



Rollenbilder, Recht, Bildung, Zeit, Löhne... Was weibliche Lebensverläufe prägt

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

Alles anders – alles neu?
Wie Frauen erfolgreich neue Lebensphasen gestalten.
Veranstaltung zum Internationalen Frauentag 2014
Freitag, 7.3. 2014
Köln, Piazzetta des Historischen Rathauses



Vortragsgliederung

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



Vortragsgliederung

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



Zur Erinnerung: Eckdaten zum Gleichstellungsbericht

23.06.2008

Berufung der interdisziplinären Sachverständigenkommission (9 Professorinnen und Professoren) durch Ministerin Dr. Ursula von der Leyen

Berichtsauftrag

Handlungsorientierte Empfehlungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Lebensverlaufsperspektive zu entwickeln

25.01.2011

Übergabe des Sachverständigengutachtens an das BMFSFJ
und Veröffentlichung des Gutachtens auf www.gleichstellungsbericht.de

16.06.2011

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

Seitdem: Transferveranstaltungen, Diskussion der Ergebnisse



Vortragsgliederung

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



Was ist der Mehrwert der „Lebensverlaufsperspektive“?

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



Die Lebensverlaufsperspektive : eine methodisch – theoretische Annäherung

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

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

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

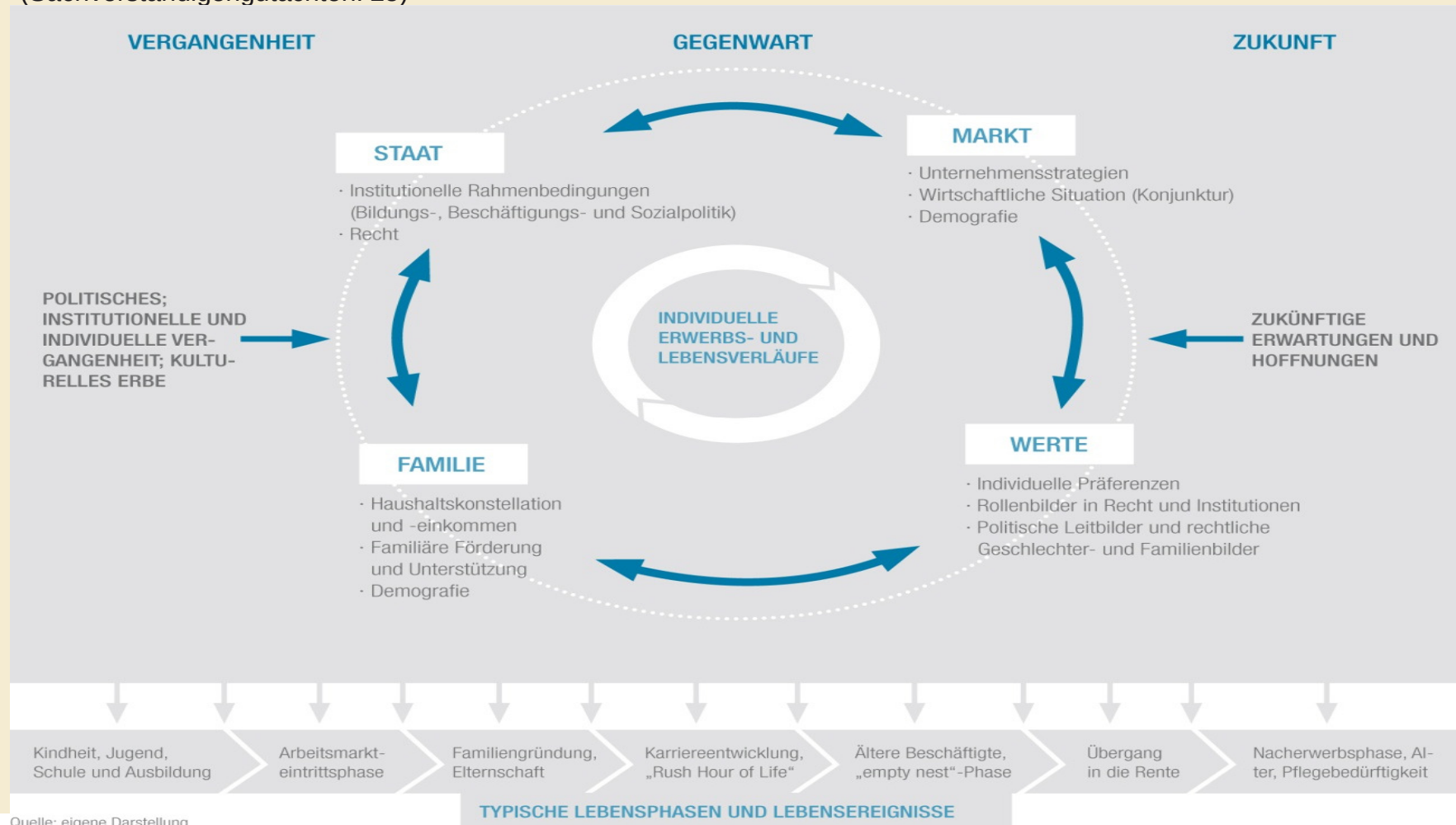
6. Das Prinzip der **aktiven Lebenslaufpolitik**

Methodischer Ansatz: Verwirklichungschancenansatz (Sen, Nussbaum)



Die Lebensverlaufsperspektive als Referenzrahmen - Einflussfaktoren

(Sachverständigengutachten: 25)



Quelle: eigene Darstellung



Lebensverläufe im Wandel: Wichtige Veränderungstrends

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

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



Lebensverläufe im Wandel: Wichtige Veränderungstrends

Lebenszyklus	Trends (Auswahl!)
Biologischer Lebenszyklus	-Steigende Lebenserwartung -Sich ändernde Gesundheitsrisiken und Gesundheitschancen
Familiärer Lebenszyklus	-Verändertes Heirats- und Scheidungsverhalten -Gesunkene bzw. niedrige Fertilität -Änderungen der Familien- und Haushaltsformen
Beruflicher Lebenszyklus	-Wertewandel in Bezug auf bezahlte Erwerbsarbeit -„Kompression“ des Lebenserwerbsverlaufs -neue Arbeits- und Vertragsformen -mehr und andersartige Übergänge, Zunahme diskontinuierlicher Erwerbsbiografien -steigende Bedeutung des lebenslangen Lernens
Betrieblicher Lebenszyklus	-Abflachung der Hierarchien im Unternehmen -Veränderung in Karriereorientierung und Karriereverläufen -Steigende Anforderungen an die Selbstorganisation der ArbeitnehmerInnen („Arbeitskraftunternehmer“) -Änderungen in der Altersstruktur der Beschäftigten
Lebenszyklus im Job	-Veränderungen in den Arbeitsbedingungen -Veränderungen der benötigten Qualifikationen
Quelle: Eigene Darstellung inspiriert durch Graf (2001).	



Vortragsgliederung

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

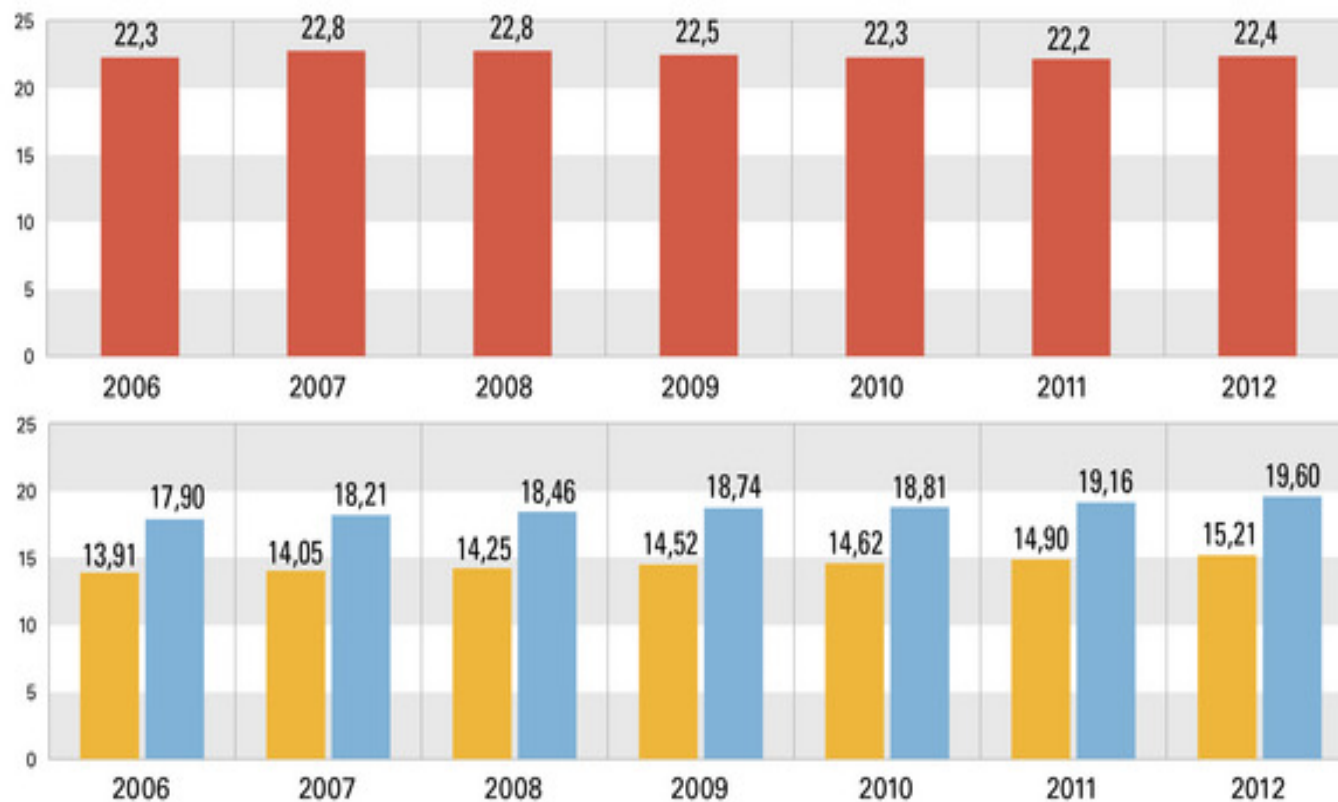


Berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland - zentrale Befunde

- Anstieg der **Erwerbstätigenquote** von Frauen auf 66 %
- **ABER:** stagnierendes Erwerbsvolumen (Vollzeitäquivalente)
- Deutliche Ausweitung von Teilzeitarbeitsverhältnissen und Minijobs
- Gewachsene Schere zwischen den Arbeitszeiten von Frauen und Männern
- gleichzeitig sich annähernde Arbeitszeitwünsche von Frauen und Männern.
Hohe Präferenz von Frauen im Bereich kurzer Vollzeit von 30 bis 34 Stunden
- **FAZIT:** Realisierte Arbeitszeitvolumina von Frauen und Männern entsprechen NICHT den Präferenzen (*viele Frauen würden lieber mehr arbeiten!*)
- **Entgeltungleichheit** zwischen Männern und Frauen mit rund 22% deutlich über dem EU-Durchschnitt (16,4%) – Entgeltlücke kumuliert im Lebenslauf auf 58% (Jahrgänge 1936-55)
- Mehr als zwei Drittel aller Personen, die in Deutschland einen Niedriglohn (< 2/3 des Medianeinkommens) beziehen, sind Frauen



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



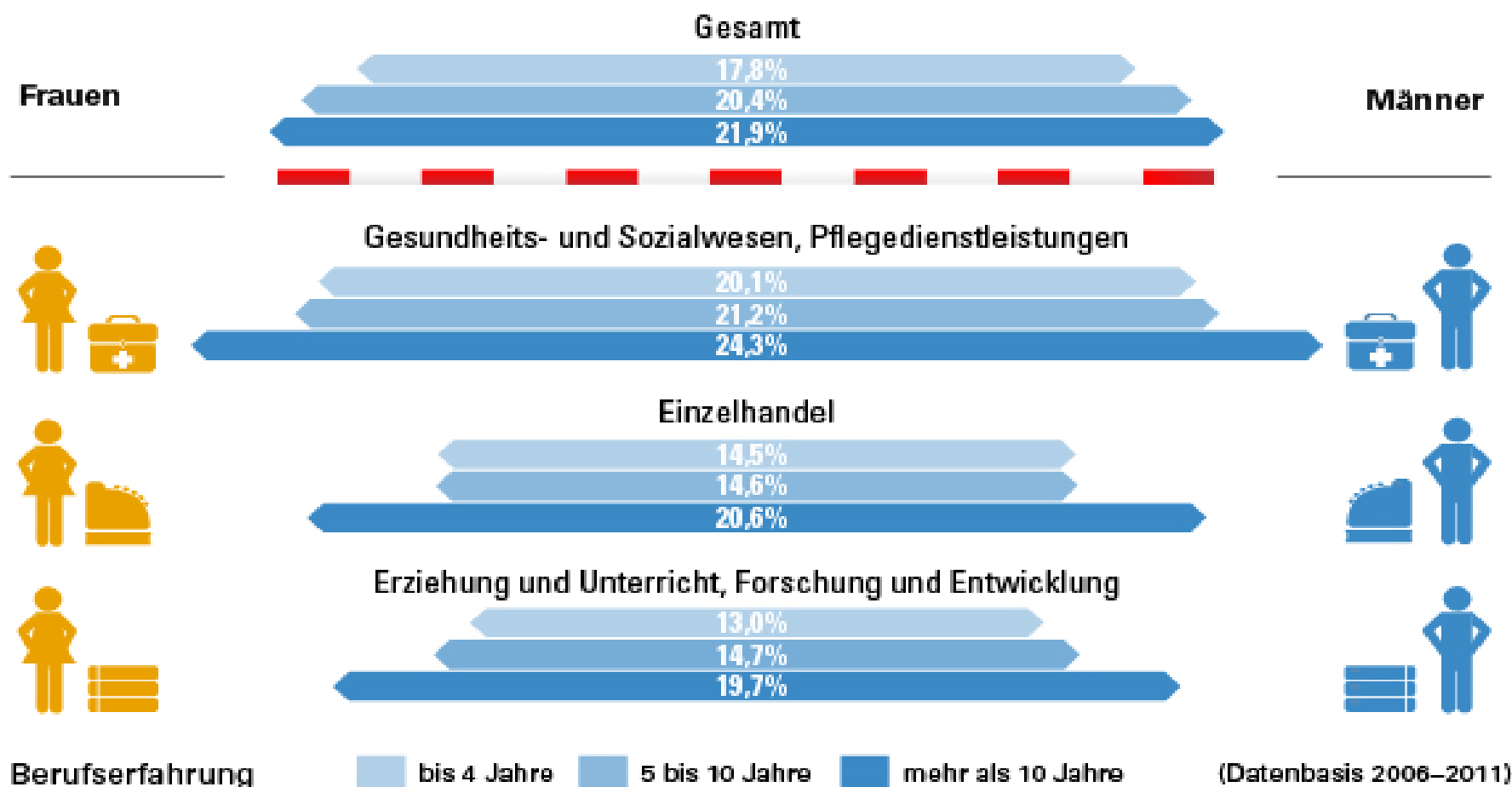
Gender Pay Gap
(in Prozent)

Durchschnittlicher
Brutto-Stundenverdienst
(in Euro)

Frauen
Männer



Geschlechtsspezifischer Verdienstabstand nach Berufserfahrung in Deutschland in Prozent





Entgelt(un)gleichheit im unteren und oberen Spektrum

- Mehr als zwei Drittel aller Personen, die in Deutschland einen **Niedriglohn** ($< 2/3$ des Medianeinkommens) beziehen, sind Frauen
- Rund $2/3$ aller ca. 7,5 Mio. **MinijobberInnen** sind Frauen; Minijobberinnen sind häufiger als Minijobber ausschließlich geringfügig beschäftigt; „Klebewirkung“ von Minijobs
- Erwerbsunterbrechungen und Minijobs wirken sich nachteilig im **Lebensverlauf** aus, z.B. auf Entlohnung, Aufstiegschancen, Alterssicherung
- Frauen sind in **Führungspositionen** nach wie vor deutlich unterrepräsentiert: Frauenanteil an allen Führungskräften der deutschen Wirtschaft insgesamt 28%; in den Aufsichtsräten der Top-200 – Unternehmen 10,6%, in den Vorständen der TOP-200 Unternehmen 3,2% (Zahlen für 2011)
- Gleichzeitig ist die **geschlechtsspezifische Entgeltlücke bei Führungskräften** besonders groß



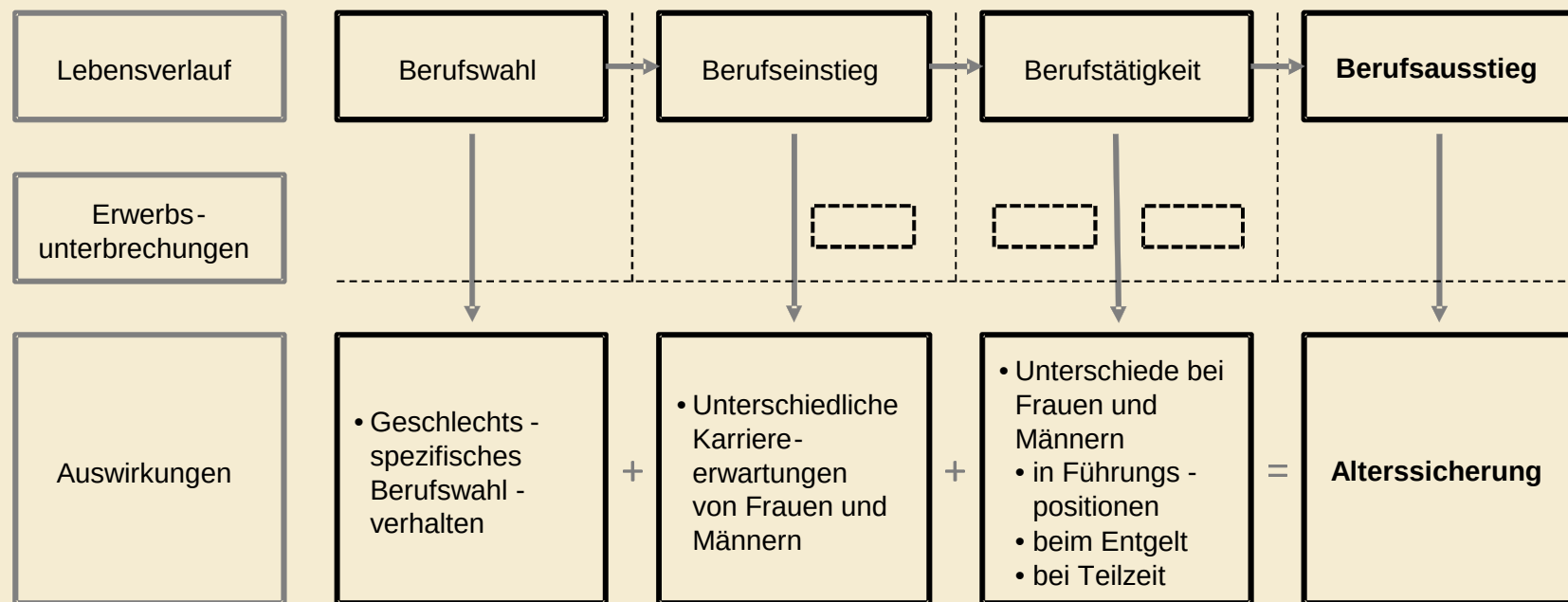
Vortragsgliederung

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



Berufliche Gleichstellung: Erklärungsansätze

Wichtige Phasen und Knotenpunkte im Erwerbslebensverlauf



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



Gleichstellung und „Vereinbarkeit“ im Unternehmen – zentrale Befunde:

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



Geschlechterarrangements: “Retraditionalisierung über den Eheverlauf”

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

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

* Stark traditional: männlicher Alleinernährer

** Traditional: männlicher Ernährer mit weiblicher Zuverdienerin

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



Vortragsgliederung

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



Politische Rahmung - Ein zentraler Befund:

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



Beispiele für Inkonsistenzen in der Lebenslaufpolitik

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



Institutionelle Rahmenbedingungen – zentrale Befunde:

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



Beispiel:

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

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



Vortragsgliederung

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



Resultate am Beispiel Altersarmut : Grundsicherungsbedürftigkeit im Alter nach Geschlecht

- Gender pension gap: rd. 60%
- Deutlich höherer Anteil von Frauen in der Grundsicherungspopulation
- Je mehr Kinder, desto geringer die eigenständige Rente (im Westen)
- Geschiedene Frauen haben das niedrigste durchschnittliche Nettoeinkommen
- Allerdings: Männeranteil steigt im Zeitverlauf; geschlechtsspezifische Grundsicherungsquoten nähern sich allmählich an

Grundsicherungsempfänger/innen (65+) nach Geschlecht

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

Quelle: Statistisches Bundesamt, Grundsicherungsstatistik



Vortragsgliederung

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



Politischer Handlungsbedarf - Leitbild der Gleichstellungskommission

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

Politik:

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



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

Unternehmen:

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



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt:

Prof. Dr. Ute Klammer

Universität Duisburg-Essen

Fakultät für Bildungswissenschaften / Rektorat

ute.klammer@uni-due.de / klammer.prorektorin@uni-due.de