

Chancengleichheit für Frauen auf dem Arbeitsmarkt und im Erwerbsleben 2014? Wir sind weiter als 1857, als New Yorker Arbeiterinnen für ihre Rechte stritten, aber immer noch nicht angekommen.

Obwohl Frauen hervorragend qualifiziert sind und angesichts des demografischen Wandels am Arbeitsmarkt derzeit gesucht sind wie nie, führen überholte gesellschaftliche Rollenzuschreibungen und strukturelle Benachteiligungen auch heute noch dazu, dass Frauen nicht in gleicher Weise wie Männer beruflich erfolgreich sind. Beispiele dafür sind:

Erwerbsquote

Seit Jahren liegt der Unterschied zwischen den Erwerbsquoten von Frauen und Männern in Niedersachsen konstant bei mindestens 10%; 2012: Frauen 70,4%, Männer 81,4%. Zwar steigt auch die Erwerbsbeteiligung von Frauen stetig an, der Anstieg korrespondiert aber nicht mit einem Anstieg ihres Arbeitsvolumens. Erheblich mehr Frauen als Männer arbeiten in Teilzeit und in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen.

Gender Pay Gap

Frauen verdienen in Niedersachsen fast ein Fünftel weniger als Männer.

- Der Gender Pay Gap (Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen) liegt in Niedersachsen aktuell bei 18,4%.
- Die Lohnlücke steigt von 2% zu Beginn des Berufslebens auf 29,5% ab dem 60. Lebensjahr. Bei den Ruhestandseinkommen beträgt der Unterschied bis zu 59,6% (Gender Pension Gap).

Minijobs

Minijobs sind eine Domäne der Frauen. Sie begünstigen Niedriglohnarbeit und Armut. Minijobs stellen nur selten eine Brücke in den ersten Arbeitsmarkt dar.

- Über 20% aller Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland sind Minijobs (7,4 Mio.)
- Rund 60% der Beschäftigten im Minijob sind Frauen.
- Für 4,8 Mio. Menschen sind Minijobs die einzige Erwerbsquelle, darunter sind 3,2 Mio Frauen.
- Minijobs werden schlechter entlohnt als Regelarbeitsverhältnisse und bilden nur für 9% der Beschäftigten eine Brücke in den ersten Arbeitsmarkt.
- Beschäftigte im Minijob erwerben minimale Rentenansprüche und sind in besonderer Weise von Altersarmut bedroht.
- Nach aktuellen Zahlen der Bundesagentur für Arbeit gab es in Niedersachsen zum Stichtag 31. März 2013 insgesamt 736.218 geringfügig entlohnte Beschäftigte, davon 472.838 Frauen (64,1%).

Alleinerziehende

Alleinerziehende sind eine besonders benachteiligte Personengruppe am Arbeitsmarkt. Existenzsichernde Beschäftigungsverhältnisse gelingen ihnen häufig nicht und sie sind deshalb besonders von Armut betroffen.

- Ca. 1/5 der deutschen Bevölkerung lebt in dieser Familienform; zu 92 % sind es Frauen, die ihre Kinder allein erziehen, in Niedersachsen sind es 85,2%.
- Alleinerziehende Frauen sind besonders von Armut und Arbeitslosigkeit bedroht bzw. betroffen; 31% der Mütter sind abhängig von Transferzahlungen

des SGB II.; ein Drittel der alleinerziehenden Mütter muss mit weniger als 1.100 Euro im Monat auskommen.

- Alleinerziehende sind mit 13,1 % Erwerbslosenquote fast doppelt so häufig arbeitslos wie die restliche Bevölkerung.
- Sie haben aufgrund ihrer Lebenssituation nur eingeschränkte Möglichkeiten zur beruflichen Qualifikation, zum beruflichen (Wieder-)Einstieg und zum Aufstieg.

Frauen in Führung

Der Anteil von Frauen in Führungspositionen in deutschen Unternehmen ist weiterhin sehr gering.

- 2013 lag der Frauenanteil an Führungspositionen in der Privatwirtschaft durchschnittlich bei 30%.
- in den Vorständen der TOP200 Unternehmen (ohne Finanzsektor) lag der Frauenanteil 2012 bei 4%
- und in den Aufsichtsräten dieser Unternehmen bei 13%.

Beruflicher Wiedereinstieg nach familienbedingten Unterbrechungen

Berufsrückkehrerinnen haben nach Erziehungszeiten Probleme wieder im Arbeitsleben Fuß zu fassen. Dabei ist für Frauen Berufstätigkeit heute ein fester Bestandteil ihrer Identität. 84% der Frauen wollen berufstätig sein, auch und gerade nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung. Eine Familie mit traditionellem Ernährermodell ist heute nur noch für 16% der Frauen das bevorzugte Lebensmodell. Realität ist:

- Nicht selten nimmt ein Arbeitgeber die Geburt eines Kindes zum Anlass, den „alten“ Arbeitsplatz dauerhaft neu zu besetzen;
- Starre Arbeitsbedingungen in den Unternehmen verhindern oftmals Teilzeitwünsche von Frauen
- Anschlussqualifizierungen, Weiterbildung und Begleitung während der beruflichen Auszeit und beim Wiedereinstieg sind notwendig, aber aktuell kein Regelangebot

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Immer noch gelingt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nur unzureichend und wird nach wie vor als eine von Frauen zu lösende Aufgabe betrachtet.

Viele Frauen würden gern ihre Arbeitszeit ausweiten: bei Mini- Jobberinnen sind es zwei Drittel, bei den Teilzeitbeschäftigten fast die Hälfte. Könnten alle Verlängerungspräferenzen erfüllt werden, ergäbe sich eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 32 Stunden. Nur 21% der Mütter halten Kinder und Beruf für gut miteinander vereinbar – zum Vergleich: in Frankreich sind es 62%.

Frauen und Männer brauchen für eine gute Vereinbarkeit z.B.:

- Teilzeitmöglichkeiten- auch in Führungspositionen
- Alternative Arbeitszeitmodelle wie z.B. Telearbeit, Job- Sharing, Arbeitszeitkonten
- Ausreichende Kinderbetreuungsangebote
- Angebote zur Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen
- Familienbewusste Unternehmenskulturen (Unternehmensführung, Unternehmensorganisation und Personalpolitik)

Vielfältige Disparitäten brauchen vielfältige Lösungen. Zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen, insbesondere auch ihres Arbeitsvolumens, ist mehr Gleichberechtigung am Arbeitsmarkt und im Erwerbsleben unverzichtbar.

Dazu gehören beispielhaft:

- mehr Möglichkeiten zur beruflichen Weiterbildung, auch in Familienzeiten
- mehr Teilzeitausbildungsprojekte vor allem für junge Mütter
- noch bessere Betreuung für Kinder im Krippen- und im Schulalter
- familienfreundliche Arbeitsmodelle für alle Beschäftigten, auch für Männer, Veränderung von Unternehmenskulturen
- Unterstützungsangebote für Beschäftigte in Zeiten der Pflege von Angehörigen
- Ausbau von Elternzeiten, insbesondere für Männer
- Veränderung der Rollenaufteilungen auch im privaten Bereich und mehr gesellschaftliche Akzeptanz der neuen Rollen von Frauen und Männern
- Beschränkung der Minijobs auf Schüler, Schülerinnen, Studierende, Rentnerinnen und Rentner
- Einführung eines gesetzlich verankerten flächendeckenden Mindestlohns
- Einführung einer Quote für Frauen in obersten Führungspositionen und Ausbau des Frauenanteils auf allen Führungsebenen einschließlich der Beförderung des Unternehmertums von Frauen.

Mehr Chancengleichheit für Frauen auf dem Arbeitsmarkt und im Erwerbsleben - Landespolitische Strategien und Angebote

Zwei Frauenspezifische Arbeitsmarktprogramme

- Koordinierungsstellen Frauen und Wirtschaft
Längerfristige Beratungs- und Qualifizierungsstrukturen für Frauen zum Berufs- (wieder-)einstieg; Vernetzung mit der regionalen Wirtschaft, Sensibilisierung der Unternehmen; Öffentlichkeitsarbeit zu wichtigen Themen wie z.B. Vereinbarkeit Beruf und Pflege; betriebliche Teilzeitausbildung; betriebliche Kinderbetreuungsangebote

Bilanz Förderperiode 2007-2013: Aufstockung auf 23 regionale Koordinierungsstellen Frauen und Wirtschaft, im Konvergenzgebiet mit besonderen Förderungsschwerpunkten (z.B. Mädchen und Technik; Existenzgründung, Betriebsübernahme im Handwerk, mobile Beratung)

- Förderung der Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt (FIFA)
Breitgefächerte frauenspezifische Projektförderung zur Abdeckung regionaler Bedarfe und zur Entwicklung neuer Modelle für mehr Chancengleichheit, z.B. universitäre Aufbauqualifizierung für Berufsrückkehrerinnen mit naturwissenschaftlich-technischen Vorwissen; Ausstieg aus dem Minijob; Entwicklung eines Dienstleistungsangebots im ländlichen Raum; Unterstützung von Migrantinnen mit ausländischem Berufsabschluss; Mentoring und frauenspezifische Trainings für Führungskräftenachwuchs; Sensibilisierung von Arbeitgebern.

Die Förderung von Projekten zur Unterstützung der Existenzgründung und des Unternehmertums von Frauen ist ein Schwerpunkt des Programms.

Bilanz Förderperiode 2007-2013: 250 Einzelprojekte im Programm FIFA

Begleitende Aktivitäten und Initiativen:

- Integrierte Beratung Alleinerziehender- IBA: Modellhafte Erprobung neuer Ansätze zur Verbesserung der Vermittlungschancen von Alleinerziehenden bei drei Jobcentern (Wolfsburg, Osterholz und Vechta)
- Fachkräfteinitiative: Austausch mit allen wichtigen Akteurinnen und Akteuren in Niedersachsen
- Regelmäßige Fachveranstaltungen und Vernetzungsangebote zum Austausch der interessierten Träger und Verbände (Best-practice-Tagungen; Netzwerk Alleinerziehende; Existenzgründungsnetzwerk; Väterarbeit)
- Jährliche Kongresse für Existenzgründerinnen und Unternehmerinnen
- Gleichberechtigte Berücksichtigung der Belange beider Geschlechter in allen Politikbereichen und Arbeitsmarktprogrammen; geschlechtsspezifische Datenerhebung
- Unterstützung bundesweiter Initiativen z.B. zur Einführung einer Quote für Frauen in Führungspositionen, für einen flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohn, für Entgeltgleichheit von Frauen und Männern