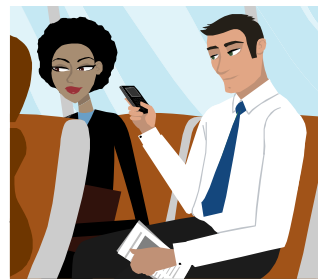
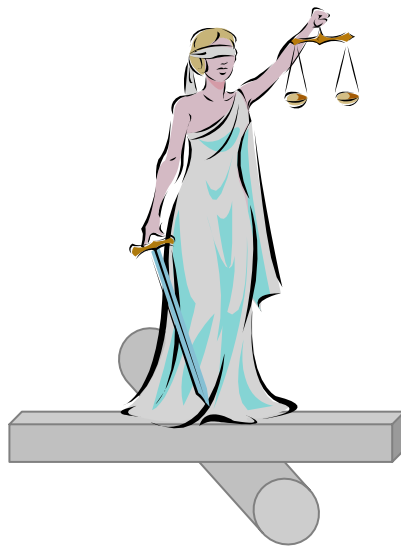


Jahresschwerpunktthema 2011:
**„Arbeit 2020 –
gleiche Chancen,
gerechte Bedingungen
für Frau und Mann!“**



BEGLEITHEFT

Das bisschen Haushalt

Musik: Henry Mayer, Text: Hans Bradtke

© 1977 by Melodie der Welt, J. Michel KG, Musikverlag, Frankfurt/Main.

Abdruck erfolgt mit freundlicher Genehmigung von Melodie der Welt, J. Michel KG, Musikverlag, Frankfurt/Main



1. Das biss- chen Haus- halt macht sich von al- lein, sagt mein



Mann. Das biss- chen Haus- halt kann so schlimm nicht sein, sagt mein



Mann. Wie ei- ne Frau sich ü- ber- haupt be- kla- gen kann,



ist un- be- greif- lich, sagt mein Mann.

2. Das bisschen Kochen ist doch halb so wild, sagt mein Mann.
Was für den Abwasch ganz genau so gilt, sagt mein Mann.
Wie eine Frau von heut' darüber stöhnen kann,
ist ihm ein Rätsel, sagt mein Mann.



Inhaltsverzeichnis:

Vorwort.....	4
Einleitung	6
SEHEN	
Gleiche Bildungschancen für Alle.....	8
Frauen und Erwerbsarbeit – Was Frauen so erzählen.....	11
Erwerbsbeteiligung / Arbeitsmarktintegration	13
Entlohnung	14
Einkommensunterschiede im europäischen Vergleich	15
Unbezahlte Arbeit und soziale Sicherungssysteme.....	15
Vereinbarkeit von Familie und Beruf	17
Unsicher – Prekär - Ausgegrenzt	22
Beschäftigungsquote von Behinderten.....	24
Aus dem Sozialbericht Bayern	26
Historie der Gleichberechtigung	29
URTEILEN	
Texte aus der Katholischen Soziallehre	32
Bibelstellen zum Thema	37
HANDELN	
Handlungs- und Aktionsvorschläge	38
Informationen und Tipps aus der Rechtsstelle	39
Kleines Rechts ABC	39
Wenn alle Stricke reißen – Rechtswege.....	45
Internetseiten (speziell Rechtliche)	47
Bausteine für einen Gottesdienst	48
Gedanken zu einer Predigt.....	49
ANHANG	
Statistiken zum Thema.....	55
Referenten zum Thema.....	68
Internet Adressen	69
Quellenangaben	70
Impressum	72

Vorwort des Diözesan- und Bildungswerkvorstandes

Unser Schwerpunktthema 2010 zur Zukunftsvision einer neuen Tätigkeitsgesellschaft wollen wir im Jahr 2011 fortsetzen und dabei einen wichtigen Aspekt davon aufgreifen und in den Mittelpunkt stellen, nämlich: die Gerechtigkeit zwischen den Geschlechtern. Daher heißt unser Schwerpunktthema 2011: **„Arbeit 2020 – gleiche Chancen, gerechte Bedingungen für Frau und Mann!“**

Für uns als Katholische Arbeitnehmer-Bewegung bildet die Geschlechtergerechtigkeit einen entscheidenden Baustein zur Verwirklichung der Vision einer neuen, zukunftsfähigen Arbeitsgesellschaft. Ohne die konkrete Umsetzung von Gleichberechtigung und Chancengerechtigkeit zwischen Frau und Mann – in Wirtschaft und Arbeitswelt, in Gesellschaft, Politik und Kirche – kann ein gutes Zusammenleben der Menschen auf Dauer nicht gelingen. Geschlechtergerechtigkeit ist daher ein unentbehrlicher Schlüssel zu einer nachhaltigen Zukunft für uns und unsere Nachkommen.

Dies gilt in besonderer Weise für die Entwicklung einer neuen menschenwürdigen, gerechten und solidarischen Arbeitswelt, in der die drei gesellschaftlich unentbehrlichen Bereiche menschlicher Tätigkeit – die Erwerbsarbeit, die Haus- und Familienarbeit und die ehrenamtliche Gemeinwesenarbeit – als gleichwertige, einander ergänzende Formen der Arbeit anerkannt und gefördert werden. Zu einem guten Leben und Arbeiten ist in diesen drei Tätigkeitsbereichen ein gedeihliches, partnerschaftliches und gleichberechtigtes Miteinander von Frauen und Männern unerlässlich. Die KAB hat diese Notwendigkeit schon vor Jahrzehnten erkannt und 1996 in ihrem Grundsatzprogramm aufgenommen. Sichtbares Zeichen dafür ist die paritätische Besetzung unserer Leitungsämter auf allen Ebenen durch Frauen und Männer.

Für die Vision einer neuen Arbeits- und Tätigkeitsgesellschaft hat diese Parität der Geschlechter eine ganz entscheidende Folge – nämlich, die Schaffung einer tatsächlichen Wahlfreiheit der Lebens- und Arbeitsgestaltung für Frauen und Männer durch Politik und Wirtschaft. Damit kann u.a. eine gute, d.h. kind- und elterngerechte, Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienarbeit erreicht werden. Diese setzt allerdings einen grundlegenden Wandel im Denken und Handeln beider Geschlechter voraus – und zwar auf allen gesellschaftlichen, wirtschaftli-

chen, politischen und kirchlichen Ebenen. Vorstellungen, die vor allem Männern die bezahlte Erwerbsarbeit und Frauen überwiegend die bezahlte Familienarbeit zuweisen, müssen endgültig der Vergangenheit angehören. Darüber hinaus muss der Zustand, dass erwerbstätige Frauen in unserem Land bei gleicher Qualifikation immer noch 23% weniger verdienen als Männer, schnellstens überwunden werden. Ebenso muss der Tatsache, dass Frauen in den Parlamenten und politischen Parteien sowie in den Führungsetagen der Wirtschaft weiterhin eine unbedeutende Minderheit bilden, nachhaltig, notfalls gesetzlich, entgegengewirkt werden.

Für einen solchen Wandel setzen wir uns ein mit unserem Schwerpunktthema 2011. Durch Bildungsabende, politische Aktionen und thematische Gottesdienste wollen wir dazu beitragen, dass in Arbeitswelt und Wirtschaft, in Politik, Gesellschaft und Kirche gleiche Chancen und gerechte Bedingungen für Frauen und Männer geschaffen werden.

Wir ermuntern unsere KAB-Orts- und Kreisvorstände sowie Bildungsbeauftragte dazu, dieses Schwerpunktthema aufzugreifen und gemeinsam mit anderen kirchlichen und außerkirchlichen Verbänden und Organisationen vor Ort in die Öffentlichkeit hinein zu tragen.

Gott segne unseren Einsatz für ein partnerschaftliches, gleichberechtigtes Miteinander von Frauen und Männern in Arbeitswelt, Gesellschaft und Kirche!

Für das KAB-Bildungswerk:

Brigitte Rüb-Hering
Vorsitzende

Gerhard Endres
Vorsitzender

Für den KAB-Diözesanverband:

Hanne Möller
Diözesanvorsitzende

Charles Borg-Manché
Diözesanpräses

Einleitung

Grundlegende Maßstäbe für die Verwirklichung von gleichen Chancen und gerechten Bedingungen für Frau und Mann bilden für uns die Prinzipien der Katholischen Soziallehre – Menschenwürde, Solidarität, Subsidiarität, Nachhaltigkeit und soziale Gerechtigkeit. Grundlage und Ausgangspunkt eines christlichen Verständnisses von Arbeit ist die unantastbare und unveräußerliche Würde eines jeden Menschen und seine Berufung, am Schöpfungswerk Gottes aktiv teilzunehmen. Daher ist Arbeit keine Ware, die nach dem Prinzip von Angebot und Nachfrage gehandelt wird. Denn sie bezieht ihren Wert und ihre Würde vom Menschen, der sie verrichtet und der Ebenbild Gottes ist.

Grundlegendes Prinzip: Personalität

Dieses Prinzip ist Grundlage und Ausgangspunkt der ganzen christlichen Soziallehre. Die Würde des Menschen hat für uns Christen ihre tiefen Wurzeln in der biblischen Aussage, dass der Mensch als Ebenbild Gottes, als das ihm entsprechende Gegenüber geschaffen wurde (Gen 1,26-28). Daher ist die Würde des Menschen nicht nur unantastbar, sondern auch unveräußerlich und unverlierbar – unabhängig davon, wie sich der Mensch verhält oder was er leistet. Die Personenwürde des Menschen wurde zur wichtigsten Grundlage der Demokratie und der Rechtsstaatlichkeit (vgl. GG Art. 1).

Subsidiarität

Mit der Personalität, der Würde des Menschen hängt auch das Prinzip der Subsidiarität (lat. „subsidium“= Unterstützung) eng zusammen. Der Grundtext des Subsidiaritätsprinzips findet sich im Rundschreiben „Quadragesimo anno“ (1931) Ziff. 79 von Papst Pius XI. Dieses Prinzip verlangt einerseits nach gesellschaftlichen Strukturen, in denen die Einzelpersonen und die kleineren Gemeinschaften den Freiraum haben, sich eigenständig und eigenverantwortlich zu entfalten, ohne von den jeweiligen übergeordneten Ebenen daran gehindert zu werden. Andererseits aber müssen die Einzelpersonen und kleineren Gemeinschaften auch die nötige Unterstützung erhalten, die sie zum eigenständigen und gemeinwohlorientierten Handeln befähigt (Hilfe zur Selbsthilfe).

Solidarität

Dieses Prinzip ist eng verbunden mit dem Prinzip der Subsidiarität. Beide Prinzipien bringen zum Ausdruck, dass der Mensch je eine einmalige mit Würde ausgestattete Person und als solche zugleich ein soziales Wesen ist. Der Mensch ist von Gott nicht geschaffen, um allein zu leben (Gen 2,18). Ziele des Menschen werden nur mit den Anderen erreicht und Entwicklungen des Menschen finden nur mit den Anderen statt. Die Menschen sind aufeinander angewiesen und auf das gesellschaftliche Ganze bezogen. Wir alle sitzen in einem Boot und deshalb ist ein sozial gerechter Ausgleich für das friedliche und gedeihliche Zusammenleben in der Gesellschaft und auf der Welt unerlässlich.

Nachhaltigkeit

Dieses Prinzip, das in die christliche Soziallehre neu eingeführt wurde, ist wiederum mit dem Solidaritätsprinzip eng verbunden. Im gemeinsamen Kirchenwort (1997) wird das Prinzip der

Nachhaltigkeit folgendermaßen beschrieben: „Die Solidarität bezieht sich nicht nur auf die gegenwärtige Generation; sie schließt die Verantwortung für die kommenden Generationen ein. Die gegenwärtige Generation darf nicht auf Kosten der Kinder und Kindeskiner wirtschaften, die Ressourcen verbrauchen, die Funktions- und Leistungsfähigkeit der Volkswirtschaft aushöhlen, Schulden machen und die Umwelt belasten. Auch die künftigen Generationen haben das Recht, in einer intakten Umwelt zu leben und deren Ressourcen in Anspruch zu nehmen.“ (Ziff. 122) Dieses Prinzip beinhaltet einerseits unsere Solidarität mit den kommenden Generationen, andererseits unsere Schicksalsgemeinschaft mit allen Geschöpfen sowie unsere besondere Verantwortung für die übrige Schöpfung nach dem Auftrag Gottes an den Menschen, „die Erde zu bebauen und zu behüten“ (Gen 2,15).

Aus diesen Prinzipien ergeben sich die Grundwerte:

Freiheit und Verantwortung, Gemeinwohl, Gerechtigkeit

Gerechtigkeit als grundlegendes Ordnungsprinzip der Gesellschaft besagt, dass jedem sein Recht zukommt, als Person anerkannt zu werden und ein menschenwürdiges Dasein zu führen. Jedem kommt das Recht zu, die grundlegenden materiellen und immateriellen Möglichkeiten zu haben, um sein Leben in eigener Verantwortung zu gestalten und bei der Gestaltung des gesellschaftlichen Lebens mitbestimmen und mitwirken zu können.

In der philosophisch-theologischen Tradition (z.B. Thomas von Aquin) wurde der Grundwert der Gerechtigkeit nach folgenden Beziehungsebenen aufgliedert:

- „**Die Tauschgerechtigkeit**“ regelt die Beziehung von Mensch zu Mensch im Rechtsbereich z.B. im Arbeitsvertragsrecht (*Justitia commutativa*)
- „**Die verteilende Gerechtigkeit**“ verpflichtet das Gemeinwesen (Staat) dazu, die Gemeinschaftsgüter und -lasten entsprechend gerecht zu verteilen z.B. durch Steuern (*Justitia distributiva*)
- „**Die gesetzliche Gerechtigkeit**“ verpflichtet den Staat zum Erlass von gerechten Gesetzen, die von den Bürgern einzuhalten sind (*Justitia legalis*)

Da diese klassische Einteilung unter den Bedingungen der modernen Gesellschaft nicht genügte, wurde der Begriff der sozialen Gerechtigkeit in die kirchliche Soziallehre eingeführt:

- „**Die soziale Gerechtigkeit**“ verpflichtet Politik und Wirtschaft dazu, bestehende Diskriminierungen auf Grund von Ungleichheiten abzubauen und allen Gliedern der Gesellschaft gleiche Chancen und gleichwertige Lebensbedingungen zu ermöglichen (*Justitia socialis*)

„Soziale Gerechtigkeit erschöpft sich nicht in der persönlichen Fürsorge für Benachteiligte, sondern zielt auf den Abbau der strukturellen Ursachen für den Mangel an Teilhabe und Teilnahme an gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Prozessen.“

EKD-Denkschrift „Gemeinwohl und Eigennutz“, 1991, Ziff. 155

Eine Schlüsselrolle für das Erreichen von mehr sozialer Gerechtigkeit kommt dem Bildungsbereich zu. Deshalb lautet unsere Maxime:

„Gleiche Bildungschancen für Alle“

1. Situation von Frauen und Männern

Die meisten Alleinerziehenden sind Frauen, die Armutsschwelle liegt nach Angaben des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) für Alleinerziehende mit einem Kind bei 1203 Euro, bei einer Alleinerziehenden mit zwei Kindern bei 1480 Euro. (DIW Wochenbericht 7/2010),

Familien mit drei Kindern hatten im Jahr 2008 eine Armutsrisikoquote von 22 Prozent und Familien von vier und mehr Kindern eine von 36 Prozent. Letztlich sind es oft die Frauen, die sich um die Kinder kümmern, die Frauen sind diejenigen die laufend mitbekommen, dass ihre Kinder zu wenig zu essen etc. haben. Es gibt unbestreitbar einen Zusammenhang zwischen Armut und Bildungschancen. Die finanziellen und geistigen Ressourcen in den Familien beeinflussen maßgeblich die Startchancen von Kindern in der Gesellschaft unter dem Motto „Armut verhindert Bildung, Bildung verhindert Armut“. Hinzu kommt, dass in den Regionen, in denen gut ausgebildete Menschen wohnen oft auch die pädagogischen Angebote und Bildungsmöglichkeiten besser ausgebaut sind. Nicht selten ergeben sich so Armutskarrieren, die wiederum Bildung für Alle verhindern.

Hinzu kommt, dass viele Menschen mit mehreren Kindern oft unterdurchschnittlich ausgebildet sind oder gar keinen Berufsabschluss haben. Menschen ohne Berufsabschluss verdienen meist unterdurchschnittlich, nehmen eher atypische Arbeitsverhältnisse ein und leben in oft ungesicherten finanziellen Verhältnissen. Dies hat massive Auswirkungen auf die geistige und kulturelle Entwicklung der Kinder.

So waren 2008 von allen abhängig Beschäftigten 22,2 Prozent in atypischen Erwerbsformen, davon 37,3 Prozent waren 15-25-jährige, ohne Berufsausbildung waren 35,9 Prozent aller Beschäftigten in atypischen Erwerbsformen. Zum Vergleich: Menschen mit Hochschulabschluss waren mit 14,6 Prozent unterdurchschnittlich in atypischer Beschäftigung. Junge Frauen sind derzeit im Durchschnitt besser ausgebildet als junge Männer: sie erreichen höhere Schulabschlüsse, erreichen häufiger das Abitur und studieren in größerem Umfang. Doch die mittlerweile überdurchschnittlich gute und erfolgreiche Schul-, Berufsausbildungs- und Hochschul-Bildung der jungen Frauen führt nicht unbedingt zu den entsprechenden Führungspositionen. Führungspositionen in der Wirtschaft, öffentlichem Dienst, Bildungswesen und Politik werden immer noch überwiegend von Männern eingenommen. Die Gründe sind bekannt: Es arbeiten viel mehr Frauen als Männer Teilzeit, die Unterbrechung des Berufslebens durch Schwangerschaft und Elternzeit ist für Frauen nicht gerade karriereförderlich.

2. Sozialethische Betrachtung

Aus christlicher Sicht ist der Mensch das Ebenbild Gottes und gleich vor Gott. Auch im Grundgesetz, der deutschen Verfassung, ist die Gleichberechtigung von Mann und Frau festgeschrieben. Aus sozialethischer Sicht gibt es daher auch keine Begründung, warum bei gleicher oder sogar besserer Qualifikation Frauen benachteiligt werden. Frauen haben sich auch in früher männerorientierten und männerdominierten Arbeitsbereichen wie denen der Bundeswehr und der Polizei durch ihre Arbeit Respekt und Anerkennung verschafft. Es gibt daher zumindest sozialethisch gesehen keinen Grund für die Benachteiligung von Frauen im Arbeitsleben. Und trotzdem gibt es sie, auch in den Kirchen. Jeder Mensch kann Fehler machen, auch ein Mann, daher ist es wichtig, dass auch Frauen sich in Führungspositionen ausprobieren dürfen und auch Fehler machen dürfen. Viele Frauen haben spezifische Fähigkeiten die durchaus in Führungspositionen dringend gebraucht werden, daher gibt es keine rationalen Gründe, wohl aber viele Vorurteile, warum Frauen nicht in Führungspositionen berufen werden. Wenn Männer einige hoch dotierte Aufsichtsratsmandate mittelmäßig wahrnehmen, dann steht zumindest dies auch den Frauen zu, vielleicht nehmen Frauen diese Mandate auch ernster als oftmals die Männer.

Allen Führungskräften gemeinsam ist, dass sie natürlich Begleiter und Ansprechpartner brauchen, um ihre Aufgaben reflektieren zu können. Dass eine männliche Führungskraft sich auf Firmenkosten einen teuren Coach oder einen weiblichen Coach leistet, ist selbstverständlich, doch wenn Frauen sich einen männlichen Coach auf Firmenkosten leisten wollen, ist das noch lange nicht selbstverständlich.

3. Perspektiven

Die Gleichberechtigung von Mann und Frau hat früh im Bildungsbereich zu beginnen. Daher sollten auch im frühkindlichen Bereich nicht nur Frauen arbeiten und unterrichten, sondern auch Männer.

Allerdings ist es dazu notwendig, dass sich die Bezahlung so verändert, dass dies nicht nur als Durchgangsstation zur Partnerschaft und Eheschließung angesehen wird, sondern auch längerfristige berufliche Perspektiven eröffnet.

Dazu gehört eine Durchlässigkeit und Weiterbildungsmöglichkeit von der Kinderkrippe bis zum Lehramt. Gemeinsame Ausbildungs- und Studienangebote könnten helfen, die verschiedenen pädagogischen Angebote besser zu verzahnen und auch die bisher relativ strikte Trennung der verschiedenen Institutionen in einen flexiblen Übergang zu überführen. Dazu gehört natürlich auch, dass in allen Bildungsbereichen nicht nur verbeamtete Personen und Vollzeitkräfte Führungspositionen übernehmen können, sondern auch angestellte Teilzeitmitarbeiter und damit in größerem Umfang Frauen. Frauen sind bekanntlich überdurchschnittlich in Teilzeit angestellt.

Bildungschancen für Alle bedeutet in der Konsequenz eine möglichst frühe Förderung und Bildung aller Kinder; wenn dies nicht in der Familie möglich ist, sollte ein Krippenplatz und später ein Kindergartenplatz für jedes Kind angestrebt werden. Dazu muss der Personalschlüssel den wachsenden Anforderungen an das pädagogische Personal im Hinblick auf Erziehung, Betreuung und Bildung angepasst werden. Frühzeitig sollen Kinder umfassend an ein kindgemäßes Bildungssystem herangeführt werden. Wenn in der frühen Kindheit die Kinder nicht gefördert werden, dann ist dies später nur sehr schwer aufzuholen. Die frühe umfassende Förderung ist daher die Grundlage für gleiche Bildungschancen für Alle, für Mädchen und Jungen, für Kinder aus so genannten benachteiligten und in irgendeiner Form privilegierten Familien.

Gleiche Bildungschancen ist die notwendige Grundlage für das Ziel einer gerechten Gesellschaftspolitik.

Gerhard Endres

Jungs sind nicht so zukunftsfähig wie Mädchen!?

Diese sicher etwas provokante Aussage wird dadurch erhärtet, dass eine Untersuchung zur sozialen Kompetenz an 7- bis 12-jährigen Kindern ergab, dass Mädchen in dieser Altersgruppe doppelt so gute Ergebnisse erzielten wie Jungen, wenn es darum geht, Emotionen anhand von Gesichtsausdrücken zu erkennen.

Aber auch die folgenden statistischen Erhebungen des Landesamtes für Statistik in Bayern stützen diese Aussage.

Die Zahlen über die *„Schulanfänger und zurückgestellte Schüler an Volksschulen in Bayern im Herbst 2008“* (siehe Tabelle 1 im Anhang) lässt den Schluss zu, dass Mädchen früher starten.

Die Feststellung der *„Von Volksschulen abgegangene Schüler in Bayern (02.10.2007 bis 01.10.2008)“* zeigt, dass Jungs deutlich mehr sonderpädagogische Förderung in Anspruch nehmen mussten, während Mädchen bei den Übertritten in weiterführende Schulen die Nase vorne hatten (siehe Tabelle 2 im Anhang).

Aber auch beim Erreichen des Ziels der Jahrgangsstufe zeigt sich der Unterschied: 0,7 % der Mädchen und 1,1 % der Buben erreichten im Durchschnitt das Jahrgangziel nicht (siehe Tabelle 3 im Anhang).

Demzufolge war z. B. die Zahl der Pflichtwiederholer durch alle Jahrgangsstufen der Mädchen (1947) deutlich geringer als der Buben (3325).

(Siehe auch Tabelle 4 im Anhang)

Die aktuelle Situation „Frauen und Erwerbsarbeit“

"Frauen wollen ihre Fähigkeiten und Anliegen in Familie und Beruf, im privaten und im öffentlichen Leben verwirklichen"

(Gemeinsames Wort: "Für eine Zukunft in Solidarität und Gerechtigkeit" – Nr. 201)

Frau und Erwerbsarbeit – Was Frauen so erzählen....

Abitur und Studium, das sollten doch eigentlich gute Voraussetzungen für den Arbeitsmarkt sein. Frau S. ist Gartenbauingenieurin und lebt dennoch von Arbeitslosengeld II. Das hängt damit zusammen, dass sie zwei muntere und nette „Vermittlungshemmnisse“ hat im Alter von 3 und 5 Jahren. Als allein erziehende Mutter stehen ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt schlecht. Auch wenn die Kinder untergebracht sind in einer Einrichtung, befürchten die Arbeitgeber, dass die Frau doch öfter fehlt, wenn z.B. eines der beiden Kinder krank ist. Auch kann die Frau nicht einfach mal länger bleiben, wenn Bedarf ist, denn die Kinder müssen pünktlich abgeholt werden. Vollzeit ist auch schwierig mit zwei kleinen Kindern. In dem Beruf von Frau S. ist Teilzeit nicht üblich. Nun bewirbt sie sich nicht nur für ihren erlernten Beruf sondern auf alle möglichen Stellen, bislang vergebens. „Das ist ziemlich deprimierend..“, sagt sie leise, „vor allem wenn ich daran denke, wie es mit uns weiter gehen soll. Je länger ich nicht mehr in meinem Beruf arbeite, desto schlechter werden meine Chancen. Soll ich jetzt 10 Jahre von Alg II leben...und was kommt dann, irgendein mieser Job, mit dem ich arm bleibe und dann auch wenig Rente im Alter bekomme...“

(Natürlich haben auch allein erziehende Männer solche Probleme, aber über 90% der Alleinerziehenden sind Frauen; 41% der Alleinerziehenden Eltern sind auf Alg II angewiesen nach Daten der BA vom Juli 2010)

Die junge Frau K. interessierte sich schon als Kind mehr für Technik und technisches Spielzeug als für Barbiepuppen und Friseursalon. In der Realschule wählte sie den technischen Zweig, da sind die Mädchen klar in der Minderheit. In ihrem jetzigen Beruf als Feinwerkmechanikerin ist sie die einzige Frau in dem mittelständischen Unternehmen. In den technischen Bereichen des Unternehmens, gibt es noch eine Frau unter den Ingenieuren und fünf Frauen, die als angelegerte Hilfskräfte arbeiten. „In der Berufsschule hatte ich keine Probleme“ erzählt sie, „Mathe und so was liegt mir“. Im Betrieb hat sie das Gefühl, dass sie nicht so richtig dazu gehört, auch nicht nach 5 Jahren, die sie schon nach der Lehre dort arbeitet. „Bei mir wird schon immer sehr genau hingeschaut, was ich mache. Wenn mir ein Fehler passiert, der bei anderen gar nicht erwähnenswert wäre, wird gleich geredet.“ An blöde Sprüche ist sie gewöhnt, „mit der Zeit lernt man,

nicht mehr hinzuhören, wenn du dir da nicht ein dickeres Fell zulegst kannst du dich nicht behaupten“, meint sie. Die Arbeit an sich gefällt ihr ganz gut und sie ist auch mit ihrem Verdienst sehr zufrieden. „Da hab ich schon um einiges mehr in der Tasche, als viele meiner Freundinnen, die einen typischen Frauenberuf erlernt haben“, schmunzelt sie. Andererseits, wenn sie daran denkt, in ein paar Jahren Kinder zu bekommen, fragt sie sich, wie der Arbeitgeber reagieren wird, wenn sie Teilzeit arbeiten will. Bei den männlichen Kollegen in der Produktion arbeitet keiner in Teilzeit. Ihr Partner kann es sich nicht vorstellen, über längere Zeit die Kindererziehung zu übernehmen.

Frau H. arbeitet Vollzeit als Beamtin im höheren Dienst; um die drei Kinder kümmert sich tagsüber ihr Mann, der noch einen 400€ Job hat. „Das hat sich so ergeben“, sagt sie. Als die beiden überlegten, Kinder zu bekommen, hat sich der Mann bereit erklärt, erstmal zu Hause zu bleiben. Er fühlte sich in seiner Arbeit zu der Zeit nicht mehr wohl aufgrund von Konflikten und außerdem verdient die Frau auch fast besser als er. Ein Hausmann ist immer noch etwas besonders und hat immer noch Seltenheitswert. Da reagieren die Menschen sehr verschieden darauf. Manche sind skeptisch, ob ein Mann überhaupt gut für Kinder sorgen kann, manche sind verwundert „was Du arbeitest nur in einem 400€ Job...? Bist zu Hause...?“, andere wiederum sind begeistert ob des modernen Vaters.

Frau Z. hat als Verkäuferin einen typischen Frauenberuf erlernt. In den letzten Jahren sind die ohnehin niedrigen Löhne noch gedrückt werden. Sie hat zwei Kinder im Alter von 2 und 5 Jahren. Sie arbeitet Vollzeit und ihr Mann hat die Erziehung der Kinder übernommen. Er hatte sich das eigentlich nicht so recht vorstellen können, aber aufgrund einer Erkrankung kann er in seinem Beruf nicht mehr arbeiten. Die Familie lebt noch von Elterngeld und dem schmalen Einkommen der Frau, die aber Vollzeit dafür arbeitet. Mit ihrem Einkommen liegt die Familie knapp über dem Niveau vom Arbeitslosengeld II. „Es ist ein ständiger Druck, es kostet viel Kraft immer überlegen und kämpfen zu müssen, wie kommen wir dieses Monat wieder durch. Wenn etwas unvorhergesehenes passiert, wie z.B. eine Autoreparatur, können wir das nicht mehr bezahlen.“ Die letzte Autoreparatur war nur möglich, weil die CAH mit einer finanziellen Unterstützung geholfen hat. Ohne Auto würde die Frau nicht in die Arbeit kommen.

Erfahrungen aus der Beratungspraxis der Betriebsseelsorgerin Irmgard Fischer

Erwerbsbeteiligung/Arbeitsmarktintegration

Weltweit: weltweit sind knapp 3 Milliarden Menschen erwerbstätig, etwa 1,8 Milliarden Männer und 1,2 Milliarden Frauen. Ca. 190 Millionen Menschen gelten nach den Kriterien der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) als arbeitslos. Doch die Arbeit ist sehr ungleich verteilt und selbst bezahlte Arbeit bedeutet noch keine soziale Sicherheit. Fast die Hälfte aller Frauen über 15 Jahre hat keinen Zugang zu wirtschaftlichen Aktivitäten. 1,1 Milliarden Frauen sorgen für ihre Familien. Weitere 300 Millionen helfen unentgeltlich im Familienbetrieb, fast 100 Millionen sind offiziell arbeitslos. Dazu kommen 320 Millionen „Selbstständige“ wie etwa Müllsammlerinnen, die etwas davon weiterverkaufen, kleine Garkücheninhaberinnen, Prostituierte etc.

Einigermaßen gesicherte Einkünfte haben weltweit nur rund 570 Millionen Frauen, die regelmäßig Lohn bekommen. Je ärmer die Region, desto geringer der Anteil an Frauen in sicheren Beschäftigungsverhältnissen. Z.B. arbeitet jede dritte Frau in Südasien, aber nur ein Siebtel erhält Lohn. Im Bericht der ILO von 2008 zu den „Global Employment Trends for Women“ stellt sie fest, dass Frauen niedriger bezahlt werden, riskantere und schlechtere Arbeiten übernehmen, weniger sozial abgesichert sind und stärker in ihren Grundrechten eingeschränkt sind als Männer. (zitiert aus der Zeitschrift „Welternährung“ 3. Quartal 2008 der Welthungerhilfe)

Europa und Deutschland: Die Erwerbsbeteiligung der Frauen ist in allen europäischen Ländern geringer als die der Männer. Die europäische Union strebt für 2010 für Frauen eine Erwerbstätigenquote von 60% an. Als Indikator für die Gleichstellung wird die Differenz in der Erwerbstätigenquote angenommen.

In der EU erreichten 2003 die Männer eine Erwerbstätigenquote von 72,5% und die Frauen von 56%. In Deutschland lag die Quote der Frauen bei 58,8% und die Quote der Männer bei 70,6%. Mit einer Geschlechterdifferenz von 11,8 Prozentpunkten nimmt Deutschland einen mittleren Rang unter den 28 Ländern der EU ein.

In Deutschland ist aber ein drastischer Rückgang der Erwerbsbeteiligung der Frauen im Alter zwischen 30 und 45 zu verbuchen, oder anders ausgedrückt, mit der Anzahl der Kinder sinkt die Erwerbsbeteiligung sehr weit ab, anders als vor allem in den skandinavischen Ländern.

Die gute Entwicklung der Erwerbsbeteiligung seit 1991 im europäischen Vergleich, fast 60 %, sagt aber noch nichts über das Arbeitsvolumen aus, das nämlich im gleichen Zeitraum gesunken ist. Das heißt, es sind zwar mehr Frauen in Erwerbsarbeit, aber insgesamt arbeiten sie weniger, die meisten in Teilzeit und in atypischer Beschäftigung. (Midi Jobs, 400 Euro Jobs, Ich AG)

(Siehe dazu auch die Tabellen 5 bis 17 im Anhang)

Entlohnung

Frauen arbeiten zwei Drittel ihrer gesamten Arbeitszeit unbezahlt, Männer nur ein Drittel. (Statistisches Bundesamt 2003: Wo bleibt die Zeit)

Frauen verdienen im Laufe ihres Lebens nur 42% dessen, was Männer verdienen. (inifes, Forschungsgruppe Tondorf 2001, Bericht zur Berufs- und Einkommenssituation von Männern und Frauen, Im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.)

43% aller erwerbstätigen Frauen verdienen weniger als 900 € im Monat, also unterhalb der Armutrisikogrenze. (Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik, Memorandum 2006)

70% der Armutslohnbezieher sind Frauen. (Statistisches Bundesamt, Statistisches Jahrbuch 2006)

Nach Angaben des statistischen Bundesamtes steigt der Lohnunterschied, oder Gender Pay Gap, mit zunehmendem Alter und ist bei den über 60jährigen mit 31 Prozent am höchsten.

Die größten Verdienstabstände gab es laut Bundessozialministerium im Jahr 2006 bei unternehmensnahen Dienstleistungen (30%), im Kredit- und Versicherungsgewerbe (29%) und im verarbeitenden Gewerbe (28%).

Im „Frauen-Daten-Report 2005“ des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) wird festgehalten, dass Köchinnen 19% weniger Lohn als ihre Kollegen bekommen, Maschinenbauingenieurinnen 17%, Informatikerinnen 10% und Versicherungskauffrauen sogar 27% weniger Lohn beziehen.

Die Einkommen im Westen haben sich in den letzten Jahren kaum angeglichen, (1997 75% und 2002 76%), im Osten verloren die Frauen sogar 2%, von 94 auf 92%. Die Einkommensverteilung im Osten kommt dennoch einer Gleichstellung ziemlich nahe, auch wenn gerade viele weibliche Geringqualifizierte seit der Wiedervereinigung vom Arbeitsmarkt verdrängt wurden. Die verbliebenen Frauen im Osten sind meist höher qualifiziert als die westdeutschen Arbeitnehmerinnen.

Absolut gesehen kommen aber die ostdeutschen Frauen im Schnitt nicht einmal auf die Gehälter der Frauen im Westen. Die Angleichung der Frauengehälter zwischen West und Ost ist aber weit mehr fortgeschritten als bei den Männern, sie beträgt noch 11%. Bei Männern sind es noch 26%, zugunsten der im Westen lebenden.

Im Westen wurde 2002 nur 29% des Vollzeitwerbseinkommens von Frauen erwirtschaftet, im Osten waren es 43%. Bezogen auf ganz Deutschland erwirtschafteten 37% Vollzeitfrauen, 31% Vollzeitwerbseinkommen.

(Siehe dazu auch die Tabellen 18 und 19 im Anhang)

■ Durchschnittliche Bruttomonatsverdienste von Männern und Frauen in ausgewählten Wirtschaftszweigen 2007¹⁾ In Euro

	Männer	Frauen
Produzierendes Gewerbe und Dienstleistungsbereich insgesamt	3.254	2.555
<i>Frauentypische Wirtschaftszweige</i>		
- Erziehung und Unterricht	3.210	2.869
- Textil- und Bekleidungsgewerbe	2.901	2.124
- Einzelhandel und Reparaturen	2.733	2.129
- Ernährungsgewerbe, Tabakverarbeitung	2.683	1.801
- Gastgewerbe	2.085	1.704
<i>Männertypische Wirtschaftszweige</i>		
- Luftfahrt	4.847	2.813
- Herstellung von chemischen Erzeugnissen	3.933	3.215
- Schifffahrt	3.961	2.862
- Maschinenbau	3.557	2.886
- Kohlebergbau, Erdöl und Erdgas Gewinnung	3.370	2.855

¹⁾ Durchschnitt errechnet aus 3 Erhebungsmonaten (Oktober, November, Dezember)

Quelle: Statistisches Bundesamt (2008), Fachserie 16 Reihe 2.1, Verdienste und Arbeitskosten, Wiesbaden

Sozialpolitik-
aktuell.de

Einkommensunterschiede im europäischen Vergleich

Überall in Europa verdienen Frauen weniger als Männer. Die weiblichen Arbeitnehmerinnen bekommen je nach Land zwischen 75 und 96 Prozent der Verdienste männlicher Kollegen. (Eurostat)

Auch in Deutschland liegt das durchschnittliche Einkommen von Frauen mit Vollzeittätigkeit deutlich unter dem der Männer. In Westdeutschland mindestens 20 %. Damit nimmt Deutschland unter den EU-Staaten einen der letzten Rangplätze in der Angleichung der Einkommen von Frauen und Männern ein. (Laut WSI 2005)

Im Vergleich der Verdienstanteile von Frauen an den Männereinkommen ist Deutschland mit 77% sogar das Schlusslicht.

Unbezahlte Arbeit und soziale Sicherungssysteme

Die sozialen Sicherungssysteme basieren auf Erwerbsarbeit und sind als Versicherungsleistungen konzipiert. Das bedeutet, dass nur über eigenständige Beiträge eine eigenständige Leistung zu bekommen ist.

Da Frauen aber überwiegend für die unbezahlte Sorgearbeit zuständig sind, erwerben sie keine oder nur geringe eigene Ansprüche. Als Sorgearbeit zählt Hausarbeit, Betreuungs-, Pflege- und Erziehungsarbeit, aber auch der gesamte Komplex typisch weiblicher Tätigkeiten im sozialen Ehrenamt und in der Pflege.

Die ungeheuer wichtigen gesellschaftlichen Aufgaben dieser oben genannten Arbeiten, sind trotz ihrer solidarischen Notwendigkeit nicht solidarisch abgesichert.

Wer keine eigene Beiträge (oder zuwenig) einbezahlt, kann nur abgeleitete Rechte (über den Ehemann) in Anspruch nehmen oder bekommt Fürsorgeleistungen, die aber mit einer erheblichen Kontrolle der Lebensumstände einhergehen.

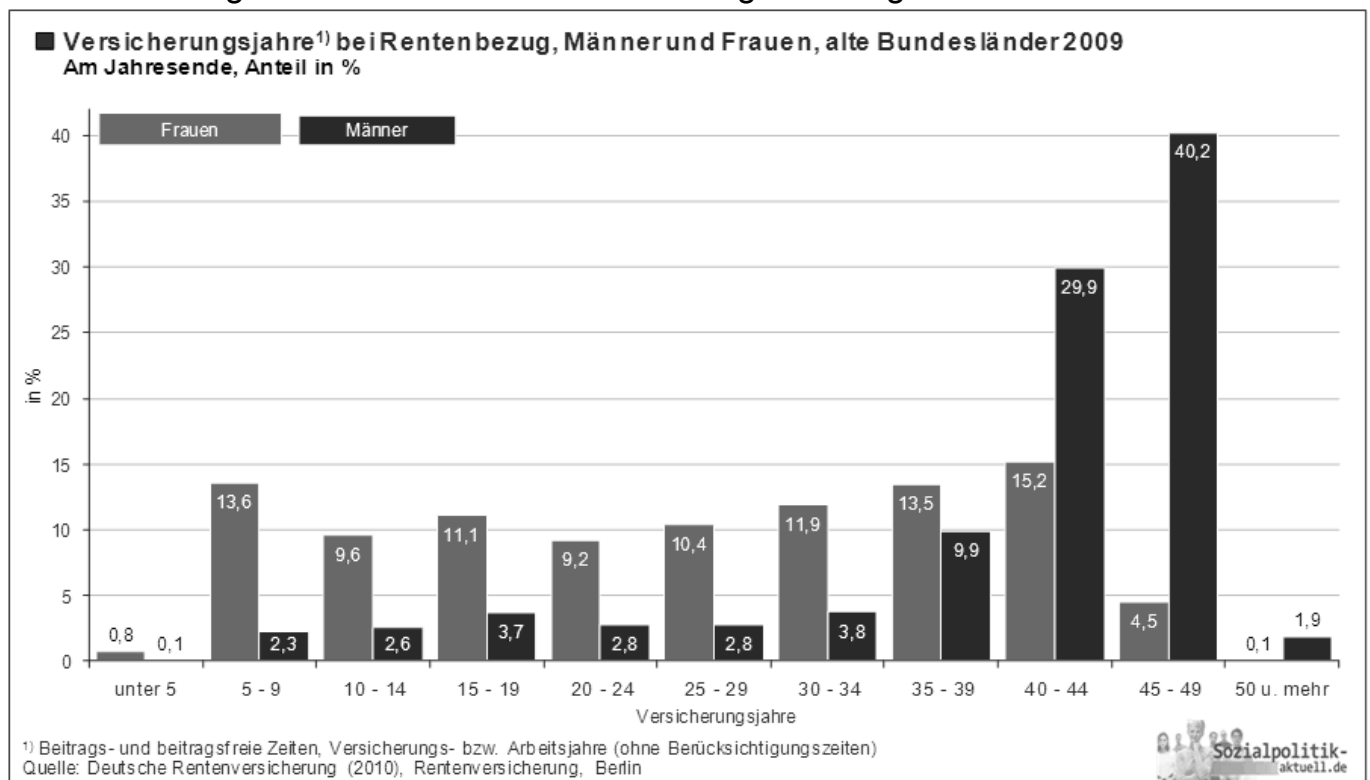
22,2% der Versichertenrenten für Frauen liegen zwischen 150 und 300€. (Deutsche Rentenversicherung 2007, Rentenversicherung in Zahlen 2007)

Die durchschnittliche Altersrente 2006 für Frauen im Westen waren 349€, im Osten 611€ (gleiche Quelle wie oben)

2003 bezogen 27% der Haushalte von allein erziehenden Müttern Sozialhilfe.

2003 bezogen gesamtdeutsch nur 73% der arbeitslos gemeldeten Frauen Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung, im Westen waren es 68%. (Bundesagentur für Arbeit 2005: Sonderauswertung)

Durch die sozial nicht abgesicherte unbezahlte Sorgearbeit sowie die Zuweisung der bezahlten Sorgearbeit an Frauen (die zumeist schlechter bezahlt ist) kommt es insgesamt zu einer gesellschaftlichen Unterbewertung von Sorgearbeiten.



Die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Rentenhöhe sind stark durch die Abweichungen im Erwerbsverhalten von Männern und Frauen beeinflusst. Männer weisen einen langen, in aller Regel ununterbrochenen Erwerbs- und Versicherungsverlauf auf, während Frauen aufgrund der traditionellen geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung eine niedrigere und unterbrochene Erwerbsbeteiligung haben und entsprechend weniger Versicherungsjahre angesammelt haben.

In der Darstellung wird dieser Zusammenhang für die Situation in den alten Bundesländern eindeutig belegt: 70,1% der Männer, aber nur 19,7%

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- Mütter leisten das Gros der Familienarbeit, auch wenn sie erwerbstätig sind.
- In Deutschland wird die Erwerbsbeteiligung von Frauen stark durch das Vorhandensein von Kindern beeinflusst, weit aus stärker als in den anderen EU-Staaten.
- Das Problem der Vereinbarkeit stellt sich auch in Hinblick auf die Sorge- und Pflegearbeit älterer Familienangehöriger, die überwiegend von Frauen geleistet wird. (zu 73%)
- Nach der Familienphase arbeiten die meisten Mütter in Teilzeitjobs, Mini- und Midijobs und verzichten damit auch nach der Erwerbspause auf Karriere, eigenständige finanzielle Sicherung und ausreichende Absicherung über die Sozialversicherung.

Wir sehen darin die Ursachen:

Qualifizierung und Berufswahl

In den letzten Jahren stieg das Bildungsniveau überall in Europa. In den 15 EU Staaten sind 53% der Studierenden weiblich, in Deutschland 49,5%. Mädchen werden früher eingeschult, wiederholen seltener eine Klasse und gehen häufiger als Jungen aufs Gymnasium.

Bei den über 30-Jährigen verfügen noch mehr Männer über einen Fachhochschulabschluss, bei den unter 30-Jährigen die Frauen.

Obwohl junge Frauen vielfach höhere Bildungsabschlüsse als junge Männer haben, nutzen sie ihre Potentiale nicht.

Nach Angaben des statistischen Bundesamtes starteten 2005 54,8% der jungen Frauen eine Ausbildung in nur 10 Ausbildungsberufen. An erster Stelle stand die Arzthelferin, gefolgt von Bürokauffrau, zahnmedizinischer Fachangestellten und Friseurin. In diesen „Frauen-Branchen“ wird generell schlechter bezahlt und in diesen Berufen gibt es kaum berufliche Zusatzqualifikationen und Aufstiegsmöglichkeiten, was zum Teil die schlechten Einkommensmöglichkeiten erklärt.

In den handwerklichen und technischen Berufen dagegen gibt es sehr gute Aus- und Aufbaumöglichkeiten.

Besonders zukunftssträchtige technisch-naturwissenschaftliche Studienfächer werden immer noch überwiegend von Männern gewählt. Der Frauenanteil ist zwar in diesen Fächern gestiegen, aber Frauen sind immer noch deutlich unterrepräsentiert. Frauen konzentrieren sich auf soziale und Dienstleistungsberufe sowie auf kultur- und sprachwissenschaftliche Fächer, die geringer bewertet und bezahlt werden.

Erwerbsverlauf

In Deutschland wird nach wie vor eher die Ein-Versorger-Ehe als Modell gewählt, vielfach aufgrund der schlechten Kinderbetreuungsangebote. In den meisten Fällen nimmt die Mutter eine familienbedingte Auszeit.

In einem Arbeitsmarkt, der Berufserfahrung in Form einer kontinuierlichen Vollzeiterwerbsbeteiligung entlohnt, wirken sich diese familienbedingten Auszeiten oder/und Einschränkungen der Erwerbsarbeit sehr negativ auf das erzielbare Einkommen aus und das auch nach diesen Unterbrechungen. Frauen arbeiten aus diesen familiären Gründen fast zur Hälfte (45,3%) in Teilzeit. Die Teilzeitquote der Männer beträgt dagegen nur 6,2%. Darüber hinaus arbeiten Frauen überproportional in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen oder sind ohne Erwerbsarbeit. Dieses geschlechtsspezifische Erwerbsmuster führt zu eklatanten Einkommenseinbußen der Frauen. Oft sind es dann auch wiederum die älteren Frauen, die eventuelle familiäre Pflegearbeiten übernehmen, da bei ihnen der Einkommensverlust bei einer Reduzierung oder Aufgabe der Erwerbsarbeit nicht so groß ist. Von Arbeitgebern werden bei einer Stellenbesetzung diese eventuellen Unterbrechungen antizipiert und oft im Sinne einer Minderproduktivität bewertet. Erschwerend kommt hinzu, dass geläufige Karrieremuster in Deutschland ununterbrochene Erwerbsbiografien voraussetzen und oft auch Vollzeiterwerbstätigkeit. Zudem wird Karriere in der Alterskohorte gemacht, in der normalerweise die Familienphase läuft. Karriere und damit auch höhere Einkommen sind für „Familienfrauen“ kaum möglich. Aber auch die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungsebenen führt oft dazu, dass Frauen von sich aus keine Karriere anstreben.

Diese Erwerbsjahre die Frauen fehlen und ihr Gehalt, das im Schnitt unterhalb des jährlichen Durchschnittseinkommen ist, machen sich auch nach dem Erwerbsleben drastisch bemerkbar, da die Rentenhöhe sich aus den Erwerbsjahren und der Höhe der Einkünfte berechnet.

Im Versicherungsjahr 2006 der deutschen Rentenversicherung erreichten Männer durchschnittlich 40,1 Versicherungsjahre, Frauen dagegen nur 26,1 Versicherungsjahre. Die durchschnittlichen Entgeltpunkte (1= durchschnittliches Jahreseinkommen) waren bei Männern 1,04 und bei Frauen 0,77.

(Deutsche Rentenversicherung Bund (2007), Rentenversicherung in Zahlen 2007)

Berufs- und Tätigkeitspositionen

Frauen sind genau dort häufiger beschäftigt, wo schlechter bezahlt wird. Also in frauendominierten Branchen und in kleineren Betrieben, in denen generell schlechter bezahlt wird und sie gehören den Betrieben weniger lang an, was sich wiederum auf das Ein-

kommen niederschlägt. Oft sind die weiblichen Beschäftigten auch jünger als die männlichen Beschäftigten und (noch) weniger qualifiziert, was sich auch auf die Einkommenshöhe auswirkt.

Arbeitnehmerinnen konzentrieren sich insgesamt viel stärker auf die unteren Hierarchieebenen der Berufe und Betriebe.

Laut Mikrozensus aus dem Jahr 2004 sind z.B. in der höchsten Hierarchieebene der höheren Angestellten und Beamtinnen 22% der männlichen Angestellten vereinigt, aber nur 12% der weiblichen Beschäftigten.

Im produzierenden Gewerbe bewegen sich in den drei untersten Leistungsgruppen deutlich mehr Frauen als Männer und in der obersten Leistungsgruppe sind 60% der Männer und 15% der Frauen.

Frauen ziehen auch weitaus weniger oft einen Umzug in Betracht, um ihr erzielbares Einkommen zu erhöhen. Wie sie auch viel weniger Überstunden verrichten, da sich dies mit ihren familiären Aufgaben nicht vereinbaren lässt. Auch dies führt insgesamt zu niedrigeren Einkommen.

Entlohnsysteme

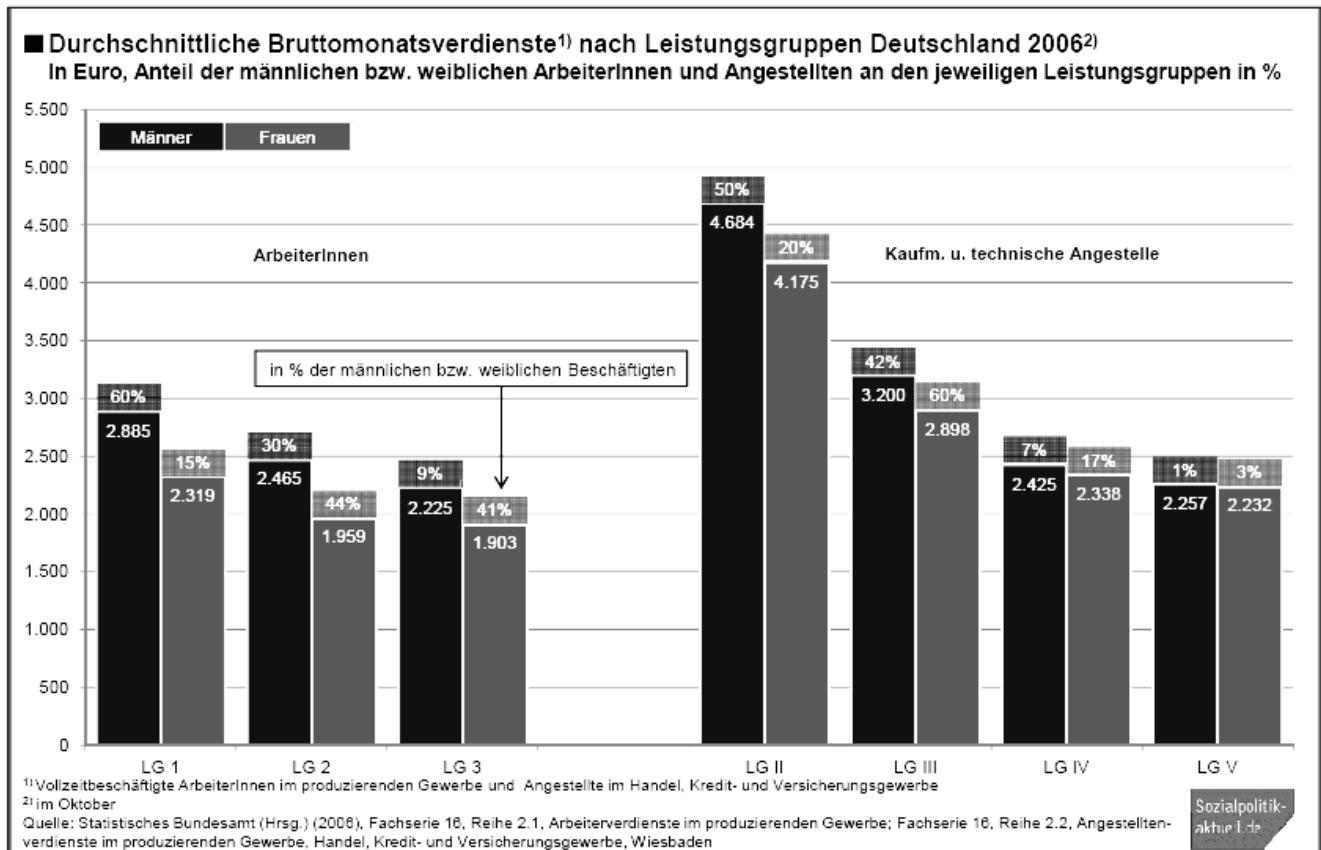
Anders als in vielen Ländern der EU ist in Deutschland das Arbeitsentgelt durch Tarifverträge noch weitgehend geregelt. Die ungleiche Entlohnung zwischen den Branchen und in den Branchen muss also auch mit den tarifrechtlichen Regelungen zusammenhängen. Das heißt es geht um Fragen der Eingruppierung, der Bewertung von Belastungen und der Vereinbarung von Vergünstigungen und Zulagen.

„Im Bericht der Bundesregierung zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern macht auf verschiedene Mechanismen aufmerksam, über die eine systematische Abwertung von Frauenarbeit erfolgen kann:

- Nichtbewertung von Anforderungen, die an frauendominierten Arbeitsplätzen auftreten, z.B. Körperkraft bei Pflegepersonal
- Verwendung unterschiedlicher Kriterien bei der Bewertung von frauen- und männerdominierten Tätigkeiten
- Doppel- und Mehrfachbewertung von Kriterien, die ähnliche Sachverhalte erfassen und männerdominierte Gruppen begünstigen (z.B. „Kenntnisse“ und „Denken“)
- Aneinanderbinden von Kriterien, z.B. Bewertung „besonderer Verantwortung“ nur dann, wenn „gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen“ erfüllt sind.“

(zitiert aus dem Gender Datenreport des bmfsfj 200)

Für die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen ist von Bedeutung, dass im Zusammenhang mit Erwerbsunterbrechungen Produktivitätseinbußen vermutet werden. Selbst wenn dies nicht gerechtfertigt ist: Familienbedingte Erwerbsunterbrechungen prägen die Erwerbsmuster von Frauen und nicht von Männern und führen zu langfristigen Erwerbseinbußen.



Die Folgen daraus sind:

Nach dem Reichtums- und Armutsbericht 2004/5 haben allein stehende Frauen ein Armutsrisiko von 23%, allein erziehende Mütter von 35,4% gegenüber einem allgemeinen Armutsrisiko von 13,5%.

Teure Ausbildungen zahlen sich gesamtwirtschaftlich nicht aus, wenn Frauen später darin gehindert werden ihren Beruf auszuüben.

Die Gleichstellung der Frau in der ganzen Gesellschaft wird negativ beeinflusst vom Gender Pay Gap.

Eine eigenständige finanzielle Sicherung im Alter ist für viele Frauen aufgrund ihrer typisch weiblichen Erwerbsbiografien nicht zu realisieren. Sie sind oft auf abgeleitete Rechte oder auf Fürsorgeleistungen angewiesen.

Durch die Zuweisung von bezahlter wie auch unbezahlter Sorgearbeit an die Frauen, wird gesamtgesellschaftlich der Umgang mit Menschen, die auf Hilfe angewiesen sind bei Pflegebedürftigkeit, in der Kindheit, bei Krankheit, im Alter usw. zu einem Randbereich der Gesellschaft gemacht und gleichzeitig auch die Entlohnung in diesen Bereichen negativ beeinflusst.

Die Belastungen von Frauen, Berufs- und Privatleben zu vereinbaren, sind sehr hoch und werden mit zunehmender Unsicherheit der männlichen Erwerbsverläufe noch steigen.

Wir sehen die Lösungen darin:

- Erwerbs- und Familienarbeit neu und gerechter zwischen Frauen und Männern teilen
- Frauenförderung muss fester Bestandteil betrieblicher Personalpolitik werden
- Die personennahen Dienstleistungsberufe den technischen Berufen in Ausbildung und Bezahlung gleichstellen
- Freistellung für Pflege- und Erziehungszeiten mit qualifiziertem beruflichem Wiedereinstieg für Frauen und Männer
- Modelle für die berufliche Weiterentwicklung von Frauen und Männern während der Familienphase entwickeln, beispielsweise auch mehr qualifizierte Teilzeitarbeit für Mütter **und** Väter ohne berufliche Nachteile
- Öffentliche Dienstleistungsangebote für Kinderbetreuung, Erziehung, Bildung und Pflege in guter Qualität und ausreichender Anzahl zur Verfügung stellen
- Anerkennung der Erziehungszeiten in der Rentenversicherung
- Die Bereitstellung eines Grundeinkommens ermöglicht die Aufwertung und soziale Absicherung der Familienarbeit für Frauen wie Männer.

Der Diözesanrat der Katholiken der Erzdiözese München und Freising zu atypischer Beschäftigung:

UNSICHER-PREKÄR-AUSGEGRENZT

Auszüge aus der Broschüre des Diözesanrates (Seiten 29 -32)

Atypische Arbeitsverhältnisse und Niedriglohnbeschäftigung

Gemäß der OECD-Definition gilt als Niedriglöhner, wer weniger als zwei Drittel des mittleren nationalen Stundenlohns (Medianbruttolohns) verdient. In Deutschland liegt die Schwelle bei 7,18 Euro im Osten und 9,62 Euro im Westen (Stand 2007).

Nach einer Untersuchung des Forschungsinstituts Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Uni Duisburg-Essen ist seit 1995 die Zahl der Niedriglohnbeschäftigten in Deutschland um knapp 49% gestiegen. 6,5 Millionen Menschen - mehr als jeder fünfte Beschäftigte – arbeiten mittlerweile für Stundenlöhne unterhalb der Niedriglohnschwelle. Besonders Besorgnis erregend ist die hohe Anzahl von Menschen, die für eine Haupttätigkeit mit einem extrem niedrigen Einkommen von unter fünf Euro pro Stunde entlohnt werden. Über 1,2 Millionen Menschen müssen sich mittlerweile damit begnügen (5% der abhängig Beschäftigten/ Haupttätigkeit).

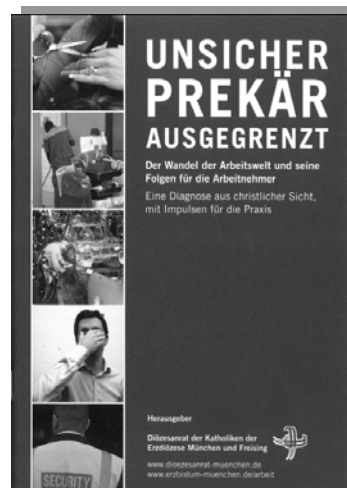
Das Wachstum des Niedriglohnsektors ist auf das Wachstum der atypischen Arbeitsverhältnisse zurückzuführen. Abzulesen ist dies an den Verschiebungen zwischen den verschiedenen Beschäftigungsformen im Niedriglohnsektor: Vollzeitbeschäftigte stellten 1995 mit 58% noch eindeutig die Mehrheit unter den Geringverdienern. Mittlerweile nahm ihr Anteil auf 46% ab. Im Gegenzug verdoppelte sich der Anteil der geringfügig Beschäftigten (von 15% auf 30%). Fast alle geringfügig Beschäftigten (90%) werden niedrig entlohnt.

Ein weiterer Grund für den Anstieg des Niedriglohnsektors ist, dass der Einfluss der Tarifparteien geschwunden ist. Eine wachsende Zone des Arbeitsmarkts ist kaum noch oder gar nicht reguliert, weil die Unternehmen nicht tarifgebunden oder die Gewerkschaften zu schwach sind. Früher haben Gewerkschaften und Arbeitgeber für die meisten Beschäftigten Einkünfte und Arbeitsbedingungen geregelt. Heute gelten nur noch für einen Teil der Jobs hohe Tarifstandards. Von allen Betrieben sind nur noch rund 37% tarifgebunden. Das gilt insbesondere für den privaten Dienstleistungssektor. Aber auch Konzerne und Kommunen, die tarifgebunden sind, lagern Tätigkeiten in Unternehmen aus, die ihre Leute schlechter bezahlen. Besonders viele Geringverdiener gibt es im Dienstleistungssektor. Im Gastgewerbe sind 63% der Beschäftigten Geringverdiener, im Einzelhandel sind es 40%. Bei Dienstleistungen für Unternehmen – hierunter fällt auch Leiharbeit – beträgt die Quote 36%. Die größte Risikogruppe, die von Niedriglohn betroffen sind, sind die gering Qualifizierten. Fast die Hälfte der Menschen ohne Berufsausbildung arbeitet für einen Lohn unterhalb der Niedriglohnschwelle. Überdurchschnittlich

häufig müssen sich auch Frauen und Ausländer mit geringen Verdiensten zufrieden geben. Allerdings schützt Qualifikation allein auch nicht vor Niedriglohn. Denn drei Viertel der Geringverdiener haben eine Berufsausbildung oder einen Hochschulabschluss. 1995 lag ihr Anteil erst bei knapp 67%. Frauen sind von niedrigen Löhnen überproportional betroffen. Sie stellen nur gut 35% aller Vollzeitbeschäftigten, aber fast 60% der vollzeitbeschäftigten Geringverdiener. Zwischen 30 und 35% aller erwerbstätigen Frauen arbeitet im Niedriglohnbereich, bei den erwerbstätigen Männern liegt der Anteil bei rund 13%. (vgl. IAB Kurzbericht 8/2008; S. Franziska Wiethold, Prekäre Beschäftigungsverhältnisse – die Situation von Frauen im Niedriglohnbereich, in: Klaus Pape (Hg.), Arbeiten ohne Netz. Prekäre Arbeit und ihre Auswirkungen, Hannover 2007, S. 35-48).

Über 38% der Frauen sind atypisch beschäftigt

Atypische Beschäftigung wird viel häufiger von Frauen ausgeübt als von Männern. 38,4% der abhängig beschäftigten Frauen befinden sich in atypischer Beschäftigung und nur 14% der abhängig beschäftigten Männer. Seit 1997 hat sich dieser Anteil bei den Frauen sogar stärker erhöht als bei den Männern. Dass atypische Beschäftigung weiterhin Frauensache ist, zeigt sich auch darin, dass 71% der atypisch Beschäftigten Frauen und nur 29% Männer sind. Unter den normal Beschäftigten liegt das Verhältnis von Frauen zu Männern bei 39,9% zu 61,1%. Wesentlicher Grund für dieses Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern bei der atypischen Beschäftigung ist die große Zahl in Teilzeit erwerbstätiger Frauen. 2007 arbeiteten 30,2% der abhängig beschäftigten Frauen in Teilzeit mit 20 oder weniger Arbeitsstunden pro Woche. Eng damit verknüpft ist der relativ hohe Anteil von 15,3% geringfügig beschäftigten Frauen. Dem gegenüberarbeiteten nur 4,1% der abhängig beschäftigten Männer Teilzeit und 3,7% waren geringfügig beschäftigt. Ähnlicher sind die Anteile von Männern und Frauen bei befristeter Beschäftigung. 9,5% der Frauen und 8,4% der Männer hatten Zeitvertrag. Der Anteil der Männer in Leiharbeit (2,6%) ist hingegen größer als der der Frauen (1,4%). Entsprechend sind die beiden letzteren Formen atypischer Beschäftigung auch stärker männlich geprägt. Unter den befristet Beschäftigten sind Männer und Frauen fast genau zu gleichen Anteilen vertreten, unter den Leiharbeitnehmern gibt es zwei Drittel Männer und ein Drittel Frauen.



DGB zu Beschäftigungsquote der Menschen mit Behinderung

Um die Beschäftigungschancen zu erhöhen, fordert der DGB von der Bundesregierung ein konkretes, mehrstufiges Maßnahmenbündel. „Zudem wollen wir, dass für Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten die Beschäftigungsquote der Menschen mit Behinderung wieder von fünf auf sechs Prozent angehoben wird.“

Hintergrund:

Die Arbeitslosenquote von Menschen mit schwerer Behinderung ist seit Jahren überdurchschnittlich hoch. Im Jahr 2008 betrug die allgemeine Arbeitslosenquote bei den abhängigen Erwerbspersonen 8,7 Prozent. Bei den Menschen mit schwerer Behinderung waren es 14,6 Prozent.

Im Februar 2010 waren 177.938 Menschen mit schwerer Behinderung arbeitslos gemeldet. Das waren 5,2 Prozent mehr als im Vorjahresmonat. Die allgemeine Arbeitslosigkeit lag 2,6 Prozent über Vorjahresniveau. Einmal arbeitslos geworden, ist es für Menschen mit Behinderung schwieriger einen neuen Job zu finden, als für Menschen ohne Behinderung.

Der Abbau von Arbeitnehmerrechten verunsicherte die Beschäftigten und ließ den Niedriglohnsektor wachsen. Dabei sind Menschen mit Behinderung besonders von Arbeitslosigkeit betroffen. Von gleichberechtigter beruflicher Teilhabe, wie sie die UN-Konvention fordert, kann in Deutschland noch lange nicht die Rede sein. Und auch die Arbeitsbedingungen sind noch nicht überall gut, sicher und gesund.

Aus gewerkschaftlicher Sicht sind deshalb folgende Schritte auf dem Weg zu einer inklusiven Arbeitswelt notwendig:

- Ein verbindlicher Aktionsplan der Länder zur Umsetzung von inklusiver Schulbildung muss mehr gemeinsames Lernen von Kindern mit und ohne Behinderung ermöglichen.
- Es muss mehr betriebliche Ausbildungsplätze für Jugendliche mit Behinderung geben, damit sie bessere Aussichten auf Beschäftigung im Anschluss an die Ausbildung haben.
- Die Beschäftigungspflicht muss erhöht werden, um mehr Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung zu schaffen.
- In den Betrieben muss mehr Prävention und mehr Betriebliches Eingliederungsmanagement stattfinden, damit Erkrankungen vermieden bzw. erkrankte und behinderte Beschäftigte im Betrieb gehalten werden.
- Prekäre Beschäftigung muss eingedämmt werden. Mindestlöhne sind dringend erforderlich, um das Ausfransen des Arbeitsmarkts nach unten aufzuhalten.

Der Ausbau der sozialen Sicherungssysteme erfordert die Einbeziehung von mehr Beitragszahlenden.

- Die betriebliche Interessenvertretung braucht bessere Arbeitsgrundlagen, wirksame Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte zur Beschäftigungsförderung sowie zur Gesundheits- und Kündigungsprävention.
- Bei der Betreuung von arbeitslosen Menschen mit Behinderung muss es mehr längerfristige, nachhaltigere Maßnahmen geben, statt nicht qualifizierender Ein-Euro-Jobs.
- Der behindertenspezifische Mehrbedarf muss bei allen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen für Menschen mit Behinderung berücksichtigt und gewährleistet sein.
- Die Betreuung der arbeitslosen Menschen mit Behinderung sollte aus einer Hand bei der Bundesagentur für Arbeit erfolgen.
- Ein einfaches und unbefristetes Rückkehrrecht in die Werkstatt für behinderte Menschen sollte mehr Übergänge in den allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglichen.
- Statt der Rente mit 67 sind abgesicherte Übergänge zwischen dem Ende des Erwerbslebens und dem Anfang der Rente nötig, um das Abrutschen in Arbeitslosigkeit und Armut am Ende der Erwerbsbiografie zu verhindern.
- Die Zugangsmöglichkeiten in die Erwerbsminderungsrente müssen den Gegebenheiten am Arbeitsmarkt besser angepasst werden.

Das ausführliche Positionspapier steht auf der DGB-Internetseite zum Download bereit:

<https://www.dgb.de/++co++ff108908-335e-11df-5d34-00188b4dc422>

oder

http://bit.ly/Eine_Welt_fuer_Alle

Auszug aus:

Zweiter Bericht der Staatsregierung zur sozialen Lage in Bayern

Frauen und Männer sind rechtlich gleichgestellt. Trotzdem sind Frauen noch immer im Alltag in vielen Bereichen benachteiligt und Männer gerade in sozialen Bereichen oder der Familienarbeit wenig präsent. Für eine partnerschaftliche Lebensgestaltung ist es wichtig, dass Benachteiligungen beseitigt werden und Frauen und Männer sich verstärkt in Bereiche einbringen (können), die bisher vorwiegend dem anderen Geschlecht vorbehalten waren bzw. von diesem gewählt wurden. Dabei bedeutet Gleichstellung von Frauen und Männern nicht, die Lebensentwürfe von Frauen denen von Männern anzugleichen – oder umgekehrt. Vielmehr gilt es, mit Hilfe einer geschlechtersensiblen Sichtweise mehr Chancengerechtigkeit für Männer und Frauen in allen Regionen Bayerns herzustellen. Es gilt die Rahmenbedingungen dafür zu schaffen, dass Frauen und Männer bei ihrer persönlichen Lebensgestaltung in allen Lebensbereichen zwischen mehreren Möglichkeiten wählen können.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern in Bayern ist geprägt vom einsetzenden Bewusstseinswandel in Gesellschaft, Wirtschaft, Wissenschaft und Politik. Diesen gilt es, weiter voranzutreiben. In der nachstehenden wissenschaftlichen Analyse werden die wichtigsten Handlungsfelder benannt: Erwerbsarbeit, Einkommen, Gesundheit, Pflege, Migration und Integration, Bürgerschaftliches Engagement und Kriminalität. Dabei stellen die Erwerbstätigkeit von Frauen, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit für Frauen und Männer sowie die Einkommensdifferenz zwischen Frauen und Männern besonders wichtige Merkmale für eine chancengerechte gesellschaftliche Teilhabe dar.

In Deutschland erhalten Frauen einen um 22% niedrigeren durchschnittlichen Bruttostundenlohn. In Bayern liegt der Anteil der Frauen mit einem Bruttomonatseinkommen unterhalb der Niedriglohnschwelle deutlich über dem der Männer (Beamtinnen: 18,6%, Beamte: 6,4%; weibliche Angestellte: 25,6%, männliche Angestellte: 9,3%; Arbeiterinnen: 41,4%, Arbeiter: 9,9%).

Zugleich wirkt sich der Vorsprung der Frauen in Bayern bei den Bildungsabschlüssen derzeit nur wenig auf die berufliche Stellung aus (ohne Schulabschluss: Frauen: 3%, Männern: 6%; Abitur: Frauen: 23%, Männer: 18%).

Die Berufswahl erfolgt geschlechtsspezifisch: 55,2% der Mädchen und 35,2% der Jungen wählen einen der jeweils zehn beliebtesten Ausbildungsberufe, das heißt die Konzentration auf wenige Berufe ist bei Mädchen erheblich und bei Jungen deutlich ausgeprägt.

Hinzu kommt, dass die Erwerbsbeteiligung von Frauen umso niedriger ist, je jünger ihre Kinder sind und je mehr Kinder sie haben (Bayern: Vollzeitquote: Frauen 34,2%, Männer 73,1%; Teilzeitquote: Mütter mit einem Kind 58,3%, mit zwei Kindern 75,8%). Die Hauptzuständigkeit für die Kinderbetreuung liegt nach wie vor bei den Müttern. Drei Viertel der abhängig beschäftigten Väter in Deutschland wünschen sich jedoch eine Verkürzung der tatsächlichen Arbeitszeit.

Auch die Arbeitslosenquote von Frauen ist im Vergleich zur Arbeitslosenquote der Männer höher, im Vergleich zu Frauen-Arbeitslosenquoten in anderen Ländern jedoch nach Baden-Württemberg am zweitniedrigsten (jeweils 2007: Bayern: Frauen: 6,6 %, Männer: 5,6 %; Deutschland: Frauen: 10,4 %, Männer: 9,8 %). Während Arbeitslosigkeit von Männern vor allem konjunkturellen Schwankungen unterliegt, sind Frauen insbesondere nach familienbedingten Erwerbsunterbrechungen stärker von Arbeitslosigkeit betroffen.

Schließlich sind Frauen in Führungspositionen (Frauenanteil in erster Führungsebene: Bayern: 24 %; Nordbayern: 27 %; Südbayern: 22 %; Deutschland: 25 %) und in Wissenschaft und Forschung an bayerischen Hochschulen unterrepräsentiert (Frauenanteil Promotionen: 40,6 %; hauptberufliche wissenschaftliche Mitarbeit: 30,1 %; Habilitationen: 25,2 %; Professuren: 11,1 %). Gründe für die niedrigen Frauenanteile in diesen Bereichen sind insbesondere familienbedingte Erwerbsunterbrechungen, Teilzeitbeschäftigung und (räumliche und zeitliche) Flexibilitätserwartungen an Erwerbstätige.

Die Unterschiede zwischen Frauen und Männern gelten – teilweise sogar in stärkerem Maße – auch für Personen mit Migrationshintergrund. Frauen mit Migrationshintergrund geben eher eine Erwerbstätigkeit zugunsten der Gründung einer Familie auf als Frauen ohne Migrationshintergrund.

Bedingt durch geringere Arbeitseinkommen als Männer und andere Erwerbsbiografien unterliegen Frauen im Alter einem höheren Armutsrisiko (durchschnittliche Zahlbeträge der gesetzlichen Rentenversicherung für Renten aus eigener Versicherung in Bayern: Frauen: 498 €, Männer: 955 €; Armutsrisikoquote in Deutschland 2006: Frauen: 14,5 %, Männer: 11,4 %). Traditionelle Versorgungsmuster, in denen die Frauen keiner oder nur sehr eingeschränkt einer Erwerbstätigkeit nachgehen, erhöhen das Armutsrisiko, wenn eine Trennung erfolgt oder der männliche Haupternährer vor der Partnerin stirbt.

Vor dem Hintergrund ihrer höheren Lebenserwartung sind Frauen mit zunehmendem Alter auch häufiger pflegebedürftig und häufiger vollstationär untergebracht als Männer. Bei pflegebedürftigen Männern erfolgt häufiger eine Versorgung durch die oftmals etwas jüngere Partnerin, während Frauen öfter – auf Grund der höheren Lebenserwartung – ohne Partner im Haushalt leben, wenn sie hochbetagt und daher eher pflegebedürftig

sind. Ein weiterer wesentlicher Aspekt darf in diesem Zusammenhang nicht unerwähnt bleiben: Zwei Drittel der nicht professionell Pflegenden in Deutschland (Frauenanteil: 73 %) sind im erwerbsfähigen Alter. Nur 27 % dieser Pflegenden setzen nach der Pflegeübernahme ihre Erwerbstätigkeit unverändert fort, 11 % schränken sie ein und 10 % geben sie auf, die Übrigen waren vorher nicht erwerbstätig.

Hinsichtlich des Engagements im ehrenamtlichen und politischen Bereich gilt für die Geschlechter Folgendes: Männer engagieren sich mit 40 % etwas häufiger als Frauen (35 %) außerhalb der Familie im ehrenamtlichen Bereich, wobei der Unterschied zunehmend geringer wird. Von den rund 9,3 Mio. Wahlberechtigten bei der Landtagswahl 2008 in Bayern waren rund 51,7 % Frauen. In politischen Ämtern sind Frauen aber deutlich unterrepräsentiert: Der Frauenanteil in der Bayerischen Staatsregierung betrug zuletzt 27,8 % (Dezember 2008), unter den Landräten 4,2 %, den Stadträten 32,2 % und den Kreisräten 22,3 % (September 2008). Die Oberbürgermeister kreisfreier Städte waren zu 12,0 % Frauen, wohingegen sich der Frauenanteil unter den 1. Bürgermeistern auf 5,8 % belief.

Werden Frauen rechtswidrig ungleich behandelt, können sie hiergegen gerichtlich vorgehen. Diese Fälle sind jedoch eher die Ausnahme. Geschlechtsspezifische Unterschiede und abweichende Teilhabechancen haben viele Ursachen. So sind beispielsweise die Hauptgründe dafür, dass Frauen in Deutschland einen um durchschnittlich 22 % niedrigeren Bruttostundenlohn erhalten, die geschlechtsspezifische Berufswahl, der geringe Anteil von Frauen in Führungspositionen sowie ein traditionelles Rollenverständnis, verbunden mit einer eingeschränkten Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit.

Den vollständigen Bericht finden Sie auf:

<http://www.stmas.bayern.de/sozialpolitik/sozialbericht/erster.htm>



Historie der Gleichberechtigung

Eckdaten der Gleichberechtigung in Deutschland

- 1789-1793** Erste Frauenrechtsbewegungen in Europa: Im Zuge der Französischen Revolution Veröffentlichung einer Erklärung für Frauenrechte durch Olympe de Gouges 1791.
- seit Beginn des 19. Jh.** Allgemeine Schulpflicht auch für Mädchen (oft nur drei Jahre oder wegen Schulgeldes oder Kinderarbeit nicht möglich, zuvor nur Möglichkeit des Besuchs sog. höherer Töchterschulen, die zur Vorbereitung auf die Rolle als Haus- und Ehefrau dienten).
- 1850** „Politischen Vereinen ist die Aufnahme von Frauenspersonen, Schülern, Lehrlingen verboten. Auch dürfen solche Personen nicht an Veranstaltungen und Sitzungen teilnehmen, bei denen politische Gegenstände behandelt werden.“ (§ 8 des Vereinsgesetzes, gültig bis 1908).
- 1878** Einführung des Mutterschutzes (drei Wochen Beschäftigungsverbot nach der Niederkunft, unbezahlt).
- 1891** Erstes Arbeiterinnenschutzgesetz im Reichstag; Frauenarbeit unter Tage wird verboten, der Elf-Stunden-Tag für Frauen sowie vier Wochen bezahlte Freistellung nach der Entbindung werden eingeführt.
- 1895** Der erste katholische Arbeiterinnenverein wird in München gegründet.
- 1896** Die ersten Mädchen können Abitur machen.
- 1900** Das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB) tritt in Kraft. **Bis 1953 darin geregelt:** das Entscheidungsrecht des Ehemannes in allen das gemeinschaftliche Leben betreffenden Angelegenheiten, das Recht der Frau einen Arbeitsvertrag abzuschließen, vorbehaltlich des Rechts des Mannes den Arbeitsvertrag ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist zu kündigen. Der Mann hat ausschließliches Verwaltungs- und Nutznießungsrecht über das Vermögen der Frau.
- 1906** Der Süddeutsche Verband katholischer Arbeiterinnenvereine wird gegründet
- 1908** Frauen erhalten die Erlaubnis, zu studieren.
- 1918** Frauen erhalten das aktive und passive Wahlrecht (im Zuge der nationalsozialistischen Machtergreifung 1933 wird das passive Wahlrecht wieder aberkannt).
- 1920** Recht auf Habilitation.
- 1933** Beschränkung der Erwerbsmöglichkeiten für verheiratete Frauen. Es wurde ein Numerus clausus für Studentinnen eingeführt; maximal 10 % der Abiturientinnen.
- 1937** Das Gesetz über die Beschränkung der Frauenarbeit wird im Zuge der Aufrüstung wieder gelockert.

- 1949** Mit der Gründung der Bundesrepublik Deutschland Festschreibung der Gleichberechtigung von Männern und Frauen im Grundgesetz, Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz. Ehe und Familie stehen unter dem besonderen Schutze der staatlichen Ordnung, Art. 6 GG.
- 1952** Mutterschutzgesetz
- 1957** „Gleichberechtigungsgesetz“ im BGB: Frauen können nur in dem Umfang am Erwerbsleben teilnehmen, „soweit dies mit ihren Pflichten in Ehe und Familie vereinbar ist.“ Ausnahme: Die Frau ist dann zur Erwerbstätigkeit verpflichtet, wenn „die Arbeitskraft des Mannes und die Einkünfte zum Unterhalt der Familie nicht ausreichen“
- 1961** Erstmals wird eine Frau Bundesministerin (für das Gesundheitswesen).
- 1966/67** Altersrente für Frauen ab 60 Jahre beziehbar.
- 1972/73** Rentenreformgesetz: Öffnung der Rentenversicherung für Hausfrauen. Einführung einer flexiblen Altersgrenze.
- 1972** Erstmals wird eine Frau Bundestagspräsidentin.
- 1975** Bundeswehr öffnet Laufbahn der Offiziere des Sanitätsdienstes für Frauen.
- 1978** *"Rente für Mütter"* : Bundesweite KAB-Aktion auf Grund eines Entwurfs des Diözesanverbandes Regensburg zur Gleichstellung von Mann und Frau in der Rentenversicherung.
- 1979** Einführung eines Kündigungsverbots nach dem Mutterschutzgesetz.
- 1980** Gesetz über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz (Anpassung an EU-Richtlinie). Der Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz bei der Begründung, Durchführung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses und der Anspruch auf gleiches Entgelt für vergleichbare Arbeit wird im BGB festgeschrieben, ebenso der Anspruch auf gleiches Entgelt. Gebot geschlechtsneutraler Stellenausschreibungen, Aushängung der Vorschriften im Betrieb. Beweislast beim Arbeitgeber, wenn vom Arbeitnehmer bzw. von der Arbeitnehmerin Tatsachen glaubhaft gemacht werden, die eine Benachteiligung wegen des Geschlechts vermuten lassen.
- 1980** Erhöhung des Eintrittsalters in den Öffentlichen Dienst für Frauen, die wegen Kindererziehung ihre Ausbildung unterbrechen mussten.
- 1981** *"Geringfügig Beschäftigte"*: Die KAB greift dieses Problem in einer Frauenfachtagung auf. Daraus entwickelt sich eine bundesweite Aktion.
- 1984** Die Anerkennung der Erziehungszeiten in der Rentenversicherung wird Gesetz und damit eine Forderung der KAB erfüllt.
- 1985** Einführung eines Diskriminierungsverbots für Teilzeitarbeiter.
- 1985** Das Gesetz zum Menschenrechtsübereinkommen der Vereinten Nationen vom 18.12.1979 zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau tritt in Kraft.
- 1986** Bundeserziehungsgeldgesetz (Gesetz zum Erziehungsgeld und zur Elternzeit).

- 1990** Beitritt der DDR zur Bundesrepublik Deutschland. Fortentwicklung der Gleichberechtigung als gesamtdeutsche Aufgabe.
- 1991** Die Bundeswehr öffnet alle Laufbahnen des Sanitätsdienstes und des Militärmusikdienstes für Frauen.
- 1992** Die Anerkennung von Kindererziehungszeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung wird für Geburten ab 1992 von einem Jahr auf drei Jahre verlängert. Erziehungsgeld für zwei Jahre.
- 1993** Heide Simonis wird als erste Frau Ministerpräsidentin eines Bundeslandes (Schleswig-Holstein).
- 1994** Zweites Gleichberechtigungsgesetz tritt in Kraft. Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Bundesverwaltung und den Gerichten des Bundes (Frauenfördergesetz)
- 1994** Ergänzung von Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz: „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“
- 1996** Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz für Kinder ab 3. Lebensjahr.
- 2001** Auch Frauen dürfen den Dienst an der Waffe leisten.
- 2001** Reformgesetz der Bundesregierung zum Erziehungsgeld. Väter erhalten Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit. Chance zur Beteiligung an Erziehungsaufgaben. Umgekehrt für Frauen Chance zur Aufrechterhaltung der Erwerbstätigkeit.
- 2001** Bundesgleichstellungsgesetz für den Bundesdienst und die Gerichte des Bundes. Verbot unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung. U. a. Regelung der sog. „einzelfallbezogenen“ Frauenquote.
- 2002** Job-AQTIV-Gesetz (Aktivieren, Qualifizieren, Trainieren, Investieren, Vermitteln). Ziel des Gesetzes ist, die Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt voranzubringen, durch Ausbau spezieller arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen für Frauen. U.a. Erhöhung der Zuschüsse zu den Kinderbetreuungskosten, wenn Arbeitslose an Maßnahmen der beruflichen Aus- und Weiterbildung teilnehmen.
- 2002** Reform des "Meister-Bafög". Es gelten für Familien mit Kindern und für Alleinerziehende bessere Förderkonditionen.
- 2005** Angela Merkel wird als erste Frau Bundeskanzlerin
- 2006** Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Damit werden EU-Gleichbehandlungsrichtlinien in Deutschland umgesetzt, die auch den Schutz vor Benachteiligungen wegen des Geschlechts bezwecken. Einrichtung einer Antidiskriminierungsstelle des Bundes durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
- 2007** Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG).
- 2010** Diskussion über Frauenquote innerhalb der Unionsparteien

URTEILEN

Texte aus der Katholischen Soziallehre:

„Da alle Menschen eine geistige Seele haben und nach Gottes Bild geschaffen sind, da sie dieselbe Natur und denselben Ursprung haben, da sie, als von Christus Erlöste, sich derselben göttlichen Berufung und Bestimmung erfreuen, darum muss die grundlegende Gleichheit aller Menschen immer mehr zur Anerkennung gebracht werden... Jede Form einer Diskriminierung in den gesellschaftlichen und kulturellen Grundrechten der Person, sei es wegen des Geschlechts oder der Rasse, der Farbe, der gesellschaftlichen Stellung, der Sprache oder der Religion, muss überwunden und beseitigt werden, da sie dem Plan Gottes widerspricht.“

2. Vatikanisches Konzil: Pastoralkonstitution „Gaudium et spes“ Ziff. 29

„Im eigenen Bereich der Kirche ist jedes Recht unbedingt zu achten. Keiner, welcher Art auch immer seine Beziehungen zur Kirche sein mögen, darf in den jedermann zustehenden Rechten verkürzt werden. Wer der Kirche durch seine Tätigkeit dient, soll auskömmlichen Lebensunterhalt beziehen und an den in seinem Lande bestehenden Vorkehrungen sozialer Sicherheit teilhaben... Erneut dringen wir darauf, dass Laien mehr Verantwortung hinsichtlich des kirchlichen Vermögens und Anteil an dessen Verwaltung haben sollen.“

Desgleichen fordern wir für die Frauen den ihnen gebührenden Anteil an der Verantwortung und überhaupt am öffentlichen Leben, nicht zuletzt in der Kirche.“

Römische Bischofssynode (1971): De justitia in mundo 42/43

„Nur die Anerkennung der Menschenwürde kann ein gemeinsames und personales Wachstum aller ermöglichen. Um ein solches Wachstum zu begünstigen, ist es vor allem notwendig, den Benachteiligten zu helfen, auf wirkungsvolle Weise Bedingungen der Chancengleichheit zwischen Mann und Frau zu schaffen und eine objektive Gleichheit der verschiedenen sozialen Schichten vor dem Gesetz zu garantieren.“

Kompendium der Soziallehre der Kirche (2004): Ziff. 145

„Das spezifisch Weibliche ist in allen Ausprägungen des gesellschaftlichen Lebens notwendig, und deshalb muss die Anwesenheit der Frauen auch auf dem Sektor der Arbeit gewährleistet sein. Der erste unerlässliche Schritt in diese Richtung ist die konkrete Möglichkeit des Zugangs zur beruflichen Bildung. Die Anerkennung und der Schutz der Rechte der Frau im Bereich der Arbeit hängen im Allgemeinen von der Organisation der Arbeit ab, die die Würde und Berufung der Frau berücksichtigen muss... Die Tatsache, dass die Würde und Berufung der Frau in der Arbeitswelt nach wie vor in verletzender Weise diskriminiert werden, ist die Folge einer langen Reihe von Benachteiligungen der Frau, die in ihren Vorzügen entstellt, oft ausgegrenzt und sogar versklavt wurde und noch immer wird... Die Dringlichkeit einer wirklichen Anerkennung der Rechte der Frauen in der Arbeitswelt wird vor allem unter dem Aspekt der Bezahlung, der Versicherung und der sozialen Versorgung deutlich.“

Kompendium der Soziallehre der Kirche (2004): Ziff. 295

„Es ist dringend geboten, überall die *tatsächliche Gleichheit* der Rechte der menschlichen Person zu erreichen, und das heißt gleichen Lohn für gleiche Arbeit, Schutz der berufstätigen Mutter, gerechtes Vorankommen in der Berufslaufbahn, Gleichheit der Eheleute im Familienrecht und die Anerkennung von allem, was mit den Rechten und Pflichten des Staatsbürgers in einer Demokratie zusammenhängt. Es handelt sich um einen Akt der Gerechtigkeit, aber auch um eine Notwendigkeit. Die anstehenden, sehr ernstesten Probleme werden in der Politik der Zukunft in immer stärkerem Maß die Miteinbeziehung der Frau erleben: Freizeit, Lebensqualität, Wanderbewegungen, soziale Dienste, Euthanasie, Drogen, Gesundheitswesen und Fürsorge, Ökologie usw. Für alle diese Bereiche wird sich eine stärkere soziale Präsenz der Frau als wertvoll erweisen, denn sie wird dazu beitragen, die Widersprüche einer Gesellschaft herauszustellen, die auf bloßen Kriterien der Leistung und Produktivität aufgebaut ist, und sie wird auf eine Neufassung der Systeme dringen zum großen Vorteil der Humanisierungsprozesse, in denen sich der Rahmen für die »Zivilisation der Liebe« abzeichnet.“

Johannes Paul II.: Brief an die Frauen (1995) Ziff. 4

„Das christliche Menschenbild beansprucht die gleiche Würde für Männer und Frauen, die in der Gottebenbildlichkeit des Menschen ihren Ursprung hat. Das Bemühen um Gleichberechtigung der Geschlechter, Schritte zur Überwindung bestehender Ungerechtigkeiten und Maßnahmen zu einer geschlechtersensiblen Wahrnehmung gesellschaftlichen und kirchlichen Handelns sind eine logische Konsequenz dieses theologischen Grunddatums. Die Kirche ist traditioneller Weise ein großer und wichtiger Akteur der Entwicklungszusammenarbeit, aber auch der entwicklungspolitischen Bildungsarbeit. Sie kann und sollte dies als Chance begreifen: In einem Feld, das der Kirche - die sich als solidarische Weltkirche versteht - von ihrem Selbstverständnis her unverzichtbar ist und an dem sich ihre Glaubwürdigkeit erweist, kann sie beispielhaft Zeichen setzen für eine Kultur des gleichberechtigten Miteinanders von Frau und Mann.“

Bischof Reinhard Marx: Vorwort zum Impulspapier der Deutschen Komm. Justitia et pax „Geschlechtergerechtigkeit und weltkirchliches Handeln“ (2003)



Aus dem Gemeinsamen Kirchenwort zur wirtschaftlichen und sozialen Lage in Deutschland (1997):

„Eine Soziale Marktwirtschaft ist heute nicht mehr durch “Normalarbeitsverhältnisse” der Männer und eine nur indirekte materielle Versorgung und Absicherung der Frauen und Kinder zu verwirklichen. Jenseits konkreter Verteilungskonflikte zwischen den Geschlechtern steht die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bevölkerung heute nicht mehr in Frage. Wesentlich für die Gleichstellung ist, dass in Zukunft die Frauen einen gerechten Anteil an der Erwerbsarbeit erhalten und die Männer einen gerechten Anteil an der Haus-, Erziehungs- und Pflegearbeit übernehmen. Dieses Ziel wird nur schrittweise zu erreichen sein. Umso notwendiger ist es, die Haus-, Erziehungs- und Pflegearbeit und den ehrenamtlichen Dienst gesellschaftlich aufzuwerten und Benachteiligungen, z. B. bei den sozialen Sicherungssystemen, im Maße des finanziell Machbaren abzubauen.“ (153)

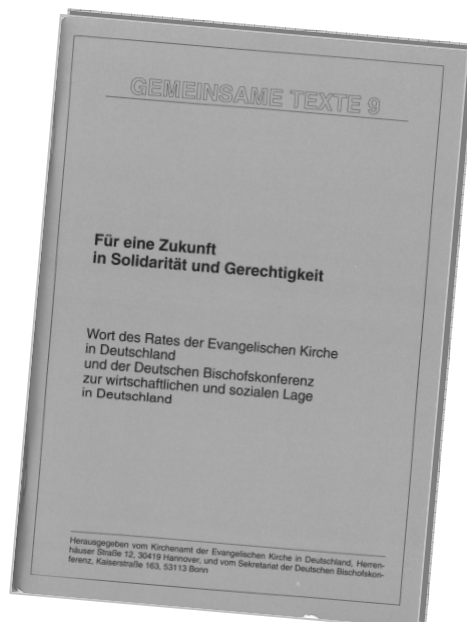
„Die Arbeitswelt und die Betriebe müssen sich stärker auf die Bedürfnisse der Familien einstellen; Familienfragen dürfen auch in Zeiten einer angespannten Konjunktur und Arbeitsmarktlage kein Randthema bleiben, sondern müssen Bestandteil jeder Unternehmenspolitik sein. Vorstellungen, die vor allem Männern die Erwerbsanforderungen und Frauen die Familienanforderungen zuweisen, werden weder dem gewandelten Rollenverständnis von Mann und Frau in der Gesellschaft noch den gleichberechtigten Beziehungsformen in den Partnerschaften gerecht. Auch durch eine Erhöhung der Zeitsouveränität von Eltern im Wege der Flexibilisierung der Arbeitszeit und der Arbeitsformen lässt sich die Erwerbsarbeit insgesamt familienfreundlicher gestalten.“ (193)

„Die in Familie, Politik, Wirtschaft und Gesellschaft dominierende Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern ist ursächlich für die weithin noch fehlende Chancengerechtigkeit für Frauen, auch wo diese über ein den Männern vergleichbares Bildungs- und Qualifikationsniveau verfügen. Frauen wollen ihre Fähigkeiten und Anliegen in Familie und Beruf, im privaten und im öffentlichen Leben verwirklichen. Sie wollen dabei bezahlte und die überwiegend von ihnen geleistete unbezahlte Arbeit mit Männern teilen und in allen Bereichen partnerschaftlich mit ihnen zusammenarbeiten. Dies setzt nicht nur einen Wandel in den Beziehungen und Verhaltensweisen von Männern und Frauen voraus. Erforderlich sind ebenso strukturelle Veränderungen in Wirtschaft und Gesellschaft, die den unterschiedlichen Bedürfnissen und Lebenssituationen von Männern und Frauen, von Vätern und Müttern gerecht werden.“ (201)

„Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die bisher einseitig zu Lasten der Frauen ging, muss für Frauen und Männer gleichermaßen möglich sein. Das schließt die vermehrte Beteiligung der Männer an der Haus- und Familienarbeit ein, verlangt aber auch beson-

dere Bemühungen, die Familienarbeit in verstärktem Maße als gleichrangig neben der Erwerbsarbeit anzuerkennen. Die Chancen bei der Aufnahme von Erwerbsarbeit, der beruflichen Aus- und Fortbildung und vor allem bei der Wiederaufnahme einer beruflichen Tätigkeit im Anschluss an die Kindererziehungsphase sind zu verbessern. Aufstiegschancen dürfen dabei nicht beeinträchtigt werden. Die eigenständige soziale Sicherung der Frauen ist schrittweise zu verwirklichen. Nur so ist eine tatsächliche Wahlfreiheit der Lebensgestaltung für Frauen und Männer möglich.“ (202)

„Berufe, in denen überwiegend Frauen tätig sind, sollten in finanzieller und gesellschaftlicher Hinsicht aufgewertet werden. Gezielte Aus- und Weiterbildung sollte verstärkt werden, um Frauen ein breiteres Berufsspektrum zu öffnen und somit die geschlechtsspezifische Spaltung insbesondere auf dem Arbeitsmarkt zu überwinden. Dadurch kann auch einer rascheren Entlassung von Frauen in die Arbeitslosigkeit entgegengewirkt werden, die sich durch die fortschreitende Modernisierung im Produktions- und Dienstleistungsbereich ergibt. Insbesondere sind Maßnahmen zu unterstützen, die den Anteil der Frauen in Entscheidungspositionen im Bildungswesen und in den Medien, in Wirtschaft, Gesellschaft und Politik sowie in der Kirche erhöhen. In allen diesen Bereichen sollten personelle und organisatorische Möglichkeiten geschaffen werden, durch die Frauen stärker an den Gestaltungsaufgaben und Entscheidungen in Wirtschaft, Gesellschaft und Politik beteiligt werden.“ (203)



Aus dem KAB-Grundsatzprogramm (1996):

Ziffer 59: „Die KAB orientiert sich an einem gleichberechtigten Miteinander von Frauen und Männern. Vor diesem Hintergrund setzt sie sich für folgende Positionen ein:

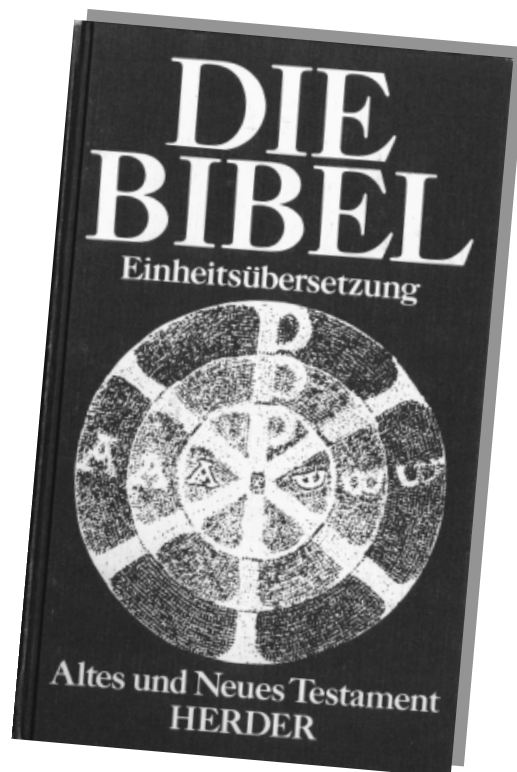
- Das hierarchische Verhältnis von bezahlter und unbezahlter Arbeit ist abzubauen, damit beide Bereiche eine Aufgabe von Frauen und Männern werden.
- Nötig sind materielle Leistungen und soziale Absicherung für Frauen und Männer, um Wahlfreiheit im Hinblick auf die gesellschaftlich notwendigen Tätigkeiten zu ermöglichen.
- Durch Arbeitszeitreduzierung, Arbeitsplatzteilung und neue Arbeitszeitmodelle gewonnene Zeit muss zu mehr partnerschaftlicher Verteilung der Tätigkeiten, die nicht Erwerbsarbeit sind, genutzt werden.
- In den Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen sind Frauenförderpläne zu vereinbaren, um der Benachteiligung besonders bei Einstellung und Aufstieg entgegenzuwirken.
- Für Frauen sind neben dem Ausbau von Qualifizierungsmaßnahmen verstärkt Bildungsangebote zu schaffen, die Zugang zu Zukunftsberufen eröffnen.
- Die Kompetenzen, die sich Frauen und Männer in der Familientätigkeit, bei der Haushaltsführung sowie in der Pflege- und Erziehungsarbeit aneignen, sind beruflich und gesellschaftlich anzuerkennen.“

Ziffer 60: „Die KAB als ein Zusammenschluss von Frauen und Männern verpflichtet sich, innerhalb ihres eigenen Verbandes alle Maßnahmen zu unterstützen und zu fördern, die zu einer gleichberechtigten Teilhabe beider Geschlechter an den verbandlichen Aufgaben und Entscheidungen führen.“



Bibelstellen zum Thema:

- Gen 1,26-27 :** Erschaffung des Menschen als Mann und Frau
- Gen 2,21-25:** Gottgewollte Partnerschaft von Mann und Frau
- Gal 3,26-28:** Gleichheit aller Menschen vor Gott
- Lk 8,1-3:** Frauen als Jüngerinnen Jesu
- Lk 13,10-17:** Heilung einer Frau am Schabbat
- Lk 24,1-12:** Frauen als erste Zeuginnen der Auferstehung
- Joh 20,11-18:** Auftrag Jesu an Maria von Magdala zur Verkündigung der Auferstehungsbotschaft

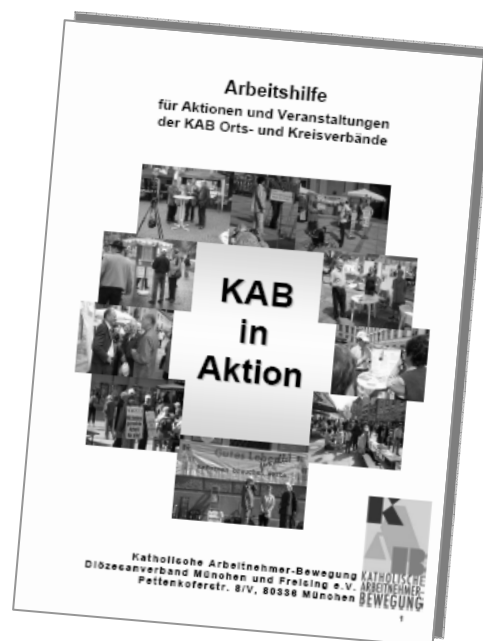


HANDELN

Die KAB ist eine Bildungs- und Aktionsbewegung. Im Grundsatzprogramm (1996) heißt es bei Ziffer 45: **„Der Bildungsprozess der KAB zielt auf politisches Handeln ab. Verbandliche Bildungsarbeit muss vor allem die Lernorte und Handlungsfelder im Blick haben, die die spezifischen Erfahrungen der Menschen berücksichtigen und zu politischem Handeln befähigen und auffordern.“**

Unsere Bildungsangebote werden in der Regel nach dem Grundsatz der Katholischen Soziallehre **„Sehen – Urteilen – Handeln“** durchgeführt. Bei diesem Dreier-Schritt geht es darum, die konkrete soziale Lage mit den entsprechenden Hintergründen, Ursachen und Folgen mit den Augen und dem Herzen zu sehen. Anschließend beurteilen und deuten wir diese Lage im Licht der biblischen Sozialbotschaft und der kirchlichen Soziallehre, um dann konkrete Wege des Handelns gemeinsam zu überlegen und in die Tat umzusetzen.

Da nach unserer Erfahrung bei diesem letzten, aber entscheidenden Schritt des Handelns unter vielen KAB-Mitgliedern und Gruppen oft eine gewisse Ratlosigkeit herrscht, schlagen wir Ihnen in diesem Aktionsheft einige mögliche, aber auch bewährte, praktische Handlungswege vor. Wir hoffen, dass es Ihnen bei der Planung und Durchführung von gesellschaftspolitischen Aktionen eine brauchbare Hilfe sein kann.



Wir ermuntern Sie damit, immer wieder konkrete Wege des gesellschaftspolitischen und kirchlichen Handelns gemeinsam zu wagen und dadurch zu mehr Gerechtigkeit und Solidarität in unserem Land beizutragen.

Informationen und Tipps aus der KAB-Rechtsstelle

Kleines RECHTS-ABC

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – zielt darauf ab, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

Antidiskriminierungsstelle – ist eine Stelle des Bundes zum Schutz der Betroffenen von Benachteiligung und zur Unterstützung bei der Durchsetzung hieraus resultierender Ansprüche.

Arbeitsschutz – s. öffentlicher Arbeitsschutz - s. individualrechtlicher Arbeitsschutz – verletzt oder missachtet der Arbeitgeber Vorschriften des Arbeitsschutzes, können dem Arbeitnehmer Erfüllungs-, Schadens- oder Unterlassungsansprüche zustehen. Weiter kann ein Zurückbehaltungsrecht an der Arbeitskraft, ggf. auch eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses in Betracht kommen.

Ausschreibung von Arbeitsplätzen - im Betrieb freiwerdende oder neu eingerichtete Arbeitsplätze sind geschlechtsneutral auszuschreiben, es sei denn, für die Besetzung einer Stelle ist ein bestimmtes Geschlecht notwendige Voraussetzung. Um im Betrieb vorhandenes Potential und Wissen zu halten, kann ein eingerichteter Betriebsrat verlangen, dass Arbeitsplätze zunächst innerbetrieblich ausgeschrieben werden.

Befristete Arbeitsverträge - Der Arbeitgeber hat einen Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach einer Veränderung von Dauer und Lage seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, über entsprechende Arbeitsplätze zu informieren, die im Betrieb oder Unternehmen besetzt werden sollen. Die Arbeitnehmervertretung ist stets zu informieren. Ein befristet beschäftigter Arbeitnehmer darf wegen der Befristung des Arbeitsvertrages nicht schlechter behandelt werden, als ein vergleichbarer unbefristet beschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen.

Beschwerdemanagement – Der Arbeitgeber hat die für Beschwerden wegen Benachteiligung zuständige Beschwerdestelle im Betrieb einzurichten und zu benennen.

Bundesgleichstellungsgesetz – s. auch Frauenquote – löste das Frauenfördergesetz ab. Es werden Gleichstellungsbeauftragte gewählt. Ziel des Gesetzes ist die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung. Frauen werden nach Maßgabe des Gesetzes unter Beachtung des Vorrechts von Eignung,

Befähigung und fachlicher Leistung gefördert. Bei der vergleichenden Bewertung der Qualifikation sind:

- Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit,
- geringere aktive Dienst- oder Beschäftigungsjahre,
- Reduzierungen der Arbeitszeit oder
- Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge auf Grund der Wahrnehmung von Familienpflichten
- die Einkommenssituation des Ehepartners/der Ehepartnerin, des Lebensgefährten usw.
- zeitliche Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen
- und die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitsreduzierung Gebrauch zu machen nicht zu berücksichtigen.

Betriebliche Altersversorgung - wird männlichen Arbeitnehmern eine betriebliche Altersversorgung einschließlich einer unbedingten Witwenversorgung gewährt und zugleich weiblichen Arbeitnehmern nur eine betriebliche Altersversorgung mit einer Witwenversorgung zugesagt, die unter der Bedingung steht, dass die Ehefrau den überwiegenden Teil des Unterhalts bestritten hat, so liegt hierin eine unterschiedliche Entlohnung, die allein auf dem Geschlecht beruht und daher einen Verstoß gegen das AGG darstellt.

Diskriminierung, mittelbare – unmittelbare wegen des Geschlechts - Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund ihres Geschlechts in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine mittelbare Diskriminierung ist gegeben, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einem Geschlecht angehören, in besonderer Weise Personen des anderen Geschlechts benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

Elternzeit - unbezahlter Freistellungsanspruch von der Arbeit nach der Geburt eines Kindes bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres eines Kindes, wenn dieses selbst betreut und erzogen wird und im eigenen Haushalt lebt. Ein Anteil von bis zu zwölf Monaten ist mit Zustimmung des Arbeitgebers auf die Zeit bis zur Vollendung des achten

Lebensjahres übertragbar. Die Elternzeit kann, auch anteilig, von jedem Elternteil allein oder von beiden Elternteilen gemeinsam genommen werden.

Elterngeld - Nach dem Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit können Eltern eines mit ihnen im Haushalt lebenden Kindes Elterngeld beanspruchen, wenn sie dieses Kind selbst betreuen/erziehen und keine oder keine volle Erwerbstätigkeit ausüben. Der Anspruch bleibt unberührt, wenn der Antragsteller aus einem wichtigen Grund die Betreuung und Erziehung des Kindes nicht sofort aufnehmen kann (Krankheit des Kindes oder des Antragstellers). Während des Bezugs von Elterngeld darf nur eine Erwerbstätigkeit ausgeübt werden, die 30 Stunden nicht übersteigt.

Entgeltgleichheit – s. Lohngerechtigkeit

Frauenquote – Regelung im öffentlichen Dienst. Die sog. absolute Quotenregelung bevorzugt Frauen prinzipiell solange, bis die angestrebte Frauenquote im zu besetzenden Gremium erreicht ist. Diese Quotenregelung diskriminiert in der Regel männliche Bewerber, die dann unabhängig von ihrer Qualifikation bei der Besetzung einer Stelle nicht berücksichtigt werden. Die relative Quotenregelung ist in der Regel so formuliert, dass bei gleicher Qualifikation die Bewerberin dem Bewerber vorgezogen werden soll, bis der gewünschte Frauenanteil erreicht ist. Das Gleichstellungsgesetz für den öffentlichen Dienst enthält eine relative Quotenregelung. Frauen sind unter Berücksichtigung des Einzelfalls (sog. einzelfallbezogene Quote) in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bei gleicher Eignung, Befähigung und Leistung bevorzugt zu berücksichtigen.

Fürsorgepflicht – Nebenpflicht des Arbeitgebers aus Arbeitsvertrag, seine Rechte aus dem Arbeitsverhältnis so auszuüben und die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehenden Interessen des Arbeitnehmers so zu wahren, wie dies unter Berücksichtigung der Belange des Betriebes und der Interessen der gesamten Belegschaft nach Treu und Glauben billigerweise möglich ist. Bei Verletzung: Klage auf Erfüllung, Schadenersatzanspruch und ggf. Zurückbehaltungsrecht an der Arbeitskraft

Fragerecht – s. auch Offenbarungspflicht – Einschränkung des Rechts des Arbeitgebers, bestimmte Informationen über persönliche Verhältnisse des Arbeitnehmers zu erfragen. Im Bewerbungsverfahren, Gefahr/Indiz für eine diskriminierende Auswahlentscheidung

Gehältergerechtigkeit – s. Lohngleichheit

Gleichbehandlung – s. Diskriminierung – s. Grundgesetz

Grundgesetz - Nach Art. 3 II 1 Grundgesetz sind Männer u. Frauen gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Wesentlich Gleiches darf nicht ohne Sachgrund ungleich; wesentlich Ungleiches nicht ohne Sachgrund gleich behandelt werden.

Haushaltsnahe und familiennahe Dienstleistungen – seit 2009 teilweise von Steuer-schuld abziehbar.

Kinderförderungsgesetz - Damit sollen die Voraussetzungen geschaffen werden, dass bis zum Jahr 2013 bundesweit jedem dritten Kind unter drei Jahren ein Platz in einer Kindertagesstätte oder bei einer Tagesmutter angeboten werden kann, was mit einem Rechtsanspruch ab 2013 verfolgt wird. Mit Inkrafttreten des Gesetzes wurden bereits die Bedarfskriterien erweitert. So sollen nicht mehr nur berufstätige Eltern einen gesicherten Betreuungsplatz erhalten, sondern auch diejenigen, die Arbeit suchen.

Konkurrentenklage - Die Konkurrentenklage ist die Klage eines Bewerbers um eine (Beförderungs-)Stelle, die ein anderer Erwerber erhalten soll oder bereits erhalten hat. Sie gibt die Möglichkeit, vermeintliche Ungleichbehandlung bei der Besetzung im Rechtsweg anzufechten.

Kündigungsschutz, besonderer – s. auch Sozialauswahl - bei Mutterschaft, Elternzeit, Berufsausbildung, u. U. bei Teilzeitbeschäftigung (Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses wegen der Weigerung eines Arbeitnehmers, von einem Vollzeit- in ein Teilzeitarbeitsverhältnis oder umgekehrt zu wechseln, ist unwirksam.).

Lohndiskriminierung, Lohngleichheit - der Grundsatz der Lohngleichheit für Männer und Frauen gem. Art. 141 EGV und § 7 AGG. Unter Entgelt sind die üblichen Gehälter sowie alle sonstigen Vergütungen zu verstehen, die der Arbeitgeber auf Grund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer unmittelbar oder mittelbar in bar oder in Sachleistung zahlt. Für gleiche oder gleichwertige Arbeit darf nicht wegen des Geschlechts des Arbeitnehmers eine geringere Vergütung vereinbart werden. Hierzu gehört auch die betriebliche Altersversorgung.

Mindestarbeitsbedingungengesetz - Festsetzung von Mindestarbeitsentgelten, wenn in einem Wirtschaftszweig bundesweit die an Tarifverträge gebundenen Arbeitgeber weniger als 50 Prozent der unter den Geltungsbereich dieser Tarifverträge fallenden Arbeitnehmer beschäftigen.

Mutterschutz – Das Mutterschutzgesetz gilt insbesondere für Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen sowie für weibliche in Heimarbeit Beschäftigte. In den letzten sechs Wochen vor der Entbindung ist eine Beschäftigung überhaupt unzulässig, es sei denn, dass sich die Frau ausdrücklich zur Arbeitsleistung bereit erklärt. Nach der Entbindung beträgt die Schutzfrist einheitlich grundsätzlich acht Wochen.

Öffentlicher Arbeitsschutz – s. auch Arbeitsschutz - Normen des Arbeitsschutzgesetzes, heute überwiegend geschlechtsneutral: Das Arbeitszeitgesetz enthält keine Sonder-schutzvorschriften für Frauen mehr. Mutterschutzgesetz. Beschäftigungsverbote bestehen im Allgemeinen für Frauen nur während der Schwangerschaft im Strahlenschutz, im Übrigen bei Gefährdung von Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind.

Öffentlicher Dienst - s. Frauenquote, Bundesgleichstellungsgesetz

Offenbarungspflicht – s. auch Fragerecht - Unaufgefordert braucht der (ggf. stellensuchende) Arbeitnehmer seine persönlichen Verhältnisse nur zu offenbaren, wenn dies den Umständen nach billigerweise erwartet werden kann, der Arbeitgeber an der Information ein schützenswertes Interesse hat. Eine Schwangerschaft darf im Normalfall z.B. regelmäßig verschwiegen werden. Dem entspricht das sog. Recht zur Lüge.

Organisationspflichten des Arbeitgebers – der Arbeitgeber muss Arbeitsplätze neutral ausschreiben. Der Arbeitgeber ist weiter verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines im AGG genannten Grundes zu treffen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen. Der Arbeitgeber muss in geeigneter Art und Weise auf die Regelungen des AGG und weiterer arbeitsrechtlicher Normen hinweisen.

Rente – Gleichstellung von Frauen und Männern durch die Anhebung des Renteneintrittsalters von Frauen, Anerkennung von Erziehungszeiten.

Sozialauswahl vor Kündigungsausspruch: unter vergleichbaren Beschäftigten hat im Fall der Erforderlichkeit einer oder mehrerer Kündigungen eine Sozialauswahl unter Berücksichtigung auch des Kriteriums der Unterhaltspflicht zu erfolgen. Sozialauswahl ist fehlerhaft, wenn dies „nicht oder nicht ausreichend“ berücksichtigt wurde.

Teilzeitarbeit - Diskriminierungsverbot. Ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer darf wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden, als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche

Behandlung rechtfertigen. Einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer ist Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht.

Der Arbeitgeber hat einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach einer Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen.

Der Arbeitgeber hat Sorge zu tragen, dass auch teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Förderung der beruflichen Entwicklung und Mobilität teilnehmen können, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe oder Aus- und Weiterbildungswünsche anderer teilzeit- oder vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen.

Vaterelternzeit – s. Elternzeit

*Daniela Komm
KAB Rechtsstelle*

Wenn alle Stricke reißen - Rechtswege

Bin ich/werde ich benachteiligt?

Prüfung unmittelbare Benachteiligung

- weniger günstige Behandlung
- als eine andere Person
- in einer vergleichbaren Situation
- wegen eines im AGG genannte Grundes (z.B. des Geschlechts)
- möglich auch als Motivbündel
- durch aktives Tun oder
- Unterlassen
- ohne Rechtfertigungsgrund

Prüfung mittelbare Benachteiligung

- „anscheinend“ neutrale Vorschrift
- wegen eines im AGG genannten Grundes
- Zurücksetzung im Verhältnis zu anderen Personen (Vergleichsgruppe)
- in einer vergleichbaren Situation
- „in besonderer Weise“ (erhebliche Benachteiligung im Gruppenvergleich)
- es sei denn Rechtfertigung durch ein rechtmäßiges, sachlich gerechtfertigtes Ziel, soweit die Mittel zur Erreichung des Ziels angemessen und erforderlich sind.

Was kann ich tun, wenn ich mich benachteiligt fühle?

Rechte der Beschäftigten nach AGG:

1) Beschwerderecht

Die Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines Benachteiligungsmerkmals benachteiligt fühlen. Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der oder dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen.

„Zuständige Stellen“ können sein ein Vorgesetzter, ein Gleichstellungsbeauftragter oder eine extra hierfür eingerichtete betriebliche Beschwerdestelle.

2) Leistungsverweigerungsrecht bei (auch sexueller) Belästigung

Ergreift der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer Belästigung oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, sind die betroffenen Beschäftigten berechtigt, ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts einzustellen, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist.

Das Risiko einer Fehleinschätzung – einschließlich entsprechender arbeitsrechtlicher Konsequenzen – trägt allerdings der Beschäftigte.

Ein Zurückbehaltungsrecht in anderen Fällen kann bestehen; hier sollte jedoch vor Ausübung rechtkundiger Rat eingeholt werden.

3) Entschädigungs- und Schadenersatzanspruch

Ein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot begründet keinen Anspruch auf Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses. In Betracht kommen nur Entschädigungs- und Schadenersatzansprüche.

Der verschuldensunabhängig ausgestaltete Entschädigungsanspruch ist im Fall der „Nichteinstellung“ auf drei Monatsgehälter beschränkt, wenn der Bewerber bei benachteiligungsfreier Auswahl dennoch nicht eingestellt worden wäre.

Form/Frist zur Geltendmachung des Anspruchs:

Schriftlich binnen **zwei Monate**. Ausnahme: andere Regelung im Tarifvertrag. Die Frist beginnt im Falle einer Bewerbung mit dem Zugang der Ablehnung und in den sonstigen Fällen einer Benachteiligung zu dem Zeitpunkt, in dem der oder die Beschäftigte von der Benachteiligung Kenntnis erlangt.

4) Maßregelungsverbot

Der Arbeitgeber darf Beschäftigte nicht wegen der Inanspruchnahme dieser Rechten oder wegen der Weigerung, gegen das AGG verstoßende Anweisungen auszuführen, benachteiligen. Gleiches gilt für Personen, die den Beschäftigten hierbei unterstützen oder als Zeuginnen oder Zeugen aussagen.

Schließlich darf der Arbeitgeber auch keine Folgen daraus ableiten, dass der oder die Benachteiligte die Benachteiligung geduldet oder zurück gewiesen hat.

5) Inanspruchnahme der Antidiskriminierungsstelle (nicht verpflichtend)

Wer der Ansicht ist, wegen eines im AGG genannten Grundes benachteiligt worden zu sein, kann sich an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (s. „*hilfreiche Internetseiten*“) wenden. Zur Durchsetzung der Rechte zum Schutz vor Benachteiligungen

- gibt sie Auskünfte über Ansprüche und die Möglichkeiten des rechtlichen Vorgehens
- vermittelt Beratung durch andere Stellen
- kann eine gütliche Beilegung zwischen den Beteiligten anstreben und

- in diesem Rahmen Beteiligte um Stellungnahmen ersuchen, soweit die Person, die sich an sie gewandt hat, hierzu ihr Einverständnis erklärt.

Gerichtliches:

Die Klage wegen Benachteiligung muss innerhalb von **drei Monaten**, nachdem der Anspruch schriftlich geltend gemacht worden ist, beim zuständigen Arbeitsgericht geltend gemacht werden.

Es ist ausreichend, dass die Betroffenen die Indizien beweisen, die eine Benachteiligung vermuten lassen. Hiernach trägt der Arbeitgeber die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen Benachteiligungsverbote vorliegt.

Auch der Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft können bei groben Verstößen des Arbeitgebers gegen seine Verpflichtungen aus dem AGG beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber aufzugeben, eine Handlung zu unterlassen, die Vornahme einer Handlung zu dulden oder eine Handlung vorzunehmen. Mit dem Antrag dürfen nicht Ansprüche des Benachteiligten geltend gemacht werden.

*Daniela Komm
KAB Rechtsstelle*

Interessante Internetseiten / Ansprechpartner / Informationsstellen

www.agg-schule.de Lernsoftware herausgegeben vom VDD, DCV, EKD, DW, EKD

www.antidiskriminierungsstelle.de

www.bmas.bund.de (Bundesministerium für Arbeit und Soziales)
(Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend)

www.bmfsfj.de

www.vorteil-kinderbetreuung.de

www.esf-regiestelle.eu/content/aktionsprogramm_kindertagespflege

www.handbuch-kindertagespflege.de/

www.stmas.bayern.de/kinderbetreuung/tagespflege

www.frauenmachenkarriere.de

www.Bpb.de (Bundeszentrale für politische Bildung)

www.djb.de (deutsche Juristinnenbund)

*zusammengestellt von Daniela Komm
KAB Rechtsstelle*

Bausteine für den Gottesdienst:

TAGESGEBET

Gott, du unser Vater und unsere Mutter! Du hast uns Menschen als dein Abbild, als Mann und Frau, geschaffen. Du hast uns alle – deine Töchter und Söhne – mit der gleichen Würde ausgestattet. Du willst, dass wir gemeinsam am Aufbau deines Reiches auf Erden mitwirken. Hilf uns, einander besser zu verstehen und stärker miteinander zusammen zu arbeiten – damit unsere Welt gerechter, solidarischer und menschenwürdiger gestaltet wird. Darum bitten wir dich, durch Jesus Christus, deinen Sohn, unseren Bruder, der mit dir lebt und mit uns geht heute und alle Tage unseres Lebens. Amen.

GABENGE BET

Gott der Liebe und des Lebens! Wir bringen dir unsere Gaben dar – das Brot und den Wein. Es sind die Gaben deiner Schöpfung und zugleich die Früchte menschlicher Arbeit. Mit ihnen bringen wir auch unser Leben und unsere Arbeit dar – die weibliche und die männliche Tätigkeit. Gib, dass alle Frauen und Männer die Gesellschaft und Arbeitswelt im Geist der Geschwisterlichkeit miteinander gerecht gestalten. Darum bitten wir durch Christus, unseren Bruder und Herrn. Amen.

SCHLUSSGEBET

Menschenfreundlicher Gott! Wir danken dir für die Ermutigung durch dein Wort und für die Freude des gemeinsamen Mahles, die wir erfahren haben. Besonders danken wir dir heute für die vielen Frauen und Männer, die sich täglich für Solidarität, Gerechtigkeit und Menschenwürde einsetzen. Hilf uns allen, einander als Schwestern und Brüder anzunehmen und gemeinsam für die von dir gewollte Gleichberechtigung und Gleichbehandlung der Geschlechter in Gesellschaft, Arbeitswelt und Kirche einzutreten. Darum bitten wir durch Christus, unseren Bruder und Herrn. Amen.

Hinweis: Die Bibelstellen zum Thema finden Sie auf Seite 37

FÜRBITTEN

Pfr.: Gott, du unser Vater und unsere Mutter! Alle Menschen sind deine geliebten Töchter und Söhne, Wir kommen zu dir mit unseren Bitten und rufen:

RUF: Du, Gott der Gerechtigkeit, erhöre unser Gebet!

1. Für die Kirchenleitungen: Öffne ihre Herzen, damit sie den Frauen – im Geiste Jesu und auf der Grundlage der gemeinsamen Menschenwürde – den Zugang zu allen kirchlichen Ämtern Schritt für Schritt ermöglichen.

2. Für die politisch Verantwortlichen in unserem Land: Dränge sie, die Gleichberechtigung von Mann und Frau konkret zu fördern und für Geschlechtergerechtigkeit in Gesellschaft und Arbeitswelt zu sorgen.
3. Für die Betriebsleitungen sowie Betriebs- und Personalräte: Stärke sie in ihren Bemühungen, die Erwerbstätigkeit und Familienarbeit für die Beschäftigten besser zu vereinbaren.
4. Für die Frauen und Männer, die ehrenamtlich tätig sind: Ermutige sie, das alte Rollenverständnis zu überwinden und die Verantwortung für Leitungsaufgaben gemeinsam zu übernehmen.
5. Für alle Mütter und Väter: Lass sie die Erwerbsarbeit und Familientätigkeit gerecht und partnerschaftlich miteinander teilen.
6. Für uns selbst und unsere Katholische Arbeitnehmer Bewegung: Schenke uns Mut, Kraft und Phantasie, die gleichberechtigte Teilhabe beider Geschlechter an den verbindlichen Aufgaben und Entscheidungen stets zu fördern.

Pfr.: Du, Gott der Gerechtigkeit, hilf uns, das Ziel der gleichberechtigten partnerschaftlichen Zusammenarbeit zwischen Mann und Frau stets vor Augen zu haben und dafür in Gesellschaft, Politik, Arbeitswelt und Kirche nachhaltig einzutreten.

Darum bitten wir dich durch Christus, unseren Bruder und Herrn. Amen.

Gedanken zu einer Predigt zum Thema:

„Arbeit 2020 – gleiche Chancen, gerechte Bedingungen für Frau und Mann!“

1. Ein Blick in die Geschichte

Im August 1905 geschieht beim Delegiertentag der KAB etwas Unerhörtes: Die katholische Frauenrechtlerin Elisabeth Gnauck-Kühne hält als erste Frau eine Rede vor den versammelten Arbeitern der KAB. Sie fordert die Gründung von katholischen Arbeiterinnenvereinen und bedauert, dass die katholischen Männer in dieser Frage immer noch „hinterher hinken“. Die Arbeiterinnenvereine sind sehr umstritten im kirchlichen Bereich, es herrscht die Meinung vor, dass die Frau ins Haus gehört und nicht in einen Verein. Die Frauen Anfang des 20. Jahrhunderts kämpften noch um das Wahlrecht, das sie erst 1918 erreichten. Sie kämpften um Zugang zu Bildung, um Zugang zu den Gymnasien und zur Universität und sie kämpften um menschenwürdige Arbeitsbedingungen.

Der Ehemann hatte in dieser Zeit nach dem BGB das alleinige Entscheidungsrecht über alle Fragen des gemeinsamen Lebens. Der Ehemann konnte auch entscheiden, ob die Ehefrau eine Erwerbsarbeit ausüben durfte oder nicht. Die Ehefrau konnte zwar einen Arbeitsvertrag abschließen, aber der Mann hatte das Recht, den Vertrag zu kündigen, wenn er das so wollte.

Die Erwerbsarbeit der verheirateten Frau wurde in der KAB der damaligen Zeit eher als „Notlösung“ gesehen. Die wirtschaftliche Not machte es notwendig, dass verheiratete Frauen in die Fabriken gingen. Aber der Verband forderte von Anfang an die soziale Gleichstellung der Arbeiterinnen, „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ gehörte zu den wichtigsten Forderungen der KAB.

Dass Männer sich an der Hausarbeit beteiligen könnten, wurde damals zwar von wenigen feministischen Frauen schon gefordert, galt aber in der breiten Gesellschaft noch als etwas Undenkbare. So hatten die Arbeiterinnen die volle Last eigentlich von zwei Tätigkeiten alleine zu tragen. Nach zehnstündiger Fabrikarbeit wartete auf das Mädchen oder die Frau noch viel Arbeit: Kochen, Putzen, Waschen, Flickern, Spülen, Kinder und Alte versorgen.

In der sozialistischen Frauenbewegung wurde die Erwerbsarbeit der Frau schon anders gesehen. Clara Zetkin formulierte klar, dass die Erwerbsarbeit die wirtschaftliche Unabhängigkeit der Frau ermöglicht und von daher für die Befreiung der Frau notwendig ist. Sie sah auch klar, dass die Arbeiterinnen und Arbeiter massiver Ausbeutung ausgesetzt sind. Dagegen galt es aus ihrer Sicht zu kämpfen für die Arbeiterinnen und für die Arbeiter. Die Frauen hatten dabei aber eigentlich immer einen doppelten Kampf zu führen. Die Auseinandersetzung um menschenwürdige Arbeitsbedingungen und die Auseinandersetzung um gleiche Chancen und gleiche Rechte.

Das über Jahrhunderte tradierte Frauenbild ging davon aus, dass es eine von Gott gegebene Natur der Frau geben würde. Frauen würde es im Vergleich zum Mann an vernünftigem Denken mangeln, sie seien nicht in der Lage, über sich selbst zu bestimmen. Sie wären dazu geschaffen, sich unterzuordnen und dem Manne zu dienen, wie bei manchem berühmten Philosophen oder Theologen zu lesen ist. So schreibt z.B. Aristoteles „Endlich verhält sich Männliches und Weibliches von Natur so zueinander, dass das eine das Bessere, das andere das Schlechtere und das eine das Herrschende und das andere das Dienende ist“ (Aristoteles, Politik, 1254b).

2. Die Aussagen der Schöpfungsgeschichten im AT

Die griechische Philosophie und ihre Frauenfeindlichkeit hatte großen Einfluss auf die christlichen Denker. So wurden die beiden Schöpfungsgeschichten im Alten Testament schon mit dieser Brille gelesen. Augustinus z.B. schreibt in seinem Kommentar zu den Schöpfungsgeschichten: „Die göttliche Vorsehung hat zunächst alles (=Geschaffene) sich selbst untergeordnet, sodann die körperliche Kreatur der Geistigen, die irrationale der rationalen, die irdische der himmlischen, die weibliche der männlichen, die weniger wertvolle der wertvolleren..“ (De gen.ad lit VIII, 23,44) So wurden jahrhundertlang die Schöpfungsgeschichten des alten Testaments so interpretiert, dass die Frau quasi durch göttliche Ordnung minderwertig und untergeordnet sei.

Mit der historisch-kritischen Methode in der Bibelwissenschaft wurden die Texte auch wieder in ihrer ursprünglichen Sprache gelesen und neu untersucht. Schaut man sich die Texte genau an, gibt es wenig Hinweise auf eine minderwertige Stellung der Frau, obwohl die Texte in einer patriarchalen Gesellschaft entstanden sind. Herangezogen

wurde in der Tradition die Erschaffung der Frau aus der Rippe des Mannes (Gen 2,21 - 23) um die Zweitrangigkeit der Frau zu begründen. Wenn man den Text aufmerksam liest, dann wird deutlich, dass zunächst immer nur vom Menschen die Rede ist. Gott nahm Erde und formte den Menschen. Im hebr. ist „adamah“ die Erde. Gott formt also einen „Erdling“. Das hebr. „adam“ kann mit Mensch oder „Erdling“ übersetzt werden und ist kein Eigenname des Mannes. Dann werden die Tiere erschaffen. Damit der „Erdling“ nicht alleine bleibt, schafft Gott noch etwas von der gleichen Art. Erst nachdem ein zweites menschliches Wesen geschaffen ist, wird in dem Text von Mann und Frau gesprochen. Wenn die Reihenfolge eine Aussage über die Wertigkeit sein soll, dann müssten in der ersten Schöpfungsgeschichte die Tiere wertvoller sein wie der Mensch, denn sie werden vor den Menschen geschaffen.

Auch der Ausdruck, dass Gott dem Menschen eine Hilfe machen möchte, die ihm entspricht, kann nicht einfach so interpretiert werden, dass die Frau nur dazu geschaffen wird, dem Mann zu dienen. Erstens geht es in diesem Abschnitt noch um den Menschen als solchen und nicht um den Mann. Zweitens wird das hebr. Wort, das hier für Hilfe oder Beistand steht, auch für die Hilfe Gottes verwendet, die der Mensch erfährt.

Mit der ersten Schöpfungsgeschichte haben sich die christlichen Kirchenväter und Denker sehr schwer getan, denn sie gibt gleich gar nichts her für die Unterordnung der Frau, im Gegenteil. Es heißt in Gen 1,26 „Lasst uns Menschen machen als unser Abbild, uns ähnlich. Sie sollen herrschen über die Fische des Meeres, über die Vögel des Himmels, über das Vieh, über die ganze Erde und über alle Kriechtiere auf dem Land. Gott schuf also den Menschen als sein Abbild, als Abbild Gottes schuf er ihn. Als Mann und Frau schuf er sie.“

Mann und Frau sind beide nach dem Bild Gottes geschaffen, es wird nichts über irgendeine gesonderte Aufgabenverteilung ausgesagt. Beide sollen „herrschen“ über die Erde. Das hebräische Wort, das in der Einheitsübersetzung mit Herrschen übersetzt wird, hat die Bedeutung von „Hirt sein“. Hintergrund dieser Aussage ist orientalische Vorstellung eines guten Königs, der Gott auf Erden vertritt und gut und gerecht sein Volk leitet. Es geht also nicht darum, dass Mann und Frau gemeinsam einen Freibrief bekommen hätten, diese Erde auszuplündern. Das Abbild Gottes sein weist auf die Verbindung zu Gott hin. Nur aus der tiefen Verbindung mit dem Göttlichen wird der Mensch, wird Mann und Frau der Verantwortung gerecht, diese Schöpfung verantwortlich im Sinne Gottes zu leiten.

Das Abbild Gottes sein beinhaltet also die Vorstellung, dass im Menschen in der ursprünglichen guten Schöpfung etwas von Gott ist und der Mensch dies in seinem Handeln sichtbar machen kann. Die Menschen in männlicher und weiblicher Form können im Vergleich zu den Tieren verantwortlich handeln, weil sie vernunftbegabt sind und unterscheiden können zwischen heilsamem Handeln und unheilsamem. Auch dieses „Verantwortung übernehmen können“ ist in dem „Abbild Gottes sein“ mit ausgesagt.

Nun hatten die Kirchenväter und christlichen Gelehrten große Schwierigkeiten damit, dass in Gen 1,26 Mann und Frau eigentlich klar gleichgestellt sind. Sie unternahmen

spitzfindige Argumentationen, um der Frau die „Gottebenbildlichkeit“ ganz abzusprechen oder sie wesentlich einzuschränken. Thomas von Aquin z.B. bezieht die Gottebenbildlichkeit nur auf den Mann. Er begründet das mit Gen 2, die Frau hätte ihren Ursprung aus dem Mann und wäre auch nur um seinetwillen da, deswegen habe nur der Mann die Gottebenbildlichkeit (Summa theol. I 93,4ad1) Andere argumentierten, die Frau habe nur in der Seele eine Gottebenbildlichkeit, nicht aber in ihrer körperlichen Erscheinung und in der Vernunft. Mit diesen Deutungen wurde jahrhundertlang die Unterdrückung, Entmündigung und Ausbeutung der Frau begründet als eine von Gott gegebene Ordnung.

Es war ein langer und steiniger Weg, bis die volle Gleichberechtigung der Frauen zumindest im Gesetz durchgesetzt wurde. Auch können Frauen heute durch die Berufstätigkeit ein unabhängiges Leben führen, wenn sie das möchten. Nach dieser langen Geschichte der Entmündigung und Unterdrückung ist dies eine große Errungenschaft.

Interessanter Weise wirken im Bereich der Religion die alten Frauenbilder am stärksten nach. In der katholischen und orthodoxen Kirche sind die Frauen nach wie vor vom Zugang zum Priesteramt und damit von den meisten Entscheidungsstrukturen ausgeschlossen, obwohl sich dies von der Bibel her nicht wirklich begründen lässt. Auch in bestimmten Richtungen des Islams, des Judentums und des Buddhismus werden Frauen noch nicht für die Rolle einer spirituellen Leitung akzeptiert.

Auch die weit verbreitete Ansicht, dass von Gott nur in männlichen Bildern gesprochen werden kann, trägt das alte Frauenbild weiter. Von Gott in weiblichen Bildern zu sprechen, wie Gott unsere Mutter oder Schöpferin, wird von vielen nicht nur als fremd, sondern als ungehörig empfunden. Frauen wird indirekt immer noch vermittelt, dass das Weibliche nicht „würdig“ ist, ein Bild für das Göttliche zu sein, obwohl heutige Dogmatik von der vollen Gottebenbildlichkeit der Frau ausgeht.

3. Rechtlicher Gleichstellung und doch noch fehlende Wertschätzung und Anerkennung der traditionell den Frauen zugeschriebenen Aufgaben und Tätigkeiten.

Auch wenn außerhalb der Kirche rechtlich eine volle Gleichstellung für die Frauen in den westlichen Industrienationen erreicht ist, wirken die alten Strukturen doch nach und wir können im Alltagsleben von Frauen noch einiges an Benachteiligungen finden.

Obwohl Frauen mittlerweile genauso gut ausgebildet sind als Männer, verdienen Frauen in der BRD immer noch um ca. 20% im Durchschnitt weniger. Das hat zum Einen damit zu tun, dass viele typische Frauenberufe schlecht bezahlte Berufe sind. In der Tradition war Frauenarbeit weniger wert und weniger bezahlt. Dies wirkt noch nach. Da haben Frauen noch einiges zu tun, um vernünftige Löhne und Arbeitsbedingungen z.B. für die Erziehungsberufe, für die Pflegeberufe oder auch für das Verkaufspersonal zu erkämpfen.

Hilfreich wäre sicher auch, wenn Frauen sich noch stärker in Männerberufe wagten und umgekehrt verstärkt Männer in den Frauenberufen aktiv würden. Dabei spielt die Erzie-

hung eine große Rolle. Noch immer erlernen Mädchen und Jungen zum Großteil ein traditionelles Rollenverhalten. Wichtig wäre es, mehr die konkreten Personen mit ihren Begabungen im Blick zu haben, als die tradierten Rollenmuster. So würden z.B. technisch begabte Mädchen auch gefördert und nicht nur mit Barbiepuppen beglückt.

In Führungspositionen sind Frauen immer noch wesentlich weniger zu finden als Männer. Je höher die Positionen, desto seltener werden die Frauen. Auch hier wirken die alten Rollenmuster nach, Frauen werden nicht so ernst genommen, sie müssen mehr Leistung bringen, um anerkannt zu werden als Männer. Um hier mehr Frauen eine Chance zu geben, kann die Einführung einer Frauenquote in Führungsgremien und Aufsichtsräten ein guter Weg sein.

Was sich auch sehr stark auf das Einkommen von Frauen und damit auch auf die Rente auswirkt ist die Tatsache, dass die Kindererziehung doch noch weitgehend von Frauen übernommen wird. Frauen steigen wegen der Kinder für einige Jahre aus dem Beruf aus und sind anschließend längere Zeit in Teilzeit erwerbstätig. Da sie einen Job finden müssen, der mit der Familienarbeit möglich ist, arbeiten sie oft unter ihrer Qualifikation in schlecht bezahlten Jobs. Frauen finden sich wesentlich häufiger in prekären Arbeitsverhältnissen als Männer (niedriger Lohn, Zeitarbeit, 400€, befristet..)

Frauen leisten immer noch bei weitem den Löwenanteil an unbezahlter Haus-, Familien- und Pflegearbeit in unserer Gesellschaft. In diesem Bereich gäbe es noch einiges abzugeben an die Männer. Um dies zu verwirklichen, braucht es noch viel Umdenken in den Betrieben. Bei Männern wird oft noch davon ausgegangen, dass sie voll und zuerst für den Betrieb zur Verfügung stehen und die Frau die Familienarbeit macht. Väter, die in längere Erziehungszeiten gehen möchten, bekommen oft Schwierigkeiten. Ihnen wird unterstellt, sie hätten zu wenig Interesse an der Firma oder würden zu wenig Engagement zeigen. So ergeht es oft auch Männern, die in Teilzeit arbeiten möchten. Natürlich gibt es immer auch positive Beispiele an Firmen, aber bei vielen typischen Männerberufen ist Teilzeitarbeit völlig unüblich.

Junge Eltern brauchen ein gutes Angebot an Betreuungsmöglichkeiten für ihre Kinder. Das schafft Spielräume um die beruflichen Interessen und Anforderungen und die Bedürfnisse der Familie besser unter einen Hut zu bekommen. Es ist nicht nur eine Frage, wie einzelne Paare dies für sich lösen können. Es ist Teil eines größeren Kontextes.

Die Interessen der Wirtschaft und die Wirtschaftsleistung stehen groß im Mittelpunkt. Mit Erwerbsarbeit ist gesellschaftliche Anerkennung verbunden. Beides waren traditionell männliche Domänen, die selbstverständlich wichtig und bedeutsam sind. Die traditionell den Frauen zugeschriebenen Bereiche sind immer noch in ihrem Wert unterschätzt und zu wenig im Blick.

Würde eine Wirtschaft funktionieren, wenn Frauen keine Kinder bekommen würden, wenn niemand bereit wäre Kinder zu versorgen und zu erziehen? Würde eine Wirtschaft funktionieren, wenn keine Bildungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen würden? Würde

unsere Gesellschaft funktionieren, wenn niemand bereit wäre kranke oder alte Menschen zu pflegen?

Im wirtschaftlichen Denken fehlt weitgehend noch der Blick dafür, auf welchen Vorleistungen ein Betrieb bzw. ein Geschäft eigentlich aufbaut. Dem müsste auch bei der Verteilung der Gewinne Rechnung getragen werden. Es ist eine Forderung der Gerechtigkeit, dass diese Vorleistungen auch bei der Gewinnverteilung berücksichtigt werden. Über angemessene Steuern könnte wesentlich mehr Geld zurückfließen, das der Staat dann zur Verfügung hätte für gute Kinderbetreuung, gute Bildung, Unterstützung von Alleinerziehenden und Familien.

Die rechtliche Gleichstellung der Frau und die Möglichkeit über Erwerbsarbeit finanziell unabhängig zu sein, waren für Frauen wichtige und entscheidende Schritte. Aber ein genauer Blick zeigt, dass die Zweiteilung der Gesellschaft in traditionell männliche und dadurch wichtige Bereiche und in traditionell weibliche, nicht so wichtige Bereiche noch lange nicht überwunden sind. Wie würde eine Gesellschaft ausschauen, in der die Wertschätzung ausgewogen wäre?

Irmgard Fischer
(Pastoralreferentin, Betriebsseelsorgerin)

*Gott schuf die Menschen
nach ihrem Bilde
als Mann und Frau erschuf sie uns*

*So wohnt mein Frauenleben
unverletzt in dir
Genauso schön und wahr wie
das des Mannes
ich bin nach deinem Bild
du Göttliche geworden
aus dir, Vollkommene geboren
dein Lächeln taufte mich
als deine Augen mich erkannten
zeitlos*

(Elisabeth Peikert-Flaspöhler)

Anhang

Tabelle 1

Schulanfänger und zurückgestellte Schüler an Volksschulen in Bayern im Herbst 2008									
Bayern 2008/09 (staatliche und private Schulen) ...	Schulanfänger 2008							Zurückstellungen im Frühjahr 2008	
	männlich	weiblich	insgesamt	darunter					
				Zurückstellungen im Vorjahr		2008 vorzeitig aufgenommene Kinder			
				männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich
	58 423	55 099	111 522	6 730	4 005	719	1 329	6 471	3 703
darunter an privaten Schulen	1 796	1 775	3 561	272	145	65	123	37	20

Tabelle 2

Von Volksschulen abgegangene Schüler in Bayern (02.10.2007 bis 01.10.2008)									
Abgänge an ...	Geschlecht	Abgänge							
		gesamt	davon aus der Jahrgangsstufe ...						
			4 oder niedriger	5	6	7	8	9	10
Volksschulen zur sonderpädagogischen Förderung	männlich	2195	1673	230	149	87	43	13	-
	weiblich	1368	1136	95	71	40	15	11	-
	gesamt	3563	2800	325	220	127	58	24	-
Realschulen.....	männlich	17838	14302	3111	180	82	38	34	1
	weiblich	18947	15075	3487	189	105	54	35	2
	gesamt	36785	29467	6508	360	187	92	60	3
Gymnasien	männlich	24537	24060	423	15	6	3	6	24
	weiblich	24848	24382	399	14	9	3	6	35
	gesamt	49358	48442	822	29	15	6	12	59
Wirtschaftsschulen	männlich	2438	-	-	920	367	104	1020	27
	weiblich	2887	-	-	1031	481	143	1194	38
	gesamt	5325	-	-	1951	848	247	2214	65
Fachoberschulen	männlich	680	-	-	-	-	-	-	680
	weiblich	741	-	-	-	-	-	-	741
	gesamt	1421	-	-	-	-	-	-	1421
Sonstige Abgänge	männlich	29505	975	134	140	336	965	21090	5855
	weiblich	22793	936	103	91	196	508	15243	5716
	gesamt	52298	1911	237	231	532	1473	36333	11581

Tabelle 3

Schüler der Volksschulen in Bayern, die am Ende des Schuljahres 2007/2008 das Ziel der Jahrgangsstufe nicht erreichten									
Geschlecht	Schüler, die am Ende des Schuljahres das Ziel der Jahrgangsstufe nicht erreichten								
	gesamt	davon aus der Jahrgangsstufe ...							
		1	2	3	4	5	6	7	8
männlich	3929	519	417	276	201	582	513	709	711
%	1,1	0,9	0,7	0,4	0,3	2,1	2,2	2,9	2,8
weiblich	2250	415	379	216	161	168	211	325	376
%	0,7	0,7	0,6	0,4	0,3	0,7	1,1	1,7	1,9
insgesamt	6179	934	796	492	362	750	724	1034	1086
%	0,9	0,8	0,6	0,4	0,3	1,5	1,7	2,4	2,4

Tabelle 4

Wiederholungsschüler an Volksschulen in Bayern 2008/2009												
Art	Geschlecht	Wiederholer in der Jahrgangsstufe ...										Wiederholer insgesamt
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Schüler, die eine Jahrgangsstufe wiederholen, unabhängig von der im Vorjahr besuchten Schulart ...	männlich	793	916	655	404	781	581	797	780	2 954	454	9 015
	weiblich	660	904	547	354	317	247	470	476	2 504	415	6 914
Darunter: Pflichtwiederholer der Volksschulen ...	männlich	455	330	198	109	573	417	562	439	210	32	3 325
	Weiblich	387	299	132	90	170	163	265	237	173	31	1 947
Freiwillige Wiederholer der Volksschulen ...	männlich	219	429	405	278	138	118	171	253	2 539	303	4 953
	weiblich	220	458	379	243	86	57	148	172	2 156	290	4 209

Tabelle 5

Auszubildende am 31.12. nach Ausbildungsbereichen			
Ausbildungsbereich	2007	2008	Veränderung ¹ in %
¹ Veränderung zum Vorjahr . = Zahlenwert unbekannt oder geheim zu halten.			
Insgesamt	1 594 167	1 613 343	1,2
davon			
Industrie und Handel	910 319	934 220	2,6
Handwerk	475 066	471 039	-0,8
Landwirtschaft	42 887	42 205	-1,6
Öffentlicher Dienst	38 994	38 042	-2,4
Freie Berufe	114 273	116 665	2,1
Hauswirtschaft	11 666	11 172	-4,2
Seeschifffahrt	962	.	.
Nachrichtlich			
Früheres Bundesgebiet	1 264 336	1 298 140	2,7
Neue Länder einschl. Berlin	329 831	315 203	-4,4

Tabelle 6

Auszubildende 2008 nach Ausbildungsberufen Männer			
Ausbildungsberuf ¹	Rang	Anzahl	%
Insgesamt		974 627	100
Zusammen 1 bis 20		540 526	55,5
davon			
Kraftfahrzeugmechatroniker	1	68 190	7,0
Industriemechaniker	2	50 544	5,2
Elektroniker	3	34 805	3,6
Kaufmann im Einzelhandel	4	34 377	3,5
Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	5	33 166	3,4
Koch	6	31 191	3,2
Metallbauer	7	28 551	2,9
Mechatroniker	8	24 951	2,6
Kaufmann im Groß- und Außenhandel	9	23 880	2,5
Zerspanungsmechaniker	10	23 099	2,4
Fachinformatiker	11	22 197	2,3
Maler und Lackierer	12	22 000	2,3
Elektroniker – Betriebstechnik	13	20 765	2,1
Industriekaufmann	14	20 685	2,1
Fachkraft für Lagerlogistik	15	20 478	2,1
Tischler	16	20 401	2,1
Bürokaufmann	17	16 414	1,7
Verkäufer	18	16 166	1,7
Bankkaufmann	19	14 399	1,5
Gärtner	20	14 267	1,5

Tabelle 7

Auszubildende 2008 nach Ausbildungsberufen Frauen			
Ausbildungsberuf ¹	Rang	Anzahl	%
Insgesamt		638 716	100
Zusammen 1 bis 20		454 257	71,1
davon			
Kauffrau im Einzelhandel	1	44 058	6,9
Bürokauffrau	2	43 664	6,8
Medizinische Fachangestellte	3	39 634	6,2
Frisören	4	35 483	5,6
Industriekauffrau	5	34 249	5,4
Verkäuferin	6	30 128	4,7
Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk	7	30 078	4,7
Zahnmedizinische Fachangestellte	8	30 036	4,7
Kauffrau für Bürokommunikation	9	28 734	4,5
Hotelfachfrau	10	23 804	3,7
Bankkauffrau	11	20 405	3,2
Kauffrau im Groß- und Außenhandel	12	18 077	2,8
Steuerfachangestellte	13	12 504	2,0
Rechtsanwaltsfachangestellte	14	12 408	1,9
Restaurantfachfrau	15	11 264	1,8
Verwaltungsfachangestellte	16	10 869	1,7
Köchin	17	9 618	1,5
Kauffrau für Spedition und Logistikdienstleistung	18	6 689	1,0
Kauffrau für Versicherung und Finanzen	19	6 649	1,0
Hauswirtschaftshelferin	20	5 906	0,9

Tabelle 8

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2008 nach Ausbildungsberufen Männer			
Ausbildungsberuf ¹	Rang	Anzahl	%
Insgesamt		353 103	100
Zusammen 1 bis 20		189 671	53,7
davon			
Kraftfahrzeugmechatroniker	1	19 323	5,5
Industriemechaniker	2	15 131	4,3
Kaufmann im Einzelhandel	3	14 455	4,1
Koch	4	12 298	3,5
Elektroniker	5	11 186	3,2
Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	6	9 880	2,8
Metallbauer	7	9 302	2,6
Fachinformatiker	8	8 912	2,5
Kaufmann im Groß- und Außenhandel	9	8 885	2,5
Verkäufer	10	8 678	2,5
Maler und Lackierer	11	8 592	2,4
Fachkraft für Lagerlogistik	12	8 392	2,4
Tischler	13	8 256	2,3
Zerspanungsmechaniker	14	7 973	2,3
Mechatroniker	15	7 591	2,1
Industrie Kaufmann	16	7 458	2,1
Büro Kaufmann	17	6 075	1,7
Elektroniker - Betriebstechnik	18	6 032	1,7
Fachlagerist	19	5 694	1,6
Bank Kaufmann	20	5 558	1,6

Tabelle 9

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2008 nach Ausbildungsberufen Frauen			
Ausbildungsberuf ¹	Rang	Anzahl	%
Insgesamt		254 464	100
Zusammen 1 bis 20		182 311	71,6
davon			
Kauffrau im Einzelhandel	1	19 645	7,7
Bürokauffrau	2	16 668	6,6
Verkäuferin	3	16 329	6,4
Frisörin	4	14 704	5,8
Medizinische Fachangestellte	5	14 562	5,7
Industriekauffrau	6	12 527	4,9
Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk	7	11 491	4,5
Kauffrau für Bürokommunikation	8	11 043	4,3
Zahnmedizinische Fachangestellte	9	10 775	4,2
Hotelfachfrau	10	9 674	3,8
Bankkauffrau	11	7 807	3,1
Kauffrau im Groß- und Außenhandel	12	7 030	2,8
Restaurantfachfrau	13	4 903	1,9
Steuerfachangestellte	14	4 791	1,9
Rechtsanwaltsfachangestellte	15	4 361	1,7
Köchin	16	3 912	1,5
Verwaltungsfachangestellte	17	3 771	1,5
Fachkraft für Gastgewerbe	18	2 952	1,2
Kauffrau für Versicherung und Finanzen	19	2 795	1,1
Kauffrau für Spedition und Logistikdienstleistung	20	2 571	1,0

Tabelle 10

Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge 2008 nach Ausbildungsbereichen ¹	
Ausbildungsbereich	2008
Insgesamt	139 296
davon	
Industrie und Handel	76 814
Handwerk	48 393
Landwirtschaft	2 792
Öffentlicher Dienst	777
Freie Berufe	9 541
Hauswirtschaft	979
<i>Nachrichtlich</i>	
Früheres Bundesgebiet	107 118
Neue Länder einschl. Berlin	32 178

Tabelle 11

Teilnahmen an Abschlussprüfungen 2008 nach Ausbildungsbereichen	
Ausbildungsbereich	2008
Insgesamt	504 439
davon	
Industrie und Handel	302 771
Handwerk	132 956
Landwirtschaft	14 088
Öffentlicher Dienst	12 823
Freie Berufe	38 240
Hauswirtschaft	3 561
<i>Nachrichtlich</i>	
Früheres Bundesgebiet	393 056
Neue Länder einschl. Berlin	111 383

Tabelle 12

Indikatoren	2003	2008 ¹
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SVB)		
Insgesamt	26954686	27457715
Primärer Sektor	321134	320040
Sekundärer Sektor	9054350	8724350
Tertiärer Sektor	17579202	18413325
Handel, Gastgewerbe, Verkehr	6286110	6380651
nach der Qualifikation	26954686	27457715
ohne Ausbildung	4511966	4057671
mit Ausbildung	16534180	16156585
Höhere Fachschule, FH oder Uni	2468875	2762500
keine Angabe	3439665	4480959
Vollzeit	22657574	22442697
Teilzeit	4287928	5002792
Leiharbeit	296164	700149
Mini - Jobs Insgesamt		
	5532842	7078025
ausschließlich	4375325	4882173
Nebenberuflich	1157517	2195852
Arbeitsgelegenheiten / Ein - €o - Jobs		
Insgesamt	-	273261
Mehraufwand (1 € - Job)	-	257061
Entgeltvariante	-	16200
Einwohner		
	82517958	82126628

Tabelle 13 Kennziffern Struktur – Deutschland Insgesamt

Indikatoren	2003	2008 ¹
Beschäftigungsverhältnisse	32487528	34792801
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SVB)	26954686	27457715
in % an allen Beschäftigungsverhältnissen	83 %	78.9 %
Tertiärer Sektor (in % an SVB)	65.2 %	67.1 %
mit Ausbildung und höherer Fachschule etc. ²	80.8 %	82.3 %
Atypische Beschäftigung	10116934	12780966
in % an allen Beschäftigungsverhältnissen	31.1 %	36.7 %
Teilzeit	13.2 %	14.4 %
Leiharbeit	0.9 %	2 %
Mini - Jobs	-	20.3 %

Tabelle 14 Übersicht – Deutschland Frauen

Indikatoren	2003	2008 ¹
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SVB)		
Insgesamt	12181310	12394125
Primärer Sektor	93930	92517
Sekundärer Sektor	2156931	2036830
Tertiärer Sektor	9930449	10264778
Handel, Gastgewerbe, Verkehr	2947660	2944251
nach der Qualifikation	12181310	12394125
ohne Ausbildung	2065215	1807594
mit Ausbildung	7614055	7476571
Höhere Fachschule, FH oder Uni	861763	1037424
keine Angabe	1640277	2072536
Vollzeit	8541191	8208316
Teilzeit	3635893	4180515
Leiharbeit	79713	196664
Mini - Jobs		
ausschließlich	3008760	3292877
Nebenberuflich	663094	1240420
Arbeitsgelegenheiten / Ein - € - Jobs		
Insgesamt	-	114829
Mehraufwand (1 € - Job)	-	108432
Entgeltvariante	-	6397
Einwohner		
	42167844	41884033

Tabelle 15 Kennziffern Struktur – Deutschland Frauen

Indikatoren	2003	2008 ¹
Beschäftigungsverhältnisse	15853164	17035854
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SVB)	12181310	12394125
in % an allen Beschäftigungsverhältnissen	76.8 %	72.8 %
Tertiärer Sektor (in % an SVB)	81.5 %	82.8 %
mit Ausbildung und höherer Fachschule etc. ²	80.4 %	82.5 %
Atypische Beschäftigung	7387460	8910476
in % an Atypischer Beschäftigung insgesamt	73 %	69.7 %
in % an allen Beschäftigungsverhältnissen	46.6 %	52.3 %
Teilzeit	22.9 %	24.5 %
Leiharbeit	0.5 %	1.2 %
Mini - Jobs	23.2 %	26.6 %

Tabelle 16 Übersicht – Deutschland Männer

Indikatoren	2003	2008 ¹
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SVB)		
Insgesamt	14773376	15063590
Primärer Sektor	227204	227523
Sekundärer Sektor	6897419	6687520
Tertiärer Sektor	7648753	8148547
Handel, Gastgewerbe, Verkehr	3338450	3436400
nach der Qualifikation	14773376	15063590
ohne Ausbildung	2446751	2250077
mit Ausbildung	8920125	8680014
Höhere Fachschule, FH oder Uni	1607112	1725076
keine Angabe	1799388	2408423
Vollzeit	14116383	14234381
Teilzeit	652035	822277
Leiharbeit	216451	503485
Mini - Jobs		
Insgesamt	1860988	2544728
ausschließlich	1366565	1589296
Nebenberuflich	494423	955432
Arbeitsgelegenheiten / Ein - €o - Jobs		
Insgesamt	-	158432
Mehraufwand (1 € - Job)	-	148629
Entgeltvariante	-	9803
Einwohner	40350114	40242595

Tabelle 17 Kennziffern Struktur – Deutschland Männer

Indikatoren	2003	2008 ¹
Beschäftigungsverhältnisse	16634364	17756947
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SVB)	14773376	15063590
in % an allen Beschäftigungsverhältnissen	88.8 %	84.8 %
Tertiärer Sektor (in % an SVB)	51.8 %	54.1 %
mit Ausbildung und höherer Fachschule etc. ²	81.1 %	82.2 %
Atypische Beschäftigung	2729474	3870490
in % an Atypischer Beschäftigung insgesamt	27 %	30.3 %
in % an allen Beschäftigungsverhältnissen	16.4 %	21.8 %
Teilzeit	3.9 %	4.6 %
Leiharbeit	1.3 %	2.8 %
Mini - Jobs	11.2 %	14.3 %

Tabelle 18 **Verdienste, Arbeitskosten - Monatlicher Zahlenspiegel**

Art der Angabe		Ø 2008
Bruttomonatsverdienste der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer im Produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich	€	3.624
männlich	€	3.880
weiblich	€	2.973
Produzierendes Gewerbe	€	3.731
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	€	3.364
Verarbeitendes Gewerbe	€	3.837
Energieversorgung	€	4.707
Wasserversorgung ⁴⁾	€	2.948
Baugewerbe	€	2.888
Dienstleistungsbereich	€	3.543
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kfz	€	3.495
Verkehr und Lagerei	€	2.907
Gastgewerbe	€	2.040
Information und Kommunikation	€	4.895
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	€	5.128
Grundstücks- und Wohnungswesen	€	3.861
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	€	5.201
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	€	2.077
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	€	3.096
Erziehung und Unterricht	€	3.929
Gesundheits- und Sozialwesen	€	3.291
Kunst, Unterhaltung und Erholung	€	6.248
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	€	3.182

Tabelle 19 **Bruttomonatsverdienste der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer**

Art der Angabe		Sept. 2009
Bruttomonatsverdienste der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer im Produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich	€	3.262
männlich	€	3.458
weiblich	€	2.757
Produzierendes Gewerbe	€	3.237
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	€	2.973
Verarbeitendes Gewerbe	€	3.289
Energieversorgung	€	4.044
Wasserversorgung ⁴⁾	€	2.784
Baugewerbe	€	2.816
Dienstleistungsbereich	€	3.281
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kfz	€	3.133
Verkehr und Lagerei	€	2.692
Gastgewerbe	€	1.955
Information und Kommunikation	€	4.365
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	€	4.131
Grundstücks- und Wohnungswesen	€	3.397
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	€	4.445
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	€	2.186
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	€	3.031
Erziehung und Unterricht	€	3.819
Gesundheits- und Sozialwesen	€	3.199
Kunst, Unterhaltung und Erholung	€	/
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	€	3.072

Referenten zum Thema:

Charles Borg-Manché Diözesanpräses und Leiter der Betriebsseelsorge	Pettenkofenstr. 8/V, 80336 München Tel.: 089 – 55 25 16 – 60 E-Mail: charles.borg-manche@gmx.de
Brigitte Rüb-Hering Vorsitzende des KAB Bildungswerkes	Jägerweg 16, 82205 Gilching Tel.: 08105 – 2 56 17 E-Mail: B.Rueb-Hering@t-online.de
Gerhard L. Endres Vorsitzender des KAB Bildungswerkes	Caroline-Henschel-Str. 25 81829 München Tel.: 089 – 94 53 97 60 E-Mail: endresbildung@aol.com
Josef Haseneder Diözesansekretär Sekretariat München	Pettenkofenstr. 8/V, 80336 München Tel.: 089 - 55 25 16 – 40 E-Mail: J.Haseneder@kab-dvm.de
Richard Müller Diözesansekretär Sekretariat Rosenheim	Pettenkofenstr. 5, 83022 Rosenheim Tel.: 08031 – 13 707 E-Mail: R.Mueller@kab-dvm.de
Michaela Götz Diözesansekretärin Sekretariat Freising	Untere Hauptstr. 1, 85454 Freising Tel.: 08161 – 21329 E-Mail: M.Goetz@kab-dvm.de
Christian Bintl Betriebsseelsorger, Region Süd	Pettenkofenstr. 8/IV, 80336 München Tel.: 089 – 55 25 16 – 30 E-Mail: bss.Ch.Bintl@kab-dvm.de
Irmgard Fischer Betriebsseelsorgerin, Region Nord	Untere Hauptstr. 1, 85454 Freising Tel.: 08161 – 23 30 65 E-Mail: bss.I.Fischer@kab-dvm.de
Jörg M. Maier Betriebsseelsorger, Region München	Pettenkofenstr. 8/V, 80336 München Tel.: 089 - 55 25 16 – 80 E-Mail: bss.J.Maier@kab-dvm.de

Internet Adressen

AG Christliche Sozialethik <http://www.christliche-sozialethik.de/aktuelles.html>

Antidiskriminierungsstelle www.antidiskriminierungsstelle.de

Arbeitnehmer in Europa (aus gewerkschaftlicher Sicht)
<http://www.seeurope-network.org/homepages/seeurope/home.html>

Arbeitnehmerkammer Bremen <http://www.arbeitnehmerkammer.de/>

Arbeitsagentur – aktuelle Statistiken:
<http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/000000/html/start/index.shtml>

Bibel <http://alt.bibelwerk.de/bibel/>

Bundesministerium für Arbeit und Soziales www.bmas.bund.de (

Bundesministerium für Familie
<http://www.bmfsfj.de/Kategorien/Service/linksammlung.html>

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend www.bmfsfj.de

Bundeszentrale für politische Bildung www.Bpb.de

Christliche Sozialethik links <http://www.ethik.unizh.ch/ise/links.html>

Deutsche Bischofskonferenz <http://www.dbk.de/>

Deutsche Juristinnenbund www.djb.de

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)
<https://www.dgb.de/++co++ff108908-335e-11df-5d34-00188b4dc422>
oder http://bit.ly/Eine_Welt_fuer_Alle

Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern
www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/Publikationen/genderreport/

Globalisierung
www.bpb.de/globalisierung www.bpb.de/wissen/MTOKQO,0,0,Impressum.html

Infographik http://www.boeckler.de/32014_96797.html

Institut für Gesellschaftspolitik München <http://www.hfph.mwn.de/igp/>

Hans Böckler Stiftung <http://www.boeckler.de>

KAB Diözesanverband München und Freising
<http://www.kabdvmuennen.de>

Katholische Arbeitnehmerbewegung Deutschlands <http://www.kab.de>

kritisch – sozial www.labournet.de

Lernsoftware herausgegeben vom VDD, DCV, EKD, DW, EKD

www.agg-schule.de

Mittelstand und Familie <http://www.mittelstand-und-familie.de/>

Nachdenkseiten <http://www.nachdenkseiten.de/>

Nell-Breuning-Institut Frankfurt <http://www.sankt-georgen.de/nbi/index.html>

Netzwerks Gesellschaftsethik e.V. <http://www.denk-doch-mal.de>

Online-Familienhandbuch http://www.familienhandbuch.de/cmain/s_295.html

Atypische Beschäftigung (regionale Datenbank) <http://www.boeckler.de/datyp>

Sozialpolitik aktuell <http://www.sozialpolitik-aktuell.de/>

Vatikan http://www.vatican.va/news_services/press/index_ge.htm

www.creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de/

www.esf-regiestelle.eu/content/aktionsprogramm_kindertagespflege

www.frauenmachenkarriere.de

www.handbuch-kindertagespflege.de/

www.stmas.bayern.de/kinderbetreuung/tagespflege

www.vorteil-kinderbetreuung.de

Quellennachweis:

Seiten 12 – 20 nach:

„Gute Arbeit – Hier arbeitet ein Mensch“ KAB DV Rottenburg-Stuttgart

Seiten 21 – 22 entnommen aus:

„UNSICHER – PREKÄR – AUSGEGRENZT“ Diözesanrat München und Freising

Seiten 23 – 24 entnommen aus:

„DGB-Positionspapier zur Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderung“

Tabellen im Anhang:

Landesamt für Statistik Bayern

Bildnachweis:

Alle Bilder entnommen aus:

„Pfarrbriefservice.de“

Sagen wir es mit einem Lied?!

BROT UND ROSEN

Text: Peter Maiwald / Musik: Renate Fresow

aus MC Hoffnung - nicht Angst
erschienen in Zusammenarbeit mit der KAB, Münster
© Kontakte Musikverlag, Ute Horn, Lippstadt

1. Wenn wir zu - sam - men gehn, geht mit uns ein schö - ner Tag, durch
all die dunk - len Kü - chen und wo grau ein Werks - hof lag, be - ginnt
plötz - lich die Son - ne uns - re ar - me Welt zu ko - sen und
je - der hört uns sin - gen __ : Brot und Ro __ sen.

2. Wenn wir zusammen gehen, kämpfen wir auch für den Mann,
weil unbemutert kein Mensch auf die Erde kommen kann.
Und wenn ein Leben mehr ist als nur Arbeit, Schweiß und Bauch,
wollen wir mehr: gebt uns das Brot, doch gebt die Rosen auch.
3. Wenn wir zusammen gehen, gehen unsre Toten mit.
Ihr unerhörter Schrei nach Brot schreit auch durch unser Lied.
Sie hatten für die Schönheit, Liebe, Kunst, erschöpft nie Ruh.
Drum kämpfen wir um`s Brot und wollen die Rosen da-zu.
4. Wenn wir zusammen gehen, kommt mit uns ein besserer Tag.
Die Frauen, die sich wehren, wehren aller Menschen Plag.
Zu Ende sei, daß kleine Leute schufteten für die Großen.
Her mit dem ganzen Leben: Brot und Ro-sen ! Brot und Ro-sen !

Lied aus dem Jahre 1912, entstanden bei einem Streik von Textilarbeiterinnen und Arbeitern in Lawrence, USA. Der Streik richtete sich gegen die Hungerlöhne und die Kinderarbeit. Dieser Streik, in dem die Frauen besonders entschieden für ihre Interessen kämpften, wurde durch die zahlreichen Lieder berühmt, die sie auf Demonstrationen, vor den Werktoeren und in der Stadt sangen. Das Gedicht „Brot und Rosen“ geht auf ein Transparent der Arbeiterinnen zurück, auf dem stand: „We want bread and roses, too ! - Wir wollen Brot, aber auch Rosen !“
„Brot und Rosen“ - diese Worte wurden zum Motto der amerikanischen Frauenbewegung.
Zu der Übersetzung des Liedes von Peter Maiwald machte die Heidelberger Sängerin Renate Fresow 1978 die vorliegende Melodie.

Impressum:



Herausgeber:

Katholische Arbeitnehmer-Bewegung (KAB)
Bildungswerk e.V. und Diözesanverband München und Freising e.V.
Pettenkofenstr. 8/V, 80336 München
Tel.: 089 – 55 25 16-0, Fax.: 089 – 55 02 132
E-Mail: info@kab-dvm.de
Internet: www.kabdvmuenchen.de

Auswahl der Texte:

DP Charles Borg-Manché, Gerhard L. Endres, Irmgard Fischer, Daniela Komm,
Josef Haseneder

Druck: druckhelden.de

Ausgabe: November 2010

Schutzgebühr: € 3,--