

Über uns

Der DGB Bezirk Nordrhein-Westfalen vertritt die Interessen von mehr als 1,5 Millionen Gewerkschaftsmitgliedern. Wir sind die politische Stimme unserer acht Mitgliedsgewerkschaften auf Landesebene und vertreten die gewerkschaftlichen Interessen gegenüber politischen Entscheidungsträgern, Parteien und Verbänden.



DGB Bezirk NRW
Friedrich-Ebert-Straße 34-38
40210 Düsseldorf

Telefon 0211 3683-0
nrw.info@dgb.de
www.nrw.dgb.de
www.facebook.com/dgbnrw



Von der Kita bis zur Rente: Frauen verdienen mehr!

FrauenDatenReport 2013



Inhalt

Vorwort	4
Das Wichtigste in Kürze	5
Schulabschlüsse	6
Studium	8
Berufliche Ausbildung	10
Frauen- und Männerberufe auf dem Arbeitsmarkt	12
Der Lehrerberuf in NRW wird weiblicher	14
Frauen in MINT-Berufen	15
Erwerbsbeteiligung	16
Wandel der Erwerbsformen	18
Qualifikationsstruktur der Erwerbspersonen	22
Erwerbseinkommen	24
Entwicklung des Niedriglohnbereichs	26
Frauen in Führungspositionen in der Privatwirtschaft	28
Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Sektor	30
Vereinbarkeit von Beruf und Familienpflichten	34
Kinderbetreuung	35
Aufteilung der Fürsorgepflichten	36
Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung	38
Frauen in Gewerkschaften	41
Notizen	42

Impressum

Herausgeber	DGB Bezirk NRW Friedrich-Ebert-Str. 34-38 40210 Düsseldorf www.nrw.dgb.de www.facebook.com/dgbnrw
Verantwortlich	Andreas Meyer-Lauber Vorsitzender DGB Nordrhein-Westfalen
Redaktion	Carmen Tietjen Julia Bandelow
Layout	teamADwork Werbe GbR, Düsseldorf
Stand	März 2013

Liebe Leserin, lieber Leser!

Seit über hundert Jahren feiern wir am 8. März den Internationalen Frauentag. Initiiert durch Clara Zetkin nahm die Frauenbewegung anno 1911 ihren Anfang und die Erfolge lassen sich nicht wegdiskutieren. Auch wenn manches, was uns heute selbstverständlich erscheint, hart erkämpft werden musste. So schrieb das Grundgesetz 1949 zwar die Gleichberechtigung zwischen Männern und Frauen fest. Gleichzeitig regelte aber ein Gesetz: „Die Frau führt den Haushalt in eigener Verantwortung. Sie ist berechtigt erwerbstätig zu sein, wenn dieses mit ihren Pflichten in Ehe und Familie vereinbar ist.“ Bis 1977 durfte der Mann den Arbeitsvertrag seiner Frau kündigen und ohne sein Einverständnis durfte sie kein Bankkonto führen. Erst 1994 setzte sich dann die Erkenntnis durch, dass rechtliche Gleichstellung und wirkliche Gleichberechtigung oft weit auseinander liegen. Das Grundgesetz erhielt daher den Zusatz: „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“.

Ende gut alles gut? Leider nicht, wie unser FrauenDatenReport zeigt. Die Untersuchung belegt, dass Frauen in der Startphase aufgeholt haben, ja sogar den Männern eine Nasenlänge voraus sind. In der Schule sind sie erfolgreicher und machen die höheren und besseren Abschlüsse. Und auch an den Hochschulen gibt es inzwischen mehr weibliche Studierende und sie brechen seltener einen Studiengang ab. An dieser Stelle findet die Erfolgsgeschichte allerdings auch schon ein jähes Ende.

Trotz immer besserer Qualifikation ziehen Frauen in der Arbeitswelt noch immer den Kürzeren. Und zwar beim Gehalt ebenso wie bei den Karrierechancen. Dafür ist Haus- und Erziehungsarbeit nach wie vor Frauensache, hier steckt die Emanzipation der Männer noch in den Kinderschuhen. Das dicke Ende kommt dann im Alter: Frauen sind weitaus häufiger von Altersarmut betroffen als Männer.

Die Gewerkschaften weisen seit Jahrzehnten auf diese Missstände hin und machen sich für echte Gleichberechtigung stark. Wir wollen bessere Rahmenbedingungen für Frauen über alle Lebensphasen hinweg und ihre gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsmarkt. Wir sind davon überzeugt: Frauen verdienen mehr!

Wir fordern:

- Einen gesetzlichen Mindestlohn nicht unter 8,50 Euro die Stunde und eine grundlegende Reform von Minijobs. Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse müssen ab dem 1. Euro sozialversicherungspflichtig sein.
- Einen hochwertigen Ausbau der Betreuungsinfrastruktur für Kinder und Pflegebedürftige, damit Familie und Beruf vereinbar werden. Das Betreuungsgeld gehört abgeschafft.
- Eine Verpflichtung für Unternehmen, ihre Entgeltpraxis zu überprüfen und geschlechtergerecht zu gestalten.
- Einen Rechtsanspruch auf die Rückkehr aus Teilzeit- in Vollzeitbeschäftigung.
- Eine Frauenquote für Führungspositionen und Aufsichtsräte.
- Die Aufwertung von sogenannten Frauenberufen durch bessere Arbeitsbedingungen und eine höhere Entlohnung.
- Eine Novellierung des Landesgleichstellungsgesetzes. Die im Gesetz formulierten Ziele müssen endlich umgesetzt werden.

Andreas Meyer-Lauber
Vorsitzender des DGB NRW

Carmen Tietjen
Bezirksfrauensekretärin DGB NRW

Das Wichtigste in Kürze:

- In keinem gesellschaftlichen Bereich haben Frauen in den letzten Jahren so aufgeholt wie in der Bildung. Sie erreichen im Durchschnitt höhere und bessere schulische Abschlüsse, sie gehen öfter auf das Gymnasium und erlangen häufiger das Abitur als Männer.
- Der schulische Erfolg schlägt sich allerdings nicht in der beruflichen Karriere nieder.
- Trotz vieler Fortschritte gestaltet sich das Berufswahlverhalten junger Frauen und Männer weiterhin nach alten Rollenbildern und stereotypen Zuschreibungen an die jeweiligen Berufe. Resultat sind sogenannte typische Frauenberufe, die in der Regel deutlich schlechter bezahlt werden als Männerberufe.
- Deutlich gestiegen ist bei Frauen der Anteil der atypisch Beschäftigten. Im Jahr 2010 befand sich gut die Hälfte der weiblichen Erwerbstätigen in einem atypischen Beschäftigungsverhältnis, arbeitete also befristet, in Teilzeit, Leiharbeit oder in einem Minijob.
- Über 35 Prozent der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen arbeiten dabei in Teilzeit, viele von ihnen unfreiwillig. Bei den Männern liegt der Anteil bei gerade einmal rund 6 Prozent.
- Als besondere erwerbsbiografische „Falle“ für Frauen haben sich die Minijobs erwiesen. Minijobberinnen – mehr als zwei Drittel sind Frauen – werden Perspektiven genommen, heute und besonders für das Alter.
- Jede dritte Frau in NRW bezieht lediglich einen Niedriglohn, bei den Männern ist es jeder siebte.
- Der durchschnittliche Bruttostundenverdienst von Frauen in NRW lag im Jahr 2011 um 25 Prozent unter dem der Männer. Das ist mit dem niedrigen Verdienst in sogenannten Frauenberufen und mit dem hohen Anteil atypischer Beschäftigung zu erklären.
- Trotz des erheblich gestiegenen Bildungs- und Ausbildungsstandes von Frauen sind diese in Führungspositionen extrem unterrepräsentiert. Männliche Führungskräfte verdienen zudem rund 20.000 Euro brutto mehr im Jahr als ihre Kolleginnen.
- Über 10 Jahre nach Inkrafttreten des Landesgleichstellungsgesetz NRW sind Frauen in den Leitungsebenen aller Beschäftigungsbereiche der Landesverwaltung NRW unterrepräsentiert. Einzige Ausnahme sind die Grundschulen
- Der Ausbau von Kinderbetreuung und Ganztagschulen sind wichtige Faktoren, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern. In beiden Bereichen ist NRW noch ein Entwicklungsland.
- Das gesellschaftlich tradierte Rollenbild des männlichen Familienernährers wirkt in vielen Bereichen unverändert fort. Durch eine Vielzahl von Anreizen (Ehegattensplitting / beitragsfreie Mitversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung) befördert der Staat diese traditionelle Rollenverteilung.
- Ende 2011 haben Frauen in NRW eine Altersrente von durchschnittlich 491 Euro erhalten. Männer hingegen bekamen mit 975 Euro fast das Doppelte.

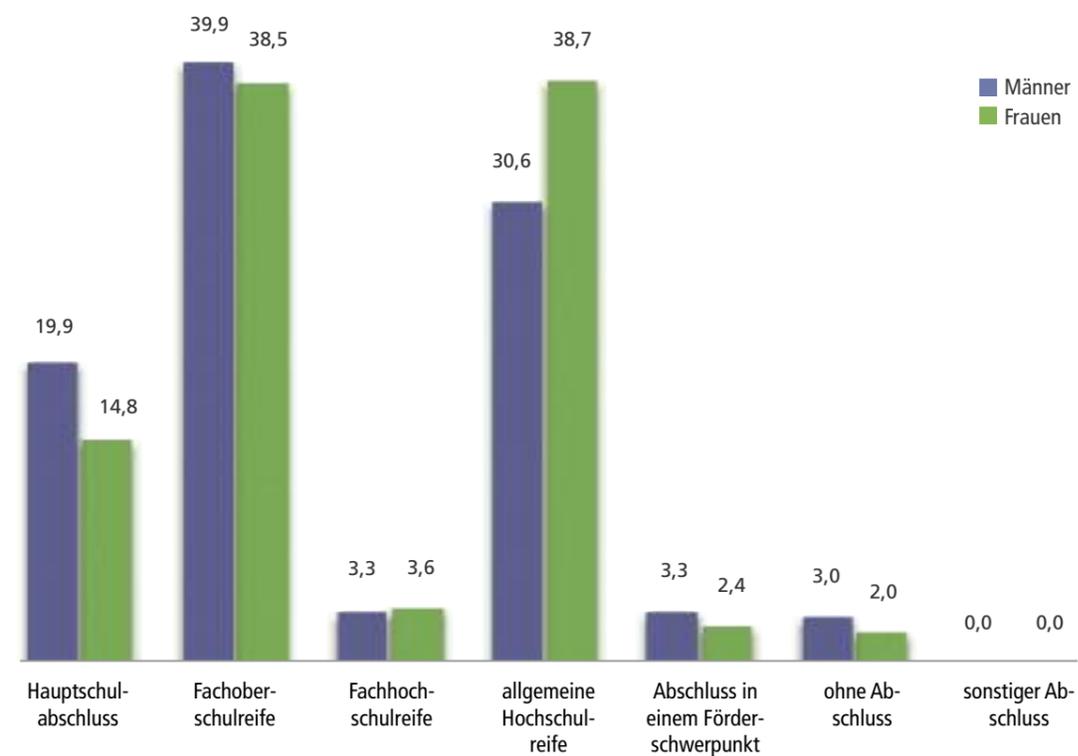
Schulabschlüsse

In den 1950er und 1960er Jahren hielten Eltern das Abitur für Mädchen noch für deutlich weniger erstrebenswert als für Jungen. Deshalb schickten sie ihre Töchter seltener aufs Gymnasium – auch wenn diese keineswegs schlechtere Schulleistungen erbrachten als ihre Brüder. Die niedrigere Bildungserwartung verinnerlichte die Mädchen so stark, dass sie auch das Gymnasium häufiger als Jungen mit dem Realschulabschluss verließen. Die damals weit verbreitete Meinung lautete: Mädchen brauchen keinen hohen Schulabschluss, sie heiraten später sowieso. Seit den 1970er Jahren kam es jedoch zu einem tief greifenden Wandel. Der Bildungserfolg von Mädchen stieg rasant.

Die heutigen gesellschaftlichen Vorstellungen erlauben den Mädchen endlich, die Bildungsansprüche zu stellen, die ihren guten Noten entsprechen. Das bedeutet, sie gehen häufiger aufs Gymnasium und erlangen häufiger das Abitur als Jungen.

Mädchen bekommen in den meisten Fächern bessere Noten als Jungen – selbst in den Fächern, in denen sie im Durchschnitt geringere Kompetenzen haben als Jungen, zum Beispiel in Mathematik. Nach Meinung der Lehrkräfte sind Mädchen in der Schule disziplinierter, fleißiger, motivierter. Sie haben eine höhere Lern- und Leistungsbereitschaft, verbringen mehr Zeit mit Hausaufgaben, arbeiten mehr als verlangt wird und sind besser auf den Unterricht vorbereitet. Außerdem müssen sie seltener eine Klasse wiederholen.

Anteile der Schulabschlüsse an allgemeinbildenden Schulen 2011 nach Geschlecht



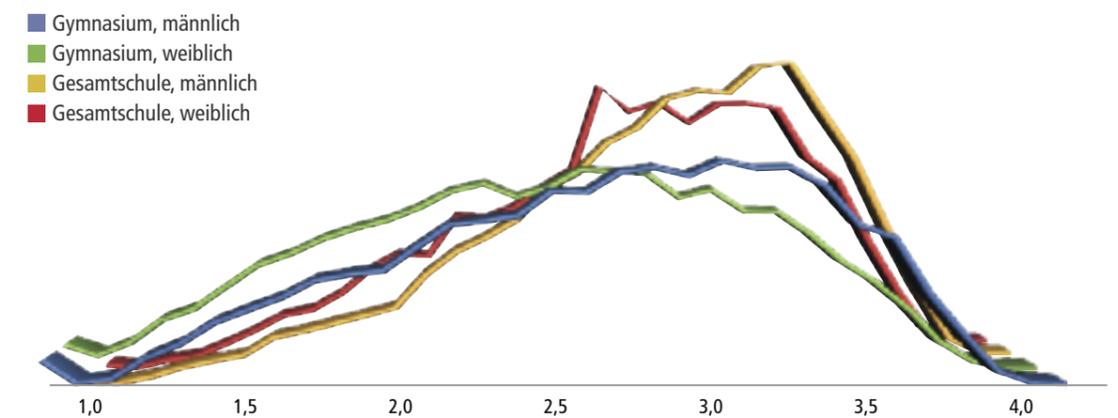
Quelle: IT.NRW

Den Ergebnissen der Schullaufbahnen in Nordrhein-Westfalen ist zu entnehmen:

- Mädchen erzielen im Durchschnitt die besseren Abschlüsse als Jungen. So verließen 6,3 Prozent der männlichen, aber nur 4,4 Prozent der weiblichen SchulabgängerInnen die allgemeinbildende Schule ohne Abschluss.
- Mit einem der höchsten erreichbaren Abschlüsse, der allgemeinen Hochschulreife und der Fachhochschulreife (schulischer Teil), gingen 42,3 Prozent der jungen Frauen, aber nur 33,9 Prozent der jungen Männer von der Schule ab.

Deutliche Unterschiede in den Abiturnoten gab es zwischen männlichen und weiblichen AbsolventInnen. Die Schülerinnen legten im Mittel das bessere Abitur ab als die Schüler. So erzielten die Abiturientinnen an Gesamtschulen im Durchschnitt eine Note von 2,74, die Abiturienten eine Note von 2,82. An den Gymnasien lag die durchschnittliche Abiturnote der Schülerinnen bei 2,42, der Durchschnittswert der Schüler bei 2,55.

Verteilung der Abiturnoten nach Schulform und Geschlecht Abschlussjahr 2011



Quelle: IT.NRW

In kaum einem gesellschaftlichen Bereich haben Frauen in den letzten 40 Jahren so aufgeholt wie in der Bildung. Zwar haben Mädchen in der Schule schon immer eine höhere Leistungsbereitschaft gezeigt, dieses wurde ihnen allerdings nicht angerechnet. Erst mit der Bildungsexpansion seit den 1970er Jahren begann die Erfolgsgeschichte der Mädchen in der Schule.

Heute erreichen sie im Durchschnitt höhere und bessere schulische Bildungsabschlüsse, sie gehen häufiger aufs Gymnasium und erlangen häufiger das Abitur als Jungen.

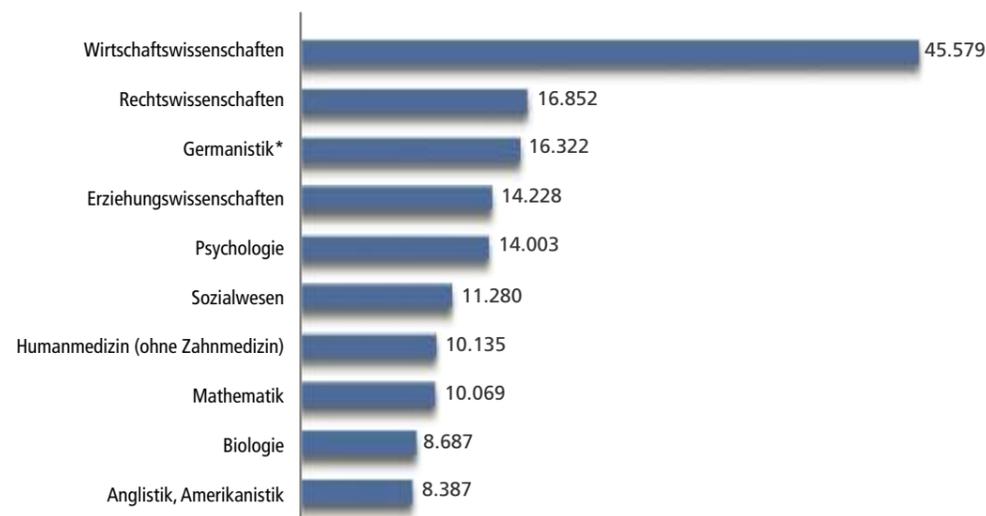
Aber: Auch wenn die jungen Frauen höhere schulische Abschlüsse als die jungen Männer erwerben, so zählt dieser Bildungsvorteil oftmals wenig für den weiteren beruflichen Werdegang. Der Schulerfolg der Mädchen bedeutet nicht, dass diese positive Entwicklung sich auch in ihrem weiteren Berufsleben fortsetzt.

Studium

Man mag es heute kaum noch glauben: Der Besuch von Hochschulen war bis weit in die zweite Hälfte des vergangenen Jahrhunderts fast ausschließlich dem männlichen Geschlecht vorbehalten, Frauen stellten hier eine deutliche Minderheit dar. In den zurückliegenden Jahrzehnten hat sich diese Situation grundlegend verändert, die Zahl der weiblichen Studierenden hat stetig zugenommen.

Trotz dieser erfreulichen Entwicklung hat sich im Laufe der Jahre die typische Fächerwahl beider Geschlechter nicht wesentlich verändert: Männer und Frauen zeigen bei der Studienfachwahl geschlechtsspezifische Vorlieben. Spitzenreiter bei den von Männern und Frauen belegten Studienfächern waren im Studienjahr 2011 übereinstimmend die Wirtschaftswissenschaften. Mit einigem Abstand folgte bei den Frauen Rechtswissenschaft an zweiter Stelle und an dritter Stelle Germanistik. Bei den Männern folgten die Studienbereiche Maschinenbau/Verfahrenstechnik und Informatik.

Die 10 beliebtesten Studienbereiche im Wintersemester 2011/12, weibliche Studierende



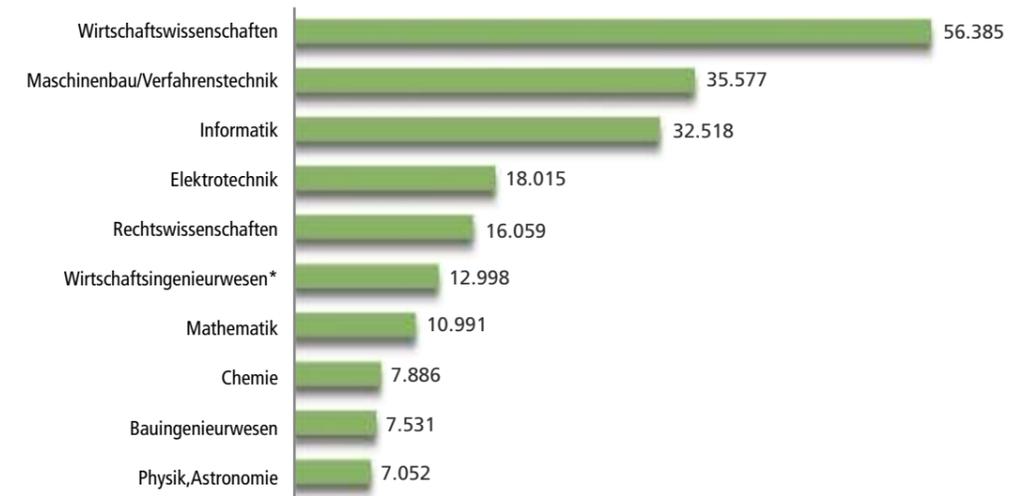
* Deutsch, germanische Sprachen ohne Anglistik, Quelle: IT.NRW



»Obwohl Frauen inzwischen bessere und höhere Schulabschlüsse machen, ziehen sie in der Arbeitswelt oftmals den Kürzeren. Das müssen wir ändern.«

Dorothea Schäfer, Vorsitzende GEW NRW

Die 10 beliebtesten Studienbereiche im Wintersemester 2011/12, männliche Studierende



* mit ingenieurwissenschaftlichem Schwerpunkt, Quelle: IT.NRW

Den Hintergrund für diese geschlechtsstereotype Studienfachwahl können klassische Geschlechterrollenbilder bilden, die nach wie vor Männlichkeit mit Technik und Weiblichkeit mit sozialen und kommunikativen Kompetenzen in Verbindung setzen. Diese traditionellen Rollenbilder werden z. T. auch unbewusst weitervermittelt, z. B. wenn die Leistungsfähigkeit von Mädchen in mathematischen und naturwissenschaftlichen bzw. die von Jungen in sozial-kommunikativen Fächern unterschätzt wird.

Selbst dann, so nachzulesen im OECD-Bericht 2012, wenn sich junge Frauen für ein Studium in naturwissenschaftlichen oder technischen Fächern entscheiden, ergreifen sie mit geringerer Wahrscheinlichkeit später einen Beruf in diesen Bereichen. In Anbetracht des drohenden Fachkräftemangels und der besseren Aufstiegs- und Verdienstmöglichkeiten in naturwissenschaftlichen und technischen Berufen ist diese Situation nicht unproblematisch.

Die unterschiedliche Studienfachwahl von jungen Frauen und Männern führt dazu, dass sich die „Geschlechtertrennung“ im Arbeitsmarkt fortsetzt und Frauen in Industrieunternehmen unterrepräsentiert, dafür in Gesundheits-, Sozial-, Erziehungs- und Verwaltungsberufen überrepräsentiert sind. Dies hat auch Auswirkungen auf das Gehalt, denn nach wie vor wird Arbeit an Maschinen besser bezahlt als Arbeit am Menschen.

Berufliche Ausbildung

Allen „Girls Days“ zum Trotz ändert sich bei der Wahl des Ausbildungsberufes recht wenig. Noch immer gibt es kaum Maurerinnen und sehr wenige Erzieher. Nur in wenigen Berufen spielt das Geschlecht kaum eine Rolle.

Die Hemmschwelle typische Rollenbilder zu verlassen, ist offenbar ziemlich groß. Dabei ist es auch nicht ganz einfach den „richtigen“ Beruf zu finden, bei einem Angebot von 350 verschiedenen Ausbildungsberufen. Diese wichtige Entscheidung müssen viele der meist 16-jährigen SchulabgängerInnen zu einem Zeitpunkt treffen, zu dem sie mitten in der Pubertät stecken und sich dann als besonders weiblich beziehungsweise männlich definieren. Dies macht es schwer, aus den festgefahrenen Rollenbildern auszubrechen.

So konzentrieren sich die AusbildungsanfängerInnen in NRW auf einen relativ eng umrissenen Bereich von Ausbildungsberufen. Während die Rangliste bei den männlichen Neu-Azubis von den Kraftfahrzeugmechatronikern angeführt wurde, lag bei den jungen Frauen der Beruf der Verkäuferin ganz vorn.

TOP 10 der Ausbildungsberufe bei weiblichen Auszubildenden*)	TOP 10 der Ausbildungsberufe bei männlichen Auszubildenden*)
1. Verkäuferin	1. Kraftfahrzeugmechatroniker
2. Medizinische Fachangestellte	2. Kaufmann
3. Kauffrau im Einzelhandel	3. Verkäufer
4. Bürokauffrau	4. Industriemechaniker
5. Zahnmedizinische Fachangestellte	5. Anlagemechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik
6. Industriekauffrau	6. Elektroniker
7. Friseurin	7. Kaufmann im Groß- und Einzelhandel
8. Kauffrau für Bürokommunikation	8. Fachinformatiker
9. Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk	9. Industriekaufmann
10. Bankkauffrau	10. Koch

*) neu abgeschlossene Ausbildungsverträge (Stichtag: 30.9.2010) – Quelle: IT.NRW

Eine Folge dieser stereotypen Berufswahl ist, dass wichtige Potenziale in allen Berufsfeldern verloren gehen. Denn natürlich gibt es auch technisch begabte Mädchen und pädagogisch talentierte Männer.

Aber nicht nur für unsere Wirtschaft ist das Berufswahlverhalten problematisch, sondern auch für die Frauen selbst. Schon in der Ausbildung wird deutlich: sogenannte Männerberufe sind wesentlich besser bezahlt.

Eine Befragung in Nordrhein-Westfalen (DGB-Ausbildungsreport 2012) bestätigt diese Beobachtung: Die männlichen Befragten aus Nordrhein-Westfalen erhielten im Schnitt 652 Euro brutto im Monat, für die weiblichen lag der Mittelwert bei 610 Euro.

In den vergangenen Jahrzehnten haben junge Frauen ihre Startchancen für das Berufsleben gegenüber Männern deutlich verbessert. Unter den SchulabgängerInnen weisen mittlerweile junge Frauen ein höheres schulisches Bildungsniveau auf als junge Männer. Dieser Erfolg schlägt sich jedoch nicht im selben Umfang in der beruflichen Karriere nieder.

Noch immer gibt es bei der Berufswahlentscheidung von Mädchen eine hohe Konzentration auf „typische Frauenberufe“, die häufig eine schlechtere Vergütung aufweisen. Diese Ungleichbehandlung setzt sich in den späteren Tätigkeiten fort. Viele der von den Mädchen gewählten Berufe konzentrieren sich auf den Dienstleistungsbereich. Dieser Bereich ist sowohl von schlechterer Bezahlung, aber auch von geringen Aufstiegsmöglichkeiten geprägt.

So erhalten angehende Verkäuferinnen (im Durchschnitt über alle Ausbildungsjahre) 674 Euro, angehende Kraftfahrzeugmechatroniker dagegen fast 200 Euro mehr (868 Euro).

Frauen- und Männerberufe auf dem Arbeitsmarkt

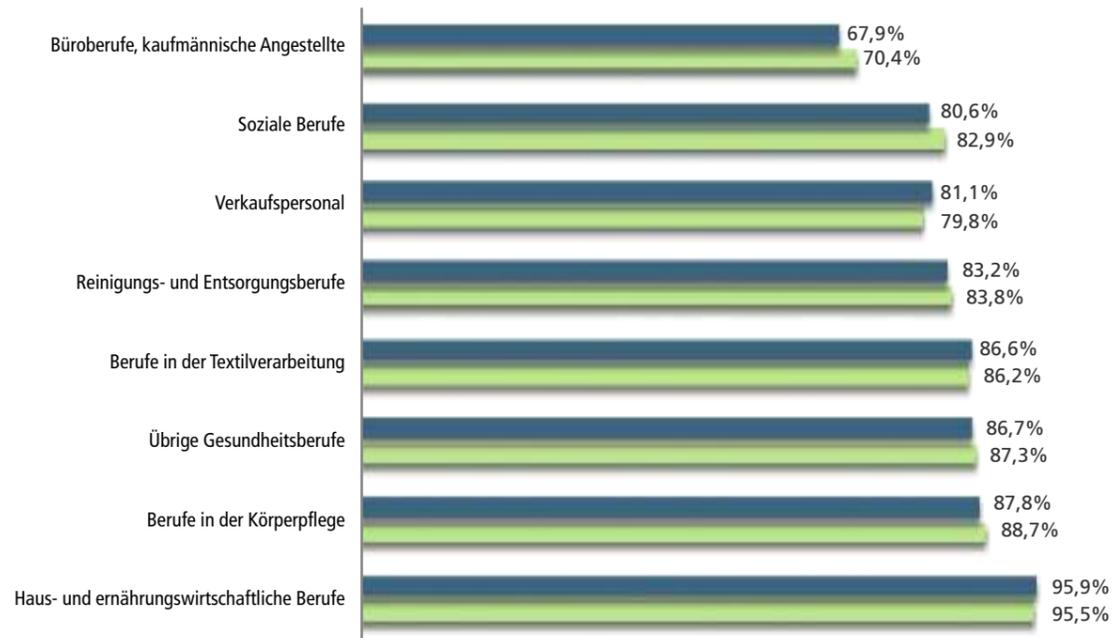
Sowohl Frauen als auch Männern steht heute theoretisch jeder Beruf offen. Von der Baggerfahrerin bis zum Zahnarztthelfer, von der Bundeskanzlerin bis zum Grundschullehrer. In der Praxis greifen viele jedoch gern auf ein vertrautes Spektrum zurück.

Es ist immer noch deutlich sichtbar, dass sich auf dem nordrhein-westfälischen Arbeitsmarkt sowohl Frauen als auch Männer in Berufsgruppen konzentrieren, die von einem Geschlecht dominiert werden. Nach Angaben von IT.NRW ist diese Konzentration bei Frauen stärker ausgeprägt als bei Männern: 1999 waren 67,7 Prozent der weiblichen Erwerbstätigen in Berufsgruppen tätig, die zu den Frauenberufen gezählt werden. Zehn Jahre weiter ist dieser Anteil weitgehend gleich geblieben (67,1 Prozent).

Frauenberufe sind vor allem im Dienstleistungsbereich anzutreffen. In den haus- und ernährungswirtschaftlichen Berufen, in der Körperpflege und in Gesundheitsdienstberufen sind weibliche Beschäftigte nahezu unter sich. Dies gilt ebenso für die sozialen Berufe, das Verkaufspersonal sowie die Reinigungs- und Entsorgungsberufe.

Eine Verstärkung der Konzentration zeigt sich in zwei Berufsgruppen: Bei den Hotel- und Gaststättenberufen und unter der Lehrerschaft ist gegenüber 1999 ein Anstieg des Frauenanteils um 7,5 Prozentpunkte auf 65,4 Prozent bzw. um 5,3 Prozentpunkte auf 61,0 Prozent zu verzeichnen.

Frauenanteile von Erwerbstätigen* in ausgewählten Frauenberufen** 1999 und 2009***



*) im Alter von 15 bis unter 65 Jahren – **) Klassifizierung der Berufe, Ausgabe 1992 –

***) Ergebnisse des Mikrozensus; ab 2005 Jahresdurchschnittsergebnisse sowie geänderte Erhebungs- und Hochrechnungsverfahren

Quelle: IT.NRW

■ 1999
■ 2009

Der Übergang in eine Berufsausbildung bzw. in ein Studium ist eine erste, entscheidende Weichenstellung in Bezug auf die geschlechtsspezifische Spaltung am Arbeitsmarkt.

Trotz vieler Fortschritte gestaltet sich das Berufswahlverhalten junger Frauen und Männer weiterhin nach alten Rollenbildern und stereotypen Zuschreibungen an die jeweiligen Berufe. Resultat sind sogenannte typische Frauen- und Männerberufe, die aufgrund struktureller Unterschiede bereits in der (betrieblichen) Ausbildung zu Ungleichbehandlungen führen und sich nachteilig für einen großen Teil der weiblichen Auszubildenden und Arbeitnehmerinnen erweisen. Denn noch immer gilt: Die Arbeit an der Maschine wird besser angesehen und bezahlt, als die Arbeit am Mensch.

Dabei sollte man nicht aus dem Blick verlieren, dass auch die „klassischen“ Berufe im Dienstleistungsbereich – vor allem die heute immer noch weiblich dominierten Berufe in Gesundheit, Erziehung, Pflege und Sozialer Arbeit – Zukunftsberufe sind, die für die positive Entwicklung unserer Gesellschaft einen unschätzbaren Wert haben.

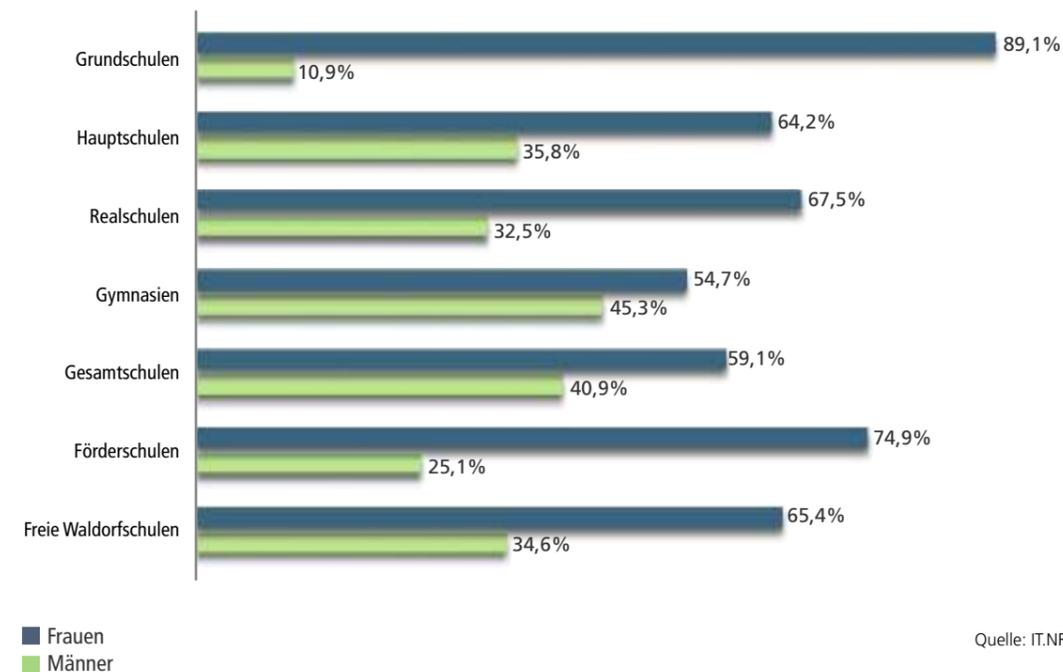
Die Attraktivität dieser Berufe muss dringend erhöht werden, vor allem im Hinblick auf Arbeitsbedingungen und Entlohnung. Die Leistungen der Beschäftigten müssen angemessen honoriert und gesellschaftlich anerkannt werden. Ziel ist die konsequente Aufwertung von sogenannten Frauenberufen und damit auch von weiblich dominierten Ausbildungsberufen.

Der Lehrerberuf in NRW wird weiblicher

Ein Bereich, in dem die alten Strukturen aufgebrochen sind und vieles in Bewegung gekommen ist, ist der Lehrerberuf. In den vergangenen Jahren wurde er zunehmend von Frauen gewählt. Waren es bislang die Grundschulen, in denen das Kollegium fast ausschließlich weiblich war, so bewerben sich immer mehr junge Frauen auch für die weiterführenden Schulen.

Etwa zwei Drittel (69,6 Prozent) des Lehrpersonals an allgemeinbildenden Schulen in Nordrhein-Westfalen waren im Schuljahr 2010/11 Frauen. Das sind 2,5 Prozent mehr als noch 2005/06.

Frauen- und Männeranteile am Lehrpersonal in Nordrhein-Westfalen – Schuljahr 2011/12



Die finanzielle Gleichbehandlung wurde im Lehrerberuf besser realisiert als in der Privatwirtschaft.

Der wachsende Anteil an Frauen im Lehrerberuf lässt sich daher nicht nur mit einem besonderen Interesse erklären. Der Beruf bietet Frauen – im Vergleich zu den geschlechtsspezifischen Alternativen – deutliche finanzielle Vorteile. Darüber hinaus gewährt ein Beamtenstatus den Beschäftigten hohe Sicherheit und ermöglicht meist eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Interessant ist aber auch hier: Die „Verweiblichung“ des Lehrerberufs schlägt sich nicht in einer Verweiblichung der Führungspositionen in allen Schulformen nieder (vgl. Seite 31).

Frauen in MINT-Berufen

Technisch-naturwissenschaftliche Berufe sind nach wie vor männerdominiert. Daran haben auch zahlreiche Initiativen von Hochschulen und Verbänden wenig geändert, die junge Frauen für technisch-naturwissenschaftliche Ausbildungen oder Studienfächer begeistern wollen.

Wie IT.NRW mitteilt, lag der Frauenanteil bei den MINT-Berufen, die keine akademische Ausbildung erfordern, im Jahr 2010 bei 12,1 Prozent. Im Vergleich zum Jahr 2000 ist dieser Anteil nur um 0,3 Prozentpunkte angestiegen. Dagegen lag der Frauenanteil in den akademischen MINT-Berufen im Jahr 2010 bei 14,0 Prozent. Hier ist im Vergleich zu 2000 ein Anstieg um 3,3 Prozentpunkte festzustellen.

Zum Vergleich: Bei Berufen, die nicht zum MINT-Bereich zählen und die keine akademische Ausbildung erfordern, lag der Anteil der Frauen bei 54,4 Prozent. Bei den akademischen Berufen außerhalb des MINT-Bereichs lag der Frauenanteil bei 47,1 Prozent.

Frauenanteil an den Erwerbstätigen in MINT- und Nicht-MINT-Berufen in Nordrhein-Westfalen 2000 und 2010*, in %

Beruf	2000	2010
in akademischen Berufen		
MINT Berufe	10,7	14,0
Nicht-MINT-Berufe	43,2	47,1
in nicht akademischen Berufen		
MINT-Berufe	11,8	12,1
Nicht-MINT-Berufe	51,8	54,4

*) Ergebnisse des Mikrozensus, Quelle: IT.NRW

Eine alleinige Orientierung von Schülerinnen und Absolventinnen auf MINT-Berufe reicht scheinbar nicht aus, um mehr Frauen für diese Berufsfelder zu gewinnen. Vielmehr müssen sich auch die Arbeitsbedingungen dieser Berufe verändern. Aufgrund des sehr männlich geprägten Arbeitsklimas ist zum Beispiel die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hier oft besonders schwierig.

Insbesondere junge Ingenieurinnen berichten von der Unmöglichkeit, auf Wunsch Teilzeit zu arbeiten. Auch der berufliche Aufstieg und die Übernahme von Führungsfunktionen sind für Frauen in MINT-Berufen nach wie vor keine Selbstverständlichkeit.

„Gerade die Berufe in den Technologie-Branchen bieten jungen Frauen viele Chancen. Unsere Tarifverträge tragen entscheidend dazu bei, mit Ansprüchen auf Übernahme nach der Ausbildung, auf Weiterbildung und auf gleiche Bezahlung für gleichwertige Arbeit.“

Knut Giesler, Bezirksleiter IG Metall NRW



Erwerbsbeteiligung

Junge Frauen, aber auch Frauen insgesamt, sind zunehmend berufsorientiert. Somit ist die Frauenerwerbstätigkeit in den vergangenen Jahrzehnten stetig gestiegen. Sowohl die strukturelle Verschiebung hin zum Dienstleistungsbereich als auch die gestiegene Bildungsbeteiligung der Frauen haben diese positive Entwicklung gefördert.

Aber auch der gesellschaftliche Wertewandel hat dazu beigetragen, dass es heute für die meisten Frauen selbstverständlich zur Lebensplanung gehört, einen Beruf zu erlernen und erwerbstätig zu sein. Frauen stellen inzwischen fast die Hälfte der Erwerbstätigen in Nordrhein-Westfalen dar.

Erwerbsquoten* in NRW 2000 -2011 nach Geschlecht , in %

Jahr	Erwerbsquote insgesamt	Erwerbsquote Männer	Erwerbsquote Frauen
Mai 2000	67,3	77,4	57,1
April 2001	67,9	77,5	58,3
April 2002	68,3	77,7	58,8
April 2003	68,7	77,6	59,8
Mai 2004	68,9	77,8	59,8
2005	70,7	79,0	62,5
2006	72,1	79,9	64,2
2007	72,5	80,1	65,0
2008	72,9	80,5	65,2
2009	73,2	80,5	65,7
2010	73,2	80,5	65,8
2011	74,0	80,8	67,2

* Zahl der Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Erwerbslose im Alter von 15 bis unter 65 Jahren je 100 Personen der Bevölkerung entsprechenden Geschlechts, Quelle: IT.NRW; Ergebnisse des Mikrozensus

Die Zahl der Erwerbstätigen ist zwar ein wichtiger Indikator; die Personenzahl allein spiegelt jedoch die tatsächliche Teilhabe von Frauen und Männern an der Erwerbsarbeit nicht wider. Denn die Erwerbsquote gibt keine Auskunft über unterschiedliche Arbeitszeiten. Erst der Blick auf das geleistete Arbeitsvolumen – also den zeitlichen Umfang der Beschäftigung – ergibt ein differenzierteres Bild.

Schauen wir nun auf das Arbeitszeitvolumen, zeigt sich: Teilzeitbeschäftigung nimmt bei den nordrhein-westfälischen Frauen mittlerweile breiten Raum ein. Über 35 Prozent der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen arbeiten in Teilzeit.

Beschäftigung in NRW	Insgesamt*	Männer*	Frauen*
Erwerbstätige	8.268		
Abhängig Beschäftigte	7.386	3.907	3.479
Sozialversicherungspf. Beschäftigte (VZ, TZ)	5.929	3.294	2.635
Vollzeit	4.805	3.097	1.708
Teilzeitarbeit (ohne Beschäft. im Mini-Job)	1.121	195	926
	Quote: rund 18,9% aller sv.pflichtigen Beschäftigten arbeiten in TZ	Quote: rund 5,9 % aller sv.pflichtigen Männer arbeiten in TZ	Quote: in 35,2 % aller sv.pflichtigen Frauen arbeiten in TZ
	Quote: in 82,6% aller sv.pflichtigen TZ-Arbeitsverh. arbeiten Frauen		

Quelle: IT.NRW - Statistisches Jahrbuch 2012, *in Tsd.

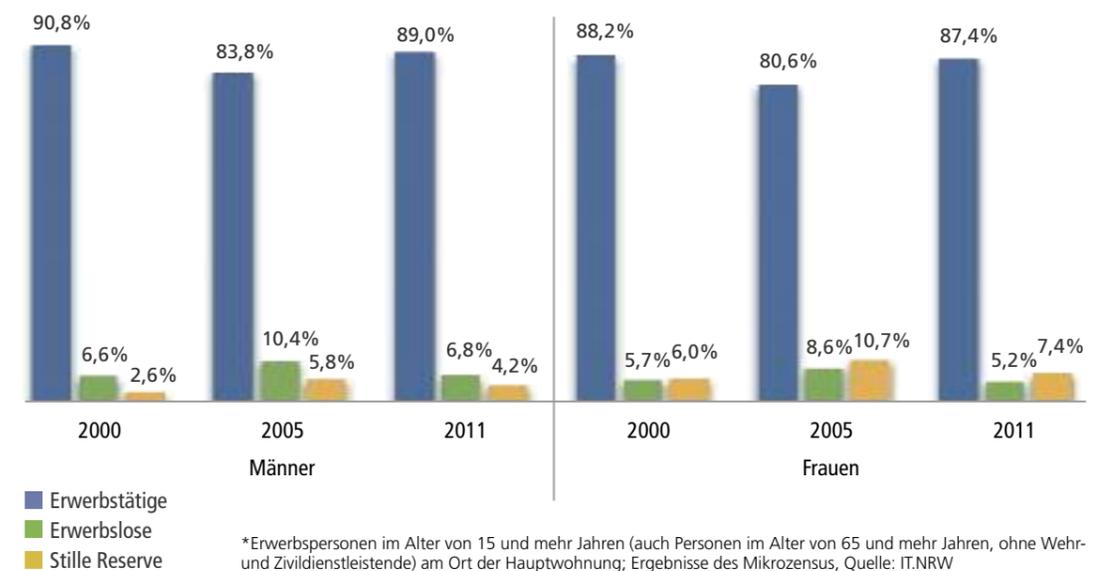
Bei den Männern liegt der Anteil an Teilzeitbeschäftigten nur bei rund 6 Prozent. Dabei muss man zwischen gewollter und unfreiwilliger Teilzeit unterscheiden. Rund 22 Prozent der Frauen haben sich nicht bewusst für Teilzeitarbeit entschieden, sie würden gerne mehr arbeiten.

Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung der Frauen zeigt seit Langem den Trend eines sehr geringen Anstiegs von Vollzeitbeschäftigung bei einem zeitgleich enormen Zuwachs an Teilzeitbeschäftigung.

So gab es zwischen 2005 und 2011 zwar auch einen Aufbau von 34.305 Vollzeitstellen, was eine positive Entwicklung von 2 Prozent bedeutet. Gleichzeitig entstanden aber 175.922 sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse, ein „Zugewinn“ von 23 Prozent.

Auch wenn insgesamt das Erwerbspersonenpotenzial der Frauen stärker gestiegen ist als das der Männer, so müssen wir festhalten, dass Frauen immer noch in einem deutlich höheren Anteil in der „Stillen Reserve“ zu finden sind, also wesentlich mehr arbeiten könnten und wollten.

Erwerbspersonenpotenzial *) in NRW 2000, 2005 und 2011 nach Geschlecht und Erwerbsstatus



*Erwerbspersonen im Alter von 15 und mehr Jahren (auch Personen im Alter von 65 und mehr Jahren, ohne Wehr- und Zivildienstleistende) am Ort der Hauptwohnung; Ergebnisse des Mikrozensus, Quelle: IT.NRW

Die Erwerbstätigkeit von Frauen hat zwar kontinuierlich zugenommen und sich auf den ersten Blick jener der Männer angenähert. Zählt man aber allein die Köpfe, entsteht ein unvollkommenes Bild der Teilhabe von Frauen und Männern an der Erwerbstätigkeit. Denn die Arbeitszeitschere zwischen den Geschlechtern geht weiter stark auseinander. Die Mehrzahl der Männer ist immer noch vollzeitig beschäftigt, bei den Frauen spielt Teilzeitarbeit eine immer bedeutendere Rolle.

Nun ist Teilzeitbeschäftigung keineswegs zwingend nachteilig. Es zeigt sich aber, dass Teilzeitbeschäftigte im Durchschnitt weniger „interessante“ Tätigkeiten im Arbeitsalltag zugewiesen bekommen, selbst wenn sie gut und hoch qualifiziert sind. Ihnen wird häufig eine geringere Motivation und Arbeitsintensität unterstellt, obwohl in der Praxis genau das Gegenteil der Fall ist, wie dem WSI GenderDatenPortal – Arbeitszeit – der Hans-Böckler-Stiftung zu entnehmen ist. Ebenso profitieren Beschäftigte in Teilzeit oft nicht im gleichen Maße von Weiterbildungen und beruflichem Aufstieg, und sie sind signifikant öfter von niedrigen und niedrigsten Löhnen betroffen.

Für viele erwerbstätige Frauen, die ihre Existenz über Erwerbsarbeit sichern möchten, ist es wichtig, dass sie neben der Erwerbstätigkeit auch gleichzeitig familiäre oder soziale Verpflichtungen wahrnehmen können. Dieses kann bedeuten, dass für eine bestimmte Lebensphase Teilzeitarbeit notwendig ist.

Aber es fehlt immer noch der rechtliche Rückkehranspruch auf einen Vollzeitarbeitsplatz nach familienbedingter Teilzeit als ein wichtiger Baustein, um Frauen die Fortsetzung einer eigenständigen Existenzsicherung zu ermöglichen. So kommt es, dass rund 22 Prozent der Frauen in sogenannter "Zwangsteilzeit" arbeiten müssen.

Wandel der Erwerbsformen

In den letzten Jahren sind die Beschäftigungsverhältnisse (noch) kräftig gestiegen. Die Erwerbstätigkeit hat in Nordrhein-Westfalen einen historischen Rekordstand erreicht.

Doch längst ist nicht alles Gold, was glänzt. Denn gezählt wird nicht nur Arbeit, von der man leben kann, sondern jede Art von Job, seien es Ein-Euro-Jobs bzw. Mini-Jobs, die am Schicksal der Arbeitslosigkeit möglicherweise nichts ändern, oder der Niedriglohnjob, der nicht aus Hartz IV herausführt.

Männer und Frauen sind in den verschiedenen Segmenten prekärer Beschäftigung unterschiedlich stark vertreten. Leiharbeit ist ein deutlich von Männern dominierter Bereich. Frauen sind in den beschäftigungsstärksten atypischen Sektoren wie der geringfügigen Beschäftigung (400 Euro-Job) und der – oft unfreiwilligen und marginalen – Teilzeitbeschäftigung (vgl. Seite 16) deutlich überrepräsentiert. 66 Prozent der geringfügig beschäftigten Frauen haben dabei ausschließlich einen Minijob.

Insgesamt waren in Nordrhein-Westfalen zur Jahrtausendwende nur knapp die Hälfte der berufstätigen Frauen in einem Normalarbeitsverhältnis beschäftigt, also einem unbefristeten Vollzeitjob. Dieser Anteil ist seitdem sogar noch gesunken, 2010 lag der Anteil von Frauen, die einer "normalen" Beschäftigung nachgingen bei 41,5 Prozent.

Demgegenüber ist bei den Frauen der Anteil der atypisch Beschäftigten. Im Jahr 2010 befand sich gut die Hälfte der weiblichen Erwerbstätigen in einem atypischen Beschäftigungsverhältnis (50,7 Prozent). Zehn Jahre zuvor waren es erst 43,7 Prozent.

Erwerbstätige*) in NRW 2000 und 2010 nach Geschlecht und Erwerbsform, in %



■ Selbstständige**)
 ■ abhängig Erwerbstätige mit atypischem Beschäftigungsverhältnis
 ■ abhängig Erwerbstätige mit Normalarbeitsverhältnis

Quelle: IT.NRW

*) im Alter von 15 bis unter 65 Jahren, ohne Schüler/innen, Studierende und Auszubildende - **) einschließlich mithelfender Familienangehöriger; Ergebnisse des Mikrozensus, ab 2005 Jahresdurchschnittsergebnisse sowie geänderte Erhebungs- und Hochrechnungsverfahren

Teilzeitbeschäftigung

Die Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen in NRW ist zwischen 2005 und 2011 um rund 210.664 gestiegen. Allerdings gab es einen geringen Anstieg der Vollzeitbeschäftigung bei einem zeitgleich enormen Zuwachs der Teilzeitbeschäftigung. So gab es bei den Vollzeitstellen einen Anstieg von 2 Prozent und einen Zugewinn bei der Teilzeitbeschäftigung von 23 Prozent.

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung der Frauen in NRW

	31.03.2005	31.03.2011
Insgesamt	2.424.609	2.635.273
Vollzeit	1.673.569	1.707.874
Teilzeit	750.140	926.062

Quelle: BA-Statistik - Zeitreihe

Da Teilzeitarbeit selbstverständlich geringer entlohnt wird als Vollzeitarbeit, erschwert sie den erwerbstätigen Frauen, veränderten Realitäten und Anforderungen - insbesondere nach Trennung bzw. Scheidung - mit existenzsichernden Einkommen entgegenzutreten. Auch die wachsende Rolle der Familienernährerin lässt sich mit einer Teilzeitbeschäftigung nur schlecht ausfüllen.

Bemerkenswert dabei ist aber auch, dass nach eigenen Angaben mehr als 60 Prozent der Teilzeitbeschäftigten den überwiegenden Teil ihres Lebensunterhalts aus der eigenen Erwerbstätigkeit (Statistisches Bundesamt 2009) bestreiten. Nur gut ein Viertel wird durch einen Partner oder eine Partnerin unterstützt. Etwa zehn Prozent der Teilzeitbeschäftigten beziehen Leistungen der Grundsicherung. Diese Zahlen widerlegen deutlich die gängige Unterstellung, dass Teilzeitbeschäftigte nur ZuverdienerInnen und anderweitig abgesichert sind.

Geringfügige Beschäftigung – der Minijob

Neben der Teilzeitbeschäftigung beeinflusst die Verbreitung der geringfügigen Beschäftigung – der sogenannte Minijob – insbesondere die Erwerbstätigkeit der Frauen.

Im Jahr 1971 wurden die geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse ins Sozialgesetzbuch eingeführt. Die Grenze der Steuer- und Abgabefreiheit wurde mit den Hartz-Gesetzen von zuvor 325 Euro auf 400 Euro brutto pro Monat erhöht und die Arbeitszeitgrenze von 15 Stunden pro Woche aufgehoben. Außerdem wurde die erst 1999 eingeführte Steuer- und Abgabepflicht für Minijobs, die als Nebenjobs ausgeübt werden, wieder abgeschafft.



»Die Bundesregierung muss endlich den Vormarsch der Minijobs stoppen. Denn erwiesen ist: Minijobs führen fast nie in reguläre Beschäftigung, aber fast immer in Altersarmut.«

Thomas Gauger, Landesbezirksvorsitzender NGG NRW

Seit dem 1.1.2013 ist die Verdienstgrenze auf 450 Euro brutto im Monat angehoben und es besteht jetzt die Möglichkeit, einen Eigenanteil zur Rentenversicherung zu zahlen (3,9 Prozent). Davon kann man sich allerdings auch befreien lassen.

Minijobs sind durch niedrig(st)e Löhne, hohe Fluktuation und sehr geringe berufliche wie betriebliche Aufwärtsmobilität der Beschäftigten gekennzeichnet. Mit Minijobs als Haupterwerb kann kein existenzsicherndes Einkommen erzielt werden. In der gesetzlichen Sozialversicherung werden keine oder nur völlig unzureichende eigene Ansprüche erworben. Altersarmut ist für viele Minijobberinnen vorprogrammiert. Minijobs festigen zudem das tradierte Modell geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung.

Als arbeitsmarktpolitisches Instrument schuf die geringfügige Beschäftigung weder im großen Umfang neue Arbeitsplätze, noch wurde sie, wie angestrebt, zur Brücke in den ersten Arbeitsmarkt. Im Gegenteil: Durch die Minijobs wird Beschäftigung im Niedriglohnbereich nach wie vor massiv subventioniert und ausgebaut.

Im Jahr 2012 gab es in Nordrhein-Westfalen über 1,8 Mio. Arbeitsverhältnisse, in denen die Beschäftigten nicht mehr als 400 Euro verdienen. Das sind etwa 22 Prozent aller ArbeitnehmerInnen in Nordrhein-Westfalen. Davon sind 0,6 Mio. Nebentätigkeiten (Hinzuverdienste) – also arbeiten 1,2 Mio. ausschließlich in Minijobs.

Geringfügige Beschäftigung in NRW (400-Euro-Job)

Jahr	geringfügig Beschäftigte		ausschließlich geringfügig Beschäftigte		im Nebenjob	
	insgesamt	davon Frauen	insgesamt	davon Frauen	insgesamt	davon Frauen
Juni 2003	1.349.658	915.581	1.096.899	775.940	252.759	139.641
Juni 2006	1.664.547	1.075.785	1.233.300	840.265	431.247	235.520
Juni 2009	1.765.339	1.134.013	1.255.251	849.852	510.088	284.161
Juni 2012	1.800.186	1.133.699	1.233.989	818.835	566.197	314.864

Quelle: BA-Statistik

Frauen sind wesentlich häufiger als Männer in reduzierten Arbeitszeiten – ob Teilzeit oder geringfügig – beschäftigt. Dabei wird die sozialversicherungspflichtige Teilzeit für bestimmte Lebensphasen von vielen Frauen gewünscht – insbesondere, wenn sie mit Rückkehroptionen auf eine Vollzeitbeschäftigung verbunden ist. Aber viele Frauen finden aus familienbedingter Teilzeit nicht in eine Vollzeitbeschäftigung zurück. Deshalb ist ein Rechtsanspruch auf Rückkehr aus Teilzeit- in Vollzeitbeschäftigung notwendig, damit Frauen ihre Stundenzahl wieder aufstocken können, um ihre Einkommen zu steigern und ihre Aufstiegschancen zu verbessern.

Als besondere erwerbsbiografische „Falle“ für Frauen zeigen sich die immer noch politisch geförderten Minijobs. Das viel beschworene „Sprungbrett“ in reguläre Beschäftigung ist der Minijob erwiesenermaßen nicht. Minijobberinnen – mehr als zwei Drittel sind Frauen – werden die Perspektiven genommen, heute und auch fürs Alter. Denn der Minijob bedeutet in der Gegenwart oft Entgeltdiskriminierung und Mangel an beruflichen Perspektiven und Aufstieg. Er führt außerdem zu massiver Altersarmut.

Um dem entgegen zu wirken, müssen alle Arbeitsverhältnisse ab dem ersten Euro der vollen Sozialversicherungspflicht unterliegen. Die volle Sozialversicherungspflicht ab dem ersten Euro bindet alle Beschäftigten in die Systeme der sozialen Sicherung ein, sie stärkt eigenständige Ansprüche und kontinuierliche Erwerbsverläufe. Und sie unterbindet eine Klassifikation in Jobs erster und zweiter Klasse, die sich leider auch oft in den Köpfen vieler geringfügig Beschäftigter wieder findet.

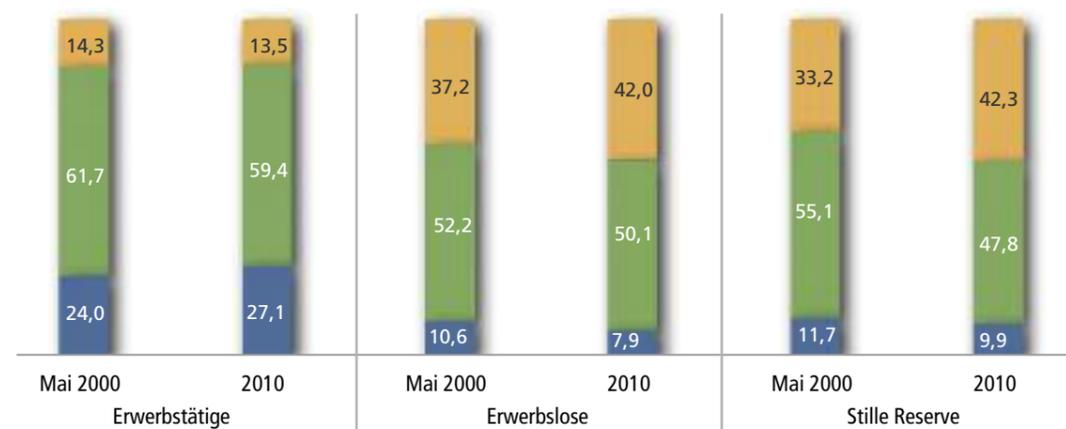
Als Begründung für die verkürzten Arbeitszeiten geben Frauen überdurchschnittlich häufig familiäre Verpflichtungen an. Nach wie vor wird das Problem der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Wesentlichen von Frauen bewältigt. Diese geschlechtsspezifische Arbeitsteilung wird unter anderem durch die bestehenden Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern, sowie durch das Sozial- und Steuerrecht befördert. Defizite in der Infrastruktur der Kinderbetreuung einerseits sowie hohe Anforderungen an die zeitliche Verfügbarkeit von Vollzeitbeschäftigten andererseits erschweren zudem eine vollzeitige Erwerbsbeteiligung beider Elternteile.

Qualifikationsstruktur der Erwerbspersonen

Betrachtet man die Entwicklung der Qualifikationsstruktur der Erwerbstätigen in Nordrhein-Westfalen zwischen den Jahren 2000 und 2011, so fällt auf, dass das Qualifikationsniveau insgesamt gestiegen ist.

Dagegen zeigt sich bei den Erwerbslosen und bei der Stillen Reserve eine gegenläufige Tendenz. Unter der Stillen Reserve versteht man Personen, die unter bestimmten Bedingungen eine Arbeit aufnehmen, sich aber nicht bei der Arbeitsverwaltung arbeitslos melden (z.B. Hausfrauen) würden.

Erwerbspersonenpotenzial*) in NRW 2000 und 2011 nach Qualifikationsgruppen und Erwerbsstatus, in %



■ Hochqualifizierte
■ Qualifizierte
■ Geringqualifizierte

*Erwerbspersonen im Alter von 15 und mehr Jahren (auch Personen im Alter von 65 und mehr Jahren, ohne Wehr- und Zivildienstleistende) am Ort der Hauptwohnung; Ergebnisse des Mikrozensus, Quelle: IT.NRW

Nach Angaben von IT.NRW hat sich die Qualifikationsstruktur von Frauen zwischen 2000 und 2011 verbessert. Aber immer noch verfügen sie durchschnittlich über eine geringere berufliche Qualifikation als Männer. Hierbei ist zu beachten, dass es einen Qualifikationsanstieg bei den jungen Frauen (vgl. Seite 6) gibt, der hingegen bei den älteren Frauen – mit zunehmendem Alter – abnimmt.

Bei den erwerbstätigen Frauen stieg der Anteil der Hochqualifizierten von 18,5 auf 24,1 Prozent und bei den Männern von 28,1 auf 29,7 Prozent. Der Anteil der Geringqualifizierten ging bei den Frauen von 15,7 auf 13,9 Prozent zurück, während er bei den Männern mit gut 13 Prozent nahezu unverändert blieb.

Bei den Erwerbslosen ist der Anteil der Geringqualifizierten bei den Frauen niedriger als bei den Männern. Der Anteil der Hochqualifizierten unter den Erwerbslosen ist bei den Frauen im Jahr 2011 erstmals höher als bei den Männern gewesen.

Das Qualifikationsprofil von Frauen und Männern in der Stillen Reserve sieht auf den ersten Blick ähnlich aus, allerdings ist die zeitliche Entwicklung bei den Hochqualifizierten auffällig. Frauen waren noch im Jahr 2000 mit einem Anteil von 9,1 Prozent deutlich seltener hochqualifiziert als Männer (16,8 %). Bis zum Jahr 2011 stieg der Anteil der Hochqualifizierten bei den Frauen auf 10,2 Prozent, während sich bei den Männern eine gegenteilige Entwicklung zeigt und der Anteil der Hochqualifizierten im Jahr 2011 mit 9,5 Prozent unter dem der Frauen lag.

Derzeit werden rund 10 Prozent des nordrhein-westfälischen Erwerbspersonenpotenzials nicht ausgeschöpft, dies entspricht dem Anteil der Erwerbslosen und der Stillen Reserve. Hauptursache hierfür ist der Mangel an Arbeitsplätzen.

Ein weiteres Problem ist die nachgefragte Qualifikation. So werden auf dem Arbeitsmarkt zunehmend Arbeitskräfte mit höheren Qualifikationen nachgefragt. Die infrage kommenden Erwerbslosen und die Stille Reserve weisen aber durchschnittlich ein deutlich niedrigeres Qualifikationsprofil auf als Erwerbstätige.

Besonders betroffen sind hiervon Personen mit Migrationshintergrund, aber auch Frauen. Nicht nur weil sie bei älteren Jahrgängen im Durchschnitt eine niedrigere Qualifikationsstruktur aufweisen als Männer, sondern auch, weil viele von ihnen eine Teilzeittätigkeit suchen.

Erwerbseinkommen

Schon vor über 30 Jahren sind in Nordrhein-Westfalen Frauen auf die Straße gegangen und haben für das Thema „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ gekämpft. Im Jahr 1979 waren es 29 Frauen, die die Ungerechtigkeit nicht länger hinnehmen wollten. Die sogenannten „Heinze-Frauen“ arbeiteten in Gelsenkirchen im Fotolabor Heinze in der Abteilung „Filmentwicklung“. Dort arbeiteten 16 Männer und 53 Frauen. Alle waren in der Lohngruppe I eingestuft, aber für die Männer gab es außertarifliche Zulagen. Damals in Höhe von 150 bis 250 DM. Die Frauen gingen alle leer aus. Die Frauen zogen vor das Arbeitsgericht. Der Prozess zog sich hin. Aber 1981 entschied dann endlich das Bundesarbeitsgericht in Kassel zu ihren Gunsten. Ein Erfolg – aber leider nicht das Ende der Diskriminierung.

Obwohl das Grundgesetz (Art. 3 Abs. 2 GG), das EU-Recht (z.B. Art. 4 RL 2006/54/EG) und auch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) klare Vorgaben machen, die besagen: In Deutschland gilt das Gebot der Entgeltgleichheit! – erfahren Frauen im Alltag doch etwas anderes.

Männer erzielten z. B. im Jahr 2011 meist ein deutlich höheres Bruttomonatsentgelt als Frauen. Im Mittel verdienten sie 3.054 Euro brutto im Monat, Frauen hingegen nur 2.419 Euro. Dieser große Verdienstunterschied von durchschnittlich 635 Euro monatlich erklärt sich wesentlich durch die geschlechtsspezifischen Tätigkeitsschwerpunkte.

So arbeiten Frauen häufig im Dienstleistungssektor mit einem relativ niedrigeren Entlohnungsniveau. Männer arbeiten eher im produzierenden Gewerbe, wo deutlich mehr gezahlt wird.

Aber auch in denselben Branchen bzw. Berufen verdienen Frauen im Durchschnitt weniger als ihre männlichen Kollegen. Drängen Frauen in vormals männlich dominierte Berufe, sinkt dort in Folge der Feminisierung das Durchschnittseinkommen. Frauen erklimmen seltener höhere Positionen auf der Karriereleiter, sie sind in Führungspositionen unterrepräsentiert.

Der institutionelle und politische Rahmen übt zusätzlich einen großen Einfluss auf den geschlechtsspezifischen Einkommensunterschied aus. Zum einen reduzieren das Vorhandensein eines Betriebsrates und die betriebliche Tarifbindung den Einkommensabstand. Zum anderen wirkt sich die Steuer- und Abgabepolitik zu Ungunsten des Frauenverdienstes aus, weil sie nach wie vor die traditionelle Ernährerehe unterstützt (z.B. Ehegattensplitting).

Weitere objektive Merkmale können das Einkommensgefälle zum Teil erklären. So sind die unterschiedlich wertigen Tätigkeiten und Berufspositionen, Arbeitszeiten sowie Berufs- und Tätigkeitsjahre für unterschiedliche Einkommen von Frauen und Männern mit verantwortlich. Ein Teil des Einkommensunterschieds muss allerdings der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zugeschrieben werden.



"Die sogenannten Frauenberufe müssen aufgewertet werden. Ein Beispiel: Die gesellschaftlich wichtige, qualifizierte und mit hohen Belastungen verbundene Tätigkeit in der Altenpflege gilt als sogenannter „Frauenberuf“.

Altenpflegerinnen werden im Verhältnis zur ihrer Leistung extrem schlecht bezahlt. Das ist ein Skandal."

Gabriele Schmidt, Landesleiterin ver.di NRW

Durchschnittliche Bruttomonats- und -jahresverdienste der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 2011 – Ergebnisse der vierteljährlichen Verdiensterhebung –, in Euro

Wirtschaftszweig	Bruttomonatsverdienste ¹⁾			Bruttojahresverdienste ²⁾		
	insgesamt	Männer	Frauen	insgesamt	Männer	Frauen
Produzierendes Gewerbe	3.489	3.596	2.860	47.075	48.562	38.330
Verarbeitendes Gewerbe	3.497	3.634	2.800	47.360	49.289	37.483
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	3.211	3.455	2.655	42.892	46.318	35.090
Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	2.586	2.923	2.266	34.098	38.972	29.487
Gastgewerbe	1.940	2.114	1.757	24.656	26.887	22.320
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	3.306	3.437	3.027	41.868	43.316	38.790
Erziehung und Unterricht	3.907	4.211	3.626	49.138	52.831	45.737
Gesundheits- und Sozialwesen	3.437	4.171	3.003	43.826	52.962	38.424

1) ohne Sonderzahlungen – 2) einschließlich Sonderzahlungen, Quelle: IT.NRW; Statistisches Jahrbuch NRW 2012

Der durchschnittliche Bruttostundenverdienst von Frauen war in Nordrhein-Westfalen im Jahr 2011 – laut Angaben von IT.NRW als Statistisches Landesamt – um 25 Prozent niedriger als von Männern. Damit lag der sogenannte unbereinigte Gender Pay Gap in Nordrhein-Westfalen im westdeutschen Durchschnitt (25 Prozent), aber über dem Wert für Deutschland (23 Prozent). Wesentliche Ursachen für den Verdienstabstand sind:

- die geschlechterspezifische Berufswahl
- Unterschiede in der Verteilung von Frauen und Männern auf die Leistungsgruppen (mit vergleichbarem Anforderungs- bzw. Qualifikationsprofil)
- niedrigere Verdienste in frauentypischen Berufen und Branchen,
- überdurchschnittliche Teilzeitquote sowie mehr diskontinuierliche Berufsverläufe bei den Frauen aufgrund der geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Übernahme von familiären Betreuungs- und Pflegeaufgaben
- Männer profitieren stärker von der Tarifbindung, so arbeiten Männer zu rund 54 Prozent in Betrieben mit Tarifbindung, Frauen dagegen zu rund 46 Prozent. Dabei fällt der Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern in tarifgebundenen Betrieben deutlich geringer aus als in Betrieben ohne Tarifbindung (WSI-Frauenlohnspiegel).

Zur Durchsetzung von Entgeltgleichheit sind gesetzliche Maßnahmen notwendig. Der Weg wäre ein Entgeltgleichheitsgesetz, das sowohl die Privatwirtschaft, als auch den Öffentlichen Dienst (einschließlich der BeamtInnen) verpflichtet, Entgeltstrukturen zu analysieren und Entgeltdifferenzen abzubauen.

Ein weiteres Ziel ist die konsequente Aufwertung von sogenannten Frauenberufen.

Entwicklung des Niedriglohnbereichs

Deutschland war lange Zeit für seine relativ ausgeglichene Einkommensverteilung bekannt. Allerdings erlebte kein anderes Land in den vergangenen Jahren ein so schnelles Wachstum des Niedriglohnsektors. So hat sich in den letzten 10 bis 20 Jahren die Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt deutlich erhöht. Dies gilt sowohl für die Stabilität und Qualität der Arbeit als auch für die Verdienstmöglichkeiten. Immer mehr Menschen müssen für wenig Geld arbeiten. In diesem wachsenden Niedriglohnsektor sind insbesondere atypisch und prekär Beschäftigte tätig.

Entwicklung der Vollzeitbeschäftigten (ohne Auszubildende) in Nordrhein-Westfalen nach Geschlecht und Ausbildung mit Angabe zum Entgelt im Niedriglohnsektor bezogen auf die westdeutsche Niedriglohnschwelle

	Ausbildung	Insgesamt	mit Angabe	Niedriglohn- schwelle in West- deutschland in € (Brutto)	Personen im Niedriglohn- bereich	Anteil im Niedriglohn- bereich in %
Insgesamt	Insgesamt	4.438.860	4.365.861	1.890	892.648	20,4
	mit Berufsausbildung	2.579.811	2.544.236	1.890	374.430	14,7
	ohne Berufsausbildung	518.688	508.797	1.890	152.906	30,1
	Fach- und Hochschulabschluss	496.632	490.200	1.890	19.663	4,0
	keine Zuordnung möglich	843.729	822.628	1.890	345.649	42,0
Männer	Insgesamt	2.884.508	2.850.479	1.890	388.633	13,6
	mit Berufsausbildung	1.641.738	1.628.027	1.890	131.545	8,1
	ohne Berufsausbildung	366.095	360.348	1.890	83.420	23,1
	Fach- und Hochschulabschluss	341.827	339.335	1.890	6.558	1,9
	keine Zuordnung möglich	534.848	522.769	1.890	167.110	32,0
Frauen	Insgesamt	1.554.352	1.515.382	1.890	504.015	33,3
	mit Berufsausbildung	938.073	916.209	1.890	242.885	26,5
	ohne Berufsausbildung	152.593	148.449	1.890	69.486	46,8
	Fach- und Hochschulabschluss	154.805	150.865	1.890	13.105	8,7
	keine Zuordnung möglich	308.881	299.859	1.890	178.539	59,5

Erstellungsdatum: 28.11.2012, Statistik-Service-West, © Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Frauen arbeiten wesentlich häufiger für einen Niedriglohn als Männer. So bezieht ein Drittel der sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Frauen einen Niedriglohn (33,3 Prozent), aber "nur" 13,6 Prozent der Männer. Dies hängt unter anderem damit zusammen, dass Frauen häufiger in den Wirtschaftsabschnitten tätig sind, in denen überdurchschnittlich häufig Niedriglöhne gezahlt werden.

Für die Verteidiger des Niedriglohnsektors sind Niedriglöhne Einstiegsgehälter, die Beschäftigungschancen für geringqualifizierte eröffnen. Tatsächlich jedoch hat eine große Anzahl der Niedriglohnempfänger eine abgeschlossene Berufsausbildung. Nur für einen relativ kleinen Teil der Niedriglohnbeschäftigten gelingt der finanzielle Aufstieg.

Forschungsergebnisse vom Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ-Report, Thorsten Kalina und Claudia Weinkopf „Niedriglohnbeschäftigung 2010“) belegen, dass Niedriglohnbeschäftigte mehrheitlich in diesem Sektor für längere Zeit „gefangen“ bleiben bzw. nur eine instabile Integration gelingt. Meist wechseln Phasen von Niedriglohnbezug, Arbeitslosigkeit bzw. Rückzug vom Arbeitsmarkt.

Frauen sind weitaus häufiger von Niedriglohn betroffen als Männer. Jede dritte Frau in NRW bekommt einen Niedriglohn, bei den Männern ist es „nur“ jeder siebte.

Wer arbeitet, muss aber davon seinen Lebensunterhalt finanzieren können. Darum ist ein gesetzlicher Mindestlohn (nicht unter 8,50 Euro) als unterste Haltelinie für die große Zahl der Frauen im Niedriglohnsektor ebenso unverzichtbar wie die Gleichbehandlung aller Arbeitsverhältnisse und ihre soziale Absicherung ab der ersten Arbeitsstunde.

„Unsere Erfahrungen zeigen, dass Gleichstellung stärker gegeben ist, wenn Betriebe einen hohen Organisationsgrad haben. Daher appellieren wir an die Frauen: Tretet in eine Gewerkschaft ein und verleiht euren Forderungen eine starke Stimme.“



Carsten Burckhardt, Regionalleiter IG BAU Westfalen

Frauen in Führungspositionen in der Privatwirtschaft

Führungspositionen sind nach wie vor überwiegend von Männern besetzt. Aus diesem Grunde wird im politischen Raum über gesetzliche Maßnahmen, wie die Vorgabe einer verbindlichen Quote diskutiert. In der öffentlichen Debatte stehen dabei vorrangig herausgehobene Positionen wie Aufsichtsräte oder Vorstände von großen Unternehmen im Vordergrund.

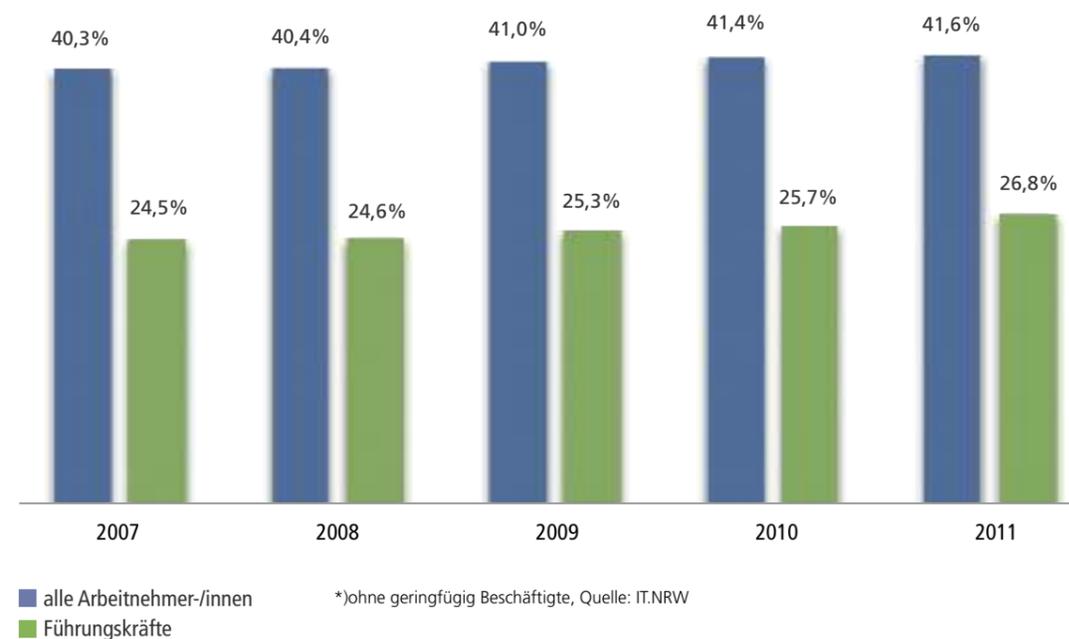
So untersucht seit 2006 das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) jedes Jahr den Frauenanteil in den Führungsetagen der nach Umsatz größten Firmen. Die Ergebnisse für 2012 legen den Schluss nahe: Der Fortschritt bleibt eine Schnecke. So waren bundesweit nur vier Prozent der Vorstandsposten bis November 2012 weiblich besetzt. 2011 lag der Anteil bei drei Prozent. Der Vorstandsvorsitz bleibt ohnehin eine reine Männerdomäne: Schon seit Jahren wird kein einziges der 30 Unternehmen, die dem Dax angehören, von einer Frau geführt.

Der Anteil der weiblichen Vorstandsmitglieder in Dax-Firmen legte zwar von 2011 auf 2012 zu (von 3,7 auf 7,8 Prozent). Das bedeutet aber nur, dass von den 193 Dax-Vorstandsmitgliedern jetzt gerade einmal zwölf statt bisher sechs weiblich sind.

Allerdings ist nicht nur die Repräsentanz von Frauen in den Spitzengremien von Bedeutung, sondern generell in Führungspositionen. Bisher standen nur Zahlen über Frauen in Führungspositionen für das Bundesgebiet zur Verfügung. IT.NRW – auf der Basis der Vierteljährlichen Verdiensterhebung – ist jetzt der Frage nachgegangen, wie sich in NRW die Anteile der Frauen in Führungspositionen (Definition Führungskräfte-Monitor des DIW: Angestellte in der Privatwirtschaft, die Tätigkeiten mit umfassenden Führungsaufgaben, sonstigen Leitungsfunktionen oder einer hochqualifizierten Tätigkeit nachgehen) in den Jahren 2007 bis 2011 entwickelt haben.

Erkennbar ist, dass der Anteil an Frauen in Führungspositionen im Jahr 2011 26,8 Prozent ausmachte. Dieser Wert liegt deutlich unter dem Anteil der Frauen an allen Beschäftigten (ohne geringfügige Beschäftigung), der 41,6 Prozent betrug. Im Vergleich zum Jahr 2007 ist es den Frauen aber gelungen, ihre Position unter den ArbeitnehmerInnen insgesamt und auch unter den Führungskräften auszubauen. So ist der Frauenanteil bei den ArbeitnehmerInnen insgesamt um 1,3 Prozentpunkte und bei den Führungskräften um 2,3 Prozentpunkte gestiegen. Insgesamt ist festzustellen, dass der Anteil der Frauen an den Führungskräften je nach Branche sehr stark variiert:

Frauenanteil an allen Arbeitnehmer(innen)*) und an den Führungskräften 2007 - 2011



Im Jahr 2011 gab es hohe Frauenanteile in Führungspositionen u. a. in den Wirtschaftsbereichen Gesundheits- und Sozialwesen (46,9 Prozent), Erziehung und Unterricht (43,2 Prozent), Gastgewerbe (38,9 Prozent) und Erbringung von sonstigen Dienstleistungen (32,2 Prozent).

Bei der Höhe des Einkommens von Führungskräften gibt es eine starke Differenz zugunsten der Männer. Werden ausschließlich die vollzeitbeschäftigten Führungskräfte betrachtet, zeigt sich, dass Frauen in Führungspositionen durchschnittlich 67.839 Euro brutto verdienen, ihre männlichen Kollegen hingegen bekommen rund 20.000 Euro mehr (88.184 Euro brutto).

Wirtschaftsabschnitt	Bruttojahresentgelte der Führungskräfte		
	Frauen EUR	Männer EUR	Differenz (Basis =Frauen) %
Produzierendes Gewerbe und Dienstleistungsbereich	67 839	88 184	+30
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	(93 818)	(123 865)	(+32,0)
Verarbeitendes Gewerbe	75 499	90 529	+19,9
Energieversorgung	81 145	93 834	+15,6
Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen	72 516	(93 128)	(+28,4)
Baugewerbe	(66 400)	(80 942)	(+21,9)
Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	77 803	98 839	+27
Verkehr und Lagerei	(73 250)	90 123	(+23,0)
Gastgewerbe	/	(59 879)	/
Information und Kommunikation	(83 661)	/	/
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	81 891	105 551	+28,9
Grundstücks- und Wohnungswesen	(86 820)	(98 531)	(+13,5)
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	80 776	115 531	+43
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	(68 987)	92 722	(+34,4)
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	61 434	67 175	+9,3
Erziehung und Unterricht	54 201	58 956	+8,8
Gesundheits- und Sozialwesen	70 736	96 118	+35,9
Kunst, Unterhaltung und Erholung	51 461	/	/
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	58 091	81 591	+40,5

Quelle: IT.NRW - Statistisches Jahrbuch 2012, *in Tsd.

Obwohl fast die Hälfte der Beschäftigten in NRW Frauen sind, sind nur ein Viertel der Führungspositionen durch Frauen besetzt. Hier hat sich in den letzten Jahren wenig bewegt. Der Anteil der Frauen in Führungspositionen hat in NRW zwischen 2007 und 2011 lediglich um 2,3 Prozentpunkte zugenommen. Eine Betrachtung der Branchen zeigt, dass der Anteil der Frauen in Führungspositionen sehr eng mit dem Anteil der Frauen an allen ArbeitnehmerInnen zusammenhängt. Dennoch sind Frauen in Führungspositionen insgesamt unterrepräsentiert. Liegt der weibliche Erwerbsanteil bei rund 42 Prozent, liegt der Frauenanteil in Führungspositionen bei nur 27 Prozent.

Gesetzlich verankerte Quotenregelungen können einen wichtigen Beitrag zur Chancengleichheit am Arbeitsmarkt leisten. Die stärkere Präsenz von Frauen in Spitzengremien der Privatwirtschaft würde sich auch positiv auf die bisher männlich dominierte Arbeitskultur auswirken.

Voraussetzungen dafür sind gesetzliche Regelungen, um die Förderung des weiblichen Nachwuchses zu verankern. Betriebliche AkteurInnen müssen mit Ziel- und Zeitvorgaben verpflichtet werden, Pläne zur Gleichstellung von Frauen zu entwickeln und umzusetzen.

Hinsichtlich der Entgelte bestehen bei den vollzeitbeschäftigten Führungskräften auch in NRW sehr große Unterschiede nach dem Geschlecht: Männliche vollzeitbeschäftigte Führungskräfte verdienen brutto rund 20.000 Euro im Jahr mehr als ihre Kolleginnen. Von 2007 bis 2011 haben sich die Differenzen bei den Bruttojahresentgelten zwischen weiblichen und männlichen vollzeitbeschäftigten Führungskräften kaum verändert.

Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Sektor

Der öffentliche Sektor ist seit geraumer Zeit weitgehend gleichstellungsrechtlich reguliert. Grundlage für das nordrhein-westfälische Landesgleichstellungsgesetz war eine gesellschaftliche Debatte der 1970er Jahre über die Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben. 1999 ist das Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG) in Kraft getreten.

Der vorliegende 3. Bericht zur Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes in der Landesverwaltung Nordrhein-Westfalen umfasst den Zeitraum 2006 - 2009 und stellt zum einen die Entwicklung der allgemeinen Beschäftigungssituation dar. Dabei vergleicht der Bericht die weiblichen und männlichen Beschäftigten. Der Bericht aus dem Jahr 2012 informiert über das bisher Erreichte, macht aber auch die fortbestehenden strukturellen Benachteiligungen von Frauen transparent. Vertiefend wird im Bericht das Themenfeld „Frauen in Führungspositionen“ behandelt.

Insgesamt sind in der Landesverwaltung Nordrhein-Westfalen mehr Frauen als Männer beschäftigt. Der Frauenanteil an allen Beschäftigten beträgt 56,2 Prozent.

Auch im vorliegenden Berichtszeitraum ist festzustellen, dass die Entwicklung der Frauen in Führungspositionen nur langsam voranschreitet.

Beschäftigte nach Beschäftigungsgruppe und Geschlecht am Stichtag 31.12.2009

Beschäftigtengruppe	weiblich		männlich	
Beamtinnen und Beamte	130.702	54,3 %	109.830	45,7 %
Tarifbeschäftigte	51.534	61,6 %	32.073	38,4 %
Gesamt	182.236	56,2 %	141.903	43,8 %

Quelle: 3. LGG Bericht NRW 2012

Von den zum Stichtag erfassten Führungspositionen von insgesamt 18.272 waren 7.350, d.h. 40,2 Prozent, mit Frauen besetzt und 10.926, d.h. 59,8 Prozent, mit Männern. Hierbei ist zu beachten, dass die Werte stark von den hohen Frauenanteilen bei den Schulleitungen bestimmt werden. Darauf entfallen über die Hälfte der erfassten Führungspositionen (9.517).

Frauenanteil in Führungspositionen in ausgewählten Bereichen in den Berichtszeiträumen 2006 und 2009

	2006	2009
Schulen	51,9 %	53,8 %
Ministerien, Landtagsverwaltung, Landesrechnungshof, Landesbeauftragte für den Datenschutz	26,5 %	29,2 %
Gerichte und Staatsanwaltschaften	-	29,4 %
Übrige nachgeordnete Dienststellen	24,5 %	24,0 %

Quelle: 3. LGG Bericht NRW 2012



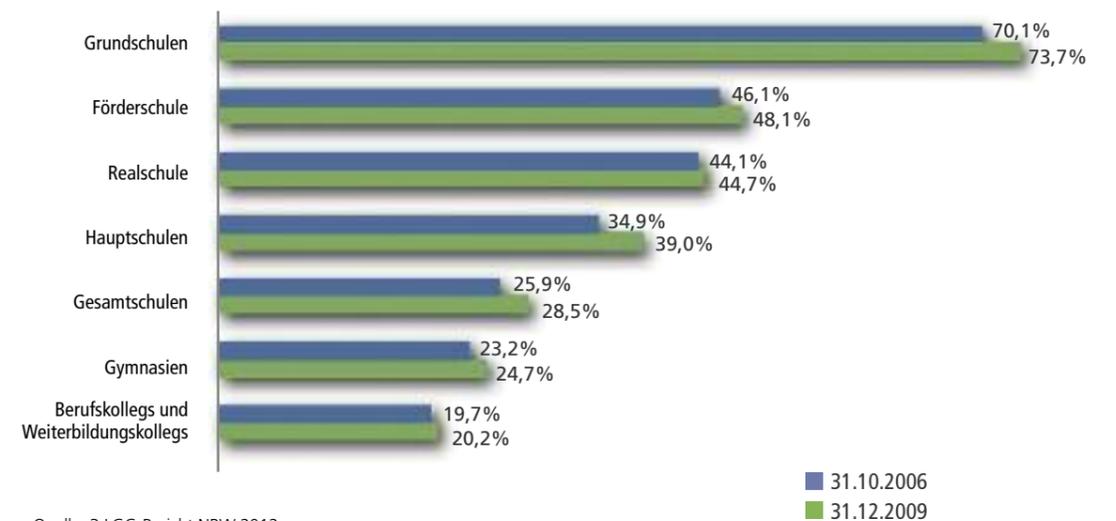
"Seit Jahren sind 40 Prozent aller Polizisten, die in NRW eingestellt werden, Frauen. Das hat die Polizei positiv verändert. Jetzt wird es Zeit, dass Frauen auch verstärkt die Chance erhalten, eine Führungsfunktion bei der

Polizei zu übernehmen. Hier haben wir noch Nachholbedarf."

Arnold Plickert, Landesvorsitzender Gewerkschaft der Polizei (GdP) NRW

Im Schulbereich findet sich nach wie vor der mit Abstand höchste Frauenanteil in Führungspositionen. Mit 53,8 Prozent ist der Anteil im Berichtszeitraum weiter angestiegen. Hinsichtlich der verschiedenen Schulformen ist der Frauenanteil an den Führungspositionen (Schulleitung, stellvertretende Schulleitung) mit annähernd drei Vierteln nach wie vor am höchsten im Bereich der Grundschulen. Deutlich geringer ist der Frauenanteil an den Führungspositionen in den Hauptschulen, Gesamtschulen, Gymnasien und Berufs- und Weiterbildungskollegs.

Frauenanteile in Führungspositionen in den verschiedenen Schulformen im Vergleich der Jahre 2006/2009 (Schulleiterinnen und stellvertretende Schulleiterinnen)



Quelle: 3.LGG-Bericht NRW 2012

Im 3. Landesgleichstellungsbericht ist deutlich ersichtlich:

Auch über 10 Jahre nach Inkrafttreten des Landesgleichstellungsgesetz sind Frauen in den Leitungsebenen fast aller Beschäftigungsbereiche der Landesverwaltung NRW – mit Ausnahme der Grundschulen – unterrepräsentiert.

Obwohl der öffentliche Dienst durch seine unmittelbare Grundrechtsbindung in einer besonderen Verantwortung steht, ist auch er weit von einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen an Führungspositionen entfernt.

Deshalb ist eine Novellierung des NRW-Landesgleichstellungsgesetzes dringend notwendig. Hierbei ist neben einer klaren Zielsetzung sowie Einführung und Fortschreibung verbindlicher Instrumente, auch die Kontrolle ihrer Anwendung, eine Überprüfung, ob die jeweiligen Ziele erreicht wurden und eine Begründungspflicht, warum sie gegebenenfalls nicht erreicht worden sind, unabdingbar. Darüber hinaus ist auch die Einführung von Sanktionen notwendig.

Vereinbarkeit von Beruf und Familienpflichten

Familienpolitik und familienfreundliche Arbeitswelten sind in der politischen und gesellschaftlichen Debatte seit geraumer Zeit ein Dauerbrenner. Doch trotz des Ausbaus von Ganztagschulen und Kindertagesstätten lassen sich Familienarbeit und Erwerbstätigkeit nur schwer miteinander vereinbaren. Nach wie vor fehlen gute Rahmenbedingungen für die Bildung und Betreuung von Kindern. Von einer wirklich familienfreundlichen Arbeitswelt sind wir weit entfernt. Allzu oft geht dieser Mangel zu Lasten der erwerbstätigen Frauen.

Zwar ist die Erwerbstätigkeit von Frauen seit Ende der 90er Jahre deutlich gestiegen. Aber es besteht nach wie vor eine vergleichsweise große Lücke im Arbeitsvolumen zwischen Männern und Frauen sowie zwischen Frauen ohne Kindern und Müttern.

Nach Angaben von IT.NRW wurden 2010 1,8 Mio. Mütter mit minderjährigen Kindern gezählt. Insgesamt 55,6 Prozent von ihnen gehen einer Beschäftigung nach. Damit liegt NRW unter dem Bundesdurchschnitt von rund 60 Prozent.

Berufstätige Mütter im Jahr 2010

	Insgesamt	Vollzeit	Teilzeit
NRW	55,6 %	23,8 %	76,2 %
Bund	60 %	30 %	70 %

Quelle: IT.NRW

Insgesamt lebten den StatistikerInnen von IT.NRW zufolge 2010 fast drei Millionen minderjährige Kinder zusammen mit ihren Müttern in einem Haushalt. 300.000 Mütter (16,7 Prozent) mit mindestens einem unter 18-jährigen Kind waren in NRW alleinerziehend.

Die Zahlen zeigen: Das in Deutschland ehemals dominante Modell des Alleinverdienerhaushaltes, in dem der Mann erwerbstätig ist und die Frau Haushalts- und Familienarbeit leistet, ist auf dem Rückzug. Die neue typische Erwerbsstruktur sieht oftmals so aus, dass der Mann weiterhin einer Vollzeiterwerbsarbeit nachgeht, während die Frau, insbesondere die Mutter, in Teilzeit mit geringer Stundenzahl oder in einem Minijob beschäftigt ist. Wobei die traditionelle Halbtagsarbeit am Vormittag dabei immer häufiger abgelöst wird durch über die Wochentage ungleichmäßig verteilte Arbeit zu unterschiedlichen Tageszeiten.

Für die Beschäftigten sind diese flexiblen Arbeitszeitmodelle zweischneidig. Auf der einen Seite bieten sie Chancen, Zeitnot zu lindern. Voraussetzung ist jedoch, dass die Beschäftigten Einfluss auf die alltägliche Gestaltung der Arbeitszeit nehmen können. Andererseits setzen die neuen Zeitfreiheiten die Beschäftigten der Gefahr aus, dass die Arbeitszeit nach den betrieblichen Zeitanforderungen festgesetzt wird und somit die individuellen Bedürfnisse keine Rolle spielen.

Viele Unternehmen sehen Fürsorgeaufgaben nach wie vor abgekoppelt von der Arbeitswelt. Vor allem dort, wo der drohende Fachkräftemangel noch keine Rolle spielt.

So sehen zwar 90 Prozent der Unternehmen hierzulande die Vereinbarkeit von Beruf und Familie laut dem Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2010 als selbstverständlich an.

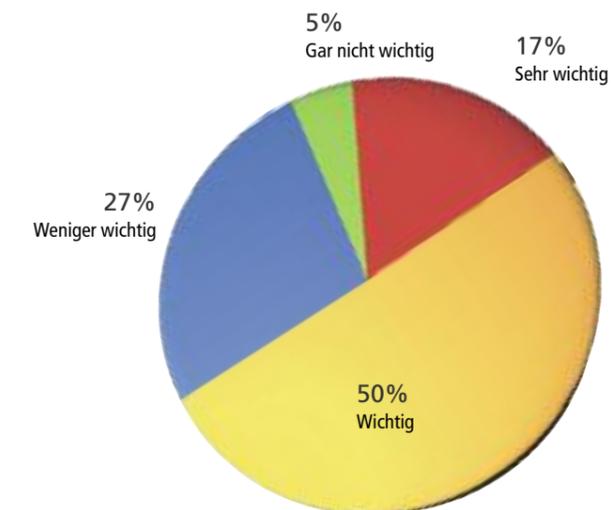
Aber die Auswertung des DGB-Index Gute Arbeit zum Thema Work-Life-Balance zeigt ein ganz anderes Bild:

- 42 Prozent der Beschäftigten haben danach erhebliche Probleme, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen beruflichem und privatem Leben zu erreichen.
- 26 Prozent gaben an, keine Rücksichtnahme vom Arbeitgeber auf ihre familiären Belange zu erleben.

Unternehmen gehen oft nach wie vor davon aus, dass Arbeitskräfte flexibel sind; dass sie entweder keine Familie haben oder Familienpflichten beim Betreten des Werksgeländes hinter sich lassen.

Die IG Metall hat 2009 bei der größten Umfrage ihrer Geschichte (über 500.000 Befragte) festgestellt, dass 67 Prozent der Befragten mehr Zeit für Familie und Privates fordern.

Bedeutung des Themas "Vereinbarkeit" in den Betrieben, Online-Befragung unter Betriebsratsvorsitzenden, August 2011



Quelle: IG Metall-Betriebsrätebefragung



„Die schlechte Vereinbarkeit von Beruf und Familie hindert viele Frauen an einer Vollzeitbeschäftigung. Daher muss die Kinderbetreuung zügig ausgebaut und das Betreuungsgeld abgeschafft werden.“

Reiner Hoffmann, Landesbezirksleiter IG BCE Rheinland

Gleichzeitig wünscht sich die überwiegende Mehrheit der Mütter (so eine Repräsentativbefragung vom Institut Arbeit und Technik „Arbeitszeit und Kinderbetreuung“) eine Erwerbsarbeit. Gut zwei Drittel der Frauen, die in Elternzeit sind, möchten im Anschluss daran wieder arbeiten. Auch fast die

Hälfte der Hausfrauen würde gern arbeiten. Nur weniger als ein Drittel der nicht erwerbstätigen Frauen (Elternzeit/Hausfrauen) entscheidet sich grundsätzlich gegen eine Erwerbstätigkeit, weil sie ihre Kinder selbst betreuen wollen. Bezogen auf alle Befragten entspricht dies einem Anteil von 12,2 Prozent. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass fast 90 Prozent der Mütter und gut zwei Drittel der zurzeit nicht Erwerbstätigen an einer Erwerbsarbeit interessiert sind.

Wenn der Erwerbswunsch nicht realisiert wird, wird dies vielfach mit fehlenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten begründet. So sieht ein knappes Viertel der nicht erwerbstätigen Frauen einen engen Zusammenhang zwischen einer möglichen Erwerbstätigkeit und einer angemessenen Kinderbetreuung.

Aus verschiedenen Gründen (Erhöhung der Frauenerwerbstätigkeit, Fachkräftemangel, demografischer Wandel) wird das Thema Vereinbarkeit von beruflichem und privatem Leben in den nächsten Jahren und Jahrzehnten noch weiter an Bedeutung gewinnen:

Erstens sind immer mehr Menschen mit Kindern – insbesondere Mütter – berufstätig. Das bedeutet auch, dass Väter in höherem Maße zeitlich und organisatorisch im familiären Bereich gefordert werden.

Zweitens hat auch das „Alleinverdienermodell“ Risse bekommen, da längst auch erwerbstätige Männer gebrochene Erwerbsbiografien aufweisen und mit ihrem Einkommen ihre Familien nicht mehr allein ernähren wollen oder können.

Vor diesem Hintergrund scheint eine ausschließliche Konzentration auf den Beruf und die betrieblichen Belange – wie es lange Zeit möglich war – kaum mehr realisierbar. Schon heute leben nur 16 Prozent nach dem „Alleinverdienermodell“. Alle anderen Erwerbstätigen organisieren die Vereinbarkeit von Beruf und Familienpflichten gemeinsam.

Das bedeutet, dass auch die Wirtschaft Verantwortung dafür übernehmen muss, dass ihre Beschäftigten "Familie leben" können. Dafür brauchen wir eine wertschätzende, mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur, die auch Fürsorgeaufgaben der Beschäftigten anerkennt und berücksichtigt.

Arbeitszeit und öffentliche Kinderbetreuung sind zwei wichtige Faktoren, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie beeinflussen. Im Alltag vieler erwerbstätiger Mütter – aber auch einiger Väter – sind sie zentrale Taktgeber. Und obwohl die schlechten Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familienpflichten nicht ernsthaft angezweifelt werden, mangelt es an politischem Willen, um flächendeckend und nachhaltig die Voraussetzungen für einen wirklichen Paradigmenwechsel in der Familien- und Vereinbarkeitspolitik zu schaffen.

Kinderbetreuung

Ein qualitativ hochwertiges, vielfältiges und quantitativ hinreichendes Kinderbetreuungsangebot ist eine wichtige Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilhabe von Müttern und Vätern am Erwerbsleben. Besonders in Westdeutschland, wie auch in NRW, bleibt ein erhebliches Erwerbspotenzial von Müttern ungenutzt, weil geeignete Betreuungsplätze für Kinder fehlen. Junge Frauen – und immer mehr junge Männer – wollen aber Erwerbsarbeit und Familie miteinander vereinbaren. Sie möchten mit Kindern gut leben und berufstätig bleiben.

Deshalb steht der Ausbau der Kindertagesbetreuung immer wieder im Mittelpunkt der öffentlichen Diskussion. Lange Zeit war die Debatte auf die Betreuung von Kindern ab 3 Jahren bis zum Schuleintritt beschränkt. Nachdem der Rechtsanspruch für Kinder ab 3 Jahren eingeführt wurde, rückt jetzt die Betreuung von Kindern unter 3 Jahren in den Fokus.

Ein Ausbau der Betreuungskapazitäten für unter 3-Jährige bis zum Jahr 2013 steht seitdem ganz oben auf der politischen Agenda. Bis August 2013, so der Plan in NRW, müssen insgesamt rund 144.000 U3-Plätze zur Verfügung stehen, um eine Betreuungsquote von 32 Prozent erreichen zu können. Mit der bisherigen Betreuungsquote von 18,2 Prozent (IT.NRW) ist NRW als „Schlusslicht aller Bundesländer“ weit entfernt von einer Bedarfsdeckung.

Jahr	Kinder im Alter von unter drei Jahren (am Jahresanfang)	Unter Dreijährige in Kindertagesbetreuung in NRW jeweils im März)			
		davon in Kindertageseinrichtungen	Tagespflege ^{1) 2)}	Insgesamt	
		Anzahl	Anzahl	Quote ³⁾	
2009	451.100	39.400	13.100	52.500	11,6 %
2010	446.700	46.100	16.600	62.700	14,0 %
2011	444.100	50.700	20.000	70.800	15,9 %
2012	437.400	55.700	23.800	79.500	18,2 %

1) nur mit öffentlichen Mitteln geförderte Kindertagespflege, 2) einschl. Kinder, die sowohl in Kindertagespflege als auch parallel in einer Kindertageseinrichtung betreut wurden, 3) Betreute je 100 Kinder gleichen Alters, Quelle: IT.NRW Oktober 2012

Das NRW-Familienministerium weist in diesem Zusammenhang darauf hin, dass nach Zahlen, die von den Landesjugendämtern für das laufende Kindergartenjahr für unter 3-Jährige gemeldet worden sind, bereits rund 117.000 Betreuungsplätze vorhanden sind. Davon etwa 84.500 in Kindertageseinrichtungen und 32.600 bei Tageseltern. Nach Berechnung des Ministeriums ergibt das eine tatsächliche Quote von 26 Prozent. Aber allen unterschiedlichen Berechnungen zum Trotz: Selbst die von NRW angestrebte Versorgungsquote von 32 Prozent wird in vielen Städten nicht ausreichen, um den wirklichen Bedarf abzudecken.

Für Kinder im Kindergartenalter sieht die Versorgungslage auf den ersten Blick wesentlich günstiger aus. Inzwischen liegt in NRW die Quote der Inanspruchnahme von öffentlicher Kinderbetreuung durch 3- bis 6-Jährige bei rund 93 Prozent. Viele dieser Plätze sind allerdings tageszeitlich so begrenzt, dass sie berufstätigen Eltern kaum helfen, Familie und Beruf gut miteinander zu vereinbaren.

Auch wenn der Ausbau der Betreuung der U3-Jährigen – nach Aussagen des nordrhein-westfälischen Familienministeriums – beachtlich ist, so wird die von NRW angestrebte Versorgungsquote von 32 Prozent in vielen großen Städten nicht ausreichen. Eine Studie der Universität Dortmund im Auftrag der Bertelsmann-Stiftung sieht schon heute einen Bedarf für 37 Prozent der U3-Kinder.

Kritisch ist in diesem Zusammenhang auch die für 2013 geplante Einführung des Betreuungsgeldes zu sehen. Allein für NRW kostet das Betreuungsgeld schätzungsweise rund 270 Millionen Euro jährlich. Damit könnten in NRW rund 27.000 zusätzliche U3-Plätze geschaffen werden.

Ebenso gibt es regionale Unterschiede bei den Öffnungszeiten der Einrichtungen. Nur wenige Tageseinrichtungen öffnen bereits vor 7.00 Uhr. Viele schließen vor 16.30 Uhr. Die begrenzten Öffnungszeiten beeinträchtigen oft die Möglichkeiten von Müttern (manchmal auch Vätern), einer Erwerbstätigkeit nachzugehen.

Aufteilung der Fürsorgearbeit

An der traditionellen Arbeitsaufteilung zwischen den Geschlechtern ändert sich wenig, auch wenn inzwischen deutlich mehr Frauen erwerbstätig sind. Die OECD-Studie „Gesellschaft auf einen Blick“ stellt fest, dass Frauen in Deutschland immer noch deutlich mehr unbezahlte Arbeit als Männer verrichten. Der Unterschied macht hierzulande täglich mehr als hundert Minuten aus. Etwa doppelt so viele Frauen wie Männer kochen und kümmern sich um die Kinder. Noch unbeliebter bei den Männern ist das Putzen: Bei dieser Tätigkeit ist das Verhältnis zwischen Männern und Frauen der Studie zufolge sogar eins zu drei.

Das gilt auch für Nordrhein-Westfalen. Alle zehn Jahre führt IT.NRW eine Zeitbudgeterhebung durch. Die letzte Erhebung fand 2001/02 statt und hatte einen Stichprobenumfang von 1.294 Haushalten mit 3.561 Personen, von denen 3.000 ein Tagebuch über ihre Zeitverwendung führten. Auch hier wird deutlich, dass in NRW Hausarbeit überwiegend Frauensache ist, und Frauen täglich mehr als 100 Minuten mehr in die Haushaltsführung investieren als Männer.

Durchschnittliche Zeitverwendung befragter Personen

Aktivitätsbereich	Männer	Frauen	Männer	Frauen
	1991/92		2001/02	
	Std./Min. pro Tag			
Persönlicher Bereich /				
Physiologische Regeneration	10:27	10:47	10:53	11:09
Erwerbstätigkeit	3:57	1:57	3:12	1:48
Qualifikation / Bildung	0:42	0:39	0:39	0:34
Haushaltsführung und Betreuung der Familie	2:26	4:33	2:27	4:08
Ehrenamtliche Tätigkeit,				
Freiwilligenarbeit, informelle Hilfe	0:26	0:24	0:22	0:26
Soziales Leben und Unterhaltung	1:56	2:02	2:02	2:11
Teilnahme an sportlichen Aktivitäten bzw. Aktivitäten in der Natur	0:40	0:34	0:41	0:37
Hobbys und Spiele	0:27	0:21	0:33	0:23
Mediennutzung	2:50	2:34	3:02	2:34
Sonstige Zeiten	0:09	0:09	(0:08)	(0:08)
Insgesamt	24:00	24:00	24:00	24:00

() = relativer Standardfehler zwischen 10 % und 20 %, Quelle: IT.NRW

Ein Grund für die ungleiche Verteilung der Fürsorgearbeit liegt wahrscheinlich in dem hohen Anteil von Frauen, die in Teilzeit oder in Minijobs arbeiten.

Ein Langzeittrend der OECD-Studie stellt dennoch fest: In den Ländern, in denen viele Frauen vollbeschäftigt sind, übernehmen Männer zwar zusehends auch unbezahlte Arbeiten. Dennoch zeigt sich auch hier: Bei Paaren, die beide erwerbstätig sind, verrichten die Frauen immer noch mehr unentgeltliche Haushaltstätigkeiten als die Männer.

Viele Daten belegen: Sobald das erste Kind geboren wird, treten fast automatisch die traditionellen Strukturen in Kraft. Das ist der Moment, in dem die Männer wieder an den Frauen vorbeiziehen. Und spätestens nach 15 Jahren Beziehung laufen 85 Prozent der Ehen nach dem Muster ab, dass die Frau die komplette Hausarbeit erledigt.

Für eine gerechtere Aufteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit muss die Etablierung neuer Rollenbilder für Männer und Frauen forciert werden. So müssen in allen Bildungs- und Erziehungseinrichtungen von Anfang an diskriminierungsfrei, egalitäre und partnerschaftliche Rollenbilder vermittelt werden. Weiterhin ist die Einführung der paritätischen Aufteilung der Bezugszeiten des Elterngeldes zwischen Frauen und Männern sowie ein flächendeckender Ausbau qualifizierter Ganztagsbetreuung notwendig.

Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung

Für viele erwerbstätige Frauen schmälern die dramatische Kombination aus niedrig(st)en Stundenlöhnen und verkürzten Arbeitszeiten ihre Chancen auf eine eigenständige Existenzsicherung. Das wirkt sich bis ins Alter aus. Schon heute ist Altersarmut vor allem weiblich.

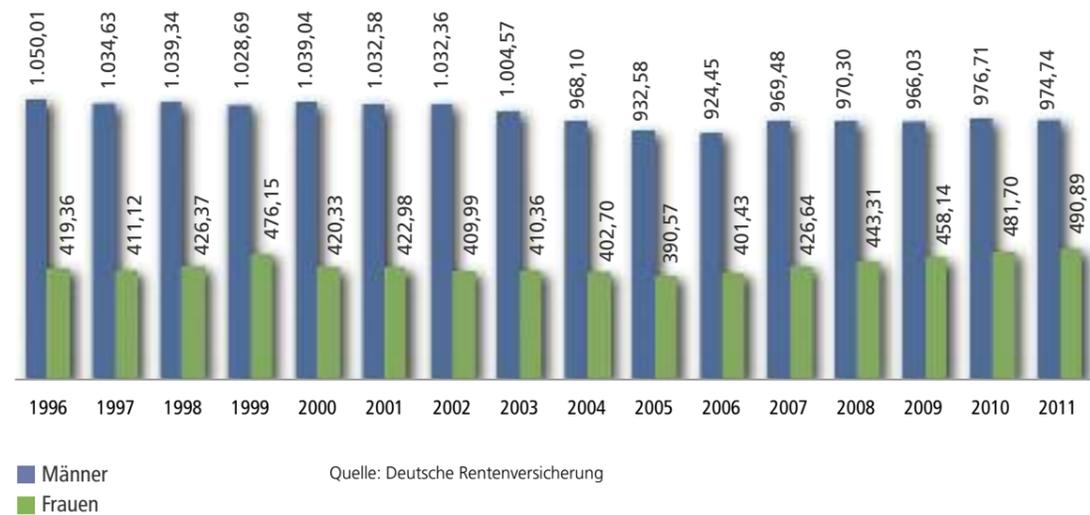
Denn Rentenansprüche aus der gesetzlichen Rentenversicherung sind als Spiegel der Lebensarbeitseinkommen der Beschäftigten angelegt. Beschäftigte mit gebrochenen Erwerbsbiografien, die Phasen von Arbeitslosigkeit oder Teilzeit erlebt haben bzw. Niedriglöhne beziehen, haben ein sehr viel höheres Risiko, kein existenzsicherndes Rentenniveau zu erreichen. Das Gleiche gilt bei Ausstiegszeiten für Pflege- und Betreuungsaufgaben. Parallel dazu haben gerade atypisch Beschäftigte und Niedriglöhnerinnen kaum Spielräume, privat für die Rente vorzusorgen. Insbesondere für Alleinerziehende und alleinstehende Frauen wird schon heute ein massives Risiko der Altersarmut prognostiziert (Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband).

Altersrente

Eine Altersrente erhielten in NRW Ende 2011 gut 3,46 Millionen Personen, davon rund 1,52 Millionen Männer und 1,94 Millionen Frauen.

Die durchschnittlichen monatlichen Rentenzahlbeträge unterscheiden sich – wie in allen Bundesländern – deutlich zwischen den Geschlechtern. Nordrhein-westfälische Frauen haben eine Altersrente von durchschnittlich 491 Euro erhalten. Männer hingegen 975 Euro (Deutsche Rentenversicherung), also fast das Doppelte.

Altersrenten in Euro



Im Vergleich mit den bundesdeutschen durchschnittlichen Rentenbezügen fallen die Altersrenten der Frauen deutlich unterdurchschnittlich aus (Bundesdurchschnitt: 549 Euro).

„Prekäre Beschäftigung und Minijobs führen dazu, dass Frauen besonders häufig von Altersarmut betroffen sind. Daher sind ein gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 Euro und die Reform der Minijobs für die nächste Bundesregierung Pflicht.“

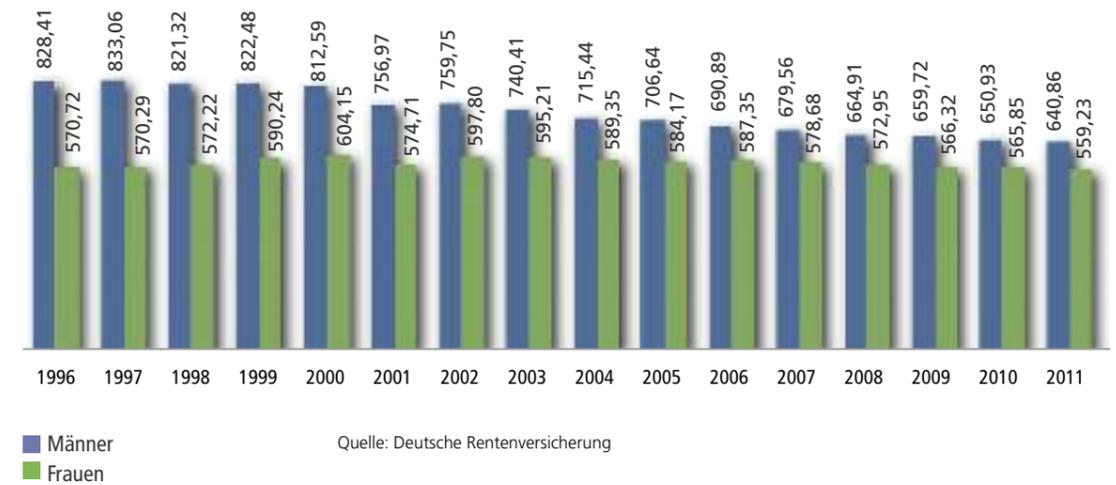


Helmut Peters, Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) NRW

Erwerbsminderungsrente

Depressionen, Bandscheibenleiden, Herz-Kreislauf-Erkrankungen. Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen jedes Jahr aus gesundheitlichen Gründen ihren Job vor Erreichen des Rentenalters aufgeben. Verminderte Erwerbsfähigkeit, oft verbunden mit dem Verlust des Arbeitsplatzes, ist ein harter Einschnitt in die persönliche Lebensplanung.

Erwerbsminderungsrente



Erkennbar ist, dass die Erwerbsminderungsrenten auf einem sehr niedrigen Niveau liegen und dazu in den letzten Jahren erheblich gesunken sind. Auch hier bekommen Frauen deutlich weniger Rente ausgezahlt. Frauen erhalten im Schnitt eine Erwerbsminderungsrente von nur 559 Euro, während Männer 641 Euro bekommen.

Witwenrente

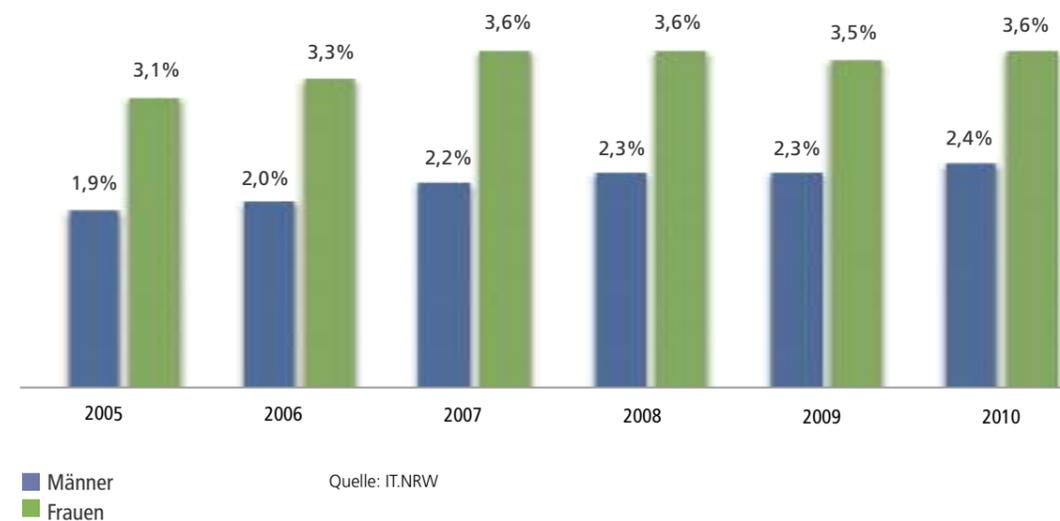
Am 31.12.2011 bezogen in NRW insgesamt 998.255 Frauen eine durchschnittliche Witwenrente in Höhe von 653 Euro.

Frauen in Gewerkschaften

Grundsicherung im Alter

Ende 2010 bezogen in Nordrhein-Westfalen mehr als 112.000 Personen im Alter von 65 und mehr Jahren Leistungen aus der Grundsicherung im Alter, darunter 37.329 Männer und mit 74.918 gut doppelt so viele Frauen. Grundsicherung beziehen Menschen, wenn sie bis zum Renteneintrittsalter nicht ausreichend Beiträge in die Rentenversicherung einzahlen konnten.

Anteil der Empfängerinnen und Empfänger von Grundsicherung im Alter in NRW 2005 - 2010 jeweils am Jahresende nach Geschlecht



Die Grundsicherung wird vor allem von Personen im Rentenalter ab 65 Jahren in Anspruch genommen: Von jeweils 1.000 Personen dieses Alters waren – nach Angaben des Statistischen Bundesamtes – in NRW 37 Frauen und 26 Männer auf entsprechende Leistungen angewiesen.

Frauen sind aufgrund diskontinuierlicher Erwerbsbiografien, bedingt durch Zeiten der familiären Sorgearbeit, von Teilzeitarbeit und geringfügiger Beschäftigung, sowie Niedriglöhnen in besonderem Maße von unzureichender sozialer Absicherung und Armut im Alter betroffen. Sie verfügen in wesentlich geringerem Maße über zusätzliche Vorsorge im Rahmen privater oder betrieblicher Alterssicherung als Männer und ihre Anwartschaften darauf sind häufig gering.

Sie sind daher im Alter abhängig von der meist über den Partner abgeleiteten Sicherung. Diese kann wegen zunehmender Scheidungsraten und sinkender Rentenansprüche der Männer die Funktion der Absicherung von Frauen im Alter jedoch immer weniger erfüllen.

Um Altersarmut bei Frauen zu verhindern, muss der Arbeitsmarkt gleichstellungspolitisch voran kommen und die eigenständige Existenzsicherung von Frauen fördern.

Eine der Voraussetzungen für eine ausreichende finanzielle Absicherung im Alter ist eine kontinuierliche Erwerbsbiographie, verbunden mit einem ausreichenden Erwerbseinkommen.

Befragungen zufolge erwarten ArbeitnehmerInnen von den Gewerkschaften ein Engagement für die Gleichberechtigung von Mann und Frau. Das Image der Gewerkschaften bei den ArbeitnehmerInnen steht und fällt auch damit, ob und wie sie sich für Frauenfragen und die Gleichstellung am Arbeitsplatz einsetzen.

Positive Ergebnisse in Sachen Gleichstellungspolitik sind sicher ein Ansporn für die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft. Dennoch beteiligen sich Frauen bisher weitaus weniger als Männer. Die einzigen DGB-Gewerkschaften, in denen der Mitgliederanteil von Frauen um 50 Prozent oder mehr beträgt, sind ver.di und die GEW.

Mitglieder im DGB-NRW – Frauenanteil

Gewerkschaft	2001 Anteil weiblich in %	2006 Anteil weiblich in %	2011 Anteil weiblich in %
IG BAU	16,81	20,77	29,06
IG BCE	9,40	10,09	11,65
GEW	63,77	65,17	66,93
IG Metall	15,39	15,39	15,21
NGG	38,05	38,11	39,30
GdP	15,11	22,72	24,25
EVG	13,97	16,17	16,67
ver.di	46,41	47,59	49,20
DGB	26,87	27,71	29,10

In den DGB-Gewerkschaften sind in Nordrhein-Westfalen insgesamt fast 450.000 Frauen organisiert, das sind 29 Prozent. Dabei ist ihr Anteil steigend, 2001 waren es 2 Prozent weniger.

Von den acht Vorsitzenden der Gewerkschaften in Nordrhein-Westfalen sind zwei weiblich (ver.di und GEW). Außerdem sind drei DGB-Regionsvorsitzende – von insgesamt elf – weiblich.

... und in Aufsichtsräten

Um den Frauenanteil in verschiedenen Gremien zu erhöhen, haben der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften schon eine Vielzahl positiver Aktivitäten ergriffen, z.B. die Erhöhung der Frauenanteile in den Aufsichtsräten. Das Ergebnis dieser Aktivitäten kann sich sehen lassen: rund zwei Drittel der Frauen in den Aufsichtsräten deutscher Unternehmen sind Vertreterinnen der Arbeitnehmerseite.

Die IG Metall hat sich dazu verpflichtet, bei der Besetzung der ArbeitnehmerInnen-Seite in Aufsichtsräten einen Frauenanteil von 30 Prozent zu erreichen. Die IG Bergbau, Chemie und Energie hat sich das verbindliche Ziel gesetzt, bei den außerbetrieblichen GewerkschaftsvertreterInnen mindestens einen Frauenanteil von 30 Prozent zu erreichen und empfiehlt diese Zielmarke ebenfalls für die betrieblichen ArbeitnehmervertreterInnen.

Und die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) hat aufgrund von Festlegungen in einer Richtlinie den Anteil der Frauen bei den externen GewerkschaftsvertreterInnen in Aufsichtsräten bereits auf ca. 34 Prozent, bei den Mandaten der nichtleitenden Beschäftigten auf ca. 25 Prozent gesteigert.

