



**dbb**  
beamtenbund  
und tarifunion

bundesfrauen-  
vertretung



# Lebensverlaufsorientierte Gleichstellungspolitik für den öffentlichen Dienst

Positionspapier der dbb bundesfrauenvertretung zum  
Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung

**Herausgeber**

dbb bundesfrauenvertretung  
Friedrichstraße 169/170  
10117 Berlin  
Telefon 030. 40 81- 44 00  
Fax 030. 40 81- 44 99  
Internet: www.frauen.dbb.de  
E-Mail: frauen@dbb.de

**Verantwortlich**

Helene Wildfeuer,  
Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung

**Redaktion**

Sibylle Scholz, Birgit Ulrich

**Produktion**

dbb verlag gmbh  
Friedrichstraße 165  
10117 Berlin

**Redaktionsstand**

Dezember 2011

**Fotos**

© Yuri Arcus – Fotolia  
© Marco Urban  
Nachdruck – auch auszugsweise –  
nur mit Einverständnis des Herausgebers

## Vorwort



Am 15. Juni 2011 hatte der Parlamentarische Staatssekretär im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), Dr. Hermann Kues, die Verabschiedung des Ersten Bundesgleichstellungsberichts durch das Bundeskabinett als »Meilenstein« bezeichnet. Das verabschiedete Papier umfasst neben dem Gutachten einer unabhängigen

Expertenkommission »Neue Wege – gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf« auch eine vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend verfasste Stellungnahme.

Während der detaillierte Bericht der Sachverständigenkommission klare Handlungsempfehlungen gibt, um die Familienpolitik zeitgemäß auszugestalten, fällt die Antwort der Bundesregierung ernüchternd aus. Im Bericht klar definierte Defizite in Steuer-, Sozial- und Versorgungssystemen verschleiert die Bundesregierung mit einer Aufzählung bereits initiierten, oft kurzfristig angelegter Projekte und Förderprogramme. Derweil werden immer neue Forschungsprojekte auf den Weg gebracht. Die Situation der Beschäftigten im öffentlichen Dienst wird im Ersten Bundesgleichstellungsbericht beinahe komplett ausgespart.

Offensichtlich haben die Regierenden ihr eigenes Ziel bisher verfehlt: Anstatt den Bericht der Sachverständigenkommission in detail ernst zu nehmen und als Handlungsorientierung heranzuziehen, werden die wissenschaftlichen Analysen und Fallstudien genutzt, um parteipolitische Ziele zu unterstreichen und um bereits

auf den Weg gebrachten Maßnahmen nicht nachweisbare gleichstellungspolitische Erfolge zuzusprechen. Die Bundesregierung geht sogar soweit, das ernüchternde Zeugnis der Sachverständigenkommission über eine noch immer nicht realisierte gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben zu bekräftigen. Zwar sei für die Politik der Bundesregierung der Grundsatz der fairen Chancen leitend, jedoch müsse dieser sich nicht zwingend in Ergebnisgleichheit ausdrücken, heißt es in der Stellungnahme der Bundesregierung.

Noch ist es nicht zu spät, die Ergebnisse des Ersten Bundesgleichstellungsberichts in Politikinhalt und weiterführend in die Praxis zu überführen. Der Erste Bundesgleichstellungsbericht kann nur dann gleichstellungspolitische Wegmarke sein, wenn die darin formulierten Ziele auch umgesetzt werden.



*Helene Wildfeuer*

*Vorsitzende der ddb bundesfrauenvertretung*

7	Einleitung
	II
8	Das Gutachten der Sachverständigenkommission zum Bundesgleichstellungsbericht – Leitbild und Aufgabe
	III
11	Zentrale Ergebnisse der Sachverständigenkommission und Handlungsempfehlungen der ddb bundesfrauenvertretung
	Sozial- und Steuerrecht 11
	Bildung und Erwerbsleben 15
	Zeitverwendung 22
	Gleichstellungspolitik 26
	IV
31	Stellungnahme der Bundesregierung zum Gutachten der Sachverständigenkommission – Zusammenfassung der ddb bundesfrauenvertretung
	V
39	Fazit: Nachhaltige Lebenslaufpolitik für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Der Schlüssel zu einem geschlechtergerechten öffentlichen Dienst

## I Einleitung

Die dbb bundesfrauenvertretung versteht Frauen- und Familienpolitik als gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die alle Akteure in die Pflicht nimmt – auch die Gewerkschaften. Im vorliegenden Positionspapier bezieht die dbb bundesfrauenvertretung Stellung zum Ersten Bundesgleichstellungsbericht. In einem ersten Schritt nimmt die dbb bundesfrauenvertretung die Handlungsempfehlungen der Sachverständigenkommission unter dem Gesichtspunkt der Beschäftigten im öffentlichen Dienst – insbesondere der weiblichen – genau unter die Lupe und benennt spezifische Problemfelder. In einem zweiten Schritt haben Frauenvertreterinnen und Genderexpertinnen der dbb Mitgliedsgewerkschaften und Landesbünde konkrete Handlungsempfehlungen abgeleitet und Forderungen formuliert, die die Situation der Beschäftigten im öffentlichen Dienst in eine lebenslauforientierte Gleichstellungspolitik mit Zukunftsperspektive integrieren. In einem dritten Schritt kommentiert und bewertet die dbb bundesfrauenvertretung die Stellungnahme der Bundesregierung zum Sachverständigengutachten.

## II Das Gutachten der Sachverständigenkommission zum Bundesgleichstellungsbericht – Leitbild und Aufgabe

Als Grundlage für eine zukunftsorientierte und **über den Lebensverlauf konsistente Gleichstellungspolitik für Frauen und Männer** wurden von einer unabhängigen Sachverständigenkommission im Gutachten zum Ersten Bundesgleichstellungsbericht einzelne Zukunftsfelder für die Gleichstellungspolitik analysiert. Die Sachverständigenkommission hat aus den zentralen Ergebnissen ihrer Untersuchungen umfangreiche **Handlungsempfehlungen** an die Politik formuliert. Das Expertengutachten wurde am 25. Januar 2011 an die Bundesregierung übergeben.

Folgende **Sachverständige** haben in der Kommission mitgearbeitet:

- ▶ Prof. Dr. Ute Klammer (Vorsitz), Universität Duisburg-Essen
- ▶ Prof. Dr. Gerhard Bosch (ab Februar 2010), Universität Duisburg-Essen
- ▶ Prof. Dr. Cornelia Helfferich, Evangelische Hochschule Freiburg
- ▶ Prof. Dr. Tobias Helms (bis November 2010), Philipps-Universität Marburg
- ▶ Prof. Dr. Uta Meier-Gräwe, Justus-Liebig-Universität Gießen
- ▶ Prof. Dr. Paul Nolte, Freie Universität Berlin
- ▶ Prof. Dr. Marion Schick (Vorsitzende und Mitglied bis Februar 2010)

- ▶ Prof. Dr. Margarete Schuler-Harms, Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg
- ▶ Prof. Dr. Martina Stangel-Meseke, BiTS Business and Information Technology School gGmbH Iserlohn

Die Kommission hat ein neues **Leitbild** erarbeitet, an dem sich die Neuausrichtung der Institutionen langfristig orientieren und auf das die Politik schrittweise hinarbeiten sollte:

*»Wir streben eine Gesellschaft mit Wahlmöglichkeiten an. Die Beschäftigungsfähigkeit von Männern und Frauen wird durch eine gute Ausbildung gesichert. Sie werden befähigt, für ihren Lebensunterhalt selbst zu sorgen und auch eine eigene soziale Sicherung aufzubauen. Die beruflichen Qualifikationen und Kompetenzen von Frauen und Männern werden gleichermaßen geschätzt und entgolten. Durch eine angemessene Infrastruktur für Kinderbetreuung, schulische Erziehung und Pflege sowie flexible Arbeitszeiten in den Unternehmen wird die Vereinbarkeit für Beruf und Familie gewährleistet. Die Erwerbsverläufe werden durch Optionen auf eine Unterbrechung der Erwerbstätigkeit oder eine vorübergehende und reversible Verkürzung der Arbeitszeit flexibilisiert. Die Gesellschaft unterstützt die Wahrnehmung dieser Optionen zur Kindererziehung und -betreuung, Pflege und Weiterbildung. Es werden besondere Anreize gesetzt, damit die Optionen in den gesellschaftlich gewünschten Feldern sowohl von Frauen als auch von Männern genutzt werden. Die Nutzung dieser Optionen darf nicht zu Nachteilen in der Alterssicherung führen.«*

Dem zugrunde liegt die Annahme, **Gleichstellungspolitik** unter einer **Lebensverlaufsperspektive** als **Querschnittsthema zu betrachten**. In den ausdifferenzierten modernen Gesellschaften haben

sich spezialisierte Politikbereiche herausgebildet, die jeweils für bestimmte »Situationen« oder »Lebensphasen« zuständig sind. Diese einzelnen Politikbereiche sind historisch gewachsen, wobei bei ihrer Entstehung Gleichstellung nicht immer das gleiche Gewicht hatte. Dadurch ergeben sich **Inkonsistenzen** und Brüche. Gefordert wird deshalb eine bessere Abstimmung und Harmonisierung der einzelnen Politikbereiche unter dem Aspekt der Gleichstellung.

### III

## Zentrale Ergebnisse der Sachverständigenkommission und Handlungsempfehlungen der dbb bundesfrauenvertretung

### Sozial- und Steuerrecht

Mit Blick auf das **Sozial- und Steuerrecht** stellt die Sachverständigenkommission heraus, dass das Rollenbild der »sorgenden Frau, die zu Hause bleibt«, zugunsten einer stärkeren Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Sorge- und Erwerbstätigkeit modifiziert wird. Sorgezeiten sind weiterhin vorgesehen und zunehmend besser in Verbindung mit Erwerbsarbeit berücksichtigt. Sie werden aber als »Phasen« im Lebensverlauf (Elternzeit, rentenrechtliche Kindererziehungszeit, Idee der halbjährigen Pflegezeit) oder als Unterbrechungszeiten (kurze Zeiten der Krankenpflege von Kindern oder der Pflege von Angehörigen) arbeits- und sozialrechtlich abgesichert. Neue, noch vereinzelt und unsystematisch aufgenommene Regelungen betonen die **Sorgeverantwortung des Mannes** (Partnerschaftsmonate beim Elterngeld) oder auch die Option einer gemeinschaftlich wahrgenommenen elterlichen Sorge (Elternzeit, Elterngeld bei allerdings zu geringer Bezugszeit). Hinter solchen Rechtsentwicklungen scheint das Bild einer eigenständigen Existenzsicherung unter Berücksichtigung der Sorgearbeit unabhängig von Geschlecht und Familienstand auf.

### Sozial- und Steuerrecht geschlechterneutral gestalten

Regelungen des **Sozial- und Einkommensteuerrechts**, die an die Ehe anknüpfen, traditionell aber ein asymmetrisches Rollenmodell begünstigen, bedürfen einer grundsätzlichen **Reform**. Die beitragsfreie Ehegattenmitversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung könnte perspektivisch durch eine eigenständige soziale Sicherung ersetzt werden, wobei für definierte Phasen der Sorgearbeit – ähnlich wie bei den Kindererziehungszeiten in der Rentenversicherung – die Gemeinschaft einzustehen hätte.

Für verheiratete Paare, in denen ein Partner ein gutes Erwerbseinkommen erwirtschaftet, werden Anreize für die Wahl eines Allein- oder **Zuverdienermodells** gesetzt. Bei Arbeitslosigkeit gilt im Bereich des **SGB II** hingegen die Erwartung an eine vollumfängliche Erwerbsbeteiligung aller Erwerbsfähigen in der Bedarfsgemeinschaft. Damit werden auch solche Frauen auf den Arbeitsmarkt verwiesen, deren Erwerbsmöglichkeiten nach langen Jahren der Erwerbsunterbrechung stark eingeschränkt sind.

In der Folge fordert die Expertenkommission, die im **Steuerrecht** bestehenden Anreize, die oft zu einer Einschränkung der Erwerbstätigkeit von (verheirateten) Frauen führen, zu beseitigen. Dazu gehört beispielsweise die hohe Grenzsteuerbelastung in der **Lohnsteuerklasse V**. Da die ungleiche Besteuerung in der Lohnsteuerklassenkombination III/V zudem auch negative Auswirkungen auf den Bezug von Lohnersatzleistungen wie etwa Arbeitslosen- und Elterngeld hat, sollte die Lohnsteuerklassenkombination III/V durch die Lohnsteuerklassenkombination IV/IV mit Faktor ersetzt werden. Bei der Ehegattenbesteuerung sollte grundsätzlich auf den in Europa weit verbreiteten Modus der Individualbesteuerung umgestellt werden.

Die Sorgearbeit berücksichtigenden Komponenten des **Sozial- und Steuerrechts** sollten für die **Pflege** konsequent fortentwickelt und so ausgestaltet werden, dass die mit Einkommenseinbußen verbundenen Phasen der Sorgearbeit eine ausreichende soziale

Absicherung (einschließlich einer Krankenversicherung während der Sorgetätigkeit) erfahren und, dass eine eigenständige Alterssicherung im Lebensverlauf möglich bleibt. Bei der rechtlichen Ausgestaltung ist darauf zu achten, dass beide Geschlechter vergleichbare Erwerbs- und Sorgechancen erhalten und Übergänge nicht erschwert werden.

### Familienrecht mit Steuer- und Sozialrecht abstimmen

Im Familienrecht gilt es, die Potenziale für eine gleichberechtigte Partnerschaft und Elternschaft und für eine **geteilte elterliche Sorgearbeit zu stärken**. Arbeits-, Sozial- und Einkommensteuerrecht sind am Erwerbsmodell auszurichten, das gleiche Teilhabe von Frauen und Männern am Erwerbsleben verwirklicht. Das Erfordernis der Haus- und Sorgearbeit ist im weiblichen wie auch im männlichen Erwerbsverlauf zu berücksichtigen. Im Recht der elterlichen Sorge ist eine kindeswohlorientierte Angleichung der Sorgeverantwortung von Müttern und Vätern von gleichstellungspolitischer Bedeutung.

---

**dbb bundesfrauenvertretung ...**

**... fordert Nachbesserungen im Sozial- und Steuerrecht:  
Familien stärker berücksichtigen**

- ▶ Bei der Ehegattenbesteuerung sollte grundsätzlich auf den in Europa weit verbreiteten Modus der Individualbesteuerung umgestellt werden. Die im Steuerrecht aktuell bestehenden Anreize, die oft zu einer Einschränkung der Erwerbstätigkeit von (verheirateten) Frauen führen, sind zu beseitigen. Dazu gehört beispielsweise die hohe Grenzsteuerbelastung in der Lohnsteuerklasse V. Da die ungleiche Besteuerung in der Lohnsteuerklassenkombination III/V zudem auch negative Auswirkungen auf den Bezug von Lohnersatzleistungen wie etwa Arbeits-

losen- und Elterngeld hat, sollte die Lohnsteuerklassenkombination III/V durch die Lohnsteuerklassenkombination IV/IV mit Faktor ersetzt werden.

- ▶ Die soziale Absicherung sollte grundsätzlich über eine eigene Erwerbstätigkeit erreicht werden. Es müssen (Fehl-)Anreize für lange Erwerbsunterbrechungen und eine Fragmentierung von »typischen Frauentätigkeiten« in nicht nachhaltige Minijobs beseitigt werden.
- ▶ Soziale Ausgleichsmechanismen in der Alterssicherung sind vor allem im Rahmen der Sozialversicherungen möglich. Daher ist aus der Gleichstellungsperspektive eine starke erste Säule der Alterssicherung (Rentenversicherung und Beamtenversorgung) von zentraler Bedeutung.
- ▶ Die entscheidenden Stellschrauben für den Aufbau armutsvermeidender Rentenansprüche liegen im Erwerbssystem. Ein zentraler Ansatzpunkt bei der Bekämpfung von Armut und sozialer Ausgrenzung im Alter ist daher die Beendigung der Förderung geringfügiger Beschäftigung zugunsten von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen und eine Stützung ertragsschwacher Erwerbsformen z.B. durch Mindestlöhne.
- ▶ Die Sorgearbeit berücksichtigenden Komponenten des Sozial- und Steuerrechts sollten für die Pflege konsequent fortentwickelt und so ausgestaltet werden, dass die mit Einkommenseinbußen verbundenen Phasen der Sorgearbeit eine ausreichende soziale Absicherung (einschließlich einer Krankenversicherung während der Sorgetätigkeit) erfahren und, dass eine eigenständige Alterssicherung im Lebensverlauf möglich bleibt.

## Bildung und Erwerbsleben

Im Sachverständigengutachten wird Bildung als »ein Schlüssel für Verwirklichungschancen« bezeichnet. Eine unzureichende schulische und berufliche Ausbildung ist danach nicht nur eine Hürde beim Eintritt ins Erwerbsleben. Sie erschwert auch den Übergang in eine unterhaltssichernde Beschäftigung, den beruflichen Aufstieg sowie den Zugang zu erfolgreichem lebenslangem Lernen.

### Geschlechterbewusstsein in der Bildungsarbeit fördern

**Genderkompetenz** sollte bereits in der vorschulischen Erziehung als Bildungsinhalt vermittelt werden. Vorschulische Erziehung wird als zentrales Instrument zur Verringerung sozialer Ungleichheiten gefördert. Sie sollte für alle Bevölkerungsschichten zugänglich sein und gerade auch Kinder aus sogenannten »bildungsfernen« Haushalten mit einschließen.

Ziel ist es, für Männer und Frauen **gleich gute Chancen im Bildungssystem** zu schaffen, um Abwärtsspiralen mit negativ kumulativen Folgen zu verhindern. Frauen und Männer sollen in gleichem Maß aus dem Spektrum der Bildungsmöglichkeiten wählen, frühe Bildungsphasen nutzen und sich später weiterqualifizieren können.

### Chancengleichheit im Berufsleben gewährleisten

Frauen sind **besser ausgebildet** als je zuvor. Gleichzeitig werden aber Anreize gesetzt, die sie daran hindern, ihre Potenziale im Beschäftigungssystem ausreichend zu nutzen.

**Elternschaft** während der **Ausbildung** erzeugt einen Bruch. Dies trifft vor allem Frauen und zwar in allen Ausbildungsgängen und -phasen. Junge Frauen, die während der Berufsausbildung ein Kind betreuen, haben trotz gesetzlich verankerter Möglichkeiten der Teilzeitausbildung ein hohes Risiko, die Ausbildung abzubrechen.

Gender Mainstreaming und eine **geschlechterbewusste Pädago-**



gik sollten in der Bildungspolitik und in den Bildungseinrichtungen zur Durchsetzung gleicher Bildungschancen übergreifend und systematisch verankert werden. Dazu gehören eine nachhaltige Vermittlung von **Genderkompetenz** in der **Ausbildung pädagogischer Fachkräfte** und eine Verankerung von **Gendertrainings in der Berufs- und Ausbildungsberatung**.

Die Kompetenz beider Geschlechter, zeitliche Anforderungen in bestimmten Lebenssituationen sowie deren kurz-, mittel- und langfristige Folgen einschätzen zu können, gilt es, bereits in Schule und Berufsschule altersgerecht zu vermitteln.

Um das Ergreifen eines **geschlechtsatypischen Berufs** zu fördern, sind Aktivitäten der Arbeitsagenturen (die informieren und beraten), der Unternehmen (die sich frühzeitig in Bildungseinrichtungen präsentieren), und der Medien (die die Wahrnehmung von Berufen in der Öffentlichkeit prägen) notwendig.

Zudem muss die **Vereinbarkeit von Aus- und Weiterbildung und Familie** verbessert werden. Dazu gehören Förderprogramme zur Umsetzung des rechtlich verankerten Anspruchs auf Teilzeitausbildung (insbesondere eine verwaltungstechnisch koordinierte Leistungsgewährung) für Mütter in Berufsausbildung, wie auch niedrighschwellige Angebote der Erstqualifikation für niedrig qualifizierte Mütter mit Migrationshintergrund und Teilzeitangebote im Hochschulstudium.

### Kinderbetreuung ausbauen

Zunehmend wollen gut qualifizierte **Frauen ihren Lebensunterhalt selbst verdienen**. Dieser Intention steht aber die ernüchternde, durch vorliegende Analysen belegte Tatsache gegenüber, dass eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen trotz eines Umbruchs im deutschen Erwerbssystem nach wie vor nicht realisiert ist.

Auf der einen Seite fördern der Ausbau von **Ganztagschulen** und **Kindertagesstätten** sowie das **Elterngeld** eine gleichwertige Teilhabe im Erwerbsleben. Auf der anderen Seite aber setzen das

Ehegattensplitting, die abgeleiteten Sozialversicherungen sowie die Minijobs starke Anreize für verheiratete Frauen, nicht oder nur in geringfügiger Beschäftigung tätig zu sein.

### Geschlechterstereotype im Berufsleben aufbrechen

»**Typische Frauenberufe**« sind in der Regel schlecht bezahlt und bieten geringe Aufstiegschancen. Frauen können sich heute immer weniger darauf verlassen, dass sie als Hausfrauen oder Zuverdienerinnen über den gesamten Lebensverlauf sozial abgesichert sind. Sie sind zugleich aber in ihrem Handlungsspielraum eingeschränkt, da Erwerbs- und Arbeitszeitwünsche vielfach wegen unzureichender Infrastruktur der Kinderbetreuung oder rigider Arbeitszeitstrukturen nicht realisiert werden können. Erwerbsunterbrechungen, die bei Frauen mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen verbreitet sind, führen trotz der geleisteten, gesellschaftlich wichtigen Sorgearbeit zu erheblichen Nachteilen im weiteren Erwerbsleben.

Die **Professionalisierung und Aufwertung »typischer Frauenberufe«** wie auch deren **bessere Bezahlung** ist überfällig. Denn ihre historische Abwertung als nicht professionalisierbare »Arbeit aus Liebe« benachteiligt Frauen und Männer, welche diese Berufe, für die ein wachsender Bedarf besteht, ergreifen wollen. Frauen und Männer reproduzieren mit ihrer Fächerwahl in den Schulen sowie der Berufs- und Studienfachwahl beharrlich Trennungslinien zwischen den Geschlechtern.

Im **öffentlichen Dienst** besteht ein besonderer Bedarf, Vorgesetzte im Hinblick auf geschlechtergerechte dienstliche Beurteilung zu schulen und zu sensibilisieren, um eine Benachteiligung von Frauen in Teilzeitarbeit und mit Unterbrechungsphasen im Hinblick auf Beförderungen zu vermeiden. Die **Förderung der Gleichstellung** sollte in der **Leistungsbewertung von Führungskräften** berücksichtigt werden.

## Erwerbsbeteiligung von Frauen steigern

Zwar ist die **Erwerbstätigenquote** von Frauen in (West-)Deutschland in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen, kaum jedoch – wie in fast allen anderen europäischen Ländern – ihre Erwerbsbeteiligung gemessen in **Vollzeitäquivalenten**.

---

### Lohnungleichheit

Der Unterschied in den Stundenlöhnen zwischen Männern und Frauen ist in Deutschland mit etwa 23 Prozent so hoch wie in kaum einem anderen europäischen Land. Frauen haben ein mehr als **doppelt so hohes Risiko wie Männer, niedrig entlohnt zu werden**. Der Anteil der gering bezahlten Frauen lag 2007 bei 29,3 Prozent gegenüber 13,8 Prozent bei Männern.

---

Durch die **Expansion der Dienstleistungsbranche** mit traditionell hohem Frauenanteil haben sich auch die Chancen auf einen erfolgreichen Berufseinstieg verbessert. Allerdings sind viele dieser Dienstleistungsberufe immer noch als »Zuverdienerinnen«-Berufe konzipiert – vor allem im Bereich personenbezogener und sozialer Dienste. Hinzu kommt, dass die Berufswahl immer noch wesentlich geschlechtsspezifisch erfolgt, was sich für Frauen bezogen auf spätere Verdienst- und Karrierechancen nachteilig auswirkt. Zudem reduziert Mutterschaft während der Ausbildung die Abschluss- und Berufseinstiegschancen.

## Elternzeit und Teilzeitarbeit dürfen nicht zur Karrierefalle werden

**Teilzeitarbeit** als weibliche Domäne hat sich inzwischen stark ausdifferenziert und ist unterschiedlich zu bewerten. Sozialversicherungspflichtige Teilzeit wird von vielen Frauen (bisher selten von

Männern) gewünscht und stellt sich für bestimmte Lebensphasen als geeignetes Vereinbarkeitsinstrument dar – insbesondere, wenn sie mit Rückkehroptionen auf eine Vollzeittätigkeit verbunden ist. Als besondere erwerbsbiografische »Fälle« für Frauen zeigt sich dagegen das politisch geförderte Segment der Minijobs.

Auch nach Abschluss der **Elterngeldphase** sind weder Kinderbetreuung noch flexible Arbeitszeiten garantiert. Oder: In der Erwerbstätigkeit kann man von Vollzeit auf Teilzeit wechseln, hat dann aber keine adäquaten Rückkehrrechte auf Vollzeit. Die Möglichkeiten der Beschäftigten, die **Arbeitszeit zu verringern** und wieder auf einen **Vollzeitarbeitsplatz** zurückzukehren, sind zu verbessern. Solche **Optionen** könnten in einem Gesetz über Wahlarbeitszeiten zusammengefasst werden, das neben dem Wunsch auf Teilzeitarbeit auch die Möglichkeiten einer Rückkehr zu Vollzeitarbeit oder vollzeitnaher Tätigkeit ermöglicht.

Viele der in den letzten Jahren zusätzlich entstandenen Arbeitsplätze im Bereich sozialer und personenbezogener **Dienstleistungen** sind als Helferinnen-, Assistentinnen- und **Zuverdienerinnen**-Stellen konzipiert. Sie sind aufgrund herkömmlicher Arbeitsplatzbewertungen tendenziell mit schlechten Verdienstmöglichkeiten ausgestattet.

## Mehr Frauen in Führungspositionen bringen

Die Erwerbsbiografien von Frauen sind immer noch stärker von **Diskontinuitäten** geprägt als diejenigen von Männern, obgleich es hier inzwischen zu einer Annäherung gekommen ist. Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitphasen hinterlassen »Narben« in weiblichen Erwerbsverläufen, die sich in verminderten Einkommens- und Karrierechancen niederschlagen und im restlichen Erwerbsverlauf negativ nachwirken. Da Arbeitgeber meist in Verbindung mit Fürsorgeaufgaben stehende »Ausstiege« von Frauen entsprechend traditioneller Rollenmodelle erwarten, investieren sie weniger in die **Weiterbildung** und **Entwicklung** weiblicher Beschäftigter.

Ernüchternd fällt die Bestandsaufnahme zum Thema »Frauen in Führungspositionen« aus. Dies betrifft sowohl die Leitungsebene als auch die Zusammensetzung von Aufsichtsräten und Vorstandspositionen. Zwar ist in der Privatwirtschaft der Frauenanteil in der ersten und zweiten Führungsebene von 1995 bis 2010 kontinuierlich gestiegen (von 8,2 auf 19,6 Prozent), aber der Anteil weiblicher Topmanager bei großen Unternehmen mit mehr als 20 Millionen Euro Umsatz stieg lediglich von 3,2 auf 5,9 Prozent. Bei Aktiengesellschaften mit Notierung in einem der DAX-Indizes liegt er sogar nur bei 3,2 Prozent.

Flexible Arbeitszeitmodelle haben zwar in vielen Bereichen eine familienfeindliche »Anwesenheitskultur« aufweichen können. Gleichzeitig ist jedoch vor allem im Führungskräftebereich unterstützt durch neue Medien (Diensthandy, Smartphone) eine neue »Verfügbarkeitskultur« entstanden, durch die eine Grenzziehung zwischen beruflicher und privater Sphäre kaum noch möglich ist. Die Möglichkeiten eines langfristigen und lebensereignisorientierten Personalmanagements werden bisher nicht systematisch genutzt.

---

#### dbb bundesfrauenvertretung ...

... verlangt eine familienfreundliche Ausgestaltung von Arbeitsplätzen und Bildungsangeboten: Chancengerechtigkeit im gesamten Lebensverlauf durchsetzen

- ▶ Gender Mainstreaming und eine geschlechterbewusste Pädagogik sollten in der Bildungspolitik und in den Bildungseinrichtungen zur Durchsetzung gleicher Bildungschancen übergreifend und systematisch verankert werden. Dazu gehört eine nachhaltige Vermittlung von Genderkompetenz in der Ausbildung pädagogischer Fachkräfte ebenso wie eine Verankerung von Gendertrainings in der Berufs- und Ausbildungsberatung. Not-

wendig sind Zielvereinbarungen und ein entsprechendes Controlling.

- ▶ Um das Ergreifen eines geschlechtsatypischen Berufs zu fördern, sind Aktivitäten der Arbeitsagenturen (die informieren und beraten), der Dienstherren (die sich in den Bildungseinrichtungen präsentieren sollten, um auf die Attraktivität des öffentlichen Dienstes hinzuweisen und so frühzeitig Nachwuchskräfte zu gewinnen) und der Medien (die die Wahrnehmung von Berufen in der Öffentlichkeit prägen) notwendig.
- ▶ Es sollte sichergestellt werden, dass Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit oder vorübergehende Verkürzungen der Arbeitszeit aufgrund von Sorgearbeit reversibel sind und nicht zu langfristigen Einkommensnachteilen führen.
- ▶ Die Professionalisierung und Aufwertung sogenannter »typischer Frauenberufe« (Berufe, in denen überwiegend Frauen beschäftigt sind) wie auch deren bessere Bezahlung ist überfällig. Politische Entscheidungsträger und -trägerinnen sind entsprechend zu sensibilisieren.
- ▶ Für die Umsetzung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit für Männer und Frauen muss die geschlechtsspezifische Lohnlücke verringert werden. Arbeitsbewertungsverfahren müssen deshalb geschlechtergerecht ausgestaltet werden. Im öffentlichen Dienst besteht ein besonderer Bedarf, Vorgesetzte im Hinblick auf geschlechtergerechte dienstliche Beurteilungen zu schulen und zu sensibilisieren, um eine Benachteiligung von Frauen in Teilzeitarbeit und mit Unterbrechungsphasen im Hinblick auf Beförderungen zu vermeiden. Die Förderung der Gleichstellung sollte in der Leistungsbewertung von Führungskräften berücksichtigt werden.
- ▶ Die Kinderbetreuungsmöglichkeiten sind quantitativ und qualitativ weiter auszubauen. Betreuungsangebote für Kinder setzen vielfach implizit noch eine allenfalls teilzeiterwerbstätige Mutter voraus. Betreuungszeiten von Kindereinrichtungen müs-

sen den ganzen Tag abdecken, umgekehrt aber auch – den flexiblen Arbeitsanforderungen der Mütter und Väter folgend – eine größere Flexibilität der Inanspruchnahme anbieten.

- ▶ Der Anteil von Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst muss erhöht werden. Dazu gehören zum einen geschlechterspezifische Statistiken und zum anderen eine gendergerechte Personalpolitik und eine gezielte Förderung von Frauen durch Mentoring- und Coaching-Programme sowie gezielte Wiedereinstiegsprogramme nach Familienphasen. Notwendig ist eine stärkere Implementierung von Zielvereinbarungen und entsprechendem Controlling.
- ▶ Führungspositionen sollten grundsätzlich teilbar ausgestaltet werden. Unter dem Gesichtspunkt der verdichteten Arbeitsprozesse ist es notwendig, die Aufgaben der Führungspositionen adäquat aufzuteilen. Diese Führungspositionen müssen den Anforderungen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gerecht werden.
- ▶ Telearbeit als Instrument zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sollte gerade in der Form der alternierenden Telearbeit verstärkt angeboten werden. Das gilt auch für die Arbeit in Führungspositionen.

## Zeitverwendung

Obwohl sich die Gesamtarbeitszeit zwischen Männern und Frauen in Deutschland angenähert hat, dominiert nach Ansicht der Sachverständigenkommission nach wie vor bei den **Männern** die **haushaltsexterne Erwerbsarbeit**, bei den **Frauen** hingegen die **haushaltsinterne Haus- und Sorgearbeit**. Beim Übergang zur Elternschaft verlagern sich die verschiedenen Handlungsfelder der Haus- und Sorgetätigkeiten auf die Mütter: Qualitative Studien in Paarhaus-

halten mit Kindern verweisen ebenfalls auf dauerhafte Muster der häuslichen Arbeitsteilung und Zeitbindung – trotz der zunehmenden Erwerbsbeteiligung von Müttern. Haus- und Sorgearbeit ist nicht nur für **Kinder**, sondern in der alternden Gesellschaft zunehmend auch für **pflegebedürftige Angehörige** zu leisten.

### Familien- und Arbeitszeit gerechter verteilen

**Frauen** in Paarhaushalten mit Kindern sind in Deutschland im Ländervergleich **überdurchschnittlich intensiv durch unbezahlte Haus- und Sorgearbeit** gebunden. Das trifft auch auf gut qualifizierte Mütter zu. Der Einfluss von Ehe, Partnerschaft und Kindern auf den Umfang der Erwerbsarbeitszeiten von Frauen hat sich in den letzten Jahren sogar noch verstärkt. Im europäischen Vergleich fällt zudem auf, dass es kein anderes europäisches Land gibt, in dem die Teilzeit arbeitenden Frauen, vor allem aufgrund des hohen Anteils von Minijobs, mit durchschnittlich 18,2 Wochenstunden so kurze Arbeitszeiten haben wie in Westdeutschland.

Die starken **Unterschiede der Arbeitszeiten** zwischen den **Geschlechtern** bilden allerdings nicht die **Wunschvorstellungen** von Müttern und Vätern ab. Eltern artikulieren ein deutliches Interesse daran, ihre **Arbeitszeit einander anzunähern**. Die Väter wollen ihre Wochenarbeitszeit vor allem durch den Abbau von Überstunden verringern. Ein großer Teil der Erwerbstätigen kann seine eigentlich präferierte Arbeitszeit nicht realisieren. Tendenziell wünschen sich Frauen in Teilzeitarbeitsplätzen eher längere Arbeitszeiten und Männer, deren tatsächliche Arbeitszeit häufig aufgrund von Überstunden über dem Volumen der tariflichen Vollzeitarbeit liegt, kürzere Arbeitszeiten.

**Partner- und kinderlose Frauen** gehören zu den räumlich **mobilsten** Erwerbstätigen in Deutschland. Sobald dagegen ein Paar **Kinder** hat, werden erwerbstätige Mütter mit Kindern **immobiler**, während die Väter weiterhin lange Wegezeiten oder beruflich bedingte Abwesenheiten in Kauf nehmen.

Gerade im Kontext der Vereinbarkeit von Familie und **Führungstätigkeit** für beide Geschlechter könnte eine »kurze Vollzeit« im Bereich von 30 bis 35 Wochenstunden ein Beitrag zur Stärkung der Geschlechtergerechtigkeit sein. Die Tarifpartner sollten familienfreundliche »Arbeitszeitoptionsmodelle« entwickeln, die den Bedürfnissen der Beschäftigten und den Besonderheiten der Branche Rechnung tragen.

### Ehrenamt in Work-Life-Balance besser integrieren

Frauen engagieren sich weniger als Männer in ehrenamtlichen Tätigkeiten, haben weniger ehrenamtliche **Leitungsfunktionen** inne und richten ihr Engagement stärker familienphasenorientiert und im sozialen Bereich aus, da sie es mit ihrer hohen Zeitbindung durch Haus- und Sorgearbeit verknüpfen.

Ein großer werdender Teil der älteren Menschen sucht sich nach der Verrentung neue Betätigungsfelder. Nicht zuletzt leisten Frauen durch **freiwilliges Engagement** und unbezahlte Sorgearbeit auch in dieser Lebensphase einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft. Dazu gehört unter anderem auch die **Betreuung** von Enkelkindern, die durch die verlängerte gemeinsame Lebenszeit der Generationen innerhalb der Familie heute an Bedeutung gewinnt.

---

#### dbb bundesfrauenvertretung ...

... fordert eine gerechtere Verteilung der zur Verfügung stehenden Zeit: Die Ausübung von Beruf, Ehrenamt und Familie darf weder Frauen noch Männern zum Nachteil geraten

- ▶ Berufliche, ehrenamtliche und familiäre Tätigkeiten müssen in einem partnerschaftlichen Modell gleichmäßiger auf Männer und Frauen verteilt werden.
- ▶ Beschäftigte müssen die Möglichkeit erhalten, ihre Arbeitszeit zu verringern und wieder auf einen Vollzeitarbeitsplatz zurück-

zukehren. Solche Optionen könnten in einem Gesetz über Wahlarbeitszeiten zusammengefasst werden, das neben dem Wunsch auf Teilzeitarbeit auch die Möglichkeiten einer Rückkehr zu Vollzeitarbeit oder vollzeitnaher Tätigkeit ermöglicht.

- ▶ Die Tarifpartner sollten familienfreundliche »Arbeitszeitoptionsmodelle« entwickeln, die den Bedürfnissen der Beschäftigten und den Besonderheiten des Arbeitsbereiches Rechnung tragen.
- ▶ Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit wegen Sorgetätigkeiten (Kindererziehung und Pflege) dürfen langfristig nicht zu Nachteilen führen.
- ▶ Das Elterngeld sollte weiterentwickelt werden. Insbesondere die Verlängerung der Partnermonate sowie die Möglichkeit, dass beide Elternteile Elterngeld gleichzeitig in Anspruch nehmen und mit Teilzeit kombinieren können, sind sinnvolle Ansatzpunkte. Hierdurch werden partnerschaftliche Arrangements der Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit in der Familie unterstützt.
- ▶ Familiäre Pflege bedarf nicht nur flexiblerer Erwerbsmöglichkeiten für Pflegenden, sondern auch einer besseren Verzahnung von familiärer und professioneller Pflege.
- ▶ Die bisherige Benachteiligung der Sorgearbeit für Pflegebedürftige im Vergleich zur Sorgearbeit für Kinder in der Alterssicherung ist inkonsequent. Eine Angleichung sollte durch eine Besserstellung der Pflegenden erreicht werden. Eine bessere Anrechnung von Pflegezeiten auf die Renten- und Pensionsansprüche – auch für Nichterwerbstätige und Pflegenden, die das Rentenalter bereits erreicht haben – ist im Hinblick auf den demografischen Wandel geboten.
- ▶ Der öffentliche Dienst muss Maßnahmen ergreifen und implementieren, die gleiche Chancen für den Erwerbsverlauf von Frauen und Männern ermöglichen. Es muss sichergestellt werden, dass die Einführung potenziell familienfreundlicher Maß-

nahmen nicht durch neue Formen der indirekten Steuerung und eine neue »Verfügbarkeitskultur« konterkariert wird.

- ▶ Ehrenamtliche Tätigkeit muss für Frauen attraktiver gestaltet werden und sich den besonderen Bedürfnissen nach Vereinbarkeit mit familiären, aber auch beruflichen Pflichten anpassen. Das beginnt mit einem Überdenken der meist männlich geprägten Organisationsstrukturen und Sitzungskultur – die Verantwortlichen sind entsprechend zu sensibilisieren.
- ▶ Im öffentlichen Dienst besteht ein besonderer Bedarf, Vorgesetzte im Hinblick auf geschlechtergerechte dienstliche Beurteilungen zu schulen und zu sensibilisieren, um eine Benachteiligung von Frauen in Teilzeitarbeit und mit Unterbrechungsphasen im Hinblick auf Beförderungen zu vermeiden. Die Förderung der Gleichstellung sollte in der Leistungsbewertung von Führungskräften berücksichtigt werden.
- ▶ Zur effektiven Förderung von freiwilligem Engagement bedarf es Initiativen, die schon früh im Lebensverlauf das freiwillige Engagement aktivieren und stärken. Eine Orientierung auf einzelne Lebensphasen ist hier nicht ausreichend. Ergänzend müssen Strukturen geschaffen werden, die die Fortführung und Wiederaufnahme von freiwilligem Engagement im Lebensverlauf ermöglichen und dabei die unterschiedlichen Möglichkeiten und Interessen von Frauen und Männern berücksichtigen.

## Gleichstellungspolitik

Eine zukunftsorientierte und konsistente Gleichstellungspolitik muss sich laut Sachverständigengutachten am Lebensverlauf orientieren und einem einheitlichen Leitbild folgen, das von gleichen Verwirklichungschancen für Männer und Frauen im Bildungs- und Beschäftigungssystem ausgeht, aber auch Raum für gesellschaft-

lich notwendige unbezahlte Sorgearbeit, Bildungsphasen und Zeit für eigene Interessen lässt. Zudem sollte Gleichstellungspolitik Wahlmöglichkeiten für unterschiedliche Präferenzen in unterschiedlichen Lebensphasen bieten und gleichzeitig sicherstellen, dass Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit für gesellschaftlich anerkannte Tätigkeiten wie z.B. Sorgearbeit langfristig nicht zu Nachteilen führen.

Bei der Entwicklung einer Gleichstellungspolitik, die sich am Lebensverlauf orientiert, sollten die Erfahrungen aus **Nachbarländern** wie vor allem den Niederlanden und Belgien mit lebenslaufbezogenen Politikansätzen, aber auch den skandinavischen Ländern mit ihrer ausgebauten Dienstleistungsinfrastruktur einbezogen werden.

Gleichstellung wird häufig nur als **Kostenfaktor** gesehen. Natürlich entstehen Kosten durch die gleiche Bezahlung von Frauen oder die Schaffung einer gesellschaftlichen Infrastruktur für Kinderbetreuung und Pflege, die bislang unbezahlt in Haushalten erledigt wurden. Es wird aber übersehen, welches **hohe wirtschaftliche Potenzial** in einer **Gleichstellung** der Geschlechter liegt. Durch die Nutzung aller Talente unserer Gesellschaft werden Unternehmen leistungsfähiger und flexibler. Die Kosten der Nicht-Gleichstellung übersteigen die der Gleichstellung bei weitem.

Die Rechtsordnung sollte Übergänge im Lebensverlauf sowie die zur Gestaltung erforderlichen Anpassungsprozesse innerhalb der Lebensgemeinschaften von Frauen und Männern unterstützen. Die vielfältigen, von Rollenbildern gelösten Erfordernisse und Möglichkeiten individueller und partnerschaftlicher Lebensgestaltung verlangen eine flexible, möglichst nah an den jeweils wahrgenommenen Funktionen und Tätigkeiten ansetzende Regulierung, wie sie etwa für die Kindererziehung bereits mit der Elternzeit oder der rentenrechtlichen Kindererziehungszeit teilweise verwirklicht wurde.

### Wahlmöglichkeiten schaffen, Diskriminierung verhindern

Frauen und Männer benötigen gleiche **tatsächliche** – und nicht nur formale – **Wahlmöglichkeiten**, um ihr Leben zu gestalten. Eine Politik, die auf eine wirkliche Chancengleichheit abzielt, muss Fehlanreize verhindern und darauf achten, dass Entscheidungen keine kurz- und langfristigen negativen Folgen auf bestimmte Bevölkerungsgruppen oder die Angehörigen eines Geschlechts haben.

Geschlechterspezifische **Diskriminierungen** müssen **abgebaut** werden.

### Rollenbilder aufbrechen

Gelebte **Lebensläufe** verdienen auch die **gleiche gesellschaftliche Wertschätzung** und Anerkennung wie neue Lebensmuster. Prägen Rollenbilder die Handlungsoptionen für Frauen und Männer in unterschiedlicher Weise, so ist dies von gleichstellungspolitischem Belang.

Durch Recht gesetzte oder unterstützte **Rollenbilder** wirken auf das Entscheidungsverhalten in den unterschiedlichen Phasen und an verschiedenen Knotenpunkten des menschlichen Lebens ein. Gleichstellungspolitik als Rechtspolitik des Staates darf nicht allein auf die parlamentarische **Gesetzgebung** bezogen werden. Auch **Rechtsprechung** und **Verwaltung** legen bei der Auslegung und Anwendung des geschriebenen Rechts unter Umständen Rollenzuschreibungen und Rollenerwartungen zugrunde und prägen sie aus.

### Rechtlichen Kontext der Ehe überprüfen

Nach wie vor bleibt die **Ehe** in der gesamten Bundesrepublik Deutschland eine wichtige Form partnerschaftlichen Zusammenlebens von Frauen und Männern. Als inkonsistent erweisen sich aber Regelungen, die während der Ehezeit an das (Leit-)Bild der auf Lebenszeit begründeten arbeitsteiligen Ehe anknüpfen. Verheira-

tete Frauen und Männer sind nun im Grundsatz nach Scheidung einer Ehe auf die Sicherung der eigenen materiellen Existenz verwiesen. Das Recht regelt nicht mehr naheheuliche Statussicherung, sondern die Obliegenheit zur – gegebenenfalls sogar im Verhältnis zur eigenen beruflichen Qualifikation geringwertigen – Erwerbstätigkeit. Die Folgen dieser Inkonsistenz treffen Frauen erheblich stärker als Männer.

---

#### dbb bundesfrauenvertretung ...

#### ... steht für eine Gleichstellungspolitik mit

#### Zukunftsperspektive: Lebensverläufe berücksichtigen

- ▶ Gleichstellungspolitik unter einer Lebensverlaufsperspektive ist ein **Querschnittsthema**. Die einzelnen Politikbereiche müssen im Sinne einer ganzheitlichen Betrachtungsweise unter Gleichstellungsgesichtspunkten stärker aufeinander abgestimmt und harmonisiert werden.
- ▶ Gleichstellung darf nicht nur unter Kostengesichtspunkten betrachtet werden. In der umfassenden Durchsetzung der Gleichstellung der Geschlechter in allen Bereichen liegt ein erhebliches positives und wirtschaftliches Potenzial, das letztlich allen zugutekommt.
- ▶ Positive Gleichstellungsansätze aus den europäischen Nachbarstaaten sollten einbezogen werden.
- ▶ Für eine zukunftsorientierte Gleichstellungspolitik fordert die dbb bundesfrauenvertretung in der Bedarfsgemeinschaft als auch in der Gesellschaft eine stärkere partnerschaftliche Arbeitsaufteilung zwischen Männern und Frauen.
- ▶ Gleichstellungspolitik muss gerade auch den öffentlichen Dienst mit einbeziehen. Die augenblickliche Diskussion fokussiert sich zu stark auf die Wirtschaft – auch der öffentliche Dienst ist ein wichtiger Standortfaktor für Deutschland.



- ▶ Zwischen Frauen und Männern müssen die anfallenden Aufgaben gerecht und partnerschaftlich aufgeteilt werden. Das gilt für die Erwerbstätigkeit ebenso wie für familiäre Sorgetätigkeiten (Kindererziehung, Pflege von Angehörigen). Die Teilung elterlicher Verantwortung sollte stärker zur Regel werden. Die kindeswohlorientierte Angleichung der Sorgeverantwortung von Müttern und Vätern ist von hoher gleichstellungspolitischer Bedeutung.
  - ▶ Aus Sicht der dbb bundesfrauenvertretung sollten die gesetzlichen Grundlagen z.B. im Bundesgleichstellungsgesetz oder Gremienbesetzungsgesetz stärker auf ihre Effektivität hin überprüft und evaluiert werden. Noch bestehende Schwachstellen sind zu beseitigen und die Gesetzte entsprechend nachzubessern.
  - ▶ Die rechtliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten ist zu stärken.
- 

## IV Stellungnahme der Bundesregierung zum Gutachten der Sachverständigenkommission – Zusammenfassung der dbb bundesfrauenvertretung

Die Bundesregierung hat zum Gutachten der Sachverständigenkommission am 15. Juni 2011 Stellung genommen. Diese Stellungnahme enthält wenig Greifbares zu neuen konkreten Maßnahmen der Gleichstellungspolitik.

Es gelte, die **Möglichkeiten** und **Potenziale** von Frauen und Männern umfassend weiter zu entwickeln, um das Ziel einer Gesellschaft mit gleichen Chancen für beide Geschlechter zu verwirklichen.

**Gleichstellungspolitik** als Lebenslaufpolitik stehe für eine **integrierende Längsschnittperspektive**. Sie reagiere auf

- ▶ die heute vielfältig fragmentierten Lebensverläufe, in denen sich Phasen der Erwerbstätigkeit und solche der Arbeitslosigkeit, Phasen des Alleinerziehens und des Lebens in einer Partnerschaft dynamisch abwechseln können.
- ▶ die Tatsache, dass im Lebensverlauf Weichen stellende Entscheidungen häufig nicht »allein« getroffen werden.
- ▶ die Veränderungen wesentlicher institutioneller und soziokultureller Rahmungen, die früher und zum Teil bis heute Geschlechterverhältnisse lebenslang stabil prägen.
- ▶ epochale historische Veränderungen (Mauerfall etc.).



**Gleichstellungspolitik** als Lebensverlaufspolitik müsse daher **darauf gerichtet sein**,

- ▶ differenzierte Antworten und Lösungsmöglichkeiten für die generationenspezifisch unterschiedlichen Biografiemuster sowie für die unterschiedlichen Biografiemuster in Ost und West zu entwickeln.
- ▶ Verantwortung für Chancen und Risiken, die mit gemeinsamen Entscheidungen im Lebensverlauf verbunden sind, gerecht zu verteilen. Dies gilt insbesondere für die Schaffung fairer Einkommensperspektiven für Frauen und Männer.
- ▶ die Menschen zu befähigen, die komplexen Herausforderungen gesellschaftlicher Partizipation in der eigenen Biographie eigenverantwortlich zu meistern

### Leitbild

Das Leitbild der Sachverständigenkommission spiegele auch jene Ziele wider, die sich die Bundesregierung zu Beginn ihrer Arbeit gesteckt habe: Die **Sicherung und Förderung von Wachstum, Bildung und Zusammenhalt in Deutschland**. Die Bundesregierung begreife die **Gleichstellung von Frauen und Männern** vor diesem Hintergrund vor allem als eine **gesellschaftliche Chance**.

Der Erfolg der Gleichstellungspolitik hänge im Wesentlichen davon ab, dass **sie Frauen und Männer gleichermaßen ins Blickfeld** rücke. Frauen und Männern muss in gleichem Maße die Wahrnehmung von Verantwortung für sich selbst, in ihrer Familie, im privaten Umfeld ebenso wie in Beruf, Gesellschaft und Staat möglich sein.

### Berufswahl

Insbesondere sei die Forderung der Kommission hervorzuheben, nach welcher die **Ergreifung geschlechtsatypischer Berufe** gefördert werden solle. Die Bundesregierung sehe sich hier in ihren Maß-

nahmen **bestätigt**. So zielten verschiedene Projekte der Bundesregierung wie der **Girls' Day** und der **Boys' Day** (erstmalig 2011), auf die von der Kommission geforderte Erweiterung des Berufswahlspektrums für beide Geschlechter. Die Initiative **»Mehr Männer in Kitas«** richte sich gezielt an Jungen und Männer, um diesen die Möglichkeiten und Chancen einer beruflichen Tätigkeit im fürsorgischen Bereich aufzuzeigen. Eine **aktive Jungen- und Männerpolitik** sei ein wichtiger Baustein in der Gleichstellungspolitik der Bundesregierung; sie wolle ein gesellschaftliches Bewusstsein dafür schaffen, dass Jungen und Männer ihre Rolle neu finden müssen. Der von der Bundesregierung initiierte Pakt **»Komm, mach MINT«** spreche hingegen ganz gezielt junge Frauen an und will diese für naturwissenschaftlich-technische Studiengänge begeistern. Eingebunden bei all diesen Maßnahmen ist ein breites Spektrum von Akteuren aus Wirtschaft, Wissenschaft und Gesellschaft.

### Chancengerechtigkeit

Die **Sachverständigenkommission** habe in ihrem Gutachten empirische Daten und Untersuchungen ausgewertet und **konstatiert**, dass eine **gleichberechtigte Teilhabe von Frauen trotz eines Umbruchs im deutschen Erwerbssystem nach wie vor nicht realisiert** ist. Die Bundesregierung bekräftige diese Befunde, weise jedoch darauf hin, dass – ausgehend vom Ziel einer Chancengleichheit von Frauen und Männern – für die Politik der Bundesregierung der **Grundsatz der fairen Chancen** leitend sei, der sich **nicht zwingend in Ergebnisgleichheit** ausdrücke.

Für die Verwirklichung des **Ziels der fairen Chancen** trete die Bundesregierung engagiert ein.

### Frauen in Führungspositionen

Im **Koalitionsvertrag** sei vereinbart, den **Anteil von Frauen in Führungspositionen in der Wirtschaft und im öffentlichen Dienst maßgeblich zu erhöhen**. Dazu solle ein Stufenplan, insbesondere zur

Erhöhung des Anteils von Frauen in Vorständen und Aufsichtsräten, vorgelegt werden. Der Stufenplan soll in einer ersten Stufe auf **verbindliche Berichtspflichten und transparente Selbstverpflichtungen** setzen. Auf diese Weise will die Bundesregierung die Innovationskraft und das Potenzial der deutschen **Wirtschaft** stärken.

Die »**gläserne Decke**« sei auch im Jahr 2011 noch keineswegs erfolgreich durchbrochen. Es gehe der Bundesregierung darum, mit Blick auf Erwerbsbiografien und Karrierepfade heute umfassend die Voraussetzungen für eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen im Erwerbsleben und in Führungspositionen zu schaffen und die Vereinbarkeit von Familie und Karriere zu verbessern. Ansatzpunkte seien hier unter anderem die weitere Verbesserung der **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** sowie eine Veränderung der **Unternehmenskultur** insbesondere durch **flexible Arbeitszeiten**, aber auch die Überwindung weiterer Ursachen und Barrieren für die mangelnde Präsenz von **Frauen in Führungspositionen**. Das BMFSFJ fördere daher unter anderem ein Projekt der Fraunhofer-Gesellschaft zur Erforschung von Karrierebrüchen, um den Ursachen der »leaking pipelines« auf die Spur zu kommen.

Das **Aktionsprogramm »Perspektive Wiedereinstieg«**, das zeitgleich zur Beauftragung der Sachverständigenkommission vom BMFSFJ gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit aufgelegt worden ist, unterstütze Frauen dabei, nach Erwerbsunterbrechungen wieder ins Berufsleben zurückzukehren.

### Entgeltentwicklung im Lebensverlauf

Um angemessene Strategien und Maßnahmen zur Verwirklichung des Politikziels **fairer Einkommensperspektiven im Lebensverlauf** entwickeln zu können, habe das BMFSFJ eine Untersuchung in Auftrag gegeben, in deren Rahmen eine **differenzierte Auswertung von Übergängen und Dynamiken in den Erwerbsbiografien von Frauen mit familienbedingten Erwerbsunterbrechungen** vorgenom-

men wurde. Die vorliegende Untersuchung nimmt Erwerbsverläufe von Frauen in den Fokus und arbeitet anhand der Daten der Untersuchung zur »Altersvorsorge in Deutschland« (AVID) die Verbreitungsformen und -strukturen familienbedingter Nichterwerbsphasen heraus. Das BMFSFJ werde im zweiten Halbjahr 2011 auf europäischer Ebene zu dieser Thematik ein **Peer-Review »Auswirkungen der Lebenswege auf die Altersrenten von Frauen«** durchführen.

Die Bundesregierung habe **bereits wichtige Maßnahmen eingeleitet**, um institutionelle Rahmungen der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit zu schaffen und Fehlanreize für lange Erwerbsunterbrechungen entgegenzusteuern.

### Familienpflegezeit

Mehr als zwei Drittel der **Pflegebedürftigen** würden zu Hause versorgt, darunter der überwiegende Teil von Familienangehörigen. Die häusliche Pflege werde meist von Frauen geleistet, die für diese auch gesellschaftlich unabdingbare Aufgabe nicht selten vor dem Dilemma stehen, entweder ihren Beruf aufgeben zu müssen, oder aber ihre Angehörige bzw. ihren Angehörigen in fremde Hände zu geben. Genau an diesem Punkt setze der **Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Familienpflegezeit** an. Dieser ermögliche es Frauen und Männern in einer Lebensphase der besonderen Herausforderung im Spannungsfeld von Erwerbs- und Sorgearbeit ihre Erwerbstätigkeit über bis zu zwei Jahre hinweg zu reduzieren, sich in diesem Zeitraum verstärkt einer pflegebedürftigen Person zu widmen und danach wieder zum alten Beschäftigungsumfang zurückzukehren.

Das BMFSFJ beabsichtige, nach 1991/92 und 2001/2002 eine dritte Welle der **Zeitbudgeterhebung** durchzuführen.

## Alterssicherung

Mit großem Interesse nehme die Bundesregierung die **Analyse der Sachverständigenkommission zur Frage der Alterssicherung** zur Kenntnis. Die Bundesregierung teile die Auffassung der Sachverständigenkommission, dass die entscheidenden Stellschrauben für das Ziel einer existenzsichernden Altersversorgung in der Lebensphase des aktiven Erwerbslebens lägen, denn die Alterssicherungssysteme bildeten die Erwerbsverläufe – und damit auch die Lebensverläufe – von Frauen und Männern ab.

## Migration

Wie bereits oben dargelegt, sehe die Bundesregierung eine **besondere Herausforderung darin, die Leitgedanken der Sachverständigenkommission für eine breiter gefächerte Gleichstellungspolitik nutzbar zu machen**.

Das BMFSFJ werde in Zukunft insbesondere auch die Verwirklichungschancen von Frauen und Männern in den Betrachtungshorizont rücken, die durch gesundheitliche Beeinträchtigungen, Migration oder Gewalterfahrungen geprägt seien. Diese Aspekte prägten Lebensverläufe und bestimmten (zukünftige) Chancen, Erwartungen und Hoffnungen. Daher erscheine es sinnvoll, in einem nächsten Gleichstellungsbericht das Thema **Migration** vertieft mit aufzugreifen.

## Gewaltprävention

Gleiche Chancen für Frauen und Männer im Lebensverlauf setzten voraus, dass beide Geschlechter ein Leben **frei von Gewalt** führen können. Für die erfolgreiche Teilnahme an Bildung und Beschäftigung sowie am gesellschaftlichen, sozialen, kulturellen, wirtschaftlichen und politischen Leben sei der Schutz vor Gewalt eine Grundvoraussetzung. Die Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen gehöre zu den Schwerpunkten der Gleichstellungspolitik der Bundesregierung. Das **Hilfetelefon**, das Ende 2012/Anfang 2013 freigeschaltet

werde und kostenfrei rund um die Uhr erreichbar sein soll, erlaube einen leichten Zugang zum Hilfesystem

## Europäische Gleichstellungspolitik

Die Beschäftigungspolitik der Europäischen Union sei im vergangenen Jahr mit der Verabschiedung der Strategie Europa 2020 – der Lissabon-Strategie nachfolgend – neu ausgerichtet worden. Prioritäten: intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum.

Auch die **Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010–2015 der Europäischen Kommission** sei offen für den Lebensverlaufsansatz. Die EU-Kommission formuliere in ihrem Arbeitsprogramm für die folgenden Bereiche wesentliche Forderungen für die Gleichstellung von Frauen und Männern:

- ▶ gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit
- ▶ gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit
- ▶ Gleichstellung in Entscheidungsprozessen
- ▶ Schutz der Würde und Unversehrtheit
- ▶ Gleichstellung in der Außenpolitik
- ▶ sowie Querschnittsfragen

Durch **intensive** Abstimmung und fruchtbaren **Austausch** zwischen den **Mitgliedstaaten** und der **Kommission**, aber auch mit **Sozialpartnern, Partnerländern** und **internationalen Organisationen** solle eine **breite Basis** für die Betrachtung der **Belange von Frauen** geschaffen werden.

Die **Neuaufgabe des Europäischen Paktes für die Gleichstellung 2011–2020** – einstimmig angenommen unter der ungarischen Präsidentschaft im März 2011 – stärke die inhaltliche Verbindung der Gleichstellungsstrategie der Europäischen Kommission und der Strategie Europa 2020 zusätzlich.

Die Bundesregierung werde sich auf **europäischer** und **internationaler** Ebene weiterhin für die **Förderung der Chancengleichheit**

**von Frauen und Männern** einsetzen: Gleichstellungspolitik müsse in Deutschland und weltweit die Unterschiede in den Lebensverläufen von Frauen und Männern berücksichtigen und an **Knotenpunkten** zielgenaue Hilfen anbieten. Lebenslaufpolitik verknüpfe Gleichstellungspolitik, Sozial- und Bildungspolitik zu einer nachhaltigen Politik des sozialen Zusammenhalts. Geschlechtsbedingte Nachteile würden abgebaut, partnerschaftliche Verantwortung wird gestärkt. Die Lebensverlaufsperspektive werde als integrative Perspektive gerade auch für eine europäische und internationale Gleichstellungspolitik neue Impulse geben können, so dass **Frauen und Männern auf der ganzen Welt Chancengleichheit in der Verwirklichung ihrer eigenen Lebenskonzepte ermöglicht werde.**

## V Fazit: Nachhaltige Politik für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Der Schlüssel zu einem geschlechtergerechten öffentlichen Dienst

Die dbb bundesfrauenvertretung schließt sich in ihrer Analyse dem Fazit der Sachverständigenkommission an: Wir brauchen ein konsistentes Leitbild für eine zukunftsfähige Familienpolitik. Wir benötigen ein ganzheitliches Konzept, das in alle, die Familie betreffenden Rechtsbereiche hineinwirkt und sich auch in der Ausgestaltung des Arbeitsmarktes sowie der Sozialversicherungs- und Versorgungssysteme niederschlägt. Wir brauchen einheitliche politische Vorgaben, die das Individuum und das Kindeswohl an oberste Stelle setzen und Anreize schaffen, die für Männer und Frauen gleichermaßen positiv wirken. Gleichzeitig müssen Fehlansätze, die Frauen in die Zuverdienerrolle drängen oder darin festhalten, beseitigt werden. Wir benötigen ein Leitbild, das den unterschiedlichen Familienkonzepten, den sich wandelnden Ansprüchen an berufstätige Eltern im Hinblick auf verschiedene Lebensphasen und -verläufe sowie den hohen Ansprüchen an zeitlicher und räumlicher Flexibilität, die die Arbeitswelt den Beschäftigten abverlangt, gerecht wird. Zum Einen ist dies eine Aufgabe, die der Regierungskoalition zusteht. Zum Anderen kann die Gesellschaft hier einen großen Beitrag leisten. Wenn öffentliche Arbeitgeber mehr tun, als sie müssen, wenn Beschäftigte offen das einfordern, was

sie sich für eine gleichberechtigte Teilhabe an Berufs- und Familienleben wünschen und wenn Väter und Mütter Familien- und Hausaufgaben zu gleichen Teilen übernehmen.

Die angestoßene Diskussion konzentriert sich jedoch zu stark auf die Entwicklungen in der freien Wirtschaft. Dabei wird außer Acht gelassen, dass der öffentliche Dienst als einer der größten Arbeitgeber – vor allem für Frauen – ein wichtiger wirtschaftlicher Standortfaktor für Deutschland ist. Hier muss eine zukunftsorientierte Gleichstellungspolitik für den öffentlichen Dienst ansetzen.

### Der öffentliche Dienst im familienpolitischen Fokus

Als gewerkschaftliche Vertretung bündelt die dbb bundesfrauenvertretung die Interessen von rund 400 000 weiblichen Beschäftigten des öffentlichen Dienstes, einem der wichtigsten Arbeitgeber in Deutschland. Vor allem Frauen entscheiden sich immer häufiger für einen Arbeitsplatz in der Verwaltung, derzeit sind 53 Prozent aller Beschäftigten im öffentlichen Sektor Frauen. Trotzdem gehören Frauen hier zu den Beschäftigten mit den niedrigeren Erwerbseinkommen, Verdienstunterschiede werden mit durchschnittlich mindestens acht Prozent beziffert. Um eine reale Aufwertung »typischer Frauenberufe« zu bewirken, müssen die Verdienstmöglichkeiten in Berufsfeldern wie Erziehung, Lehre und Krankenpflege verbessert werden. Gleichzeitig müssen berufstätige Frauen, die noch immer die Hauptlast der Familienarbeit tragen, durch den zügigen Ausbau der Kinderbetreuungsangebote und flexible Arbeitszeitmodelle entlastet werden.

Aber auch die Beförderungspraxis in den Verwaltungen muss auf den Prüfstand gestellt werden. Die Leistung von Beschäftigten, die aufgrund ihrer Familie die Arbeitszeit reduzieren, wird bei der dienstlichen Beurteilung – das zeigt die Praxis – häufig geringer wertgeschätzt als die von Vollzeittätigen. Da die überwiegende Mehrheit der Teilzeitbeschäftigten im öffentlichen Dienst aber weiblich ist, erfahren dadurch vor allem Frauen einen deutlichen

Nachteil, wenn es um die Vergabe attraktiver Dienstposten geht. Deshalb muss die Förderung der Gleichstellung am Arbeitsplatz dringend in die Leistungsbewertung von Führungskräften einbezogen werden. Obligatorische Genderkompetenzschulungen für Beschäftigte mit Führungsverantwortung sowie die Entwicklung eines unabhängigen Kontrollsystems der Beurteilungsroutinen sind dringend notwendige Maßnahmen. Damit würde auch der dringenden Forderung nach einer stärkeren Beteiligung von Frauen an Führungsaufgaben Sorge getragen.