



Hürden, Lücken und (Wieder-)Einstieg: Frauenerwerbstätigkeit im Lebenslauf

Vortrag von Eva M. Welskop-Deffaa,
Bundesvorstand der
Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di

**Fachtagung der KAS mit dem Landesfrauenrat
Niedersachsen, 29. März 2014**



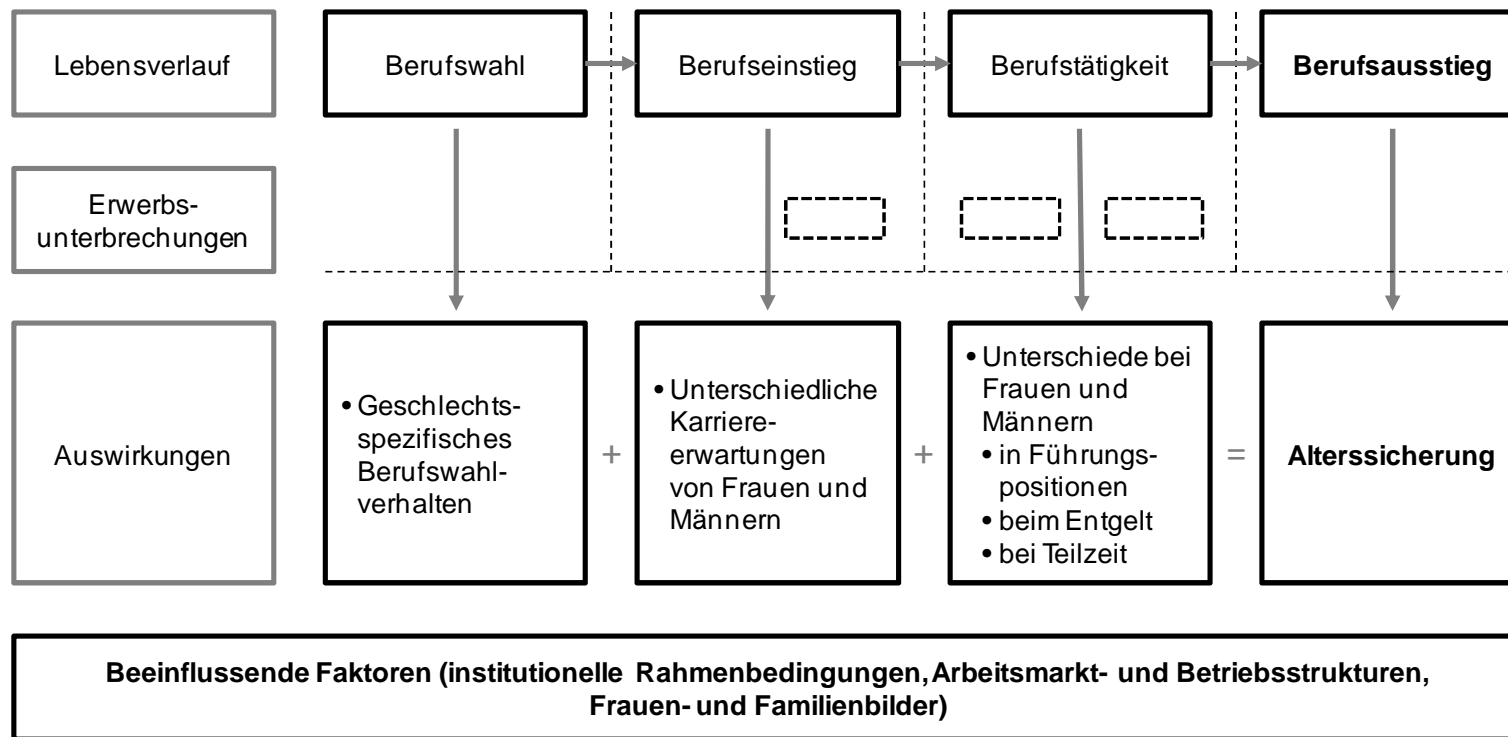


- I. Watch the Gap:
Frauen fehlen in Führungspositionen, balancieren Familie und Beruf, bekommen niedrigere Löhne und geringere Renten
- II. Rollenbilder und Familienernährer
- III. Frauenbeschäftigung in den Dienstleistungsbereichen
- IV. Generationen-Responsivität & soziale Lebenslaufpolitik





Erster Gleichstellungsbericht der Bundesregierung Aufmerksamkeit für Übergänge im Lebenslauf



Eva M. Welskop-Deffaa
Ministerialdirektorin a.D.



Führungspositionen

Frauenanteil in den Führungspositionen in der Privatwirtschaft 2008, oberste Ebene

Frauenanteil in %
unter 23
23 bis unter 25
25 bis unter 27
27 bis unter 29
29 und mehr
Durchschnitt: 24,5 %



2. Atlas zur Gleichstellung,
BMFSFJ 2012

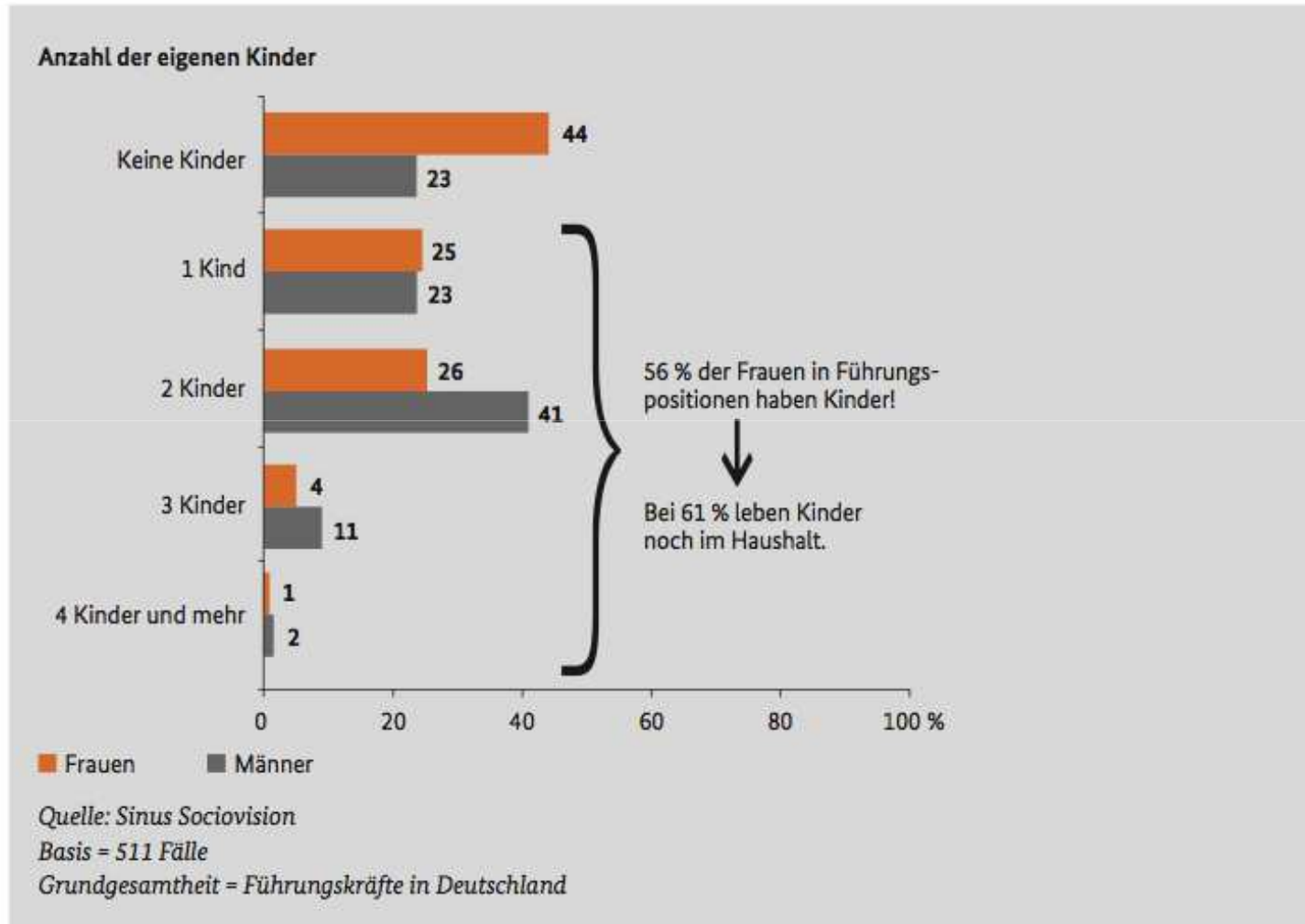
© Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2012
Für nicht gewerbliche Zwecke sind Vervielfältigung und unentgeltliche
Verbreitung, auch auszugsweise, mit Quellenangabe gestattet.

12-01-08
© Kartengrundlage: Bundesamt für Kartographie
und Geodäsie, Frankfurt am Main 2012





Führungspositionen



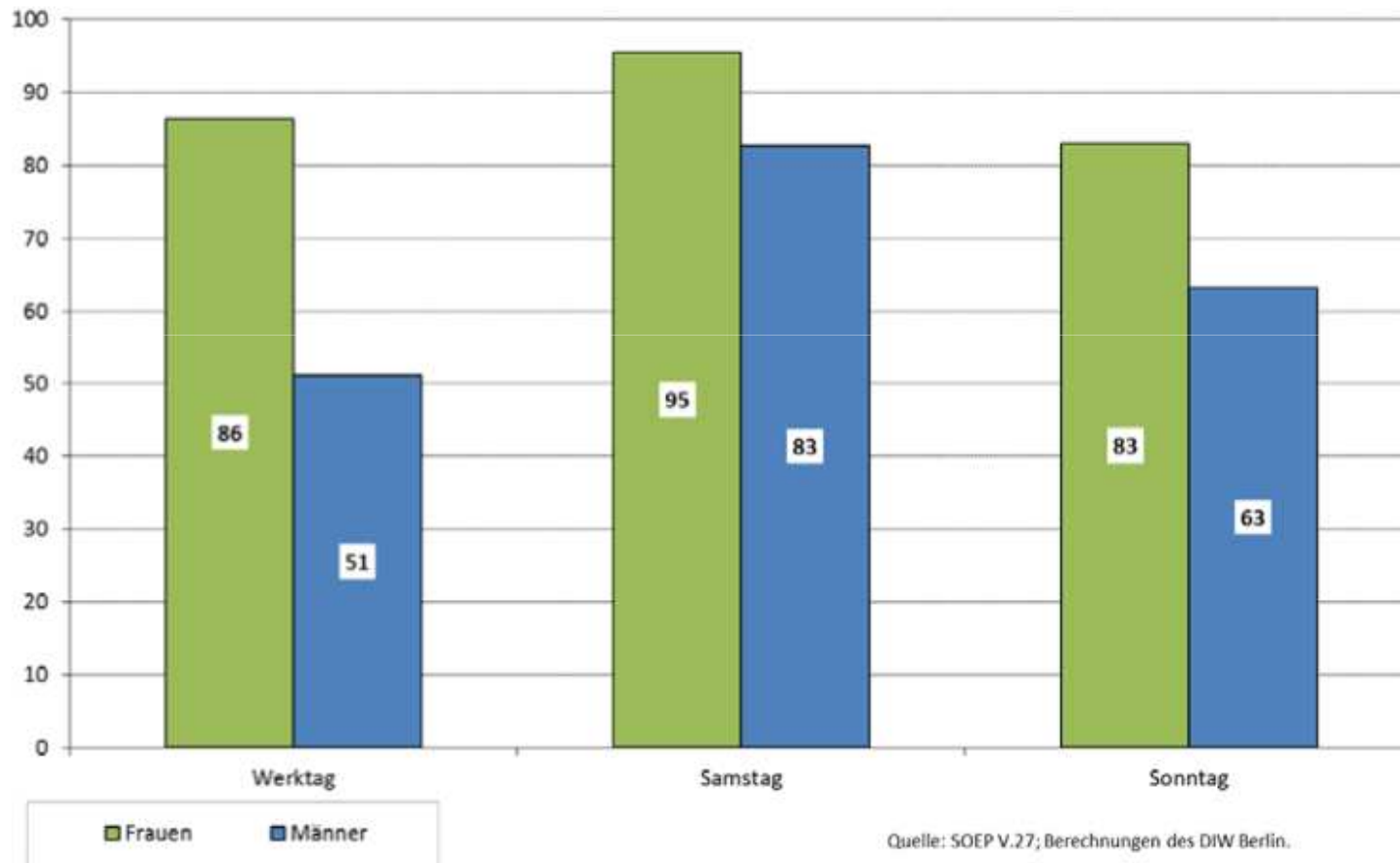
Wippermann, Brücken und Barrieren, 2013 (5)





Führungspositionen

Anteil Vollzeit erwerbstätiger Führungskräfte in der Privatwirtschaft,
die werktags, samstags oder sonntags mindestens 1 Std. Hausarbeit leisten

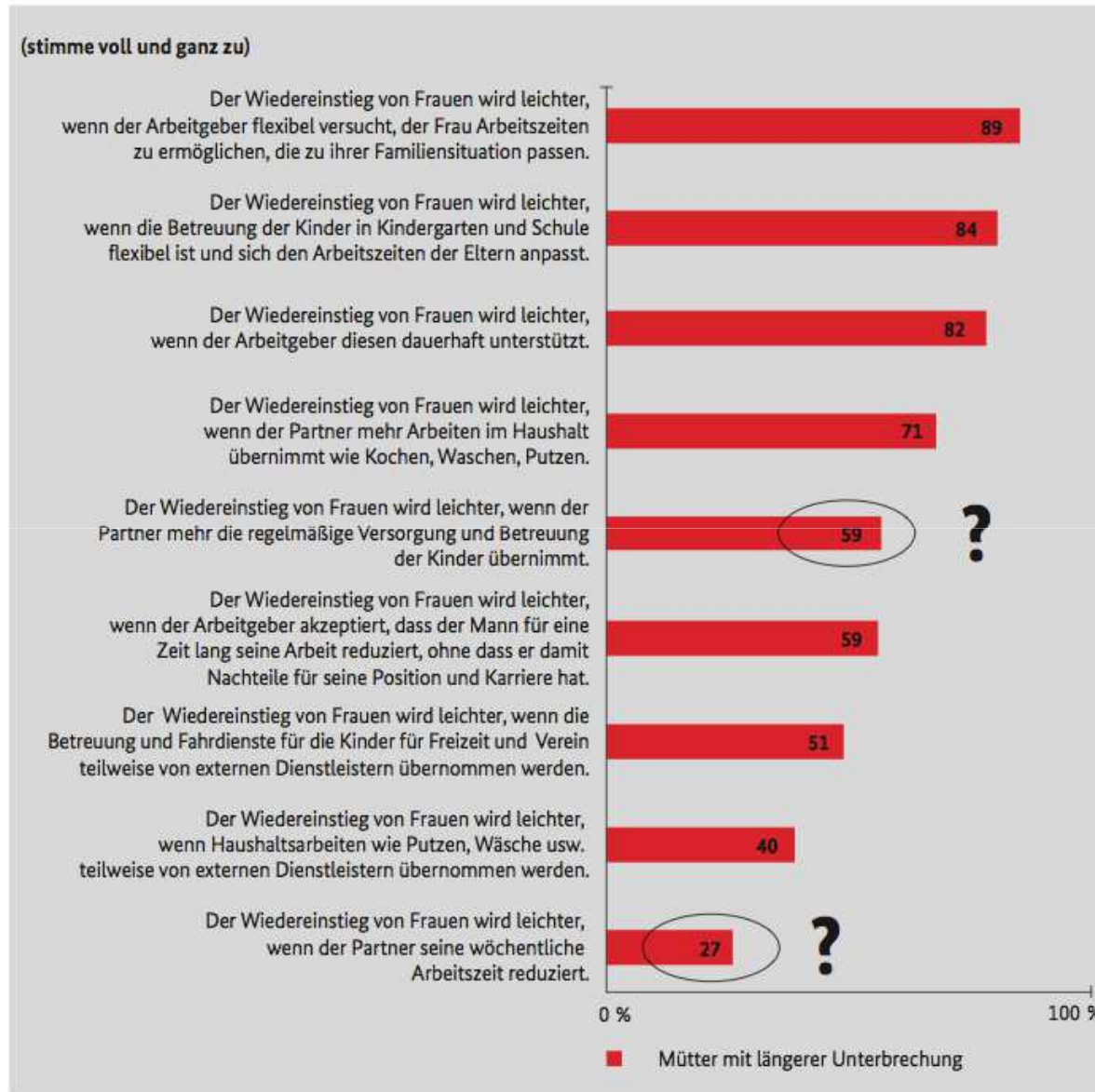


(DIW), Zahlen für 2009





Wiedereinstieg

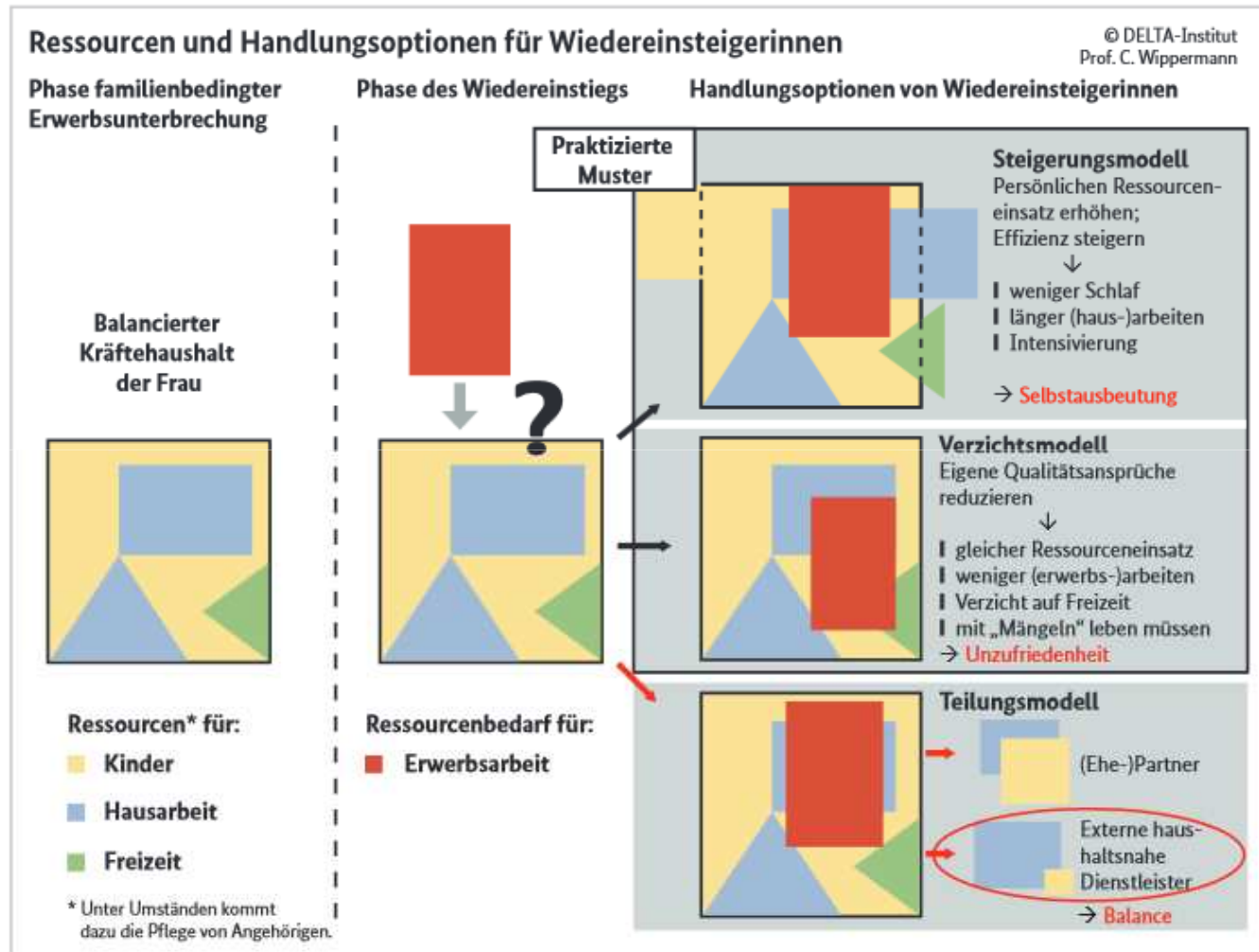


Wippermann, Zeit für Wiedereinstieg, 2011





Wiedereinstieg

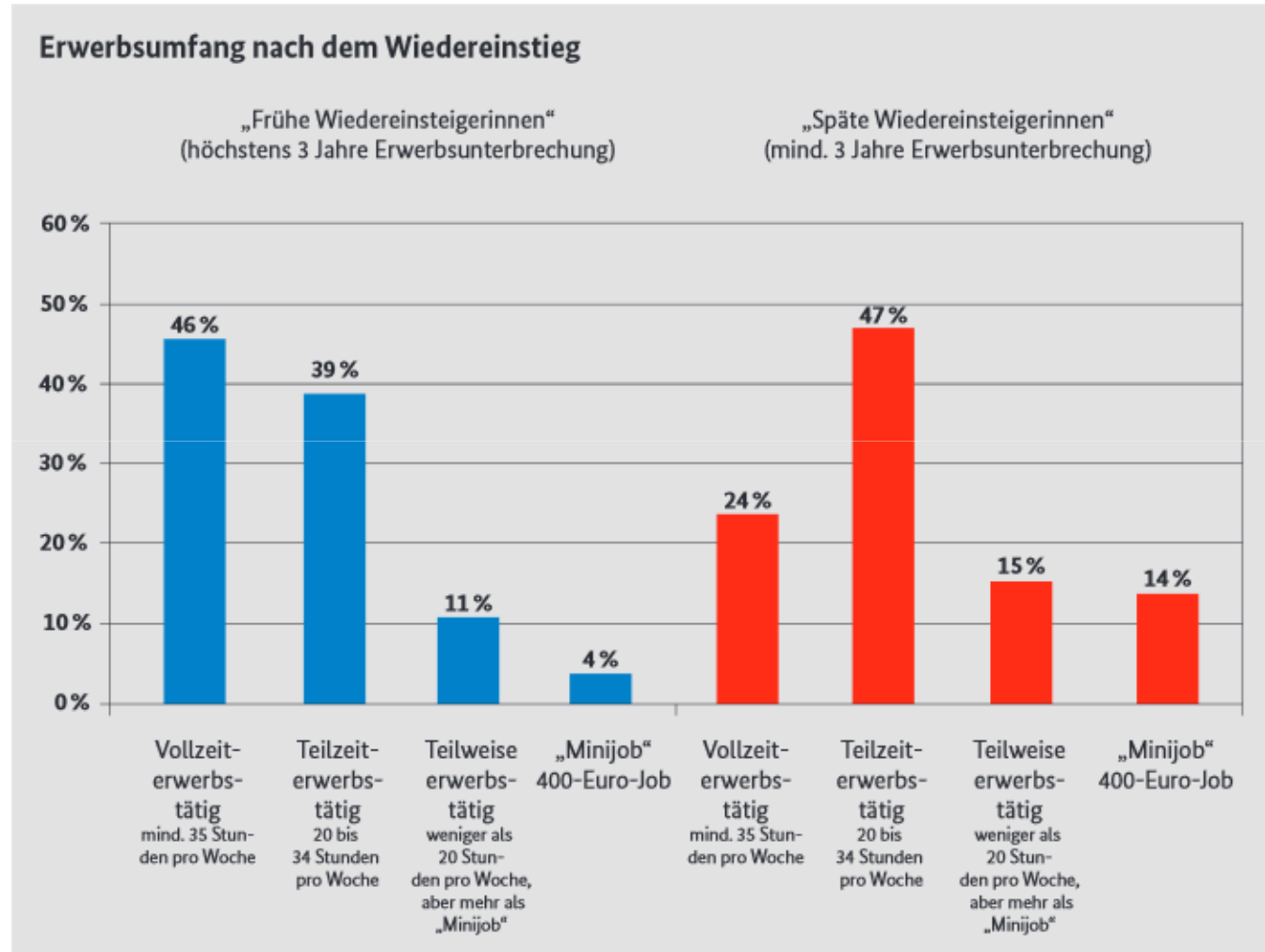


Quelle: „Zeit für Wiedereinstieg – Potenziale und Perspektiven“;
 BMFSFJ, Mai 2011





Wiedereinstieg

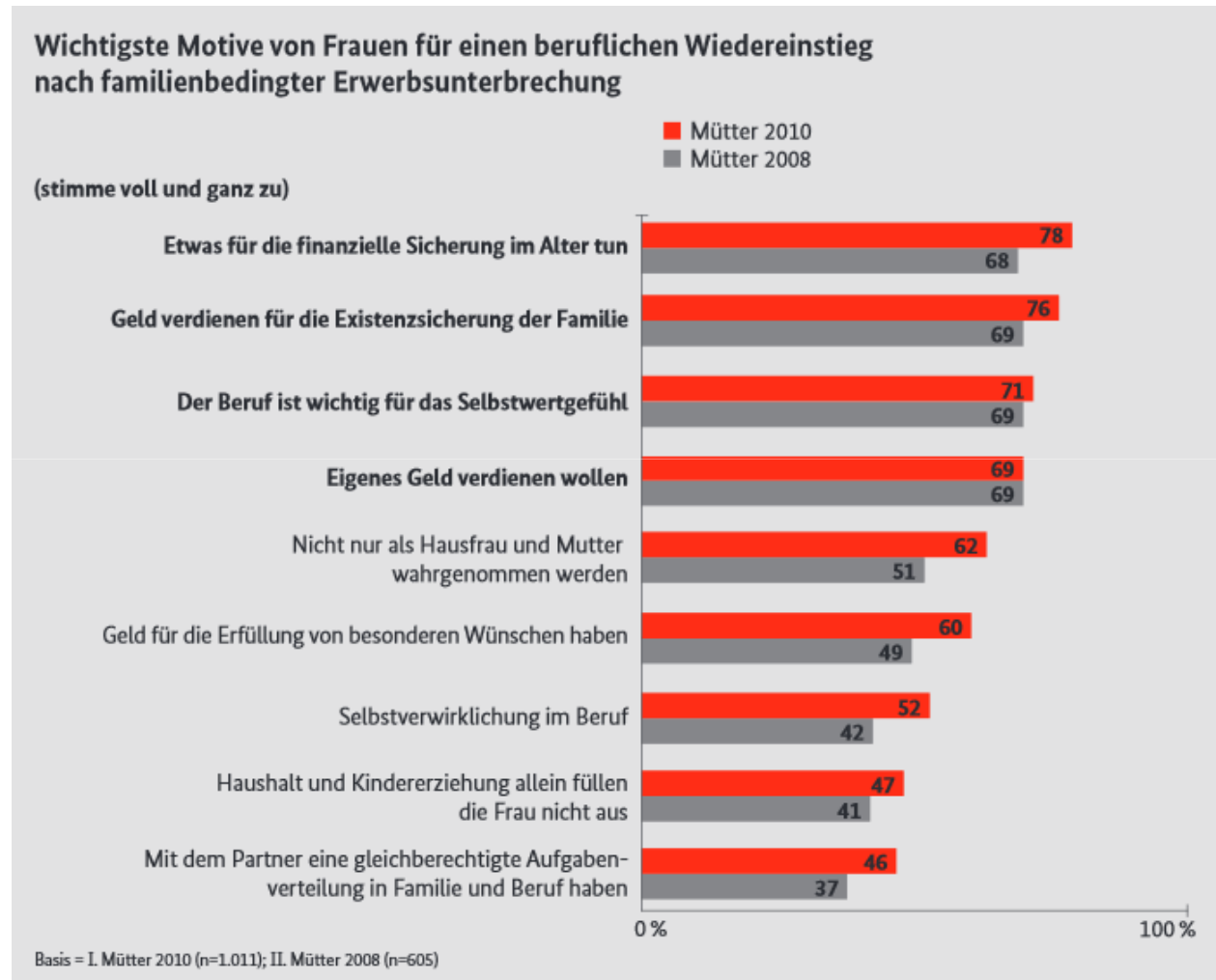


Quelle: „Zeit für Wiedereinstieg – Potenziale und Perspektiven“;
BMFSFJ, Mai 2011





Wiedereinstieg

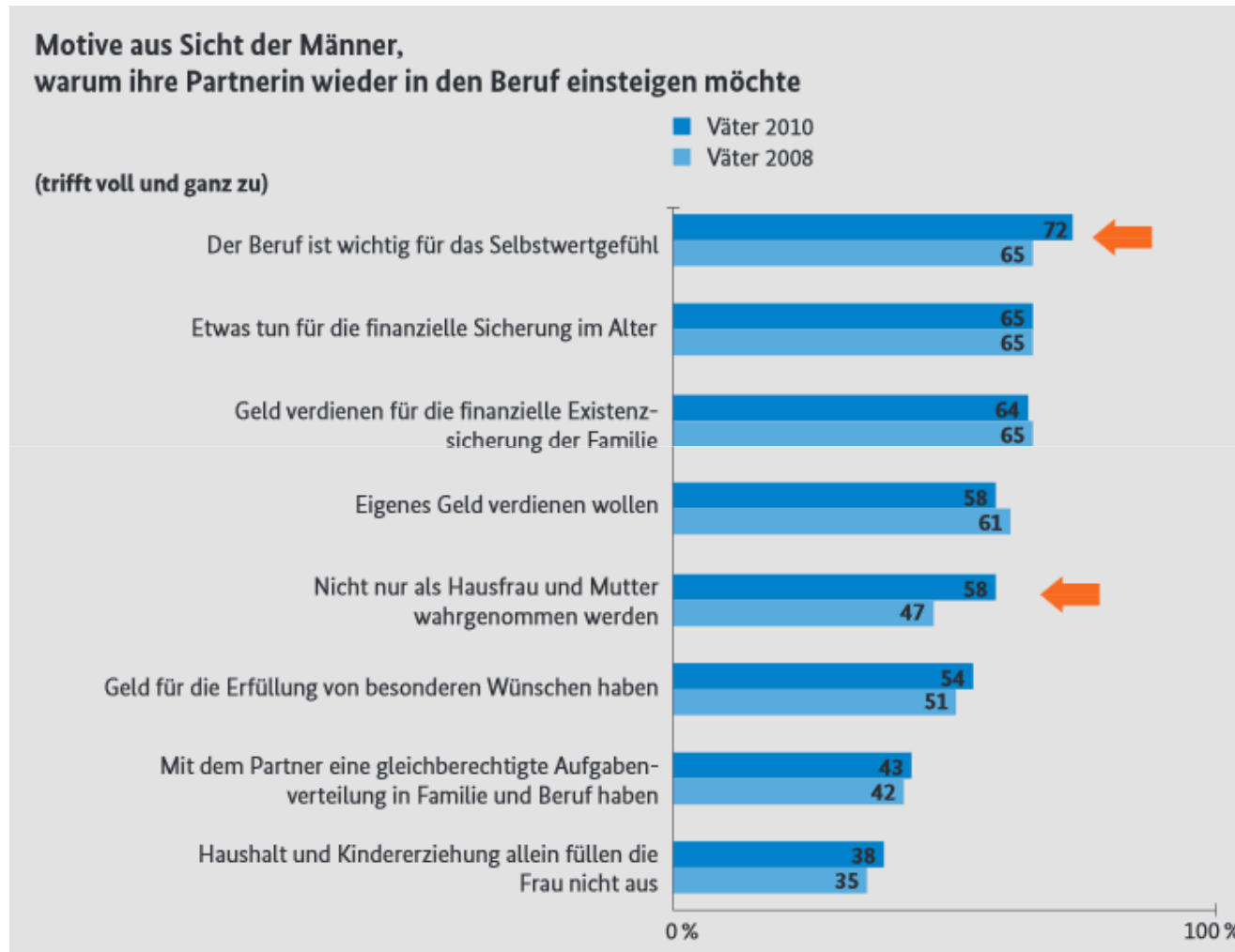


Quelle: „Zeit für Wiedereinstieg – Potenziale und Perspektiven“;
BMFSFJ, Mai 2011





Wiedereinstieg

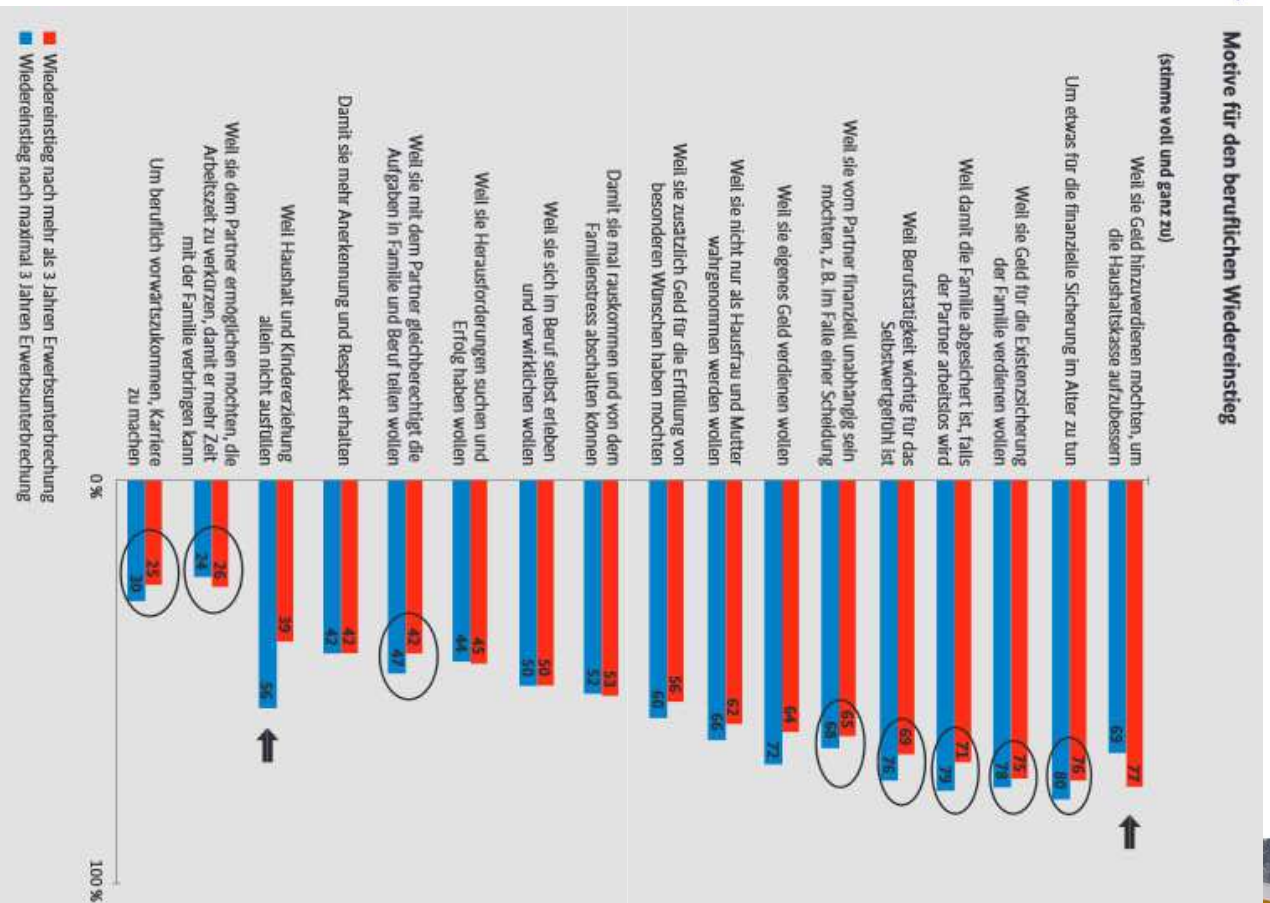


Quelle: „Zeit für Wiedereinstieg – Potenziale und Perspektiven“;
BMFSFJ, Mai 2011



Wiedereinstieg

Motive für den beruflichen Wiedereinstieg

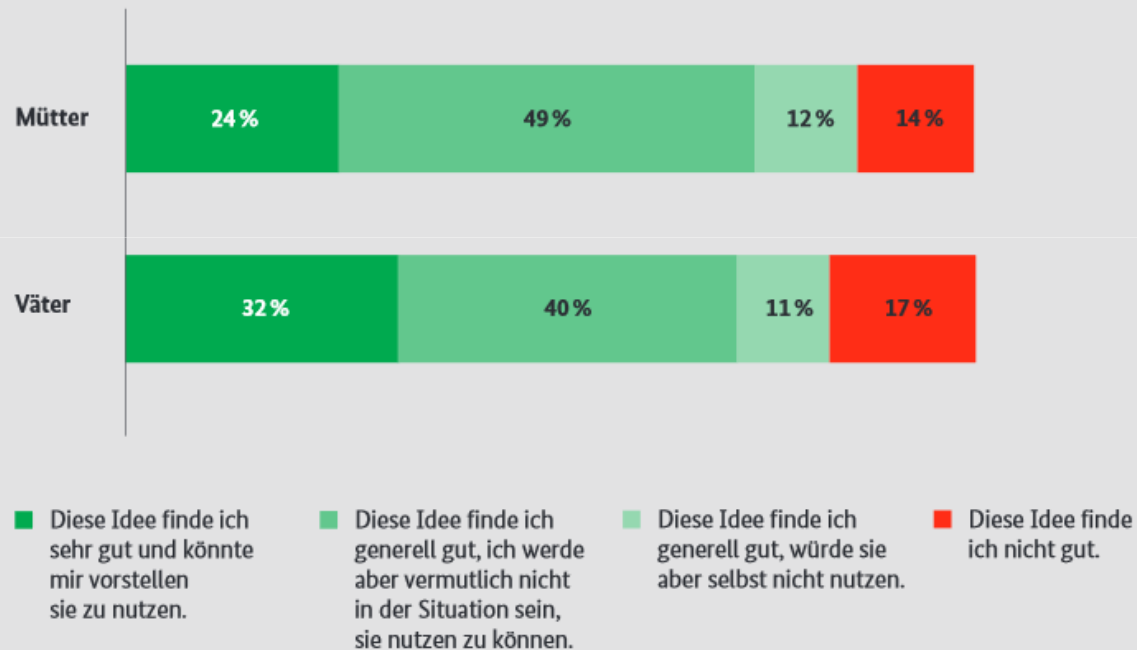


Quelle: „Zeit für Wiedereinstieg – Potenziale und Perspektiven“; BMFSFJ, Mai 2011



Wiedereinstieg

„Um den beruflichen Wiedereinstieg der Frau zu erleichtern, ist es für den Partner möglich, vorübergehend die eigene Arbeitszeit zu reduzieren und hierfür einen Entgeltausgleich zu erhalten. Das könnte z. B. eine Reduzierung auf 70 % der Arbeitszeit sein. Für den 30 %igen Lohnwegfall würde der Mann ein anteiliges staatliches Partnergeld erhalten.“



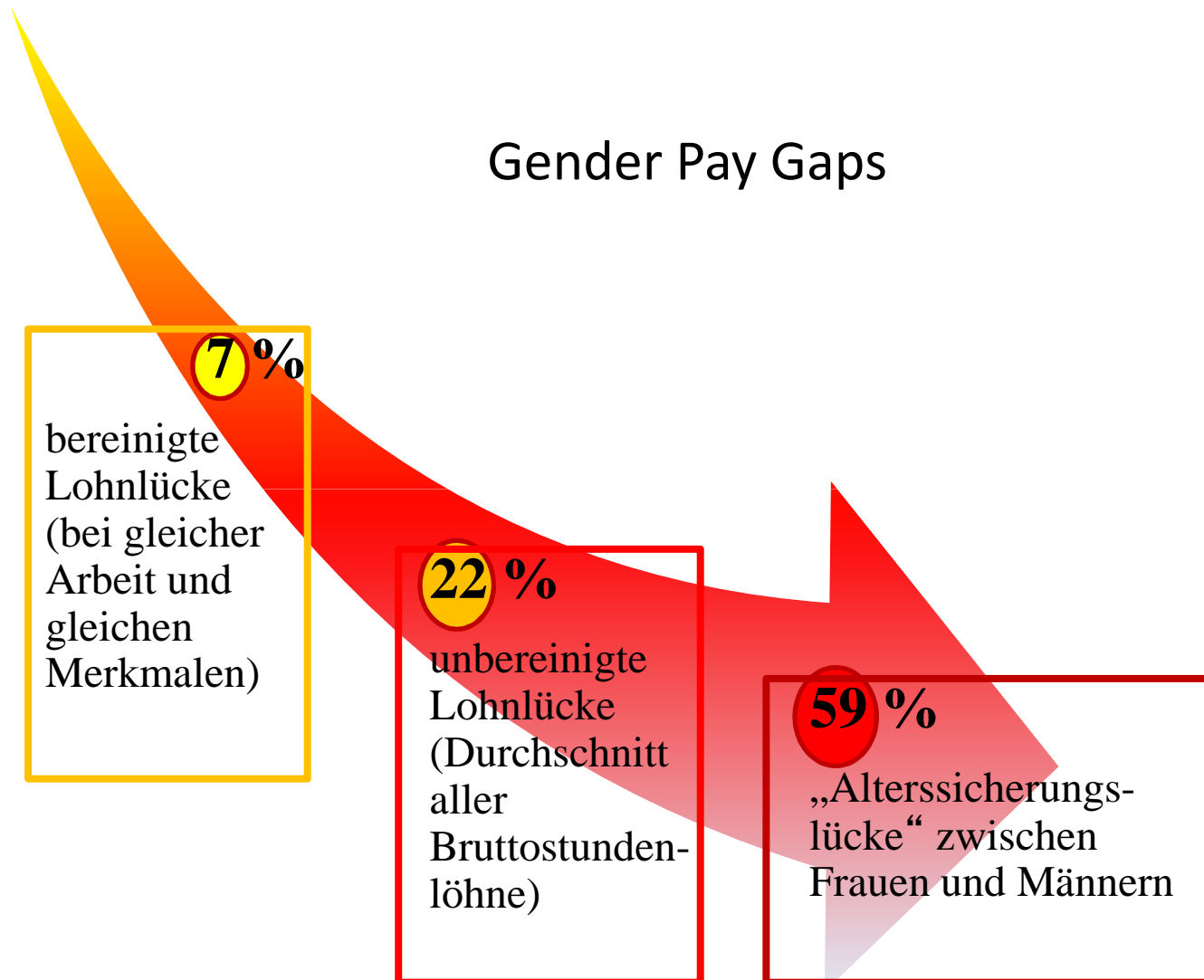
Basis = I. Mütter (n=1011);
II. Väter (n=810)

Quelle: „Zeit für Wiedereinstieg – Potenziale und Perspektiven“;
BMFSFJ, Mai 2011





Gender Pay Gaps





Gender Pension Gap

- **Definition:** Das Verhältnis der durchschnittlichen persönlichen eigenen Alterssicherungseinkommen von Frauen gegenüber denen von Männer (in Prozent)
- **Aussage:** Der Gender Pension Gap soll den relativen Unterschied der in Alterssicherungseinkommen kumulierten Erwerbseinkommen von Frauen und Männern während der gesamten Erwerbsphase widerspiegeln (er ist damit kein Maß für Altersarmut von Frauen).
- **Höhe:** Gender Pension Gap aktuell (Stand 2007): **59,6 %**
- Veränderungen über die Zeit: **minus 9,6 %-Punkte** (1992 bis 2007)
- Prognose Gender Pension Gap 2020: **53 %**
(Berechnungen des Fraunhofer Instituts für das BMFSFJ)
- Deutliche **regionale Unterschiede:** Alte Länder: **63,8 %** / Neue Länder: **36,7 %**
- Auswirkungen der gemeinsamen Entscheidung für **Kinder** sind in den alten Ländern stark geschlechtsspezifisch ausgeprägt;
Gender Pension Gap
 - Alte Länder: Verheiratete mit Kindern **69,6 %**, ohne Kinder **51,6 %**
 - Neue Länder: Verheiratete mit Kindern **39,6 %**, ohne Kinder **34,3 %**





Gender Pension Gap



Quelle: „25 Jahre Bundesfrauenministerium“ (BMFSFJ 2011)

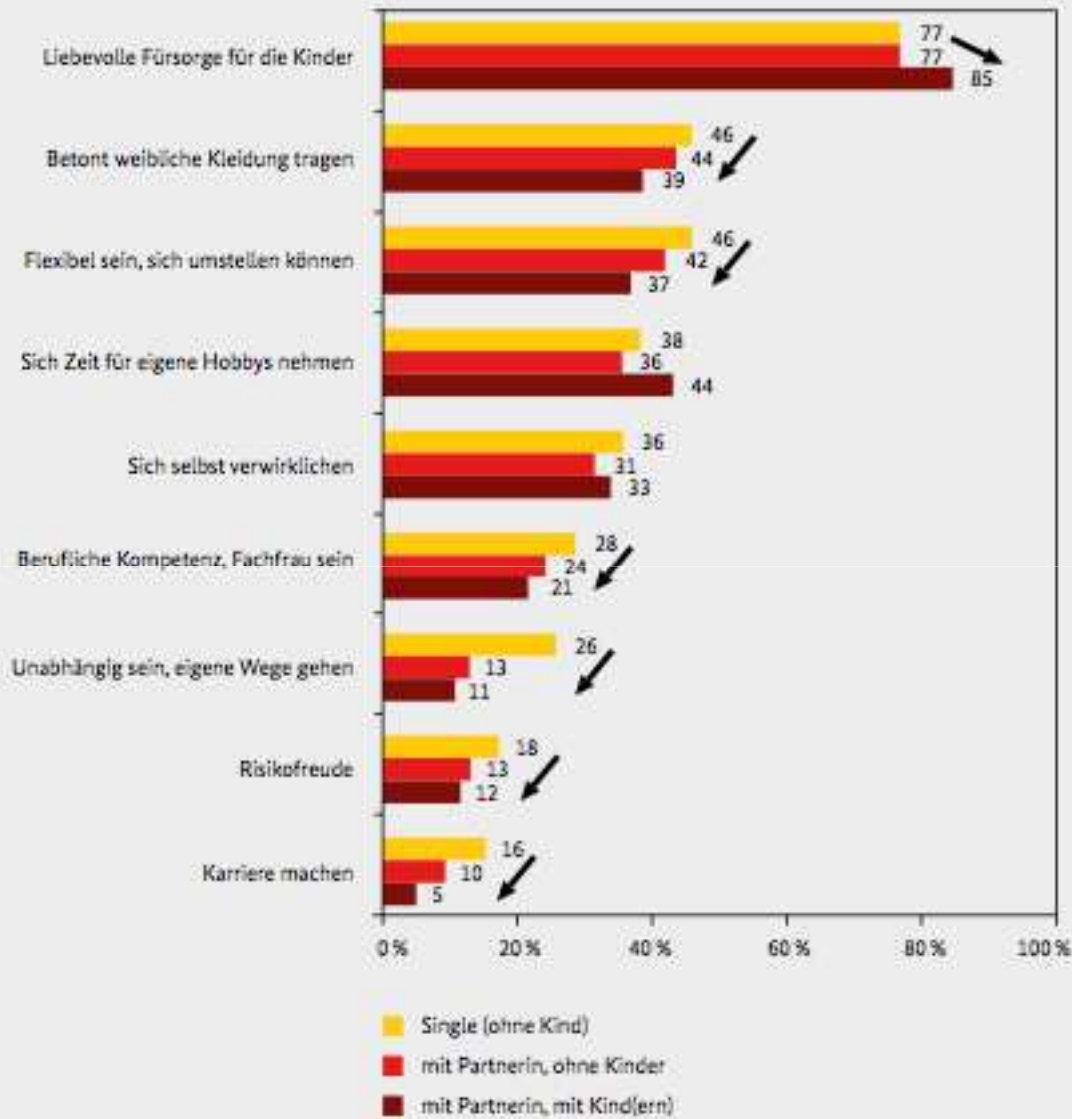




II. Rollenbilder und Familienernährer



Was Männer an Frauen sympathisch finden – Vergleich von Partnerschaftssituationen –



Basis: Männer ab 18 Jahren in Deutschland; 1.435 Fälle; Untersuchung: Wege zur Gleichstellung



Wippermann, Jungen und Männer im Spagat, BMFSFJ 2013





Familienernährerinnen

A photograph of a man in a grey hoodie cooking in a kitchen. He is pouring something into a glass bowl. To his left, a young boy is sitting on the counter reading a book. The kitchen background shows shelves with various items and a refrigerator.

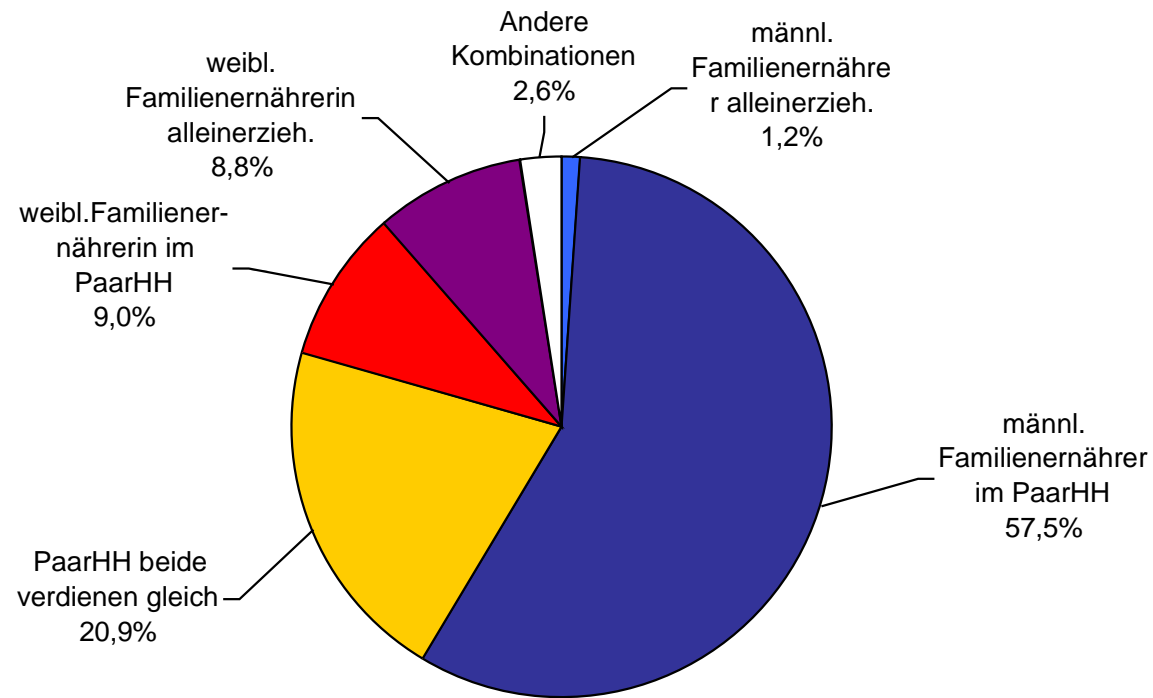
IMMER MEHR **FRAUEN** BRINGEN
DAS ESSEN AUF DEN TISCH.
INDEM SIE DAS EINKOMMEN VERDIENEN.

DOCH SIE WERDEN KAUM UNTERSTÜTZT. WAS MUSS GETAN WERDEN?
Diskutieren Sie mit! Vom 28.4.–26.5.2011 unter www.familienernaehrerin.de/diskussion





Familienernährerinnen: Anteil an den Mehrpersonenerwerbshaushalten



Quelle: SOEP, Brehmer/Klenner/Klammer 2010.





III. Frauenbeschäftigung in den Dienstleistungsbereichen





Frauenbeschäftigung im Dienstleistungsbereich

Mittlerweile sind fast drei Viertel aller Beschäftigten im Dienstleistungssektor tätig.

Allein in den letzten 20 Jahren ist der Anteil der Erwerbstätigen im Dienstleistungssektor an allen Erwerbstätigen um 13,6 Prozentpunkte gewachsen.

Wir beobachten einen Zuwachs von 23.4 Millionen Dienstleistungsbeschäftigten in den letzten 60 Jahren.

Im Dienstleistungssektor sind überwiegend Frauen tätig:

- Frauen stellen bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung
- + im Gesundheits- und Sozialwesen **80%** der Beschäftigten,
- + bei sonstigen Dienstleistungen **65%**,
- + im Bereich Erziehung und Unterricht **69%**
- + Finanz- u Versicherungsdienstleistungen **56%** und
- + im Handel **52%**.

Quelle: ver.di 2013





Tarifbindung im ver.di-Organisationsbereich

Branche	Branchentarifvertrag	Haus-/ Firmen-Tarifvertrag
Öffentliche Verwaltung/ Sozialversicherung	87	11
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	79	2
Gesundheit, Erziehung und Unterricht	57	10
Wirtschaftliche Dienstleistungen	46	5
Gastgewerbe und sonstige Dienstleistungen	45	3
Verkehr/Logistik	44	15
Handel	43	4

Beschäftigte mit Tarifbindung 2011 in %

Quelle: IAB-Betriebspanel 2011





Keine Brückenfunktion der Minijobs in den Dienstleistungsbranchen

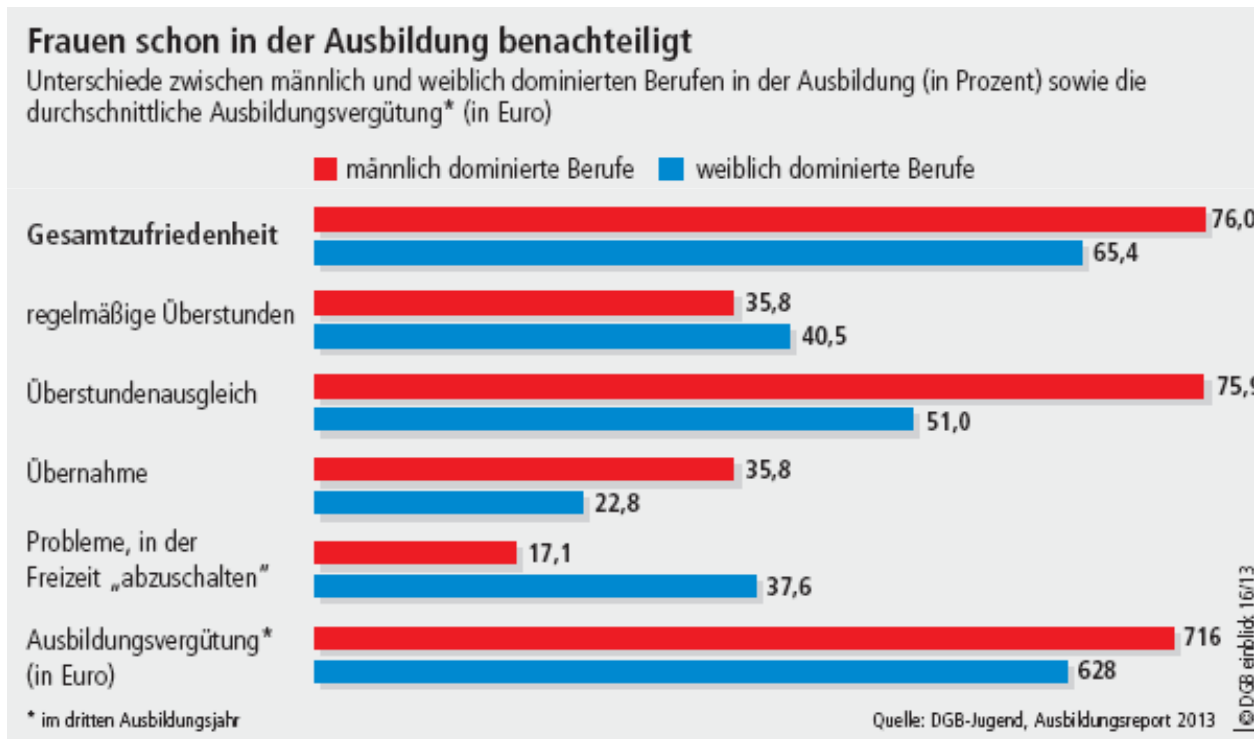
Frauen mit einer früheren Tätigkeit im <i>Minijob pur</i> waren im Anschluss in				
Branche des Minijobs	Vollzeitstelle	Teilzeit mindestens 20 Stunden/Woche	Teilzeit weniger als 20 Stunden/Woche	nicht mehr im Arbeitsmarkt
Gastgewerbe	18%	20%	5%	57%
Handel	17%	28%	7%	48%
Verarbeitendes Gewerbe	10%	29%	14%	47%
Gesundheits-/ Sozialwesen	7%	37%	16%	40%
Private Haushalte	0%	7%	15%	78%





Benachteiligung von Frauen bereits in der Berufsausbildung

Der Ausbildungsreport 2013 der DGB-Jugend zeigt: Die Benachteiligung von Frauen im Arbeitsleben beginnt bereits in der Ausbildung. So leisten Beschäftigte in weiblich dominierten Ausbildungsberufen häufiger Überstunden, erhalten aber seltener einen Ausgleich als in männlich dominierten Berufen. Zudem ist die Vergütung im Schnitt rund 100 Euro geringer, und nicht einmal ein Viertel der Ausgelernten wird übernommen. Das Resultat: Nur zwei Drittel der Auszubildenden in den weiblich dominierten Berufen sind zufrieden. www.dgb.de/-/Nur

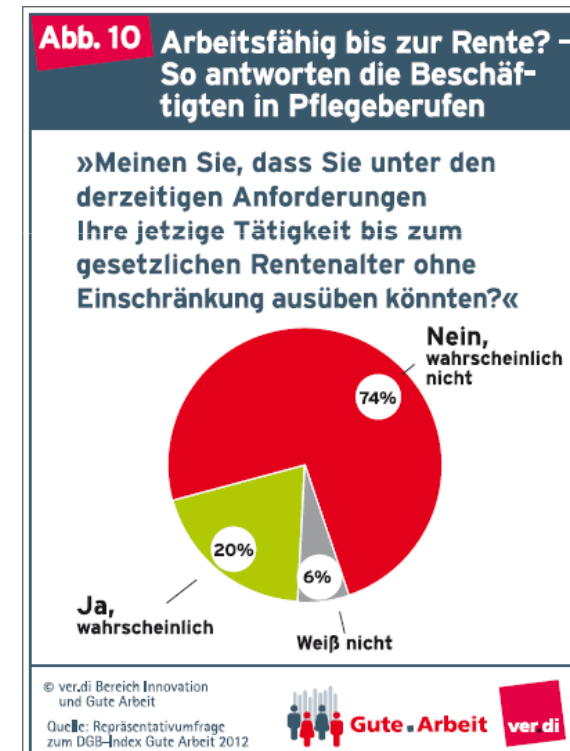
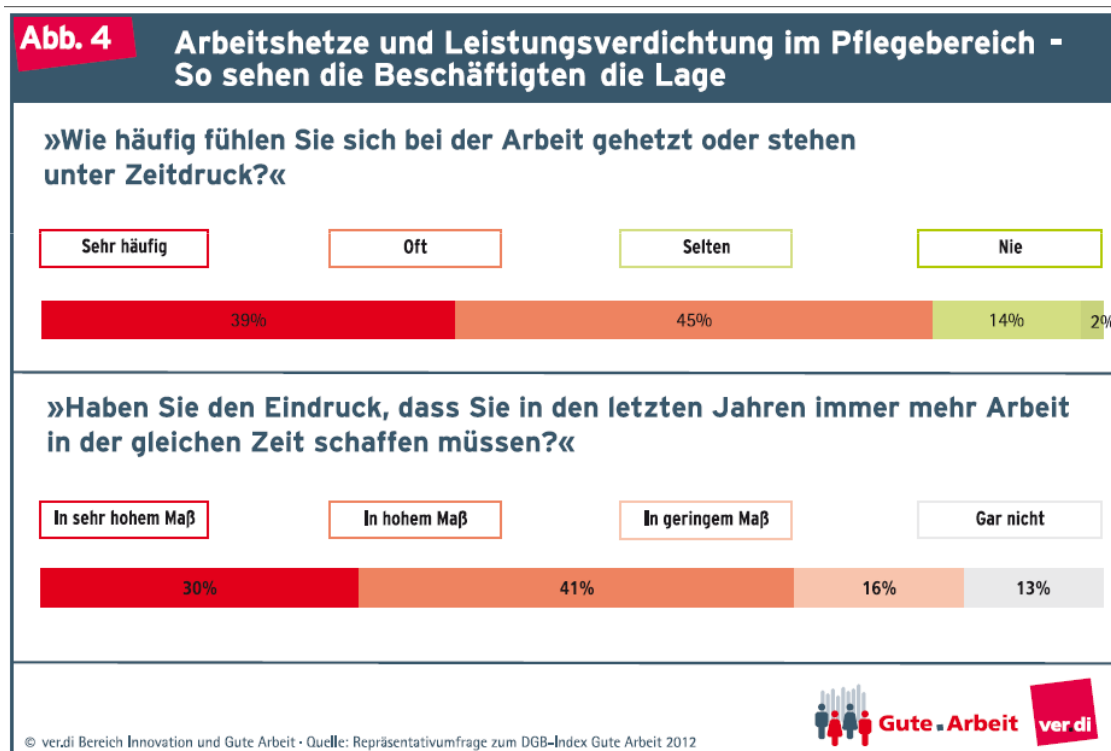




Arbeitsfähigkeit im Lebenslauf

Arbeitsfähig bis zur Rente in den Dienstleistungsberufen?

Beispiel Pflegeberufe:



[Ergebnisse des DGB-Index Gute Arbeit 2012]





IV. Generationen-Responsivität & soziale Lebenslaufpolitik





Generationen-Responsivität

Demographie-
bewusst
Einkommens-
perspektiven
im Alter

- (1) **Generation Y: jüngere Kohorte von Frauen und Männern (Jg. 1975 und jünger)**
→ Zeit für Familie und Beruf: Ausbau der Kinderbetreuung
- (2) **Generation Golf: mittlere Kohorte von Frauen (Jg. 1965-1975)**
→ Perspektiven für den Wiedereinstieg stärken
- (3) **Babyboomer-Generation: Frauen, die vor 1992 ihre Kinder bekommen haben (Jg. 1950-1965)**
→ lange Lücken in Erwerbsbiographie – Nachteilsausgleich durch Ausweitung der Kindererziehungszeiten auf 3 Jahre
- (4) **Wirtschaftswunder-Generation: Frauen im Rentenalter**
→ Anrechnung von Pflegeleistungen auf den Rentenanspruch auch im Rentenalter





Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

