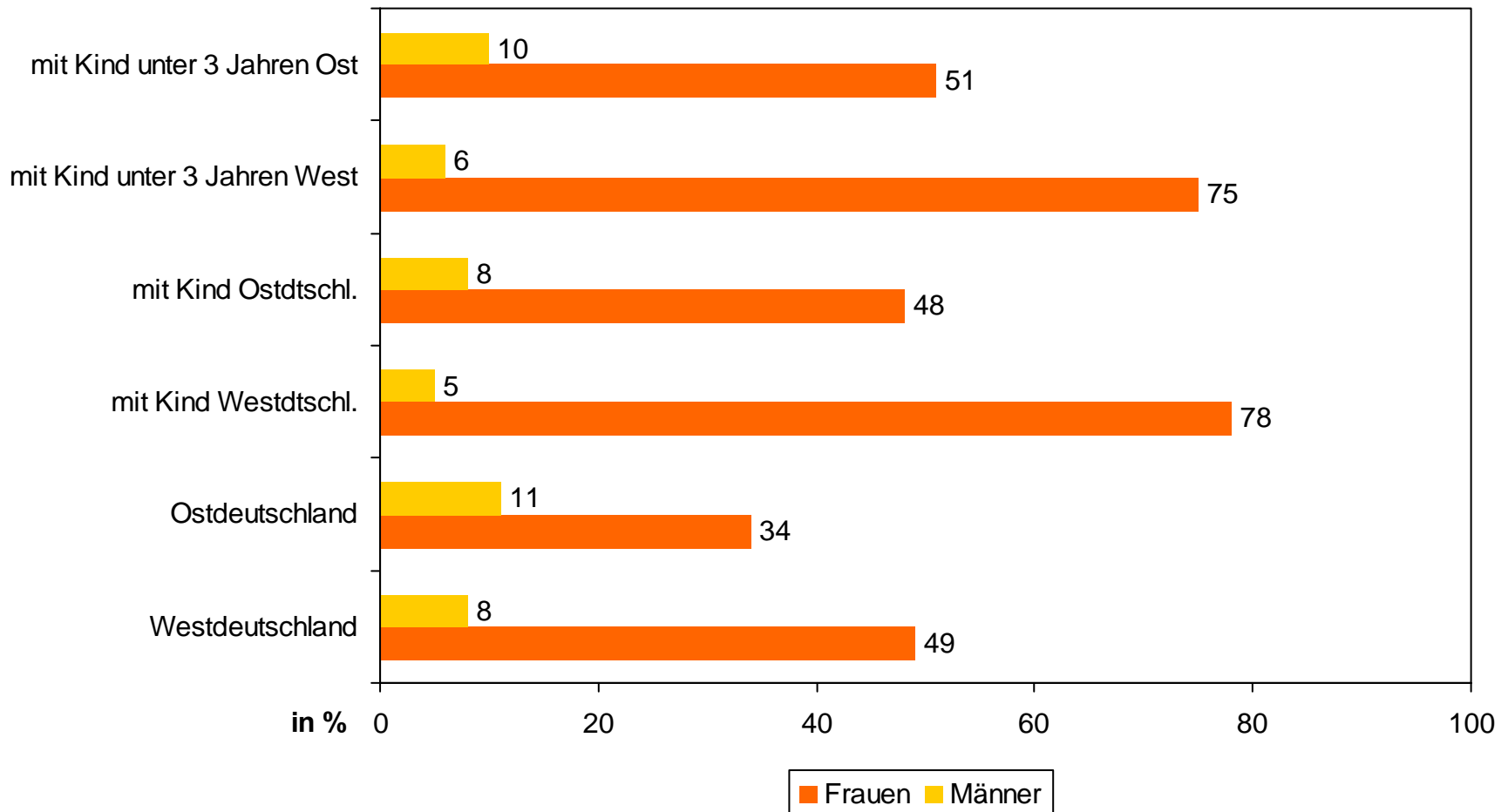
- 22% Frauenanteil an Positionen mit umfass. Führungsaufgaben (*DIW 25/2006*)
- 8,5% Frauenanteil in Aufsichtsräten der 100 umsatzstärksten Unternehmen (*DIW 72/07*)

Ambivalenz von Teilzeitarbeit

■ Teilzeit ist

- als Option unverzichtbar, aber
- einseitige Teilzeit bei Frauen - keine Lösung der Frage, wie eigenständige Existenzsicherung und Fürsorge verknüpft werden können
- nicht selten mit Diskriminierung verknüpft, insbes. bei Minijobs
 - Teilzeitbeschäftigte erhalten einen um 23% niedrigeren Stundenlohn als Vollzeitbeschäftigte: Differenz 2008: **4,17 Euro pro Stunde**

Teilzeitquoten 2006



Quelle: StBA 2008

3. Wiedereinstieg erfordert Familiensensibilität - Herausforderung an Politik und Wirtschaft

Wiedereinstieg

- Wiedereinstieg erfordert Familiensensibilität
- Herausforderung an
 - Betriebe: kaum auf Beschäftigung junger Eltern eingestellt
 - Kommunen: Infrastruktur für Kinder, Pflege, haushaltsnahe DL
 - Arbeitsagentur, Weiterbildungsträger. Beratungsstellen
 - Gesetzgeber und staatliche Sozialpolitik

Typologie betrieblicher Angebote

Flexible
Arbeitsarrangements

Freistellungsoptionen

Kinderbetreuung

familienunterstützende
Maßnahmen

Quelle: Platenga/ Remery 2005: Reconciliation of work and private life
(ed. by European Commission)

Motive und Effekte familienbewuster Personalpolitik

WSI

Hans Böckler
Stiftung 

- Zufriedenheit der Mitarbeiter/innen erhöhen
- Motivation und Engagement des Personals steigern
- Senkung der Fehlzeiten
- Qualifiziertes Personal finden
- Beschäftigte langfristig an das Unternehmen binden
- Kosten für Personalrekrutierung und Einarbeitung sparen
- besseres Firmenimage

Flexible Arbeitsarrangements

- Teilzeit
- Gleitzeitarbeit
- Job sharing
- Telearbeit/ home office
- term-time work
- Arbeitszeitkonten/ Ansparmodelle

(based on: Den Dulk 2001, Work-family arrangements in organisations. A cross-national study in the Netherlands, Italy, the UK and Sweden)

Freistellungsoptionen

- Verlängerter Mutterschaftsurlaub
- Vaterschaftsurlaub
- Elternzeit
- Freistellung aus familiären Gründen
- Adoptionsurlaub
- Sabbaticals/ Career break scheme

Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung

- betriebliche Krippe
- Betriebskindergarten
- Kontingent an Betreuungsplätzen
- Tagesmütter
- Vermittlung von Betreuung
- Zuschüsse zu Kinderbetreuungskosten
- Ferienangebote für Schulkinder

Familienunterstützende Maßnahmen

- Weiterbildung des Managements zu Vereinbarkeitsfragen
- Beratungsangebote an Beschäftigte
- „Work-family Co-ordinator“: Familienbeauftragte/r
- Ermittlung der Bedürfnisse der Beschäftigten
- Finanzielle Hilfen

4. Gegenläufige Prozesse und soziale Spaltungen

Gegenläufige Prozesse

- bezüglich der Veränderung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung
 - Frauen zunehmend erwerbstätig
 - Männer nur ansatzweise in der Familie aktiv/ mit Wiedereinstieg „nichts zu tun“ (*Sinus Sociovision 2008*)

Gegenläufige Prozesse

- bzgl. Förderung der Erwerbsintegration verschiedener sozialer Schichten
 - einerseits: Vereinbarkeitsförderung für Frauen mit gesuchten Qualifikationen
 - andererseits: Prekarität im Lebenszusammenhang?
 - für Frauen mit weniger gesuchten Abschlüssen, die vom Umbruch in der Erwerbsarbeit negativ betroffen
 - in Regionen hoher Arbeitslosigkeit
 - für Haushaltsarbeiterinnen

zur Einordnung der eigenen Kommune

<http://www.gender-index.de/>

■ z.B. HAMM auf Platz 37

von 56 Städten zw. 100.000 und 500.000 Ew.

■ z.B. Daten zur Vereinbarkeitsinfrastruktur

Danke für die Aufmerksamkeit!