

Landesverband Nordrhein-Westfalen

FRAU o f f e n s i v

Entscheidung für Beruf und Familie –
Erfolgsmodell oder Hindernislauf?



**Dokumentation der
Landesfrauentagung NRW
vom 17. November 2008 in Köln**

Inhalt:

Vorwort

Eröffnungsansprache

Uta Schmalfuß, Landesfrauensprecherin.....S.3

Grußansprache

Edda Schliepack, Bundesfrauensprecherin.....S.13

Grußwort

Marianne Saarholz, Landesvorsitzende.....S.18

Fachvorträge „FRAU OFFENSIV“

Die berufliche Orientierung von Migrantinnen

Thomas Kufen, Integrationsbeauftragter Landesregierung
NRW.....S.21

Wiedereinstieg in den Beruf

Rainer Philippsen, Netzwerk Wiedereinstieg
Ministerium für Generationen, Familien, Frauen
und Integration.....S.31

Unterstützungsbedarf chronisch kranker und behinderter Frauen im Beruf

Christiane Kröger, Projekt Regionen stärken Frauen.....S.33

Vereinbarkeit von Familie und Beruf im internationalen Vergleich

Eric Thode, Bertelsmann-Stiftung.....S.36

Vorwort

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,
liebe Freundinnen und Freunde im SoVD,

„Frau offensiv – Entscheidung für Beruf und Familie –
Erfolgsmodell oder Hindernislauf?“



– unter diesem Thema stand die Landesfrauentagung am 19. November 2008 in Köln. Zahlreiche Frauen aus den Gliederungen unseres Landesverbandes haben daran teilgenommen und sehr engagiert mit den Fachleuten diskutiert. Tatsache ist: Die Frauen von heute wollen nicht mehr zwischen Beruf und Familie wählen müssen. Sie wollen beides miteinander vereinbaren. Damit dies möglich ist, brauchen Mütter aber öffentliche Hilfen und verlässliche Strukturen. Dazu gehören zum Beispiel Arbeitszeitregelungen, die flexible, aber verlässliche Anpassungsmöglichkeiten bieten sowie ein ausreichendes Angebot an qualifizierten Kinderbetreuungsangeboten.

Da Familie und Beruf bis heute oftmals nicht miteinander vereinbart werden können, fehlen den Frauen wichtige Beitragszeiten. Deshalb warnt der SoVD auch vor einer steigenden Altersarmut von Frauen. Damit sich die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf insgesamt verbessern, müssen wir uns weiterhin engagieren. Die vorliegende Dokumentation fasst die Reden und Fachvorträgen der Tagung zusammen. Diese soll Ihnen auch Anregung für Ihre Arbeit vor Ort geben. Ich wünsche Ihnen viel Freude bei der Lektüre.

Ihre

A handwritten signature in cursive script that reads "Uta Schmalfuß".

Uta Schmalfuß
Landesfrauensprecherin

Uta Schmalfuß

Landesfrauensprecherin SoVD NRW

Eröffnungsansprache



Meine sehr verehrten Damen und Herren,
sehr geehrte Gäste

ich begrüße Sie, auch im Namen des Landesfrauenausschuss NRW, ganz herzlich in der Domstadt Köln zu unserer Landesfrauentagung 2008. „Frau offensiv! Entscheidung für Beruf und Familie – Hindernislauf oder Erfolgsmodell?“ – das ist unser heutiges Thema. Sie sind aus ganz Nordrhein-Westfalen und sogar aus Niedersachsen angereist. Ich hoffe, Sie hatten eine gute Anfahrt, kamen staufrei mit dem PKW oder via Deutsche Bahn ohne „Streckenstörung“ hier in Köln an. Für die Rheinländer war es ein erfreulich kurzer Weg, für die Westfalen dafür eine etwas längere und aus Niedersachsen eine sehr weite Anreise. Umso mehr freut es mich, dass so viele Frauen unserer Einladung gefolgt sind.

Sehr herzlich begrüße ich unsere Landesvorsitzende und Vizepräsidentin Frau Marianne Saarholz. In der Frauenarbeit gilt es allgemein als vorteilhaft, wenn an der Spitze einer Organisation oder eines Gremiums eine Frau steht. Diesbezüglich befinden wir uns, liebe Marianne, in NRW in dieser glücklichen Lage, haben sogar mit Deiner Stellvertreterin, eine weitere Frau an der obersten Landesspitze.

Der Gerechtigkeit halber muss ich aber hinzufügen, dass auch die männlichen Mitglieder des GLV unserer Arbeit wohlwollend gegenüberstehen, zumindest, was die Genehmigung der finanziellen Mittel betrifft – ohne welche diese Tagung nicht durchführbar wäre. Und natürlich auch nicht ohne die Unterstützung durch die hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unserer Landesgeschäftsstelle.

Herzlich willkommen heiße ich die Sprecherin der Frauen im Bundesverband und das Mitglied des Präsidiums Frau Edda Schliepack. Liebe Edda, Du hast trotz Deiner zahlreichen Verpflichtungen die weite Anreise aus Niedersachsen nach Köln auf Dich genommen. Wir freuen uns sehr, Dich auf unserer Landesfrauentagung begrüßen zu dürfen und von Dir eine Grußansprache zu hören.

Wir haben für unsere Landesfrauentagung wieder sehr kompetente Referenten gewinnen können, die das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus unterschiedlichen Blickwinkeln darstellen werden.

Ich begrüße Herrn Karl Kufen, Integrationsbeauftragter der Landesregierung NRW. Herr Kufen wird uns über die berufliche Orientierung von Migrantinnen informieren. Es war mir sehr wichtig, auch die Situation von Migrantinnen zu thematisieren. Ich freue mich, Herr Kufen, dass Sie trotz ihrer anderweitigen Verpflichtungen, kurzfristig dieses Referat übernommen haben. Wir sind alle sehr interessiert zu hören, wie sich Migrantinnen beruflich orientieren und inwieweit sie später Beruf und Familie miteinander vereinbaren können oder auch wollen.

Weiterhin begrüße ich die Referentin zum Thema „Vorstellungen junger Frauen zu Beruf und Familie“, Frau Doris Hess. Frau Hess ist Bereichsleiterin am Institut für angewandte Sozialforschung (infas) in Bonn. Sie untersucht wissenschaftlich, wie junge Frauen Beruf und Familie miteinander vereinbaren. Sie ist auch Mitautorin der Brigitte-Studie „Frauen auf dem Sprung“, in der mehr als 1000 Frauen, Auszubildende, Studierende und Berufsanfänger befragt wurden. Uns interessiert, welchen Hindernissen sich die gegenwärtige Frauengeneration gegenüber sieht. Wie sehen die Berufswünsche junger Mädchen und Frauen aus, wird ihr bisheriges enges Berufswahlverhalten durchbrochen? Welche Vorstellungen von Partnerschaft haben sie, und wie verhalten sich junge Männer diesbezüglich. Und schließlich, wie stellen sich Politik und Wirtschaft auf die neue Frauengeneration ein? Können wir von einem Erfolgsmodell „Vereinbarkeit“ sprechen? Frau Hess, wir sind gespannt auf ihre Ausführungen!

Der Wiedereinstieg in den Beruf, zum Beispiel nach einer Familienphase, ist für Frauen oft nicht einfach. Beim Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes NRW befasst sich ein Referat speziell mit dieser wichtigen Problematik.

Durch die Förderung von Projekten in Netzwerken soll die Situation der Berufsrückkehrerinnen vor Ort verbessert werden. Ich begrüße den Leiter des Referates „Wiedereinstieg in den Beruf“, Herrn Ministerialrat Rainer Philippsen.

Die Entscheidung für Beruf und Familie ist für jede Frau eine Herausforderung, umso mehr gilt dies für Frauen mit Behinderungen oder chronischen Krankheiten. Frau Christiane Kröger arbeitet an einem Projekt der Initiative „Regionen stärken Frauen“. Sie wird aus ihrer Projektarbeit berichten: Ob und wie Frau – Familie – Behinderung – Beruf miteinander vereinbar sind bzw. welche Hürden gerade Frauen mit Behinderungen überwinden müssen, das wird sie uns vortragen. Herzlich willkommen Frau Christiane Kröger.

Zur thematischen Abrundung unserer Tagung wollen wir den Blick über die Grenzen auf unsere Nachbarländer richten und fragen, wo stehen wir im internationalen Vergleich in Bezug auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Welche Schwierigkeiten müssen Frauen in unseren Nachbarländern überwinden? Wo sind wir in Deutschland Vorreiter?

Zu diesem Thema gibt es eine Studie des Bundesfamilienministeriums und der Bertelsmannstiftung. Die Studie zeigt, dass eine hohe Frauenerwerbstätigenquote und eine hohe Geburtenrate in einer modernen Familienpolitik gut miteinander vereinbar sind. Es bedarf allerdings der richtigen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen. Unser Referent, Herr Eric Thode, arbeitet im Auftrag der Bertelsmann-Stiftung an dieser Studie mit. Herr Thode, wir freuen uns über Ihr Kommen und sind gespannt auf Ihr Referat zur „Vereinbarkeit von Familie und Beruf im internationalen Vergleich“.

Unsere Tagung widmet sich einem klassischen Thema der Frauenbewegung: der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Mit dieser frauenpolitischen Problematik sind Frauenverbände, wie auch Frauen unseres Verbandes seit Jahrzehnten beschäftigt.

Ein alter Hut also, könnte man meinen! Nichts dergleichen!
Das Thema ist nach wie vor aktuell!

Verglichen mit der Situation unserer Mütter und Großmütter, scheint uns die Vereinbarkeit von Familie und Beruf heute nahezu selbstverständlich geworden zu sein. In der Realität aber haben Frauen noch immer mehr oder weniger große Hürden zu überwinden. Unsere Landesfrauentagung untersucht die Frage, wo stehen wir gegenwärtig? Welche Vorstellungen zu Beruf und Familie haben Frauen im Jahre 2008?

Die moderne Frauengeneration ist bestens ausgebildet und hat zumindest in dieser Hinsicht gute Voraussetzungen für ein erfolgreiches Berufsleben. Schauen wir aber drei Jahrzehnte zurück: Wenn damals eine Frau erwerbstätig werden wollte, hing dies noch bis zur Reform des Familienrechts im Jahr 1977 von der Zustimmung ihres Ehemannes ab. In der Mehrzahl möchten die Frauen heute in Deutschland, wie in Europa, sowohl einen Beruf als auch eine Familie haben.

Nur 15 Prozent der deutschen Frauen bevorzugen die alleinige Tätigkeit als Hausfrau und Mutter. Während in den späten 1950-er Jahren Frauen wegen Heirat zu 23,6 Prozent und auf Grund der Geburt eines Kindes zu 34,8 Prozent (Quelle: statistisches Bundesamt) ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen bzw. beenden, nehmen bei der jüngeren Frauengeneration die Erwerbsunterbrechungen immer mehr ab bzw. werden kürzer. Häufiger erfolgt allerdings ein Wechsel von der Vollzeit- in die Teilzeitarbeit.

Die Tatsache, dass sich immer noch eher Frauen als Männer zeitweise aus dem Beruf wegen der Versorgung und Erziehung der Kinder oder

der Pflege von Angehörigen zurückziehen, hat oft eine ökonomische Basis in den geringeren Frauenlöhnen.

In vielen Ländern der EU ist die Diskrepanz zwischen den Erwerbsquoten der Männer und Frauen geringer als in Deutschland. In den nordischen Ländern, wie auch in Belgien, Griechenland und Spanien soll die Erwerbstätigkeit von Frauen sogar ansteigen, wenn sie Mütter werden. Dessen ungeachtet gibt es in Europa aber immer noch einen großen Unterschied zwischen rechtlicher und faktischer Gleichstellung von Frauen im Berufsleben.

Hinsichtlich der Qualität der Schul- und Berufsausbildung besteht heutzutage zwischen Jungen und Mädchen grundsätzlich Chancengleichheit. Mädchen erreichen sogar vielfach bessere Abschlüsse als die Jungen. Auch an den Universitäten und Hochschulen steigt die Zahl weiblicher Studenten, aber viele Frauen brechen aus familiären Gründen ihr Studium vorzeitig ab. Sieben Prozent der Studierenden haben Kinder – das könnte einer der Gründe für Studienabbrüche sein. Ohne ausreichende Kinderbetreuungsmöglichkeiten an den Bildungseinrichtungen, lassen sich Familie und Studium nur schwer miteinander vereinbaren.

Obwohl jüngere Frauen prozentual häufiger über höhere allgemein bildende Abschlüsse verfügen als jüngere Männer, arbeiten Frauen im Allgemeinen in schlechter bezahlten Berufen als Männer. So findet sich bei der Hochschulreife der höchste Frauenanteil. Aber nur ein Drittel der Führungskräfte sind Frauen. Im Europäischen Parlament beträgt der Frauenanteil 33 Prozent, bei nationalen Parlamenten nur zwei Prozent.

Andererseits werden in Deutschland, obwohl den Auszubildenden weit über 300 anerkannte Ausbildungsberufe zur Auswahl stehen, ähnlich wie auch in den europäischen Nachbarländern, noch immer lediglich zehn traditionelle Frauenberufe bevorzugt gewählt. Darunter sind keine naturwissenschaftlich-technischen Berufe zu finden.

Etwa ein Drittel der jungen Frauen gehen in Berufe, die geschlechtspolitisch besetzt sind. Bei Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufen steigt ihr Anteil auf rund 60 Prozent, bei Dienstleistungsberufen auf ca. 75 Prozent und in Gesundheitsberufen können wir einen Frauenanteil von bis über 90 Prozent finden. Das Berufswahlverhalten von jungen Frauen ist von gesamtgesellschaftlicher Bedeutung: Es beeinflusst das Arbeitseinkommen, die spätere Altersversorgung, die meisten Sozialleistungen, aber auch die Sicherung der eigenen Existenz und die persönliche Zufriedenheit der Frauen über die eigene Leistung.

Projekte wie „Mehr Frauen in die Ingenieurwissenschaften“ haben das Ziel, den Blick von Mädchen und jungen Frauen weg von rein traditionellen auch auf andere mehr von Männern beherrschte Berufsfelder zu lenken. Zur Förderung der Gleichstellung in der gesamten Europäischen Gemeinschaft und zur Beseitigung von Ungleichheit hat die EU-Kommission ein fünfjähriges Aktionsprogramm für die Jahre 2006 bis 2010 beschlossen. Zur Umsetzung werden in erheblichem Maße EU-Fördermittel bereitgestellt. Dazu wird von 2007 bis 2013 ein Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen, mit Sitz in Vilnius, eingerichtet und mit über 50 Millionen Euro ausgestattet. Eines der Ziele des Aktionsprogramms ist, die Vereinbarkeit von Arbeits-, Berufs- und Familienleben zu gewährleisten. Dazu braucht es neue Ideen in Politik und Unternehmen.

Vaterschaftsurlaub, als eine der neuen Möglichkeiten, wird in den EU-Staaten sehr unterschiedlich gestaltet und angenommen. In Schweden gibt es in etwa 70 Prozent der Unternehmen Väter, die Vaterschaftsurlaube in Anspruch nehmen, in Deutschland nur 14 Prozent.

Von den vollzeitbeschäftigten Frauen arbeitet jede Dritte im Niedriglohnsektor (aber nur jeder zehnte Mann) und ca. 1ein Drittel aller Erwerbstätigen Frauen arbeiten in Teilzeit (aber nur sieben Prozent der Männer).

Die Arbeitslosenquote von Frauen in der EU bewegt sich um 9 Prozent (Männer ca. 7 Prozent). Die geringe Arbeitsmarktbeteiligung der Frauen führt später zu deutlich niedrigeren Rentenansprüchen als bei Männern.

Frauen mit Behinderungen sind von besonderen Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie betroffen. Sie werden gleich doppelt: als Frauen und als „Behinderte“, benachteiligt und sind vielfach Vorurteilen und Diskriminierungen ausgesetzt. Sie finden schwerer einen Arbeitsplatz und verdienen weniger. Weitverbreitete Vorurteile besagen, Menschen mit Behinderungen wären nicht leistungsfähig, seien häufiger krank und unkündbar.

Viele Arbeitgeber zahlen lieber die vergleichsweise niedrige Ausgleichsabgabe, statt Schwerbehinderte einzustellen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird Frauen mit Behinderungen noch zusätzlich erschwert, indem ihnen nicht selten die Fähigkeit abgesprochen wird, Kinder selbständig großziehen zu können. Gegenwärtig leben 4 Millionen Frauen mit Behinderungen in Deutschland. Das sind 10 Prozent aller Frauen. Bundesweit sind nach Zahlen des Statistischen Bundesamt nur etwa 16 Prozent der behinderten Frauen erwerbstätig. (Da viele Frauen sich nicht als Schwerbehinderte einstufen zu lassen, ist das Zahlenmaterial ungenau. Außerdem kommen in den meisten Statistiken behinderte Frauen als solche überhaupt nicht vor, sie sind unter der geschlechtsneutralen Menge „Behinderte“ erfasst.)

Nur ein Fünftel der behinderten Frauen ist erwerbstätig. Meist verfügen sie lediglich über kleine oder mittlere Einkommen. Das Berufswahlverhalten behinderter Frauen ähnelt dem von Bewerberinnen im Nichtbehinderten Bereich und konzentriert sich überwiegend auf nur sechs Berufe aus dem kaufmännischen und hauswirtschaftlichen Bereich. Auch behinderte Frauen sollten aber nicht nur in typischen Frauenberufen eingesetzt werden, sondern mehr in gewerblich-technischen und modernen kommunikationstechnischen Berufen ausgebildet werden.

Besonders von den zukunftssträchtigen neuen Berufsfeldern der Informations- und Medienlandschaft müssen auch behinderte Frauen profitieren können. Diese Berufsfelder haben günstige arbeitsmarktliche Perspektiven in den neu konzipierten Medienberufen und Berufen im Bereich Informations- und Kommunikationstechnik.

Die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit für Frauen und Männer mit und ohne Behinderung sollte eine Selbstverständlichkeit sein. Dafür müssen die gesellschaftlichen und strukturellen Rahmenbedingungen so gestaltet werden, dass eine freie Entscheidung entweder für eine Familienarbeit oder für eine Berufstätigkeit ohne Nachteile möglich ist. Wir brauchen flexiblere Arbeitszeiten und neue Arbeitsmodelle für Frauen *und* Männer, die die Belastung gleichzeitiger Familien- und Berufstätigkeit mildern. Familienfreundliche Arbeitsbedingungen sind sowohl für die Familie als auch für die Unternehmen von Vorteil, da sie u. a. die Motivation der Mitarbeiter positiv beeinflussen.

Staatliche Hilfen und verlässliche Strukturen entlasten nicht nur die Mütter bzw. die Eltern, sondern auch die Arbeitgeber. Diese werden vermehrt solche Frauen fördern, die ihre Berufstätigkeit nur kurz unterbrechen müssen. Frauen müssen angeregt werden, schon zu Beginn ihres Arbeitslebens die Bedeutung einer eigenständigen sozialen Absicherung zu erkennen und sich über ihre Versorgung im Alter zu informieren. Durch die gegenwärtige Politik ist das Bestreben der Frauen nach mehr Autonomie und eigenständiger sozialer Sicherung allerdings nicht leichter geworden. So bringen die Hartz IV-Gesetze arbeitslose Frauen in neue Abhängigkeiten durch die neu geschaffenen Bedarfsgemeinschaften. Das „Ernährer-Modell“ lässt grüßen!

Eine Reform der Alterssicherung für Frauen ist notwendig. Sie brauchen gesicherte eigene Rentenansprüche. Meist fehlen ihnen viele Erwerbsjahre durch die Arbeit in der Familie. Zusätzliche entstehen bei mehrjährigen qualifizierten Ausbildungsgängen, die Voraussetzung dafür sind, dass auch Frauen vermehrt in Führungspositionen gelangen.

Lücken im Versicherungsverlauf haben viele durch die Nichtanerkennung der gesamten Ausbildungszeiten. Die Nichtanerkennung aller Ausbildungszeiten ist kontraproduktiv zur aktuellen Bildungskampagne der Bundesregierung. Der SoVD unterstützt Maßnahmen, die zu einer eigenständigen sozialen Sicherung von Frauen beitragen und tritt für den Erhalt der paritätisch finanzierten gesetzlichen Sozialversicherung ein. Dazu sind auch Maßnahmen auf der Einnahmeseite nötig. So muss die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätze erhöht werden und Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern bei gleicher Tätigkeit müssen beseitigt werden. Und nun freue ich mich auf spannende Vorträge und Diskussionen und bedanke mich für ihre Aufmerksamkeit.

Edda Schliepack

Bundesfrauensprecherin

Grußansprache

Liebe Marianne Saarholz,

liebe Uta Schmalfuß,

meine sehr verehrten Damen und Herren,

herzlichen Dank für die Einladung zu Ihrer heutigen Landesfrauentagung. Als bei mir angefragt wurde, ob ich auf Ihrer Tagung einige Worte zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf sprechen könnte, habe ich gerne zugesagt, weil dieses Thema von besonderer Wichtigkeit ist. Die Mehrheit der Frauen wünscht sich heute nämlich Familie und beruflichen Erfolg gleichermaßen. Wir Frauen im SoVD sind der Meinung, dass Deutschland eine familienfreundliche Arbeitswelt braucht. Und Familienfreundlichkeit, meine Damen und Herren, heißt zugleich Kinderfreundlichkeit, denn Kinder sichern die Zukunftsfähigkeit unserer Gesellschaft.

Ich möchte Ihnen an dieser Stelle die Grüße unseres Präsidenten Adolf Bauer überbringen, der auch der Meinung ist, dass wir alles tun müssen, damit Frauen Familie und Beruf harmonisch miteinander in Einklang bringen können – und zwar zum Nutzen aller Beteiligten. Frauenarbeit ist eine satzungsgemäße Aufgabe unseres Verbandes. Und die fordern wir auch ein.

Die Entscheidung für Familie und für Kinder ist immer individuell und privat. Niemand darf diese Entscheidung vorschreiben. Aber es müssen die Bedingungen da sein, die dazu beitragen, dass die Frauen ihre Familienwünsche realisieren können, ohne in den Zwiespalt zu geraten, sich für Familie oder Beruf entscheiden zu müssen. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist in erster Linie eine Frage des Nebeneinanders von beruflichen und familiären Aufgaben.

Mit dem Elterngeld wurden für Familien neue Weichen gestellt. Die finanzielle Absicherung im ersten Lebensjahr des Kindes macht ein Stück Lebenszeit für Kind und Familie frei. Nach dem ersten Jahr des



Kindes muss es aber weitergehen. Entscheidend für die Rückkehr in den Beruf ist die Frage der Kinderbetreuung. Bund, Länder und Kommunen haben sich nunmehr darauf verständigt, die Betreuungsangebote für Kinder unter drei Jahren bis 2013 auf 750.000 Plätze in der Kindertagespflege oder in Tageseinrichtungen zu erhöhen. Bis 2013 soll für ein Drittel aller Kinder unter drei Jahren ein Betreuungsangebot bestehen. Das bedeutet auch eine außerordentliche Anstrengung der Kommunen. Wir Frauen im SoVD begrüßen dieses so genannte Kinderförderungsgesetz, da es den Ausbau qualitativ hochwertiger Betreuungsplätze für unter Dreijährige beschleunigt und es den Müttern, und auch den Vätern, ermöglicht, Familie und Beruf stärker in Einklang zu bringen.

Meine Damen und Herren,

lassen Sie mich an dieser Stelle noch einige Worte zum Thema Elterngeld sagen. Wir Frauen im SoVD und – so steht es auch in unserem frauenpolitischen Programm – begrüßen das Elterngeld, wenn nach dem Bezug des Elterngeldes auch die Anschlussbetreuung für Kinder ab dem ersten Lebensjahr wirklich gesichert ist. Dies gilt insbesondere für Frauen und Familien, die kein oder nur ein geringes Einkommen haben und durch die Abschaffung des Erziehungsgeldes im zweiten Lebensjahr nun schlechter gestellt sind. Für Erziehende, die wegen mangelnder Kinderbetreuungsmöglichkeiten, wegen einer Krankheit oder einer Behinderung, wegen eines Studiums oder wegen Arbeitslosigkeit nicht wieder in das Erwerbsleben einsteigen können, sollte es im zweiten Lebensjahr des Kindes eine weitergehende finanzielle Unterstützung geben.

Und meine Damen und Herren,

wir müssen auch die Geringbezahlung von Frauen stoppen. Denn wer keinen existenzsichernden Verdienst hat, der ist auch von Altersarmut betroffen. Frauen dürfen nicht im Niedriglohnssektor hängen bleiben. Der SoVD setzt sich für die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns

ein. Und das ist gerade auch im Hinblick auf die Existenzsicherung von Frauen unverzichtbar.

Frauen dürfen auch nicht für die gleiche Arbeit schlechter bezahlt werden als Männer. Es ist ein Skandal, wenn Frauen für die gleiche Tätigkeit einen Lohn erhalten, der 28 Prozent unter dem ihrer männlichen Kollegen liegt. Wir wollen gleichen Lohn für gleiche Arbeit. Dafür kämpfen wir und gehen auf die Straße. Das alte Ernährermodell hat ausgedient. Die Zeit, in der Frauen nur nebenbei etwas dazuverdienen, ist vorbei.

Sehr geehrte Damen, sehr geehrte Herren, wenn es um die Zeit für die Familie geht, sind auch die Unternehmen gefordert. Nötig ist eine Arbeitswelt, die die Interessen und Bedürfnisse der Frauen berücksichtigt und eine familienbewusste Personalpolitik zum Managementthema macht. Viele Unternehmen bekennen sich zwar bereits zu Familienfreundlichkeit, aber es müssen mehr werden. Nicht nur die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer profitieren von diesen Veränderungen: Familienfreundliche Unternehmen sichern sich langfristig mit guten Vereinbarkeitsbedingungen das für die eigene Zukunftsfähigkeit notwendige qualifizierte Personal. Eine betriebliche Familienfreundlichkeit hat viele Facetten. Zu ihnen zählen Betriebskindergärten, Kooperationsmodelle mit bestehenden Einrichtungen oder finanzielle Unterstützungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die Kinder betreuen lassen. Auch Maßnahmen wie Eltern-Kind-Zimmer, die Möglichkeit, in Teilzeit zu arbeiten oder die Arbeitszeiten nach der Elternzeit gezielt umzustellen, sind weitere Faktoren, Beruf und Familie miteinander in Einklang zu bringen.

Die positiven Auswirkungen der Berufstätigkeit auf die Mütter selbst – z.B. eine eindeutig bessere Selbstverwirklichung und ein größeres Selbstwertgefühl – sollten in Deutschland ebenfalls deutlicher zutage treten. Untersuchungen zufolge sind berufstätige Mütter von zweijährigen Kindern sehr viel weniger für Depressionen anfällig als nicht berufstätige. Sie genießen körperlich, seelisch und gesellschaftlich eine

höhere Lebensqualität. Ihre finanzielle Unabhängigkeit trägt viel zur Gleichstellung bei und dämpft das Armutrisiko junger Familien spürbar.

Meine Damen und Herren, die Rolle der Frauen ändert sich nicht isoliert; auch die Rollen und Erwartungen an Männer innerhalb der Familie wandeln sich. Dies kann infolge der veränderten Situation von Müttern in Deutschland geschehen. Wenn sich mehr Frauen für eine Berufstätigkeit entscheiden, werden sie andere Anforderungen an ihre Partner stellen, sodass sowohl im Berufs- als auch im Privatleben ein Wandel eintreten sollte. Wenn Mütter mit noch kleinen Kindern wieder arbeiten gehen, sind die Väter tendenziell mehr an der Erziehungsarbeit beteiligt. Die Männer wollen häufig von sich aus mehr Verantwortung im familiären Bereich übernehmen, eine engere Beziehung zu ihren Kindern aufbauen und sind eher dazu bereit, in Elternzeit zu gehen oder Teilzeit zu arbeiten. Wenn den Müttern Erziehungsarbeit abgenommen wird, kann die stärkere Einbindung der Väter in die Familien die Berufstätigkeit von Müttern fördern und die Gleichstellung im Berufsleben und bei der Kinderbetreuung vorantreiben.

Meine Damen und Herren, zusammenfassend kann festgehalten werden:

- Ein Vergleich der OECD (Organisation for Economic Cooperation and Development: Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung) zeigt, dass sich Deutschland – was die Erwerbsbeteiligung kinderloser Frauen betrifft – international gut behaupten kann, dass Deutschland aber im Ranking der Staaten erstaunlich weit zurückfällt, wenn man prüft, wie stark sich Mütter mit mehreren Kindern aus dem Erwerbsleben zurückziehen. In Deutschland scheint also das Vorhandensein von Kindern die Erwerbsarbeit von Frauen stärker zu beeinträchtigen als in vielen anderen vergleichbaren Staaten.

- Während Väter deutlich mehr bezahlte Arbeit leisten als Mütter, leisten Mütter das Gros der Familienarbeit, auch wenn sie erwerbstätig sind. Der Arbeitseinsatz von Vätern in der Familie nahm in den vergangenen zehn Jahren kaum zu. Erwerbstätige Väter haben heute allerdings schon im Durchschnitt weniger Freizeit als erwerbstätige Mütter.
- Viele Mütter in Elternzeit haben Schwierigkeiten, unmittelbar nach Ablauf der Elternzeit wieder in den Beruf zurückzukehren. In den ostdeutschen Bundesländern beeinträchtigen zwischenzeitliche Betriebsschließungen in nicht unerheblichem Maße die Rückkehr von Müttern an ihren alten Arbeitsplatz. In den westdeutschen Bundesländern machen fehlende Kinderbetreuungsangebote und ungünstige Arbeitszeiten eine Rückkehr oft unmöglich.

Wir Frauen im SoVD fordern Unterstützung für berufstätige Mütter und keine zusätzliche Hürden bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Das Interesse von Frauen an einer Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben steigt, und hier können Staat und Unternehmen noch viel tun. Voraussetzung ist eine erschwingliche, qualitativ hochwertige Kinderbetreuung, auch für die Zeit nach dem Kindergarten bzw. nach der Schule. Das Arbeitsleben muss viel familienfreundlicher werden, und Elternzeit, flexible Arbeitszeiten und Betreuungsurlaub für kranke Kinder müssen möglich sein. Auch das Steuersystem muss so gestaltet werden, dass es sich für den Zweitverdiener – in der Regel die Frau – lohnt, arbeiten zu gehen.

Es ist jedoch noch ein langer Weg, bis Frauen eine Berufstätigkeit und Mutterschaft angemessen vereinbaren können.

Ich bedanke mich herzlich für Ihre Aufmerksamkeit und freue mich auf die Vorträge und einen anregenden Austausch.

Marianne Saarholz

Landesvorsitzende

Grußwort



Liebe Uta Schmalfuß,
 liebe Edda Schliepack,
 liebe Frauen im SoVD NRW,
 verehrte Gäste, verehrte Referentinnen und Referenten,
 meine sehr geehrten Damen und Herren,

im Namen des Landesverbandes Nordrhein-Westfalen überbringe ich Ihnen die besten Wünsche und Grüße für die diesjährige Landesfrauen- tagung. Ich freue mich sehr, dass für die Tagung „Frau offensiv“ hoch- karätige Fachleute gewonnen werden konnten. An dieser Stelle meinen ganz herzlichen Dank an Uta Schmalfuß, die diese Veranstaltung orga- nisiert hat.

Das Motto der heutigen Veranstaltung „Frau offensiv“ könnte auch als allgemeines Motto für die Frauen im Sozialverband Deutschland ste- hen. Denn in unserem Verband engagieren sich Frauen seit über 90 Jahren in besonderer Weise. Als der Reichsbund 1917 als „Bund der Kriegsbeschädigten und Kriegsteilnehmer“ gegründet wurde, war er ein reiner Männerbund. Doch die eigenen Forderungen nach Mitwirkung bei der Versorgung und Fürsorge führten zwangsläufig dazu, dass auch Kriegerwitwen in den Verband aufgenommen und in die Verbandsarbeit integriert werden mussten: Hintergrund war, dass nach den gesetzli- chen Verordnungen nur Verbände, in denen auch Kriegerwitwen auf- genommen wurden, bei der Besetzung von Fürsorgeausschüssen der Kriegsofferfürsorge und bei der Besetzung von ehrenamtlichen Rich- terstellen berücksichtigt werden konnten.

Meine verehrten Damen, sehr geehrte Gäste,

die Frauen begnügten sich von Anfang an nicht damit, nur auf dem Papier an der Verbandsarbeit beteiligt zu werden. Von Anfang an traten sie offensiv dafür ein, die Verbandsarbeit mitzugestalten. Frauen wurden gleichberechtigte Mitglieder unseres Verbandes und sie nahmen auch von Anfang an Vorstandspositionen ein.

Ich möchte an zwei Frauen erinnern, die sich auf Landes- und auf Bundesebene in besondere Weise für die Anliegen der Frauen eingesetzt haben:

An Sophie Goetzke, die im vergangenen Jahr leider verstorben ist. Als Kriegerwitwe und Mutter von zwei Kindern schloss sie sich 1950 dem Reichsbund an. Sophie Goetzke war Vorsitzende des Bundesfrauenarbeitskreises und Mitglied im Deutschen Frauenrat. 1973 initiierte sie die erste Bundesfrauenkonferenz. Ein Thema, dem sie sich mit großem Engagement widmete war die „Soziale Sicherung der Frau“. So hat sie sich zum Beispiel für die Anrechnung der Kindererziehungszeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung und für die Verbesserung der Lebenssituation behinderter Frauen stark gemacht.

Und ich möchte an Wilma Horstkotte erinnern: Auch sie hat sich für die Anliegen der Frauen ganz besonders eingesetzt. Sie war Mitglied im SoVD-Bundesvorstand, im Präsidium und im Bundesfrauenausschuss. Außerdem war sie 2. Landesvorsitzende und Landesfrauensprecherin im Landesverband NRW. Im Mittelpunkt ihres Engagements standen die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie die Anliegen der älteren Menschen in unserer Gesellschaft.

Der Arbeit von Sophie Goetzke und Wilma Horstkotte gebühren unserer besonderen Anerkennung und unser herzlicher Dank.

Inzwischen ist fast jedes 2. Mitglied beim SoVD eine Frau. Unser Verband versteht sich in besonderer Weise auch als Anwältin der Frauen: Denn egal ob es um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, von Pflege und Beruf, um soziale Benachteiligung, Behinderung oder Sozialabbau geht: Frauen sind von sämtlichen Einschnitten und Veränderungen meist stärker betroffen als Männer. Und obwohl wir seit über 90 Jahren für die Gleichstellung der Frauen eintreten, ist leider vieles immer noch nicht so, wie wir uns das wünschen. Deshalb müssen wir uns weiterhin mit ganzer Kraft für die Frauenarbeit einsetzen.

Liebe Freundinnen im SoVD,
Sie sind heute alle hier,

weil Sie in unserem Landesverband besondere Verantwortung übernommen haben und sich dem SoVD besonders verbunden fühlen: sei es als Frauensprecherin in einer unserer Gliederungen oder als Mitglied im Frauenausschuss oder in einem anderem Gremium unseres Landesverbandes. Viele von Ihnen leisten wertvolle Arbeit vor Ort. Im Namen des Landesvorstands möchte ich mich bei Ihnen allen dafür bedanken. Ich hoffe, dass Ihnen die heutige Veranstaltung Impulse für Ihre weitere Arbeit in unserem Verband gibt. Für die Veranstaltung wünsche ich Ihnen viele interessante Vorträge und anregende Gespräche. Denn selbstverständlich soll heute auch Gelegenheit für den Austausch untereinander sein. Sehr gerne wäre auch ich bei den spannenden Vorträgen dabei. Leider ist dies aufgrund anderer terminlicher Verpflichtungen nicht möglich. Ich bitte dafür um Verständnis und bedanke mich für Ihre Aufmerksamkeit.

Thomas Kufen

Integrationsbeauftragter
der Landesregierung NRW



Die berufliche Orientierung von Migrantinnen

Sehr geehrte Frau Schliepack,
sehr geehrte Frau Saarholz,
sehr geehrte Frau Schmalfuß,
sehr geehrte Damen und Herren,

ich habe Ihre Einladung sehr gerne angenommen und freue mich, heute bei der Landesfrauentagung 2008 des SoVD NRW referieren zu dürfen. Ich begrüße es, dass sie sich heute auch mit dem Thema beschäftigen.

Unser Land verändert sich. Die Vielfalt der Kulturen, der ethnischen Abstammungen und religiösen Überzeugungen nimmt zu. Zuweilen wurden sie nicht einmal zur Kenntnis genommen: Menschen, die in mehr als 50 Jahren zu uns gekommen sind und in der Mitte unserer Gesellschaft leben, die hier ihre Steuern zahlen, arbeiten, vielleicht ein Haus bauen und eine Familien gründen wollen.

Anstatt den Dialog zu suchen, haben *die einen* einfach nicht zur Kenntnis nehmen wollen, dass es dauerhafte Zuwanderung nach Deutschland gibt.

Und *die anderen* haben so getan, als wäre Integration ein immerwährendes fröhliches Straßenfest, bei dem es keine Probleme und Herausforderungen geben kann.

Diese Irrtümer sind – Gott sei Dank – Geschichte. Und die ideologische Frontstellung zwischen beiden Parteien ist überwunden. Die Menschen mit Zuwanderungsgeschichte werden endlich wahr- und ernst genommen. Angesichts der Tatsache, dass in Nordrhein-Westfalen jeder *vierte* eine Zuwanderungsgeschichte hat, ist das auch pure Notwendigkeit.

Das gilt erst recht, wenn man bedenkt, dass bei den jüngeren Kindern mehr als jedes dritte aus einer Zuwandererfamilie stammt – in den Großstädten teilweise sogar jedes zweite.

Angesichts solcher Zahlen ist Integrationspolitik nicht länger Minderheitenpolitik, sondern Zukunftspolitik. Es ist vollkommen klar, dass wir auch ihnen zu besseren Chancen verhelfen müssen – im Interesse unserer gemeinsamen Zukunft. Deren Zukunft ist für die ganze Gesellschaft entscheidend. Und: Sie werden unsere gemeinsame Zukunft maßgeblich gestalten. Oder noch genauer: Wir müssen unsere Zukunft gemeinsam gestalten.

Wir wollen die Chancen, die durch die Menschen, die zu uns gekommen sind, besser nutzen.

Wir verschließen aber auch nicht die Augen vor den Problemen. Wir sind realistisch und ehrgeizig zugleich. Wir in Nordrhein-Westfalen betreiben eine Integrationspolitik ohne Angst und ohne Träumereien.

Im Türkischen gibt es eine Redewendung. Sie lautet: "Meslek altin bileziktir" (Berufsausbildung ist ein goldener Armreif). Ich finde in keiner Redewendung im Deutschen kommt die Bedeutung von einer beruflichen Ausbildung so gut zum Ausdruck wie in dieser türkischen Redewendung.

Die berufliche Situation ist also auch ein entscheidender Faktor für eine gelungene Integration. Dies gilt gleichermaßen für Zuwanderer als auch Zuwanderinnen.

Ihre Erwerbslosenquote liegt laut Integrationsbericht 2008 bei 17,9 Prozent, insgesamt sind es 9,9 Prozent. Die Arbeitslosenstatistik kennt nur Deutsche und Ausländer, keine Menschen mit Zuwanderungsgeschichte: Danach lag im Juni 2008 die Arbeitslosenquote in Nordrhein-Westfalen insgesamt bei 8,4 Prozent, die der Ausländer bei 22,5 Prozent, also mehr als doppelt so hoch. In Städten wie Dortmund oder Duisburg haben bis zu einem Drittel der Arbeitslosen ausländische Wurzeln.

Die Armutsrisikoquote der Personen mit Zuwanderungsgeschichte in NRW liegt mit 29,6 Prozent weitaus höher als bei der Bevölkerung ohne Zuwanderungsgeschichte, die zu 10 Prozent von Armut bedroht ist. Das höchste Armutsrisiko besteht mit 40,4 Prozent für die türkischstämmige Bevölkerung. Der Hauptgrund dafür ist die höhere Arbeitslosigkeit. Sie haben ein Einkommen von durchschnittlich 836 Euro im Monat zur Verfügung, deutsche Personen hingegen eines von 1.296 Euro. Berechnungen der Stiftung Zentrum für Türkeistudien kommen zu ähnlichen Resultaten – deutschlandweit.

Der Integrationsbericht 2008 kommt zu dem Ergebnis, dass 16,5 Prozent der Bevölkerung mit Zuwanderungsgeschichte über 15 Jahre in NRW ohne Schulabschluss sind, während die Vergleichsgruppe ohne Zuwanderungsgeschichte gerade 2,1 Prozent beträgt. Ein nochmals deutlich ungünstigeres Bildungsprofil weisen türkeistämmige Menschen auf: 32,9 Prozent von ihnen haben keinen allgemeinbildenden Schulabschluss. Entsprechend klein ist der Anteil derer, die mittlere oder höhere Abschlüsse erzielen. Die Fachoberschulreife erlangen 11,9 Prozent, und die Fachhochschulreife und Hochschulreife 10,7 Prozent.

Sie sehen, es ist eine große Aufgabe, aber richtig ist auch: Kein anderes Bundesland hat mehr Erfahrungen mit Zuwanderung und kein anderes Bundesland hat mehr Erfahrung mit Integration als Nordrhein-Westfalen.

Unser Ziel heißt: Nordrhein-Westfalen soll zum Land der neuen Integrationschancen werden.

Die Schlüssel zur Integration sind Bildung und Sprache, sie sind die Voraussetzungen für die gesellschaftliche Teilhabe.

Integrationspolitik ist eine *Politik der Anerkennung*. Integrationspolitik ist aber auch eine Querschnittsaufgabe.

Das heißt, Integration kann nicht nur die Angelegenheit eines speziellen Integrationsangebots sein. Gerade in den Kommunen ist es wichtig, dass Integration alle Strukturen durchdringt. Dies gilt gerade auch für die frauen- und gleichstellungspolitischen Angebote. Denn Artikel 3 Grundgesetz ist ein wichtiger Prüfstein für die Integration in unsere Gesellschaft. Das beinhaltet aber auch, dass Frauen mit Zuwanderungsgeschichte in der Frauen- und Gleichstellungspolitik angemessen beachtet werden. Die kommunalen Frauenbüros und Gleichstellungsstellen sind dafür entscheidende Schaltstellen. Dabei helfen ihnen ihre Erfahrungen in ihrer Arbeit, die beinhaltet den Ausgleich zwischen den unterschiedlichen Kräften in unserer Gesellschaft zu suchen, Institutionen zusammenzuführen, Gegensätze zu versöhnen und Mittlerinnen zwischen den Institutionen und Interessengruppen ihrer Kommune zu sein.

In Deutschland leben Frauen mit unterschiedlicher Herkunft und mit unterschiedlichem kulturellem Hintergrund. Diese Vielfalt birgt eine Menge Chancen, aber auch große Herausforderungen. Verschiedenheit kann Bereicherung bedeuten – sie kann aber auch zu Abschottung

und Ausgrenzung führen. Fälle von Zwangsheirat und Ehrenmorden kommen auch bei uns leider immer noch vor.

So hat die Landesregierung ein Handlungskonzept zur Bekämpfung von Zwangsheirat entwickelt. Wichtiger Baustein des 10 Eckpunkte umfassenden Konzeptes ist die landesgeförderte Online-Beratung zum Schutz vor Zwangsheirat durch das Mädchenhaus Bielefeld. Mehrsprachige Hilfe und Beratung per Internet oder Telefon, Informationen durch eine umfangreiche Homepage und Veranstaltungen für Schülerinnen gehören zum Aufgabenspektrum dieser Einrichtung. Überzeugend ist die Nachfrage des neuen Angebots. Im ersten Halbjahr ihrer Tätigkeit hat die Online-Beratung über 90 Personen zum Thema „Zwangsheirat“ beraten und 20.000 Zugriffe auf die Seiten der Homepage gezählt.

Mit der im Handlungskonzept vorgestellten Kampagne „ihre Freiheit - seine Ehre“ wird ein wesentlicher Beitrag zur Sensibilisierung der Öffentlichkeit geleistet. Das Ziel der Landesregierung, auf dem Politikfeld Integration unter Einbeziehung von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte zu agieren, wird durch das gemeinsame Aktionsbündnis mit Migrantenselbstorganisationen beispielhaft umgesetzt. Im Jahr 2007 stand der am 31. Oktober unter Beteiligung von Herrn Minister Laschet veranstaltete Aktionstag gegen Gewalt im Namen der Ehre im Mittelpunkt der Kampagne. Der Aktionstag bildete den Auftakt für mehr als 30 Veranstaltungen von Migrantenselbstorganisationen und örtlichen „Runden Tischen gegen häusliche Gewalt“. Unterstützt wurde die Veranstaltung auch von der türkischsprachigen Zeitung „Hürriyet“ durch den kostenlosen Abdruck der Postkarten-Motive zur Kampagne und Informationen über das Aktionsbündnis.

Die im Handlungskonzept enthaltenen vielfältigen Maßnahmen und konkreten Planungen zeigen, dass Nordrhein-Westfalen wichtige Schritte zur Bekämpfung von Zwangsheirat bereits vollzogen hat. Die Landesregierung wird den eingeleiteten Umsetzungsprozess fortführen und unterstützt ab dem Haushaltsjahr 2008 mit Zuschüssen in Höhe

von 250.000 Euro Maßnahmen und Projekte für Mädchen, die von Zwangsheirat bedroht oder bereits betroffen sind. Mit diesen Mitteln sollen u. a. Schutz- und Beratungsmaßnahmen in Krisensituationen angeboten und sichergestellt werden, dass die betreffenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Jugendhilfe durch Qualifizierungsmaßnahmen für die besondere Lebenslage der Mädchen entsprechend sensibilisiert sind.

Auf der anderen Seite darf der Blick auf die Sorgen und Probleme dieser Frauen nicht zu Verzerrungen und Stereotypen führen. Besonders muslimische Frauen oder Frauen, die aus muslimischen Ländern stammen, werden oftmals nur als Problemgruppe wahrgenommen, als unterdrückte Opfer männlicher Dominanz und Gewalt sowie eines patriarchalischen Systems.

Das spiegelt jedoch nicht die Mehrheit der hier lebenden Frauen mit Zuwanderungsgeschichte wider. Es gibt genug positive und erfolgreiche Beispiele.

Nachdem in den ersten Jahrzehnten der Zuwanderung - als Folge der gezielten Anwerbung von männlichen Arbeitskräften für die Industrie - der Frauenanteil relativ gering war, hat er sich vor allem wegen des in den 1970er Jahren einsetzenden Familiennachzugs Schritt für Schritt erhöht. Heute leben in Nordrhein-Westfalen 981.562 ausländische Männer (51,3 Prozent) und 932.862 ausländische Frauen (48,7 Prozent). In der Bevölkerung insgesamt ist das Verhältnis umgekehrt: 51,3 Prozent sind Frauen, 48,7 Prozent Männer. Der Anstieg des Frauenanteils ist Ausdruck der Normalisierung der Familienstrukturen innerhalb der ausländischen Bevölkerung und Indikator eines vollzogenen Niederlassungsprozesses.

Bei einigen Herkunftsländern liegt allerdings auch heute der Frauenanteil deutlich über 50 Prozent. So sind von den 6.064 Personen mit brasilianischer Staatsangehörigkeit 4.500 oder 74,2 Prozent Frauen. Noch

deutlicher ist der Frauenüberhang bei der thailändischen Bevölkerung in Nordrhein-Westfalen: 1.364 Männer stehen 8.584 (86,3 Prozent) thailändische Frauen gegenüber. Auch bei vielen ost- und mitteleuropäischen Ländern überwiegt die Zahl der Frauen die der Männer deutlich. Von den 41.983 russischen Staatsangehörigen in Nordrhein-Westfalen sind 25.021 oder fast 60 Prozent Frauen.

Im Unterschied zur öffentlichen Wahrnehmung von Zuwanderinnen, die Begleitung der männlichen Arbeitsmigration konzentrierte, sind Frauen jedoch bereits seit Beginn der Anwerbung aktiver Teil der Arbeitsmigration in Deutschland gewesen. Dies wird häufig in der Darstellung der Arbeitsmigration nicht erwähnt. Neben den damals als „Gastarbeiter“ bezeichneten Personen, kamen auch allein stehende oder verheiratete Frauen als „Gastarbeiterinnen“ nach Deutschland.

Schülerinnen erreichen wesentlich häufiger als Schüler einen qualifizierten schulischen Abschluss und verlassen die Schule seltener ohne Abschluss. Das gilt für fast alle Gruppen unabhängig vom Aussiedlerstatus und der Nationalität.

Mit 12,6 Prozent hat 2007 fast jeder achte männliche türkische Schüler die Schule ohne Abschluss verlassen. Bei den türkischen Mädchen waren es mit 7,6 Prozent deutlich weniger. Die männlichen türkischen Schüler liegen damit aber keineswegs am unteren Ende der hier betrachteten Gruppen. Besonders dramatisch ist die Situation der serbischen Schüler. Fast 30 Prozent der Jungen und Mädchen blieben 2007 ohne Abschluss. Bei den albanischen Schülerinnen und Schülern sind es mit deutlich über 25 Prozent kaum weniger. Mit nur 6,2 bzw. 7,3 Prozent ist bei ihnen auch die Quote der Schulabgänger mit (Fach-)Hochschulreife besonders gering. Auffällig ist die Gruppe der russischen Schülerinnen und Schüler. Mit 8,5 Prozent der männlichen Schüler bleiben einerseits sehr viele ohne Abschluss. Andererseits gehen mit 31,5 Prozent besonders viele mit der (Fach-) Hochschulreife ab, bei

den Mädchen sind es sogar 36,6 Prozent, der höchste Wert unter allen zugewanderten Gruppen.

Bei der Erwerbsquote sieht es wiederum anders aus: Die Erwerbsquote der Deutschen liegt bei 73,5 Prozent, die der deutschen Männer sogar bei über 80 Prozent, die der deutschen Frauen bei 66,7 Prozent. Deutlich niedriger fallen die Werte für die übrigen Gruppen aus. Bei den Menschen mit Zuwanderungsgeschichte sind 65,9 Prozent erwerbstätig, bei den Ausländerinnen und Ausländern mit 62,2 Prozent noch einmal weniger. Die niedrigste Erwerbsquote weist die türkische Bevölkerung mit nur 55 Prozent auf. Besonders ausgeprägt ist hier die Differenz zwischen Männern und Frauen. Mit einer Erwerbsquote von nur 35,6 Prozent ist gerade einmal jede dritte türkische Frau erwerbstätig.

Zudem gibt es eine hohe Konzentration auf einige wenige Ausbildungsberufe. Zuwanderinnen erlernen vor allem den Beruf der Friseurin, Arzt-/Zahnarzhelferin, Pharmazeutisch-kaufmännische/-r Angestellte/r, oder der Verkäuferin oder Kauffrau im Einzelhandel. Dagegen sind sie kaum im Dienstleistungsbereich den neuen Informations- und Kommunikationsberufen repräsentiert. Besonders gering ist die Beteiligung im Öffentlichen Dienst.

Eingebürgerte Frauen haben eine höhere Selbständigenquote als deutsche Frauen. Von großer volkswirtschaftlicher Bedeutung ist der Beitrag von selbständigen Frauen mit Zuwanderungsgeschichte. Von den 125.000 Selbständigen mit Zuwanderungsgeschichte in Nordrhein-Westfalen sind 36.000 Frauen - das sind 28,8 Prozent. Die Selbständigenquote von eingebürgerten Frauen liegt mit 7,5 Prozent sogar über der von deutschen Frauen insgesamt (6,6 Prozent). Es fällt auf, dass die Selbständigenquote von eingebürgerten ehemals türkischen Frauen mit 7,1 Prozent wesentlich höher ist als die von Frauen mit nur türkischer Staatsangehörigkeit (4,4 Prozent). Gerade eingebürgerte Frauen wollen „auf eigenen Füßen“ stehen und zeigen eine überdurchschnittliche unternehmerische Neigung.

Unsere Demokratie lebt davon, dass sich ihre Bürgerinnen und Bürger verantwortlich fühlen und einbringen – für ihre eigenen Interessen wie auch für die Belange anderer.

Der Schriftsteller Max Frisch hat dazu gesagt: „*Demokratie heißt, sich in die eigenen Angelegenheiten einzumischen.*“ Und das tun alle, die einen freiwilligen Beitrag für die Gesellschaft leisten. Sie übernehmen Verantwortung für das Gemeinwohl.

In den vergangenen Jahren hat das Leitbild einer Bürger- oder Zivilgesellschaft mehr und mehr an Bedeutung gewonnen.

Der Begriff steht für ein Gemeinwesen, in dem Bürgerinnen und Bürger – auf der Basis gesicherter Grundrechte und im Rahmen einer politisch verfassten Demokratie – durch ihr Engagement und ihre jeweiligen Organisationen und Assoziationen das soziale und politische Leben selbstbewusst mitgestalten.

Gerade in der Kommune, in der Region ist es besonders spürbar: Die Gesellschaft ist nicht nur der Ort, an dem sich soziale und politische Problemlagen entwickeln. Sondern sie ist auch der Ort, an dem sich wichtige Ressourcen zur Lösung dieser Probleme entwickeln oder mobilisieren lassen.

Denn bürgerschaftliches Engagement schafft soziales Kapital, das der Lebensqualität vor Ort zugute kommt. Davon profitieren nicht nur Bürgerinnen und Bürger, sondern auch Unternehmen und Politik.

Das Land Nordrhein-Westfalen unterstützt das ehrenamtliche Engagement und misst der aktiven Partizipation von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte in Selbstorganisationen große Bedeutung bei.

Vor allem Frauen mit Zuwanderungsgeschichte müssen wir vermehrt für die Vereinsarbeit gewinnen. In Frauenverbänden, aber auch in anderen Verbänden vor Ort, wie z. B. Elternvereinen, Sportvereinen u.s.w. - und zwar nicht nur im Hintergrund - denn wenn man sich die Veranstaltungen vieler MSO anschaut, sieht man vieles der Arbeit wird von den Frauen gemacht, aber in den Vorständen sind sie unterrepräsentiert. Wichtig ist, dass sich Frauen mit Zuwanderungsgeschichte nicht ausschließlich in Zuwanderer- und Zuwanderinnenvereinen organisieren, sondern sich vermehrt auch öffnen für eine Zusammen- bzw. Mitarbeit in der bestehenden Vereinslandschaft der Aufnahmegesellschaft.

Aber ein bloßes Nebeneinander bringt uns nicht weiter. Denn ohne ein Mindestmaß an Gemeinsamkeit erträgt eine Gesellschaft auch keine Vielfalt. Das Fundament unserer Gesellschaft muss die Beherrschung der deutschen Sprache und eine gemeinsame Wertebasis auf Grundlage der freiheitlich-demokratischen Grundordnung sein. Dies ist für alle verbindlich.

Denn „Die Frage einer gelingenden Gesellschaft ist nicht zuletzt eine Frage der Frauenrechte. Dort, wo Frauen stark sind, ist auch die Gemeinschaft stark.“ (Alice Schwarzer)

Wir müssen uns der Realität stellen. Einwanderung ist Realität und Integration eine gemeinsame Verpflichtung. Realität ist auch, dass unsere Gesellschaft sich durch die Zuwanderer geändert hat und auch weiter ändern wird. Hiervor dürfen wir nicht die Augen verschließen. Es muss uns gelingen, das Zusammenleben zwischen Deutschen und Zuwanderern mit guten Perspektiven für alle zu gestalten. Denn: Integration wird nur dann erfolgreich sein, wenn sie zusammen mit den Zuwanderern gestaltet wird. Eine Denke „wir“, die Deutschen, und auf der anderen Seite „die anderen“, die Zuwanderer, ist schon lange fehl am Platz.

Rainer Phillippsen

Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen

Das Netzwerk Wiedereinstieg

In Nordrhein-Westfalen ist die Zahl der erwerbstätigen Mütter zwischen 1997 und 2007 von 938.000 auf 1.163.000 gestiegen. Die Zahl der erwerbslosen Mütter stieg von 91.000 auf 112.000. Dagegen ging die Zahl der nichterwerbstätigen Mütter ohne Erwerbswunsch von 808.000 auf 509.000 zurück. Die Gruppe der nichterwerbstätigen Mütter mit Erwerbswunsch setzte sich dagegen wie folgt altersmäßig zusammen: 18,9 Prozent waren unter 30 Jahre, 42 Prozent waren zwischen 30 und 40 Jahre, 33,9 Prozent sind zwischen 40 und 50 Jahre; 5,2 Prozent sind zwischen 50 und 65 Jahre alt.

Des Weiteren ermittelte das Landesamt für Daten und Statistik NRW (LDS), die Zahl der Berufsrückkehrerinnen nach der Dauer der Erwerbsunterbrechung: 41,7 Prozent der Mütter kehren nach einer Erwerbsunterbrechung von unter drei Jahren in den Beruf zurück. Bei den Frauen, die zwischen drei und fünf Jahren zu Hause waren, kehren nur 21,5 Prozent zurück. Bei Müttern, die sechs Jahre und länger ihre Erwerbstätigkeit unterbrochen haben, nehmen 36,7 Prozent ihre berufliche Tätigkeit wieder auf. Unter den nichterwerbstätigen Müttern mit Erwerbswunsch haben 38,8 Prozent eine geringe berufliche Qualifikation, 53 Prozent haben eine Qualifikation und 8,2 Prozent zählen zu den Frauen mit hoher Qualifikation.

Welche Strategie verfolgt das Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration, um den Wiedereinstieg der Mütter zu erleichtern? Erstens informiert das MGFFI über Wege des Wiedereinstiegs. Das „Forum W“ bietet vielfältige Informationsmöglichkeiten über Telefon, Website und Wissensmanagement. Ziel des „Forum W“ ist, die Frauen zum beruflichen Wiedereinstieg zu motivieren, eine Orientie-

rung im Dschungel der Informationen zu geben, erste Hilfe durch qualitätsgesicherte Antworten zu geben und über die Anlaufstellen vor Ort zu informieren. Aber: Das „Forum W“ bietet keine umfassende persönliche Beratung. Das Informations- und Serviceangebot ist im Internet unter www.wiedereinsteigen-nrw.de und telefonisch unter 01803/001166 erreichbar. Die Homepage bietet Basisinformationen zu den Themen: Familie und Beruf, Berufsrückkehr und Arbeitslosigkeit, Orientierung und Jobstart sowie Altersvorsorge. Darüber hinaus gibt es Verweise und Links zu Partnerportalen, Netzwerken, Kontakten, Tipps und Downloads zu weiterführenden Informationen.

Unter „Netzwerk W“ sollen zudem Vernetzungsmöglichkeiten angeboten werden. Dabei geht es um den Aufbau und die Festigung regionaler Netzwerke und die Einbeziehung neuer Partner. Zudem soll die Berufsrückkehr als Querschnittsthema, das heißt unter Berücksichtigung von Integration, Familie und Demographie betrachtet werden. Des Weiteren soll 2009 eine Fachtagung stattfinden, um das Bewusstsein für den Wiedereinstieg zu schaffen.



Der Unterstützungsbedarf chronisch kranker und behinderter Frauen im Beruf

„Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden“ – so heißt es in Artikel 3 des Grundgesetzes. Wie sieht es aber mit der Gleichstellung behinderter Menschen tatsächlich aus? Welche Chancen und Probleme haben insbesondere chronisch kranke und behinderte Frauen im Arbeitsleben? Dieser Frage ging das Projekt „Aufstiegsqualifizierung chronisch kranker und behinderter Frauen in Dienstleistungsberufen“ nach. Im Rahmen der Initiative „Regionen stärken Frauen“ untersuchte die „Forschungsgruppe Pflege und Gesundheit“ in der Region Hamm-Unna von 2005 bis 2007 die Situation von Frauen mit Behinderung im Dienstleistungsbereich. Die Daten wurden durch standardisierte Fragebögen, leitfadengestützte Interviews und in Workshops ermittelt. Ziel des Projektes war es, Handlungsempfehlungen zu entwickeln, um die Karrierechancen von behinderten und chronisch kranken Frauen zu optimieren.

Zunächst wurden die Frauen zu ihrer Beeinträchtigung befragt. 46,5 Prozent gaben an, dass ihre Behinderung/ chronische Erkrankung sie kaum im Berufsalltag beeinträchtigt. Die eher geringe Anzahl von 38 Prozent der Befragten gab an, dass ihre Aufstiegschancen nicht durch die Behinderung oder chronische Erkrankung beeinträchtigt worden seien. Bei der Frage, welche Probleme am meisten hinderlich bei der Ausübung des Berufs seien, gaben die Frauen an: die Einschränkung der Beweglichkeit (durch körperliches Handicap), Angst, Schmerzen und fehlende Akzeptanz bei Kollegen und Kolleginnen. Auf die Frage,

was sie sich wünschen würden, um den Arbeitsalltag besser bewältigen zu können, antworteten die Frauen: Hilfsmittel bzw. die Einrichtung eines behindertengerechten Arbeitsplatzes, Assistenz, Gesundheitsmaßnahmen, mehr Verständnis und Akzeptanz im Team. Darüber hinaus wurden Stundenreduzierungen, Auszeiten, Entlastung und Supervision gewünscht.

In einem weiteren Fragenblock wurden die Frauen zu ihrem Arbeitgeber befragt. Über 74 Prozent gaben an, vom Arbeitgeber ausreichend im Alltag unterstützt zu werden. 79 Prozent sagten, der Arbeitgeber nehme die Einschränkungen ernst. Über 80 Prozent stimmten der Aussage zu, dass der Arbeitgeber behinderungsbedingte Ausfallzeiten, falls diese überhaupt vorkamen, vorurteilsfrei akzeptiert. Hierzu muss festgehalten werden, dass die chronisch kranken Frauen im Projekt nicht mehr Ausfallzeiten hatten, als ihre gesunden Kolleginnen.

Des Weiteren wurden die Frauen zu Öffentlichkeit und gesetzlichen Rahmenbedingungen befragt: Kaum 30 Prozent fanden, dass die Interessen von behinderten und chronisch kranken Frauen in der Öffentlichkeit ausreichend durch Selbsthilfegruppen und Medien vertreten werden. Die Mehrheit gab an, dass mehr Öffentlichkeitsarbeit für behinderte Frauen geleistet werden sollte. Hierbei müsse Information, Aufklärung und die Vermittlung von Verständnis im Mittelpunkt stehen. Weniger als 50 Prozent (46 Prozent) gaben an, dass die gesetzlichen Grundlagen für behinderte und chronisch kranke Frauen ausreichen. Bemängelt wurde jedoch, dass der Kündigungsschutz in der Praxis fragwürdig sei. Es wurden verständlichere Gesetze, kürzere Verwaltungswege, geringere Zuzahlungen sowie zentrale, kompetente Anlaufstellen gefordert.

Beratungsstellen wie z. B. Fürsorgestellen und Integrationsfachdienste, waren den Betroffenen kaum bekannt. Informiert und begleitet wurden die Frauen von den Schwerbehindertenvertretungen der Unternehmen, welche durchweg als sehr positiv bewertet wurden. Als wenig hilfreich wurde dagegen die Beratung bei den Arbeitsagenturen eingeschätzt.

Die Forschungsgruppe untersuchte auch die Haltung der Frauen zum Arbeitsalltag. Viele Frauen klagten über zu hohen Zeitdruck, zu wenig Ruhepausen und hohe Belastung. Nach der Arbeit fühlten sich viele Frauen sehr erschöpft. Häufiges Zitat war: „Zu Hause geht oft gar nichts mehr“. Einige gaben an, sie hätten Angst um ihren Arbeitsplatz, man wolle Kollegen nicht nerven und bitte andere deshalb selten um Hilfe. Wie bewältigen die Frauen die hohe Belastung? Zum einen sei Negierung feststellbar: Schmerzen, Behinderung, Belastung usw. werden verdrängt: Die Frauen beißen die Zähne zusammen. Des Weiteren sei der Alltag oftmals von Selbstdisziplin und gutem Zeitmanagement geprägt. Darüber hinaus würden aber auch Hobbys zum Entspannen und Kraft-Schöpfen genutzt.

Wie beurteilen behinderte/ chronisch kranke Frauen ihren beruflichen Aufstieg und ihren Werdegang? Einige Frauen gaben an, dass Karriere nicht unbedingt gewollt sei; die Zufriedenheit mit dem Ist-Zustand stehe im Mittelpunkt. Ziel sei oftmals „es bis zur Rente zu schaffen“. Dabei wurde auch der Wunsch geäußert, eine Teilzeitarbeit für chronisch kranke und behinderte Menschen einzuführen.

Das Fazit der Frauen zu ihrer Situation war: Trotz Behinderung eine Arbeit zu haben, sei ein großer Erfolg. Eine Möglichkeit zur Karriere bestünde jedoch eher nicht.

In der Regel brauchen die Frauen für ihren Alltag sehr viel Energie. Energie erhaltend bzw. Energie gewinnend stellte sich die im Projekt modellhaft durchgeführte supervisorische Begleitung für chronisch kranke Mitarbeiterinnen der Stadt Schwerte, heraus.

Noch ein Hinweis zum Schluss:

Die Broschüre zum Projekt „Regionen stärken Frauen“ kann kostenlos auf der Homepage der Forschungsgruppe heruntergeladen werden unter: www.pflege-und-gesundheit.net unter dem Link „Projekte“. Gefördert wurde das Projekt von der EU und dem Sozialministerium NRW. Projektträger ist die Fachhochschule Münster, Fachbereich Pflege und Gesundheit.

Eric Thode

Senior Expert, Bertelsmann-Stiftung



Vereinbarkeit von Familie und Beruf im internationalen Vergleich: Deutschland im Übergang

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf steht auch in Deutschland nun schon seit einigen Jahren weit oben auf der politischen Agenda. Nach wie vor besteht hierzulande – gerade auch im Vergleich mit anderen europäischen Staaten – eine besondere Herausforderung darin, den faktisch vorhandenen Gegensatz zu entschärfen zwischen der Erwerbstätigkeit von Eltern einerseits und der Entscheidung, Kinder zu bekommen und diese zu erziehen, andererseits. Internationale Vergleiche zeigen, dass eine vollwertigere Erwerbsintegration von Frauen mit einer höheren Geburtenrate durchaus vereinbar ist und dass Kinderfreundlichkeit nicht mit einem Verzicht auf Arbeitsmarktintegration von Frauen bzw. Müttern „erkauft“ werden muss (oder umgekehrt). Deutschland selbst schneidet aber sowohl bei der Fertilität als auch bei der Arbeitsmarktintegration der Frauen noch immer unbefriedigend ab. Letzteres kann zum Beispiel in der Erwerbsquote der Frauen beobachtet werden. Diese Kennzahl drückt den Anteil der Personen an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter von 15 bis 64 Jahren, die auf dem Arbeitsmarkt als Anbieter auftreten, also entweder abhängig oder selbstständig erwerbstätig sind oder eine Arbeit suchen, aus. Deutschland liegt hier mit 66,9 Prozent unter dem OECD Durchschnitt. Auch bei der Fertilität offenbaren sich in Deutschland Defizite. Sie liegt mit knapp 1,4 Geburten je Frau deutlich niedriger als in den skandinavischen und den angelsächsischen Ländern, aber auch den Niederlanden, die alle eine Fertilität von mehr als 1,7 Kindern je Frau erreichen. Dabei handelt es sich um Länder mit durchaus höherer Erwerbsintegration von Frau-

en und Müttern. Gleichzeitig weisen die Daten darauf hin, dass der in vielen Ländern in den letzten Jahren zu beobachtende Anstieg der Fertilität in Deutschland kaum ausgeprägt ist.

Gegenüber der Situation vor einigen Jahren hat mittlerweile das Wissen um den ökonomischen und gesellschaftlichen Nutzen einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der öffentlichen Diskussion, gerade im Kontext des demographischen Wandels, deutlich an Gewicht gewonnen.

Der Blick auf die tatsächliche Entwicklung der Erwerbsmuster von Familien - Paarhaushalte mit und ohne Kinder sowie Alleinerziehende - in Deutschland und anderen europäischen Staaten ergibt jedoch folgenden Befund: In Deutschland kommt es nach wie vor zu einem vergleichsweise deutlichen Einbruch der Erwerbstätigkeit von Müttern gegenüber kinderlosen Frauen, das heißt einem Wechsel von Vollzeit zu Teilzeit oder Nichterwerbstätigkeit, sobald Kinder im Haushalt leben. Damit geht ein polarisiertes Erwerbsmuster in Paarhaushalten mit Kindern einher, bei der die Mütter tendenziell entweder nicht erwerbstätig sind oder lediglich für einen Hinzuverdienst sorgen. Nichterwerbstätigkeit ist insbesondere bei Alleinerziehenden und Müttern mit geringer Qualifikation ausgeprägt. Die eingeschränkte Verfügbarkeit von Betreuungseinrichtungen einerseits und Anreizprobleme im Steuer- und Transfersystem andererseits schlagen sich in diesen Erwerbsmustern nieder.

Generell befindet sich Deutschland aber in einer Übergangsphase. Auf der einen Seite führt der gesellschaftliche Wandel zu einer langfristigen Erosion des Alleinverdienermodells und einer steigenden Erwerbstätigkeit der Frauen, was auch den Präferenzen der Frauen bzw. Mütter in Deutschland entspricht, wie sie in Befragungen nach dem gewünschten Umfang der Erwerbstätigkeit erfasst werden können. Dieser Befund gilt ebenso für andere europäische Staaten. Die Veränderung verläuft jedoch hierzulande weniger ausgeprägt und langsamer als in anderen Ländern, was nicht nur mit dem schwierigeren konjunkturellen Umfeld der letzten Jahre erklärt werden kann. Nach wie vor besteht Nachholbedarf bei der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Gleichzeitig ist darauf hinzuweisen, dass in einer Situation erhöhter Dynamik auf den Arbeitsmärkten und der weiteren Verbreitung prekärer Beschäftigungsverhältnisse, bei denen die Stabilität des ersten Ernährers tendenziell weniger gesichert ist (zum Beispiel durch höhere Anteile befristeter Beschäftigung in jüngeren Kohorten), der Erwerbszugang des zweiten Elternteils erleichtert werden sollte. Damit ließe sich das Haushaltseinkommen besser absichern, und die Entscheidung für Kinder fiel vielen Paaren leichter. Somit ist im Sinne einer guten Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik für ausreichende Beschäftigungssicherheit bzw. Wiederbeschäftigungschancen zu sorgen.

1. Arbeitsmarktsituation von Frauen und Müttern im internationalen Vergleich

Erwerbs- und Beschäftigungsquote

Die Erwerbsquote der Frauen (Abbildung 1) zeigt deutliche Unterschiede im Zeitverlauf, vor allem aber im internationalen Vergleich. Deutschland lag im Jahr 2005 mit 66,9 Prozent nur knapp unter dem OECD-Mittelwert und wies darüber hinaus gegenüber 2000 mit 3,6 Prozentpunkten eine moderate Zuwachsrate auf. Nach wie vor jedoch ist die Erwerbsbeteiligung der Frauen in Deutschland geringer als in vielen anderen OECD-Staaten. So erreicht die Erwerbsquote der Frauen in Norwegen, Schweden, Dänemark und der Schweiz mehr als 74 Prozent. Deutschland hebt sich jedoch positiv von einigen anderen kontinental- und südeuropäischen Staaten sowie Frankreich ab. Bemerkenswert ist hingegen, dass die Niederlande mit über 69 Prozent auch vor Deutschland liegen.

Die Beschäftigungsquote der Frauen gibt hingegen an, inwieweit die auf dem Arbeitsmarkt auftretenden Frauen auch tatsächlich beschäftigt sind. Der Anteil der selbstständig oder abhängig erwerbstätigen Frauen an allen Frauen im erwerbsfähigen Alter liegt in Deutschland wie bei der Erwerbsquote leicht unter dem Länderdurchschnitt. In Deutschland

waren im Jahr 2005 59,6 Prozent der Frauen im erwerbsfähigen Alter tatsächlich beschäftigt. Dabei ergab sich ein nur moderater Anstieg gegenüber dem Jahr 2000. Norwegen, Schweden, Dänemark und die Schweiz erreichen hier mit jeweils über 70 Prozent eine um mehr als zehn Prozentpunkte höhere Erwerbstätigkeit der Frauen, während Frankreich, Belgien, Spanien und Italien am Ende des Spektrums liegen. Allerdings konnten Spanien und Italien etwas aufholen, während die Länder an der Spitze leichte Verluste zu verzeichnen hatten.

Teilzeit

Ein im internationalen Vergleich recht hoher und im Zeitvergleich noch gewachsener Anteil der Frauen ist in Deutschland in Teilzeit, das heißt mit weniger als dreißig Stunden in der Woche, beschäftigt. Mit einer Teilzeitquote der Frauen von 39,4 Prozent liegt Deutschland hinter den Niederlanden (mit über 60 Prozent) sowie der Schweiz, Japan und Australien im oberen Feld der OECD-Staaten. Dabei fiel der Zuwachs der Teilzeitquote mit über fünf Prozentpunkten gegenüber dem Jahr 2000 sehr deutlich aus.

Nur eine vergleichsweise geringe Rolle hat die Teilzeitbeschäftigung für die Frauen in den skandinavischen Ländern sowie den USA und Portugal, aber auch Spanien und Frankreich. Dort sind berufstätige Frauen zu mehr als drei Vierteln in Vollzeit beschäftigt. Im internationalen Vergleich fällt der nach Österreich und der Schweiz mit knapp 82 Prozent im Jahr 2005 dritthöchste Anteil der Frauen an allen (Männer und Frauen) Teilzeitbeschäftigten in Deutschland auf. Wenngleich dieser Wert gegenüber dem Jahr 2000 zurückgegangen ist, so weist dies nach wie vor auf eine Polarisierung der Arbeitszeitgestaltung hin. Ausgeglichener ist die Verteilung der Teilzeitbeschäftigung in den skandinavischen Staaten Finnland und Dänemark, wo der auf Frauen entfallende Anteil weniger als zwei Drittel beträgt.

Abbildung 1: Erwerbsquote der Frauen in %, 2000 und 2005

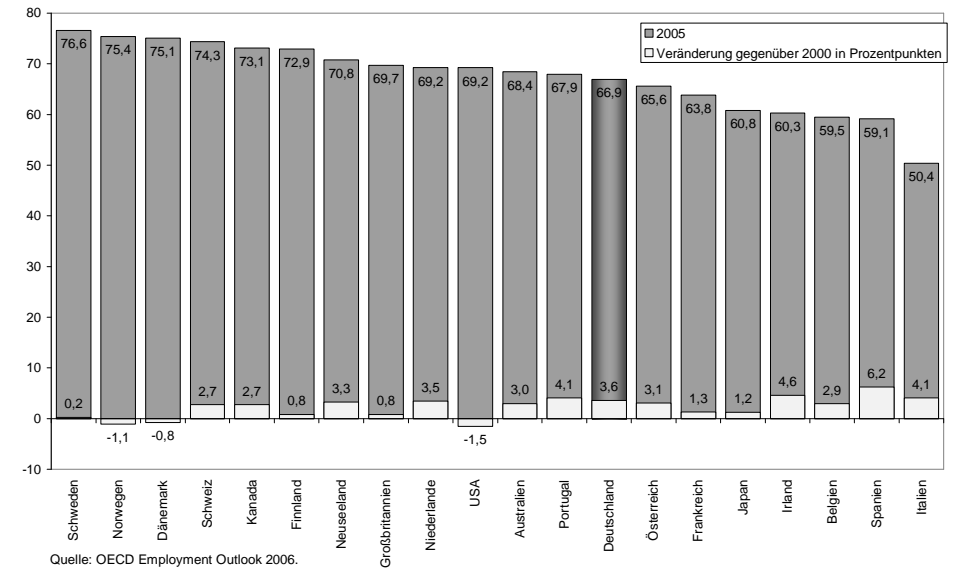
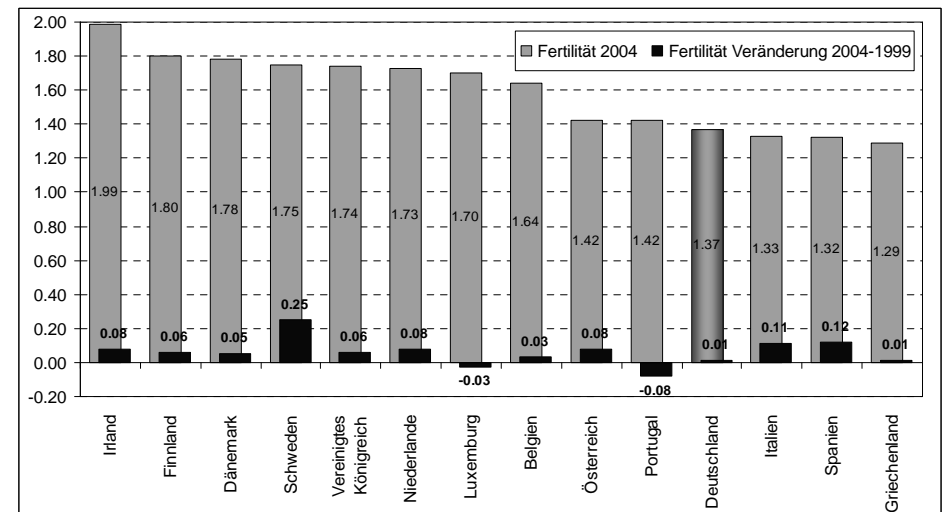


Abbildung 2: Fertilität: Geburten je Frau, 1999 und 2004



Quelle: Eurostat (<http://epp.eurostat.ec.europa.eu>). Anmerkung: Mittlere Zahl der lebend geborenen Kinder, die eine Frau im Verlauf ihres Lebens gebären würde, wenn sie während ihres Gebärfähigkeitsalters den altersspezifischen Fruchtbarkeitsziffern der betreffenden Jahre entsprechen würde. Es handelt sich somit um die endgültige Kinderzahl einer hypothetischen Geburtskohorte, die sich durch die Addition der altersspezifischen Fruchtbarkeitsziffern eines bestimmten Jahres ermitteln lässt (dabei geht man davon aus, dass die Zahl der Frauen in den verschiedenen Altersgruppen gleich groß ist).

Arbeitszeit

Aus der Kombination der im internationalen Vergleich unauffälligen effektiven Arbeitszeiten in Vollzeit und vergleichsweise kurzen Arbeitszeiten in Teilzeit ergibt sich für Deutschland eine ausgeprägte Polarisierung der Arbeitszeiten. Dies zeigt sich bei den durchschnittlichen effektiven Wochenarbeitszeiten. Bemerkenswert ist insbesondere die mit 17,4 Stunden im europäischen Vergleich kürzeste Arbeitszeit in Teilzeit, welche in den letzten Jahren sogar noch leicht gesunken ist. Dies kann nicht zuletzt mit der institutionellen Begünstigung von Minijobs und der eingeschränkten Verfügbarkeit von Betreuungsdienstleistungen erklärt werden. Hieraus ergibt sich auf der Basis von Vollzeitäquivalenten eine „Beschäftigungslücke“ zwischen Männern und Frauen, welche in Deutschland im Vergleich zu anderen Ländern bemerkenswert groß ist. Umgerechnet auf Ganztagsbeschäftigung fällt der Rückstand der Frauen gegenüber den Männern deutlicher aus als bei der Zählung nach Köpfen, wie dies bei der Beschäftigungsquote der Fall ist. Bezogen auf Vollzeitäquivalente betrug diese Lücke im Jahr 2005 rund 23 Prozentpunkte. Sie hat gegenüber 2001 nur um einen Prozentpunkt abgenommen. Größere Beschäftigungslücken der Frauen auf Vollzeitbasis finden sich in Europa nur in Irland, Spanien, Italien und den Niederlanden. Merklich kleiner ist sie in Finnland, Schweden, Dänemark, Portugal und Frankreich.

Struktur der Beschäftigung

Im europäischen Durchschnitt befanden sich im Jahr 2005 etwa 28 Prozent der Beschäftigten in so genannten „prekären“ oder flexiblen Beschäftigungsverhältnissen. Selbstständige ohne Angestellte werden hierbei nicht berücksichtigt. Deutschland weicht beim Anteil flexibler Beschäftigungsverhältnisse kaum vom Mittelwert ab, besonders hohe Quoten gibt es in Spanien (33 Prozent) und in den Niederlanden (41 Prozent), wobei in Spanien eher die Befristung vorherrscht und in den Niederlanden von der Teilzeitoption Gebrauch gemacht wird. Hinsichtlich des Anteils des „Normalarbeitsverhältnisses“ liegt Deutschland mit 58 Prozent zusammen mit den meisten anderen Staaten über

dem europäischen Durchschnitt. Die unbefristete Vollzeitbeschäftigung hat in allen Ländern der EU-15 noch den ersten Platz inne - dennoch ist langfristig eine Zunahme des Anteils flexibler Beschäftigungsformen wie befristete Arbeitsverhältnisse oder Teilzeitbeschäftigung zu verzeichnen. Selbstständigkeit spielt in den südlichen Ländern Europas eine größere Rolle – hier übersteigt der Anteil 20 Prozent in Portugal und Italien, in Griechenland sogar über 30 Prozent.

Unbefristete Vollzeitbeschäftigung ist in Europa weiterhin auf dem Rückzug zu Gunsten von befristeten Beschäftigungen und Teilzeitjobs. Insgesamt ist im Zeitraum von 2002 bis 2005 ein Zuwachs von durchschnittlich drei Prozentpunkten bei flexiblen Beschäftigungsformen zu erkennen, der sich vor allem durch mehr Teilzeitbeschäftigte mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 20 bis unter 30 Stunden auszeichnet. In Portugal und Griechenland hingegen hat der Anteil der unbefristeten Vollzeitbeschäftigten zugenommen (bei gleichzeitigem Rückgang der Selbstständigen).

Erwerbsmuster nach Familienkonstellationen

Im Jahr 2005 liegt Deutschland nach wie vor weit hinter dem europäischen Durchschnitt hinsichtlich der Beschäftigungsquote von Müttern mit Kindern unter fünf Jahren. Während in Portugal, den Niederlanden, Belgien, Frankreich und Österreich sowie Großbritannien über 60 Prozent der Mütter in Paarhaushalten beschäftigt sind, sind es in Deutschland lediglich 44,3 Prozent bei Müttern, die mit einem Partner zusammen leben, und 37,1 Prozent bei den allein erziehenden Müttern mit kleinen Kindern. Mit etwas über 60 Prozent der Frauen, die kein Kind haben bzw. kein Kind im Alter unter 5 Jahren, aber beschäftigt sind, liegt Deutschland hingegen gleich auf mit Portugal und Österreich. Das heißt obwohl die Beschäftigungsquote von Frauen (ohne Kinder) in Deutschland im Vergleich zu den europäischen Nachbarn hoch ist, geht die Beschäftigung mit der Gründung einer Familie und der Betreuung von kleinen Kindern deutlich zurück. Die Nichterwerbstätigkeit ist für Mütter mit kleinen Kindern, gleich ob in Paarhaushalten oder bei allein Erziehenden, eine oft gewählte Option. Im internationalen Vergleich

höchst bemerkenswert ist der Vergleich der Beschäftigungsquoten von Männern bzw. Frauen mit bzw. ohne Kinder. Während bei Vätern die Erwerbstätigkeit in allen europäischen Ländern höher liegt als bei Männern ohne Kinder, sind Mütter mit Ausnahme von Portugal weniger erwerbstätig als Frauen ohne Kinder. Dabei liegt die Erwerbstätigkeit der Väter in Deutschland im Vergleich zu anderen Ländern moderat höher als bei kinderlosen Männern, wobei diese Diskrepanz in den letzten Jahren zugenommen hat. Auf der anderen Seite fällt die Lücke der Beschäftigung von Müttern gegenüber Frauen ohne Kinder im europäischen Vergleich in Deutschland mit am deutlichsten aus, wenngleich sich auch hier eine leichte Angleichung vollzogen hat. Dem entspricht eine insgesamt leicht unterdurchschnittliche Beschäftigungsquote von Müttern mit Kindern unter 12 Jahren in Höhe von 60 Prozent, wobei 35 Prozent einer Teilzeittätigkeit nachgehen.

Insgesamt zeigt sich bei Müttern mit kleinen Kindern in Europa ein Anstieg der Beschäftigungsquoten - besonders in Italien, Spanien und Griechenland, die von einem sehr niedrigen Niveau gestartet sind. Die größten Veränderungen zeigen sich bei Alleinerziehenden – in Belgien und Spanien ein Zuwachs von zehn Prozentpunkten, in Griechenland sogar von 18 Prozentpunkten. In Deutschland ist ein Beschäftigungsrückgang besonders bei Müttern mit Kindern unter 5 Jahren erkennbar, während die Beschäftigungsquote von Frauen ohne Kinder bzw. mit Kindern ab 5 Jahren um 1,5 Prozentpunkte gestiegen ist. Von den Müttern in Paarhaushalten sind in Deutschland vor allem diejenigen mit niedrigerem Bildungsniveau aus der Erwerbstätigkeit ausgestiegen.

Der generelle Rückgang des Ein-Verdiener-Modells in Europa zeigt sich auch im Vergleich von 2002 auf 2005. Die größten Veränderungen gibt es in Spanien und Frankreich, hier sind die Anteile des Ein-Verdiener-Modells um 6,4 respektive 4 Prozentpunkte gefallen. Jedoch mit unterschiedlichen Effekten: in Spanien zu Gunsten von Voll- und Teilzeit der Frauen; in Frankreich zu Gunsten „anderer Konstellationen“, unter die vorrangig teilzeitbeschäftigte Männer zu fassen sind. Für Deutschland bleibt festzuhalten, dass gemessen an der europäischen

Entwicklung, die Tendenz zu mehr Beschäftigung von Müttern langsamer voran geht.

Obwohl die Erwerbsintegration der Frauen und Mütter in Deutschland nach wie vor geringer ausfällt als in einer Reihe anderer Staaten und vor allem die Geburt eines Kindes zu einer Verminderung des Arbeitsangebots der Mütter führt, welche im internationalen Vergleich recht ausgeprägt ist, zeigt sich kein positiver Zusammenhang zwischen diesem Rückzug vom Arbeitsmarkt und einer besonders hohen Geburtenhäufigkeit. Aktuelle Zahlen belegen vielmehr erneut die vergleichsweise geringe Fertilität in Deutschland. Sie liegt mit knapp 1,4 Geburten je Frau deutlich niedriger als in den skandinavischen und den angelsächsischen Ländern, aber auch den Niederlanden, die alle eine Fertilität von mehr als 1,7 Kindern je Frau erreichen. Dabei handelt es sich um Staaten mit durchaus höherer Erwerbsintegration von Frauen und Müttern. Gleichzeitig weisen die Daten darauf hin, dass der in vielen Ländern in den letzten Jahren zu beobachtende Anstieg der Fertilität in Deutschland kaum ausgeprägt ist.

2. Institutionelle Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die empirische Forschung zeigt eindrucksvoll, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf von einem geeigneten Arrangement politischer und betrieblicher Elemente abhängt:

1. materielle Unterstützung der Familien, jedoch unter Beachtung von Arbeitsanreizen,
2. ausreichende externe Kinderbetreuung, insbesondere in Gestalt einer verlässlichen öffentlichen Infrastruktur,
3. auf Rückkehr in den Beruf ausgerichtete Beurlaubungsregelungen und flexible Arbeitszeiten sowie deren Handhabung in der betrieblichen Praxis.

Im internationalen Vergleich fällt auf, dass in Deutschland eine vergleichsweise großzügige Förderung der Familien im Steuer- und Transferrecht gewährt wird, während die Versorgung im Bereich qualifizierter Kinderbetreuung unzureichend ist und Familien unterstützende Dienst-

leistungen im formellen Sektor unterentwickelt sind. Gleichzeitig geht die fiskalische Förderung der Familien in ihrer derzeitigen Ausgestaltung zwar mit einer im internationalen Vergleich guten materiellen Absicherung, aber auch mit einer hohen Grenzbelastung der zweiten Verdiener oberhalb geringfügiger Teilzeittätigkeit einher. Damit wird noch immer ein Modell verfestigt, das Ein-Verdiener- oder Hinzuverdiener-Familien begünstigt und Zwei-Verdiener-Familien benachteiligt. Dies spiegelt sich auch im Verhalten der Eltern deutlich wider.

Die institutionellen Rahmenbedingungen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind zwar in Deutschland im Umbruch begriffen, zeigen aber derzeit ein eher widersprüchliches Bild. Einige politische Entscheidungen der letzten Jahre weisen in wesentlichen Bereichen in die richtige Richtung, die konkreten Effekte sind jedoch noch nicht immer eindeutig zu identifizieren, da sich Anpassungen im Verhalten der Akteure erst mit einer gewissen Verzögerung zeigen. Hinzu kommt, dass die Verfügbarkeit vor allem international vergleichender Daten am aktuellen Rand eingeschränkt ist. Dennoch sind folgende Elemente als richtig und sinnvoll zu bewerten:

1. Die Grundentscheidung zu einem weiteren Ausbau der Betreuungsinfrastruktur für Kinder unterschiedlichen Alters, insbesondere auch für Kinder unter drei Jahren.
2. Die Ersetzung des Erziehungsgeldes durch ein einkommensbezogenes Elterngeld mit der impliziten Verkürzung der Elternzeit und der Reservierung eines anteiligen Elternzeitbudgets für Väter. Internationale Erfahrungen sprechen dafür, dass dies einen Baustein für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf darstellt. Die Neuregelung vermindert den Anreiz zum längeren Ausscheiden aus dem Erwerbsleben, kann den Verlust an Einkommenskapazitäten über die Kinderpause hinweg minimieren, die Karriereperspektiven von Müttern verbessern und erhöht die Wahrscheinlichkeit eines stärkeren Engagements der Väter. Der Erfolg hängt jedoch nicht zuletzt von der Verfügbarkeit von Betreuungsplätzen für Kinder im zweiten und dritten Lebensjahr ab.

3. Die verbesserte Absetzbarkeit von Kinderbetreuungskosten und haushaltsnahen Dienstleistungen, wenngleich es sich hierbei um relativ komplizierte Regelungen mit begrenzter Reichweite handelt und unerwünschte Verteilungswirkungen auftreten können, da aufgrund der Steuerprogression mit höherem Familieneinkommen die Wirksamkeit der Absetzbarkeit zunimmt und zu steigender steuerlicher Entlastung führt.

Die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist jedoch noch lange nicht ausreichend gesichert. Der nur langsame Wechsel in den Erwerbskonstellationen lässt sich nicht zuletzt mit dem Fortbestand widersprüchlicher Anreize erklären. Sprünge in der durchschnittlichen steuerlichen Belastung von Paarhaushalten, wenn der potenzielle Zweitverdiener eine Beschäftigung jenseits der Geringfügigkeitsgrenze von 400 Euro aufnimmt, halten insbesondere Mütter oftmals in der Inaktivität oder im Minijob gefangen. Fällt dennoch die Entscheidung für eine Erwerbstätigkeit außerhalb der Schattenwirtschaft und Geringfügigkeit aus, so schmälert die hohe marginale Belastung von zweiten Verdienern die Anreize, im Zeitverlauf mehr zu arbeiten oder höher qualifizierte und somit besser entlohnte Tätigkeiten anzunehmen. Die nach wie vor nur eingeschränkte Verfügbarkeit von Betreuungsangeboten in Westdeutschland trägt ebenfalls dazu bei, dass im Vergleich zu anderen Ländern eine Teilzeittätigkeit größeren Umfangs oder eine Vollzeittätigkeit noch immer in deutlich geringerem Ausmaß ausgeübt werden. Hiervon geht nach wie vor die Verfestigung polarisierter Erwerbsmuster zwischen Frauen und Männern bzw. Müttern und Vätern aus. Entsprechend besteht weiterhin politischer Reformbedarf. Im Transfersystem für Erwerbslose bestehen bei größeren Bedarfsgemeinschaften im SGB II-Bereich massive Anreize zur Nichterwerbstätigkeit bzw. zur Teilzeittätigkeit. Dies gilt insbesondere für Personen mit geringer Qualifikation. Alleinerziehende sind in besonderem Maße von Transferabhängigkeit betroffen – dies ist aber nicht in erster Linie ein Problem falscher Anreize im Transfersystem. Hier sind vielmehr mangelnde Kinderbetreuungsmöglichkeiten der zentrale Engpass.

3. Reformbedarf in Deutschland

Einkommensbesteuerung

Im Bereich des Steuer- und Abgabensystems ist für eine Verminderung der durchschnittlichen und marginalen Belastung des zweiten Verdieners in Paarhaushalten zu sorgen. Dies bedeutet im Kern den Übergang zur Individualbesteuerung. Solange aber der Arbeitsmarkt noch nicht für Frauen und Mütter vollständig geöffnet ist und andere Faktoren einer vollständigen Erwerbsintegration, vor allem die mangelnde Verfügbarkeit von Betreuungsleistungen, entgegenstehen, würde eine reine Individualbesteuerung eine zusätzliche Belastung insbesondere der Familien darstellen. Sie wäre darüber hinaus auch rechtlich problematisch.

Deshalb böte sich der Übergang von der gemeinsamen Veranlagung mit Ehegattensplitting zum „beschränkten Realsplitting“ in einer Übergangsphase an, bei dem im Rahmen einer Individualbesteuerung eine fiktive Unterhaltszahlung durch die „Übertragung“ von Einkommen vom Hauptverdiener an den Ehegatten steuerlich berücksichtigt würde: steuermindernd beim Hauptverdiener, als eigenes Einkommen beim Ehegatten. Allerdings würde dies nur eine marginale Veränderung gegenüber dem status quo bedeuten, da es lediglich eine leichte Kappung des Splittingvorteils implizieren würde (Otto/Spieß/Teichmann 2001, Steiner/Wrohlich 2006a). Ein Familiensplitting nach französischem Vorbild, bei dem auch die Anzahl der Kinder in das Steuersplitting einbezogen wird, ist aufgrund seiner Verteilungseffekte und den nur geringen Wirkungen auf das Arbeitsangebot abzulehnen (Steiner/Wrohlich 2006b, Beblo/Beninger/Laisney 2003).

Zu bevorzugen ist vielmehr ein steuerlicher Freibetrag, der vom Zweitverdiener bei der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit genutzt werden, jedoch nicht auf den Hauptverdiener übertragen werden kann. Dies würde die durchschnittliche Belastung bei der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit des zweiten Verdieners in einem Paarhaushalt deutlich vermindern, ohne die in der gemeinsamen Veranlagung gewährleistete

Berücksichtigung von Unterhaltspflichten zu vernachlässigen. Ein solcher Freibetrag setzt unterhalb einer Systemreform an, welche politisch und rechtlich schwierig wäre. Davon unabhängig ist auch eine Reform der Steuerklasse V anzustreben, wie es bereits im Koalitionsvertrag der großen Koalition beschlossen worden ist. Auch wenn die Steuerbelastung in den Klassen III/V durch den Lohnsteuerausgleich am Jahresende letztlich auf dem gleichen Niveau wie bei den Klassen IV/IV liegt, kommt es doch unterjährig zu hohen Abzügen bei der monatlichen Nettolohnberechnung, die ebenfalls die Arbeitsanreize schmälern können. Eine Berechnung der Steuerlast der beiden Ehepartner nach dem Anteilsverfahren wäre für die Haushalte nachvollziehbarer und würde bereits unterjährig die letztendliche Verteilung der Steuerlast signalisieren, so dass die Arbeitsanreize des potenziellen Zweitverdieners steigen dürften.

Reform der geringfügigen Beschäftigung (Minijobs)

In diesem Kontext ist auch eine Reform der Minijobs erforderlich, welche in Interaktion mit dem Steuerrecht eine strikte Obergrenze für Teilzeittätigkeiten darstellen. Es gibt keine systematischen Gründe, die für eine steuer- und abgabenfreie geringfügige Beschäftigung sprechen. Insbesondere geht damit eine Orientierung der Erwerbstätigkeit von verheirateten Frauen in Paarhaushalten am Modell des Hinzuverdienstes in Teilzeit mit vergleichsweise niedriger Stundenzahl und Entlohnung einher, wobei eine höhere Entlohnung bzw. höhere Stundenzahl aufgrund der dann einsetzenden Steuer- und Beitragspflicht unattraktiv ist.

Deshalb ist das steuer- und abgabenrechtlich privilegierte Modell der Minijobs kontraproduktiv und seine Abschaffung geboten. Dies könnte mit der Einführung eines Steuerfreibetrags für den Zweitverdiener verbunden werden und würde gleichzeitig die hohe Grenzbelastung an der derzeitigen Freigrenze von 400 Euro entschärfen, die auch nach der Einführung der Gleitzzone von 401 bis 800 Euro Bruttoverdienst (so ge-

nannte Midijobs) zumindest in steuerlicher Hinsicht in vollem Umfang bestehen bleibt.

Transferleistungen

Problematische Anreizeffekte bestehen auch bei Bedarfsgemeinschaften mit Kindern im Arbeitslosengeld II. Teilweise werden von erwerbsfähigen Eltern bzw. Alleinerziehenden im Arbeitslosengeld II höhere Nettoeinkommen erzielt als bei Aufnahme einer Erwerbstätigkeit in Vollzeit (Brenke 2006, Boss/Christensen/Schrader 2005). Darüber hinaus bestehen massive Anreize zur Kombination von Transferbezug und partieller Arbeitsmarktintegration über eine Arbeitstätigkeit geringen Stundenumfangs im Rahmen der Hinzuverdienstgrenzen („Aufstocker“). Weiterhin ist darauf hinzuweisen, dass Mütter mit kleineren Kindern trotz Bezug von Arbeitslosengeld II von der Verpflichtung zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit freigestellt werden. Diese Mechanismen erklären den hohen Anteil nichterwerbstätiger bzw. transferabhängiger Alleinerziehender. Hier müssen einerseits Korrekturen am Transfersystem ansetzen, welche deutlich den Anreiz zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit mit größerem Stundenumfang verstärken. Dabei ist eine konsequente aktivierende Arbeitsmarktpolitik von großer Bedeutung. Andererseits ist der Zugang zu externer Kinderbetreuung für die Aktivierung von Familien bzw. allein Erziehenden im Arbeitslosengeld II zentral. Dies sollte allen erwerbsfähigen Eltern bzw. Elternteilen im Transferbezug offen stehen – ohne Freistellung der Mütter von kleineren Kindern. Die Kosten für die Kinderbetreuung dürfen dabei den Zugewinn an Erwerbseinkommen nicht aufzehren. Dies lässt sich durch ein erschwingliches Angebot im öffentlichen Bereich erreichen, welches sich über Einsparungen bei den Transferleistungen zum Teil selbst finanzieren würde, wie dies auch der ursprünglichen Grundkonzeption dieser Reform entspricht. Dies wäre gegenüber der Gewährung von Zuschüssen zur Kinderbetreuung gerade für Personen in niedrig entlohnter Beschäftigung nach britischem Vorbild zu bevorzugen, da Zuschüsse an Niedriglohnbezieher Anreize zum Verbleib in gering entlohnten Tätigkeiten verstär-

ken, wenn bei etwas höheren Verdiensten diese Subventionen wegfallen und ggf. progressiv ausgestaltete Betreuungsgebühren anfallen. In diesem Zusammenhang ist auch der Kinderzuschlag im Arbeitslosengeld II negativ zu beurteilen (Meister 2006). Zwar steigert er die materielle Absicherung von Familien, in denen das Erwerbseinkommen zwar für den Lebensunterhalt der Eltern ausreicht, nicht aber für den der Kinder. Er hält solche Familien aber in der Niedriglohnfalle gefangen, da bei einer Ausdehnung des Arbeitsangebots der Kinderzuschlag mit einer Rate von 70 Prozent entzogen wird und zusammen mit der ohnehin greifenden Anrechnung des zusätzlichen Erwerbseinkommens auf den ALG II-Anspruch und des sukzessiven Wegfalls des Wohngeldes zu Grenzbelastungen von über 100 Prozent führt. Das bedeutet, dass in solchen Fällen zusätzliches Bruttoeinkommen das verfügbare Einkommen überhaupt nicht mehr erhöht. Diese kontraproduktive Regelung ist so weiterzuentwickeln, dass Absicherungsziele und Arbeitsanreize nicht länger im Widerspruch stehen und jede Steigerung des Bruttoverdienstes auch zu einer Erhöhung des Nettoeinkommens führen. Dies lässt sich durch die bessere Abstimmung der unterschiedlichen Transferleistungen unter Beachtung einer vertretbaren Grenzbelastung von deutlich weniger als 100 Prozent erreichen.

Erziehungsgeld und Elterngeld

Das bislang bestehende Erziehungsgeld setzte Anreize für ein eher längeres Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt durch den zweiten Verdiener in einem Paarhaushalt, das heißt in der Regel die Frau. Gleichzeitig konzentrierten die geltenden Einkommensgrenzen das Erziehungsgeld auf Haushalte mit vergleichsweise niedrigen Arbeitsverdiensten. Das Erziehungsgeld verstärkte somit die auf die Erwerbstätigkeit polarisierend wirkenden Effekte des Steuer- und Abgabensystems und der mangelnden Verfügbarkeit von Betreuungsleistungen im Kleinkindalter. Damit gingen Einbußen bei den beruflichen Perspektiven der Mütter und Verluste bei der künftigen Entlohnung einher.

Anfang 2007 ist die neue Regelung zum Elterngeld in Kraft getreten und hat das bisherige Erziehungsgeld ersetzt. Beschäftigte, Selbstständige, Personen in Ausbildung und auch erwerbslose Elternteile erhalten jetzt 14 Monate lang eine Lohnersatzleistung, die 67 Prozent des vorherigen Nettoeinkommens beträgt. Dabei gelten verschiedene Grenzen: Die maximale Leistungshöhe beläuft sich auf 1.800 Euro, die Mindestzahlung beträgt bei sehr niedrigen Einkommen und Erwerbslosigkeit 300 Euro. Unterhalb von 1.000 Euro setzt eine Gleitzone ein, in der die Lohnersatzrate von 67 Prozent sukzessive für je zwei Euro, die das Einkommen unter 1.000 Euro liegt, um 0,1 Prozentpunkte angehoben wird. Eine Teilzeitbeschäftigung während des Bezugs von Elterngeld ist bis zu einer wöchentlichen Arbeitszeit von 30 Stunden möglich. Bei längeren Arbeitszeiten entfällt der Anspruch auf Elterngeld. Bei Teilzeitarbeit wird die Einkommensdifferenz zur vorherigen Vollzeitarbeit bzw. zur vormals längeren Teilzeitarbeit zu 67 Prozent aufgestockt. Neu ist auch der so genannte Geschwisterbonus für Familien mit mehr als einem Kind. Bei der Berechnung des Elterngeldes für ein weiteres Kind werden neben Zeiten des Mutterschaftsgeldbezuges insbesondere auch vorherige Zeiten des Elterngeldbezuges ausgeklammert, um ein Absinken des Elterngeldes für das weitere Kind zu vermeiden. Darüber hinaus wird das auf dieser Grundlage ermittelte Elterngeld um zehn Prozent, mindestens aber um 75 Euro erhöht. Damit wird der Tatsache Rechnung getragen, dass nach der Geburt des ersten Kindes die Person, die sich hauptsächlich um die Erziehung kümmert, meist nicht wieder in Vollzeit erwerbstätig wird.

Das Elterngeld wird in Höhe des Mindestbetrags nicht als Einkommen bei anderen Sozialleistungen berücksichtigt. Es kann also zusätzlich auch zum ALG II bezogen werden. Darüber hinausgehender Elterngeldanspruch wird auf Sozialleistungen angerechnet. Ferner werden acht Wochen Mutterschaftsgeld einschließlich des Arbeitgeberzuschusses auf zwei Monate der Elterngeldleistung der Mutter angerechnet.

Der Bezug von Elterngeld kann vergleichsweise flexibel gestaltet werden. Es ist beispielsweise möglich, die Elterngelddauer zu verdoppeln bei gleichzeitiger Halbierung der Leistungshöhe. Andererseits können

sich beide Partner die Leistung gleichzeitig auszahlen lassen, die Dauer reduziert sich dann aber auf sieben Monate. Alleinerziehende haben Anspruch auf eine Leistungsdauer von 14 Monaten, wenn das Kind allein bei dem einem Elternteil in der Wohnung lebt, dem die elterliche Sorge oder zumindest das Aufenthaltsbestimmungsrecht allein zusteht. Bei geteiltem Sorgerecht und bei Paaren beträgt die Dauer dagegen nur dann 14 Monate, wenn der nicht hauptsächlich mit der Betreuung beschäftigte Elternteil zwei Monate in Elternzeit geht. Geschieht dies nicht, verfallen zwei Monate.

Das Elterngeld orientiert sich – anders als das bisherige Erziehungsgeld – am individuellen Einkommen und nicht am Familieneinkommen. Diese zunächst wenig auffällige Änderung stellt einen Paradigmenwechsel in der Familienpolitik dar. Mit ihr wird das bisher grundsätzlich verfolgte Prinzip der Berücksichtigung des gesamten Familieneinkommens bei der Bedürftigkeitsprüfung, bei der Berechnung von Leistungs- und Beitragshöhen sowie im Steuersystem durchbrochen. Die Individualbetrachtung beim Elterngeld trägt den wissenschaftlichen Erkenntnissen über Fehlanreize durch hohe durchschnittliche und marginale Steuer- und Abgabenbelastungen Rechnung. Es kann als erstes Element einer modernen Familienpolitik gewertet werden. Von den Grundlagen her wird es den Anforderungen an eine Regelung des Elternurlaubs, welche die Vereinbarkeit von Familie und Beruf aktiv befördert, durchaus gerecht.

Aktuelle Schätzungen zeigen, dass mit dem Elterngeld im Vergleich zur alten Regelung mit einer rascheren Rückkehr in den Arbeitsmarkt zu rechnen sein wird (Spieß/Wrohlich 2006). Die Erwerbsbeteiligung der Mütter mit Kindern im zweiten Lebensjahr wird von 36 auf knapp 40 Prozent ansteigen, die Arbeitszeit dieser Mütter um 12 Prozent oder 6,8 Stunden pro Woche. Diese Berechnungen basieren auf dem derzeit verfügbaren Angebot an Kinderbetreuung. Bei einem bedarfsgerechten Ausbau der externen Kinderbetreuung ist mit noch stärkeren Effekten zu rechnen. Für Eltern mit Kindern unter einem Jahr wird keine signifikante Änderung des Erwerbsverhaltens erwartet. Aber die raschere Rückkehr von Müttern in den Arbeitsmarkt wird dazu beitragen, dass

die Lohneinbußen nach der Erwerbsunterbrechung geringer ausfallen als bisher.

Kinderbetreuung

Für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bleibt die Schaffung eines quantitativ ausreichenden und qualitativ hochwertigen Angebots nach wie vor eine zentrale Herausforderung. Weiterhin besteht in Westdeutschland Ausbaubedarf vor allem bei Ganztagsbetreuungsplätzen für über drei Jahre alte Kinder und bei der Betreuung im Kleinkindalter. Zwar besteht auf Bundesebene ein Anspruch des Kindes ab dem Alter von drei Jahren auf einen Kindergartenplatz; der zeitliche Betreuungsumfang variiert allerdings in den Bundesländern und umfasst durchschnittlich vier Stunden am Tag. Diese Betreuungszeiten sind mit einer längeren Teilzeit- oder Vollzeitberufstätigkeit der Eltern nicht vereinbar. In einigen Bundesländern werden zusätzliche Betreuungsbedarfe – sowohl an Ganztagsbetreuung als auch Kleinkindbetreuung – unter Berücksichtigung der Erwerbssituation der Eltern erfüllt. Durch das Tagesbetreuungsausbaugesetz (2005) wird die Angebotsstruktur für Kinder von erwerbstätigen Eltern zwar verbessert, aber es wird noch kein ausreichender Versorgungsgrad erreicht (Spieß/Wrohlich 2005a, 2005b). Es besteht folglich weiterhin Handlungsbedarf. Länder und Kommunen unterscheiden sich erheblich hinsichtlich ihrer Investitionsausgaben für den quantitativen und qualitativen Ausbau. Die unterschiedlichen Betreuungszeiten und -qualitäten, die von Kindern und Familien genutzt werden können, bewirken für sie differierende Lebens- und Entwicklungsbedingungen in Ländern und auch Kommunen. Der Ausbau einer verlässlichen Infrastruktur für Kinderbetreuung ist auch Voraussetzung für eine Verminderung der Transferabhängigkeit von Müttern mit Kindern unter drei Jahren, aber auch von älteren Kindern. Derzeit sind Mütter mit Kleinkindern trotz individuell nicht beschränkter Erwerbstätigkeit von der Arbeitsmarktteilhabe faktisch ausgeschlossen. Ein zielorientierter Ressourceneinsatz durch ein transparentes und abgestimmtes System von Finanzströmen und -strukturen befördert eine effektive Bündelung und Umsetzung familien-, arbeitsmarkt- und bil-

dungspolitischer Ziele. Eine höhere Wirksamkeit des Ressourceneinsatzes ist durch indikatoren gesteuerte Mittelzuweisung zu erreichen, indem zum Beispiel sozio-ökonomische Merkmale des Sozialraums einer Kindertageseinrichtung und Merkmale der Kinder als Steuerungsgröße für eine aufgabengerechte Finanzierung fungieren. Für eine Transparenz der Finanzströme und Stabilität der Anteile von Land, Kommunen Trägern und Eltern sind landeseinheitliche Finanzierungskonzepte umzusetzen, damit vergleichbare Bildungs- und Betreuungsangebote für alle Kinder und ihre Familien in Deutschland verfügbar sind.

Ein besonderer Bedarf an Kinderbetreuung wird voraussichtlich nach Einführung des Elterngeldes entstehen, das zu einer Verkürzung der Erwerbspausen führen dürfte, aber eben auch zu einer stärkeren Nachfrage nach Kinderbetreuung im zweiten und dritten Lebensjahr des Kindes (Spieß/Wrohlich 2006). Die Möglichkeit, auf Kinderbetreuung nach Ablauf des Elterngeldes zurückgreifen zu können, erhöht die Wahrscheinlichkeit einer raschen Rückkehr in den Arbeitsmarkt. Auch als Element der Aktivierung von Alleinerziehenden, die besonders stark von dauerhafter Transferabhängigkeit im Arbeitslosengeld II betroffen sind (Graf/Rudolph 2006), ist die Verfügbarkeit von Kinderbetreuung von zentraler Bedeutung.

Familienunterstützende Dienstleistungen und aktivierende Arbeitsmarktpolitik

Darüber hinaus ist es sinnvoll, den Bereich haushaltsnaher Dienstleistungen als Markt privater Anbieter zu entwickeln, um hiermit die latente Nachfrage der privaten Haushalte im formellen Sektor befriedigen zu können. Dabei ist es unabdingbar, im Bereich haushaltsnahe und familienunterstützender Dienstleistungen marktfähige Preise zu ermöglichen und ein qualitativ und quantitativ ausreichendes Angebot zu organisieren.

Bezüglich der Nutzung formeller Angebote ist davon auszugehen, dass diese immer mit dem Preisniveau der Schattenwirtschaft konkurrieren

werden. Die Nachfrage ist in diesem Segment besonders preissensibel. Deshalb sind vergleichsweise niedrige Löhne und Lohnnebenkosten ein zentrales Element einer Strategie zur Entwicklung eines Marktes familienunterstützender Dienstleistungen, soweit die Nachfrager nicht bereit sind, für besonders qualifizierte Leistungen auch höhere Preise zu akzeptieren. Was die Struktur des Angebots angeht, so zeigen die Erfahrungen mit Minijobs und sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in privaten Haushalten, dass die Funktion privater Haushalte als Arbeitgeber nicht überschätzt werden sollte. Dies gilt auch angesichts erweiterter steuerlicher Förderung für die Inanspruchnahme solcher Dienstleistungen, zumal diese auf Haushalte mit höherem steuerpflichtigem Einkommen beschränkt bleibt. Auch sind im Bereich der Minijobs bislang nur in sehr geringem Umfang Jobs in privaten Haushalten angemeldet worden, obwohl die steuerlichen Vorteile den Arbeitgeberbelastungen für Sozialversicherung und Pauschalsteuer entsprechen und mit dem Haushaltsscheck eine administrative Vereinfachung verbunden ist.¹

Dienstleistungsagenturen können in diesem Feld Bündelungen von Tätigkeiten unterschiedlichen Typs für einzelne Haushalte ermöglichen und gleichzeitig verschiedene kurzzeitige Einsätze zu einer Erwerbstätigkeit größeren Umfangs verbinden. Die bislang vorliegenden Erfahrungen mit lokalen Dienstleistungsagenturen zeigen aber, dass punktuelle Projekte mit bezuschusster Beschäftigung, aber gleichwohl relativ hohen Preisen nur selten auf Dauer tragfähig sind, insbesondere nach Wegfall der öffentlichen Anschubfinanzierung.

¹ Im zweiten Quartal 2006 waren dies auf der Grundlage von Daten der Mini-jobzentrale 123.000 Minijobs in privaten Haushalten. Daneben dürften etwa 33.000 sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse in Privathaushalten bestanden haben. Dies entspricht dem Mikrozensus, der für 2004 etwa 150.000 private Haushalte als Arbeitgeber ausweist. Hingegen zeigen die Befragungsdaten des SOEP für 2004, dass etwa 4 Mio. Haushalte solche Dienstleistungen gelegentlich und 2 Mio. regelmäßig nutzen. Ein sehr hoher Anteil ist also nach wie vor in der Schattenwirtschaft angesiedelt (Schupp/Spieß/Wagner 2006).

Dienstleistungsagenturen dieses Zuschnitts leiden aber gleichzeitig darunter, dass sie sich nicht als dauerhaftes, breit akzeptiertes und bekanntes Angebot etablieren können. Sie stellen aus Sicht der potenziellen Nutzer (noch) kein selbstverständliches und verlässliches Angebot dar. Die Idee der Dienstleistungsagenturen als Anbieter eines Bündels von haushaltsnahen, familienunterstützenden Dienstleistungen bleibt gleichwohl attraktiv. Diese werden sich jedoch ohne ein Angebot zu marktfähigen Preisen nicht durchsetzen können.

Anstöße für die Nachfrage nach Dienstleistungen von Agenturen können auch von der Ausgabe von Gutscheinen mit Förderung seitens des Arbeitgebers oder des Staates ausgehen, um marktfähige Preise aus Sicht potenzieller Nutzer zu erreichen. In Frankreich bietet der „chèque emploi service universel“ (CESU) in seiner jüngsten Ausgestaltung die Möglichkeit, nicht nur - ähnlich dem deutschen Haushaltsscheck - administrative Verfahren zu vereinfachen, sondern sieht explizit auch die Option einer Kofinanzierung in bestimmter Höhe seitens eines Arbeitgebers oder eine staatlichen Stelle (z.B. Kommune, Sozialversicherung) vor, der für seine Beschäftigten bzw. andere Personen vorfinanzierte Gutscheine („chèque emploi service universel préfinancé“) für haushaltsnahe Dienstleistungen abgeben kann. Damit bestehen die institutionellen Voraussetzungen für ein nennenswertes Engagement der Unternehmen im Bereich haushaltsnaher Dienstleistungen, welche von den Beschäftigten in Anspruch genommen werden können, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. Gleichzeitig ist es jedoch so, dass die Unternehmen oder andere Stellen, welche verbilligte Gutscheine ausgeben, selbst nicht als Anbieter oder Vermittler solcher Dienstleistungen auftreten. Die Gutscheine können für die Beauftragung eines professionellen externen Dienstleisters oder für die direkte Anstellung im privaten Haushalt genutzt werden. Die Unternehmen können pro Arbeitnehmer und Jahr bis zu 1.830 Euro aufwenden und dies steuerlich absetzen. Mit Blick auf eine Stärkung von Dienstleistungsagenturen könnte in Deutschland ein derartiges Gutscheinmodell auf solche Erbringer konzentriert werden. Dies ist mit der bereits bestehenden steuerlichen Fördermöglichkeit für Kinderbetreuung und andere

Dienstleistungen in Deutschland abzugleichen. Auch bietet sich hier ein Feld für eine effektive Beteiligung lokaler Netzwerke und Allianzen unter prominenter Beteiligung der Unternehmen.

In diesem Zusammenhang ist – in Abgrenzung einer Strategie der steuerlichen Förderung privater Haushalte als Arbeitgeber oder zur Etablierung lokaler Modellprojekte – zu überlegen, ob Dienstleistungsagenturen für haushaltsnahe Dienstleistungen nicht im Rahmen einer aktivierenden Arbeitsmarktpolitik im Rahmen des SGB II als dauerhaftes und flächendeckendes Angebot etabliert werden können. Damit könnte einerseits der latent vorhandene Bedarf befriedigt und andererseits ein mögliches Tätigkeitsfeld für Personen im Transferbezug erschlossen werden. Das Angebot einer Beschäftigung in einer Dienstleistungsagentur ist dabei auch als Test der Verfügbarkeit für den Arbeitsmarkt anzusehen. Dabei muss die Dienstleistungsagentur eine Auswahl unter den Transferbeziehern vornehmen, welche für eine Tätigkeit in diesem Bereich in Frage kommen und für eine ausreichende Qualifikation sorgen.

Die Dienstleistungsagentur kann gleichzeitig versuchen, durch ein vielseitiges Angebot mit unterschiedlichen Qualifikationsanforderungen ein breites Tätigkeitsspektrum zu erschließen. Damit kann sie auch in Bereiche höher entlohnter Tätigkeiten vorstoßen und komplexere Dienstleistungspakete anbieten, die über einfache Dienstleistungen hinausgehen.

V.i.S.P. Sozialverband Deutschland e.V., Landesverband NRW, Erkrather Str. 343, 40231 Düsseldorf, www.sovd-nrw.de