



Stellungnahme der Bundesagentur für Arbeit (BA)

**zur Öffentlichen Anhörung am 15.10.2012 zum Thema:
„Gleichstellung der Geschlechter“ des Ausschusses für
Familie, Senioren, Frauen und Jugend**

Deutscher Bundestag
Ausschuss f. Familie,
Senioren, Frauen u. Jugend
Ausschussdrucksache
17(13)201f

- 1. Welche Schlussfolgerungen aus dem Gutachten der Sachverständigenkommission für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung sind Ihrer Meinung nach sofort bzw. vordringlich in politisches Handeln umzusetzen und mit welchen Wirkungen und mit welchen Ergebnissen wäre dann entsprechend zu rechnen?**

Die BA unterstützt aktiv die Umsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt.

Vor allem die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung und des Arbeitszeitvolumens von Frauen sind wichtige Ansatzpunkte zur Bewältigung des demographischen Wandels und des steigenden Bedarfs an gut ausgebildeten Fachkräften. Zur Steigerung des Fachkräfteangebots hat die BA in ihrer Veröffentlichung „Perspektive 2025 – Fachkräfte für Deutschland“ zehn Handlungsfelder aufgeführt.

Das größte Potenzial im Inland mit bis zu 2,1 Mio. Vollzeitäquivalenten wird bei der Erwerbsbeteiligung von Frauen gesehen. Um diese Schätze zu heben, gilt es vor allem, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern und Frauen nach längeren familienbedingten Unterbrechungen den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt – qualifikationsadäquat und möglichst vollzeitnah – zu erleichtern. Hierzu müssen vor allem Politik, Unternehmen und Arbeitsverwaltung eng zusammenarbeiten.

- 2. Was halten Sie von der im Gutachten verwandten Lebensverlaufsperspektive? Welche Rolle kann sie im Hinblick auf die Analyse und die Herstellung von gleichen „Verwirklichungschancen“ für Frauen und Männer spielen?**

Die Bundesagentur für Arbeit hat intern mit einem demografiesensiblen Personalmanagement einen ganzheitlichen Ansatz entwickelt und als tragendes Handlungsfeld des Diversity Managements eine Vielzahl von personalpolitischen Instrumenten zur Ausgestaltung einer lebensphasenorientierten Personalpolitik umgesetzt. Dabei werden Themen wie z.B. Alter, Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben, Gleichstellung, Chancengleichheit, lebenslanges Lernen, Gesundheitsmanagement sowie Arbeitgeberattraktivität aufgegriffen.

Im Rahmen des Regierungsprogramms „Vernetzte und transparente Verwaltung“ wurden von einem interministeriellen Arbeitskreis „Demografiesensibles Personalmanagement in der Bundesverwaltung“ unter Federführung der Bundesagentur für Arbeit und des Bundesministeriums des Innern allen Bundesbehörden die Ausgestaltung einer lebensphasenorientierten Personalpolitik empfohlen. Personalpolitisch betrachtet sind lebensphasenorientierte Ansätze eine grundlegende Voraussetzung für die Gestaltung alters- und altersgerechter Lebensbedingungen.

- 3. Im Gutachten wird das Fehlen eines konsistenten Leitbildes in der deutschen Gleichstellungspolitik kritisiert – wie müsste ein solches Leitbild Ihrer Meinung nach aussehen?**

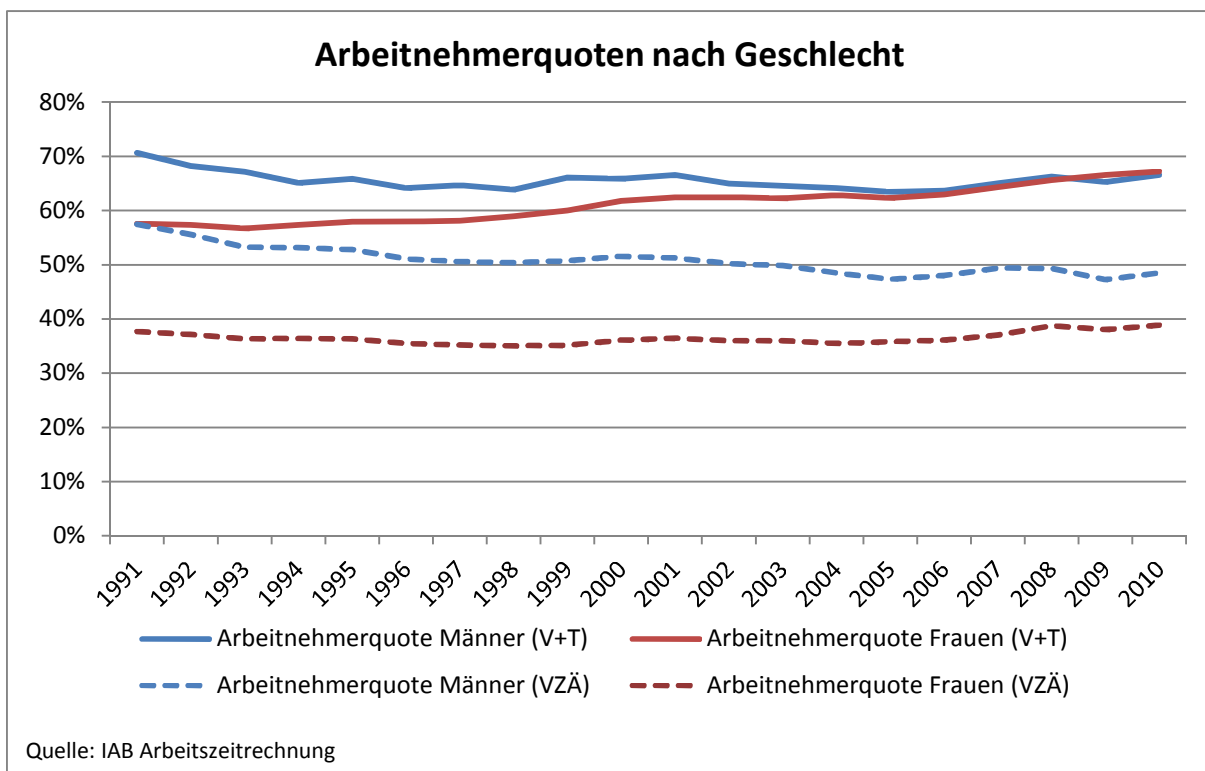
Der Gesetzgeber hat im SGB III und SGB II in §§ 1 und 385 SGB III bzw. § 18e SGB II bereits die maßgebenden Grundlagen gelegt. Das gesellschaftliche Ziel der Chancengleichheit für Frauen und Männer kann aus Sicht der Bundesagentur für Arbeit erreicht werden, wenn folgende Punkte umgesetzt sind:

- Gleichstellung am Arbeitsmarkt von Frauen und Männern, insbesondere beim beruflichen Einstieg und bei der beruflichen Weiterentwicklung
- Gezielte Förderung von Frauen und Männern bei Ungleichgewichten auf dem Arbeitsmarkt
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf unabhängig vom Geschlecht.

4. Der Erste Gleichstellungsbericht konstatiert im Kapitel 3, dass die Rollenbilder und -zuweisungen der Geschlechter sowohl in der Arbeitswelt als auch im gesellschaftlichen Feld in Bewegung geraten sind.

Welche Maßnahmen zur Umbewertung von Arbeit, Arbeitszeiten, zur geschlechtergerechten Aufteilung von produktiven und reproduktiven Tätigkeiten schlagen Sie vor? Wie stehen Sie zu einem im Gutachten geforderten Gesetz zu Wahlarbeitszeiten?

Aus der IAB-Arbeitszeitrechnung ergibt sich, dass sich das Arbeitsvolumen der Frauen im Zeitablauf tendenziell leicht erhöht hat. Der Blick auf die Entwicklung der Arbeitnehmerquote in Vollzeit-äquivalenten (VZÄ) offenbart jedoch, dass sich hier im Zeitablauf keine Änderungen ergeben haben.



Die Berücksichtigung individueller Berufs- und Lebensplanungen auch hinsichtlich Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben wird zunehmend zum entscheidenden Faktor für Arbeitgeberattraktivität, Mitarbeitermotivation, Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit und Mitarbeiterbindung. Die Arbeitsbedingungen müssen sich auch dem Wertewandel der Gesellschaft anpassen. Flexible Arbeitsformen und Arbeitszeiten wie alternierende Telearbeit, mobiles Arbeiten, Teilzeitarbeit und Langzeitkonten sind die wichtigsten Angebote, um die Arbeitsbeziehungen für Frauen und Männer gleichermaßen lebensphasenorientiert zu gestalten. Dies wird entsprechend auch aus den bei der Bundesagentur für Arbeit intern durchgeführten Befragungen zu Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben deutlich.

- 5. Die Angleichung der Zeitverteilung zwischen Frauen und Männern, Müttern und Vätern und eine Stärkung der Partnerschaftlichkeit gehören mit zu den erforderlichen Schritten zu mehr Gleichstellung, da gegenwärtig die Zeitbedürfnisse erkennbar mit Zeitkonflikten einhergehen.**

Welche Instrumente, Maßnahmen und gesetzlichen Regelungen sind dabei erforderlich, und welche mittelbaren und unmittelbaren Ziele können damit erreicht werden?

Die Zunahme der Erwerbsbeteiligung von Frauen ist überwiegend auf die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit zurückzuführen. Mit der Erwerbsbeteiligung der Frauen stieg in den letzten Jahren gleichzeitig auch der Anteil der erwerbstätigen Frauen mit Teilzeitbeschäftigung in Deutschland. Eine Differenzierung der aktiv erwerbstätigen Mütter nach Alter ihres jüngsten Kindes zeigt, dass die Erwerbstätigenquote bei Müttern mit Kindern unter 3 Jahren im Jahr 2010 bei knapp 32 Prozent lag. Bei Kindern zwischen 3 und 6 Jahren hat sich die Erwerbstätigenquote der Mütter annähernd verdoppelt, bei Kindern zwischen 6 und 10 Jahren sind bereits zwei Drittel der Mütter aktiv erwerbstätig.

Bei den Vätern zeigten sich dagegen kaum Unterschiede bei der Erwerbstätigkeit nach Alter des Kindes. Die Erwerbstätigenquote lag bei Vätern stets zwischen 83 und 85 Prozent. Bei Vätern mit Kindern unter 3 Jahren zeigt sich im Zeitverlauf eine deutliche Verringerung der aktiven Erwerbstätigenquote zur Erwerbstätigenquote insgesamt. Darin kommt eine steigende Beteiligung der Väter bei der Kinderbetreuung zum Ausdruck.

Die Personalpolitik von Unternehmen und Verwaltung muss sich verstärkt auf unterschiedliche partnerschaftliche Lebensmodelle einstellen und entsprechend flexibel und individuell reagieren. Durch einen Kultur- und Wertewandel suchen jüngere Menschen vermehrt nach einer ausgewogenen Work-Life-Balance. Für viele entspricht zudem die traditionelle Geschlechter- und Rollenverteilung nicht mehr ihren Wertvorstellungen.

Die Förderung eines partnerschaftlichen Familienansatzes wird zunehmend zwingender, um den jüngeren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hier eine Perspektive zu bieten. Gleichzeitig sollten Männer unterstützt werden, die sich stärker in der Familienarbeit, wie z.B. bei der Kindererziehung oder im Rahmen von Pflege, engagieren möchten. Die Bundesagentur für Arbeit verfolgt daher intern den personalpolitischen Ansatz der partnerschaftlichen Familie und fördert u.a. mit Beschäftigtentreffen diesen personalpolitischen Ansatz. Sie unterstützt damit das neue Selbstverständnis moderner Väter und ist pro aktiv an kreativen Lösungsoptionen bis hin zu einem Wertewandel bei Mitarbeiterinnen, Mitarbeitern und Führungskräften interessiert. Im Rahmen ihrer familienorientierten Personalpolitik bietet die Bundesagentur für Arbeit flexible Arbeits- und Pausenzeiten (über 500 Modelle und ebenso Langzeitkonten), alternative Arbeitsformen wie alternierende Telearbeit und mobiles Arbeiten und fördert damit die Mitarbeiterbindung und Arbeitgeberattraktivität.

- 6. Welche Schlüsse sind rechtspolitisch aus der Erkenntnis zu ziehen, dass während bestehender Partnerschaft die Bereitschaft zur Solidarität groß ist, nach dem Scheitern der Partnerschaft aber kaum noch Bereitschaft besteht, (Mit-)Verantwortung für die Folgen asymmetrischer Rollenteilung zu übernehmen? Sind für einen fairen Nachteilsausgleich von in der Ehe gemeinsam getroffenen Entscheidungen Unterhaltsrecht und Güterrecht im Zusammenhang zu betrachten und kommt dem Ehegüterrecht nach der Unterhaltsrechtsreform von 2008 eine größere Bedeutung zu? Was halten Sie von der Einführung einer "Errungenschaftsgemeinschaft" (=gütergemeinschaftlicher (Wahl-) Güterstand)?**

Keine fachliche Zuständigkeit.



7. Eine der Ursachen für die nach wie vor bestehende Geschlechterungleichheit sind Rollenstereotypen z.B. in der Berufs- oder Studienwahl. Welche Möglichkeiten sehen Sie, Mädchen und Frauen stärker für die (oft besser bezahlten) MINT-Berufe zu gewinnen?

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) hat nach § 33 SGB III den Auftrag, Berufsorientierung zu betreiben. Dabei gibt sie umfassend Auskunft und Rat zu Fragen der Berufswahl, über die Berufe und ihre Anforderungen und Aussichten, über die Wege und die Förderung der beruflichen Bildung sowie über beruflich bedeutsame Entwicklungen in den Betrieben, Verwaltungen und auf dem Arbeitsmarkt. Dies erfolgt bundesweit. Dabei wird u.a. Wert darauf gelegt, dass in allen allgemeinbildenden Schulen berufsorientierende Informationsveranstaltungen durch die Agenturen für Arbeit neutral und objektiv in einer gendersensiblen Form angeboten und durchgeführt werden.

Die Erweiterung des Berufswahlspektrums junger Frauen (und ebenso Männer) ist hierbei ein zentrales Anliegen der Berufsorientierung, aber auch der Berufsberatung. Die Erhöhung des Bekanntheitsgrads von MINT-Berufen spielt eine wichtige Rolle. MINT-Berufe werden daher im Kontext der Berufsorientierung und Berufsberatung auf vielfältige Weise thematisiert:

- in Einzelberatungen, wenn junge Frauen ein entsprechendes Interesse äußern bzw. eine entsprechende Begabungsstruktur erkennbar wird
- regelmäßig im Rahmen der allgemeinen Informationen zum Ausbildungsmarkt und zu den Arbeitsmarktaussichten in unterschiedlichen Berufsfeldern
- in themenspezifischen Veranstaltungsreihen der Berufsberatung in den Berufsinformationszentren (BiZ)
- durch das Angebot studienfeldbezogener Eignungstests des Psychologischen Dienstes für die Ingenieur-, Natur- und Wirtschaftswissenschaften, Informatik und Mathematik
- im Rahmen des umfassenden Informations- und Medienangebotes der BA für Schülerinnen und Schüler, Lehrkräfte, Eltern und BA-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- in regelmäßigen Sonderheften von www.abi.de und www.planet-beruf.de, die zur Berufswahl in MINT-Berufen ermutigen, z.B. *abi>> extra Typisch Frau, typisch Mann oder MINT for you*
- durch die Internetportale BERUFENET – Datenbank der Berufe, KURSNET - Datenbank der Aus- und Weiterbildung, BERUFETV – das Filmportal
- in Maßnahmen der vertieften Berufsorientierung zur Erweiterung des Berufswahlspektrums. Hierbei werden auch Maßnahmen gefördert, die sich nur an bestimmte Zielgruppen (z.B. Frauen) richten und/oder auf bestimmte Berufsfelder beziehen – wie z.B. Orientierung von jungen Frauen über Ausbildungsberufe im MINT-Bereich

Im Bereich der Medienproduktion hat die BA die Redaktionsdienstleister für die Erstellung der berufskundlichen und berufsorientierenden Print- und Online-Medien verpflichtet, Berufswelten modern und realistisch darzustellen und dabei auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu achten sowie geschlechtergerechte Sprache anzuwenden. So werden z.B. in den 105 Berufsbeschreibungen in BERUFENET, die im engeren Sinne zu den MINT-Berufen mit IT-Ausrichtung zählen, in den Bilderserien zu Ausbildungsberufen in 96 Prozent der Präsentationen Frauen abgebildet. Auch bei vielen Film-Neuproduktionen für BERUFETV ist es gelungen, geschlechtsspezifische Rollenmuster in „klassischen“ Berufsbildern und bei technischen Studienberufen bzw. Studiengängen zu durchbrechen.

Die BA gehört zu den Erstunterzeichnern des Nationalen Pakts „Frauen in MINT-Berufen“. Die Arbeitsagenturen vor Ort veranstalten MINT-Aktionstage, fördern Mentoring-Projekte, laden Role Models in Berufsinformationszentren ein, organisieren MINT-Girls Camps und haben mit der Girls' Day-Akademie Baden-Württemberg gemeinsam mit den Arbeitgebern und dem Land ein



nachhaltiges Konzept der Berufsorientierung für Mädchen geschaffen, das gleichzeitig Pate für ein bundesweites Projekt steht.

Die Aktivitäten der BA können aus der Natur der Sache erst in einem späteren Stadium der Schule und damit der Entwicklung der Jugendlichen ansetzen. Aus der Entwicklungspsychologie ist mittlerweile bekannt, dass Rollenbilder jedoch deutlich früher und nachhaltiger durch die Eltern, das Umfeld und die Medien ausgeprägt und verfestigt werden. Es ist deshalb zu überlegen, wie in diesen Bereichen tätige Aufgabenträger noch besser durch die Politik in diese Aufgabe eingebunden werden können.

8. Zentrale Punkte, die Gleichstellung behindern, sind das Ehegattensplitting, die kostenfreie Mitversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung, Minijobs. Was müsste sich hierbei ändern?

Keine fachliche Zuständigkeit.

9. Welche Schritte wären bei der Ausgestaltung des Rechtsrahmens für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse zu tun, um die beschriebenen Nachteile (keine Brückenfunktion, mangelnde Durchlässigkeit zu sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung etc.) für Frauen abzumildern?

Keine fachliche Zuständigkeit.

10. Der Erste Gleichstellungsbericht hält im Part „Erwerbsleben“ fest, dass die Frauenarmut in Deutschland zunehme, dass gerade die Alterszeit nicht abgesichert und der Niedriglohnssektor für Frauen eine Falle sei. Wie bewerten Sie die Handlungsempfehlungen der Sachverständigenkommission, die Sonderstellung von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen abzuschaffen und einen gesetzlichen Mindestlohn einzuführen?

Die BA ist bestrebt, mit allen ihren Maßnahmen Frauen wie auch Männern eine existenzsichernde Beschäftigung zu ermöglichen. Ein Minijob bietet langfristig keine Zukunftsperspektive. Er kann im Einzelfall kurzfristig gerade auch für erwerbsfähige Leistungsberechtigte eine Zwischenlösung bzw. einen ersten Arbeitsversuch nach langjähriger Beschäftigungslosigkeit darstellen, sollte in der Regel aber zügig in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis münden.

Dieser Anspruch gilt für beide Rechtskreise.

Folgende beispielhafte Initiativen verfolgen genau dieses Ziel und stellen zum Teil auch neue berufliche Perspektiven jenseits geringfügiger Beschäftigung in bisher von solchen Beschäftigungsformen dominierten Berufsfeldern dar:

- **Aktionsprogramm Perspektive Wiedereinstieg – Programmphase 2**

Die BA hat in Kooperation mit dem BMFSFJ am 15. April 2012 in Berlin das Aktionsprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“ in eine 2. Programmphase gestartet, bei der vordergründig ein substanzieller, existenzsichernder, perspektivreicher, d.h. auch qualifikationsadäquater Wiedereinstieg von Frauen und Männern nach einer Familienphase in den Fokus genommen wird. Hier werden Minijobs komplett ausgeklammert.

- **Festanstellung von Tagespflegepersonen**

Einen ähnlichen Ansatz verfolgt die Erweiterung des ESF-Programms Kindertagespflege des Bundesfamilienministeriums mit einem Gesamtvolumen von 10 Mio. Euro, bei dessen Ausarbeitung die BA eng beteiligt war und nun die Festanstellung von Tagesmüttern bei Unternehmen, Kommunen, Trägern etc. mit 8 Mio. Euro gefördert wird. Hier wird eine Doppelstrategie gefahren: Einerseits kann durch wesentlich flexiblere Betreuungsangebote in der Tagespflege qualifizierten Frauen ein größeres Arbeitszeitvolumen, insbesondere bei Tätigkeiten im Handel, in der Pflege, im HoGa-Bereich, in Schichtbetrieben, bei Geschäftsreisen, Besprechungen etc. ermöglicht werden, andererseits erhalten Tagesmütter bzw. Tagesväter für ihre Flexibilität ein Feststellungsverhältnis.

Erfahrungen aus den bisherigen Aktivitäten im Aktionsprogramm Kindertagespflege zeigen, dass sowohl für die Gewinnung neuer Kindertagespflegepersonen als auch bei der Sicherung der vorhandenen Fachkräfte die Festanstellung von Kindertagespflegepersonen ein zielführender Ansatz sein kann.

- **Haushaltsnahe Dienstleistungen**

Auch im Bereich „Haushaltsnahe Dienstleistungen“, wo Tätigkeiten bisher überwiegend in Schwarzarbeit (illegaler Beschäftigung) und im Rahmen von Minijobs ausgeübt werden, arbeiten zahlreiche Organisationen und Ministerien (BMAS, BMWi, BMFSFJ etc.) unter Beteiligung der BA an Konzepten, die eine Überführung dieser Tätigkeiten in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ermöglichen sollen. Ein entsprechendes Vorgehen wird zur Zeit mit dem BMFSFJ konzipiert. Hier könnte die Politik mit einem Gutscheilverfahren (ähnlich Belgien, Frankreich) einen wesentlichen Beitrag zur Verbesserung der Rahmenbedingungen leisten.

- **Zusammenarbeit der Beauftragten für Chancengleichheit (BCA) mit dem Arbeitgeber-Service**

Der Arbeitgeber-Service der Arbeitsagenturen und Jobcenter berät die Unternehmen dahingehend, dass eine beitragspflichtige Beschäftigung vor allem angesichts des Fachkräftebedarfs eine wesentlich bessere und langfristige Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an das Unternehmen bedeutet. Insbesondere in Hinblick auf die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten im SGB II werden die Arbeitgeber dahingehend beraten, Minijobs in existenzsichernde sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse, ggf. unter Nutzung von entsprechenden Arbeitsmarktinstrumenten (Eingliederungszuschuss, Einstiegsgeld) umzuwandeln.

- **Zusammenarbeit der BCA mit der Rentenversicherung**

Viele BCA arbeiten eng mit den Rentenversicherungsträgern zusammen, halten gemeinsame Informationsveranstaltungen bzw. Info-Tage für Wiedereinsteigerinnen ab und nehmen die künftigen Rentenansprüche zum Anlass, um defizitäre Entwicklungen aufzuzeigen.

11. Wie können und sollten Wiedereinstiege in Erwerbsarbeit gefördert werden? Welche Rolle kommt der Bundesagentur für Arbeit (BA) zu, welche Rolle dem (Ehe-)Partner? Welche Bedeutung könnte ein rechtlicher Rückkehranspruch auf Vollzeit nach einer familienbedingten Reduzierung auf Teilzeit haben? Welche Rolle spielen entlastende haushaltsnahe Dienstleistungen?

Der Wiedereinstieg von Frauen nach der Familienphase und in diesem Kontext auch die Beratung von Arbeitgebern in Fragen familienbewusster Personalpolitik ist ein besonderes Anliegen der BA.

Hierbei geht die BA in ihrer Arbeitgebereigenschaft mit gutem Beispiel voran. Um den beruflichen Wiedereinstieg zu begleiten und zu unterstützen, hat die Bundesagentur für Arbeit zum Beispiel das Drei-Phasen-Konzept entwickelt. Mit dem Drei-Phasen-Konzept soll sichergestellt werden,



dass bereits vor der Elternzeit bzw. Beurlaubung die Betreuung einsetzt und dann fortgesetzt wird. Die konkrete Ausgestaltung dieser Betreuung wird dabei mit jeder einzelnen Kollegin bzw. jedem einzelnen Kollegen abgestimmt. Aus dem umfangreichen Katalog von Personalentwicklungsinstrumenten werden dazu Maßnahmen bedarfsorientiert angeboten bzw. durchgeführt.

Aber auch als Dienstleisterin, z. B. über die Beteiligung am Aktionsprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“ des BMFSFJ sowie den flexiblen Einsatz von arbeitsmarktpolitischen Instrumenten, eine gezielte Ansprache der Stillen Reserve und eine spezifische Arbeitgeberberatung leistet die BA wichtige Beiträge für einen verbesserten Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt. Die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) flankieren den Prozess und arbeiten an den maßgeblichen Schnittstellen und in den Netzwerken aktiv mit.

In der BA-Broschüre „Perspektive 2025: Fachkräfte für Deutschland“ wird dem Thema Erwerbsspartizipation von Frauen ein hoher Stellenwert zur Deckung des Fachkräftebedarfs in Deutschland eingeräumt. Eine wichtige Zielgruppe sind insbesondere Frauen in der „Stillen Reserve“. Gerade Mütter mit mehreren Kindern, die fünf und mehr Jahre aus dem Beruf ausgeschieden sind, haben immer noch große Schwierigkeiten, einen ausbildungsadäquaten Wiedereinstieg realisieren zu können.

Das Projekt „Perspektive Wiedereinstieg“, ein überzeugendes Beispiel für eine gelungene Kooperation zwischen Bundesfamilienministerium und Bundesagentur für Arbeit, hat verlässliche Ergebnisse zu den Bedarfslagen der Frauen wie auch zu den wirksamen Maßnahmen zu ihrer Wiedereingliederung erbracht. Nur durch eine ganzheitliche Unterstützung, die Vorbildung, Neigungen und individuelle Rahmenbedingungen zu den Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt in Relation setzt, können nachhaltige Wiedereinstiege sichergestellt werden.

Der wesentliche Erfolgsfaktor des Projekts war ein kontinuierliches und aus einer Hand erbrachtes professionelles Coaching, das die Frauen von der Phase der ersten Orientierung über die konkrete Arbeitssuche bis hin zur ersten Zeit im Job begleitete.

- **Welche Rolle kommt der Bundesagentur für Arbeit (BA) zu?**

Die BA leistet ihren Beitrag in zweierlei Hinsicht: Durch professionelle Beratung und Unterstützung wirkt sie darauf hin, Kund/-innen möglichst schnell und nachhaltig wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Dazu gehört - sofern erforderlich - auch der passgenaue Einsatz arbeitsmarktpolitischer Instrumente. Darüber hinaus bringt die BA ihre Kompetenzen in die Netzwerkarbeit ein und übernimmt in solchen Initiativen, Projekten und Programmen eine tragende Rolle, die erfolgversprechende Ansätze zur Erschließung der Erwerbspotenziale von Frauen erproben und einsetzen.

Vor Ort informieren und beraten Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) der Arbeitsagenturen und Jobcenter in allen Fragen zur Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt, Frauenförderung und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Hierzu zählen insbesondere Fragen der beruflichen Aus- und Weiterbildung, des beruflichen Einstiegs und Fortkommens von Frauen und Männern nach einer Familienphase sowie Fragen der flexiblen Arbeitszeitgestaltung. Es finden regelmäßig Informationsveranstaltungen zum Thema „Wiedereinstieg nach der Familienphase“ statt.

Bei der Qualifizierungsberatung für Unternehmen im Rahmen der Arbeitgeberberatung durch die Agenturen stehen weiterhin die Themen Kinderbetreuung, Arbeitszeitgestaltung und Teilzeitausbildung im Vordergrund. Der Arbeitsmarktmonitor kommt dabei mit seinen Analysemöglichkeiten und dem Fachkräftenradar zunehmend auch für lokale Netzwerkaktivitäten zum Einsatz.

- **Welche Rolle kommt dem (Ehe-)Partner zu?**

Dem (Ehe-) Partner kommt im Zusammenhang mit dem Wiedereinstieg eine besondere Rolle zu. Bedenklich ist jedoch, dass in vielen Familien nach der Geburt eines Kindes eine Retraditionalisierung bei der Aufgabenverteilung zu beobachten ist.¹ Da hier deutlicher Verbesserungsbedarf erkannt wurde, ist das Thema in der zweiten Projektphase von „Perspektive Wiedereinstieg“ bewusst in den Mittelpunkt gerückt.

- **Welche Bedeutung könnte ein rechtlicher Rückkehranspruch auf Vollzeit nacheiner familienbedingten Reduzierung auf Teilzeit haben?**

Fast immer sind es die Frauen, die mit der Familiengründung ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen oder reduzieren. Zwar kehren Mütter heute im Schnitt wesentlich häufiger und früher wieder ins Berufsleben zurück als noch die Generation vor ihnen, dann aber oft auf eine Teilzeitstelle.

Zwar ist Teilzeitarbeit eine der wenigen Brücken, die Frauen mit Kindern den Weg in den Arbeitsmarkt leichter machen, doch langfristig können die Erwerbsbeteiligung und der Erwerbsumfang von Frauen nur verändert werden, wenn sich neben den gesellschaftlichen Einstellungen zur Frauenerwerbstätigkeit auch die Rahmenbedingungen deutlich verbessern, um die Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Belangen zu erleichtern.²

Ob ein rechtlicher Rückkehranspruch dazu beitragen könnte, die „Arbeitszeitlücke“ zu schließen, muss auf politischer Ebene entschieden werden. Fest steht, dass eine Rechtsänderung nur dann Wirkung zeigen kann, wenn in ausreichendem Maße Krippen- und Hortplätze sowie auch flexible Betreuungsangebote über Tagesmütter/Tagesväter für die Kinderbetreuung geschaffen werden.

- **Welche Rolle spielen entlastende haushaltsnahe Dienstleistungen?**

Wer haushaltsnahe Dienstleistungen in Anspruch nimmt, gewinnt Zeit - für den beruflichen Wiedereinstieg, für berufliche Weiterentwicklung, für die Familie und für sich selbst. Daher erweisen sich neben der Entlastung durch den (Ehe-) Partner haushaltsnahe Dienstleistungen zunehmend als sinnvolles Entlastungspotenzial, welches aber in Deutschland noch weitgehend brachliegt.

Ein Grund hierfür kann sein, dass es für die Qualität haushaltsnaher Dienstleistungen in Deutschland aktuell keine einheitlichen Standards gibt. Es müssen weder spezifische Kenntnisse und Fertigkeiten, die Dienstleistende nachgewiesen werden, noch gibt es spezielle Anforderungen an Dienstleistungsunternehmen. Die Sicherstellung einer hohen Qualität ist allerdings die Voraussetzung für die nachhaltige Inanspruchnahme dieser Dienstleistungen sowie für ein dauerhaft besseres Ansehen haushaltsnaher Tätigkeiten.

12. Wie bewerten Sie die Notwendigkeit von gesetzlichen Regelungen für Frauen in Führungspositionen durch eine gesetzlich festgelegte Quote sowie für gesetzliche Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit und die im Gutachten dazu empfohlenen Maßnahmen?

Keine fachliche Zuständigkeit.

¹ Vgl. Karin Eck: Zur Retraditionalisierung der Lebensverläufe von Frauen durch Mutterschaft: Hintergründe und Widersprüchlichkeiten (München: Grin, 2011).

² Ungenutzte Potenziale in der Teilzeit, IAB Kurzbericht 09/2011.

13. Wie bewerten Sie die Forderung des Sachverständigengutachtens des Ersten Gleichstellungsberichtes, im Komplex „Entgeltgleichheit“ den „Anspruch auf gleiches Entgelt für gleichwertige Tätigkeiten im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) rechtlich zu verankern“ (S. 243)?

Entgeltgleichheit ist ein Indikator für die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt. Untersuchungen belegen, dass sich die bestehenden Ungleichheiten insbesondere auf drei Ursachen zurückführen lassen:

- Frauen fehlen in bestimmten Berufen, Branchen und auf höhere Stufen der Karriereleiter (horizontale und vertikale Segregation)
- Frauen unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit familienbedingt häufiger und länger als Männer
- typische Frauenberufe werden trotz individueller Lohnverhandlungen schlechter bewertet und vergütet als klassische Männerberufe.

Laut amtlichen Statistiken verdienen außerhalb des öffentlichen Dienstes Frauen in Deutschland im Durchschnitt 23 Prozent weniger, aber im öffentlichen Dienst im Durchschnitt nur 7 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen³.

Wie bereits zur Frage 2 ausgeführt, hat die Bundesagentur für Arbeit mit einem demografiesensiblen Personalmanagement einen ganzheitlichen Ansatz entwickelt und als tragendes Handlungsfeld des Diversity Management eine Vielzahl von personalpolitischen Instrumenten zur Ausgestaltung einer lebensphasenorientierte Personalpolitik umgesetzt. In diesem Kontext besteht auch ein Bezug zum „Gender Pay Gap“ in der Lebensphasenperspektive.

14. Vor einigen Monaten gab es Berichte, nach denen deutsche Unternehmen Nachteile bei der Vergabe von Aufträgen im Ausland befürchten müssten, wenn es in Deutschland keine Frauenquote gebe. Sind Ihnen solche Sorgen von Unternehmen bekannt und wie schätzen Sie eine solche Gefahr ein?

Keine fachliche Zuständigkeit.

15. Was halten Sie von der verpflichtenden Einführung von Gleichstellungsindikatoren (Glix) bei Bundesministerien und obersten Bundesbehörden, um den Anteil der Geschlechter in den einzelnen Ebenen transparent zu machen?

Gleichstellungsindikatoren sollen Geschlechterstrukturen sowie den Fortschritt oder die Stagnation der Gleichstellungspolitik sichtbar machen und damit Genderanalysen ermöglichen. Insofern unterscheiden sich Gleichstellungsindikatoren klar von Daten, die für sich besehen, keine inhaltlichen Aussagen zulassen. In den letzten 10 Jahren wurden internationale, nationale und betriebliche Statistiken zunehmend öfter nach Frauen und Männern differenziert. Vor allem internationale Organisationen haben durch Gleichstellungsindikatoren die Messbarkeit von Gleichstellung insbesondere für die Analyse der Gleichstellung am Arbeitsmarkt wesentlich weiterentwickelt. Insofern können geschlechtsspezifische Statistiken dazu beitragen, die Gleichstellung verstärkt zu thematisieren. Allerdings zeigen Statistiken nicht immer das Abbild der Wirklichkeit, je nach Auswahl der Indikatoren und Messzahlen verfolgen sie oftmals themenferne Zielsetzungen und können zu einer geschlechterspezifischen Verzerrung führen.

Um statistische Daten als Gleichstellungsindikatoren zu verwenden, ist eine vertiefte Auseinandersetzung mit verwendeten Kennzahlen notwendig. Es bedarf einer gezielten Auswahl von Gleichstellungsindikatoren im Hinblick auf die zu verfolgenden Gleichstellungsziele. So werden bei-

³ BMFSFJ 03/2009. Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern in Deutschland.



spielsweise in einem Forschungsprojekt vom BMAS derzeit alle relevanten Prozesse im Bereich der aktiven Arbeitsförderung des SGB III analysiert, um Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern noch besser erkennen zu können und Handlungsansätze zur bestmöglichen Umsetzung des Gleichstellungsauftrags im SGB III zu entwickeln.

- 16. Welche Schlüsse lassen sich aus der Analyse des Gleichstellungsberichts für zukünftige Reformen der Rentenversicherung ziehen?
Ist es im Sinne des Berichts naheliegend, die Kindererziehungszeiten für vor 1992 geborene Kinder auf 3 Jahre aufzustocken?
Was halten Sie von einem permanenten Rentenanwartschaftssplitting?**

Keine fachliche Zuständigkeit.