Positionspapier des Verbandes allein erziehender Mütter und Väter, Bundesverband e.V. (VAMV), zur Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik

Meine Arbeit ist was wert!

10 Forderungen des VAMV zur Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik:

1. Die Schaffung existenzsichernder Arbeitsplätze muss oberstes arbeitsmarktpolitisches Ziel sein. Sozialversicherungspflicht einführen ab der ersten Arbeitsstunde – Minijobs abschaffen.

2. Ausweitung des Niedriglohnsektors sowie den Einsatz von Strategien zur weiteren Senkung des allgemeinen Lohnniveaus für gering Qualifizierte und für Tätigkeiten in personenbezogenen Dienstleistungen stoppen. Mindestlöhne flächendeckend einführen.

3. Arbeitszeitverkürzung: als Normalarbeitsverhältnis sind regelmäßige Wochenarbeitszeiten von 35 Stunden sowohl für Männer als auch für Frauen zu etablieren. Der Ausbau qualifizierter Teilzeitarbeit ist zu unterstützen. In das Teilzeitbefristungsgesetz wird ein Anspruch auf Rückkehr in Vollzeit festgeschrieben.

4. Effektive Antidiskriminierungspolitik: Entgeltgleichheitsgesetz, transparente Entgeltverfahren einführen zur Verhinderung geschlechtsspezifischer Lohndiskriminierung, grundlegende Aufwertung von Frauenarbeit, insbesondere in den Sozial-, Erziehungs- und Gesundheitsberufen.

5. Einführung einer Männerquote von 50 Prozent für Vorstände und Aufsichtsräte. Geschlechterquotierung für möglichst viele Berufsfelder implementieren.

6. In der Erwerbsarbeit sowie im Sozialrecht ist das Leitbild des Ernährermodells zu überwinden. Erwachsene Bürger/innen werden grundsätzlich als Erwerbstätige angesehen, die ihren Lebensunterhalt selbstständig sichern.

7. Abschaffung des Ehegattensplittings sowie der beitragsfreien Mitversicherung bei Ehegatten in den Krankenkassen und stattdessen Einführung einer Individualbesteuerung sowie individueller sozialer Sicherung.

8. Paritätische Aufteilung der Elternzeit obligatorisch einführen.

9. Schaffung familienfreundlicher Arbeitsverhältnisse: flexibilisierte Arbeits- und Betreuungszeiten, Abkehr von Anwesenheitskultur und Verfügungskultur.

10. Schaffung gebührenfreier familienfreundlicher Infrastruktur: Ausbau ganztägiger qualitativ hochwertiger Kinderbetreuungs- und Bildungseinrichtungen, flexible Öffnungszeiten familienrelevanter Einrichtungen.

Inhalt

Einführung
1. Frauen auf dem Arbeitsmarkt
   1.1. Erwerbsbeteiligung
   1.2. Atypische Beschäftigung
   1.3. Entgeltungleichheit
   1.4. Konsequenzen in der Lebenslaufperspektive
2. Leitbild des Ernährermodells
3. Zwei Bereiche – ein Leben: Erwerbsarbeit und Familie
   3.1. Familienfreundliche Arbeitsverhältnisse
   3.2. Familienfreundliche Infrastrukturen
4. Fazit und Forderungen
Anhang: Literaturhinweise

Einführung

Frauen sind qualifiziert und wollen entsprechende Arbeitsplätze mit einem guten Einkommen. Von Männern erwarten sie, dass sie sich mehr an der Reproduktionsarbeit beteiligen. Die Wirklichkeit auf dem Arbeitsmarkt und in der Familie zeigt: Bleibt alles anders.

Nach wie vor sind Frauen auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt. Obwohl sie bei den Bildungsabschlüssen aufgeholt und Männer überholt haben, können sie diesen Vorsprung bisher weder qualitativ noch quantitativ umsetzen. Ihre Arbeit wird weniger wertgeschätzt, sie werden schlechter bezahlt, haben seltener Führungspositionen inne und werden stereotyp für die Erziehung und Betreuung ihrer Kinder verantwortlich gemacht, auch wenn sie diese noch gar nicht bekommen haben oder bekommen werden.

In Deutschland leben rund 1,6 Millionen Alleinerziehende mit mindestens einem Kind unter 18 Jahren im Haushalt. Der überwiegende Anteil von ihnen sind mit rund 90 Prozent Frauen.

In Zeiten der Individualisierung und Pluralisierung von Lebensformen stehen Alleinerziehende für eine moderne Lebensform, ist es doch für sie nahezu selbstverständlich Erwerbsarbeit und Kindererziehung miteinander zu vereinbaren. Entgegen anderslautender Vermutungen finanziert mehr als die Hälfte der Alleinerziehenden ihr Haushaltseinkommen überwiegend durch Erwerbsarbeit. Im Vergleich zu verheirateten Frauen haben Alleinerziehende eine höhere Erwerbsquote. Dennoch erzielen sie unterdurchschnittliche Erwerbseinkommen und haben ein weitaus höheres Armutsrisiko als z.B. Paare mit Kindern. Kommen Alleinerziehende aus einer traditionellen Ehe, haben sie wegen ihrer längeren Erwerbsunterbrechungen geringere Arbeitsmarktchancen als Frauen, die durchgängig erwerbstätig waren. Probleme, mit denen Alleinerziehende in Bezug auf die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie konfrontiert sind, betreffen auch andere Lebensformen. Auch für Paare mit egalitärem Anspruch ist es nicht einfach, sich Erwerbs- und Reproduktionsarbeit gleichermaßen zu teilen.

Der VAMV hat sich mit den Geschlechterdimensionen auf dem Erwerbsarbeitsmarkt auseinander gesetzt, seine Schlussfolgerungen gezogen und Forderungen dazu formuliert.

1. Frauen auf dem Arbeitsmarkt

1.1 Erwerbsbeteiligung

In den vergangenen Jahren ist die Frauenerwerbstätigkeit auch von verheirateten Frauen und Müttern mit Kindern deutlich angestiegen. Ebenso hat der Faktor Bildung einen hohen Einfluss. Für beide Geschlechter gilt: je höher das erreichte Bildungsniveau, desto höher die Arbeitsmarktpartizipation.

Für 2009 wird für Deutschland eine Frauenerwerbstätigenquote von 66 Prozent ausgewiesen. Auch die Zahl der von Frauen besetzten sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätze steigt an. Diese Arbeitsmarktintegration vollzieht sich jedoch zu einem großen Teil über Beschäftigungsverhältnisse mit geringem Stundenumfang und mit im Vergleich zu Männern niedrigeren Löhnen. Das auf Frauen entfallende gesellschaftliche Volumen an Erwerbsarbeitsstunden hat sich kaum geändert, womit Deutschland in Europa eine Sonderstellung einnimmt.

Die erhöhte Frauenerwerbstätigenquote bedeutet also lediglich eine Verteilung der Arbeitsstunden auf mehr weibliche Schultern. Ungefähr drei von vier neuen Arbeitsplätzen entstehen derzeit im Bereich der Teilzeitbeschäftigung – nicht mitgezählt die tausenden von neuen Minijobs ohne jegliche soziale Absicherung. In keiner vergleichbaren Wirtschaftsnation hat die Teilzeitarbeit von Frauen mit durchschnittlich 18,5 Wochenstunden einen so geringen Umfang wie in Deutschland. In den 27 EU-Mitgliedsländern liegt sie bei 20,2 Wochenstunden, in Frankreich bei 23,3 und in Schweden bei 25,0 Wochenstunden.

Von den erwerbstätigen Alleinerziehenden sind 42 Prozent in Vollzeit beschäftigt. Das sind wesentlich mehr als erwerbstätige Mütter in Paarbeziehungen (27 Prozent). Hier zeigt sich ein größerer Bedarf an eigenständiger Existenzsicherung.

1.2 Atypische Beschäftigung

Unter den Begriff der atypischen Beschäftigung fallen: Leiharbeit, Teilzeitarbeit, befristete und geringfügige Beschäftigungsverhältnisse. Atypische Beschäftigung geht meist mit niedriger Entlohnung einher. Ihr Anteil hat in Deutschland in den letzen Jahren stark zugenommen, teilweise auf Kosten von Vollzeitarbeitsplätzen. Aus der Geschlechterperspektive bedeutend ist dabei, dass Männer weiterhin überwiegend Vollzeit arbeiten, während Frauen zunehmend in Teilzeit oder Minijobs beschäftigt sind. 2009 waren 5,45 Millionen Frauen atypisch beschäftigt, das sind 34,1 Prozent aller Frauen. Auch unter den Männern steigt der Anteil atypisch Beschäftigter.

Teilzeit

Teilzeiterwerbsphasen nehmen für Frauen mit und ohne Kinder immer mehr Raum ein. Im Jahr 2008 betrug die Teilzeitquote von Frauen 46 Prozent, die der Männer lag bei 9 Prozent. Frauen sind nicht nur punktuell teilzeitbeschäftigt, sondern mehrheitlich. Die mit Teilzeit erwirtschafteten Erwerbseinkommen sind entsprechend geringer als das Einkommen bei Vollzeittätigkeiten und/oder besser bezahlten Berufen. Darüber hinaus sind Einkommen aus Teilzeitbeschäftigung oft nicht existenzsichernd. Teilzeitarbeit ist nicht immer freiwillig, ein Großteil davon ist Ausdruck von Unterbeschäftigung. Frauen wollen sehr häufig länger arbeiten. Nachgewiesen ist auch, dass Teilzeit ein Hindernis für beruflichen Aufstieg ist und gemeinhin als „Karrierekiller“ gilt.

Minijobs

„Geringfügig entlohnte Beschäftigung“, die sogenannten Minijobs, werden höchstens mit 400 Euro im Monat vergütet und sind grundsätzlich mit Sozialversicherungsfreiheit verknüpft sowie pauschaler Versteuerung durch den/die Arbeitgeber/in. Eine Obergrenze der dafür geleisteten Arbeitszeit besteht nicht. Minijobs wurden eingeführt, um sozial abgesicherten Er-

werbstätigen eine unbürokratische Möglichkeit für einen Nebenverdienst zu ermöglichen. Tatsächlich wirken Minijobs jedoch einer eigenständigen Existenzsicherung von Frauen entgegen. Besonders verheiratete Frauen können einen Minijob – auch ohne einer weiteren existenzsichernden Tätigkeit nachzugehen, annehmen. Krankenversichert sind sie über die beitragsfreie Familienmitversicherung ihrer Ehemänner. Dabei ist zu bedenken, dass eine entsprechende Steigerung des Haushaltsnettoeinkommens mit einem Hauptarbeitsverhältnis in Teilzeit und/oder Versteuerung in Lohnsteuerklasse 5 ungleich schwerer zu erreichen ist.

Häufig handelt es sich für Frauen bei dem mithilfe eines Minijobs erwirtschafteten Einkommen um das einzige Erwerbseinkommen. 63 Prozent der ausschließlich geringfügig beschäftigten Personen sind Frauen. In der Regel bilden Minijobs keine Brücke in reguläre Beschäftigung. Im Rahmen von Minijobs werden selten Weiterbildungsmöglichkeiten oder Aufstiegschancen eröffnet. Soziale Standards wie Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, bezahlter Urlaub oder tariflich vereinbarte Zuschläge werden häufig nicht eingehalten. Die Ausweitung geringfügiger Beschäftigung befördert daher eine Erosion sozialer Standards im gesamten Erwerbssystem.
Die gesetzliche Regelung zur geringfügigen Beschäftigung wird von den Autor/innen des Ersten Gleichstellungsberichtes als eindeutige Verstärkerin für geschlechtsspezifische Ungleichheit im Erwerbsleben gewertet. Die Autor/innen bezeichnen die gegenwärtige Minijobstrategie aus gleichstellungspolitischer Perspektive daher als „desaströs“ und sprechen sich dezidiert für eine Abschaffung der Minijobs aus.

Der VAMV war von vornherein gegen die Einführung von Minijobs und fordert von der Bundesregierung, Minijobs abzuschaffen und stattdessen die Schaffung existenzsichernder Arbeitsplätze als oberstes arbeitsmarktpolitisches Ziel zu setzen. Sozialversicherungspflicht ist ab der ersten Arbeitsstunde einzuführen.

1.3 Entgeltungleichheit

Frauen verfügen insgesamt über weniger Einkommen aus Erwerbsarbeit als Männer. Dafür gibt es verschiedene Erklärungen, auf die im Folgenden näher eingegangen wird.

Der prozentuale Unterschied im durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von Männern und Frauen, der Gender Pay Gap, lag laut Statistischem Bundesamt im Jahr 2010 - wie in den Vorjahren - bei 23 Prozent. Dabei lag der geschlechtsspezifische Verdienstunterschied im früheren Bundesgebiet bei 25 Prozent und in den neuen Ländern bei 6 Prozent. In keinem anderen westlichen Industrieland ist der Lohnabstand zwischen den Geschlechtern so groß wie in Deutschland, obwohl gesetzliche Normen wie Art. 3 Abs. 2 GG existieren.

Die wichtigsten messbaren Ursachen dafür sind ein begrenztes geschlechtsspezifisches Berufswahlspektrum, tradierte Rollenvorstellungen, die schlechte Bewertung typischer Frauentätigkeiten, familienbedingte Erwerbsunterbrechungen, der höhere Anteil von Frauen in geringfügiger Beschäftigung sowie die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen. Arbeitnehmerinnen gehen im Vergleich zu Arbeitnehmern eher Tätigkeiten nach, die mit tendenziell geringeren Verdienstmöglichkeiten und Anforderungen verbunden sind. Insgesamt bezog im Jahr 2009 mehr als jede dritte immerhin vollzeitbeschäftigte Frau einen Lohn unterhalb der Niedriglohnschwelle (Bruttoeinkommen von 1784 Euro).

Die unterschiedliche Position von Frauen und Männern im Erwerbsleben zeigt sich sowohl in einer Verteilung beider Geschlechter auf verschiedene und unterschiedlich gut bezahlte Berufe (horizontale Segregation) als auch in einer Verteilung auf unterschiedlichen Hierarchieebenen (vertikale Segregation). Die Verteilung von Frauen und Männern in den 30 am häufigsten ausgeübten Berufen hat sich bisher wenig verändert.

Führungspositionen
Trotz freiwilliger Vereinbarung zwischen Bundesregierung und Wirtschaft im Jahr 2001 sind Frauen in Führungspositionen weiterhin stark unterrepräsentiert. Je höher die Funktion desto unwahrscheinlicher ist es, dass sie von einer Frau ausgeübt wird. Erneute Versuche seitens der Bundesregierung zu Beginn des Jahres 2011, die Wirtschaft zu verbindlichen Zusagen zu bewegen, scheiterten. Eine gesetzliche Regelung zur Erhöhung der Frauenanteile, wie zum Beispiel eine verbindliche Frauenquote, wird zwar öffentlich breit diskutiert, findet beim Gesetzgeber (siehe Koalitionsvertrag von 2009) jedoch keinen ausreichenden Rückhalt. Eine gesetzliche Quotenregelung steht aber durchaus im Einklang mit der gesetzlich zulässigen Möglichkeit positiver Maßnahmen zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (vgl. § 5 AGG).

Die Datenlage zeigt, dass sich die Ungleichheiten bei den Führungspositionen als besonders resistent erweisen, obwohl die Gleichstellung in Führungspositionen eine der zentralen gleichstellungspolitischen Forderungen darstellt. Für alle abhängig beschäftigten Führungskräfte besteht auf Grundlage der Daten des Mikrozensus 2004 ein Frauenanteil von 23 Prozent. Bei den DAX-Unternehmen liegt der Anteil von Frauen im Topmanagement im Jahr 2010 gerade einmal bei 3,15 Prozent. Die Tendenz in Bezug auf diese Zahlen: Stagnation.

Interessant ist, dass sich die Persönlichkeitsmerkmale von weiblichen und männlichen Führungskräften zwar nicht voneinander unterscheiden, den Frauen aber weniger Führungskompetenz zugeschrieben wird. Das Führungsverhalten einer Frau wird bei gleichem Verhalten und gleicher Qualifikation generell negativer bewertet als das eines Mannes.
Während für Männer der Status verheiratet zu sein und Kinder zu haben die Wahrscheinlichkeit für eine Führungsposition erhöht, verringert der gleiche Umstand die Wahrscheinlichkeit für Frauen. Um Karriere machen zu können, müssen sich Frauen den zeitlichen Anforderungen männlich geprägter Führungsetagen stark anpassen. Die Ausgestaltung von Führungspositionen ist in der Regel an männlichen Lebensweisen orientiert, die am besten von Menschen erfüllt werden können, die frei von familiären Pflichten sind. Hinzu kommt, dass meist Personen für Führungspositionen rekrutiert werden, die das gleiche Geschlecht haben oder einer ähnlichen sozialen Gruppe angehören. Stereotype über die Geschlechterrollen inklusive biologistischer Zuschreibungen spielen dabei eine große Rolle. Diese Phänomene werden vielfach mit dem Begriff der „gläsernen Decke“ beschrieben, an die Frauen stoßen, wollen sie aufsteigen. Sie ist nicht zu sehen, aber da und persistent.

Eine Erhöhung des Anteils von Frauen mit Führungsverantwortung betrifft auf den ersten Blick nur wenige gut qualifizierte Frauen und wird in Bezug auf den Gesamtkontext der Gleichstellung im Erwerbsleben manchmal als randständig erachtet. Dem ist bei weitem nicht so, denn mit einem erhöhten Frauenanteil bzw. Mütteranteil in den oberen Etagen geht sehr wahrscheinlich eine Veränderung der Arbeitskulturen einher und das hat wiederum Einfluss auf viele Frauen und Männer in den jeweiligen Unternehmen. Allein schon die Vorbildfunktion für weibliche Nachwuchskräfte ist nicht zu unterschätzen.

Teilzeit
Wie oben bereits ausgeführt, sind Frauen häufig in Teilzeit beschäftigt und zudem sehr häufig im Niedriglohnsektor angesiedelt. Die Branchen, in denen sieben von zehn Teilzeitstellen entstehen, sind: Gastronomie, wirtschaftliche Dienstleistungen (darunter Leiharbeit), Gesundheits- und Sozialwesen sowie private Dienstleistungen.

Niedriglohn
Mehr als zwei Drittel aller Niedriglöhner/innen in Deutschland sind Frauen. Sie haben ein mehr als doppelt so hohes Risiko wie Männer, niedrig entlohnt zu werden. Woran liegt das? Ursachen für den Anstieg der Niedriglohnbeschäftigung waren die hohe Arbeitslosigkeit nach

der Wiedervereinigung, die abnehmende Tarifbindung vor allem im Dienstleistungsbereich sowie die Hartz-Gesetze. Letztere, weil sie erstens Abweichungen beim Prinzip gleicher Bezahlung für Leiharbeit zuließen, zweitens die Einkommensgrenzen bei Minijobs ausweiteten und drittens Nebentätigkeiten als Minijobs wieder gestatteten. Die in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen und Minijobs mehrheitlich von Frauen geleisteten Arbeitsstunden werden im Vergleich zu den in Vollzeit absolvierten Arbeitsstunden um durchschnittlich 4,17 Euro weniger entlohnt: Ein Effekt, der mit „Lohnstrafen für Teilzeitarbeit" bezeichnet wird.

Diskriminierung

Die genannten Gründe erklären lediglich zwei Drittel des Gender Pay Gap. Das verbleibende Drittel des Verdienstunterschieds entspricht dem so genannten bereinigten Gender Pay Gap. Er lag in Deutschland im Jahr 2006 sowohl in den alten als auch in den neuen Ländern bei etwa 8 Prozent. Dies bedeutet, dass im Durchschnitt Arbeitnehmerinnen auch unter der Voraussetzung, dass Männer und Frauen eine vergleichbare Tätigkeit ausüben sowie über eine äquivalente Qualifikation und Erwerbsbiographie verfügen, im Jahr 2006 pro Stunde 8 Prozent weniger als Männer verdienten. Hierbei muss von geschlechtsspezifischer Diskriminierung ausgegangen werden.

Die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen zieht einen Zirkelschluss nach sich: sie ist ein fortbestehender Anreiz für Frauen, sich weniger an der Erwerbsarbeit zu beteiligen als (ihre) Männer. Sie festigt die geschlechtsspezifische Aufgabenteilung in Partnerschaften und ist daher als Risikofaktor für gesellschaftliche Modernisierung und Armutsbekämpfung zu werten.

Der VAMV fordert die Bundesregierung auf, eine fortlaufende Ausweitung des Niedriglohnsektors sowie den Einsatz von Strategien zur weiteren Senkung des allgemeinen Lohnniveaus für gering Qualifizierte und für Tätigkeiten in personenbezogenen Dienstleistungen zu stoppen. Der VAMV spricht sich für die Einführung flächendeckender Mindestlöhne aus. Sie sind ein geeignetes Mittel, um Frauenlöhne existenzsichernd auszugestalten.

1.4 Konsequenzen in der Lebenslaufperspektive

Über den Lebenslauf gesehen kommt es aufgrund von Kumulationseffekten im Zusammenspiel der beschriebenen Phänomene zu einer bis zu 58 Prozent hohen Differenz zwischen den Lebenserwerbseinkommen von Frauen und Männern. Vermeintlich individuelle Entscheidungen beruhen auf strukturellen Bedingungen, die Benachteiligungen nach sich ziehen, die individuell nicht mehr ausgeglichen werden können. Geringe Verdienste sowie Unterbrechungszeiten im Erwerbsleben haben langfristige Konsequenzen, denn sie bedeuten z. B. eine niedrige Rente im Alter und ein erhöhtes Armutsrisiko. Davon sind Frauen in weit höherem Maße als Männer betroffen. Ein Ausdruck dafür ist die Tatsache, dass Frauen, obwohl sie eine Minderheit der Beschäftigten ausmachen, die Mehrheit der 1,4 Millionen Aufstocker/innen (Erwerbstätige, die ihr Einkommen mit ALG II ergänzen) stellen.

Männer werden im Laufe ihres Lebens im Durchschnitt zwar häufiger arbeitslos, Frauen dagegen sind, wenn sie es erst einmal sind, länger arbeitslos und finden schlechter in ein Beschäftigungsverhältnis zurück. Besondere Schwierigkeiten bestehen dabei für Alleinerziehende. Diese Gruppe stellt alleine 18 Prozent aller weiblichen Arbeitslosen und ist damit überrepräsentiert. Rund 31 Prozent der Alleinerziehenden sind laut Mikrozensus 2009 überwiegend auf Leistungen nach dem SGB II angewiesen.

Defizite bezüglich der Verwirklichungschancen für Frauen auf dem Arbeitsmarkt begrenzen nicht nur deren individuelle Möglichkeiten, sondern verursachen auch langfristige Kosten für die Gesellschaft. Schlussfolgerung: Können Frauen keine armutsvermeidenden Alterssicherungsansprüche aufbauen, werden die individuellen und gesellschaftlichen Probleme zu Lasten der Steuer- und Beitragszahler/innen in die Zukunft verwiesen.

Der VAMV fordert den Gesetzgeber sowie die Wirtschaft auf, folgende Maßnahmen für eine effektive Antidiskriminierungspolitik im Bereich der Erwerbsarbeit von Frauen zu ergreifen: Verabschiedung eines Entgeltgleichheitsgesetzes, welches transparente Entgeltverfahren einführt und so geschlechtsspezifischer Lohndiskriminierung entgegenwirkt; Durchsetzung gleichstellungspolitischer Maßnahmen über das Vergaberecht; Einführung einer verbindlichen 50 Prozent Männerquote für Vorstände und Aufsichtsräte sowie eine Geschlechterquotierung in möglichst vielen Branchen, um das Berufswahlspektrum für beide Geschlechter zu erweitern. Damit im Zusammenhang steht die Notwendigkeit einer grundlegenden Aufwertung von typisch weiblichen Tätigkeiten, insbesondere in den Sozial-, Erziehungs- und Gesundheitsberufen.

2. Leitbild Ernährermodell

Ehe und Kinder führen nach wie vor zu einer geringeren Erwerbstätigkeit und kürzeren Arbeitszeiten von Frauen. Warum?
Das Leitbild des Ernährermodells ist ein sozialwissenschaftliches Konzept. Es beschreibt ein heterosexuelles verheiratetes Paar mit Kindern, bei dem der Mann in Vollzeit arbeitet und die Frau für die Reproduktionsarbeit zuständig ist. In Deutschland wirkt dieses Modell als normatives Leitbild ungebrochen fort. Das gilt sowohl für das bestehende Recht, die aktuelle Gesetzgebung als auch die alltägliche Praxis. Unter den gegebenen institutionellen Regelungen werden nach wie vor starke Anreize gesetzt, Erwerbs- und Sorgearbeiten ungleich zu verteilen. Dem gegenüber steht das Modell „erwerbstätiger Erwachsener“.

Ehegattensplitting und Mitversicherung
Das Leitbild des Ernährermodells findet insbesondere Ausdruck in den Regelungen des Steuerrechts und der kostenlosen Mitversicherung von Ehegatten in der Krankenversicherung. Andere Regelungen im Sinne des Ernährermodells sind Unterhaltsverpflichtungen von Eltern gegenüber erwachsenen Kindern, die Bestimmungen zur Hinterbliebenenversorgung sowie die bereits thematisierte arbeitnehmerseitige Sozialversicherungsfreiheit bei Minijobs.

Wie keine andere Lebensform wird die Ehe steuerlich bevorzugt. Das Ehegattensplitting fördert Ehen unabhängig vom Vorhandensein von Kindern. Zurückzuführen ist diese seit über 50 Jahren bestehende Subvention auf ein Urteil des Bundesverfassungsgerichts, das eine steuerliche Schlechterstellung gegenüber anderen Lebensformen untersagte. Eine Gleichstellung hat es aber nicht verboten. Doch bis heute ist dem Gesetzgeber das Ehegattensplitting rund 20 Milliarden Euro jährlich wert.

Nichtverheiratete Frauen mit/ohne Lebenspartner/in mit/ohne Kinder können von der Förderung der Ehe nicht profitieren. Gleichzeitig müssen sie aber wie Verheiratete unter Umständen den Lebensunterhalt für ihre/n Partner/in mit bestreiten und zahlen obendrein mehr Steuern. Von dem Splittingeffekt ausgeschlossen sind ebenso egalitär ausgerichtete Ehen, in denen beide ähnlich hohe Einkommen erzielen.

Bedarfsgemeinschaft
Die Fortexistenz des Ernährermodells wird beispielsweise in der Konstruktion „Bedarfsgemeinschaft“ im Rahmen der Hartz-IV Gesetze bestätigt, zumal diese auch auf nichteheliche Partnerschaften angewendet wird. Die verstärkte Geltung des Subsidiaritätsprinzips fördert die gegenseitige Abhängigkeit in Partnerschaften und steht quer zum Prinzip der eigenständigen Existenzsicherung von Erwachsenen. Gerade Frauen sind davon häufiger betroffen, weil sie durchschnittlich über weniger Erwerbseinkommen verfügen. Aufgrund der Anrechnung des Partnereinkommens haben sie dann keinen eigenen Anspruch auf Geld- und Aktivierungsleistungen. Das Sozial- und Unterhaltsrecht setzt eine finanzielle Solidarität bzw. gegenseitige finanzielle Einstandspflichten von miteinander lebenden Erwachsenen voraus.

Die Befunde zu Geldverwaltungsarrangements in Paarbeziehungen zeigen dagegen, dass dies in der gelebten Realität oft keine Entsprechung findet.

Gute Mutter

Mit den normativen Vorgaben des Ernährermodells ist auch das Bild einer „guten" Mutter verknüpft. Die Vorstellung, dass die Erwerbstätigkeit der Mutter zu Lasten ihres Kindes geht, ist noch immer weit verbreitet. Die mit dem Leitbild des Ernährermodells einhergehenden stereotypen Geschlechterbilder finden trotz der zunehmenden Ablehnung der traditionellen Ehe breite gesellschaftliche Akzeptanz. So werden auch Frauen, die nicht Mütter werden, damit konfrontiert. Es ist nachgewiesen, dass Arbeitgeber familienbedingte Erwerbsunterbrechungen bei jungen Frauen antizipieren und sie deswegen weniger als junge Männer fördern, denen sie beispielsweise häufiger Weiterbildungen ermöglichen.

Modernisierung?

Zwar haben sich infolge der stetig wachsenden Erwerbsbeteiligung von Frauen die Erwerbskonstellationen in Paarfamilien verschoben – weniger Paare leben im traditionellen Alleinverdienermodell, sondern im modernisierten Ernährermodell mit der Frau als Zuverdienerin – die normative Wirkung des Ernährermodells bleibt bestehen. Von allen Paarhaushalten gehen lediglich 24 Prozent beide einer Vollzeittätigkeit nach. Sind Kinder da, praktizieren das nur noch 15,4 Prozent. Dabei ist zu beachten, dass insbesondere das klassische Ernährermodell auch unter denen, die es leben, häufig nicht gewünscht ist. Die Einstellungen in der Bevölkerung sowie die Präferenzen weichen von den tatsächlich gelebten Konstellationen ab. Spätestens mit der Geburt des ersten Kindes setzt auch bei egalitär ausgerichteten Paaren ein Prozess der Retraditionalisierung ein. Kurz gesagt: der Mann erhöht seine Aktivitäten in der Erwerbsarbeit und reduziert seinen Anteil an der Reproduktionsarbeit, während bei der Frau Gleiches umgekehrt einsetzt – mit langfristigen Folgen für beide.

Sind Frauen diejenigen, die die Familie hauptsächlich oder allein ernähren, so erlangen sie diesen Status häufig unfreiwillig und unter prekären Bedingungen, weil sie in der Regel weniger verdienen als ein männlicher Familienernährer. Familienernährerinnen, unter ihnen eine große Anzahl der Alleinerziehenden, sind zudem stärker belastet, übernehmen sie doch zusätzlich die alleinige Verantwortung für die anfallenden Reproduktionsarbeiten.

Folgen nach Trennung

Die Auswirkungen eines gelebten Ernährermodells werden insbesondere im Fall einer Scheidung/Trennung bedeutend. Obwohl viele Mütter dann versuchen, den Einkommensverlust durch verstärkte eigene Erwerbstätigkeit zu kompensieren, verdoppelt sich ihre Armutsquote innerhalb des ersten Jahres nach der Trennung. Hier zeigt sich die Inkonsistenz zwischen verschiedenen sozialstaatlichen und rechtlichen Regelungsbereichen – wie etwa zwischen dem SGB II mit dem Konstrukt der Bedarfsgemeinschaft, dem Ehegattensplitting und dem reformierten Unterhaltsrecht, dass von allen Geschiedenen verlangt, sobald als möglich wieder einer existenzsichernden Erwerbsarbeit nachzugehen, unabhängig von der in der Ehe gemeinsam getragenen Arbeitsteilung. Politisch wie rechtlich werden Anreize für sehr unterschiedliche Lebensmodelle gesetzt. Die in einer Lebensphase gewährte Unterstützung kann in der nächsten wegbrechen oder in eine andere Richtung weisen.

Eigenständigkeit

Die Möglichkeit für eine eigenständige Existenzsicherung wird maßgeblich über Erwerbseinkommen und vielfach davon abgeleiteten Leistungen der sozialen Sicherungssysteme bestimmt, wobei der Umfang der Erwerbstätigkeit mit ausschlaggebend ist. Daher entsprechen Anreize für einen Verzicht auf eine eigene existenzsichernde Erwerbstätigkeit zugunsten familiärer Aufgaben nicht dem Modell von erwerbstätigen Erwachsenen. Die ökonomische Eigenständigkeit von Frauen setzt eine Abkehr vom Leitbild des Ernährermodells voraus.

Frauen gelten dann unabhängig von ihrem Familienstand nicht mehr als „versorgt“, sondern als eigenständige Erwerbspersonen.

Der VAMV setzt sich für die Abschaffung des Ehegattensplittings und der beitragsfreien Mitversicherung bei Ehegatten in den Krankenkassen ein. Der VAMV fordert die Einführung einer Individualbesteuerung sowie individueller sozialer Sicherungsansprüche. In der Erwerbsarbeit sowie im Recht ist das Leitbild des Ernährermodells zu überwinden. Das „Modell erwerbstätiger Erwachsener“, die ihren Lebensunterhalt stets selbstständig sichern können, soll an dessen Stelle treten. Die Einstandspflichten innerhalb von Bedarfsgemeinschaften nach SGB II sind zu überprüfen.

3. Zwei Bereiche - ein Leben: Erwerbsarbeit und Familie

Ungeachtet der öffentlich breit geführten Debatte unter dem Stichwort Vereinbarkeit, hat sich der Einfluss von Kind und Ehe auf den zeitlichen Umfang der Erwerbsunterbrechungen von Frauen weiter verstärkt. Verheiratete Frauen und Frauen mit Kindern sind häufiger als früher auf dem Arbeitsmarkt aktiv, investieren aber durchschnittlich deutlich weniger Stunden pro Woche in eine Erwerbstätigkeit als noch 2001. Frauen unterbrechen weitaus häufiger und länger ihre Erwerbstätigkeit aus familiären Gründen als Männer. Das gilt insbesondere auch für Frauen, die sich der Pflege von Angehörigen widmen. Die Muster sind dabei stark milieuabhängig: hoch qualifizierte Frauen kehren nach der Geburt eines Kindes schneller in eine Erwerbstätigkeit zurück als gering qualifizierte Frauen.

3.1 Familienfreundliche Arbeitsverhältnisse

Bei der vorwiegend von Männern ausgeübten Vollzeittätigkeit zeigt sich, dass die tatsächlich geleisteten Wochenstunden durchschnittlich 41,6 Stunden betragen und damit deutlich über dem tariflichen Vollzeitstandard liegen. Dies belegt die in Unternehmen vorherrschende „Überstundenkultur“.

Wunscharbeitszeiten

Auf der anderen Seite können viele Frauen, die in Teilzeitbeschäftigung arbeiten, ihre Arbeitswünsche in Bezug auf längere Arbeitszeiten nicht realisieren. Werden Arbeitnehmer/innen befragt, geben sie Arbeitszeitwünsche im Bereich kurzer Vollzeit an (30-35 Stunden in der Woche). Mütter wollen meist mehr arbeiten als sie es aktuell tun, wenn auch nicht immer Vollzeit. Väter dagegen wünschen sich weniger Arbeitszeit, zum Teil nicht unbedingt über eine Reduzierung ihrer regulären Arbeitszeit, sondern indem sie ihre Überstunden reduzieren. Hätten Frauen und Männer also die Wahl, würden ihre Arbeitszeiten nah beieinander liegen.

Anwesenheitskultur statt Familienfreundlichkeit

Werden die Beschäftigten gefragt, was die Familienfreundlichkeit eines Betriebes ausmacht, werden am häufigsten genannt: bedarfsgerechte Kinderbetreuung, betriebliche Kinderbetreuungsmöglichkeiten, flexible Öffnungszeiten von Schulen und Kindergärten sowie flexible Arbeitszeiten. Daneben wird der Ort der Arbeit thematisiert. Kritisiert wird die verbreitete „Anwesenheitskultur“, die es nicht erlaubt, anfallende Aufgaben z.B. unabhängig vom Büroschreibtisch zu Hause oder von unterwegs zu erledigen. All diese Aspekte weisen auf einen Mangel an Möglichkeiten zur verbesserten Vereinbarkeit hin. Derzeit sind nur knapp ein Fünftel der berufstätigen Mütter der Ansicht, dass sich das Berufsleben mit der Familie gut vereinbaren lässt. In der Bevölkerung insgesamt sind immerhin vier von fünf Befragten der Meinung, dass Betriebe familienfreundlicher werden müssten.

Ein weiterer Umstand, der eine gelingende work-life Balance erschwert, ist die „Kultur der Verfügbarkeit“. Zwar wünschen sich viele Personen den Ort der Arbeit freier bestimmen zu können. Doch besteht dabei wiederum die Gefahr, dass unter dem Label der Vereinbarkeit

Arbeits- und Privatzeit noch stärker vermischt werden. Moderne Kommunikationstechnologien machen Arbeitnehmer/innen stets erreichbar.

Unternehmen profitieren davon, wenn sie familienfreundlich sind. Es entfalten sich positive Wirkungen auf Mitarbeiter/innenbindung, betrieblichen Wissensaufbau, Mitarbeiter/innenproduktivität und Motivation. Das Problem ist, dass Unternehmen nicht verpflichtet sind, familienfreundliche Arbeitsbedingungen herzustellen. Seit Jahren stagnieren die betrieblichen Vereinbarungen zur Förderung der Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit auf niedrigem Niveau, lediglich 13 Prozent der Betriebe mit mehr als zehn Beschäftigten haben eine solche.

Teilzeit als Lösung?

Sozialversicherungspflichtige Teilzeit, zumal wenn sie qualifiziert, gerecht entlohnt und existenzsichernd ist, kann ein geeignetes Instrument sein, um eine gewünschte work-life Balance bzw. die Vereinbarkeit von Familie und Arbeit zu realisieren.
Nicht allen Einkommensgruppen steht Teilzeitarbeit als sinnvolles Vereinbarkeitsinstrument zu Verfügung, denn sie ist häufig verbunden mit hohen Einkommenseinbußen und/oder im Niedriglohnbereich angesiedelt und damit nicht existenzsichernd. Des Weiteren führt geringfügige langjährige Teilzeit zu lebenslangen Effekten hinsichtlich Einkommen, beruflichem Status und sozialer Absicherung.

Mütter und Väter, die Verantwortung für Kinder und Haushalt übernehmen wollen, benötigen flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Betriebskulturen, die sich explizit an beide Geschlechter richten.

Der VAMV fordert eine generelle Arbeitszeitverkürzung mit einer regelmäßigen Wochenarbeitszeit von 35 Stunden sowohl für Männer als auch für Frauen. Der Gesetzgeber sowie die Unternehmen müssen familienfreundlichere Arbeitsverhältnisse mit flexibilisierten Arbeits- und Betreuungszeiten schaffen. Die Anwesenheits- und Verfügungskultur ist zu überwinden. Alternativ ist aus Sicht des VAMV der Ausbau qualifizierter existenzsichernder Teilzeitarbeit zu unterstützen. In das Teilzeitbefristungsgesetz wird ein Anspruch auf Rückkehr in Vollzeit festgeschrieben.

3.2 Familienfreundliche Infrastrukturen

Kindertagesbetreuung

Alle Eltern, ob alleinerziehend oder nicht, sind auf Kindertagesbetreuung angewiesen, um einer Erwerbsarbeit nachzugehen. Da mehrheitlich Frauen für die Organisation der Vereinbarkeit ihrer Erwerbstätigkeit mit der Kinderbetreuung zuständig sind, ist die Frage der Betreuungsmöglichkeiten derzeit noch eine Frauenfrage. Für Alleinerziehende ist sie umso wichtiger. Zudem handelt es sich bei dem Bedarf an qualifizierter Betreuung auch um einen Bedarf an Bildung. Für die 205.000 Kinder von Alleinerziehenden unter drei Jahren fehlen nach wie vor ausreichend Betreuungsplätze. Das bisherige Tempo des Ausbaus der Kinderbetreuung für unter Dreijährige muss gesteigert werden, wenn erreicht werden soll, dass Frauen gleichberechtigten Zugang zum Arbeitsmarkt haben.
Gleiches gilt für ältere Kinder: aus den Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen sowie den Zeiten, in denen Kinder in der Schule sind, lässt sich ablesen, dass teilzeiterwerbstätige Mütter (und Väter) vorausgesetzt werden. Der Mangel an ganztägiger Betreuung ist offensichtlich.

Von Arbeitnehmer/innen wird heute eine hohe Mobilität abverlangt und gerade Alleinerziehende weisen diese im Vergleich zu verheirateten Frauen auf. Sind die Kinder schulpflichtig, kann ein Umzug in ein anderes Bundesland Schwierigkeiten mit sich bringen. Das föderale Prinzip in der Bildung erschwert häufig einen reibungslosen Anschluss für die lernenden Kinder.

Arbeitszeiten
Flexible Arbeitszeiten, die eine Vereinbarkeit mit Familientätigkeiten erleichtern können, stehen in der Regel nicht im Einklang mit Öffnungs-, Verkehrs-und Betriebszeiten in familienrelevanten Einrichtungen und Geschäften, bei Ärzten und Behörden oder mit dem öffentlichen Nahverkehr.

Beteiligung der Väter
Die Neuregelung der Elternzeit und des Elterngeldes setzte Anreize zur schnelleren Rückkehr von Frauen in Erwerbsarbeit sowie für eine Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter. Sie kann als wichtiger Schritt zur Überwindung des Ernährermodells gewertet werden. Mittlerweile nehmen 16 Prozent der Väter diese Möglichkeit wahr, wobei sich zwei Drittel von ihnen auf die zwei „Partnermonate" beschränken. Eltern die ein egalitäres Arrangement umsetzen wollen, indem sie beide gleichzeitig Elterngeld beanspruchen und in Teilzeitarbeit arbeiten, können das lediglich für sieben Monate tun. Der Anreiz für diese Variante ist also nicht groß, obwohl damit eine innerpartnerschaftliche Aufgabenteilungen ermöglicht werden würde, die es später (und im Falle einer Trennung) beiden Eltern erleichtert, den Ansprüchen in der Familie als auch in der Erwerbsarbeit gerecht zu werden.

Für Alleinerziehende ist wichtig, dass Mütter und Väter Elterngeld in Anspruch nehmen können, unabhängig davon, wie die Sorge rechtlich geregelt ist.

Der VAMV spricht sich für eine obligatorisch paritätische Aufteilung der Elternzeit aus. Eine gebührenfreie familienfreundliche Infrastruktur ist unter Beteiligung verschiedenster Akteur/innen zu schaffen. Dazu gehören insbesondere ein zügiger Ausbau ganztätiger qualitativ hochwertiger Kinderbetreuungs- und Bildungseinrichtungen sowie flexibilisierte Öffnungszeiten familienrelevanter Einrichtungen.

4. Fazit und Forderungen

Zusammenfassend ist festzuhalten: Je mehr Kinder ein Mann hat, desto länger arbeitet er, je mehr Kinder dagegen eine Frau hat, desto kürzer sind ihre Arbeitszeiten. Gleichzeitig verringert sich auch bei den Frauen ohne Kinder die Arbeitszeit stärker, als es bei Männern ohne Kinder der Fall ist. Frauen sind auf dem Arbeitsmarkt zahlenmäßig präsent, aber vom Umfang her auf dem Rückzug. Hinzu kommt, dass Frauen erheblich weniger verdienen.
Angesichts der in diesem Positionspapier beschriebenen Entwicklungen liegt nur ein Schluss nahe: es besteht dringender Handlungsbedarf.

Die Europäische Kommission verwies vehement darauf, dass die gleichberechtigte Teilhabe von Männern und Frauen im Erwerbsleben und an Entscheidungsprozessen ein demokratisches und wirtschaftliches Gebot ist. Werden tatsächliche Verwirklichungschancen, die der formalen Gleichstellung gerecht werden, nicht eröffnet, verursacht das nicht nur eine Begrenzung individueller Möglichkeiten, sondern auch langfristige Kosten für die Gesellschaft.

Für Alleinerziehende gilt: Solange die Geschlechtergleichstellung auf dem Arbeitsmarkt nicht forciert und mit entsprechenden Maßnahmen gefördert wird, solange wird sich auch die Situation von Alleinerziehenden nicht ändern bzw. ihre Beteiligung am Erwerbsleben nicht erhöhen. Denn: Alleinerziehende Frauen sind auf dem Arbeitsmarkt in erster Linie nicht benachteiligt, weil sie alleinerziehende Frauen sind, sondern erstens weil sie Frauen sind und zweitens weil sie Mütter sind. Deswegen sind Programme, die auf Alleinerziehende als spezifische Gruppe abzielen, langfristig unwirksam.

Politisches Handeln allein reicht nicht aus. Es sind die einzelnen Menschen selbst, die im Rahmen ihrer Möglichkeiten selbst dazu beitragen können, Stereotype zu hinterfragen und aufzulösen. Zur Herstellung von Chancengleichheit für beide Geschlechter im Erwerbsleben

bedarf es aus Sicht des VAMV einer gemeinschaftlichen Kraftanstrengung aller beteiligten Akteure/innen. Insbesondere Betriebe und Unternehmen sollten ihre Arbeitsbedingungen so gestalten, dass beiden Geschlechtern die Möglichkeit gegeben ist, Erwerbsarbeit und andere Tätigkeiten zu vereinbaren.

Literatur

BMFSFJ (2011): Partnerschaft und Ehe – Entscheidungen im Lebensverlauf. Einstellungen , Motive, Kenntnisse des rechtlichen Rahmens. http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationen,did=165070.html

BMFSFJ (2010a): Familienreport 2010, http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationen,did=140786.html

BMFSFJ (2010b): Sinus Sociovision. Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern. Einstellungen, Erfahrungen und Forderungen der Bevölkerung zum „gender pay gap".

Bourdieu, Pierre (1997). Die männliche Herrschaft. In: Dölling, Irene/Krais, Beate (Hrsg.). Ein alltägliches Spiel. Geschlechterkonstruktion in der sozialen Praxis. Frankfurt am Main, S. 153-217.

Bundesregierung (2011): Antwort auf eine Kleine Anfrage der Fraktion DIE LINKE. im Bundestag: Gleichstellung der Frauen im Erwerbsleben, Drucksache 17/4916. http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/17/049/1704916.pdf

Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) (2008): Wochenbericht des DIW Berlin Nr. 33/2008, http://www.diw.de/documents/publikationen/73/88317/08-33-1.pdf

Europäische Kommission (2010): Mehr Frauen in Führungspositionen. Ein Schlüssel zu wirtschaftlicher Stabilität und Wachstum. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union.

Hans-Böckler-Stiftung (2010): Minijobs: ländlich, westlich, weiblich. In: Böcklerimpuls 19/2010.

Klammer, Ute et al (2011): Neue Wege – gleiche Chancen, Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf, Gutachten der Sachverständigenkommission an das BMFSFJ für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, Januar 2011. (kurz: Gleichstellungsbericht).

Klammer, Ute; Klenner, Christina; Pfahl, Svenja (2010): Frauen als Ernährerinnen der Familie: politische und rechtliche Herausforderungen. Policy Paper anlässlich der Tagung ‚Zeit für Verantwortung im Lebenslauf – Politische und rechtliche Handlungsstrategien' am 29.11.2010 (Veranstaltung im Rahmen des vom BMFSFJ geförderten Projekts „Was kommt nach dem Ernährermodell?").

Kull, Silke; Riedmüller, Barbara (2007): Auf dem Weg zur Arbeitsmarktbürgerin? Neue Konzepte der Arbeitsmarktpolitik am Beispiel alleinerziehender Frauen, edition sigma.

Oschmiansky, Frank (2010): Das Ende des Ernährermodells, in: http://www.bpb.de/themen/4BUYWG.html (Bundeszentrale für politische Bildung).

Statistisches Bundesamtes (2011): Pressemitteilung, Nr. 120 vom 24.03.2011. Verdienstunterschiede von Frauen und Männern bleiben bestehen

Statistisches Bundesamt (2010): Alleinerziehende in Deutschland. Ergebnisse des Mikrozensus 2009. Wiesbaden.

http://www.entgeltgleichheit.de/aktuell/meldungen/muetter-wollen-mehr-arbeiten/

Impressum

Herausgeber:
Verband alleinerziehender Mütter und Väter,
Bundesverband e.V.
Hasenheide 70,
10967 Berlin

Autorin:
Antje Asmus

© VAMV Bundesverband 2011

download: www.vamv.de