

Ausgabe 91, 04. März 2010

Der Newsletter **DEMOS** informiert über demografische Veränderungen und deren Auswirkungen auf Politik, Entwicklung, Wirtschaft und Gesellschaft.

Der Abdruck von Artikeln und Grafiken ist honorarfrei. Um die Übersendung eines Belegexemplars wird gebeten.

Der Newsletter **DEMOS** wird unterstützt von: **Robert Bosch Stiftung**

In dieser Ausgabe

Am 8. März ist Frauentag - warum eigentlich?

Zwei Vorschläge des Berlin-Instituts zur Weiterentwicklung einer guten Idee

[weiterlesen](#)

Von Helden der Arbeit zur neuen Unterschicht?

Das Thema Jungen- und Männerförderung kommt endlich auch in der Bundespolitik an

[weiterlesen](#)

Fakten der Ungleichstellung

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bildet eine zentrale Voraussetzung für Gleichstellung - Frauen und Männer würden gewinnen

[weiterlesen](#)

Am 8. März ist Frauentag - warum eigentlich?

Zwei Vorschläge des Berlin-Instituts zur Weiterentwicklung einer guten Idee

Am 8. März ist Frauentag - genau gesagt der "Tag der Vereinten Nationen für die Rechte der Frau und den Weltfrieden". Die Idee dafür ist knapp hundert Jahre alt - und seither hat sich an der Lage der Frauen zumindest in den entwickelten Nationen viel geändert. Aber warum wird der Tag dann dort immer noch mit den immer gleichen Ritualen begangen? Und warum gibt es für Männer nur den "Vatertag", der in Wirklichkeit Christi Himmelfahrt ist und sich nur dazu eignet, problematische Eigenschaften von Männern in aller Öffentlichkeit zu präsentieren?

Zwei Vorschläge des Berlin-Instituts zur Weiterentwicklung der Geschlechterdiskussion.

Von Helden der Arbeit zur neuen Unterschicht?

Das Thema Jungen- und Männerförderung kommt endlich auch in der Bundespolitik an

"Männer führen Kriege, Männer sind schon als Baby blau, Männer rauchen Pfeife, Männer sind furchtbar schlau ...", so dichtete Herbert Grönemeyer in den 1980er Jahren. Er zeichnete damit ein klischeehaftes, traditionelles Männerbild, das aus Macht und physischer Stärke - und ansonsten aus Betäubung besteht. Doch in den vergangenen 25 Jahren hat sich im Verhältnis der Geschlechter zueinander und in deren gesellschaftlichen Rollen eine Menge geändert.

Erstmals hat nun die neue Bundesregierung die Förderung von Jungen und Männern in ihren Koalitionsvertrag aufgenommen, und das Familienministerium verfügt seit Neuestem über ein Referat für Jungenförderung. Damit erkennt die Bundespolitik an, dass es gesellschaftliche Bereiche gibt, in denen Jungen und Männer besonderen Förderbedarf haben. Ein Thema, über das bis vor wenigen Jahren nur hinter vorgehaltener Hand gesprochen wurde.

Gleichstellung der Geschlechter einzufordern ist ein legitimes und gesellschaftlich notwendiges Anliegen. Doch in den vergangenen Jahrzehnten wurde die Benachteiligung von Frauen und Mädchen so stark zu einer nicht mehr hinterfragten Grundlage der politischen und selbst der wissenschaftlichen Diskussion, dass Differenzierungen dieses Themas kaum mehr möglich waren. Männer verdienen im Durchschnitt mehr, sie besetzen die Führungspositionen der Wirtschaft, sie stellen die überwiegende Mehrheit der Professoren. Doch Professoren machen nur 0,1 Prozent der in Deutschland Beschäftigten aus. Hingegen lebten im Januar 2010 in Deutschland knapp 1,6 Millionen Frauen von Hartz IV, aber mehr als zwei Millionen Männer. Dass Männer am oberen, schmalen Ende der sozialen Pyramide überrepräsentiert sind, verdeckt den Blick darauf, dass sie auch am breiten unteren Ende die Mehrheit stellen.

Jahrzehntelang dominierten die Männer unangefochten in Kohleflözen, an Hochöfen, Montagebändern und in den Chefetagen das Wirtschaftsleben. Im Westen waren sie ohnehin Haupternährer der Familie, im Osten hätschelte sie ein staatlich betriebener Soldaten- und Proletenkult. Doch seit den 1990er Jahren veränderte der wirtschaftliche Strukturwandel hin zur Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft das wiedervereinigte Deutschland und beendete allmählich die soziale Privilegierung der klassischen Männerberufe. Im männerdominierten Baugewerbe der Bundesrepublik sank die Zahl der Beschäftigten zwischen 1996 und 2007 um 30, im produzierenden Gewerbe um neun Prozent. Im Dienstleistungssektor hingegen, wo vorwiegend Frauen tätig sind, hat sich im selben Zeitraum die Zahl der Beschäftigten um 23 Prozent erhöht. Auch die gegenwärtige Wirtschaftskrise trifft vor allem Männer: Während die Zahl der männlichen Arbeitslosen zwischen 2008 und 2009 um 200.000 Personen zunahm, ging die Zahl der arbeitslosen Frauen um 45.000 zurück. In den vergangenen Jahren wurde in immer mehr Haushalten die Partnerin - eine Verkäuferin oder Krankenschwester, Lehrerin oder Verwaltungsangestellte - diejenige, die ein möglicherweise geringes, aber immerhin noch sicheres Einkommen hatte.

Jetzt, wo viele Männer mit geringen und mittleren Qualifikationen nicht mehr von einer "patriarchalen Dividende" profitieren können, vom hohen Ansehen, Einkommen und der Beschäftigungssicherheit ihrer Berufe, wird deutlich, dass sie auch einen Preis dafür zahlen mussten: Männer üben nicht nur die schmutzigsten, sondern auch die gefährlichsten Tätigkeiten aus. Die Berufe mit dem höchsten Risiko, erwerbsunfähig zu werden - wie Gleisbauer, Dachdecker oder Gerüstbauer -, sind ausschließlich Männerberufe. 80 Prozent sämtlicher und 93 Prozent der tödlichen Arbeitsunfälle sowie 98 Prozent der Todesfälle durch Berufskrankheiten entfallen auf Männer. Männer haben eine dreimal so hohe Selbstmordrate wie Frauen und sterben im Durchschnitt sechs Jahre früher. Daran sind sie selbst schuld, könnte man sagen, denn viele Todesfälle bei Männern gehen auf riskantes Verhalten und auf mangelnde Prävention zurück. Doch obwohl dieses Thema unter Ärzten lange bekannt ist, ließ das damalige Familienministerium noch im Jahr 2001 als "Einstieg in eine geschlechtersensible Gesundheitsberichterstattung" einen speziellen Frauengesundheitsbericht anfertigen - für Männer gibt es etwas Vergleichbares bis heute nicht.

Wie Jugendstudien belegen, sind männliche Jugendliche verunsichert, welche Erwartungen die Gesellschaft und die Frauen an sie heute eigentlich stellen. Partnerinnen und Kinder fordern immer stärker einen flexiblen und empathischen Partner und Vater. Im Beruf wird von Männern aber nach wie vor Stärke, Karrierebewusstsein und zeitlich umfassende Präsenz erwartet. Viel häufiger als früher müssen sie sich mit dem möglichen Scheitern ihrer beruflichen Karriere auseinandersetzen. Doch wenngleich männliches Karrierestreben als familien- und partnerschaftsfeindlich kritisiert wird, zeigen Untersuchungen, dass Frauen beruflich erfolgreiche Männer als Partner meiden. Nach einer Studie der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung waren im Jahr 2004 fast 30 Prozent der über 34-jährigen Männer mit einer monatlichen Nettoeinkommen unter 1.500 Euro Singles - bei Vielverdienern mit einem Einkommen von mehr als 2.500 Euro waren es nur fünf Prozent.

Während junge Frauen ihre Bildungs- und Berufschancen mehr nutzen denn je, bleibt ein Teil der jungen Männer alten Rollenbildern verhaftet - vermutlich auch, weil sie diese von ihren Vätern übernehmen. Männliche Jugendliche streben im Durchschnitt nicht nur niedrigere Bildungsabschlüsse an, sie sind in ihrem Berufswahlverhalten auch weiterhin zu stark auf wenig zukunftssträchtige, manuelle Produktionsberufe orientiert. Bei Kaufleuten für Bürokommunikation stellen Männer nur 22 Prozent der Auszubildenden. Lediglich 13 Prozent der Kranken- und 20 Prozent der Altenpfleger sind männlich. In Erziehung und Bildung sinkt der Männeranteil teilweise sogar immer weiter ab - im Grundschullehrerberuf beträgt er nur noch 14 Prozent, nachdem er (im Westen) in den 1960er Jahren noch über der 50-Prozent-Marke lag.

Gerade in alten Industrieregionen, wo einst klassische Männerberufe dominierten, ist der Unterschied im Bildungsniveau zwischen weiblichen und männlichen Jugendlichen eklatant. In den neuen Bundesländern, die in den vergangenen beiden Jahrzehnten einen radikalen Umbruch von der klassischen Industrie- zu einer Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft erlebten, haben in den vergangenen 14 Jahren 34 Prozent aller weiblichen Schulabgänger eine Hochschulreife erlangt, aber nur 23 Prozent der männlichen. 14 Prozent der männlichen Schulabgänger blieben ohne Hauptschulabschluss - bei den Mädchen waren es nur sieben Prozent.

Auch in Westdeutschland ist das Verhältnis unausgewogen - dort schafften 29 Prozent der Frauen, aber nur 22 Prozent der Männer eine Hochschulreife. Ohne Schulabschluss blieben sechs Prozent der Frauen, aber zehn Prozent der Männer. Junge Frauen haben offenbar die Zeichen der Zeit erkannt und investieren in höhere Bildung. Ein Teil der jungen Männer aber resigniert oder setzt weiter auf Muskeln - mit der Folge, dass in den vergangenen Jahren überall in Deutschland die Jugendarbeitslosigkeit der Männer höher war als die der Frauen. Vorherrschende Rollenbilder und die Motivation durch Mütter und Väter spielen die wahrscheinlich wichtigste Rolle für den unterschiedlichen Bildungserfolg von Mädchen und Jungen: Je höher in einer Region der Anteil hoch qualifizierter Frauen an den Beschäftigten, umso besser fallen tendenziell die Schulabschlüsse der Mädchen gegenüber den Jungen aus. Während gut qualifizierte Mütter ihre Töchter zum Bildungserfolg motivieren, tun das die vielfach in klassischen Männerberufen geschulten Väter mit ihren Söhnen offenbar weit weniger.

Doch nicht nur bei Einheimischen, auch bei Migranten erweist sich ein überkommenes Männlichkeitsbild als hinderlich, um in der modernen Gesellschaft anzukommen. Obwohl unter den Zugewanderten hierzulande die Frauen deutlich häufiger ohne Schulabschluss sind als die Männer, besuchen bei den 16- bis 20-jährigen Jugendlichen mit Migrationshintergrund bereits mehr junge Frauen als Männer eine gymnasiale Oberstufe. Vor allem männliche Jugendliche aus Migrantenfamilien bleiben ohne Schulabschluss, und ein nicht geringer Teil von ihnen endet in Perspektivlosigkeit, in Frust und Verweigerung.

Was tun? Wenn Gerechtigkeit bedeutet, dass beide Geschlechter gleich viel Bildung, Arbeit, Anerkennung, Macht, Gesundheit und Wissen erhalten, wird es Zeit, im Hinblick auf Jungen und Männer genau das zu tun, was seit den 1960er Jahren Mädchen und Frauen zu mehr Chancengleichheit verholfen hat. Defizite einer ganzen Bevölkerungsgruppe dürfen nicht als vermeintliche individuelle Unfähigkeit abgetan, sondern müssen als Verantwortung der ganzen Gesellschaft thematisiert werden. Warum sind Jungen viel häufiger an Sonderschulen und viel seltener an Gymnasien zu finden? Warum werden Jungen vielfach später eingeschult, öfter nicht versetzt und sind häufiger von Aufmerksamkeitsstörungen betroffen als Mädchen? Schulleistungsuntersuchungen haben gezeigt, dass Jungen für die gleiche Note bessere Leistungen als Mädchen erbringen müssen und es bei gleicher Leistung seltener aufs Gymnasium schaffen. Manche Wissenschaftler sehen in Präferenzen von Lehrerinnen und Lehrern, die "mädchentypisches", sozial angepasstes Verhalten belohnen, "jungentypisches", ruppiges Verhalten aber rasch als aggressiv und störend beurteilen, eine Ursache der ungleichen Bildungsergebnisse. Doch genau wissen wir es nicht. Eine Expertise des Bildungsministeriums kommt zu dem Ergebnis, dass praktisch keine Studien zu speziellen

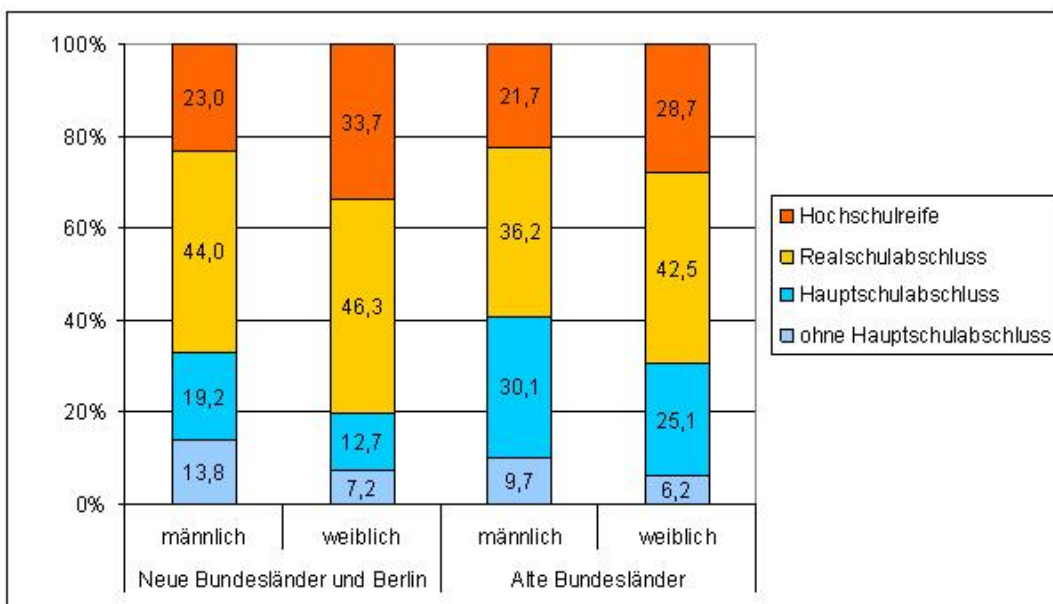
Bildungsproblemen von Jungen existieren - trotz deutschlandweit etwa 100 Professuren für Geschlechterforschung.

Der gesellschaftliche Wandel fordert eine neue Männlichkeit, die auch vermeintlich weibliche Eigenschaften wie Kooperations- und Teamfähigkeit, soziale Kompetenz und Fürsorge einschließt. Überall, wo hier Defizite bei Jungen vorhanden oder im Entstehen sind, sollten Sozialarbeiter, Sozialverbände oder Jugendgruppen an den Schulen Programme anbieten, die das Selbstvertrauen, die Motivation und die Verantwortungsbereitschaft von männlichen Jugendlichen unterstützen und ihnen das Gefühl geben, ernst genommen zu werden. Arbeitsämter und Berufspädagogen sind aufgefordert, Jungen von Haupt- und Realschulen nicht nur auf klassische Männerberufe wie Schlosser oder Maurer, sondern auch auf zukunftssträchtige Dienstleistungstätigkeiten, etwa im Tourismus oder im sozialen Bereich vorzubereiten. Vielleicht gibt es aber auch andere, wirkungsvollere Maßnahmen - die wir mangels Forschung noch gar nicht kennen.

Frauen und Männer haben unterschiedliche Schwierigkeiten und unterschiedlichen Förderbedarf. Wir brauchen auch Boys'-Days, Männergesundheitsberichte und vielleicht Jungenbeauftragte. Gleichstellungspolitik war lange Zeit und aus guten Gründen ein Synonym für Frauenförderung. Mittlerweile muss sie aber geschlechtersensibles "Diversity Management" sein, und sollte somit die Vielfalt der Gesellschaft konstruktiv nutzen. Die Sensibilisierung der Politik für die "andere Seite" der Gleichstellung ist dazu ein wichtiger Schritt.

Jungen bei der Bildung abgehängt

Abgänger allgemeinbildender Schulen in den neuen und alten Bundesländern nach Schulabschluss und Geschlecht (1995 bis 2008)



Betrachtet man sämtliche Schulabgänger der vergangenen 14 Jahre, so erreichten in den neuen Bundesländern fast 34 Prozent der Mädchen aber nur 23 Prozent der Jungen eine Hochschulreife. Auf der anderen Seite blieben mit 13,8 Prozent fast doppelt so viele männliche wie weibliche Abgänger ohne Hauptschulabschluss. Auch im Westen Deutschlands ist das Bildungsgefälle zwischen Mädchen und Jungen deutlich, wenngleich nicht so eklatant wie im Osten (Datengrundlage: Statistisches Bundesamt, Datenbank Genesis Online Regional).

Literatur / Links

Budde, Jürgen (2008): [Bildungs\(miss\)erfolge von Jungen und Berufswahlverhalten bei Jungen / männlichen Jugendlichen](#). Hgg. vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bildungsforschung Band 23. Bonn und Berlin.

Bundesagentur für Arbeit (2009): [Grundsicherung für Arbeitssuchende in Zahlen](#). Januar 2010. Nürnberg.

Kröhnert, Steffen/ Klingholz, Reiner (2007): Not am Mann. Von Helden der Arbeit zur neuen Unterschicht? Lebenslagen junger Erwachsener in wirtschaftlichen Abstiegsregionen der neuen Bundesländer. Hgg. vom Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung. Berlin.

Lehmann, Rainer et al. (2001): [QuaSUM. Qualitätsuntersuchung an Schulen zum Unterricht in Mathematik. Ergebnisse einer repräsentativen Untersuchung im Land Brandenburg](#).

Robert-Koch-Institut (o. J.): Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten. Gesundheitsberichterstattung der Länder. Heft 34.

Sinus Sociovision (2007): 20-jährige Frauen und Männer heute. Lebensentwürfe, Rollenbilder, Einstellungen zur Gleichstellung. Heidelberg.

Statistisches Bundesamt, Datenbank Genesis Online Regional. www.regionalstatistik.de

Woellert, Franziska/ Kröhnert, Steffen/ Sippel, Lilli/ Klingholz, Reiner (2009): Ungenutzte Potenziale. Zur Lage der Integration in Deutschland. Hgg. vom Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung. Berlin.

Ein Beitrag von Steffen Kröhnert/Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung

Fakten der Ungleichstellung

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bildet eine zentrale Voraussetzung für Gleichstellung - Frauen und Männer würden gewinnen

Mädchen schneiden in der Schule im Durchschnitt besser ab als Jungen, Frauen erreichen bei den ersten Universitätsabschlüssen bessere Noten als Männer. Aber spätestens im Laufe der Berufskarriere überholen die Männer die Frauen. Wieso ist das so, wenn doch beide Geschlechter über den gleichen Grad intellektueller Fähigkeiten verfügen? Welche - ganz offensichtlich geschlechtsspezifischen - Hürden stehen Frauen und Männern jeweils im Wege? Und wie kann die Politik dazu beitragen, diese Hürden abzubauen?

Bei Männern beziehungsweise Jungen bilden die Geschlechterrollen einen zentralen Ansatzpunkt, um bildungsferne Milieus besser in die Gesellschaft zu integrieren: Dass Jungen im Durchschnitt in der Schule weniger angepasst sind als Mädchen und die Kriminalitätsraten von Männern höher sind als von Frauen, stimmt mit den immer noch vorherrschenden Vorstellungen von Männlichkeit überein. Dasselbe gilt für die höhere Risikobereitschaft und die schlechtere Gesundheitsvorsorge sowie für Ernährungsgewohnheiten. Frauen können ebenfalls gewalttätig werden, aber offenbar nutzen sie stärker ihre kommunikativen Fähigkeiten, um Konflikte zu lösen und Aufgaben zu bewältigen - nicht, weil sie bessere Menschen wären, sondern weil es zu dem vorherrschenden Bild von Weiblichkeit gehört. Und dazu passt auch, dass Frauen im Mittel stärker auf ihre Gesundheit achten.

Männer verfügen grundsätzlich über dieselben Möglichkeiten wie Frauen. Sie können sich kommunikative Fähigkeiten oder Wissen über Gesundheitsthemen genauso gut aneignen. Frauen dagegen verfügen zwar oft über das Wissen und die geforderte Abschlüsse - sind aber dennoch darauf angewiesen, dass sich die gesellschaftlichen Strukturen verändern: Dass etwa der Staat die Kinderbetreuung und die Pflege älterer Menschen zuverlässig und bedarfsgerecht übernimmt. Denn das gehört zu den Voraussetzungen, die erfüllt sein müssen, damit Frauen auf dem Arbeitsmarkt die gleichen Chancen haben. Hierin liegt der zentrale Unterschied zwischen den Hürden für Männer und denen für Frauen.

Frauen müssen für den Wandel eintreten und dafür streiten, wenn sich etwas ändern soll. Das ist anstrengend und auch für Männer unbequem - nicht nur, weil jede Veränderung Anstrengung kostet, sondern auch, weil sie handfeste Privilegien verlieren. Trotzdem gehören beide Geschlechter zu den Gewinnern der Gleichstellung. Denn wenn die Rollenbilder weniger starr sind, nehmen die Diskriminierungen ab und der individuelle Gestaltungsfreiraum wächst: Auch Männer können dann in Teilzeit arbeiten, die Kinder betreuen und den Haushalt führen, ohne dass ihre Männlichkeit in Frage gestellt wird. Dabei ist es wichtig, dass sich auch Frauen von lange etablierten Männlichkeitsbildern lösen, nach denen Männer etwa einen höheren Status als sie selbst haben und mehr verdienen.

Frauen sind in den Führungsetagen kaum vertreten

Zu den Einschränkungen durch die Geschlechterrollen kommt bei Frauen die strukturelle Benachteiligung, die sich insbesondere in den Arbeitsmarktdaten zeigt: Einer Untersuchung des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) mit Daten von 2009 hat ergeben, dass nur 2,5 Prozent aller Vorstandsmitglieder der 200 größten deutschen Unternehmen Frauen waren. Damit hat sich die Situation gegenüber dem Vorjahr nicht verbessert, immer noch sitzen Frauen auf nur 21 von insgesamt 833 Vorstandsposten. Es gibt nur eine einzige Vorstandsvorsitzende, Petra Hesser, die Ikea-Chefin. In den Aufsichtsräten, den Kontrollgremien der Unternehmen, kommen Frauen im Schnitt auf einen Anteil von zehn Prozent - in mehr als einem Viertel der Unternehmen, darunter etwa Bosch, Audi und Hochtief, sitzt keine einzige Frau im Aufsichtsrat. Eine 2008 durchgeführte Befragung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) von 16.000 Betrieben hat ergeben, dass jeder zehnte beschäftigte Mann, aber nur jede 25. Frau in der obersten Führungsebene arbeitet.

Nicht nur in der Wirtschaft, auch in den anderen gesellschaftlichen Bereichen wie der Wissenschaft mangelt es an Frauen in Chefsesseln. Das zeigt die aktuelle Hochschulstatistik: Frauen hatten 2008 nur 17 Prozent der Professuren in Deutschland inne. In den Länderparlamenten lag der Frauenanteil dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zufolge 2008 im Durchschnitt bei 32 Prozent, in den kommunalen Vertretungen mit 26 Prozent noch darunter, und in den Verwaltungsspitzen von Landkreisen, kreisfreien Städten und Bezirken sogar unter elf Prozent. Frauen sind dadurch kaum direkt an den Entscheidungsprozessen beteiligt, in denen die Rahmenbedingungen des täglichen Lebens verhandelt werden.

Frauen sind seltener erwerbstätig sowie häufiger in Teilzeit und im Niedriglohnsektor beschäftigt als Männer

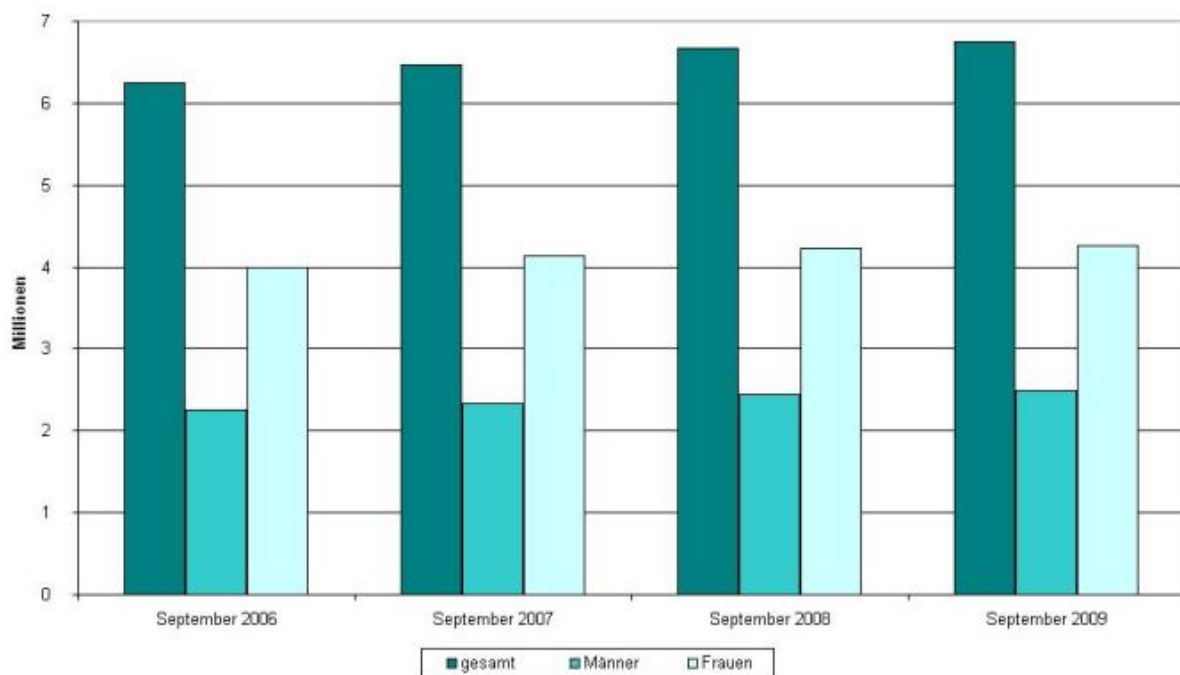
Frauen sind stärker im Dienstleistungssektor vertreten - und gerade hier nehmen die prekären Beschäftigungsverhältnisse zu: Nur 53 Prozent aller Erwerbstätigen zwischen 25 und 64 Jahren arbeiten in diesem Sektor in Vollzeit und unbefristet. Eine Studie der Bertelsmann-Stiftung belegt, dass deutschlandweit nur noch sechs von zehn Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen unbefristet und in Vollzeit tätig sind. Von 28 untersuchten OECD-Staaten erreichte Deutschland mit rund 43 Prozent 2008 den niedrigsten Wert beim Frauenanteil in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen. Zwei Drittel der in Teilzeit oder Minijobs beschäftigten Arbeitnehmer sind Frauen - und das keinesfalls immer freiwillig. Vielmehr lässt ihnen die unbezahlte Arbeit, die sie etwa bei der Kinderbetreuung oder der Pflege Angehöriger leisten, oft keine Wahl. Wie die Europäische Kommission in ihrem aktuellen Gleichstellungsbericht feststellt, sind die Betreuungsaufgaben bei der Pflege ein Grund für die niedrige Beschäftigungsquote von Frauen im Alter zwischen 55 und 64 Jahren, die 2008 18 Prozentpunkte unter der von Männern lag.

In einer Verbleibsanalyse hat das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung untersucht, was bis Juni 2005 aus knapp 30.000 vollzeitbeschäftigten und sozialversicherungspflichtigen Geringverdienern aus den Jahren 1998 und 1999 geworden war. Gelang diesen Personen, die damals weniger als zwei Drittel des Medianlohns verdienten, der Aufstieg? Fast 20 Prozent der Männer, aber weniger als elf Prozent der Frauen schafften innerhalb von sechs Jahren den Aufstieg aus dem Niedriglohnbereich.

Frauen melden sich entsprechend auch seltener arbeitslos als Männer, weil viele die traditionelle Rolle als "Hausfrau" übernehmen und sie keine andere Perspektive sehen. Zudem laufen Frauen laut Europäischer Kommission häufiger Gefahr, nach einem Arbeitsplatzverlust keine neue Stelle zu finden. Und laut einer 2009 veröffentlichten Studie vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales werden Männer als Arbeitssuchende stärker gefördert, während Frauen eher in Minijobs gedrängt werden sowie weniger Eingliederungszuschüsse erhalten. Die Ursachen liegen den Forscherinnen zufolge in den Arbeitsmarktstrukturen, tradierten Rollenbildern und knappen personellen Ausstattung der Jobcenter und Arbeitsagenturen.

Frauen sind billigere Arbeitskräfte als Männer

Geringfügig entlohnte Beschäftigte in Deutschland



Seit September 2006 ist die Zahl der geringfügig entlohnten Beschäftigten gestiegen. Frauen stellen dabei fast doppelt so viele Geringverdiener wie Männer (Daten von 2009, Datengrundlage: Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See Minijob-Zentrale).

Wer übernimmt was - zu Hause und im Job?

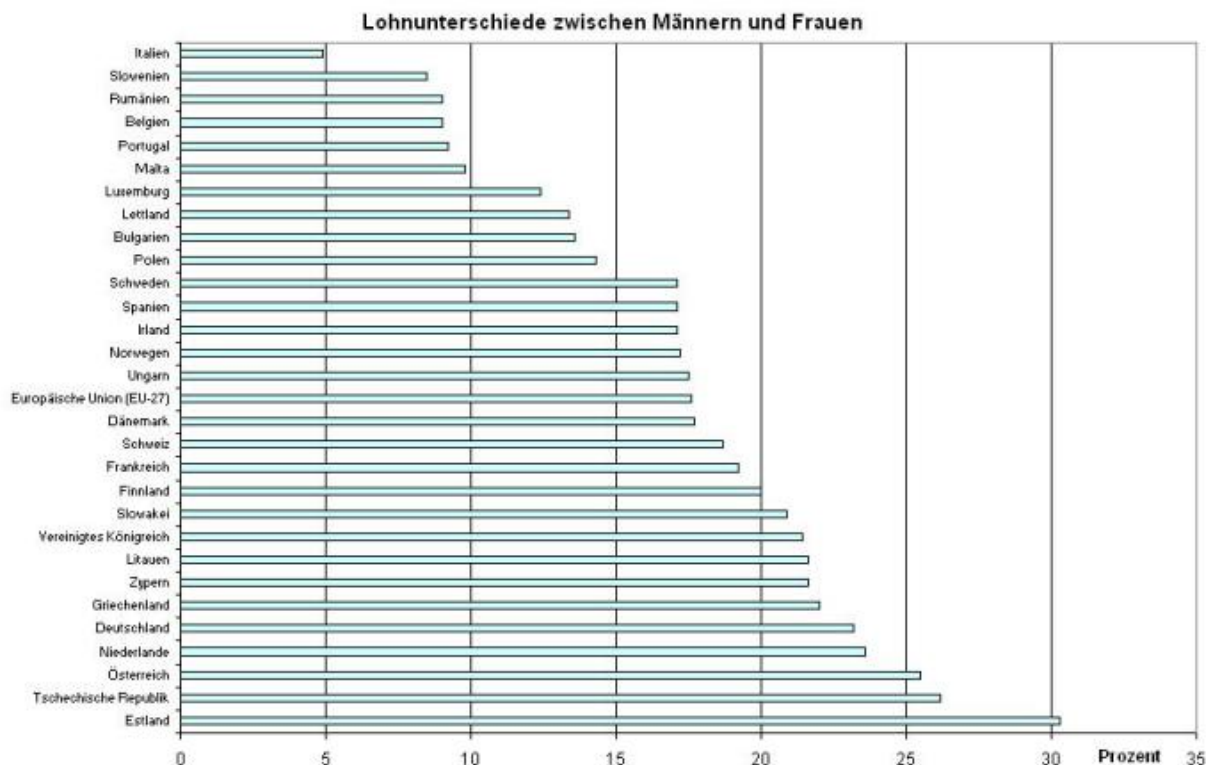
Die Geschlechterrollen und die darauf basierende Arbeitsteilung erweisen sich also als Dreh- und Angelpunkt der mangelnden Gleichstellung: Frauen übernehmen einen größeren Anteil der unbezahlten Arbeit als Männer, etwa Kinderbetreuung und Altenpflege, für die die Gesellschaft nur unzureichende Angebote bereitstellt. Das geht auf Kosten ihres Zeitbudgets. Männer investieren hier weniger. Deshalb verbuchen sie weniger Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitbeschäftigungen und können mehr Überstunden leisten und häufiger Leitungsaufgaben übernehmen.

Frauen erhalten für dieselbe Arbeit weniger Geld als Männer

Bei gleicher Ausbildung, gleichem Alter, gleichem Beruf und im gleichen Betrieb verdienen Frauen zwölf Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen. Das zeigt eine Studie, die das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) 2009 gemeinsam mit der Universität Konstanz durchgeführt hat. Vollzeitbeschäftigte Frauen verdienten 2006 im Schnitt rund 24 Prozent weniger als Männer. Innerhalb desselben Berufs betrug der Abstand rund 21 Prozent. Damit hat die Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern in den letzten 15 Jahren kaum

abgenommen. Und während alle anderen EU-Mitglieder 2005 den Lohnabstand verringern konnten, ist er in Deutschland nach der Jahrtausendwende sogar gestiegen.

Männer haben im Schnitt mehr Geld in der Tasche als Frauen



Am größten sind die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen innerhalb der 27 EU-Mitgliedsstaaten in Estland: Hier liegt der durchschnittliche Brutto-Stundenverdienst der Männer fast ein Drittel über dem ihrer Kolleginnen. In Deutschland ist die Lohnlücke ebenfalls weit größer als im EU-Durchschnitt - größer als etwa in den beiden neuen Beitrittsstaaten Rumänien und Bulgarien. In Italien ist die Lohnlücke mit unter fünf Prozent des durchschnittlichen Brutto-Stundenverdienstes der Männer mit Abstand am geringsten (Daten von 2008, Dänemark, Europäische Union (EU-27), Estland, Irland, die Niederlande und die Schweiz von 2007, Datengrundlage: Eurostat).

Zehn Maßnahmen, die Gleichstellung fördern

1. Sensibilität für Geschlechterrollen fördern und diese erweitern

Die Europäische Kommission kam Ende 2009 zu der Einschätzung, dass das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern noch in weiter Ferne liege, da es "Struktur- und Verhaltensänderungen und eine Neudefinition der Rollen von Frauen und Männern" voraussetze. Niemand muss sich in einer bestimmten Weise verhalten, weil sie oder er Frau oder Mann ist. Die gesellschaftlichen Vorstellungen ändern sich - und das Ziel sollte die größtmögliche Freiheit des Einzelnen sein, ihr oder sein Leben nach den eigenen Vorstellungen zu gestalten. Das Bewusstsein dafür kann jede und jeder entwickeln - und es sollte etwa im Schulunterricht gefördert und gefordert werden.

2. Ausbildung für Erziehungs- und Lehrberufe verbessern

Dazu sind qualifizierte Lehrkräfte nötig, die diese Vorgaben durch geschlechtergerechte Schulbücher und Lehrpläne umsetzen. Denn die Kinder brauchen pädagogische Unterstützung, um ihre Rollenidentität auszuweiten - auch die in der Schule zurückbleibenden Jungen: damit es nicht cool ist, laut zu sein, Schule zu schwänzen und zu prügeln.

3. Vorbilder fördern

Frauen und Männer prägen durch ihr Verhalten, was als "männlich" und was als "weiblich" gilt. Deshalb sind Vorbilder so wichtig: Frauen, die als Ingenieurinnen, Bankmanagerinnen oder Offizierinnen tätig sind, Männer, die als Erzieher, Grundschullehrer oder Krankenpfleger arbeiten. Da diese "Frauenberufe" schlecht bezahlt sind, entscheiden Männer sich nur äußerst selten dafür. Deshalb fordert etwa der Aktionsrat Bildung bessere Bezahlung und Ausbildung der Erzieher. Auch gezielte Informations- und Anwerbungskampagnen wie der Girls' Day sowie fachliche Unterstützung durch Frauen, die bereits positive Erfahrungen gesammelt haben, und Netzwerke können hier Veränderungen herbeiführen. Genau deshalb braucht es aber auch einen Boys' Day, damit die Jungen in für sie bis dato unbekannte Rollen schlüpfen können und die Geschlechterrollen sich öffnen.

4. Unternehmen zum Datensammeln und zu Gleichstellung verpflichten

Die Forschung ist sich einig, dass die freiwillige Vereinbarung der Wirtschaft 2001 fruchtlos geblieben ist. Deshalb fordert ein Forschungsbericht des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) aus dem Jahr 2009 Verpflichtungen. Dazu gehört eine Frauenquote, wie sie etwa Norwegen, Spanien und die Niederlande für die Aufsichtsräte börsennotierter Unternehmen eingeführt haben: 40 Prozent der Posten müssen dort von Frauen besetzt werden. Auch ein Papier der Unternehmensberatung Bain & Company fordert verbindliche Vorgaben für eine gesicherte Datenlage, Zielkennzahlen und eine Überwachung der Erfolge sowie insbesondere transparentere Entlohnungs- und Beförderungsverfahren. Das Computerprogramm Logib in der Schweiz etwa prüft systematisch eben diese Kriterien bei Unternehmen, die Aufträge aus der öffentlichen Hand erhalten.

5. Familienfreundliche Arbeitsbedingungen schaffen und nach Erwerbsunterbrechungen Wiedereintritt in den Beruf fördern

Erwerbsunterbrechungen für die Familie behindern die berufliche Karriere. Um die Lohnlücke zu schließen, sollten die Erwerbsunterbrechungen, beispielsweise die Erziehungszeit, zwischen Mutter und Vater aufgeteilt werden. Weiterbildungsangebote sollten den beruflichen Wiedereinstieg unterstützen.

6. Führungspositionen in Teilzeit einrichten

Führungsaufgaben sind teilbar - auch hier braucht es Vorbilder in allen gesellschaftlichen Bereichen und gesetzliche Vorgaben.

7. Betreuungsmöglichkeiten für Kinder ausbauen statt Betreuungsgeld zahlen

Frauen übernehmen einen großen Teil der Kinderbetreuung, weil das Angebot die Nachfrage nicht decken kann. Eine Bertelsmann Studie belegt, dass gerade Kinder aus sozial schwachen Verhältnissen vom Besuch frühkindlicher Bildungseinrichtungen profitieren - und internationale Erfahrungen zeigen, dass gerade diese Kinder zu Hause bleiben, wenn die Eltern dafür Betreuungsgeld erhalten. Eine Untersuchung, die das Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung durchgeführt hat, kommt außerdem zu dem Ergebnis, dass die Einführung eines Betreuungsgeldes für Kinder unter 36 Monaten ab dem Jahr 2013 kaum positive Effekte hätte: Die Forscher schätzen, dass jede zweite Mutter, die vorher in Teilzeit tätig war, dann ihren Job aufgeben würde. Weil das Betreuungsgeld mit 150 Euro pro Monat und Kind niedrig liegt, würden vollzeitbeschäftigte Mütter ihre Arbeit nicht aufgeben. Mütter von unter Dreijährigen würden also insgesamt seltener einem Beruf nachgehen - den Staat würde das insgesamt aber rund 1,4 Milliarden Euro kosten.

8. Pflegeangebote für Ältere ausbauen

Frauen betreuen mehrheitlich kranke Angehörige und insbesondere Ältere, weil es keine staatliche Alternative gibt. Hier muss die Gesellschaft mehr Verantwortung übernehmen und professionelle Hilfsmöglichkeiten anbieten, damit die Angehörigen nicht überfordert werden.

9. Ehegatten-Splitting abschaffen, Familien-Splitting einführen

Der Trauschein begünstigt derzeit verheiratete gegenüber nicht verheirateten Paaren, Paaren mit einer eingetragenen Lebenspartnerschaft und Alleinerziehenden. Das Steuersystem

sollte jedoch nicht die Ehe als Institution, sondern Familien mit Kindern fördern - zumal die Zahl unverheirateter Paare seit Jahren steigt. Zudem zementiert das Ehegatten-Splitting einer Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung zufolge die ökonomische Abhängigkeit der Ehefrau vom Partner. Beim Familiensplitting dagegen, das etwa in Frankreich Gesetz ist, würde das steuerlich relevante Haushaltseinkommen durch zwei Eltern und zusätzlich durch die Kinderzahl geteilt.

10. Mindestlohn einführen

Die Einführung eines Mindestlohns würde die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern verkleinern. Das fordern Studien des Instituts Arbeit und Qualifikation sowie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, da Frauen häufig zu den Geringverdienerinnen zählen. Sie arbeiten häufiger als Männer im Niedriglohnbereich, etwa als Frisöse oder Altenpflegerin.

Literatur / Links

Allmendinger, Jutta/Hennig, Marina/Stuth, Stefan (2009): [Der Beruf und die Dauer von Erwerbsunterbrechungen. Projekt "Berufsrückkehrerinnen: Die Potenziale nicht erwerbstätiger Frauen für den Arbeitsmarkt" - Zusammenfassung der Ergebnisse](#). Berlin.

Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung (2008): [Frauen verdienen weniger als Männer - selbst bei gleicher Arbeit](#). Demos 58, 21. Oktober 2008.

Budde, Jürgen (2008): [Bildungs\(miss\)erfolge von Jungen und Berufswahlverhalten bei Jungen / männlichen Jugendlichen](#). hgg. vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bildungsforschung Band 23. Bonn und Berlin.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2009): Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland. Eine Standortbestimmung. Berlin.

Coffman, Julie/Gadiesh, Orit/Miller, Wendy (2010): The great disappearing act: Gender parity up the corporate ladder. Bain & Company, Davos, January 2010.

Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See/Minijob-Zentrale (2009): [Aktuelle Entwicklungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung](#), III. Quartal 2009. Essen.

Eichhorst, Werner/Kuhn, Andrea/Thode, Eric/Zenker, Rosemarie (2010): [Traditionelle Beschäftigungsverhältnisse im Wandel. Benchmarking Deutschland: Normalarbeitsverhältnis auf dem Rückzug](#).

Eichhorst, Werner/Thode, Eric (2009): Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Wie konsistent sind die Reformen? IZA Discussion Paper No. 4294, Juli 2009. Bonn.

Europäische Kommission (2010): [Bericht der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen: Gleichstellung von Frauen und Männern 2010](#). Brüssel.

European Commission (2008): [Benchmarking policy measures for gender equality in science. Luxembourg](#). Europäische Kommission (2009): Eurostat-Datenbank, Geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle.

Färber, Christine/Spangenberg, Ulrike/Stiegler Barbara (2008): Umsteuern. Gute Gründe für ein Ende des Ehegattensplittings. In: WISODirekt. Analysen und Konzepte zur Wirtschafts- und Sozialpolitik. Hgg. v. d. Friedrich-Ebert-Stiftung. August 2008. Bonn.

Fischer, Gabriele/Dahms, Vera/Bechmann, Sebastian/Frei, Marek/Leber, Ute (2009): [Gleich und doch nicht gleich: Frauenbeschäftigung in deutschen Betrieben. Auswertungen des IAB-Betriebspanels 2008](#). IAB-Forschungsbericht 4/2009.

Holst, Elke/Wiemer, Anita (2009): [Frauen in Spitzengremien großer Unternehmen weiterhin massiv unterrepräsentiert](#). Wochenbericht des DIW Berlin Nr. 4/2010, 27. Januar 2010. Bonn.

Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen/Forschungsteam Internationaler Arbeitsmarkt/GendA (2009): [Bewertung der SGB II-Umsetzung aus gleichstellungspolitischer Sicht](#). Studie im Auftrag des Bundesministeriums.

Schank, Thorsten/Schnabel, Claus/Stephani, Jens/Bender, Stefan (2008): [Niedriglohnbeschäftigung: Sackgasse oder Chance zum Aufstieg?](#), IAB-Kurzbericht 08/2008. Nürnberg.

Statistisches Bundesamt (2009): [Hochschulstandort Deutschland 2009. Ergebnisse aus der Hochschulstatistik](#). Wiesbaden.

Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (2009): [Fiskalische Auswirkungen sowie arbeitsmarkt- und verteilungspolitische Effekte einer Einführung eines Betreuungsgeldes für Kinder unter 3 Jahren](#).

Studie im Auftrag des Bundesministeriums der Finanzen. Mannheim.

Ein Beitrag von Margret Karsch/Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung

Hinweis in eigener Sache:

Das Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung ist eine Stiftung mit dem Zweck, Forschung zu demografischen Veränderungen zu betreiben und das öffentliche Wissen über gesellschaftliche Prozesse zu verbessern. Das unabhängige Berlin-Institut erhält für seine Arbeit keinerlei öffentliche Förderung. Spenden und Zustiftungen ermöglichen die erfolgreiche Arbeit des Instituts.

Bankverbindung:

Bankhaus Hallbaum
BLZ 250 601 80
Konto 20 28 64 07

Online spenden per Lastschriftverfahren

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an:

Dr. Reiner Klingholz
E-Mail: reiner.klingholz@berlin-institut.org
Telefon: 0 30-22 32 48 45