

Mannsbilder? – Weibsbilder? – Neue Bilder!

Unterschriftenaktion und Forderungskatalog des nationalen Aktionsbündnisses zum Equal Pay Day 2011

Argumente

Ausgangssituation:

Der Entgeltunterschied zwischen Frauen und Männern liegt in Deutschland bei 23 Prozent. Damit nimmt Deutschland im europäischen Vergleich einen der hinteren Ränge ein. Die Ursachen für diesen Unterschied sind vielfältig und verstärken sich gegenseitig. Eine der zentralen Ursachen der Entgeltkluft sind gelebte Rollenstereotype, wonach Männer nach wie vor als Hauptverdiener und Frauen lediglich als Hinzuverdienerinnen und hauptverantwortlich für Familien- und Erziehungsaufgaben gesehen werden. Eine Sinusstudie¹ zeigt: Entgeltunterschiede sind auch Folge tradiert Rollenvorstellungen, festigen zugleich die Rollenverteilung in Partnerschaften - selbst dann, wenn dies weder von Frauen noch Männern gewollt ist.

Rollenstereotype beeinflussen nicht nur die Aufgabenverteilung in den Familien, sondern bereits die Berufswahl von Mädchen und Jungen. Obwohl Frauen seit Jahren die besseren Bildungsabschlüsse haben – 2008/2009 waren 53 Prozent der Schüler an Gymnasien Mädchen, an den Hauptschulen dagegen dominierten Jungen mit einem Anteil von 55 Prozent – wählen sie aufgrund tradiert Rollenbilder aus einem kleinen Berufsspektrum. Ein Drittel der jungen Frauen wählen von 350 Ausbildungsberufen nur zehn Berufe. Diese befinden sich vor allem im Dienstleistungssektor und sind geringer bezahlt als Berufe im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich, die vorzugsweise von Männern gewählt werden. Auch beim Studium folgt die Fächerwahl weiterhin traditionellen Bahnen: Natur- und Ingenieurwissenschaften sind männlich dominiert.²

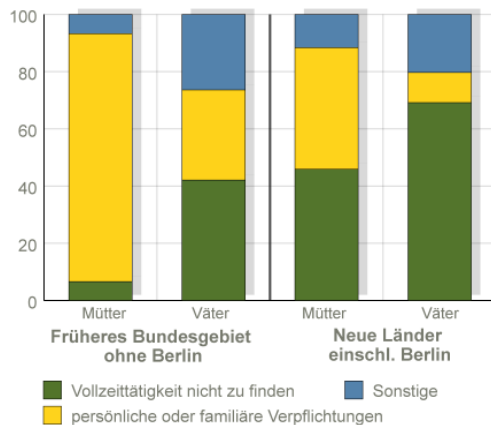
Ein Großteil der Frauen konzentriert sich auf Teilzeittätigkeiten. Rund 45 % der abhängig beschäftigten Frauen, aber nur knapp über 9 % der abhängig beschäftigten Männer waren im Jahr 2009 in Teilzeit beschäftigt. Der Frauenanteil an allen Teilzeitbeschäftigten beträgt über 81 %. Vor allem Mütter schränken ihre Erwerbstätigkeit in Abhängigkeit vom Alter des jüngsten Kindes in der Familie zeitlich ein. Mehr als zwei Drittel der erwerbstätigen Mütter mit Kindern im Krippenalter übten im Jahr 2008 eine Teilzeittätigkeit aus. Auch mit zunehmendem Alter der Kinder verbleiben Mütter in einer Teilzeittätigkeit. Insgesamt arbeiten 70% aller Mütter mit Kindern unter 18 Jahren in Teilzeit. Mit einem Wechseln von einer Vollzeit- auf eine Teilzeitstelle sind aber häufig ein beruflicher Stillstand oder gar Abstieg sowie Einkommenseinbußen verbunden.³

¹ Sinus Sociovision (2008): Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern. Einstellungen, Erfahrungen und Forderungen der Bevölkerung zum „gender pay gap“, S. 9.

² BMFSFJ (2009): „Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern in Deutschland“. Dossier, S. 13 und Institut der deutschen Wirtschaft (IW) (2008): „Der geschlechtsspezifische Lohnabstand: Indikatoren, Ursachen und Lösungsansätze“, unveröffentlicht.

³ BMFSFJ (2009): „Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern in Deutschland“. Dossier, S. 21ff.

Gründe für Teilzeittätigkeit



Eine weitere Folge der tradierten Rollenstereotype und der auf dieser Grundlage getroffenen Entscheidungen ist, dass Frauen in Führungspositionen nach wie vor unterrepräsentiert sind. Dies führt zu weiteren Entgeltunterschieden. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst steigt trotz Bundesgleichstellungsgesetz und flankierender Maßnahmen, wie der Vereinbarung der Bundesregierung mit der Privatwirtschaft zur Chancengleichheit⁴, nur langsam an. 2010 waren 3,2 Prozent aller Vorstandsmitglieder der 200 größten Unternehmen (ohne Finanzsektor) Frauen (1,2 Prozent 2006). In den Aufsichtsräten lag der Frauenanteil 2010 bei 10,6 Prozent (7,8 Prozent 2006), über 70 Prozent davon werden von Arbeitnehmerseite gestellt.⁵ Im Vergleich der EU-Mitgliedsländer liegt Deutschland mit einem Anteil von 30,8 Prozent Frauen in allgemeinen Leitungspositionen unter dem EU-Durchschnitt (32,5 Prozent) auf Rang 11⁶. Damit sich der Frauenanteil in Führungspositionen erhöht, bedarf es deshalb unterstützender Maßnahmen und entsprechender Anreize seitens der Politik, der Fortentwicklung der Unternehmenskultur sowie eines gesellschaftlichen Bewusstseins- und Rollenwandels.

Die bestehende Rollenverteilung wird vom aktuellen Steuer- und Sozialversicherungssystem noch verstärkt, das nach wie vor die Alleinverdiener-Ehe begünstigt. Dies führt unter anderem dazu, dass Frauen häufig als Hinzuverdienerinnen gesehen werden und eine geringer entlohnte Tätigkeit aufnehmen.

Das Aktionsbündnis zum Equal Pay Day hat es sich zum Ziel gesetzt, über Entgeltunterschiede und seine Ursachen aufzuklären und sämtliche Akteure zu sensibilisieren und zu mobilisieren. Zum Equal Pay Day 2011 setzt das Bündnis seinen Schwerpunkt auf das Thema Rollenstereotype. Studien zeigen, dass sich die Lebensentwürfe auch der jüngeren Generationen nach wie vor an den noch heute vorherrschenden Rollenbildern ausrichten. Selbst wenn dies ursprünglich nicht das Ziel von jungen Frauen und Männern war, landen viele aufgrund von strukturellen Defiziten und mangelnder Unterstützung trotzdem in der althergebrachten Rollenverteilung – mit den altbekannten Folgen von niedrigeren Entgelten und langfristig niedrigeren Renten bis hin zu Altersarmut von Frauen. Hier muss sich etwas ändern.

⁴ Ziel der Vereinbarung ist es, Maßnahmen für mehr Frauen in Führungspositionen auf den Weg zu bringen. Sie bezieht sich auch auf Bereiche, wie etwa die Bildungssituation von Frauen, die generelle Entwicklung ihrer Erwerbstätigkeit oder auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die regelmäßigen Bilanzen zeigen gerade auch in diesen teilen Fortschritte auf.

⁵ Elke Holst: „29 von 906: Weiterhin kaum Frauen in Top-Gremien großer Unternehmen“, in: Wochenbericht DIW Berlin 3/2011, S.2ff.

⁶ Sinus Sociovision (2010): Frauen in Führungspositionen. Barrieren und Brücken, S. 7ff.

Für ein zukunftsfähiges Deutschland fordert das nationale Aktionsbündnis zum Equal Pay Day deshalb:

1. ...eine geschlechtsrollen-sensible Erziehung in Kindertageseinrichtungen und Schulen sowie die Sensibilisierung und Ausbildung verantwortlicher Pädagoginnen und Pädagogen mit anschließender Evaluation der Maßnahmen.

Trotz gravierender Veränderungen im Geschlechterverhältnis werden Rollenstereotype in der gesamten Gesellschaft weitergelebt, meist jedoch unbewusst. Dies führt zu erheblichen, oft lebenslangen Nachteilen im Hinblick auf finanzielle Absicherung und gesellschaftliche Teilhabe. Hier ist Aufklärungsarbeit nötig. Um erfolgreich und nachhaltig über Rollenstereotype aufzuklären und eine Veränderung zu bewirken, sollte bereits in Kindertageseinrichtungen und Schulen damit begonnen werden. Die Umsetzung muss konsequent verfolgt und evaluiert werden. Pädagoginnen und Pädagogen sind nach wie vor für die Thematik zu sensibilisieren und zu schulen. Geeignete Maßnahmen zum nachhaltigen Abbau bestehender Rollenstereotype müssen weiterentwickelt, Lehrpläne überarbeitet und Schulbücher kontinuierlich überprüft werden.

2. ...eine Unternehmens- und Arbeitskultur, die eine sinnvolle Vereinbarung von Arbeit und Familie für Frauen und Männer gewährleistet.

Um Rollenstereotype und damit Entgeltunterschiede abzubauen, sind weitere Veränderungen in der Unternehmens- und Arbeitskultur erforderlich, zum Beispiel in den Bereichen familienfreundliche Angebote, flexible Arbeitszeiten, Wiedereinstiegsprogramme, Netzwerke oder unterstützende Maßnahmen bei der Kinderbetreuung. Das Ideal der täglichen langen Anwesenheitszeiten, das immer noch davon ausgeht, dass Frauen den berufstätigen Männern den Rücken frei halten, muss aufgegeben werden. Immer mehr Firmen erkennen, dass sie gute Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nur halten können, wenn sie sich für innovative und flexible Arbeitszeitmodelle öffnen. Der Lohn sind nicht nur motivierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sondern auch größere Gewinne, wie die Studien-Reihe „Women Matter“⁷ des Beratungsunternehmens McKinsey zeigt.

3. ...die gleichmäßigere Aufteilung der Elternzeit zwischen Müttern und Vätern.

Um den Abbau von Rollenstereotypen weiter voranzutreiben, ist die paritätische Aufteilung der Elternzeit zwischen Männern und Frauen notwendig. Damit würden Rollenerwartungen an Frauen und Männer verändert. So ist es nach wie vor die meist weniger verdienende Frau, die nach der Geburt eines Kindes zu Hause bleibt.

⁷ McKinsey (2007-2010): „Women Matter“, Gender Diversity als Faktor für den Unternehmenserfolg, Studie 1-4, (http://www.mckinsey.de/html/publikationen/women_matter/index.asp, aufgerufen am 14.12.2010).

4. ...den flächendeckenden Ausbau von Kindertages- einrichtungen und Ganztagschulen.

Der Mangel an Kindertages- und bildungseinrichtungen führt dazu, dass vor allem Mütter vorwiegend in Teilzeit arbeiten, über ein entsprechend geringeres Einkommen und geringere Aufstiegsmöglichkeiten verfügen. Insbesondere bei allein erziehenden Frauen, die für ihre Familie ein existenzsicherndes Einkommen erzielen müssen, kann diese Tatsache zu prekären Lebenssituationen führen. Untersuchungen zeigen, dass lange Erwerbsunterbrechungen je nach Zeitpunkt, Dauer und Ausgestaltung anhaltende Entgelteinbußen und Karrierestopps nach sich ziehen. Ein flächendeckendes und qualitativ hochwertiges Angebot von Kindertages- und -bildungseinrichtungen in ganz Deutschland würde Frauen und Männern kürzere familienbedingte Auszeiten und einen schnelleren Wiedereinstieg mit mehr Stunden bis hin zur Vollzeitstelle ermöglichen.

5. ... den Abbau von Fehlanreizen im Steuer- und Sozialversicherungsrecht.

Das Steuer- und Sozialversicherungsrecht geht nach wie vor davon aus, dass es in Familien eine/n Haupt- und gegebenenfalls eine/n Nebenverdiener/in gibt. So begünstigt es die Alleinverdiener-Ehe und setzt falsche Anreize für Frauen und Männer. Das Ehegattensplitting mit der „ungünstigen“ Steuerklasse V für den weniger verdienenden Partner – meist die Frau – verstärkt die stereotype Rollenverteilung. Eine Studie bestätigt: Frauen fragen sich während einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung, ob sich ein beruflicher Wiedereinstieg wegen der dann notwendigen Aufwendungen für Kinderbetreuung, Mobilität, Haushaltshilfe etc. für sie lohnt.⁸ Die Folgen reichen von finanzieller Abhängigkeit vom Partner, dem Risiko, bei einer Trennung in soziale Sicherungssysteme abzurutschen bis hin zur Altersarmut aufgrund niedrigerer Renten.

Die teilweise massiven und lebenslangen monetären Auswirkungen einer traditionellen Rollenteilung werden von Frauen oft erst *nach* der Familienphase erkannt. Jüngere Frauen blenden diese (noch) weitgehend aus und setzen auf eigene, persönliche Strategien und Kompetenzen, um eine gleichberechtigte Teilhabe im Erwerbsleben zu erzielen.⁹ Das Aktionsbündnis fordert deshalb, Mädchen und Jungen bereits frühzeitig über diese Zusammenhänge aufzuklären.

6. ...die Abschaffung der kostenfreien Mitversicherung nicht erwerbstätiger Ehepartner in der gesetzlichen Krankenversicherung.

Die kostenfreie Mitversicherung nicht erwerbstätiger Ehepartnerinnen und Ehepartner in der gesetzlichen Krankenkasse unterstützt die Alleinverdiener-Ehe, nährt also wiederum die in Deutschland so verfestigte Rollenverteilung. Eine Abschaffung der Mitversicherung würde für Familien einen Anreiz zur partnerschaftlichen Aufteilung der Familien- und Erwerbsarbeit schaffen.

⁸ Sinus Sociovision (2008): Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern. Einstellungen, Erfahrungen und Forderungen der Bevölkerung zum „gender pay gap“, S. 15.

⁹ Sinus Sociovision (2008): Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern. Einstellungen, Erfahrungen und Forderungen der Bevölkerung zum „gender pay gap“, S. 9.

Weiterführende Literatur und Links zu Studien:

BMFSFJ (2009): „Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern in Deutschland“.
Dossier (Studie abrufbar unter
<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationsliste.html>), aufgerufen am
16.12.2010).

BMFSFJ (2009): „Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in
Deutschland“ (Studie abrufbar unter
<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationsliste.html>),
aufgerufen am 16.12.2010).

Elke Holst: „29 von 906: Weiterhin kaum Frauen in Top-Gremien großer Unternehmen“, in:
Wochenbericht DIW Berlin 3/2011. (Studie abrufbar unter
http://www.diw.de/de/diw_01.c.346434.de/themen_nachrichten/deutsche_vorstandsetagen_e_in_maennerclub.html), aufgerufen am 16.12.2010)

McKinsey (2007-2010): „Women Matter“, Gender Diversity als Faktor für den
Unternehmenserfolg, Studie 1-4,
(http://www.mckinsey.de/html/publikationen/women_matter/index.asp), aufgerufen am
14.12.2010).

Sinus Sociovision (2008): Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern.
Einstellungen, Erfahrungen und Forderungen der Bevölkerung zum „gender pay
gap“ (Studie abrufbar unter
<http://www.entgeltgleichheit.de/aktuell/publikationen/studien-und-dokumente/die-perspektive-der-bevoelkerung/>), abgerufen am 16.12.2010).

Sinus Sociovision (2010): Frauen in Führungspositionen. Barrieren und Brücken (Studie
abrufbar unter
<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationsliste,did=134254.html>),
aufgerufen am 16.12.2010).

Weiterführende Literatur und Links zu Studien sowie Möglichkeiten, wie Sie sich
an der Kampagne beteiligen können, finden Sie im Service Center des
Onlineportals www.equalpayday.de.

Links zum Thema:

www.bmfsfj.de
<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/publikationen.html>
<http://www.frauenbeauftragte.de>
<http://www.bda-online.de>
<http://www.bpw-germany.de>
<http://www.frauenrat.de>
<http://www.vdu.de>
www.equalpayday.de
www.entgeltgleichheit.de
<http://www.sinus-institut.de/>
<http://www.genderkompetenz.info/>