

Fragenkatalog

für die öffentliche Anhörung im Deutschen Bundestag, **Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend** zum Thema Gleichstellung der Geschlechter

15. Oktober 2012, 13.00 bis 16.00 Uhr

Deutscher Bundestag
Ausschuss f. Familie,
Senioren, Frauen u. Jugend

Ausschussdrucksache
17(13)201h

Prof. Dr. sc. oec. Uta Meier-Gräwe

8. 10. 2012

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?

Eine vordringliche Aufgabe sehe ich a) darin, das **Leitbild der Kommission, erwachsene Männer und Frauen durchgängig als Erwerbstätige mit Fürsorgeaufgaben im Lebenslauf** zu betrachten, die – gestützt auf eine gute Ausbildung – ihren eigenen Unterhalt erwirtschaften, ihre armutsfeste Alterssicherung aufbauen, aber auch Zeit für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige haben, überhaupt erst einmal **in Wirtschaft und Gesellschaft nachdrücklich zu kommunizieren** und b) **sämtliche lebenslaufbegleitende Institutionen in Sinne dieses Leitbildes zügig neu zu justieren und konsistent aufeinander zu beziehen**. An die Stelle von abgeleiteten Sicherheitsansprüchen und der weiblicher Existenzsicherung über den „Familienlohn“ und damit durch das Nadelöhr des männlichen Haushaltsvorstands tritt durchgängig eine Individualbesteuerung, die auch Kindererziehungs- und Pflegezeiten in bestimmtem Umfang anrechnet und Unterhaltsverpflichtungen zwischen den Ehepartnern festlegt. Entscheiden sich Paare für eine traditionelle Arbeitsteilung, sind bestimmte Ansprüche über einen Ehevertrag zwischen den Partnern zu regeln unter Einschluss nahehelicher Verpflichtungen im Falle einer Scheidung. Bestandsschutzregelungen für ältere Paare, die ihren Lebenslauf nach dem traditionellen Ernährer-Modell gestaltet haben, werden sichergestellt.

Als positive Folgewirkungen sind die bessere Verwertung von weiblichen Bildungspotentialen in Zeiten eines zunehmenden Fachkräftemangels sowie eine verstärkte und kulturell selbstverständlicher werdende Integration von Frauen ins Erwerbssystem jenseits von Minijobs und kurzer Teilzeit zu erwarten, wenn faire Einkommen gemäß erzielter Ausbildungsabschlüsse erzielt werden können. Soziale Sicherungssysteme werden durch zusätzliche vollwertige Beitragszahler stabilisiert und folglich in erheblichen Größenordnungen entlastet.

Damit verbunden steigt – wie internationale Erfahrungen zeigen – die Nachfrage nach haushalts- und personenbezogenen Dienstleistungen und befördert den notwendigen Ausbau dieses beschäftigungsintensiven, bisher in Deutschland unterentwickelten Wirtschaftssegments mit erheblichen Wertschöpfungspotentialen. Schließlich wird die ebenbürtige Teilnahme von Frauen auf allen Positionen des Erwerbssystems bei gleichzeitig besserer Anerkennung von Kinder- und Pflegezeiten auch zu einer geschlechtergerechteren Verteilung von Zeiten für Erwerbs- und Sorgearbeit im Lebensverlauf beider Geschlechter führen.

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?

Das Erklärungspotential des Lebensverlaufsansatzes verdeutlicht folgendes Beispiel überaus eindrucksvoll: Aus einer Lebensverlaufsperspektive wird nicht allein den Ist-Zustand (Einkommen, Zeit, Gesundheit) zu einem bestimmten Zeitpunkt in der Biographie betrachtet. Vielmehr richtet sich das Erkenntnisinteresse auf die oft nicht vorhergesehenen mittel- und langfristigen Auswirkungen bestimmter Entscheidungen von Frauen und Männern im Lebenslauf oder auf die Folgen von Erwerbsunterbrechungen oder Armutslagen für die Alterssicherung. Die hohe Erklärungskraft der Lebenslaufforschung im Vergleich zu Querschnittsbetrachtungen veranschaulichen auch die beiden folgenden Prozentzahlen. Aktuell beträgt der Gender Pay Gap - also die Differenz in den durchschnittlichen Stundenlöhnen von Männern und Frauen - in Deutschland etwa 23 %. Frauen verdienen demnach fast ein Viertel weniger als Männer, obwohl ihr Bildungs- und Qualifikationsniveau seit Jahren kontinuierlich angestiegen ist. Über diesen Befund ist in letzter Zeit viel diskutiert worden, zumal diese Differenz so hoch ausfällt wie in kaum einem anderen europäischen Land. In der Lebenslaufperspektive allerdings zeigt sich, dass die geschlechtsspezifische Ungleichheit zuungunsten der Frauen weit größer ist: Frauen der Geburtsjahrgänge zwischen 1936 bis 1955 kommen gerade einmal auf 42 % des Lebenserwerbseinkommens der männlichen Vergleichsgruppe. Die somit entlang des Lebenslaufs entstehende Einkommenslücke von 58 % zulasten der weiblichen Hälfte der Gesellschaft ist im 21. Jahrhundert in einem hochentwickelten Land erklärungsbedürftig. Sie ist ein harter Indikator, der jede Illusion über den Stand erreichter Gleichstellung in der Bundesrepublik Deutschland ad absurdum führt.

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

(Siehe Punkt 1.)

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?

Ja, durchaus – es ist einiges in Bewegung geraten. Gleichwohl bleibt festzuhalten, dass Arbeitgeber die meist in Verbindung mit Care-Arbeit stehenden Ausstiege von Frauen gemäß tradierter Rollenvorstellungen nach wie vor erwarten, und deshalb weniger in die Weiterbildung und Karriereentwicklung weiblicher Beschäftigter investieren. Solche Geschlechter- und Rollenstereotype behindern nachweislich sogar die beruflichen

Entwicklungschancen der Frauen, die nie Kinder bekommen oder ihre Erwerbstätigkeit mit Kindern nicht unterbrechen.¹

In einer wissensbasierten Industrie- und Dienstleistungsgesellschaft gewinnt die Professionalisierung und Qualitätssicherung von personen-, sach- und haushaltsnahen Dienstleistungen zur Bildungs- und Gesundheitsakkumulation, aber auch zur Entlastung der von der zeitintensiven Haus- und Betreuungsarbeit im Alltag immer mehr an Bedeutung. Deshalb steht eine Neu- und Aufwertung der vor allem weiblich konnotierten Berufsfelder im Sozial-, Gesundheits- und Pflegesektor dringend an: Ihre in Deutschland traditionell verbreitete Ausgestaltung als Assistentinnen-, Zuverdiener- und Helferinnenberufe verhindert bisher faire Einkommensperspektiven für Frauen, aber auch für Männer, wenn sie sich für diese Berufe entscheiden. Wenn derzeit die monatlichen Bruttoeinkommen in diesen Berufen zwischen 500 und 1300 Euro unter den Bruttodurchschnittseinkommen in der männlich dominierten Automobilbranche unter Einschluss der Produktion von Kraftfahrzeugteilen liegt, offenbart das, wie groß der gleichstellungspolitische Handlungsbedarf in dieser Hinsicht ist. Insofern steht die konsequente Weiterentwicklung und Anwenden von geschlechtergerechten Arbeitsbewertungsverfahren dringend an.

Als Grundsatz muss dabei gelten: Die Ausübung eines jeden Berufs in Vollzeit muss existenzsichernd sein, den Aufbau einer armutsfesten Alterssicherung und die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ermöglichen. Insofern ist auch die Einführung eines flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohns als Lohnuntergrenze überfällig.

Das „beste“ Verhütungsmittel in Deutschland sind nachweislich befristete Beschäftigungsverhältnisse, weil sie jede Art von familiärer Planungssicherheit verhindern. Deshalb sollten sachgrundlose Befristungen abgeschafft werden. Insbesondere im wissenschaftlichen Mittelbau hat die auch im internationalen Vergleich ausgedehnte Befristungspraxis von Mitarbeiterstellen an Hochschulen und Universitäten (76 % aller Stellen sind befristet!) – ungeachtet vielfältiger Initiativen wie zum Beispiel des Audits „Familiengerechte Hochschule“ und die Einführung konsekutiver Bachelor- und Masterstudiengänge – nicht zur „Öffnung des biographischen Zeitfensters für Elternschaft“ geführt und auch nicht die Abwahl der Lebensform Familie stoppen können – trotz eines nach wie vor auch im akademischen Milieu verbreiteten Kinderwunsches: 82 % der jungen Frauen zwischen 20 und 30 sehen sich in ihrem persönlichen Lebensmodell später als Erwerbstätige mit Kind und Partner (Allmendinger 2010, 32). Im Vergleich der beiden Befragungszeitpunkte 2007 und 2009 dieser Studie waren allerdings sowohl die Hälfte der Mütter mit einem etwas größeren Kind als auch ein Drittel der kinderlosen Frauen der Meinung, dass sich Beruf und Familie in den letzten Jahren noch schwerer in Einklang bringen lassen als vorher (Ebenda, 55).

¹ Das trifft auch für den Hochschulbereich zu. Kinderlos bleibende Frauen machen in der Wissenschaft in keineswegs gleicher Weise Karriere wie ihre männlichen Kollegen. Es zeigt sich deutlich, dass die biographischen Karriereentwicklungen von Frauen und Männern im Lebenslauf schon zu einem Zeitpunkt auf subtile Weise unterschiedlich verlaufen, zu dem Frauen noch gar nicht Mütter sind. Offenkundig wird die gesamte weibliche Genusgruppe – gewissermaßen „vorausschauend“ – mit einem Vertrauensdefizit belegt, als potenzielle Mütter nicht total verfügbar, d. h. frei von generativer Sorgearbeit zu sein und somit als untauglich für eine wissenschaftliche Laufbahn zu gelten (Lind 2007:67). Vgl. aktuell für die Privatwirtschaft „Weil wir da sind, haben unsere Eltern ihren Job verloren“, Stern, Heft 37/2012, S. 85 ff.).

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?

Es kommt darauf an, das Elterngeld in seinen einzelnen Komponenten partnerschaftlicher auszugestalten (Erhöhung des Anteils verbindlicher Vätermonate, Aufhebung des doppelten Anspruchsverbrauchs bei gleichzeitiger Elternteilzeit usw.)

Des Weiteren müssen im Sozialisationsverlauf die Zeit- und Lebensplanungskompetenzen beider Geschlechter gestärkt werden, d. h. zeitliche Anforderungen in bestimmten Lebenssituationen und Entscheidungen in ihrer kurz-, mittel- und langfristigen Folgewirkung einschätzen zu lernen (Herausforderung für Lehrpläne von Schulen und Ausbildungsstätten) und faire Aushandlungsprozesse zwischen Männern und Frauen in Paarbeziehungen unterstützen.

Verschiedene familienrelevante Zeittaktgeber im Wohn- und Lebensumfeld müssen wirkungsvoll vernetzt und synchronisiert werden.

Zielführend wäre es schließlich auch, einen runden Tisch mit den Sozialpartnern zur Erarbeitung eines neuen Konzepts zur Wochenarbeitszeit einzuberufen (Zum Vergleich: Wochenarbeitszeit in Frankreich = 35 Stunden, in Schweden = 32 Stunden). Zumindest wäre eine kurze Vollzeit (35 Wochenstunden) für diejenigen ArbeitnehmerInnen in einem Wahlarbeitszeitgesetz vorzusehen, die Sorgearbeit für Kinder oder pflegebedürftige Personen leisten. Aber auch das Recht, die zwecks Verantwortungsübernahme für Kinder und Pflegebedürftige zeitweise verkürzte Arbeitszeit wieder aufstocken zu können, würde für Mütter und Väter, die sich in bestimmten Phasen ihres Lebenslaufs für die Übernahme von Sorgearbeit entschließen, eine bedeutende Maßnahme für mehr Chancengleichheit im Erwerbsleben darstellen.

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)?

Es ist eine breit angelegte Aufklärung über das Rechtsgeschäft einer Ehe auf allen Standesämtern erforderlich. Dazu gehört auch die intensive Information über die Neuregelung des Unterhaltsrechts, die **keine nacheheliche Statussicherung mehr** gewährt. Diese voreheliche Beratung sollte von Seiten der Standesämter mit der Empfehlung

verbunden werden, für den Fall einer einvernehmlich getroffenen Entscheidung zur Absenkung des Erwerbsumfangs oder dem Ausstieg eines Partners aus dem Beruf zwecks Übernahme von Sorgearbeit für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige und Vollzeiterwerbstätigkeit des anderen Partners einen fairen Nachteilsausgleich im Falle einer Scheidung in einem Ehevertrag notariell zu vereinbaren. Die von der Sachverständigenkommission des 1. Gleichstellungsgutachtens aufgezeigten, meist für die Partnerin negativen Langzeitwirkungen von zuvor im Ehekontext einvernehmlich getroffenen Entscheidungen erfordert jedoch vor allem eine Politik der institutionellen Rahmung von Lebensläufen beider Geschlechter, die ihnen nachhaltig gleiche Chancen strukturell sichert und nicht allein auf individuelle Fairness in Paarbeziehungen setzt. Insofern wäre die Einführung einer "Errungenschaftsgemeinschaft" (gütergemeinschaftlicher (Wahl-)Güterstand) folgerichtig, aber eben auch nur eine Stellschraube.

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?

Das sollte durch die konsequente Abkehr der Vermittlung von Geschlechterrollenstereotypen im Sozialisationsverlauf von Kindern und Jugendlichen geschehen, was durch eine gendersensible und vorurteilsbewusste Pädagogik forciert werden kann, aber auch durch weibliche Vorbilder und familienfreundliche Arbeitswelten in den MINT-Berufsfeldern selbst, die jedoch gerade in diesen männlich dominierten Berufssegmenten bisher kaum zu finden sind. Deshalb verwundert es kaum, dass nach Geburt eines Kindes selbst Bestabsolventinnen aus MINT-Studiengängen in aller Regel nicht im erlernten Beruf verbleiben – eine dramatische Verschwendung von Bildungskapital. Ebenso wichtig ist die Erweiterung des Rollenrepertoires bei Jungen, zumal in den Gesundheits-, Sozial- und Pflegeberufen in den nächsten Jahren die höchsten Beschäftigungszuwächse zu erwarten sind. Hier geht auch der „Boys Day“ in die richtige Richtung, um Personal für personenbezogene und haushaltsnahe Dienstleistungsberufe zu rekrutieren. Es bleibt allerdings die strukturelle Herausforderung bestehen, bisher weiblich konnotierte Berufe durchgängig neu zu bewerten und neu zu tarifieren in Richtung ihrer existenzsichernden Ausgestaltung, die an die Stelle von Zuverdiener-, Assistentinnen- und Helferinnenjobs treten müssen. Sonst sind diese Berufe weder für Frauen noch für Männer attraktiv. (siehe auch Punkt 4)

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

Ich plädiere ganz eindeutig für die **Abschaffung der Subventionierung von Minijobs**, zumal es in vielen Frauenbranchen fast nur noch Minijobangebote gibt: Gerade in der Lebensverlaufperspektive haben sie für Frauen desaströse Langzeitfolgen, weil sie in biographische Sackgassen führen und die erhofften Wirkungen in Richtung von Übergängen in existenzsichernde sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse ganz überwiegend nicht eingetreten sind. Die Abschaffung der Subventionierung von Minijobs käme der Beseitigung von Fehlanreizen zur Überbewertung kurzfristiger Vorteile eines

Minijobs (in Kombination mit den Wirkungen des Ehegattensplitting und der kostenfreien Mitversicherung in der Krankenkasse des Ehemannes) zulasten langfristiger Nachteile im Geschlechterverhältnis gleich. Vonnöten ist eine substantielle öffentliche ((Mit-)verantwortung für die Schaffung von realen Verwirklichungschancen im Sinne des Nobelpreisträgers A. Sen.

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?

(Siehe Punkt 8.)

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

Das ist voll zu unterstützen.

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?

Ein betont gendersensibles, aufklärendes und alltagsunterstützendes Fallmanagement von Arbeitsagenturen und Jobcentern ist dringend erforderlich. Zudem würde ein rechtlicher Rückkehranspruch auf Vollzeit die Verhandlungsmacht der Frauen stärken und der Gesellschaft zusätzliche vollwertige Beitragszahler bringen, d. h. der „return to investment“ in weibliches Bildungskapital würde sich deutlich erhöhen.

Haushaltsnahe Dienstleistungen bieten enormes Entlastungspotential und erschließen bei entsprechender Ausgestaltung zugleich rationalisierungsresistente Beschäftigungsperspektiven für mittlere Bildungsgruppen. Im Arbeitsmarkt „Privathaushalt“ anzutreffende irreguläre Beschäftigungsverhältnisse sollten durch staatliche Markteinführungshilfen (z. B. Gutscheinsysteme) in reguläre Beschäftigungsverhältnisse umgewandelt und z.B. in Dienstleistungsagenturen gebündelt werden.

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?

Aufgrund der mentalen Vorbehalte von männlichen Entscheidungsträgern und des in der Organisationssoziologie nachgewiesenen Prinzips der homosozialen Kooptation (auf das eigene Geschlecht fixierte Rekrutierungspraktiken) bei der Besetzung attraktiver Stellen kommt Deutschland meines Erachtens an einer verbindlichen Quote nicht vorbei, um den Talente-Pool der weiblichen Hälfte der Gesellschaft auszuschöpfen und Geschlechtergerechtigkeit auf allen Entscheidungsebenen herzustellen.

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)?

Diese Handlungsempfehlung ist voll zu unterstützen. Allerdings läuft die Forderung nach gleicher Bezahlung durch verstärktes „Outsourcing“ teilweise ins Leere.

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?

Ist mir nicht bekannt. Könnte mir aber vorstellen, dass an solchen Berichten etwas dran ist. Ausschließlich männlich zusammengesetzte Führungsteams stehen eben international keineswegs mehr per se für Kreativität und Innovation. (Stichwort: Diversity Management als erfolgreiche Unternehmensstrategie setzt auf Vielfalt der Führungs- und Mitarbeiterteams. Dem stehen homogenisierte männliche Vorstände entgegen.)

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?

Das wäre eine zielführende Maßnahme.

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?

Es ist doch eine völlig willkürlich festgesetzte Entscheidung, Kindererziehungszeiten erst für die nach 1992 geborenen Kinder auf drei Jahre aufzustocken. Insofern wäre die Ausweitung auf die vor 1992 geborenen Kinder ein Akt der Gleichbehandlung aller Frauen, die in ihrem Lebenslauf Sorgezeit für Kinder investiert haben.

Das seit der Rentenreform 2001 mögliche **freiwillige Splitting** der während der Ehe erworbenen Rentenanwartschaften zum Regelfall zu machen, wäre eine folgerichtige Maßnahme. Außerdem steht die Beseitigung der Benachteiligung von Sorgearbeit für Pflegebedürftige gegenüber der Sorgearbeit von Kindern in der GRV an. Schließlich sollte

eine bessere Anrechnung von Pflegezeiten auch für Nichterwerbstätige und Pflegende durchgesetzt werden, die bereits im Rentenalter sind.

Literatur:

Allmendinger, Jutta (2010): Frauen auf dem Sprung. Wie junge Frauen heute leben wollen. Die BRIGITTE-Studie. München, Pantheon.

Lind, Inken (2007). Ursachen der Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen – Individuelle Entscheidungen oder strukturelle Barrieren? In: Wissenschaftsrat (Hg.): Exzellenz in Wissenschaft und Forschung – Neue Wege in der Gleichstellungspolitik, Köln, S. 59-85.

Meier-Gräwe, Uta (2010): Erwerbsarbeit und generative Sorgearbeit neu bewerten und anders verteilen – Perspektiven einer gendersensiblen Lebenslaufpolitik in modernen Dienstleistungsgesellschaften. In: Gerhard Naegele (Hrsg.) Soziale Lebenslaufpolitik, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden S. 245-267.

Sachverständigen Gutachten (2011): Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Gutachten der Sachverständigenkommission an das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. <http://www.gleichstellungsbericht.de> (2. 10. 2012).