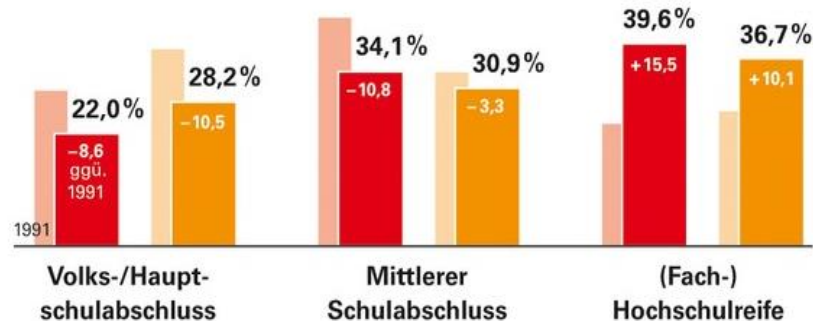


Schulische Bildung

- Die Mädchen heute haben die besseren Abschlüsse als die Jungen
- In der Schule fängt es meist an: ab der 8. Klasse sollten Hinweise zur Berufswahl in ALLE Richtungen gegeben werden

Frauen bei der Schulbildung vorn

Von den 25- bis 30-Jährigen **Frauen** und **Männern** hatten 2004 ihre Schulausbildung abgeschlossen mit...



Quelle: WSI- FrauenDatenReport 2005 | © Hans-Böckler-Stiftung 2006

Gleichstellung

FRAUEN BEI SCHULBILDUNG VORN

Frauen haben eine bessere Bildungsentwicklung verzeichnet als Männer.

Erschienen zum Artikel in Böckler Impuls 05/2006

Ausbildung

- Eigentlich ist heute alles möglich, Frauen können und sollen in die MINT- Berufe, aber: Interessen/Neigungen dazu müssen auch stimmen; weibliche Besetzung ist in diesen Zweigen noch immer nicht gleich wie die männliche Besetzung (Minderheit)?

Typisch Frau

Die Hälfte aller weiblichen Auszubildenden konzentriert sich auf zehn Berufe

Auszubildende als...	West	Ost
Arzthelferin	8,3%	3,3%
Bürokauffrau	7,1%	7,9%
Zahnmedizinische Fachangestellte	6,9%	3,5%
Friseurin	5,9%	6,3%
Industriekauffrau <i>Ost: Verkäuferin</i>	5,7%	4,8%
Kauffrau im Einzelhandel	5,7%	8,1%
Fachverkäuferin im Nahrungsmittelhandwerk	4,3%	4,0%
Bankkauffrau <i>Ost: Restaurantfachfrau</i>	4,1%	4,1%
Kauffrau für Bürokommunikation	3,8%	5,5%
Hotelfachfrau	3,4%	3,9%
gesamt	55,2%	51,4%

Datenbasis 2003; Quelle: WSI-FrauenDatenReport 2005
© Hans-Böckler-Stiftung 2006

Gleichstellung

TYPISCH FRAU

Junge Frauen neigen stark dazu, traditionell weibliche Berufe zu erlernen.

Erschienen zum Artikel in Böckler Impuls 05/2006

Frauen und Berufe: Enge Wahl in weitem Spektrum

Die Hälfte der erwerbstätigen Frauen
arbeitet in nur 5 von 87 Berufsgruppen



Die Hälfte der weiblichen Azubis wählt
die Ausbildung in 10 von 360 Berufen

7,4 % Bürokauffrau	4,8 % Industriekauffrau
6,7 % Kauffrau im Einzelhandel	4,5 % Fachverkäuferin Nahrungsmittel
6,4 % Arzthelferin	4,3 % Kauffrau für Büro-kommunikation
6,1 % Friseurin	4,2 % Verkäuferin
5,7 % Zahnmedizinische Fachangestellte	3,9 % Hotelfachfrau

Berufsgruppen ...

(für 2 keine Angaben)

mit mehr als 50 % Männern	69
mit mehr als 50 % Frauen	16
ohne Männer	2
ohne Frauen	16

Quellen: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2004;
Bundeseinstitut für Berufsbildung 2003 | © Hans-Böckler-Stiftung

Berufswahl

FRAUEN UND BERUFE: ENGE WAHL IN WEITEM SPEKTRUM

Am 28. April ist Girls' Day. Zum fünften Mal soll der Aktionstag Schülerinnen die Vielfalt der Berufsmöglichkeiten vor Augen führen. Nötig ist's. Mädchen bleiben nach wie vor - schlechter bezahlt - in den "Frauenbranchen" hängen.

Erschienen zum Artikel in Böckler Impuls 6/2005

Frauen dürfen nicht vergessen werden!

- Es gibt den **Fachkräftemangel**, er wird uns in den nächsten Jahren mehr und mehr beschäftigen
- beim **demografischen Wandel** sollte auch die weibliche Besetzung von Arbeitsplätzen bedacht werden, dies als Hinweis für die Personalabteilungen

Obacht bei:

- Stellenausschreibungen
- Stellen**be**schreibungen, diese müssen teilweise noch immer erst erstellt werden, sollten geschlechtsneutral formuliert werden
- bieten eine bessere Einschätzung der Aufgaben, geschlechtsunabhängig
- bessere Vergleichsmöglichkeit bei Check der Entgeltgleichheit wird somit gewährleistet

Ideen der anonymen Bewerbung:

- als Standard anwenden:
(Erkenntnis über Geschlecht erst bei den Vorstellungsgesprächen)
- Zeugnisse geschlechtsneutral schwärzen oder erst zum Gespräch mitbringen

Familien:

- bessere Organisation von Situationen (Eltern-Kind-Beruf-Schule-Freizeit-Erholung)
- Diese Eigenschaft auch nutzbar für betriebliche Belange/Zwecke, sind die besseren Projektorganisatoren
- Die Wertschätzung derselben Arbeit/Aufgabe ist anders, ob sie von einem Mann oder einer Frau erledigt wird – warum eigentlich?
- Ego-Denken der Männer-> wenn Frauen mehr verdienen als sie selbst: in Ehre gekränkt, „Versorgermentalität“ ist in Gefahr
- Es fällt Männern leichter zu, Karrierestufen zu bekommen und zu erklimmen als Frauen
- Frauen müssen mehr tun, um ans gleiche Ziel zu kommen

Weiterbildung:

- Betriebliche Weiterbildung wird von Frauen weniger genutzt als von Männern
(bei Frauen oft Verhinderung durch Teilzeit oder Elternzeit)
- Sie sind eher in Teilzeit beschäftigt als Männer; eine private Weiterbildung (auf ehrenamtlicher Basis) findet sehr wohl statt (dann eher in Freizeit).
- Equal pay
- Beförderungen gehen an Frauen vorbei
- Frauen müssen sich nach wie vor eher um familiäre Pflegefälle kümmern

Mit oder ohne Kind – Frauen arbeiten kürzer

In der Woche arbeiteten abhängig Beschäftigte 2005 durchschnittlich...



Quelle: Mikrozensus 2005 | © Hans-Böckler-Stiftung 2008

Arbeitszeit

MIT ODER OHNE KIND - FRAUEN ARBEITEN KÜRZER

Die Arbeitszeiten von Eltern sind stark polarisiert. Sind Kinder zu versorgen, arbeiten in der Regel Mütter kürzer. Männer dagegen bleiben bei Vollzeit und arbeiten sogar länger als ohne Nachwuchs.

Erschienen zum Artikel in Böckler Impuls 4/2008

Toleranz-Akzeptanz:

- Frauen ticken anders als Männer
- Zu viele Soft Skills, die die Karrierechancen killen; oder macht es gerade die bunte Mischung?

	<u>Eigenschaften</u>	
typisch männlich	<u>der ideale Manager</u>	typisch weiblich
dominant	willens zu führen/leiten	untergeordnet
autonom/selbständig/u	selbständig/autonom	abhängig
nahängig	kontrolliert	emotional
gefühlskalt/-los	selbstbewusst	empfindlich/sensibel
selbstbewusst	dynamisch	passiv
aktiv	rational	instinktiv/intuitiv/gefühlsmässig
rational	entschlussfreudig, bestimmend	nachdenklich, rücksichtsvoll, aufmerksam, umsichtig, fürsorglich, bedacht
energisch	Konflikt bereit	
leistungsorientiert	wettbewerbsorientiert	beziehungsorientiert
	aufmerksam, fürsorglich, freundlich, taktvoll, besonnen, überlegt	nachdrücklich, betont
	kommunikativ	kooperativ

- Besprechungen z.B. so legen, dass alle können (Teilzeit, Arbeitszeitrahmen, globale Meetings)
- Arbeitszeitflexibilität könnte dabei ein Problem sein/werden (bekommt man alle unter einen Hut?); Problem bei Schichten

Traditionelles Rollendenken abschaffen und modernisieren!

Männern in Elternzeit

- wird vorgeworfen: mangelnde Karriereorientierung!
 - ☞ gesellschaftliches, betriebliches Klima muss sich ändern

Frauen

- wenn sie früher in Arbeit zurückkehren wird vorgeworfen: mangelnde, familiäre Orientierung!
 - ☞ traditionelle Rollenzuweisungen müssen aufgebrochen werden



Die Traditionalisierungsfalle

Abhängig von der Zahl ihrer Kinder arbeiteten 2006 im Wochendurchschnitt...



Quelle: IAQ-Report 2008 | © Hans-Böckler-Stiftung 2008

Kinderbetreuung

ARBEITSTEILUNG ZWISCHEN FRAUEN UND MÄNNERN - DIE TRADITIONALISIERUNGSFALLE

Paare ohne Kind pflegen oft eine egalitäre Arbeitsaufteilung, doch mit jedem Kind orientiert sich die Rollenverteilung wieder stärker an der Tradition.



Wichtig:

- mehr Vertrauen in die Selbständigkeit der Kinder (kein Gluckenverhalten) ab gewissem Alter setzen
- Kinder auch mal in anderer Leute Obhut geben
 - ⇒ fördert beiderseitige Unabhängigkeit, Abkehr von der „Übermutter“
 - ⇒ fördert Entwicklung des Kindes
- Kontakt zur Arbeitswelt (Chef, Kolleg/innen) während Elternzeit beibehalten
 - ⇒ Teilnahme an Weiterbildungen, Schulungen bei Interesse möglich machen (trotz Auszeit)
- vorzeitige Rückkehr/Vertretung (z.B. bei Urlaubs-, Krankheitsphasen von Kolleg/innen) möglich machen und nutzen
- Eltern-Kind-Büro oder evtl. Firmen-Kindertagesstätte

Gesetzgebung: Hat schon einiges auf den Weg gebracht:

Anspruch auf Kindergartenplatz: Ist da; leider aber nicht zum Wunsch-Arbeitszeitrahmen möglich (immer noch Teufelskreis: Vollzeitarbeitsplatz, wenn Vollzeitbetreuung gewährleistet; Vollzeitbetreuung geht nur an die, die in Vollzeit arbeiten)

Vollzeitbetreuung: Wird noch immer zu wenig angeboten; ist schnell vergriffen (rare Anzahl an Plätzen) Daher bleibt dann meist nur Teilzeitarbeit.

Elterngeld: ggfs. noch den Anspruch verlängern auf die kompletten drei Jahre Elternzeit

Höhe: Begrenzung auf € 1.800,00 - warum eigentlich? Ist das heute noch zeitgemäss/attraktiv? Warum nicht auf individuelles Einkommen abgestellt?

Maßnahmen zum Ausbau der Kindertagesbetreuung greifen!

Statistisches Bundesamt meldet: mehr Kinder unter drei Jahren in Betreuung.

Zum Stichtag 1. März 2016 wurden 721.000 Kinder unter drei Jahren in Kindertageseinrichtungen oder in der öffentlichen Kindertagespflege betreut. Dies waren 26 000 Kinder (3,7 Prozent) mehr als im Vorjahr 2015. Blickt man zurück auf die vergangenen zehn Jahre, ist ein enormer Anstieg zu verzeichnen: Im März 2006 belief sich die Zahl auf 286.017 betreute Kinder. Diesen Anstieg um 434.983 Kinder wertet Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig als Erfolg.



Trotzdem:

Der Ausbau muss weitergehen, um flächendeckend den Elternwünschen zur Betreuung ihrer Kinder nachzukommen. Die Bundesregierung sieht dazu für die kommenden Jahre deutlich mehr Mittel für die Kindertagesbetreuung vor.

Mit einem vierten Investitionsprogramm sollen den Ländern 1,1 Milliarden Euro zur Verfügung gestellt werden, um weitere Plätze in Kitas und in der Kindertagespflege zu schaffen. Dies sieht der Beschluss des Regierungsentwurfes zum Haushalt 2017 und zum Finanzplan bis 2020 vor.

Damit werden die Mittel aus dem dritten Investitionsprogramm, das 550 Mio. Euro umfasst, nochmal deutlich aufgestockt.



Es geht aber nicht nur um die Quantität, sondern auch um die **Qualität**:

- Eltern wünschen sich die bestmögliche Betreuung und Bildung für ihre Kinder. Laut der aktuellen Studie "Die Zukunft des Wohlfahrtsstaates" der Friedrich-Ebert-Stiftung, befürworten 87 Prozent der Eltern, dass die Qualität von Betreuung, vor allem für kleine Kinder, erhöht wird.
- Deshalb stellt der Bund den Ländern die durch den Wegfall des Betreuungsgeldes frei werdenden Mittel von rund 2 Milliarden Euro bis 2018 zur Verfügung. Neben dem gemeinsam mit den Ländern entwickelten Qualitätsprozess setzt das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend die Verbesserung der Qualität in der Kindertagesbetreuung über seine Bundesprogramme fort.

Weitere Informationen unter www.bmfsfj.de <<http://www.bmfsfj.de>> und www.fruehe-chancen.de <<http://www.fruehe-chancen.de/>>
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
E-mail: poststelle@bmfsfj.bund.de <<mailto:poststelle@bmfsfj.bund.de>> Internet: <http://www.bmfsfj.de> <<http://www.bmfsfj.de>>

Am 18. Juli 2016 hat Manuela Schwesig nun ihr Konzept für die Familienarbeitszeit mit einem Familiengeld vorgestellt:

Da es sind oftmals eher finanzielle Gründe sind, die Paare davon abhalten, sich die Aufgaben in Familie und Beruf gleichmäßig aufzuteilen, soll es eine finanzielle zusätzliche Zahlung geben,

- um sich gemeinsam Zeit für Kinder und den Beruf zu nehmen
- um mehr Zeit mit den Kindern zu verbringen und ihnen die Zuwendungszeit mit *beiden* Eltern zu ermöglichen
- um Zeit für Familie und Beruf besser aufteilen zu können und sich somit auch gegenseitig zu entlasten



Am 18. Juli 2016 hat Manuela Schwesig nun ihr Konzept für die Familienarbeitszeit mit einem Familiengeld vorgestellt:

- um berufliche Entwicklungschancen ergreifen zu können
- um eine gesicherte Einkommensperspektive zu haben und somit auch Familien finanziell abzusichern
- um Angleichung der Einkommensentwicklung von Männern und Frauen zu fördern und deren Ungleichgewicht zu mildern
- um die individuelle Existenzsicherung, Armuts- und Altersvorsorge beider Eltern - vor allem der Mütter - zu verbessern und dazu beitragen, dass sie ihre Existenzen sichern




Voraussetzungen und Rahmenbedingungen:

- für Eltern jüngerer Kinder ab einem gewissen Geburtsstichtag
- beide Elternteile reduzieren Arbeitszeit auf **80 – 90%**
(Zeitkorridor: **28 – 36 Wochenstunden**)
- bis zu 24 Monate lang Bezug des Geldes oder auch nur phasenweise, nach Bedarf; bis max. 8. Geburtstag
- Familiengeld soll für alle Eltern gleich hoch sein
- Höhe: 300 Euro monatlich, je 150 Euro für Mutter und für Vater
 - ⇒ Alleinerziehende oder getrennt Erziehende auch:
Getrennt jeweils 150 Euro, allein volle 300 Euro für Mütter

Existenzsicherung besonders wichtig

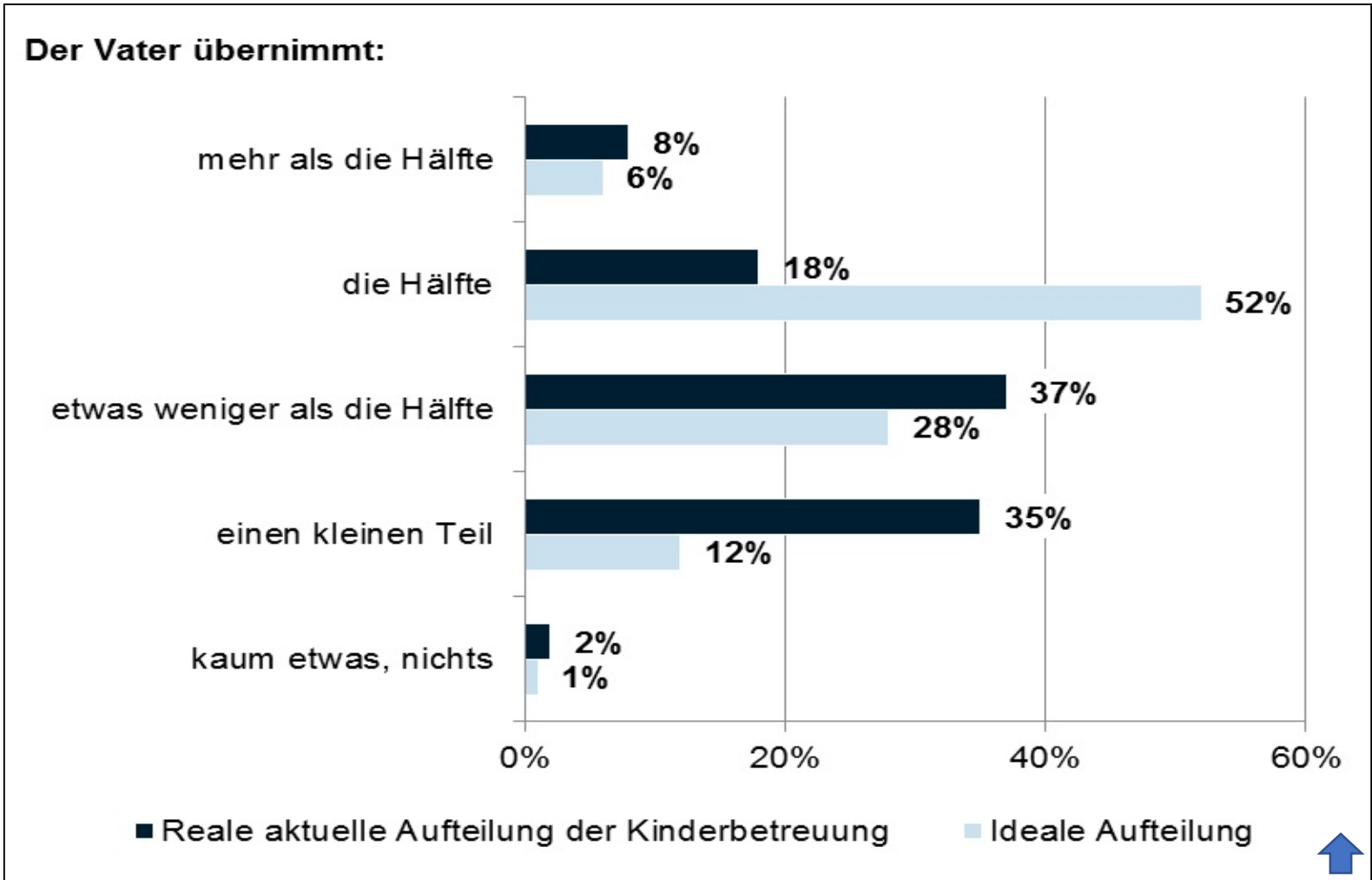
Aktuelle Daten zeigen, dass nur 28 Prozent der Mütter mit Kindern zwischen einem und vier Jahren netto so viel verdienen, dass sie oberhalb des Grundsicherungsniveaus liegen - gegenüber 83 Prozent der Väter mit Kindern im selben Alter.

Wandel erwünscht!

- Eine Mehrheit der Eltern mit kleinen Kindern wünscht sich heute eine partnerschaftliche Vereinbarkeit von Beruf und Familie - mit gleich viel Zeit für Kinder, gleich guten beruflichen Perspektiven und finanzieller Unabhängigkeit
 - Sowohl die Familienorientierung der Väter als auch die Erwerbsorientierung der Mütter haben zugenommen
 - Während Mütter die Zeit mit Kindern meist als ausreichend empfinden und sich mehr Zeit für die Erwerbstätigkeit wünschen, sagen Väter, zu wenig Zeit mit ihren Kindern und der Familie zu haben und wollen zumeist weniger arbeiten
- 

(Vgl. Statistisches Bundesamt (2015): Wie die Zeit vergeht. Ergebnisse zur Zeitverwendung).

Wandel erwünscht!

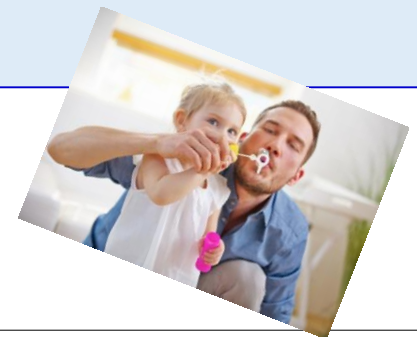


Quelle: Institut für Demoskopie Allensbach (2015): Weichenstellungen für die Aufgabenteilung in Familie und Beruf, Allensbach

Gegenwärtig bewegen ungleiche Einkommen Mütter und Väter dazu, sich die Zeit für Erwerbsarbeit nach Familiengründung nach dem Modell 100:50 (Vater Vollzeit, Mutter Teilzeit) aufzuteilen - und diese Aufteilung bleibt oft auf Dauer bestehen.

Nach der Familiengründung stecken Mütter wie Väter daher bei ihren Wünschen zurück:

- Väter arbeiten oft überlange Vollzeit und haben vorrangig am Wochenende Zeit für ihre Kinder - obwohl sie gerne intensiver im Alltag begleiten würden.
- Mütter sind meist diejenigen, die hauptsächlich Kind und Haushalt zuständig sind und sich mit ihren Teilzeitstellen arrangieren, obwohl ihnen auch der Beruf wichtig ist.



Familienzeit:

- Wunschgemäß kann die Familienarbeit erst dann besser auf den Schultern beider Eltern verteilt werden, wenn Mütter und Väter sich die Zeit für den Beruf gleichmäßiger aufteilen.
- die Tendenz schlägt langsam um, die Frauen werden häufiger früher heiraten und Familie gründen
- Positive Verhaltenseffekte durch Auszeit: die Auszeit für Erziehung wird als Abstand zur Arbeit wertgeschätzt, bei Rückkehr haben viele gesündere Einstellung zu Arbeit, Verhaltensweisen ändern sich; Schwerpunkte Beruf-Familie sind gesetzt und werden eingehalten;

Wertschätzung von **Beiden** Anteilen im Leben

⇒ Die alten Frauen-/Rollenbilder abzubauen braucht noch immer Generationen; wir haben schon ein Stück geschafft im Vergleich zur Generation der Großeltern

aber:



Familienzeit:

- ⇒ trotz aller Fortschritte und Bemühungen sind es noch immer die Frauen, die durch Teilzeit, Elternzeit und andere Auszeiten nur geringe Chancen auf Karriereschübe und höhere Eingruppierungen haben
- Auch bemerkenswert: immer noch Unterschied, ob man in Stadt oder auf dem Land wohnt; die Förderung und Erziehung durch die Eltern beeinflussen weiter immens
- Früher: schnell in Lohn und Geld (geringe Ausbildung, Schulabschlüsse), da Frauen ja schnell heiraten und Kinder kriegen sollten



Lebenserwartung steigt

Nicht nur in Deutschland, auch in den übrigen Ländern der EU werden die Menschen immer älter, und viele sind mit ihrer Gesundheit zufrieden. 127 Millionen Menschen waren zum Jahresbeginn 2015 60 Jahre und älter, das entspricht einem Anteil von **25 Prozent**.

In Deutschland ist der demografische Wandel EU-weit jedoch am weitesten fortgeschritten. Jede **vierte** Person gehört zur Generation 60 plus, 2050 wird es bereits mehr als jede **dritte** Person sein.

Frauen haben in allen EU-Staaten eine höhere Lebenserwartung als Männer. Sie sind im Alter deutlich seltener verheiratet und dafür häufiger ledig, geschieden oder verwitwet als gleichaltrige Männer.

Rund die Hälfte der Menschen ab 65 Jahren (49 Prozent) in der EU lebt gemeinsam mit dem Partner beziehungsweise der Partnerin in einem Haushalt. Unter Männern dieser Altersgruppe ist der Anteil mit 60 Prozent deutlich höher als unter Frauen (40 Prozent).