Ungleiche Beschäftigungschancen von Männern und Frauen:

Zukunftsinvestitionen zur Umsetzung
der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
– work- life-balance-
als Beitrag für eine Gute Arbeit

Vorlesungsreihe:
Arbeitswelt im Wandel
TU Braunschweig
am 07.01.2010

Frauen- und Gleichstellungs-politik

ver di

•Ute Brutzki, ver.di
Bundesverwaltung Berlin

Gliederung

- Rahmenbedingungen: Gleichstellungspolitik- eine für alle?
- Ungleiche Beschäftigungschancen
- Ambivalenz von Teilzeitarbeit
- Zukunftsinvestitionen
- Gute Arbeit: ein ver.di Projekt: Vereinbarkeit von beruflichem und privatem Leben und Work- Life –Balance (Das Instrument des DGB-Index Gute Arbeit als Beitrag zur diskriminierungsfreien Arbeit)
- Hinweise: webside

Frauen- und Gleichstellungs-politik

ver di

Gleichstellungspolitik –eine für alle?

- **1.** Das Problem: zunehmende Ausdifferenzierung der Lebenslage von Frauen und Männern
- **2.** Gesetzliche und politische Rahmenbedingungen
  -für gleichstellungspolitisches Handeln
  -für Vereinbarkeit und work - life - balance
- **3.** Entgeltgleichheit –Frauen verdienen im Durchschnitt in Deutschland 23% weniger als Männer
- **4.** Arbeitszeitfrage:
  - Teilzeitarbeit ist weiterhin ein Karrierehindernis
  -Frauen in Minijobs –Frauen mit überlangen Arbeitszeiten

Für alle gelten die neuen Gesetze

- Teilzeit-und Befristungsgesetz 2001
- Elternzeitgesetz 2004
- Betriebsverfassungsgesetz 2001
- Tagesbetreuungsausbaugesetz 2005
- Elterngeld 2007 -Vätermonate
- Pflegezeitgesetz 2008
- Krippenplätze bedarfsdeckend bis 2013
- AGG

Aktuelle gesellschaftspolitische Bedingungen für (betriebliche) Gleichstellung

- Koalitionsvertrag:
  - Stufenplan Führungspositionen
  - Entgeltgleichheit - Logib D
- Equal Pay Day: 26.März 2010
- 100 Jahre 8. März
- Servicestelle betriebliche Kinderbetreuung

Kontakt

Servicestelle Betriebliche Kinderbetreuung

Oranienburger Straße 65
10117 Berlin

Telefon: 0800 0000 945 (kostenlos)

E-Mail: kinderbetreuung@erfolgsfaktor-familie.de

Internet: www.erfolgsfaktor-familie.de

Aktuelle gesellschaftspolitische Bedingungen für Gleichstellung

Beispiel: Bedeutung Wiedereinstieg nach familienbedingten Erwerbsunterbrechungen

- traditionell mehrjährige Familienphase
- heute: nach Elternzeit (3 Jahre) oder
- nach Ende des Elterngeldbezuges (12 Monate oder eher)
- nach Ehescheidung: Unterhaltsrecht 2008
- nach Arbeitslosigkeit
- als Hausfrau in Bedarfsgemeinschaft

Gleichstellungspolitik vor neuen Herausforderungen

- Gemeinsames:
- Equal Pay und Diskriminierungsfreiheit
- Anerkennung und Umverteilung der unbezahlten Arbeit –Vereinbarkeit Arbeit und Leben
- Gute Arbeit: würdevolle, nicht sexualisierte Behandlung
- Aber auch gruppenspezifische Interessen und Solidarität!

Gleichstellungspolitik vor neuen Herausforderungen

Geschlecht –Bildung- Ethnizität –Religion -Lebensform

- Was hat die hochqualifizierte Ingenieurin, die eine Führungsposition anstrebt, mit der familienorientierten Sachbearbeiterin gemeinsam, die im Männerbetrieb nicht Teilzeit arbeiten kann?
- Was hat die ostdeutsche prekär Beschäftigte in Teilzeit mit arbeitslosem Partner, die die Familie ernährt, mit der westdeutschen Minijobberin, die auf das Einkommen ihres Mannes baut gemeinsam?
- Was die türkische Arbeiterin am Band, deren Werk schließen wird gemeinsam, mit der Freelancerin, die noch nie eine Anstellung hatte?

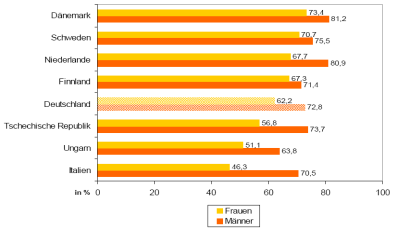
Ungleiche Beschäftigungschancen

- **Trend Frauenerwerbstätigkeit**
- **Europäische Beschäftigungsstrategie: Erhöhung der Frauenerwerbstätigkeit**
- **heißt vor allem Erhöhung der Müttererwerbstätigkeit**
- **Mütter in Deutschland viel weniger erwerbstätig als in anderen EU Ländern**

Ungleiche Beschäftigungschancen

Trend Frauenerwerbstätigkeit

Erwerbstätigenquote EU (ausgewählte Länder) 2006



Quelle: Eurostat, Labour Force Survey (LFS).

ökonomische Gründe für Steigerung der Frauenerwerbstätigkeit

- Frauen als Fachkräfte –gute Qualifikation der Frauen nutzen
- längere Ausstiege: betriebswirtschaftliche und individuelle Verluste
- Lösung der demografischen Probleme
- Beitragszahler für soziale Sicherungssysteme

Trend Frauenerwerbstätigkeit

Veränderungen in den Lebensformen

- Vielfalt der Familienformen –Zunahme der Zwei Verdienerfamilie
- Mehr Allein Erziehende
- immer mehr Mütter beruflich tätig
- Veränderungen in den Einstellungen:
- traditionelle Arbeitsteilung unterstützen nur 22% (West) und 10% (Ost) der 18-30Jährigen

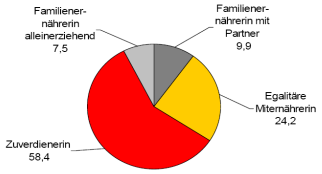
Trend Frauenerwerbstätigkeit Zukunftsinvestitionen

- Gleichstellung von Frauen und Männern
- Frauen streben vermehrt eine eigenständige Existenzsicherung an
- wollen sich nicht mehr zwischen Beruf und Familie entscheiden müssen
- Immer mehr Frauen tragen wichtigen Beitrag zum Familieneinkommen bei
- 20% der Mehrpers. HH:Familienernährerinnen

Trend Frauenerwerbstätigkeit

Beitrag von Frauen zum Haushaltseinkommen 2006

WSI | Hans Böckler Stiftung



Basis: Haushalte abhängig beschäftigter Frauen in Westdeutschland.
Quelle: Auswertung des SOEP-Datensatzes für das Projekt "Flexible Familienernährerinnen", hsin Tine Hahn und Gerhard Schön

Trend Frauenerwerbstätigkeit Zukunftsinvestitionen

- Neues **Leitbild: Eigenständige Existenzsicherung aller Männer und Frauen**
- „Adult Worker Model“ (Modell des „erwachsenen Erwerbstätigen“)
- erfordert neue Lösungen für die Fürsorgearbeit (Care) gegenüber Kindern und Pflegebedürftigen
- Herausforderungen für Politik und Wirtschaft

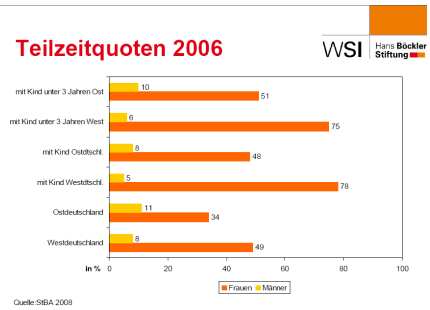
Ungleiche Beschäftigungschancen

Gleichstellungsdefizite

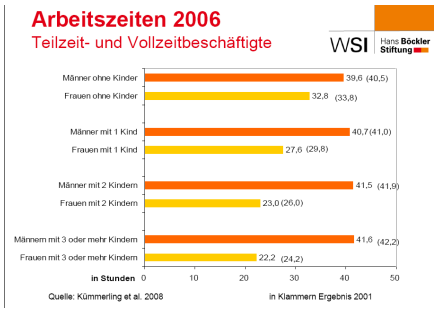
- **Frauenerwerbstätigkeit ≠Geschlechtergerechtigkeit**

1. fortgesetzte Disparitäten auf dem Arbeitsmarkt –geschlechtsspezifische Segregation fast nicht verringert
2. geschlechtsspezifische Einkommenslücke
3. Diskriminierungsanfälligkeit von Teilzeit
4. Anhaltende Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen

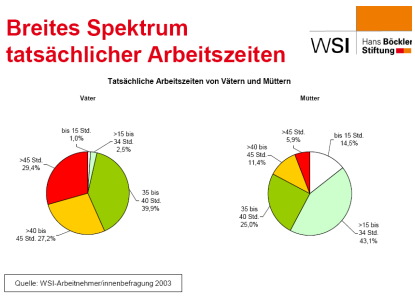
Gleichstellungsdefizite: Ambivalenz von Teilzeitarbeit



Ambivalenz von Teilzeitarbeit



Differenzierung



Ungleiche Beschäftigungschancen –**Gleichstellungsdefizite**

Ambivalenz von Teilzeitarbeit

- Teilzeit ist als Option unverzichtbar, aber
- einseitige Teilzeit bei Frauen -keine Lösung der Frage, wie eigenständige Existenzsicherung und Fürsorge verknüpft werden können
- nicht selten mit Diskriminierung verknüpft, insbes. bei Minijobs
- Teilzeitbeschäftigte erhalten einen um 23% niedrigeren Stundenlohn als Vollzeitbeschäftigte: Differenz 2008: 4,17 Euro

Ungleiche Beschäftigungschancen –
Gleichstellungsdefizite
Ambivalenz von Teilzeitarbeit

- Niedrige Einkommen von Minjobber/innen
- 92% der Minijobber/innen arbeiten zu Stundenlöhnen unterhalb der Niedriglohnschwelle (Kalina/Weinkopf 2008)

- **Differenzierung oder Spaltung der Belegschaft?**
- Vollzeitbeschäftigte mit überlangen Arbeitszeiten
- Teilzeitbeschäftigte
  - diskriminiert oder gleichgestellt?
  - freiwillig –unfreiwillig?

Zukunftsinvestitionen Wiedereinstieg

- Wiedereinstieg erfordert Familiensensibilität
- Herausforderung an
- Betriebe: kaum auf Beschäftigung junger Eltern eingestellt
- Kommunen: Infrastruktur für Kinder, Pflege, haushaltsnahe DL
- Arbeitsagentur, Weiterbildungsträger. Beratungsstellen
- Gesetzgeber und staatliche Sozialpolitik

Zukunftsinvestition Typologie betrieblicher Angebote

- Flexible Arbeitsarrangements
  (Teilzeit, Gleitzeitarbeit, Job Sharing, Telearbeit Arbeitszeitkonten,…)
- Kinderbetreuung
  (Kontingent an kommunalen Betreuungsplätzen, Zuschüsse, Ferienangebote, Vermittlung von Betreuung,…)
- Freistellungsoptionen
  (Verlängerte Elternauszeit, Freistellung aus familiären Gründen, Sabbaticals,…)
- FamilienunterstützendeMaßnahmen
  (Weiterbildung des Managements, Beratungsangebote für Beschäftigte, Work-family Co –ordinator, Ermittlung der Bedürfnisse, Finanzielle Unterstützungsangebote

Motive und Effekte familienbewusster Personalpolitik

- Zufriedenheit der Mitarbeiter/innen erhöhen
- Motivation und Engagement des Personals steigern
- Senkung der Fehlzeiten
- Qualifiziertes Personal finden
- Beschäftigte langfristig an das Unternehmen binden
- Kosten für Personalrekrutierung und Einarbeitung sparen
- besseres Firmenimage

Vom Klassiker „Humanisierung der Arbeit“ zum Zukunftsprogramm „Gute Arbeit“

Gute Arbeit von Frauen und Männern
und die Work Life Balance
diskriminierungsfrei gestalten
über die Vereinbarkeit von beruflichem und privatem Leben

ein Beitrag der ver.di Frauen- und Gleichstellungs-politik ver di

Ute Brutzki

Willkommen bei GUTE ARBEIT mit ver.di

Gute Arbeit ist für ver.di untrennbar mit Respekt, Anerkennung, Wertschätzung und dem Recht auf Mitwirkung und Mitbestimmung verbunden. Um *gute Arbeit* zu ringen ist von daher eine wichtige Querschnittsaufgabe gewerkschaftlicher Arbeit. ver.di rückt damit die betriebliche Alltagsgestaltung der Arbeitsbedingungen ins Zentrum der gewerkschaftlichen Bemühungen.

Die ver.di-Initiative GUTE ARBEIT setzt an den Interessen, Wünschen und Bedürfnissen der Menschen in den Betrieben und Verwaltungen an, denn die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind die Experten in eigener Sache. Sie haben eine klare Vorstellung davon, was für sie gute Arbeit ist. ver.di greift diese Vorstellungen und Anforderungen auf, entwickelt daraus Kernforderungen für die Gestaltung guter Arbeit und macht diese zur Grundlage ihres Handelns.

ver.di setzt sich für gute Arbeit in den Betrieben und Verwaltungen ein, aber auch in Politik und Wissenschaft, um dort viele Mitstreiterinnen und Mitstreiter zu gewinnen, die das Thema Gute Arbeit voranbringen. ver.di will gute Arbeit erfolgreich in der betrieblichen Praxis umsetzen und Erfolge sowie gute Beispiele verbreiten, damit sie Schule machen.

Diese Website bündelt Handlungshilfen, betriebliche Erfahrungen, Branchenaktivitäten und Hintergrundwissen rund um die ver.di-Initiative für GUTE ARBEIT.

www.verdi-gute-arbeit.de

Rahmenbedingungen

Jährliche wissenschaftlich repräsentative Erhebung des DGB seit 2007

mit Datengrundlagen aus:
- allen Regionen Deutschlands
- allen Branchen
- verschiedenen Einkommensgruppen
- verschiedenen Arbeitsverhältnissen

Die wichtigsten Ergebnisse

„Wir wollen einen Wettbewerb um Gute Arbeit“

- **Ergebnis 2007:**
- Nur 12% „gute“ Arbeitsplätze
- 54% im Mittelfeld und 34 % Mangelhaft
- **Ergebnis 2008**
- Vollzeitbeschäftigte Frauen haben schlechtere Arbeitsbedingungen als Männer
- In Betrieben und Verwaltungen mit Interessenvertretung ist die Arbeit besser

Frauen- und Gleichstellungs-politik

ver di

Haben Sie Einfluss auf die Arbeitsmenge, die Ihnen übertragen wird?
- In sehr hohem Maß
- In hohen Maß
- In geringem Maß
- Gar nicht

Belastet Sie das?
In sehr hohem Maß, ...Gar nicht

Haben Sie Einfluss auf die Gestaltung Ihrer Arbeitszeit?
- In sehr hohem Maß
- In hohen Maß
- In geringem Maß
- Gar nicht

Belastet Sie das?
In sehr hohem Maß, ...Gar nicht

Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten

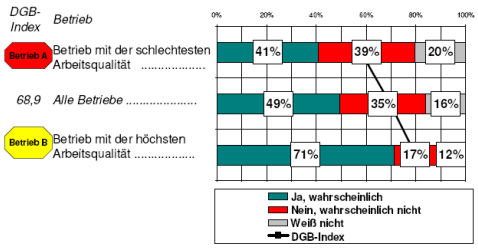
Können Sie Ihre Arbeit selbständig planen und einteilen?

- In sehr hohem Maß
- In hohen Maß
- In geringem Maß
- Gar nicht

Belastet Sie das?
In sehr hohem Maß, ...Gar nicht

Subjektive Einschätzung der Arbeitsfähigkeit im Spiegel der Arbeitqualität

Bitte denken Sie einmal an Ihre Arbeit und Ihren Gesundheitszustand:
Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben können?



Je besser die Arbeitsqualität im Betrieb wahrgenommen wird, desto eher können sich die Beschäftigten vorstellen, an ihrem Arbeitsplatz das Rentenalter zu erreichen.

Sonderauswertungen:

- Vereinbarkeit von beruflichem und privatem Leben und work- life -balance
  (Das Instrument des DGB-nIdex Gute Arbeit als Beitrag zur diskriminierungsfreien Arbeit in Verwaltungen und Betrieben)
- Weiterbildung
- Leistungsverdichtung
- Prekäre Beschäftigung
- Altersübergänge
- Junge Beschäftigte

Frauen- und Gleichstellungs-politik

ver di

Gute Arbeit im Zeichen der Chancengleichheit

- Aus Frauen- und Gleichstellungspolitischer Perspektive gehören insbesondere folgende „Vertiefende Analysen und Themen“ auf die politische Agenda der Implementierung des Index „Gute Arbeit“ und der Anwendungsmöglichkeiten bei ver.di:

- 1. Entgeltdiskriminierung
- 2. Karrierechancen für Frauen
- 3. Partizipation an Qualifizierung, Aus- und Weiterbildung unter Berücksichtigung der Lebenswirklichkeit von Frauen
- 4. Ausbildung in Zukunftsberufen für Frauen
- 5. Arbeitszeit und Arbeitszeitvolumen
- 6. Rahmenbedingungen und Wiedereingliederung nach der Elternzeit und nach Pflege

ver di

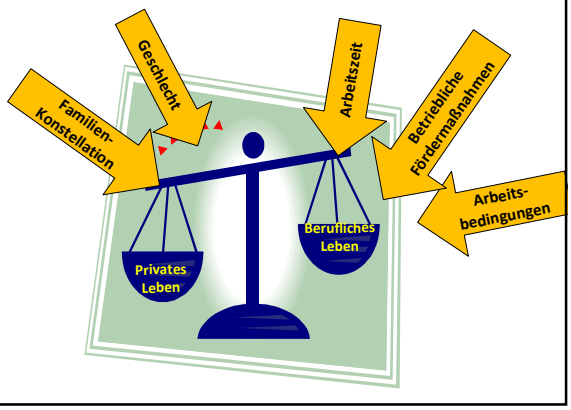
Vereinbarkeit von beruflichem und privatem Leben

Frauen- und Gleichstellungs-politik

ver di

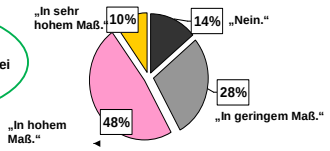
Sonderauswertung
ver.di Frauen

Einflussfaktoren auf die Work-Life-Balance

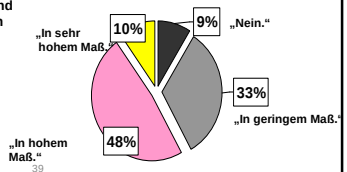


Einschätzung der Work-Life-Balance

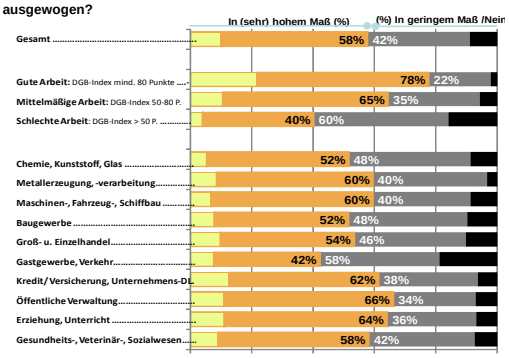
Ist das Verhältnis zwischen „Beruf“ und „privatem Leben“ bei Ihnen ausgewogen?



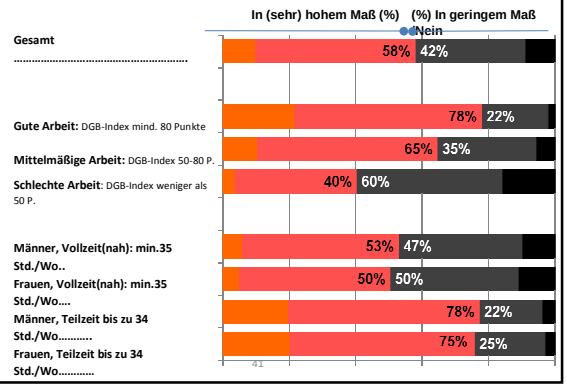
Lässt Ihnen Ihre Arbeit genügend Zeit für Familie, Freundschaften und private Interessen?



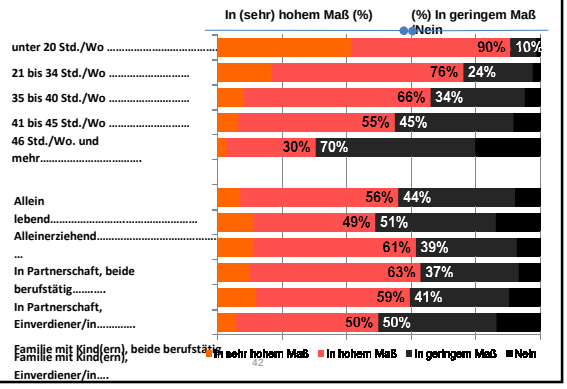
Balance zwischen beruflichem und privatem Leben nach verschiedenen Merkmalen - Ist das Verhältnis zwischen „Beruf“ und „privatem Leben“ bei Ihnen ausgewogen?



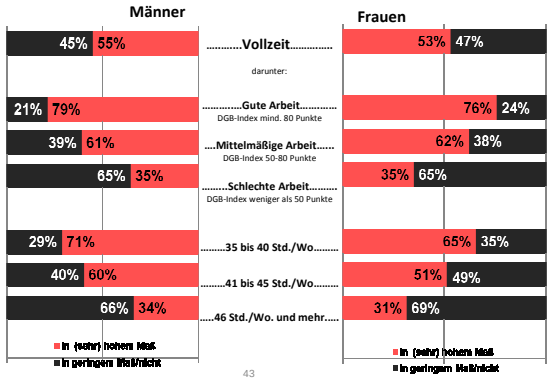
Work-Life-Balance im Spiegel von Arbeitsqualität, Arbeitszeit und Geschlecht



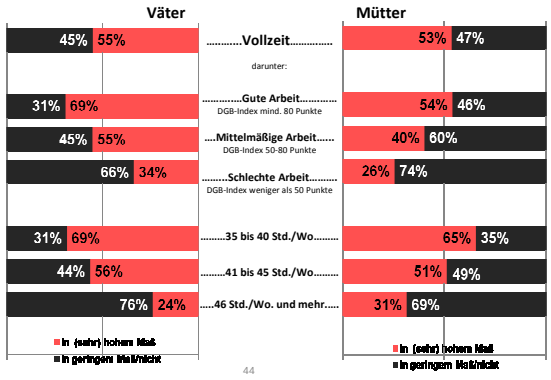
Work-Life-Balance im Spiegel von Arbeitszeit und Familienkonstellationen



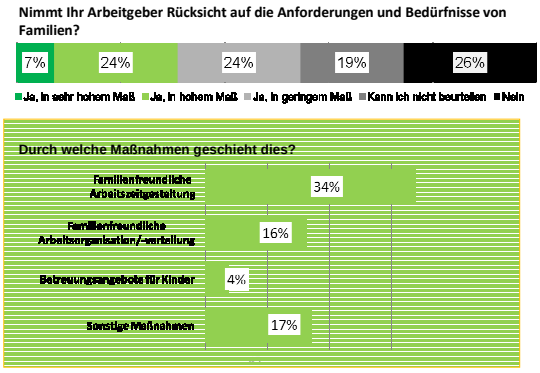
Work-Life-Balance von Männern und Frauen (VZ) im Spiegel von Arbeitszeit und Arbeitsqualität



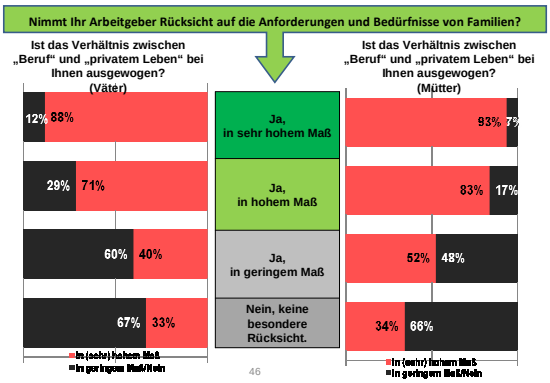
Work-Life-Balance von Vätern und Müttern (VZ) im Spiegel von Arbeitszeit und Arbeitsqualität



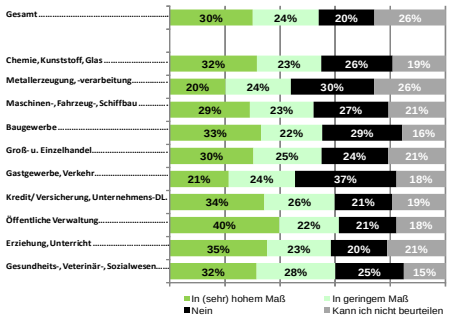
Betriebliche Maßnahmen zur Förderung von Vereinbarkeit von Beruf und Familie



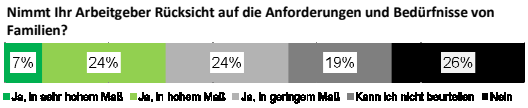
Work-Life-Balance im Spiegel von betrieblichen Maßnahmen zur Förderung von Vereinbarkeit

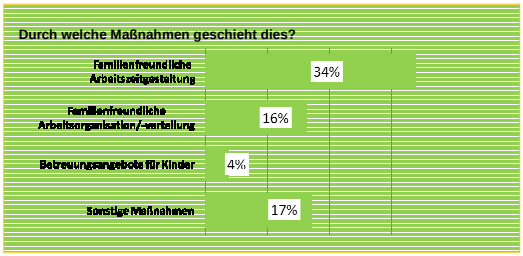


Betriebliche Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie nach Wirtschaftszweigen

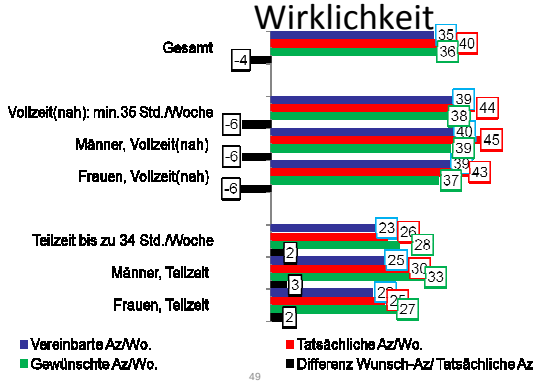


Betriebliche Maßnahmen zur Förderung von Vereinbarkeit von Beruf und Familie

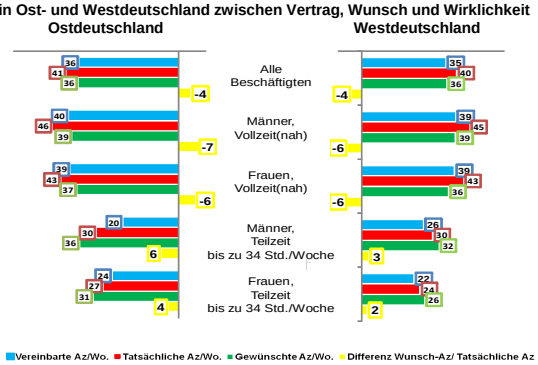




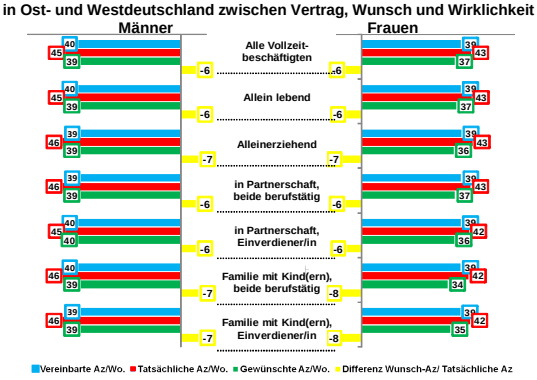
zwischen Wunsch & Wirklichkeit

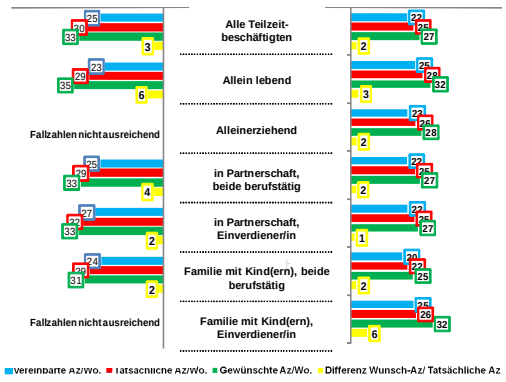


Arbeitszeiten von voll- und teilzeitbeschäftigten Männern und Frauen in Ost- und Westdeutschland zwischen Vertrag, Wunsch und Wirklichkeit



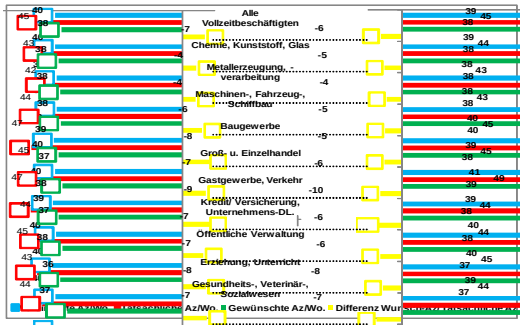
Arbeitszeiten von voll- und teilzeitbeschäftigten Männern und Frauen in Ost- und Westdeutschland zwischen Vertrag, Wunsch und Wirklichkeit

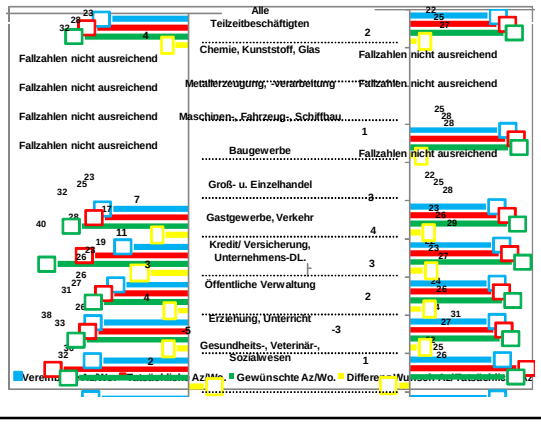


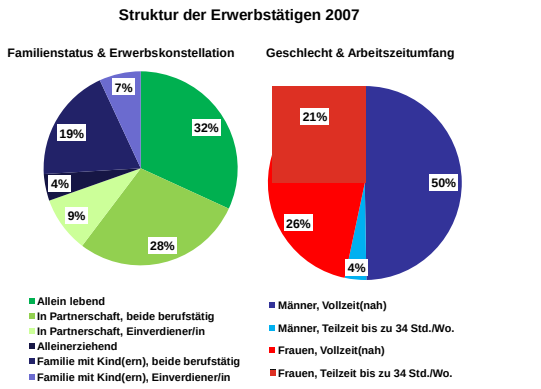


Arbeitszeiten von Voll- und Teilzeitbeschäftigten in versch. Branchen in Ost- und Westdeutschland zwischen Vertrag, Wunsch und Wirklichkeit

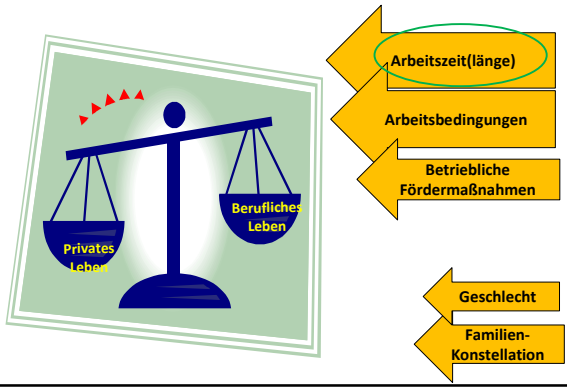
Ostdeutschland | Westdeutschland







Einflussfaktoren auf die Work-Life-Balance



Die ver.di Frauen wissen:
Schlechte Arbeitsbedingungen führen zu einer schlechten Vereinbarkeit von Familie und Beruf und verhindern Chancengleichheit und eine diskriminierungsfreie Gestaltung der Arbeit

42 Prozent aller Befragten des Index sind mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht zufrieden. Vor allem die Arbeitszeit ist dafür verantwortlich.

- Ein weiterer wesentlicher Eckpunkt des Reports ist die **Erkenntnis, dass Vereinbarkeit von Familie und Beruf in erster Linie von betrieblichen und beruflichen Faktoren und dann erst von der familiären Konstellation beeinflusst wird.**
- So sind gute Arbeitsbedingungen, Entgeltgleichheit, Arbeitszeiten und familienfreundliche Angebote weiterhin eine elementare Voraussetzung für Chancengleichheit und eine künftige bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Hinweise:

www.verdi.de
www.frauen.verdi.de
www.br-pr-aktiv.verdi.de
www.inbalance-projekt.de
www.gender.verdi.de
www.boeckler.de
www.wsi-mitteilungen.de
www.gender-index.de

Frauen- und Gleichstellungs-politik

Danke für die Aufmerksamkeit!

Ute Brutzki
ver.di Bundesverwaltung
Berlin