



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend

25 Jahre

Bundesfrauenministerium

Von der Frauenpolitik zu einer nachhaltigen Politik  
der fairen Chancen für Frauen und Männer



25 Jahre

Bundesfrauenministerium

Von der Frauenpolitik zu einer nachhaltigen Politik  
der fairen Chancen für Frauen und Männer



# Inhalt

I. Einleitung .....	7
II. Anspruch an eine Politik für Frauen und Männer aus Sicht der Bevölkerung .....	10
2.1 Geschlechtergerechtigkeit für den sozialen Zusammenhalt .....	10
2.2 Bestandsaufnahme der Bevölkerung zu zentralen Zielen der Gleichstellungspolitik .....	14
2.3 Das erwartet die Bevölkerung von der Politik .....	18
... für das Ziel „Entgeltgleichheit“ .....	18
... für das Ziel „Mehr Frauen in Führungspositionen“ .....	18
III. Eine nachhaltige Politik der fairen Chancen für Frauen und Männer .....	22
3.1 Breites Aufgabenspektrum .....	22
3.2 Prioritäten einer Politik der fairen Chancen für Frauen und Männer .....	29
IV. Von der Gleichstellungspolitik zur Politik der Chancengerechtigkeit .....	34
V. Anhang .....	37
Chronik der Frauen- und Gleichstellungspolitik 1986–2011 .....	37
Lebenslaufperspektive in sozialen Milieus .....	54
Untersuchungsanlage .....	58



# I.

## Einleitung

1986 wurde das damalige Bundesministerium für Jugend, Familie und Gesundheit in das Bundesministerium für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit umgebildet und erhielt eine weitere Abteilung, die Abteilung „*Frauenpolitik*“. Die Abteilung löste den 1979 eingerichteten Arbeitsstab Frauenpolitik ab und erhielt umfassend die Federführung für Frauenfragen.

14 Jahre später – im Jahr 2000 – wurde im damaligen Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend die Abteilung „Frauenpolitik“ umbenannt und von nun an als Abteilung „*Gleichstellung*“ geführt – eine Reaktion auf gesellschaftliche Herausforderungen, die eine Weiterentwicklung der Frauenpolitik zur Gleichstellungspolitik notwendig erscheinen ließen – mit dem Ziel, Gleichberechtigung für Frauen und Männer als Querschnittsaufgabe tatsächlich durchzusetzen.

2011 kann zurückgeblickt werden auf 25 Jahre Politik für Frauen – und für Männer. Dies ist Anlass für eine Bestandsaufnahme mit den Fragen: Welche Ziele wurden von der Frauenpolitik der 1980er-/1990er-Jahre und von der darauf aufsetzenden Gleichstellungspolitik der 1990er-/2000er-Jahre erreicht? Wo steht die Frauen- und Gleichstellungspolitik heute? Was sind die alten und neuen brennenden Themen und was bedeutet dies für die weitere Entwicklung?

Dazu sollen hier nicht die politischen Akteure zu Wort kommen, sondern die Bevölkerung selbst zieht Bilanz, nimmt im Rahmen einer bevölkerungsrepräsentativen Befragung zu bisherigen und künftigen Themen Stellung und umreißt das Aufgabenspektrum der Gleichstellungspolitik für heute und morgen. Dabei werden zwei Erkenntnisse deutlich:

1. **Frauenpolitik** zur Unterstützung der Emanzipation und Selbstbestimmung von Frauen, zum Schutz von Frauen vor Gewalt und Diskriminierung sowie zur Durchsetzung gleicher Rechte von Frauen und Männern war eine erste große Etappe. Frauenpolitik hatte sich nach Erreichen maßgeblicher Ziele seit Mitte der 1990er-Jahre weiterentwickelt zu einer **Gleichstellungspolitik für Frauen und für Männer**, in der Frauen und Männer nicht mehr Fronten bilden und als Gegenspieler gesehen werden sollten. Das Aufbrechen ungerechter Strukturen und Mechanismen sowie der Wandel von traditionellen Rollenmustern hin zu einer Gleichstellung von Frauen und Männern in Partnerschaft, Familie und Beruf sollte nicht mehr als eine Arbeit *gegen* die Männer missverstanden werden, sondern als eine politische, soziale, kulturelle und ökonomische Aufgabe mit Solidarität und Unterstützung für Frauen und Männer und für eine Gesellschaft der fairen Chancen für alle Geschlechter. Gleichstellung in den verschiedenen Lebensbereichen war und ist im Interesse sowohl von Frauen als

auch von Männern. Themen wie Entgeltgleichheit, beruflicher Wiedereinstieg nach familienbedingter Erwerbsunterbrechung sind – ebenso wie Frauen in Führungspositionen, Männer als Erzieher in der Familie und in Kitas – Themen, die Frauen und Männern heute gleichermaßen wichtig erscheinen. Frauen und Männer sind sich einig, dass die Eröffnung neuer Perspektiven für Frauen komplementär neue Perspektiven für Männer bedeuten, etwa ihre Entlastung von der Rolle des alleinigen Hauptverdieners und Familienernährers.

Im Jahr 2011 zeigt sich nach 25 Jahren Frauenpolitik und Gleichstellungspolitik, dass wir im Übergang zu einer neuen, dritten Etappe stehen, deren Konturen und Programmatik sich immer deutlicher abzeichnen: **Chancengerechtigkeit für Frauen und Männer wird nicht mehr nur und vor allem als Querschnitts-, sondern auch als Längsschnittaufgabe betrachtet.**

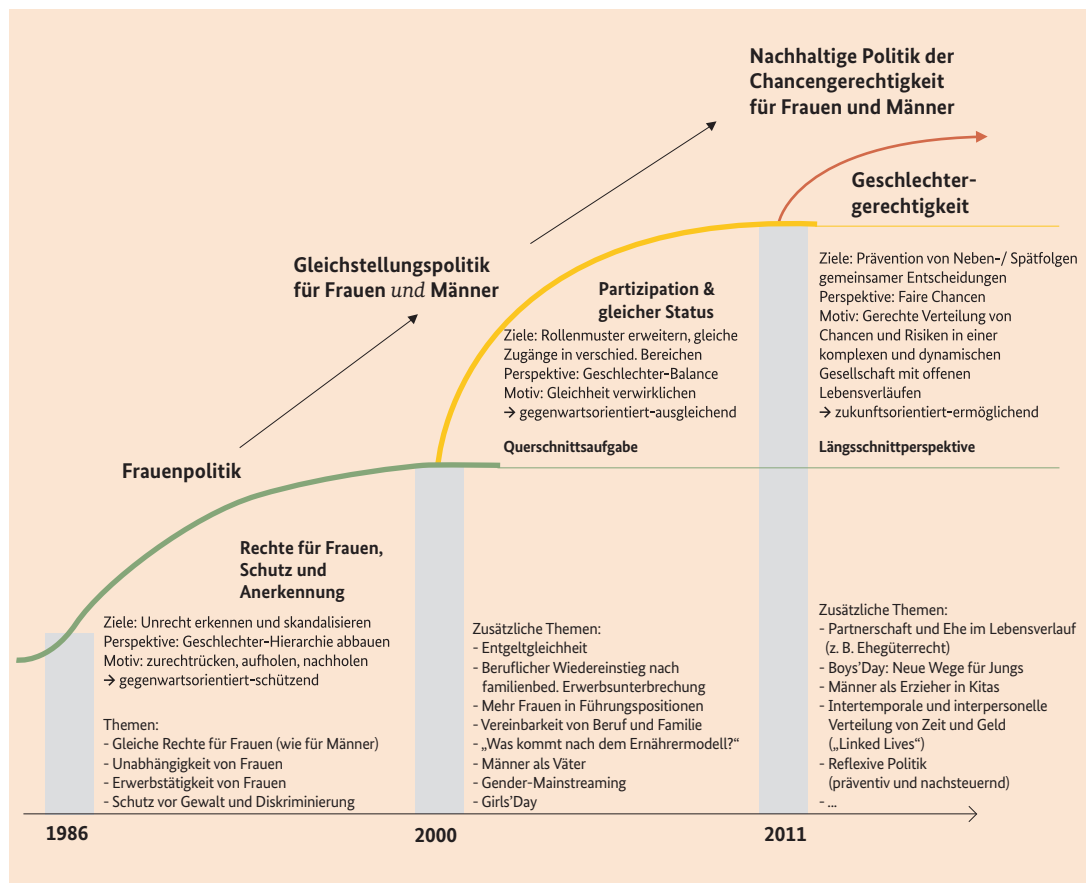
Moderne Gleichstellungspolitik ist eine nachhaltige Politik der fairen Chancen, die nicht in Momentaufnahmen verharrt. Chancengerechtigkeit für Frauen und Männer ist in unserer Gesellschaft des langen Lebens, in einer pluralistischen Gesellschaft nachhaltig und damit glaubwürdig nur zu erreichen, wenn die kurz- und langfristigen Folgen individuell und partnerschaftlich getroffener Entscheidungen konsequent bedacht werden und Politik dafür Sorge trägt, dass Chancen und Risiken dieser Entscheidungen im Lebensverlauf nicht strukturell ungleich zwischen den Geschlechtern verteilt sind.

2. Frauen und Männer treffen Entscheidungen im Kontext ihrer partnerschaftlichen, familiären und beruflichen Bindungen, gleichzeitig können sie die langfristigen Effekte, die direkten Hauptfolgen und indirekten Neben- und Spätfolgen ihrer Entscheidungen und Arrangements nur partiell oder gar nicht absehen. Eine Politik, die für Frauen und Männer eine gerechte Verteilung von Ressourcen und Möglichkeiten, Chancen und Risiken ermöglichen und nachhaltig sichern will, muss somit kurzfristige Gegenwartsanalysen mit langfristigen Lebensverlaufsperspektiven verschränken.<sup>1</sup>
3. Mit der Entwicklung der **Frauenpolitik** über die **Gleichstellungspolitik** zur **nachhaltigen Politik der Chancengerechtigkeit für Frauen und Männer** hat sich ihr gesellschaftlicher Stellenwert erheblich verändert. Frauenpolitik war in den 1980er- und 1990er-Jahren aus Sicht der Bevölkerung eher ein Gruppenthema – von Interesse für spezifische Bevölkerungsgruppen. Frauenpolitik hatte den Auftrag der Korrektur ungerechter Strukturen und der Bekämpfung von offen oder latent diskriminierenden Regeln und Institutionen: Frauenpolitik war *notwendige Nischenpolitik*. Heute jedoch steht Gleichstellungspolitik für Frauen und Männer aus Sicht der Bevölkerung ganz selbstverständlich im **Zentrum einer modernen Gesellschaftspolitik** und hat als Politik für Geschlechtergerechtigkeit eine elementare Bedeutung für den sozialen **Zusammenhalt unserer Gesellschaft**. Damit hat sich zugleich das Spektrum der Themen geweitet, sodass „alte“ Themen in neuem Licht gesehen und bearbeitet werden (Gewalt, Diskriminierung), neue Themen aus Sicht der Bevölkerung notwendig und programmatisch sind (vgl. dazu Kap. 3.1) – in einem Politikverständnis, das Verantwortung staatlicher und zivilgesellschaftlicher Akteure balanciert zwischen Solidarität und Subsidiarität.

---

<sup>1</sup> Erster Gleichstellungsbericht der Bundesregierung: Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Bundestagsdrucksache 17/6240 vom 16.06.2011, S. 29 ff.





Die sukzessive Weiterentwicklung der *Frauenpolitik* über die *Gleichstellungspolitik* hin zur *Politik der fairen Chancen im Lebensverlauf für Frauen und Männer* ist eine folgerichtige Entwicklung und Reaktion auf veränderte gesellschaftliche Rahmenbedingungen, auch auf veränderte Bedarfe von Frauen und Männern aufgrund des Wandels von Werten, Lebensstilen und Lebensperspektiven. Die Risiken und Folgewirkungen individueller oder partnerschaftlich getroffener Entscheidungen sind heute andere, als sie es noch vor wenigen Jahrzehnten waren.

Dabei wurde in den vergangenen Jahren immer deutlicher, dass die Themen miteinander verzahnt sind, dass sie in komplexen Bedingungs- und Wechselwirkungszusammenhängen stehen – und seitens der Politik nicht isoliert behandelt werden dürfen, sondern in ihren unmittelbaren wie mittelbaren Haupt-, Neben- und Spätfolgen bedacht werden müssen. Eine ganzheitliche und weitsichtige Politik für Frauen und Männer ist gefordert: **eine Politik der fairen Chancen, orientiert am Lebenslauf von Frauen und Männern.**

## II.

### Anspruch an eine Politik für Frauen und Männer aus Sicht der Bevölkerung

#### 2.1 Geschlechtergerechtigkeit für den sozialen Zusammenhalt

In nahezu allen Alters-, Bildungs- und Berufsgruppen sowie allen sozialen Milieus ist heute die Gleichstellung von Frauen und Männer eine im Grundsatz unbedingt akzeptierte soziale Norm. Dieser Befund von Untersuchungen<sup>2</sup> für das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Jahr 2006 anlässlich des 20. Geburtstages des Bundesfrauenministeriums wurde durch mehrere Studien bestätigt, zuletzt durch Ergebnisse einer aktuellen Repräsentativuntersuchung von 2011. Die verschiedenen Themen der Gleichstellungspolitik und Lebenslaufpolitik für Frauen und Männer sind in allen Segmenten der Bevölkerung angekommen und akzeptiert. Darüber hinaus wird deutlich:

■ Themen und Ziele dieser Politik werden von der Bevölkerung weder isoliert noch als Nischen betrachtet, sondern – im Gegenteil – aufs Engste verknüpft mit zwei Kernthemen, die das Fundament unserer Gesellschaft betreffen und Politik fordern:

■ **Soziale Gerechtigkeit**

■ **Sozialer Zusammenhalt der Gesellschaft**

Aus Sicht der Bevölkerung gefährdet ein Fortbestehen der (noch bestehenden) Geschlechterungerechtigkeiten auf Dauer den Zusammenhalt der Gesellschaft. Umgekehrt trägt eine Politik der Geschlechtergerechtigkeit dazu bei, den Zusammenhalt der Gesellschaft zu befördern und zu stärken. Geschlechterungerechtigkeit zu überwinden ist nach Auffassung der Bevölkerung eine Kernaufgabe der Politik, die zur aktiven Gestaltung aufgefordert wird.

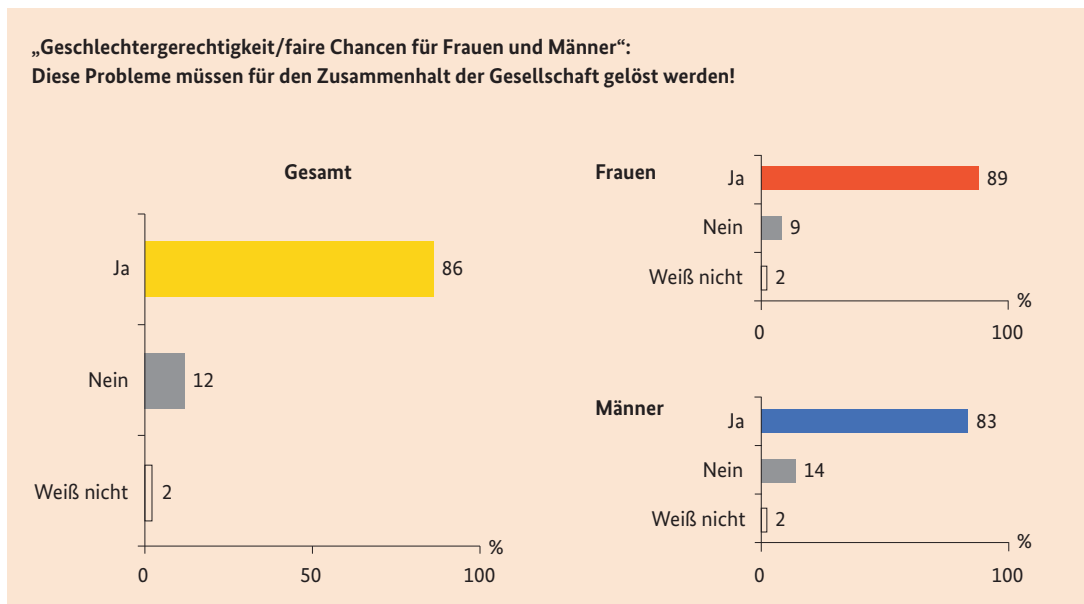
■ Das Thema *Geschlechtergerechtigkeit* wird von der Bevölkerung gleichgesetzt mit *fairen Chancen für Männer und Frauen*.<sup>3</sup> In der empirischen Befragung zeigt sich, dass die Men-

2 Wippermann, Carsten/Wippermann, Katja: 20-jährige Frauen und Männer heute – Lebensentwürfe, Rollenbilder, Einstellungen zur Gleichstellung. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin/Heidelberg 2007. Wippermann, Carsten/Wippermann, Katja: Wege zur Gleichstellung heute und morgen. Sozialwissenschaftliche Untersuchung vor dem Hintergrund der Sinus-Milieus. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin/Heidelberg 2007.

3 Gerechtigkeit als Fairness – Geschlechtergerechtigkeit als Chancengleichheit: Hier gibt es enge Bezüge zu den Erkenntnissen des Sozialphilosophen John Rawls: *A Theory of Justice*. Cambridge, Mass. 1971; deutsch: *Eine Theorie der Gerechtigkeit*. Frankfurt/Main 1984. Vgl. auch: Habermas, Jürgen: *Die Einbeziehung des Anderen. Studien zur politischen Theorie*. Frankfurt/Main 1997, S. 65–127 (Kapitel II: Politischer Liberalismus – Eine Auseinandersetzung mit John Rawls). Sen, Amartya: *Globale Gerechtigkeit. Jenseits internationaler Fairness*. In: Beck, U./Pöferl, A. (Hg.): *Große Armut, großer Reichtum. Zur Transnationalisierung sozialer Ungleichheit*. Frankfurt/Main 2010, S.653–665.

schen in Deutschland die beiden Begriffe „faire Chancen“ und „Geschlechtergerechtigkeit“ nahezu synonym verstehen.<sup>4</sup>

„Geschlechtergerechtigkeit“ und „faire Chancen für Frauen und Männer“ sind für die Menschen heute ein gesellschaftspolitisches Thema, das sie beschäftigt. Frauen und Männer in Deutschland sind zutiefst überzeugt, dass *Geschlechtergerechtigkeit* ein notwendiger Faktor für den Zusammenhalt der Gesellschaft ist. *Faire Chancen für Frauen und Männer* sind für sie ein unverzichtbares Grundelement einer demokratischen und gerechten Gesellschaft.



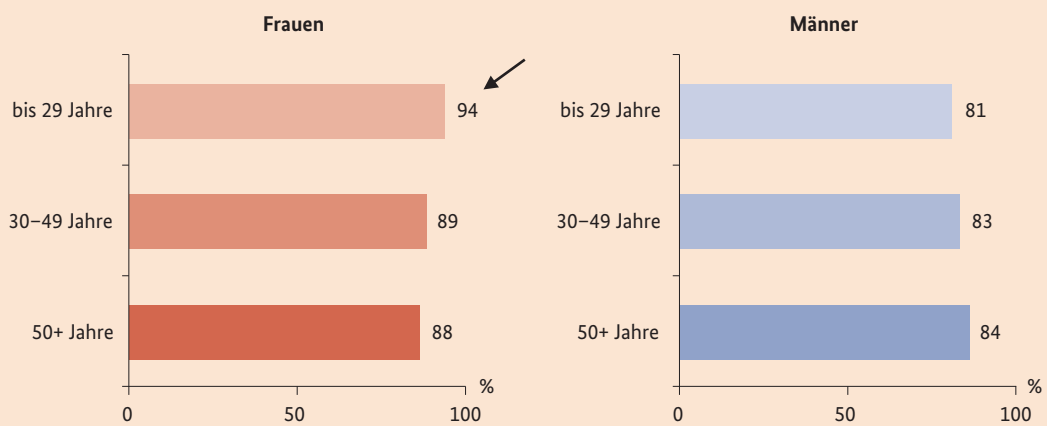
86% der Bevölkerung (89% Frauen und 83% Männer) sind der Ansicht, dass die heute noch im Blick auf eine geschlechtergerechte Gesellschaft bestehenden Defizite und Probleme unbedingt gelöst werden müssen. Nur bei fairen Chancen für Frauen und Männer wird auch der soziale Zusammenhalt dauerhaft gesichert sein, so die breite Überzeugung.

Eine Politik für Geschlechtergerechtigkeit und faire Chancen spaltet die Bevölkerung heute nicht mehr in Lager gegensätzlicher Interessen und Weltanschauungen. Vielmehr gibt es bevölkerungsweit – bei Frauen und Männern, in allen Altersgruppen, in allen Bildungs- und Einkommensgruppen, in urbanen Zentren wie auf dem Land und bei Wählerinnen und Wählern aller Parteien – einen großen Konsens:<sup>5</sup>

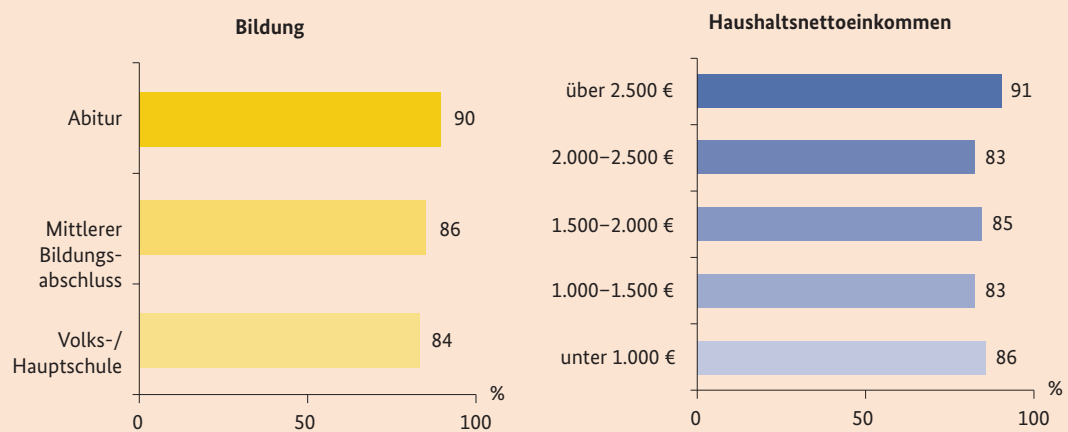
4 Überprüft wurde dies durch eine gesplittete Fragenformulierung: Die Hälfte der Befragten beantwortete eine Statementliste mit der Formulierung: „Geschlechtergerechtigkeit“; die andere Hälfte der Befragten mit der Formulierung „faire Chancen für Frauen und Männer“. Die Antworten der beiden Gruppen zu den einzelnen Statements – das zeigen statistische Signifikanztests – sind nahezu identisch (die Prozentabweichungen waren nicht größer als zwei Prozentpunkte). Das ist ein Indikator dafür, dass die Begriffe „Geschlechtergerechtigkeit“ und „faire Chancen für Frauen und Männer“ für die Menschen weitgehend synonym sind. Im Folgenden werden die Begriffe daher auch hier synonym verwendet.

5 In der Bevölkerung gibt es ein großes gemeinsames Verständnis darüber, worin die Probleme, die zu lösen sind, im Einzelnen bestehen, um mehr Geschlechtergerechtigkeit zu erreichen. Siehe dazu Kapitel 3.

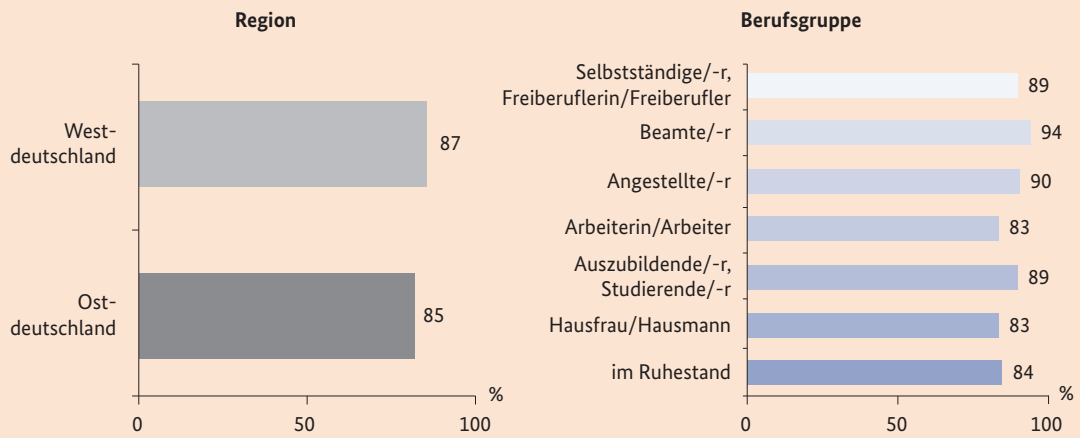
„Geschlechtergerechtigkeit/faire Chancen für Frauen und Männer“:  
Diese Probleme müssen für den Zusammenhalt der Gesellschaft gelöst werden!



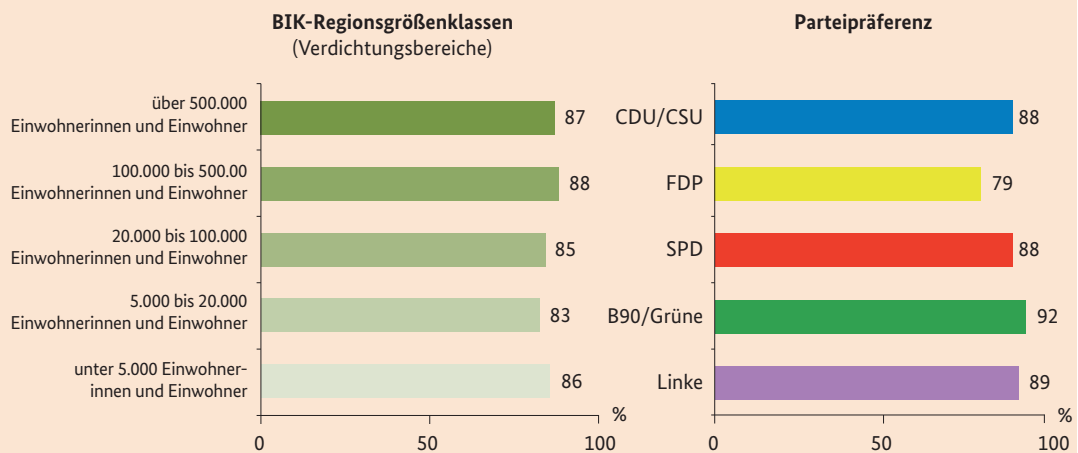
„Geschlechtergerechtigkeit/faire Chancen für Frauen und Männer“:  
Diese Probleme müssen für den Zusammenhalt der Gesellschaft gelöst werden!



„Geschlechtergerechtigkeit/faire Chancen für Frauen und Männer“:  
Diese Probleme müssen für den Zusammenhalt der Gesellschaft gelöst werden!



„Geschlechtergerechtigkeit/faire Chancen für Frauen und Männer“:  
Diese Probleme müssen für den Zusammenhalt der Gesellschaft gelöst werden!



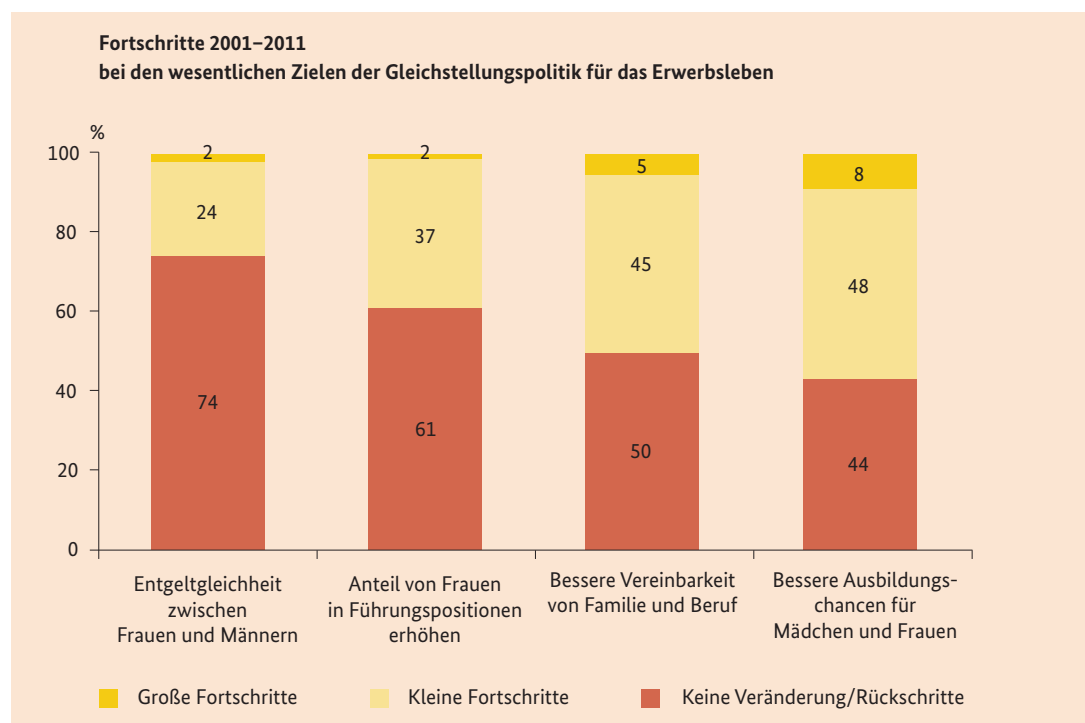
Die Folien zeigen: Nach welchem Kriterium auch immer differenziert wird, die Zustimmung zu einer Politik der fairen Chancen für Frauen und Männer ist überwältigend groß.

## 2.2 Bestandsaufnahme der Bevölkerung zu zentralen Zielen der Gleichstellungspolitik

Die Agenda der Gleichstellungspolitik, mit der die Bundesregierung in die Phase startete, in der es darum ging, Frauenpolitik zur Gleichstellungspolitik für Frauen und Männer zu erweitern, bildet sich – zumindest für den Bereich des Erwerbslebens – ab in der Agenda der 2001 geschlossenen Vereinbarung zur Chancengleichheit. In dieser Vereinbarung zwischen Bundesregierung und Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft standen vier Handlungsfelder im Mittelpunkt:<sup>6</sup>

1. **Bessere Teilhabe von Frauen und Mädchen in der Berufsausbildung**
2. **Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf**
3. **Mehr Frauen in Führungspositionen**
4. **Entgeltgleichheit für Frauen und Männer**

Legt man diese vier Zieldimensionen zugrunde, so stellt man fest, dass die Bevölkerung eine sehr differenzierte Wahrnehmung in Bezug auf die Zielerreichung der Gleichstellungspolitik hat. Sie identifiziert für jeden dieser Bereiche sensibel und konkret, ob und inwieweit es Veränderungen (Verbesserung, Stagnation, Rückschritte) gegeben hat. Generell hat es in der Wahrnehmung der Bevölkerung bei den vier Themen der Vereinbarung eher nur geringe Fortschritte gegeben. Vor allem die Tatsache fortbestehender Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern und der geringe Anteil an Frauen in Führungspositionen scheinen für sie eingefrorene Zustände zu sein.



<sup>6</sup> Vgl. dazu die zum 10. Jahrestag erschienene 4. Bilanz der Vereinbarung „Erfolgreiche Initiativen unterstützen – Potenziale aufzeigen“, hrsg. vom BMFSFJ, Berlin 2011, S. 9.

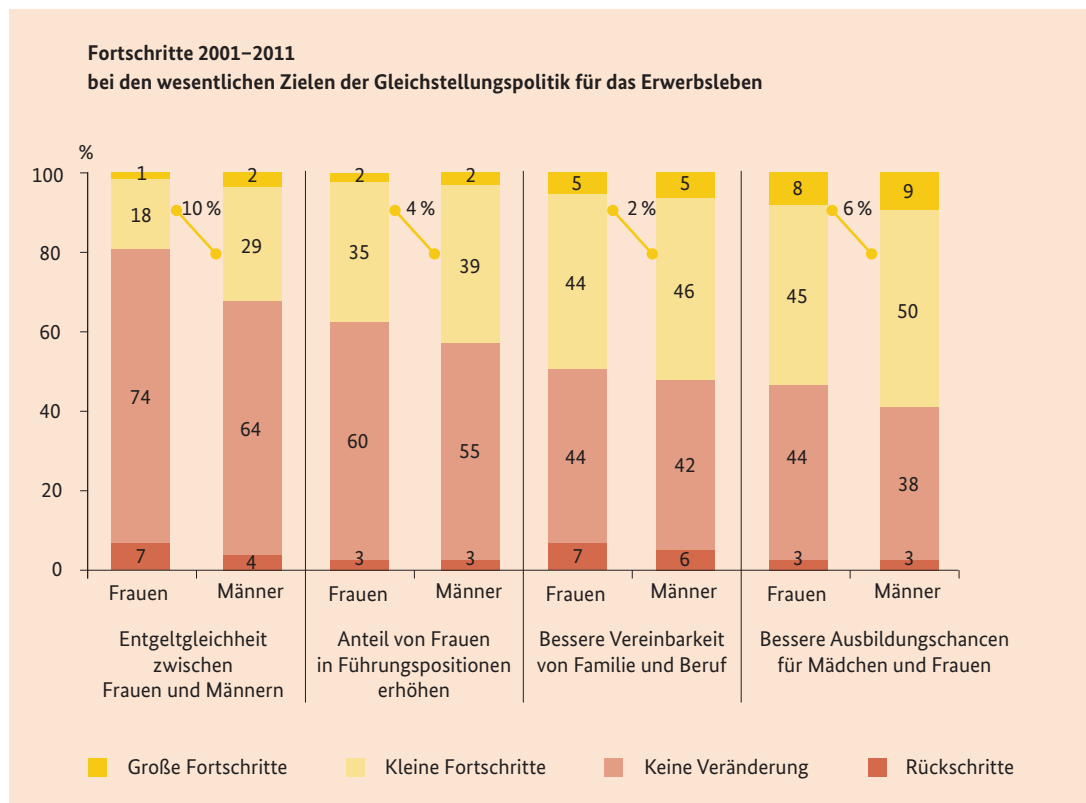
Knapp zwei Drittel der Bevölkerung (61 %) sehen weder kleine noch große Fortschritte in dem Handlungsfeld „**Mehr Frauen in Führungspositionen**“. Beim Thema „Entgeltungleichheit“ sind sogar drei Viertel der Bevölkerung (74%) der Meinung, dass sich in den vergangenen 10 Jahren nichts getan hat.

In den anderen Zielbereichen der „**Vereinbarkeit von Familie und Beruf**“ werden immerhin von der Hälfte der Bevölkerung Fortschritte gesehen – aber von 50 % auch Stagnation. Die meiste Bewegung sieht die Bevölkerung – bei 2001 im Vergleich zu den anderen Handlungsfeldern bereits günstigem Ausgangsniveau – beim Thema „**Bessere Ausbildungschancen für Mädchen und Frauen**“: 56% der Bevölkerung sehen hier Fortschritte (44 % keine Veränderung).

Eine sensible Gruppe der aktuell oder potenziell Betroffenen stellt fest, dass es in den letzten 10 Jahren in bestimmten Bereichen sogar Rückschritte gegeben hat: So nehmen beim Thema *Vereinbarkeit von Beruf und Familie* 10 Prozent der Frauen im Alter zwischen 30 und 39 Jahren wahr, dass sich die Situation sogar verschlechtert hat. Vor allem in dieser Lebensphase machen Paare, die auf Augenhöhe und mit der Perspektive gleichgestellter Partnerschaft gestartet sind, die Erfahrung, dass sie aufgrund scheinbar rationaler Entscheidungen (wer unterbricht bei Geburt des ersten Kindes die Erwerbstätigkeit; wer bei der Geburt des zweiten/dritten Kindes – und wie lange? Wer übernimmt dann die Aufgaben im Haushalt, wer ist für das Familieneinkommen verantwortlich? Wer hat die Lohnsteuerklasse 3, wer die 5?) in die Falle der Retrationalisierung der Geschlechterrollen geraten sind – obwohl beide Partner einmal mit einer gleichgestellten (Lebenslauf-)Perspektive gestartet waren und ein partnerschaftliches Rollenmodell (Familie *und* Beruf – für beide!) leben wollten. Oft erst dann, wenn Frauen bereits in einer retrationalisierten Rollenteilung sind, wird für sie leidvoll spürbar, welche Hürden und Barrieren sich beim beruflichen Wiedereinstieg auftun, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sich doch schwieriger gestaltet als vorher angenommen und dass die finanziellen Folgen einer längeren Erwerbsunterbrechung oder einer reduzierten Stundenzahl nach der Rückkehr in den Beruf lebenslang zu spüren sein werden. Die Strukturen sind oft widerständig. Faktisch jedoch haben mehr als die Hälfte der Wiedereinsteigerinnen noch mehr als 20, 25 oder gar 30 Jahre Erwerbsbiografie vor sich – mit den Motiven, für die Existenzsicherung der Familie sowie für die eigene Alterssicherung Geld zu verdienen sowie als gut ausgebildete Fachkraft sich anspruchsvolle Ziele zu setzen und ggf. auch Karriere zu machen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist dazu eine zwar nicht hinreichende, aber notwendige Bedingung. Aktuell unterschätzen sehr viele Wiedereinsteigerinnen das Entlastungspotenzial durch ihren Partner und fordern diese Wiederneuverteilung familiärer Verantwortung in der Phase des Wiedereinstiegs nur vorsichtig ein.

Beim Thema „**Entgeltungleichheit**“ diagnostizieren 5 % der Bevölkerung in Westdeutschland und 11 % der Bevölkerung in Ostdeutschland 2011 im Vergleich zu 2001 Rückschritte. Die unbereinigte Lohnlücke – d.h. der einfache Vergleich der Bruttostundenlöhne von Frauen und Männern ohne Berücksichtigung unterschiedlicher Qualifikationen, Berufe oder Erwerbsbiografien – beträgt in Deutschland seit einiger Zeit nahezu konstant 23 Prozent. Auch die bereinigte Lohnlücke (ohne Berücksichtigung familienbedingter Erwerbsunterbrechungen) beträgt noch immer rund 8 Prozent. Besonders sensibel für das Thema Entgeltungleichheit sind Frauen: Weil die Lohnlücke im Lebens- und Berufsverlauf schubweise immer größer wird (vor allem nach familienbedingten Erwerbsunterbrechungen), sind Frauen in der mittleren und

späteren Erwerbsphase aufgrund eigener Betroffenheit besonders kritisch und sehen hier keine Verbesserungen. Doch aufgrund der öffentlichen kritischen Diskussion des Themas im Kontext der Gleichstellungspolitik der letzten Jahre sind heute in gleichem Maße auch *jüngere Frauen sensibilisiert*: 74% der Frauen unter 30 Jahren nehmen keine Veränderung in Richtung Entgeltgleichheit wahr, weitere 9% meinen sogar, dass Rückschritte zu verzeichnen sind.



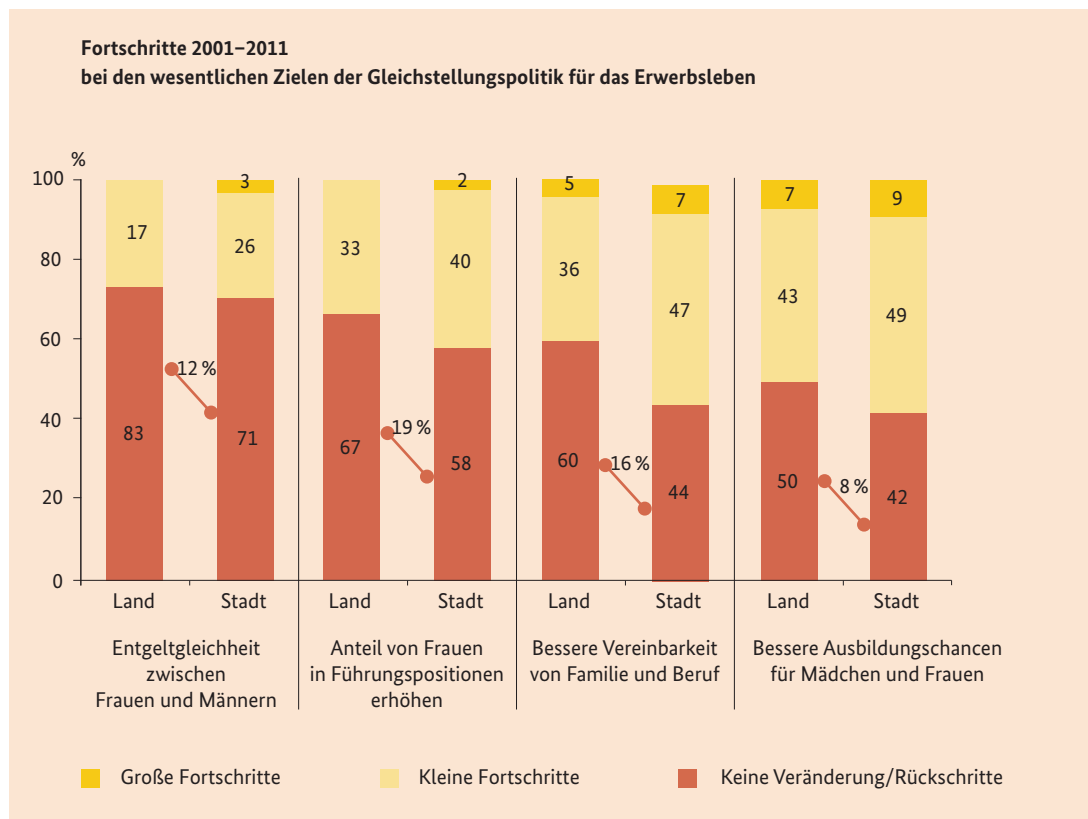
Die Mehrheit der **Männer** (über 90%) stellt in Bezug auf die abgefragten vier Ziele zur Erreichung der Chancengleichheit die gleiche Diagnose wie Frauen: keine Rückschritte. Etwa 5 bis 10 Prozent der Männer zeigen den Reflex, in allen Bereichen pauschal Veränderungen der Gesellschaft nur zugunsten von Frauen wahrzunehmen mit der Feststellung: Das sollte doch ausreichend sein! Doch diese Männer sind eine Minderheit: Bemerkenswert ist, dass Frauen und Männer in der Regel die gleiche Wahrnehmung in Bezug auf Erfolge und Defizite der Geschlechtergerechtigkeit haben und dass Frauen bei Gleichstellungsthemen die *Solidarität der Männer* haben – in allen Altersgruppen.

Auf den Ebenen des normativen Prinzips (Gleichstellung von Frauen und Männern) und von konkreten Zielen (Entgeltgleichheit, Frauen in Führungspositionen, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, gleiche Ausbildungs- und Berufschancen von Mädchen und Jungen) gibt es keine Frontstellung der Männer gegen die Frauen (vice versa). Das ist ein Erfolg moderner Gleichstellungspolitik, die sich von einer vormaligen reinen (zu Beginn notwendigen) Frauenpolitik zu einer *Gleichstellungspolitik für Frauen und Männer* entwickelt hat.



**Aber:** Diese Erfolge eines Bewusstseinswandels in den Köpfen und Herzen der Frauen und Männer sind noch nicht durchgängig in die Strukturen des Arbeitsmarkts, in den privaten, lebensweltlichen Alltag und in neue Rollenmuster übersetzt. In männerdominierten Führungsetagen der Wirtschaft wirken fest verwurzelte und sich selbst reproduzierende Mentalitätsmuster als Hüter der gläsernen Decke und als Sperrriegel gegen Frauen; Minijobs erweisen sich für Wiedereinsteigerinnen nicht als Brücke in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis, sondern viel zu oft als Sackgasse, verstärken Entgeltungleichheit, zementieren die traditionelle Rollenteilung, sind ungeeignet zur finanziellen Existenzsicherung der Familie und erhöhen das Risiko der Altersarmut für Frauen.

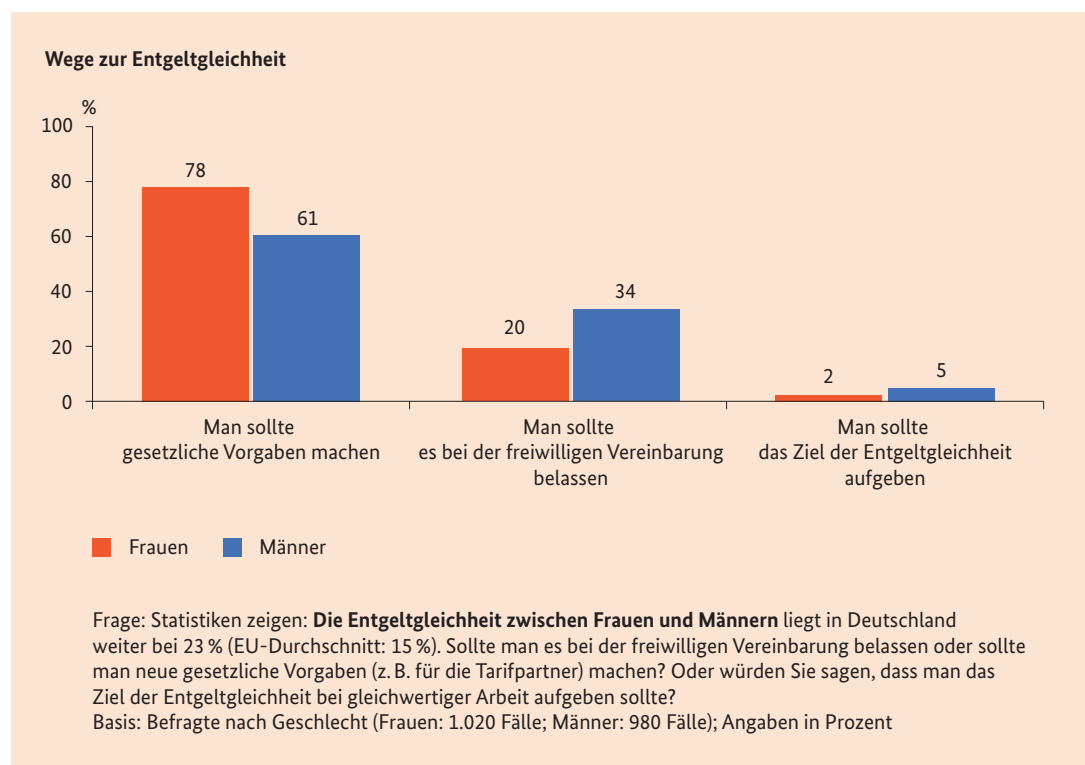
Dramatisch ist die Diagnose im **Stadt-Land-Vergleich**; das Gefälle ist erheblich: Nach Auffassung der Menschen *in ländlichen Regionen* haben sich die Ausbildungschancen für Mädchen und Frauen in den letzten zehn Jahren nicht verbessert (keine Veränderung: 50%) – und das ist noch die bessere Nachricht. Für 60% hat sich an den Hürden der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, für 67% an den Zugängen zu Führungspositionen und für 83% bei der Entgeltungleichheit nichts verändert.



## 2.3 Das erwartet die Bevölkerung von der Politik ...

### ... für das Ziel „Entgeltgleichheit“

Frauen und Männer sind fast einstimmig (96%) der Ansicht, das Ziel der Entgeltgleichheit dürfe nicht aufgegeben werden. Dabei setzen zwei Drittel der Frauen ihre Hoffnung in gesetzliche Vorgaben (z. B. für die Tarifpartner).



### ... für das Ziel „Mehr Frauen in Führungspositionen“

Auch wenn die Forderung „Mehr Frauen in Führungspositionen“ Frauen und Männer in der Breite der Bevölkerung viel weniger unmittelbar betrifft als die Lohnlücke zwischen den Geschlechtern, so sind auch in Bezug auf dieses Ziel die Meinungen der Bevölkerung erstaunlich einmütig. Das Thema gehört in den Katalog wichtiger Themen der Gleichstellungspolitik unbestritten hinein (vgl. Kapitel 3.1) und: Zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen – davon ist die Mehrheit der Bevölkerung überzeugt – bedarf es einer weiteren Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zusätzlich (!) gesetzlicher Regelungen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie muss gewährleistet sein, so die Überzeugung; dies allein ist aber kein durchschlagendes Instrument und nicht kraftvoll genug, um die gläserne Decke zu durchstoßen.

Mit Blick auf die Ergebnisse der Gleichstellungspolitik seit 2001 und die Bedeutung, die einer geschlechtergerechten Gesellschaft beigemessen wird, fordern 70% der deutschen Bevölkerung von der Politik eine Kombination aus Intensivierung der Anstrengungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit gezielten gleichstellungspolitischen, **gesetzlichen Regelungen**. 32 Prozent wünschen sich darüber hinaus von der Politik zusätzlich Maßnahmen zur Unterstützung des **Rollenwandels von Männern** in der Gesellschaft (z. B. Übernahme von Familienaufgaben).

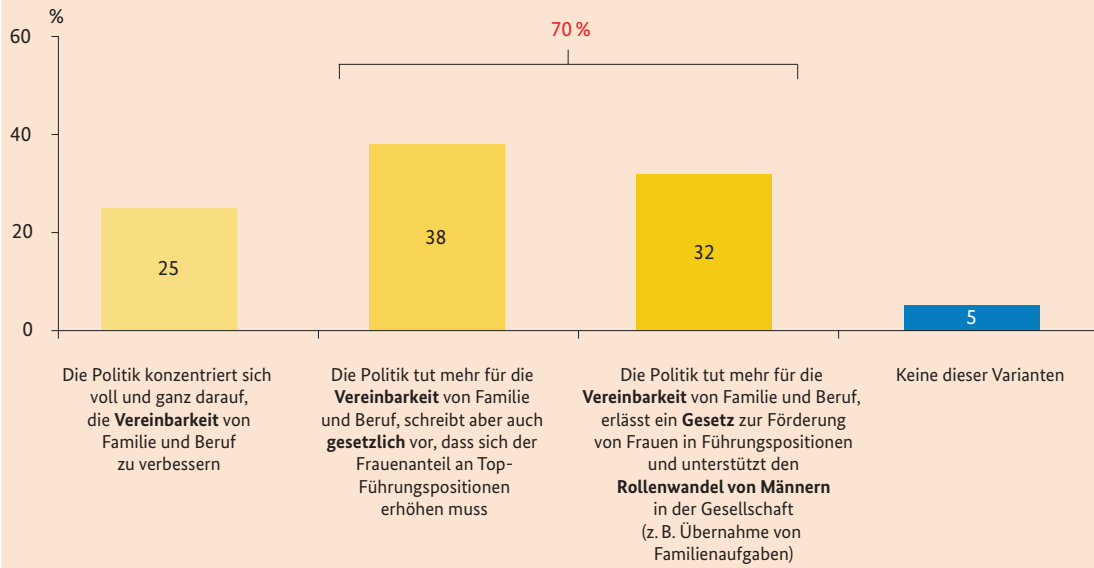
Ein Drittel der Männer (32%) glaubt, dass der Schlüssel zur Lösung des Problems allein in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie liegt. Aber fast zwei Drittel der Männer (62%) sind heute überzeugt, dass dies zu kurz greift und dass bei der Öffnung fairer Karriereperspektiven für Frauen gesetzliche Maßnahmen ein notwendiger Schritt sind, um hier wirklich etwas zu bewegen.

18% der Frauen (vorwiegend über 60-Jährige; Singles, ohne Kinder) sind der Ansicht, dass die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ausreichend ist, um das Ziel – bessere Karrierechancen für Frauen – zu erreichen. Hingegen sind 79% der Frauen überzeugt, dass heute neben familienfreundlichen Rahmenbedingungen gesetzliche Maßnahmen notwendig sind, um die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Chefsesseln zu befördern. Das ist eine Überzeugung von Frauen (mit Familie) in allen Altersgruppen, Berufsgruppen, Bildungsschichten und auch über die Parteigrenzen hinweg: bei Wählerinnen von CDU/CSU, von Bündnis 90/Die Grünen und SPD.<sup>7</sup>

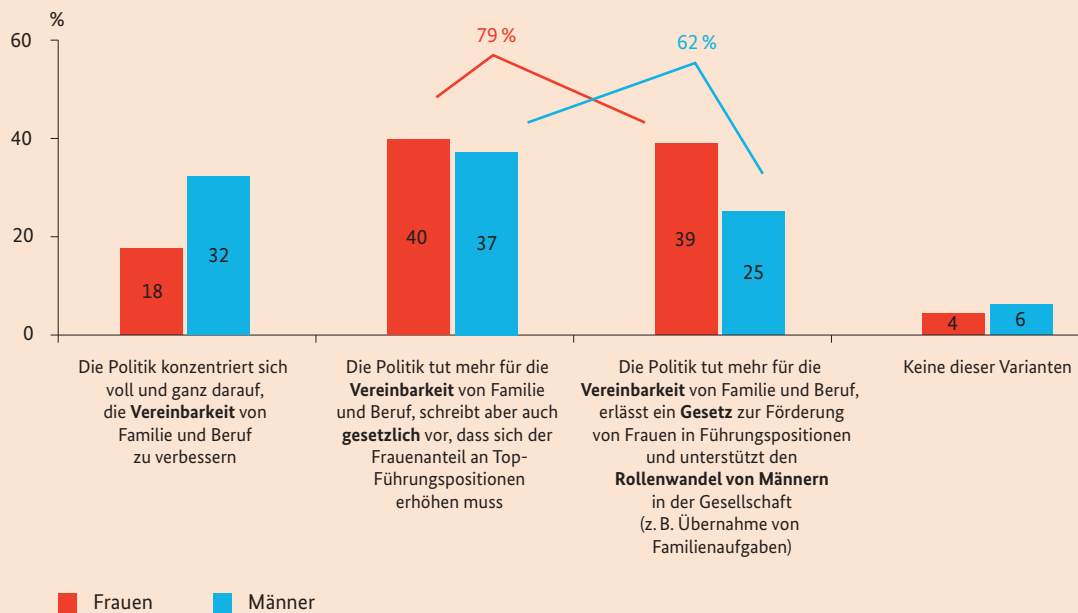
---

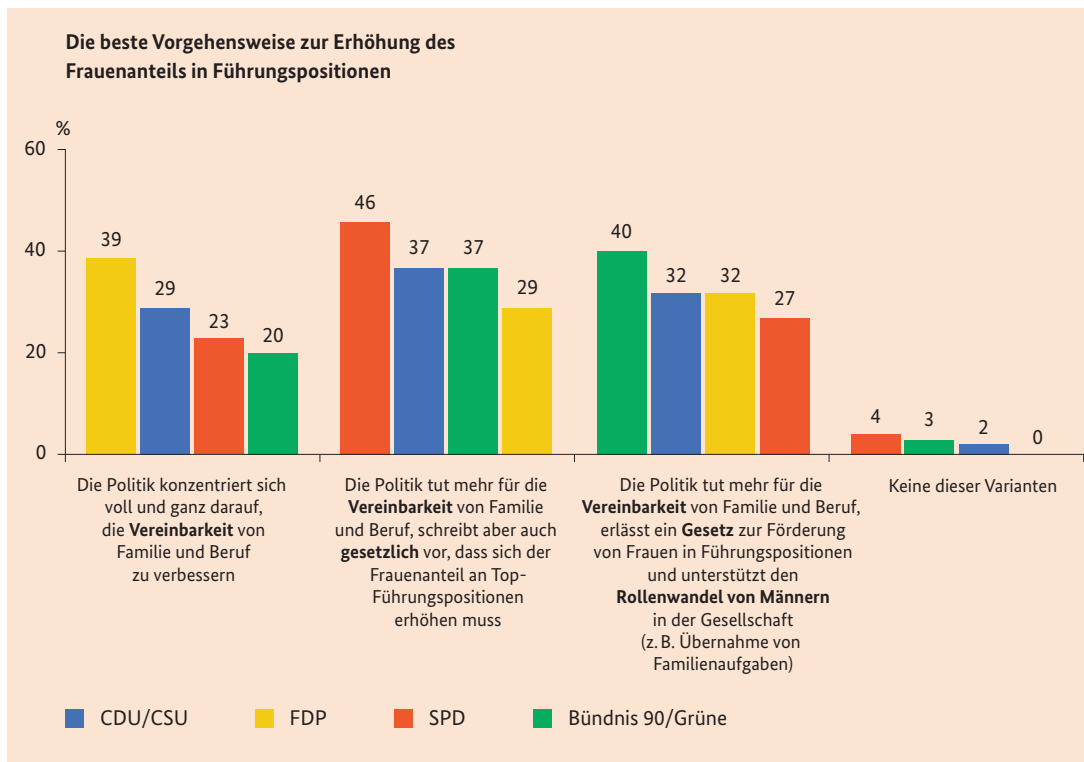
<sup>7</sup> Eine gewisse Ausnahme bilden Frauen und Männer mit einer Präferenz für die FDP: Unter ihnen ist mehr als ein Drittel der Meinung, dass ohne gesetzliche Regelung, allein durch Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, das Ziel der Karriereförderung erreicht werden kann; aber selbst unter ihnen sprechen sich 29 Prozent für zusätzliche gesetzliche Maßnahmen aus, weitere 32 Prozent für gesetzliche Maßnahmen plus Unterstützung eines Rollenwandels von Männern.

### Die beste Vorgehensweise zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen



### Die beste Vorgehensweise zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen





**Fazit:** In der Bewertung der Zielerreichung von langjährigen Themen der Gleichstellungspolitik zur Überwindung konkreter Ungerechtigkeiten zwischen Frauen und Männern ist die Bevölkerung ernüchtert und auch ungeduldig. Vor allem Frauen, aber auch Männer erwarten von der Politik weitere Initiativen. Dabei **befürwortet die absolute Mehrheit auch „schärfere“ Maßnahmen, etwa in Form von Gesetzen.** Die Politik ist gefordert, Ziele der Gleichstellung durchzusetzen, wenn und weil diese „von allein“ oder allein auf der Grundlage von Selbstverpflichtungen nicht oder zu langsam sich in Richtung einer gleichberechtigten Teilhabe verändern.

# III.

## Eine nachhaltige Politik der fairen Chancen für Frauen und Männer

### 3.1 Breites Aufgabenspektrum

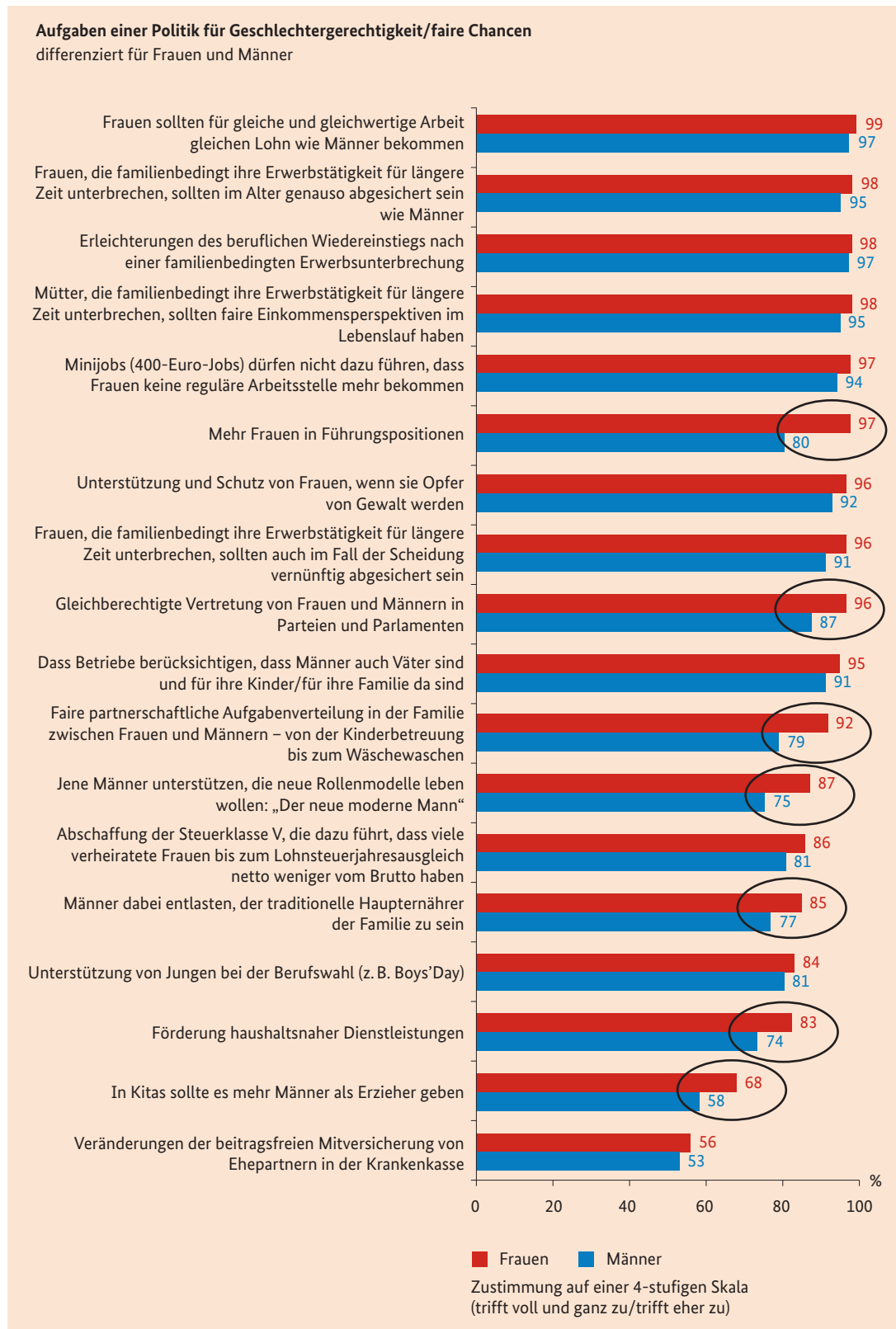
Frauen und Männer in Deutschland scheinen es für ausgemacht zu halten, dass bestehende Ungerechtigkeiten zwischen den Geschlechtern den sozialen Zusammenhalt gefährden, und sie leiten daraus einen Handlungsauftrag an die Politik ab: Wenn Politik den gesellschaftlichen Zusammenhalt stärken will, muss sie sich der fortbestehenden Ungerechtigkeiten zwischen den Geschlechtern annehmen.

Die Menschen haben klare Vorstellungen, was zu tun ist, um faire Chancen für Frauen und Männer zu befördern. Geschlechtergerechtigkeit bedeutet für die Frauen und Männer **wechselseitige Fairness**. Es geht Frauen heute nicht (mehr) nur um die Wahrung der Interessen von Frauen, sondern auch um die Interessen des anderen Geschlechts. Umgekehrt begreifen Männer heute – zumindest auf der Ebene der Einstellung – die Gleichstellung von Frauen nicht (mehr) als Bedrohung eigener Chancen und Freiheiten, sondern als gerechtes und gerechtfertigtes Ziel, das ihrer eigenen Vorstellung von Partnerschaft auf gleicher Augenhöhe entspricht, ihnen die Last des Haupternährers der Familie nimmt und neue Möglichkeiten eröffnet, für Beruf *und* Familie Zeit zu haben.

Es ist Frauen und Männern heute klar, dass ihre jeweiligen **Lebensbedingungen und Lebenschancen miteinander verbunden** sind („linked lives“) und dass wechselseitige Sorge für faire Chancen ein Baustein für den Zusammenhalt einer Partnerschaft, einer Familie sowie der Gesellschaft insgesamt ist. Das verstehen die Menschen heute unter Chancengerechtigkeit: Fairness zwischen Frauen und Männern.

**Geschlechtergerechtigkeit** ist aus Sicht der Bevölkerung kein abstraktes Prinzip und kein diffuses Gefühl, sondern **sehr konkret**. Dabei identifiziert die Bevölkerung eine Vielzahl von gleichstellungspolitischen Themen, Defiziten und Herausforderungen in verschiedenen Bereichen. Aus Sicht der Bevölkerung ist das thematische Programm von Politik für Frauen und Männer heute sehr viel weiter zu spannen als noch vor 5 Jahren. Dabei benennt die Bevölkerung sowohl Themen, die schon lange auf der Agenda der Frauenpolitik stehen (Gewalt gegen Frauen, gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an politischen Ämtern), als auch Themen, die in der Phase der Gleichstellungspolitik deutlicher geworden sind (Entgeltungleichheit, Männer als Väter), und Themen, deren Aktualität sich eher aus einer Lebensverlaufsperspektive ergibt und deren Bedeutung in einer Gesellschaft des langen Lebens wieder zunimmt (Alterssicherung von Frauen). Der sich hier öffnende Themenraum ist zum einen vieldimensional, zum anderen sind aber die Themen erkennbar nicht unverbunden und isoliert, sondern stehen in engen Bezügen zueinander. Die Ergebnisse werfen ein neues Licht auf die „Aufgabe der Gleichstellungspolitik, die intertemporale und inter-

personelle Verteilung von Zeit und Geld zu beeinflussen“.<sup>8</sup> Gleichstellungspolitik unter diesen Vorzeichen umzusetzen bedeutet, langfristige Zeiträume in den Blick zu nehmen (Alterssicherung), Unterstützung an Knotenpunkten im Leben anzubieten (Wiedereinstieg) und dafür Sorge zu tragen, dass Phasen der Erwerbsarbeit, Sorgearbeit und Bildung in den Lebensverlauf so eingebettet werden können, dass z. B. Erwerbsunterbrechungen „keine Narben im Lebenslauf hinterlassen“.<sup>9</sup>



8 Erster Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Neue Wege – Gleiche Chancen, Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf, Bundestagsdrucksache 17/6240 vom 16.06.2011, S. 32.

9 Ebd.

Ein Erfolg der Gleichstellungspolitik der letzten Jahre ist der weitgehende Konsens zwischen Frauen und Männern bei all diesen Themen. Einschätzungen von Frauen und Männern liegen sehr dicht beieinander, es gibt keine großen Differenzen. Die Zustimmungswerte von Frauen sind zwar stets höher als die von Männern, aber **mehr als die Hälfte aller Männer ist bei jedem dieser Themen** überzeugt, dass dieses **für die Geschlechtergerechtigkeit wichtig ist**. In der Vergangenheit – zu *Beginn der Frauenpolitik* – waren die Themen in der Regel als spezifische Belange von und für Frauen eingeordnet worden. Es ist auch als Bestätigung der Gleichstellungspolitik zu werten, dass Fragen der Geschlechtergerechtigkeit als relevant für Frauen und für Männer wahrgenommen werden. Inhaltlich von herausragender Bedeutung für das Dachthema und Ziel fairer Chancen für Frauen und Männer sind aus Sicht der Bevölkerung folgende politische Aufgaben:

1. Die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern muss geschlossen werden. Frauen müssen für gleiche und gleichwertige Arbeit gleichen Lohn bekommen wie Männer. Das fordern nicht nur Frauen, sondern auch Männer: a) aus Gründen der sozialen Gerechtigkeit, b) aus Solidarität mit ihrer Partnerin, c) weil sie damit als Hauptverdiener auch entlastet werden bzw. wissen, dass immer mehr Frauen (zeitweise) die Rolle der Familienernährerin übernehmen.<sup>10</sup>
2. Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit familienbedingt unterbrochen haben, müssen im Alter sozial gleichermaßen abgesichert sein wie Männer.
3. Der berufliche Wiedereinstieg nach (längerer) familienbedingter Erwerbsunterbrechung muss als substanzieller Beitrag zur finanziellen Existenzsicherung der Familie sowie zur eigenen Alterssicherung erleichtert werden. Das verlangt faire und gleiche Einkommensperspektiven für Wiedereinsteigerinnen.
4. Mehr Frauen in Führungspositionen fordern 97% der Frauen, aber immerhin auch 80% der befragten Männer.

Neben diesen oftmals „klassischen“ Gleichstellungsthemen sind aus Sicht der Bevölkerung auch neue Themen für Geschlechtergerechtigkeit in Deutschland wichtig:

- 95% der Frauen und 91% der Männer sagen – gefragt nach den drängenden Themen einer Politik für mehr Geschlechtergerechtigkeit –, dass Betriebe berücksichtigen müssen, dass Männer auch Väter sind und für ihre Kinder/ihre Familien da sein möchten. Hier werden **neue Geschlechterrollen** sichtbar, die Männern auch Erziehungs-, Betreuungs- und Familienaufgaben zuschreiben.
- 92% der Frauen und 79% der Männer fordern, dass eine **partnerschaftliche Aufgabenteilung in der Familie** zwischen Frauen und Männern – von der Kinderbetreuung bis zum Wäsche-waschen – erfolgen muss.

---

<sup>10</sup> Vgl. Wippermann, Carsten: Zeit für Wiedereinstieg – Potenziale und Perspektiven. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin 2011, S. 39 ff.



- | Für 87% der Frauen und 77% der Männer ist es eine Frage der Geschlechtergerechtigkeit, **Männer in der Rolle des traditionellen Haupternährers zu entlasten**. Gleichwohl verhindert aus ihrer Sicht eine kulturell-ökonomische Klammer aus traditionellen Rollenmustern sowie strukturellen Barrieren des Arbeitsmarktes einen solchen Wandel.
- | Der **Rollenwandel von Männern** („Was kommt nach dem Ernährermodell?“) wird zunehmend zu einem zentralen gleichstellungspolitischen Thema. Sowohl die Entlastung der Männer von der alleinigen Verantwortung als Hauptverdiener als auch die spezifische Unterstützung von Jungen in der Schule und bei der Berufswahl (Boys‘Day) verlangen eine programmatische, systematisch an Strukturen und Alltagskulturen ansetzende **Lebenslaufpolitik für Männer und für Jungen**.
- | **Minijobs** (400-Euro-Jobs), die vom Gesetzgeber als Brücke in den Arbeitsmarkt gedacht waren, dürfen nicht dazu führen, dass Frauen keine reguläre sozialversicherungspflichtige Arbeitsstelle bekommen: Minijobs dürfen keine Fehlanreize setzen und sich nicht als berufliche Sackgasse erweisen. Das ist 97% der Frauen und 94% der Männer wichtig, wenn es darum geht, Geschlechtergerechtigkeit zu gewährleisten. Derzeit führen Minijobs eher zur Stigmatisierung auf dem Arbeitsmarkt, werden mit zeitlichen, sozialen und finanziellen Benachteiligungen verbunden und kaschieren Schwarzarbeit.<sup>11</sup>
- | Eine Förderung **haushaltsnaher Dienstleistungen** wird angemahnt, insbesondere um Frauen vor, während und nach dem beruflichen Wiedereinstieg zeitlich zu entlasten und als Unterstützung gerade auch in ländlich strukturierten Regionen zur Förderung der Erwerbstätigkeit von Frauen generell.
- | Mehr **Männer als Erzieher in Kitas** werden gefordert, um für Mädchen wie Jungen sowohl weibliche als auch männliche Bezugspersonen erlebbar zu machen.
- | Veränderungen der **beitragsfreien Mitversicherung von Ehepartnern** in der Krankenversicherung: Diese kann den Wiedereinstieg (verheirateter) Frauen in eine sozialversicherungspflichtige reguläre Erwerbstätigkeit umso mehr hemmen, je höher die Krankenversicherungsbeiträge werden.

Trotz der jungen „Karriere“ vieler dieser Themen fordern heute bereits mehr als die Hälfte aller Frauen und Männer hier Lösungen und halten diese in Bezug auf die Zukunftsfähigkeit unserer Gesellschaft für entscheidend. In all diesen Aspekten gibt es zwischen den Generationen, bei Frauen und Männern in allen Schichten und Milieus und auch parteiübergreifend großen Konsens!

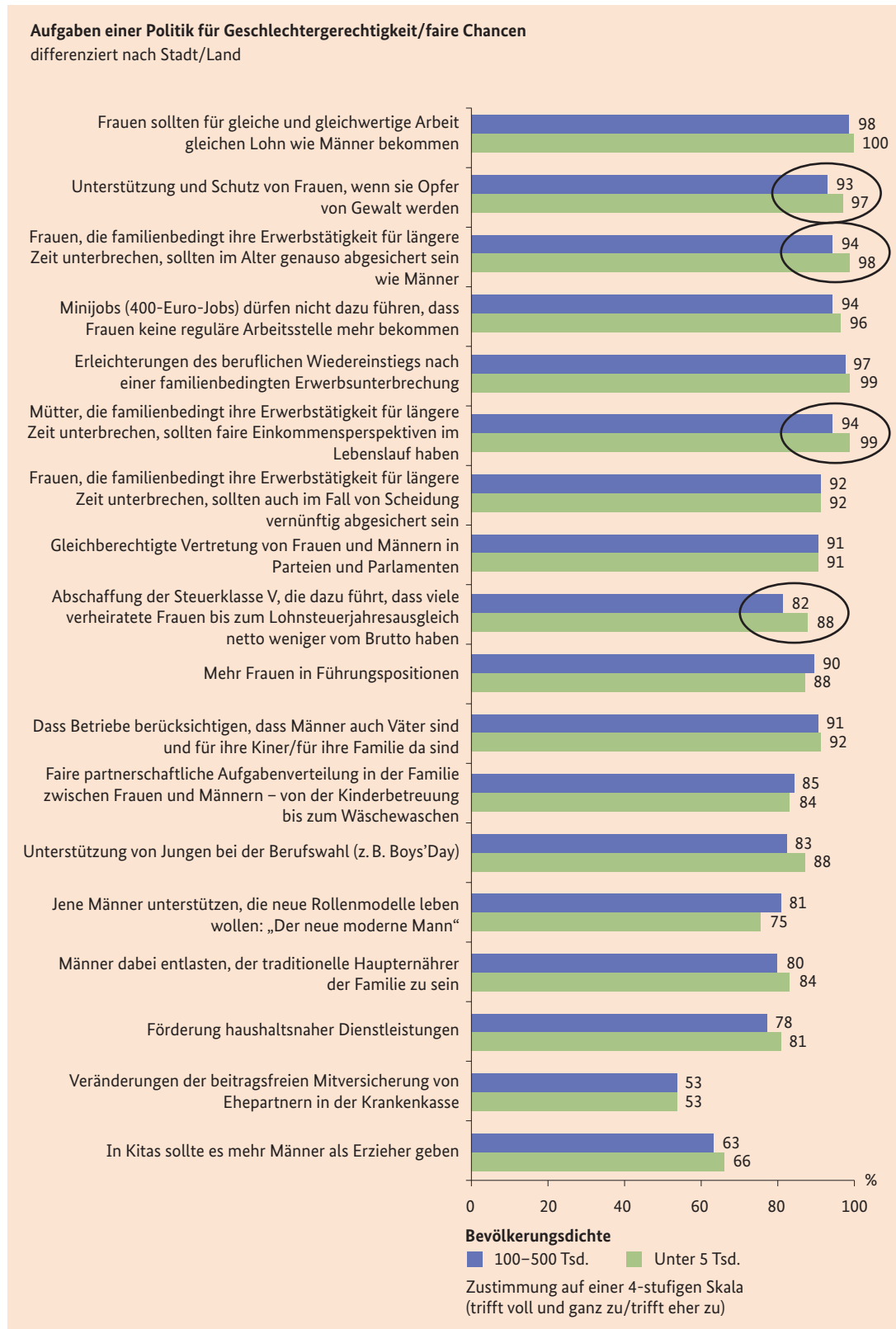
Jene Themen, die vor 25 Jahren und auch noch vor 10 Jahren als spezifische Anliegen gehobener Schichten mit urbanen Lebensauffassungen und Lebensweisen galten, sind inzwischen Anliegen aller Bevölkerungskreise. Geschlechtergerechtigkeit ist heute längst kein Thema nur von Frauen und Männern in den Städten, sondern wird von der Bevölkerung auch in ländlichen Regionen als wichtige gesellschaftliche und politische Aufgabe begriffen. Die meisten Themen der Geschlechtergerechtigkeit sind den Frauen und Männern in **ländlichen Regionen** sogar noch wichtiger als in urbanen Zentren. Das betrifft vor allem:

- | Unterstützung und Schutz von Frauen als Opfer von Gewalt.

---

<sup>11</sup> Ergebnis einer qualitativen sozialwissenschaftlichen Untersuchung des DELTA-Instituts 2011 im Auftrag vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

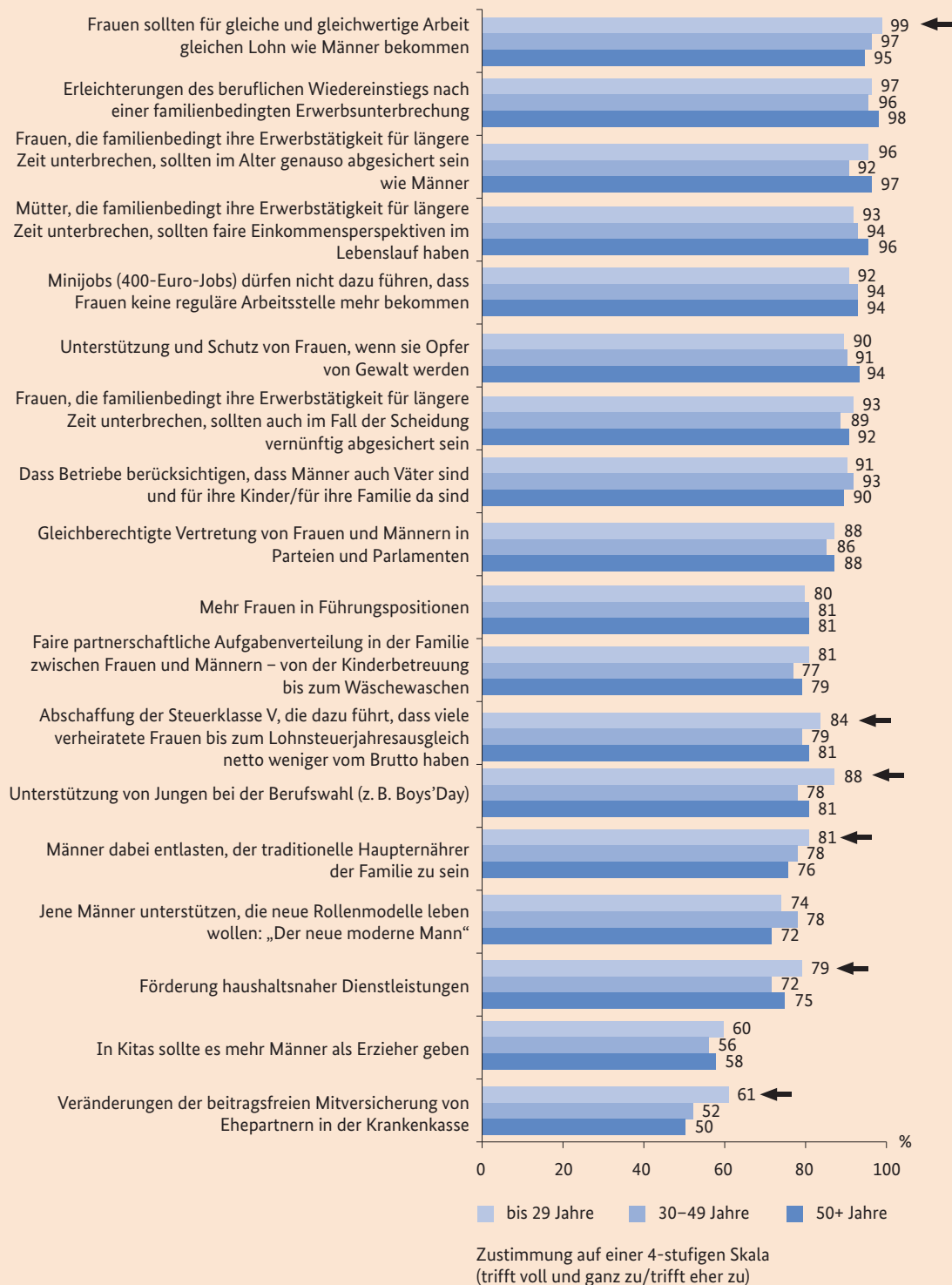
- Finanzielle Alterssicherung von Frauen, die familienbedingt nie erwerbstätig waren, ihre Erwerbstätigkeit für längere Zeit unterbrochen haben oder nur in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen waren.
- Faire Einkommensperspektiven für Frauen mit familienbedingter Erwerbsunterbrechung.
- Abschaffung der Lohnsteuerklasse V, die dazu führt, dass viele verheiratete Frauen bis zum Lohnsteuerjahresausgleich netto weniger vom Brutto haben.



Auch zwischen den Generationen besteht ein großes Einverständnis über die Relevanz dieser Themen für die Fragen der Fairness und Geschlechtergerechtigkeit. Zugleich ist erkennbar, dass vor allem die **jüngeren Altersgruppen** (z. B. bis 30-Jährige) noch stärker als ältere Altersgruppen den Fokus legen auf: 1.) Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit; 2.) Unterstützung von Jungen bei der Berufswahl; 3.) Entlastung der Männer, der traditionellen Haupternährer der Familie zu sein; 4.) Förderung haushaltsnaher Dienstleistungen; 5.) Veränderung der beitragsfreien Mitversicherung von Ehepartnern in der Krankenversicherung.

Es gibt Anzeichen dafür, dass jüngere Generationen nicht nur die gegenwärtige Situation in den Blick nehmen und nach Fragen der Gerechtigkeit bewerten, sondern stärker eine **auf Veränderung und Zukunft gerichtete Chancen- und Verlaufsperspektive einfordern**.

**Aufgaben einer Politik für Geschlechtergerechtigkeit/faire Chancen**  
differenziert nach Altersgruppen



## 3.2 Prioritäten einer Politik der fairen Chancen für Frauen und Männer

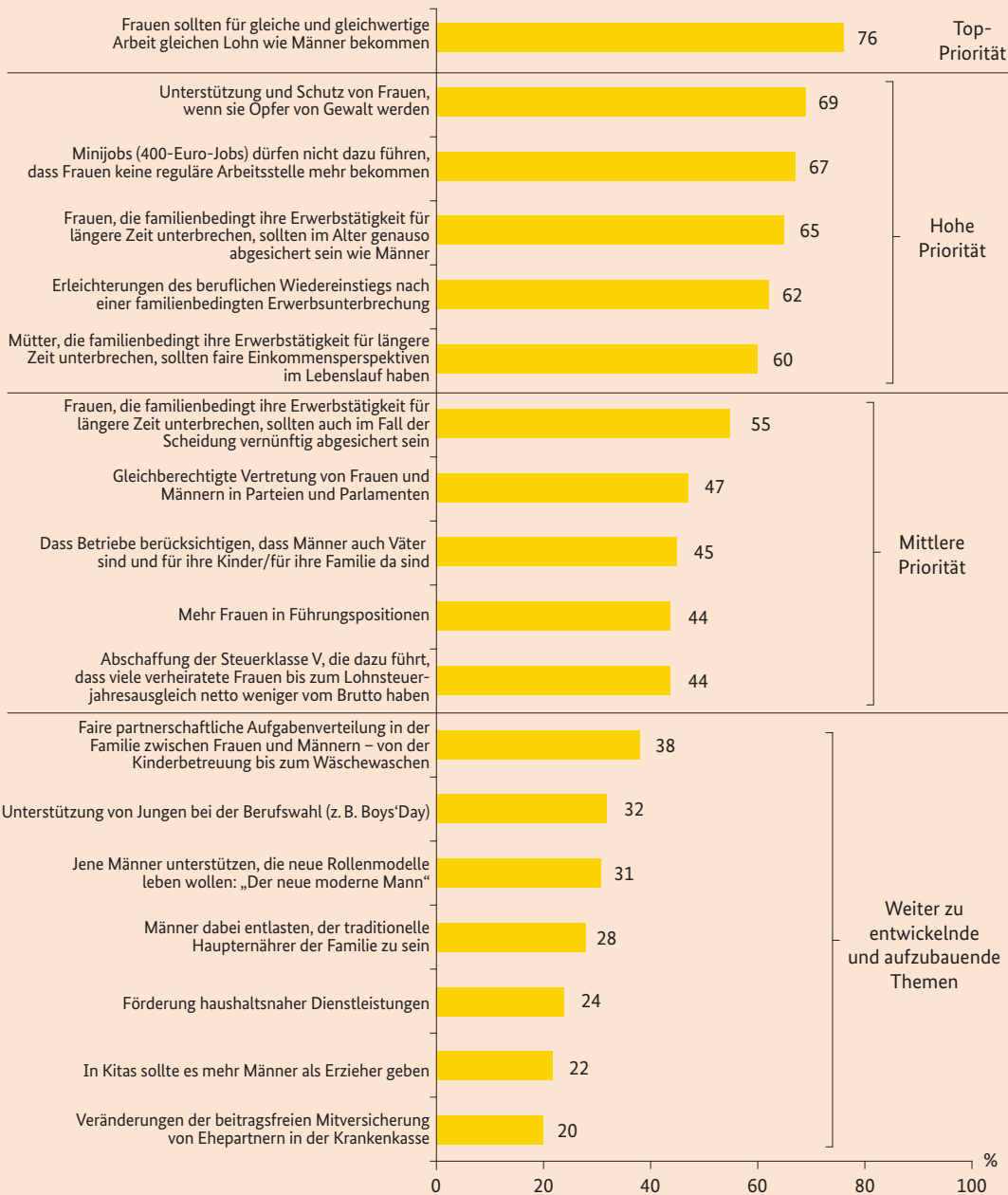
Die Themen und daraus abgeleiteten Handlungserwartungen an die Politik spannen ein breites Spektrum auf, haben aus Sicht der Bevölkerung aber unterschiedliche Priorität. In der Bevölkerung gibt es vor allem ein **Top-Thema**: Entgeltgleichheit für gleiche/gleichwertige Arbeit. Das bedeutet vor allem die dringend notwendige Aufwertung sogenannter „klassischer Frauenberufe“ in Erziehung und Pflege.

Erst danach haben aus Sicht der Frauen und Männer folgende Themen **hohe Relevanz und Dringlichkeit**:

1. Unterstützung und Schutz von Frauen, wenn sie Opfer von Gewalt werden.
2. Minijobs dürfen nicht dazu führen, dass Frauen keine reguläre Arbeitsstelle mehr bekommen.
3. Finanzielle Alterssicherung von Frauen, die familienbedingt ihre Erwerbstätigkeit über mehrere Jahre unterbrochen hatten.
4. Erleichterungen des beruflichen Wiedereinstiegs nach familienbedingter Erwerbsunterbrechung.
5. Faire Einkommensperspektiven im Lebenslauf für Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit für längere Zeit unterbrechen.

**Prioritäre Aufgaben einer Politik für Geschlechtergerechtigkeit/faire Chancen  
aus Sicht der Bevölkerung**

**Top-Box einer 4-stufigen Skala (trifft voll und ganz zu)**



Die Untersuchung gesellschaftlicher Ungleichheit geht nicht mehr von Momentaufnahmen aus, sondern betrachtet den gesamten Lebenslauf. Erst in einer solchen Längsschnittbetrachtung werden die Folgen von Lebensereignissen und Entscheidungen in unterschiedlichen Lebensphasen deutlich.<sup>12</sup>

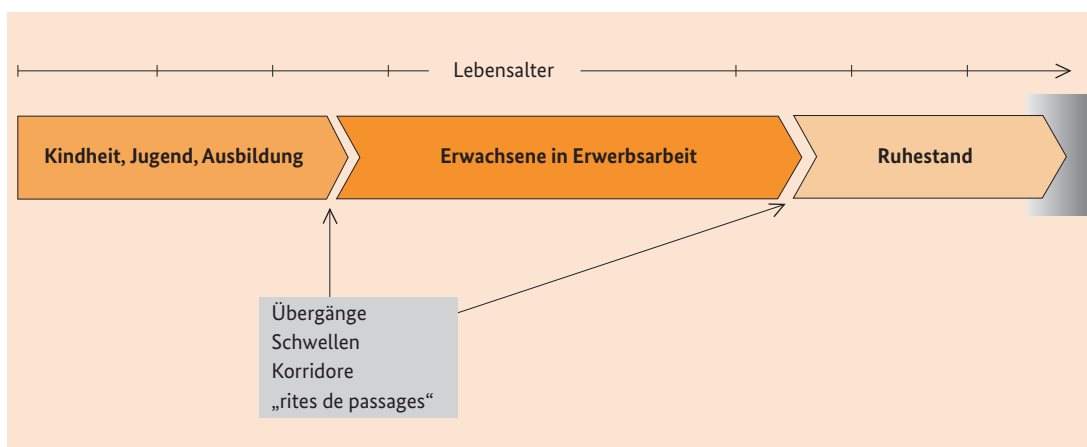
<sup>12</sup> Vgl. Erster Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Neue Wege – Gleiche Chancen, Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf, Bundestagsdrucksache 17/6240 vom 16.06.2011, S. 39.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass sich durch die Individualisierung und Pluralisierung von Lebensauffassung und faktischen Lebensverläufen

- a) die Lebensverläufe von Frauen und Männern,
- b) milieuspezifisch die soziokulturellen Perspektiven auf Lebensverläufe (Biografie-Entwürfe)

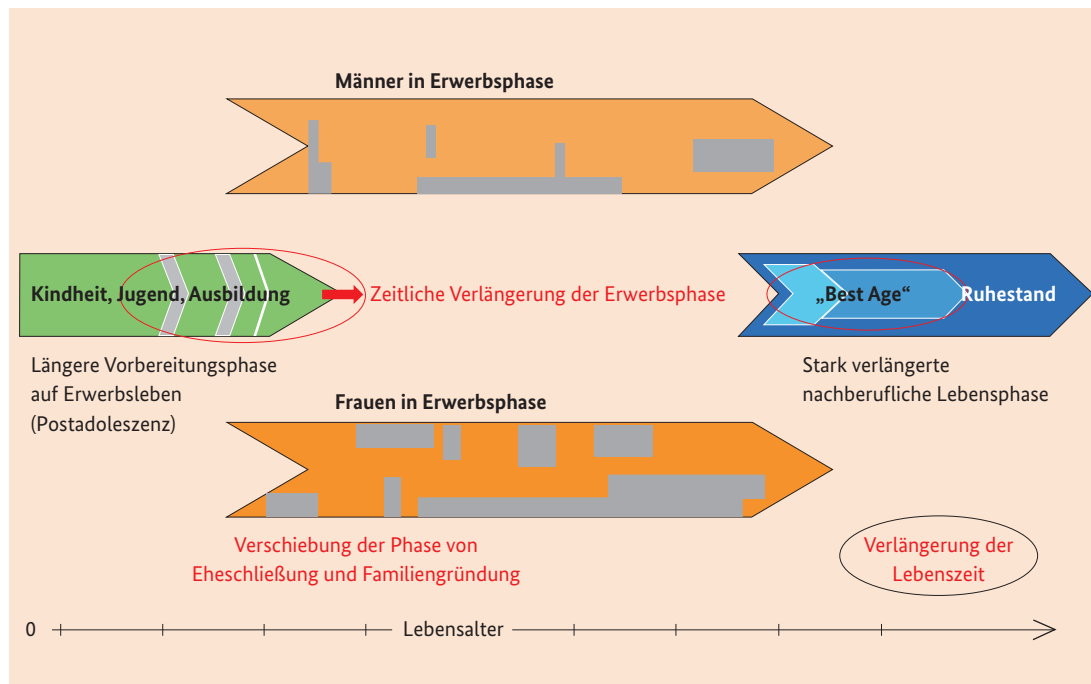
pluralisiert haben.

Die Frage der unterschiedlichen Institutionalisierung von **Lebensläufen von Frauen** und Männern wurde lange Zeit von der Lebensverlaufsforschung nicht oder allenfalls am Rande beachtet. Das „geschlechterblinde“ 3-gliedrige Lebensverlaufmodell unterscheidet die Phasen I.) Kindheit, Jugend, Ausbildung; II.) Erwachsene in der Erwerbsarbeit, III.) Ruhestand. Es geht implizit von der traditionellen Rollenteilung aus und ist auf **Lebensverläufe von Männern** fokussiert.



„Auch wenn man bei Frauen versucht, insb. familienbedingte Unterbrechungen in einem entsprechenden Modell des Lebenslaufs zu berücksichtigen, so sind in der Realität die weiblichen Erwerbsbiografien so variabel, dass sich auch ein fünfgliedriger Lebenslauf (Ausbildung – Erwerb – Familie – Erwerb – Ruhestand) nicht herauskristallisieren lässt.“<sup>13</sup> Als Folge von Pluralisierung und Individualisierung gibt es: 1.) zeitliche Verschiebungen und Dehnungen der Phasen, 2.) Überlappungen der Phasen, 3.) Diskontinuitäten innerhalb der Phasen mit der Folge der Perforierung der Lebensläufe, in der Regel für Frauen und Männer sehr unterschiedlich in Bezug auf Form und Dauer, Haupt-, Neben- und Spätfolgen; 4.) auch eine Individualisierung der Schwellen, der Übergänge und der Verläufe.

<sup>13</sup> Vgl. Naegele, Gerhard (Hg.): Soziale Lebenslaufpolitik. Wiesbaden 2010.



Je nach sozial-hierarchischer Position und Lebenswelt werden in einzelnen Lebensphasen und -schwellen für Frauen und Männer die Möglichkeitsräume unterschiedlich breit geöffnet (bzw. eingeschränkt). Dabei spielen (einsame oder gemeinsam getroffene) Entscheidungen in früheren Lebensphasen eine erhebliche (präjudizierende) Rolle, sind oft irreversibel und – für die Einzelne/den Einzelnen – im Nachhinein nur schwer auszugleichen. Sozialpolitisch und lebensweltlich relevante Folgen von Diskontinuitäten im Lebenslauf während der Erwerbsphase sind:

- *Erwerbsunterbrechungen* reduzieren künftige Erwerbseinkommenschancen und Rentenerwartungen.
- *Gering Qualifizierte* und besonders belastete Berufsgruppen gehen früher in Rente und müssen höhere versicherungstechnische Abschläge hinnehmen.
- *Geringverdiener* haben ein erhöhtes Risiko frühzeitiger Erwerbsminderung.
- *Prekäre Beschäftigungsverhältnisse* und (Langzeit-)Arbeitslosigkeit erhöhen das Risiko dauerhafter ökonomischer Unterversorgung sowie von Armut im Alter.
- *Sorgearbeit für Kinder und Pflegearbeit* für eigene Eltern beeinträchtigen spätere berufliche Chancen und Entgelte.
- *Biografiemuster geschiedener Frauen* weisen ein besonders hohes Risiko auf, im Alter ungenügend abgesichert zu sein, weil häufig weder abgeleitete noch eigenständige Alterssicherungsansprüche erworben wurden.
- *Teilzeitarbeit* reduziert spätere Karriere- und Erwerbseinkommenschancen sowie die eigenen Alterssicherungsansprüche.
- *Stellenprofile* und damit verbundene Karrieremöglichkeiten setzen (implizit) bestimmte Familien- und Rollenmodelle voraus.



Dieses skizzierte Tableau geschlechtsspezifischer Institutionalisierung, Individualisierung und Neuinstitutionalisierung von Lebensläufen hat zu einer *Vielfalt von Normalitätsbiografien* geführt mit *je unterschiedlichen Konsequenzen und Perspektiven* im Lebenslauf für Frauen und Männer. So verwundert nicht, dass auch die verschiedenen sozialen Milieus der Gesellschaft je eigene Lebenslaufperspektiven haben. Einige Milieus sind geprägt von der Normalität und Sicherheit des dreigliedrigen Lebenslaufmodells; für andere Milieus ist die Perforation von Lebensläufen die Normalperspektive, die für sie nicht negativ konnotiert ist. Durch die Milieuperspektive wird die Gleichzeitigkeit des Ungleichzeitigen von gegensätzlichen und auch widersprüchlichen Lebensverlaufsprogrammen deutlich. Die Menschen in den sozialen Milieus haben dabei sehr unterschiedliche Präferenzen für Lebensentwürfe – und sie reagieren sehr unterschiedlich, wenn ihre faktischen Lebensverläufe nicht ihren Lebensentwürfen entsprechen. Dabei sind nicht nur die materiellen und kulturellen Ressourcen zwischen den Milieus sehr ungleich verteilt, sondern auch die Vorstellungen von ihrem individuellen und gemeinsamen – privaten und beruflichen – Lebensverlauf. Zu den strukturellen und kulturellen Hauptlinien von Lebenslaufperspektiven in der Milieulandschaft siehe Anhang.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> Vgl. Wippermann, Carsten: *Milieus in Bewegung. Werte, Sinn, Religion und Ästhetik in Deutschland*. Würzburg 2011.

# IV.

## Von der Gleichstellungspolitik zur Politik der Chancengerechtigkeit

Vor dem Hintergrund dieser Pluralität von geschlechtsspezifischen und milieuspezifischen Lebensverläufen und Lebensverlaufsperspektiven hat sich die Notwendigkeit ergeben, die bisherige Gleichstellungspolitik weiterzuentwickeln.

Der Wechsel von Frauenpolitik zur Gleichstellungspolitik nahm die Männer mit in den Blick und „mit ins Boot“<sup>15</sup>. Dabei blieb sie allerdings allzu oft dem Konzept des Statusvergleichens verhaftet, das vielen Frauen und Männern (vor allem aus den soziokulturell jungen Milieus) eher altmodisch und überholt erscheint: „Gleichstellungspolitik“ kümmert sich tatsächlich (oder zumindest im Verständnis jüngerer Adressatinnen und Adressaten) ums Gleichstellen, d.h. um eine nachholende, korrigierende Angleichung von Frauen an Männer im Hinblick auf Statusmerkmale (Berufstätigkeit, Einkommen etc.). Diese statisch und sozialtechnokratisch anmutende Form von Gesellschaftspolitik passt immer weniger zu den dynamischen Lebenskonzepten junger Menschen und ihrer Erfahrung von Entscheidungsinterdependenzen.

Heute geht es Frauen und Männern in den jungen Generationen und Milieus nicht mehr um gleiche Rechte (diese werden vorausgesetzt) und um gleichen Status (der Statusvergleich ist unter Vorzeichen von Lebensdynamiken oft wenig plausibel), sondern um **Gerechtigkeit und faire Chancen im Lebenslauf für beide Geschlechter**.

Vor diesem Hintergrund erzeugen die Begriffe „Gleichstellung“ und „Gleichstellungspolitik“ für jüngere Frauen und Männer leicht einen Bedeutungshorizont, der ihnen fremd ist, der die Erwartungen nicht auf *den* Begriff bringt, den sie mit einer Politik für mehr Geschlechtergerechtigkeit verbinden und der auch nicht zu ihrer Lebensauffassung und ihrem Politikverständnis passt. Denn „Gleichstellungspolitik“ suggeriert, dass es ein definiertes Ziel und Maß gibt, auf das hin Frauen und Männer *justiert* werden sollen; dass die Politik die aktive Gestaltung zur Gleichstellung übernimmt.<sup>16</sup> Das Selbstverständnis der Menschen heute ist jedoch, dass sie selbst aktiv ihre individuellen und gemeinsamen Entscheidungen treffen nach Maßgabe ihrer individuellen Ziele und Konzeptionen von Partnerschaft, von Familie, von Erwerbs-

---

15 Dieser Ansatz wurde seitens des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend – auch bildlich – aufgegriffen in dem Material ‚Gleich geht’s weiter‘, das für den Einsatz in Schulen gedacht ist. Der Bezug ist möglich über das Bundesministerium. Das Info-Paket enthält eine Postkarte, die zwei junge Leute – eine junge Frau, einen jungen Mann – zeigt, die beide buchstäblich in einem Boot sitzen. Sie sind auch beide offensichtlich „gleichgestellt“ – gleich stark. Allerdings fehlt ihnen die gemeinsame Lebensperspektive und Zielrichtung!

16 Dazu kommt, dass im Kontext der Diversity-Debatte der letzten Jahre der Begriff „Gleichstellung“ unscharf geworden ist, nicht mehr vornehmlich Gleichstellung von Frauen und Männern meint, sondern auch Gleichstellung von Behinderten, Migrantinnen und Migranten u. a. Damit aber bleiben die aktuellen Fragen der Geschlechtergerechtigkeit im Horizont von Statusvergleich und Statussicherung.

arbeit. Frauen und Männer wollen *nicht gleichgestellt* werden, sondern ihr Leben gleichberechtigt individuell gestalten und partnerschaftlich steuern. Dabei ist ihnen klar, dass sie – als Frauen und Männer – von direkten und mittelbaren Neben- und Spätfolgen von Entscheidungen unterschiedlich betroffen sein und diese oft gar nicht ausreichend absehen können (weil sich die ökonomischen, rechtlichen und sozialen Rahmenbedingungen immer schneller ändern).

Die Politik soll daher den Rahmen schaffen, der gewährleistet, dass in einer unsicheren und offenen Zukunft die **gesellschaftlichen Strukturen sowie die Entscheidungen und Arrangements in ihren Neben- und Spätfolgen nicht einseitig einen Nachteil für Frauen oder Männer** erzeugen.<sup>17</sup> Das bedeutet: Die Dynamiken im Lebenslauf von Frauen und Männern sind politisch so wahrzunehmen und – präventiv wie nachsorgend – so zu gestalten, dass **für beide Geschlechter faire Lebenschancen und faire Risikoverteilungen** geschaffen und gesichert werden. Das entlässt den Staat keineswegs in eine „Nachwächterfunktion“, sondern fordert ihn zur aktiven Gestaltung für die praktische Durchsetzung gleicher Rechte für Frauen und Männer angesichts vielfältiger Lebensverläufe.

**Fazit:** 25 Jahre nach Einrichtung des Bundesfrauenministeriums gehört eine lebenslauforientierte Politik der fairen Chancen von Frauen und Männern mit ganz oben auf die Agenda einer modernen Gesellschaftspolitik. Chancengerechtigkeit zwischen den Geschlechtern ist ein Thema, das alle wichtig finden für den Zusammenhalt der Gesellschaft! Dies bedeutet und verlangt – aus Sicht sowohl von Frauen als auch von Männern – heute allerdings nicht mehr nur „Frauenpolitik“, auch nicht mehr „Gleichstellungspolitik“ mit dem Ziel der Ergebnisgleichheit, sondern eine Gesellschaftspolitik, die auf Chancengleichheit **im Lebenslauf ausgerichtet ist!**

Die Bundesregierung hat mit der Vorlage ihres Ersten Gleichstellungsberichts deutlich gemacht, dass sie sich dieses Anliegen und diese Sichtweise zu eigen macht. Ihre Gleichstellungspolitik stellt sich dem Anspruch einer integrierenden Längsschnittperspektive. Um die Chancen einer wirkungsvollen Gleichstellungspolitik langfristig nutzen zu können, darf bei der Entwicklung politischer Maßnahmen für Frauen und Männer nicht nur auf situative Verbesserungen geachtet werden, sondern insbesondere auch auf die Unterstützung bei der Entwicklung neuer Perspektiven. Es geht um eine konsistente Gleichstellungspolitik in einer Lebensverlaufsperspektive, die das Ziel verfolgt, Übergänge als Ressource biografischer Verwirklichungschancen auszugestalten. Eine solche dynamische (nicht statusorientierte) Politik entwickelt Maßnahmen, die Übergänge erleichtern, Entscheidungen im Lebensverlauf mit ihren Langfristwirkungen unterstützen und für Frauen und Männer Optionsräume gleichberechtigt erweitern. Dieser Leitgedanke gilt auch für vordergründig nicht gleichstellungsrelevante Vorhaben. Eine Politik der Chancengerechtigkeit verknüpft damit Gleichstellungspolitik, Sozial- und Bildungspolitik zu einer nachhaltigen Politik des sozialen Zusammenhalts, geschlechtsbedingte Nachteile werden abgebaut, partnerschaftliche Verantwortung wird gestärkt.

---

<sup>17</sup> Insofern weist der 1. Gleichstellungsbericht der Bundesregierung schon über sich selbst hinaus. Indem er die Lebensverlaufsperspektive ins Zentrum einer modernen Gleichstellungspolitik rückt, macht er deutlich, dass es künftig nicht mehr schlicht um Gleich-„Stellung“ gehen müsste, sondern um Verteilung und Ausgleich, faire/gleiche Chancen und Risiken für Frauen und Männer im Lebenslauf.

Auf diese Weise antwortet das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend konsistent

1. auf die heute vielfältig fragmentierten Lebensverläufe, in denen sich Phasen der Erwerbstätigkeit und solche der Arbeitslosigkeit, Phasen des Alleinerziehens und des Lebens in einer Partnerschaft dynamisch abwechseln können;
2. auf die Tatsache, dass im Lebensverlauf weichenstellende Entscheidungen häufig nicht „allein“ getroffen werden und strukturell unterschiedliche Folgen für Frauen und Männer haben;
3. auf die Veränderungen wesentlicher institutioneller und soziokultureller Rahmungen, die nicht mehr lebenslang Geschlechterverhältnisse stabil prägen;
4. auf die Tatsache, dass in einer Gesellschaft des langen Lebens verschiedene Generationenerfahrungen zu einer neuen Gleichzeitigkeit des Ungleichzeitigen führen und Lebensläufe durch einschneidende historische Veränderungen (Mauerfall, globale Finanz- und Wirtschaftskrise etc.) lange nachwirkend berührt werden.<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> Diese Charakterisierung der Herausforderungen verdankt sich maßgeblich Systematisierungen von Frau Prof. Dr. Marianne Heimbach-Steins, die im Rahmen des vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend geförderten Projektes „Was kommt nach dem Ernährermodell?“ wiederholt sozioethische Impulse lieferte, zuletzt bei der Abschlusskonferenz am 29.11.2010 (vgl. die Dokumentation der Tagung in: Zeit für Verantwortung im Lebensverlauf – Politische und rechtliche Handlungsstrategien, Broschüre hrsg. vom BMFSFJ, 2011).

# V.

## Anhang

### Chronik der Frauen- und Gleichstellungspolitik 1986–2011

#### Frauen in Deutschland Maßnahmen und Gesetze zur Gleichstellung seit 1986

##### Januar 1986

Anerkennung von Kindererziehungszeiten in der Rente (ein Jahr) für Frauen ab Geburtsjahrgang 1921.

##### Februar 1986

Richtlinie zur beruflichen Förderung von Frauen in der Bundesverwaltung

##### Juni 1986

Umbildung des **Bundesministeriums für Jugend, Familie und Gesundheit** zum **Bundesministerium für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit**. Übertragung der Federführung für Frauenfragen einschließlich Gesetzgebungskompetenz.

##### Januar 1987

Die neu gegründete **Abteilung Frauenpolitik** im Bundesministerium für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit nimmt die Arbeit auf.

##### April 1987

Das **Opferschutzgesetz** verbessert wesentlich den Rechtsschutz für Opfer von Straftaten, besonders auch für die Opfer von Sexualdelikten, im Strafprozess.

##### Juli 1987

**Änderung der Geschäftsordnung der Bundesregierung**. Dem Bundesministerium für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit werden folgende neue Mitwirkungsrechte eingeräumt:

- Initiativrecht
- Rederecht
- Vertagungsrecht

### **Oktober 1987**

**Kindererziehungsleistungsgesetz** (Gesetz über Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung für Kindererziehung an Mütter der Geburtsjahrgänge vor 1921). Auch Mütter der Geburtsjahrgänge vor 1921 erhalten für jedes Kind, das sie lebend geboren haben, eine rentenrechtliche Anerkennung der Kindererziehungsleistung.

### **April 1988**

**Erster Informeller Frauenministerrat der Europäischen Gemeinschaften (EG) in der Bundesrepublik Deutschland**

### **Mai 1989**

**Einsetzung eines „Wissenschaftlichen Beirats für Frauenpolitik“ beim Bundesministerium für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit.** Der Beirat soll die bereits vorhandenen Instrumentarien zur Gleichberechtigung ergänzen und das Bundesministerium für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit in Fragen der Frauenforschung und Frauenpolitik unabhängig beraten.

### **Juni 1989**

Gesamtdarstellung **der Gleichstellungsstellen** in Bund, Ländern und Kommunen wird als Bericht der Bundesregierung vorgelegt.

### **Juli 1989**

**Verlängerung des 1986 eingeführten Erziehungsgeldes und Erziehungsurlaubes auf 15 Monate**

### **Juli 1990**

**Verlängerung des Erziehungsgeldes und Erziehungsurlaubes von 15 auf 18 Monate**

### **September 1990**

Der erste **Bericht der Bundesregierung zur Umsetzung der „Richtlinie zur beruflichen Förderung von Frauen in der Bundesverwaltung“** wird veröffentlicht.

### **September 1990**

Der **Einigungsvertrag zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Deutschen Demokratischen Republik** tritt in Kraft. Mit Artikel 31 des Einigungsvertrages wird der gesamtdeutsche Gesetzgeber verpflichtet, die Gesetzgebung zur Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern weiterzuentwickeln und die Rechtslage zugunsten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auszugestalten.

### **Oktober 1990**

**Neufassung der Richtlinie zur Förderung von Frauen in der Bundesverwaltung**

### **Januar 1991**

Die **Bundeswehr** öffnet alle Laufbahnen des Sanitätsdienstes und des Militärmusikdienstes für Frauen.

### Januar 1991

Das **Bundesministerium für Frauen und Jugend** wird ein eigenständiges Ressort.

### Mai 1991

Die Bundesregierung veröffentlicht den **ersten Bericht über die Berufung von Frauen in Gremien, Ämtern und Funktionen**, auf deren Besetzung die Bundesregierung Einfluss hat.

### Januar 1992

#### **Rentenreformgesetz 1992**

- | Die 1986 eingeführte Anerkennung von Kindererziehungszeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung wird für Geburten ab 1992 von bisher einem Jahr auf drei Jahre verlängert.
- | Darüber hinaus werden Zeiten der Kindererziehung bis zum 10. Lebensjahr eines Kindes und ab 1992 anfallende Zeiten der ehrenamtlichen Pflege eines Pflegebedürftigen bei der Berechnung von Anwartschafts- und Wartezeiten berücksichtigt.

### Januar 1992

Das **Erziehungsgeld** für Kinder, die vom 1. Januar 1992 an geboren sind, wird auf 2 Jahre ausgedehnt.

### Mai 1992

**Erstes Gesetz zur Änderung des Mutterschutzgesetzes:** Verbesserung im Kündigungsschutz

### Juni 1992

**Schwangeren- und Familienhilfegesetz:** Das Gesetz zum Schutz des vorgeburtlichen/werdenden Lebens, zur Förderung einer kinderfreundlichen Gesellschaft, für Hilfen im Schwangerschaftskonflikt und zur Regelung des Schwangerschaftsabbruchs wird vom Deutschen Bundestag beschlossen. Als Artikel 1 enthält es das Gesetz über Aufklärung, Verhütung, Familienplanung und Beratung (BeratungsG), das am 05.08.1992 in Kraft tritt und die umfassende psychosoziale Beratung für schwangere Frauen auf eine Rechtsgrundlage stellt. Das Gesetz schafft darüber hinaus den Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz zum 01.01.1996.

### Juli 1992

Um den strafrechtlichen Schutz ausländischer Mädchen und Frauen vor sexueller Ausbeutung in Deutschland zu verbessern, werden die **Strafvorschriften zum Menschenhandel** neu geregelt.

### November 1992

**EG-Mutterschutz-Richtlinie 92/85** mit Mindestvorschriften zum Mutterschutz tritt in Kraft.

### Januar 1993

Mit dem **10. AFG-Änderungsgesetz** wird eine Regelung in das Arbeitsförderungsgesetz aufgenommen, wonach Frauen entsprechend ihrem Anteil an den Arbeitslosen an den Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik teilhaben sollten.

### August 1993

Der **Zweite Bericht der Bundesregierung** über die **Gleichstellungsstellen** in Bund, Ländern und Kommunen wird vorgelegt.

### November 1993

Die Bundesregierung veröffentlicht den **zweiten Bericht zur Umsetzung der Richtlinie zur beruflichen Förderung von Frauen in der Bundesverwaltung**.

### April 1994

Das **Familienrechtsrahmengesetz** wird novelliert. Ehepaare können von jetzt an frei über den gemeinsamen Familiennamen entscheiden.

### Mai 1994

Eine einheitliche Vorschrift im **Strafgesetzbuch** schützt Mädchen und Jungen unter 16 Jahren vor **sexuellem Missbrauch** unabhängig vom Geschlecht des Täters.

### Juli 1994

Das **Arbeitszeitrechtsgesetz** hebt – mit Ausnahme des Beschäftigungsverbots für Arbeiten unter Tage – die Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Frauen auf. Dazu gehört u. a. das Nachtarbeitsverbot für Arbeiterinnen.

### September 1994

Das Gesetz zur Durchsetzung der **Gleichberechtigung von Frauen und Männern (2. Gleichberechtigungsgesetz)** tritt in Kraft. Es hat folgende Schwerpunkte:

- Gesetz zur Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Bundesverwaltung und den Gerichten des Bundes (Frauenförderungsgesetz) – löst die entsprechende Richtlinie aus dem Jahr 1986 ab.
- Verschärfung des Verbotes der Benachteiligung wegen des Geschlechts im Arbeitsleben.
- Erweiterte Mitwirkungsrechte von Betriebsrat und Personalrat bei der Frauenförderung und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
- Gesetz zum Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (Beschäftigtenschutzgesetz).
- Gesetz über die Berufung und Entsendung von Frauen und Männern in Gremien im Einflussbereich des Bundes (Bundesgremienbesetzungsgesetz).

### Oktober 1994

Das **Gleichberechtigungsgebot** in Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz wird ergänzt: „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

### Januar 1995

Das **Pflegeversicherungsgesetz** tritt in Kraft. Die Leistungen der Pflegeversicherung werden in zwei Stufen eingeführt: die Leistungen bei häuslicher Pflege ab 01.04.1995, die Leistungen bei stationärer Pflege ab 01.07.1996. Die Leistungen bei häuslicher Pflege bringen Verbesserungen der sozialrechtlichen Absicherung der Pflegepersonen mit sich. So werden je nach Pflegestufe und Umfang der Pflegetätigkeit Beiträge zur Rentenversicherung der Pflegepersonen aus der Pflegeversicherung gezahlt.



### August 1995

Durch das **Schwangeren- und Familienhilfeänderungsgesetz** werden die Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts zur rechtlichen Regelung des Schwangerschaftsabbruchs umgesetzt. Kernpunkt ist die Änderung des Beratungsgesetzes zum Schwangerschaftskonfliktgesetz, das nun die verpflichtende Beratung der Schwangeren in einer Not- und Konfliktlage regelt.

### September 1995

#### 4. Weltfrauenkonferenz der Vereinten Nationen in Peking

### Januar 1996

**Der Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz** für Kinder ab Vollendung des 3. Lebensjahres tritt in Kraft.

Das **Kindergeld** für das erste und zweite Kind wird auf 200 DM im Monat, für dritte Kinder 300 DM und für alle weiteren Kinder auf 350 DM im Monat angehoben, die Altersgrenze wird von 16 auf 18 Jahre erhöht.

### Januar 1997

**Gesetz zur Umsetzung des Programms für mehr Wachstum und Beschäftigung** in den Bereichen der Rentenversicherung und Arbeitsförderung. Stufenweise Anhebung der Altersgrenze für den Rentenbeginn von Frauen von 60 auf 65 Jahre in den Jahren 2000 bis 2004.

### Januar 1997

Das **Gesetz zur Änderung des Mutterschutzrechts** tritt in Kraft:

- ▮ verbesserter Mutterschutz für Hausangestellte und Mütter nach Frühgeburten,
- ▮ verbesserte Erstattung der Mutterschutzkosten für Kleinbetriebe.

### Februar 1997

Konstituierende Sitzung der bundesweiten **Arbeitsgruppe Frauenhandel**, die u. a. das Zusammenführen unterschiedlichster Sichtweisen zum Themenkomplex Prävention, die Bekämpfung des Frauenhandels und den menschenwürdigen Umgang mit den Opfern zum Ziel hat.

### März 1997

#### Mutterschutzrichtlinienverordnung

- ▮ 2. Teil der Umsetzung der EG-Mutterschutz-Richtlinie.

### Juni 1997

**Beschluss des Europäischen Rates** in Amsterdam. Zielsetzung der Förderung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern wird in Art. 2 und 3 EG-Vertrag festgeschrieben. In Art. 119 EG-Vertrag wird der Grundsatz des gleichen Entgelts bei gleicher Arbeit um gleichwertige Arbeit erweitert.

### Juli 1997

Inkrafttreten des neu gefassten **§ 177 Strafgesetzbuch**: Vergewaltigung in der Ehe wird unter Strafe gestellt.

### November 1997

Das **Gesetz zur Änderung ausländer- und asylverfahrensrechtlicher Vorschriften** enthält eine verbesserte Härtefallregelung und ermöglicht ausländischen Ehefrauen, die Opfer ehelicher Gewalt wurden, ein eigenständiges Aufenthaltsrecht.

### Mai 1998

Der **Zweite Bericht der Bundesregierung über den Anteil von Frauen in wesentlichen Gremien im Einflussbereich des Bundes** wird dem Deutschen Bundestag vorgelegt.

### März 1999

Die Abteilung „Frauenpolitik“ im Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend wird in Abteilung „**Gleichstellung**“ umbenannt.

### Juni 1999

**Verabschiedung des Programms Frau und Beruf.** Das von der Bundesregierung durchgeführte Programm „Frau und Beruf“ umfasst u. a. die Frauenförderung in der Privatwirtschaft und die Auszeichnung vorbildlicher Unternehmen, die sich durch Arbeitszeitgestaltung, Kinderbetreuungseinrichtungen oder gezielte Frauenförderung verdient gemacht haben, z. B. durch das TOTAL-EQUALITY-Prädikat oder das audit berufundfamilie. Ein weiteres Ziel ist es, die Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mütter und Väter zu verbessern und zugleich für ein neues Leitbild für Männer zu werben. Das neue Bundeserziehungsgeldgesetz ermöglicht, dass zukünftig Mütter und Väter gleichzeitig Erziehungsurlaub nehmen können. Während dieser Zeit haben sie einen Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit bis zu je 30 Stunden in der Woche.

### Dezember 1999

Mit dem **Aktionsplan zur Bekämpfung der Gewalt an Frauen** hat die Bundesregierung erstmals ein umfassendes Konzept für alle Ebenen der Gewaltbekämpfung vorgelegt – von der Prävention über die Täterarbeit und die bessere Vernetzung von Hilfsangeboten für die Opfer bis hin zu rechtlichen Maßnahmen wie einem Gewaltschutzgesetz für Frauen und einer stärkeren Sensibilisierung der Öffentlichkeit. Das Gesetz zum Schutz vor häuslicher Gewalt sieht dabei neben der vereinfachten Zuweisung der Ehewohnung gesetzliche Regelungen für ein Kontakt- und Näherungsverbot des gewalttätigen Ehemannes vor. Der Aktionsplan setzt auch Akzente auf Kooperation zwischen staatlichen Institutionen und nichtstaatlichen Projekten, auf eine bundesweite Vernetzung von Hilfsangeboten sowie auf den relativ neuen Bereich der Täterarbeit.

### April 2000

Die **Bund-Länder-Arbeitsgruppe zur Bekämpfung von häuslicher Gewalt gegen Frauen** nimmt unter dem Vorsitz des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend die Arbeit auf.

### Juli 2000

**Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH)** bestätigt die Vereinbarkeit gesetzlicher Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen und Männer, insbesondere durch Beseitigung der tatsächlich bestehenden Ungleichheiten, mit der europäischen Gleichbehandlungsrichtlinie 76/207/EWG.

### September 2000

Nach der neuen **Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerien** ist die Gleichstellung von Frauen und Männern durchgängiges Leitprinzip und soll bei allen politischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen der Bundesministerien in ihren Bereichen gefördert werden. Gleichstellung als Querschnittsaufgabe soll damit auf breite Schultern gestellt werden. Zudem wird geregelt, dass Gesetzentwürfe die Gleichstellung von Frauen und Männern auch sprachlich zum Ausdruck bringen sollen.

### Oktober 2000

Mit der im Oktober 2000 verabschiedeten Resolution 1325 „**Frauen, Frieden und Sicherheit**“ hebt der UN-Sicherheitsrat die Bedeutung der Rolle von Frauen in der Friedenssicherung und Konfliktprävention hervor und gibt politische Richtlinien für eine geschlechtersensible Friedens- und Sicherheitspolitik vor. Die Resolution 1325 fordert die Einbindung von Frauen in politischen Prozessen und Institutionen, bei der Planung und personellen Ausgestaltung von Friedensmissionen und bei der Verhandlung von Friedensabkommen. Der Sicherheitsrat fordert den Generalsekretär der Vereinten Nationen sowie die Mitgliedsstaaten auf, konkrete Maßnahmen u. a. zur Förderung der Rolle von Frauen in der Konfliktprävention zu ergreifen.

### Dezember 2000

Die Bundesregierung legt dem Deutschen Bundestag den **Vierten Bericht über die Förderung der Frauen im Bundesdienst** (Berichtszeitraum 1995–1998) vor.

### Dezember 2000

Durch die **Änderung von Artikel 12a Abs. 4 Satz 2 des Grundgesetzes**, die am 23. Dezember 2000 in Kraft getreten ist, wird der freiwillige Dienst von Frauen mit der Waffe in der Bundeswehr auf eine klare verfassungsrechtliche Grundlage gestellt und Frauen der Zugang in alle Bereiche der Streitkräfte ermöglicht.

### Januar 2001

Am 2. Januar 2001 haben **244 Rekrutinnen erstmals ihren freiwilligen Dienst an der Waffe bei der Bundeswehr angetreten.**

### Januar 2001

**Neue Elternzeit ersetzt alten Erziehungsurlaub.** Am 1. Januar 2001 traten die Neuregelungen zum Erziehungsgeld und zum Erziehungsurlaub in Kraft. Sie gelten für Kinder, die ab dem 1. Januar 2001 geboren oder adoptiert werden:

- Erstmals können Mutter und Vater bei einer unveränderten Dauer von maximal drei Jahren gleichzeitig Elternzeit (vorher Erziehungsurlaub) nehmen. Beide Elternteile haben währenddessen einen Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit, der in Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten gilt. Mutter und Vater können zudem statt der bisherigen 19 Stunden nun jeweils bis zu 30 Stunden wöchentlich arbeiten, d. h. gemeinsam bis zu 60 Stunden. Dies eröffnet Eltern neue Möglichkeiten, sich Erwerbs- und Familienarbeit zu teilen. Mehr Flexibilität erhalten Eltern überdies durch das Angebot, ein Jahr der Elternzeit zwischen dem dritten und dem achten Geburtstag des Kindes zu nehmen, wenn der Arbeitgeber dem zustimmt.

### 26. April 2001

Der erste „Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag“ findet statt. Unternehmen und Organisationen laden Schülerinnen zu Veranstaltungen in technischen und naturwissenschaftlichen Arbeitsfeldern ein, um ihnen einen Einblick in frauenuntypische Berufe zu verschaffen.

### Juli 2001

**Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit in der Privatwirtschaft** zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft geschlossen. Ziele sind die

- | nachhaltige Verbesserung der Ausbildungsperspektiven von Mädchen und Frauen,
- | nachhaltige Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mütter und Väter,
- | deutliche Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen und
- | Verringerung der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern.

Vereinbart wird eine regelmäßige Bilanzierung unter Mitwirkung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

### Juli 2001

Das **Gesetz zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes** tritt in Kraft. Für die Beteiligung von Frauen an den Mitgliedern des Betriebsrats sieht das Gesetz eine Anteilsregelung vor, die dem Anteil der Frauen an den Beschäftigten folgt.

### Dezember 2001

**Mit dem Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes modernisiert der Gesetzgeber das Frauenförderungsgesetz von 1994**, u. a. indem die Kompetenzen der Gleichstellungsbeauftragten erweitert werden.

### Januar 2002

Die Bundesregierung ratifiziert das **CEDAW-Fakultativprotokoll**. Das Fakultativprotokoll ergänzt das CEDAW-Übereinkommen (Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau), das 1985 von der Bundesrepublik ratifiziert wurde. Mit dem 1999 von der Generalversammlung der UN verabschiedeten Fakultativprotokoll wird Frauen, die Opfer von Menschenrechtsverstößen geworden sind, ein internationales Rechtsmittel an die Hand gegeben.

### Januar 2002

Das **Gesetz zur Verbesserung des zivilgerichtlichen Schutzes bei Gewalttaten und Nachstellungen sowie zur Erleichterung der Überlassung der Ehewohnung bei Trennung (Gewaltschutzgesetz)** tritt in Kraft. Es enthält neben der vereinfachten Zuweisung der Ehewohnung auch ausdrückliche Regelungen für ein Kontakt-, Belästigungs- und Näherungsverbot.

### Januar 2002

Das **Gesetz zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Prostituierten (ProstG)** tritt in Kraft. Es zielt darauf, die Sittenwidrigkeit der Prostitution abzuschaffen, Prostituierten die Einklagbarkeit ihres Lohnes zu sichern, den Zugang zur Sozialversicherung zu erleichtern, kriminellen Begleiterscheinungen der Prostitution den Boden zu entziehen, den Ausstieg aus der Prostitution zu erleichtern und möglichst wenig gesundheitsgefährdende Arbeitsbedingungen in der Prostitution zuzulassen.

### Januar 2002

Das **Job-AQTIV-Gesetz** tritt in Kraft. Ziel des Gesetzes ist es, die Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt voranzubringen, indem spezielle arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für Frauen ausgebaut werden und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert wird (Erhöhung der Zuschüsse zu den Kinderbetreuungskosten, wenn Arbeitslose an Maßnahmen der beruflichen Aus- und Weiterbildung oder Trainingsmaßnahmen teilnehmen).

### Januar 2002

Die **Reform des „Meister-BAföG“** tritt am 1. Januar 2002 in Kraft. Es gelten nun für Frauen mit Kindern bessere Förderkonditionen.

### April 2002

Die Bundesregierung veröffentlicht den **Bericht zur Entgeltgleichheit** und zur ökonomischen Situation von Frauen.

### Mai 2002

Der **„Dritte Bericht der Bundesregierung über den Anteil von Frauen in wesentlichen Gremien im Einflussbereich des Bundes“** (3. Gremienbericht) wird vom Bundeskabinett beschlossen. Er zeigt einen weiter nur leichten Anstieg des Frauenanteils in den Gremien im Einflussbereich des Bundes auf.

### Juni 2002

**Änderung des Mutterschutzgesetzes** tritt in Kraft. Die Mutterschutzfrist beträgt für alle Mütter insgesamt mindestens 14 Wochen, d. h. auch für die Mütter, die früher entbinden als berechnet. Zudem wurde klargestellt, dass die mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbote für die Berechnung des Urlaubs als Arbeitszeiten zählen.

### Januar 2004

**Erste Bilanz** zur Umsetzung der Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit (Bilanz 2003). Die Bilanz zeigt, dass die formale Bildung von Mädchen und Frauen inzwischen einen hohen Stand erreicht. Es bestehen aber weiter geschlechtsspezifische Unterschiede beim Berufswahlverhalten und beim Übergang in den Beruf.

### Januar 2004

Mit dem **Dritten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt** erhält die Arbeitsmarktförderung eine gleichstellungspolitische Zielsetzung. Bei den Agenturen für Arbeit, bei den Regionaldirektionen und bei der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit werden hauptamtliche Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) bestellt.

### Januar 2006

Alle Betriebe erhalten Aufwendungen für Mutterschutzleistungen, die sie für ihre Arbeitnehmerinnen zahlen, in vollem Umfang ersetzt. Sie nehmen an einem **allgemeinen Umlageverfahren der Krankenkassen** teil. Damit findet ein **umfassender Risikoausgleich** zwischen Betrieben in frauen- und männerdominierten Branchen statt.

### Februar 2006

Die **zweite Bilanz** zur Umsetzung der Vereinbarung zur **Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft** wird veröffentlicht. Schwerpunkt ist das Thema Frauen in Führungspositionen. Der Frauenanteil bei den abhängig beschäftigten Führungskräften stieg in der privaten Wirtschaft nur sehr langsam von 21 % im Jahr 2000 auf 23 % im Jahr 2004.

### August 2006

Das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) tritt in Kraft**. Damit werden EU-Gleichbehandlungsrichtlinien in Deutschland umgesetzt, die auch den Schutz vor Benachteiligungen wegen des Geschlechts bezwecken. Neu ist vor allem der Benachteiligungsschutz wegen des Geschlechts im Zivilrechtsverkehr bei sog. Massengeschäften und bei Verträgen, die eine privatrechtliche Versicherung zum Gegenstand haben. Aufgrund des AGG wird beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) errichtet. Bei Fragen auch zu Benachteiligungen wegen des Geschlechts unterstützt diese unabhängige Stelle alle Betroffenen durch Information und Beratung.

### Dezember 2006

Das Bundeskabinett beschließt den **ersten Erfahrungsbericht zum Bundesgleichstellungsgesetz**. Danach ist der Anteil von Frauen in Führungspositionen in der obersten Bundesverwaltung weiterhin gering: Bei den Abteilungsleitungen stieg er von 2000 bis 2005 lediglich von 8,8 auf 11,2 Prozent. Nach Ende des Berichtszeitraums sind allerdings weitere Verbesserungen erzielt worden: Im Jahr 2006 sind im Bundesinnenministerium und dem Auswärtigen Amt erstmals Frauen zu Abteilungsleiterinnen ernannt worden. Teilzeitbeschäftigung ist in der obersten Bundesverwaltung weiter Frauensache.

### Januar 2007

Am 1. Januar 2007 ist das **Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit** (Bundeselterngeld und Elternzeit – BEEG) in Kraft getreten. Es ersetzt für jeden Elternteil max. 12, gemeinsam max. 14 Monate lang 67 Prozent des nach der Geburt des Kindes wegfallenden Erwerbseinkommens. Beide Eltern können den Zeitraum frei untereinander aufteilen. Mit den Partnermonaten setzt das Elterngeld positive Anreize für eine stärkere Beteiligung der Väter an der Erziehungsaufgabe: Die Partnermonate werden nur gewährt, wenn jeder Elternteil mindestens zwei Monate lang seine Erwerbstätigkeit zugunsten der Kinderbetreuung reduziert.

### Januar 2007

Bundesregierung legt den **Bericht zu den Auswirkungen** des im Jahr 2001 vom Bundestag verabschiedeten **Prostitutionsgesetzes** vor. Im Bericht verpflichtet sich die Bundesregierung zu Verbesserungen – etwa in Bezug auf die Strafverfolgung von Freiern von Zwangsprostituierten oder in Bezug auf Ausstiegshilfen für Prostituierte.

### Februar 2007

Das Bundeskabinett beschließt den **vierten Bericht zum Bundesgremienbesetzungsgesetz**. Danach konnte der durchschnittliche Frauenanteil unter den Gremienmitgliedern zwar gesteigert werden, das gesetzliche Ziel, die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in Gremien zu schaffen, wird aber nach wie vor nicht erreicht.

### März 2007

Bundeskanzlerin Angela Merkel und die Spitzen von EU-Kommission und EU-Parlament unterzeichnen – anlässlich des Jahrestags „50 Jahre Römische Verträge“ – die **„Berliner Erklärung“**. In ihr wird die Gleichberechtigung von Frauen und Männern als gemeinsames Ideal der Europäischen Union prominent bekräftigt.

### März 2007

Das **Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderung (UN-Behindertenkonvention)** einschließlich des **Zusatzprotokolls als „opt-in“ zum Individualbeschwerderecht** wird von der weltweiten Staatengemeinschaft – so auch von der Bundesregierung – in New York unterzeichnet. Die Konvention nimmt umfassend Bezug auf die Situation und die Rechte behinderter Frauen.

### März 2007

Das **Gesetz zur Strafbarkeit beharrlicher Nachstellungen** tritt in Kraft. Stalking-Opfer, die unter fortgesetzter Verfolgung, Belästigung und Bedrohung leiden, werden strafrechtlich besser geschützt. Durch einen neuen Straftatbestand sowie durch eine Ergänzung der Haftgründe in der StPO schließt das Gesetz Strafbarkeitslücken und ermöglicht einen effektiveren Opferschutz.

### Mai 2007

Während der **deutschen EU-Ratspräsidentschaft** im **„Europäischen Jahr der Chancengleichheit für alle“** führt Deutschland ein informelles Gleichstellungsministertreffen durch. In Konkrektion des **EU-Fahrplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern (2006–2010)** legt Deutschland mit den beiden anderen Mitgliedern der ersten Teampräsidentschaft, Portugal und Slowenien, eine gemeinsame Erklärung vor. Die drei Länder bekennen sich dazu die Teampräsidentschaft zu nutzen, um wichtige Ziele des europäischen Fahrplans aktiv zu fördern: Entgeltgleichheit, Rollenwandel und Teilhabe von Frauen mit Migrationshintergrund.

### September 2007

Um Frauen wirkungsvoll vor Gewalt zu schützen, beschließt die Bundesregierung mit dem **„Aktionsplan II zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen“** erneut ein umfassendes Gesamtkonzept. Der Aktionsplan II setzt da an, wo nach dem ersten Aktionsplan besondere Handlungsnotwendigkeiten bestehen. Dazu zählen die Berücksichtigung von Frauen mit Migrationshintergrund und Frauen mit Behinderungen, der Bereich der medizinischen Versorgung und eine möglichst früh ansetzende Prävention.

### Oktober 2007

Der **Verwaltungsrat des Europäischen Gleichstellungsinstituts** konstituiert sich. Deutschland wird für drei Jahre als Vorsitzland gewählt.

### Januar 2008

Mit dem Inkrafttreten des **Gesetzes zur Änderung des Unterhaltsrechts** werden die Ansprüche von Geschiedenen und Kindern neu geregelt. Das Gesetz stärkt den Grundsatz der Eigenverantwortung jedes Ehepartners.

### März 2008

Das **Aktionsprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“** startet als breit angelegte Initiative in enger Partnerschaft mit der Bundesagentur für Arbeit. Es unterstützt Frauen, die nach einer längeren familienbedingten Erwerbsunterbrechung wieder in das Berufsleben zurückkehren wollen, aber auch deren Partner und Familien. Neben zahlreichen anderen Projekten stellen das beschäftigungspolitische Modellprogramm an 20 Standorten bundesweit und das Internetportal [www.perspektive-wiedereinstieg.de](http://www.perspektive-wiedereinstieg.de) die wichtigsten Säulen des Aktionsprogramms dar.

### April 2008

Erstmals findet der sogenannte **Equal Pay Day** (Tag der Entgeltgleichheit) statt. Der Aktionstag „Equal Pay Day“ findet seitdem jährlich statt. Er thematisiert den Entgeltunterschied zwischen den Geschlechtern in Deutschland.

### April 2008

Die **3. Bilanz der Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft** wird veröffentlicht. Sie zeigt den Stand der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Wirtschaft nicht nur für Deutschland, sondern auch im europäischen Vergleich auf. Fortschritte werden vor allem in Bezug auf die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf konstatiert, bei Frauen in Führungspositionen und Entgeltungleichheit gibt es keine entscheidenden Verbesserungen.

### Oktober 2008

Die Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder beschließen, erstmals einen **Gleichstellungsatlas** zu erstellen. Der Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland zum Vergleich von Kernindikatoren wurde im September 2009 durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend veröffentlicht.

### Dezember 2008

Das **Kinderförderungsgesetz** tritt in Kraft. Es soll den Ausbau eines qualitativ hochwertigen Betreuungsangebotes beschleunigen und den Eltern echte Wahlmöglichkeiten eröffnen. Ab dem 1. August 2013 soll nach Abschluss der Ausbauphase ein Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz für alle Kinder vom vollendeten ersten bis zum vollendeten dritten Lebensjahr eingeführt werden.

### April 2009

Der zweite **Equal Pay Day** wird – wie der erste 2008 – vom Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend gefördert und von einem breiten Aktionsbündnis getragen.



### Mai 2009

Am 5. Mai 2009 wird – anlässlich des Jubiläums „60 Jahre Art. 3 Grundgesetz“ – erstmals der **Helene Weber-Preis** vergeben. Der Helene Weber-Preis ist eine Auszeichnung für herausragendes kommunalpolitisches Engagement von Nachwuchspolitikerinnen. Neben der Hauptpreisträgerin werden 14 weitere Frauen aus ganz Deutschland ausgezeichnet. Der Preis erinnert an Helene Weber, eine der vier Mütter des Grundgesetzes.

### September 2009

Das **Gesetz über das Verfahren in Familiensachen und in den Angelegenheiten der freiwilligen Gerichtsbarkeit (FamFG)** tritt am 1. September 2009 in Kraft. Es beinhaltet eine grundlegende Neuordnung des familiengerichtlichen Verfahrens, das den praktischen Bedürfnissen der Verfahrensbeteiligten gerecht werden und nach Inhalt, Aufbau und Sprache auch für den interessierten Laien verständlich sein soll. Das Familiengericht ist nun für alle Gewaltschutzsachen zuständig.

### Oktober 2009

Mit dem Inkrafttreten des **2. Opferrechtsreformgesetzes** am 1. Oktober 2009 wird ein entscheidender Schritt zur Verbesserung des Opferschutzes, insbesondere auch für den Schutz von Kindern und Jugendlichen, gemacht. Künftig übernimmt der Staat die Anwaltskosten bei Straftaten wie etwa bei Körperverletzung, Raub oder Stalking mit schweren körperlichen Auswirkungen – unabhängig von den wirtschaftlichen Voraussetzungen des Opfers. Mit dem 2. Opferrechtsreformgesetz werden Verletzte und Zeuginnen bzw. Zeugen noch besser vor Belastungen im Strafverfahren geschützt und ihre Rechte gestärkt als durch das 1. Opferrechtsreformgesetz von September 2004.

### Oktober 2009

Um verdeckte Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern in Unternehmen zu identifizieren und gezielt zu überprüfen, welche betrieblichen Faktoren dabei eine Rolle spielen, bietet das Bundesfamilienministerium seit Oktober 2009 das **Computerprogramm Logib-D** an.

### November 2009

Im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wird in der Abteilung Gleichstellung ein **neues Referat** gebildet mit der Bezeichnung „**Gleichstellungspolitik für Jungen und Männer**“. Die Zusammenarbeit mit Väterorganisationen und anderen gleichstellungsorientierten Männerorganisationen soll intensiviert werden.

### Dezember 2009

Der **Vertrag von Lissabon tritt am 1. Dezember 2009 in Kraft** und damit der **Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV)**. Die Gleichstellung der Geschlechter ist ein im AEUV verankertes Grundprinzip der Europäischen Union und gehört zu den Zielen und Aufgaben der EU. Artikel 8 AEUV lautet: „Bei allen ihren Tätigkeiten wirkt die Union darauf hin, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern.“ Die Gleichstellung der Geschlechter ist auch in Artikel 23 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union verankert, die bereits im Amsterdamer Vertrag geforderte durchgängige Berücksichtigung des Grundsatzes der Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen wird bekräftigt.

### Januar 2010

Als Antwort auf die negativen Erwerbsanreize der Lohnsteuerklasse V wird bei der Lohnsteuer mit dem Faktorverfahren (**Lohnsteuerklasse IV** mit Faktor) eine neue Wahlmöglichkeit eröffnet. Vorteil des neuen Verfahrens: Die Lohnsteuersumme entspricht recht genau der Jahreseinkommensteuer; es gibt weniger Steuernachzahlungen als bei der Steuerklassenkombination III/V. Vor allem aber bleibt vielen Ehefrauen netto deutlich mehr von ihrem Bruttogehalt.

### Januar 2010

Das Gesetz zur **Änderung des Schwangerschaftskonfliktgesetzes** tritt in Kraft. Es regelt u. a. eine umfassende ärztliche Aufklärung, Betreuung und Begleitung der Schwangeren nach der Eröffnung eines pathologischen pränataldiagnostischen Befundes und im Vorfeld der Feststellung einer medizinischen Indikation. Außerdem stellt der Gesetzgeber sicher, dass betroffene Schwangere und ihre Partner Kenntnis von ihrem Anspruch auf eine vertiefende psychosoziale Beratung erlangen und durch eine ärztliche Kontaktvermittlung vereinfachten Zugang zu einer Schwangerschaftsberatungsstelle finden.

### Januar 2010

Im Rahmen des Peer-Review-Programms der EU-Kommission stellt die Bundesregierung im Januar die seit 25 Jahren bestehende „**Bundesstiftung Mutter und Kind – Schutz des ungeborenen Lebens**“ interessierten Mitgliedsstaaten vor. Das Zusammenspiel finanzieller Leistungen und infrastruktureller Hilfen durch die Vergabe der Stiftungsmittel über örtliche Schwangerschaftsberatungsstellen ist in Europa einzigartig. Mit dieser gezielten Unterstützung in einer kritischen Übergangsphase im Lebenslauf ist die Bundesstiftung beispielhaft für eine präventive Politik der sozialen Inklusion und eine moderne Gleichstellungs- und Frauenpolitik in Lebensverlaufsperspektive.

### Januar 2010

Start der Bundesinitiative „**Mehr Männer in Kitas**“. Die Initiative zielt auf eine Erweiterung des Berufswahlspektrums von Jungen und Männern. Anliegen der Initiative ist es auch, Mädchen und Jungen im Vorschulalter, in dem sie ihre Geschlechtsidentitäten entwickeln, zu erleichtern, Frauen und Männer als Vorbilder zu erleben.

### Februar 2010

Die Abteilung „Gleichstellung“ wird in Abteilung „**Gleichstellung, Chancengleichheit**“ umbenannt. Die Weiterentwicklung der Frauenpolitik über die Gleichstellungspolitik hin zu einer nachhaltigen Politik der fairen Chancen für Frauen und Männer wird damit verdeutlicht.

### März 2010

Im März 2010 verabschiedet die Europäische Kommission anlässlich des 15. Jahrestags der Erklärung und der Aktionsplattform der Weltfrauenkonferenz der Vereinten Nationen in Peking und des 30. Jahrestags des Übereinkommens der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau eine **Frauen-Charta**, in der die Kommission ihr Engagement für die Gleichstellung erneut bekräftigt und verspricht, die Geschlechterperspektive in allen ihren Politikbereichen stärker zu berücksichtigen.

### Juni 2010

Deutschland wird für eine weitere Amtszeit im Vorsitz des **Verwaltungsrats des Europäischen Gleichstellungsinstituts** in Vilnius bestätigt.

Am 21. Juni 2010 nimmt das **Europäische Gleichstellungsinstitut** am Standort in Vilnius offiziell seine Arbeit auf. Das Institut unterstützt die Gleichstellungspolitik der Organe der Europäischen Union und der Mitgliedsstaaten durch gezielte Datensammlung, -analyse und -aufbereitung. Zudem wird das Institut ein Dokumentationszentrum einrichten, in dem Best-Practice-Beispiele und Materialien zur Förderung der Gleichstellung aus allen europäischen Staaten gesammelt und einsehbar gemacht werden sollen.

### September 2010

Die **Strategie der Europäischen Union zur Gleichstellung von Frauen und Männern (2010–2015)** wird am 21. September 2010 angenommen. Die Strategie baut auf dem Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern (2006–2010) auf und stellt einen umfassenden Rahmen dar, in dem sich die Kommission zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter verpflichtet. Die Strategie verdeutlicht den Nutzen der Gleichstellung der Geschlechter im Hinblick auf Wirtschaftswachstum und nachhaltige Entwicklung und soll zur Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen im Rahmen der Strategie Europa 2020 beitragen.

### Oktober 2010

**Anlässlich des zehnjährigen Jubiläums der Resolution 1325 des Sicherheitsrates der Vereinten Nationen „Frauen, Frieden und Sicherheit“** haben die mit der Umsetzung der Resolution befassten Bundesministerien konkrete Initiativen für eine besser strukturierte und koordinierte Zusammenarbeit der Ressorts auf nationaler Ebene ergriffen mit dem Ziel einer kohärenteren Zusammenarbeit auch vor Ort in Krisen- und Konfliktgebieten. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Familie und Jugend sorgte dabei – gemeinsam mit der Bundesakademie für Sicherheitspolitik und dem Deutschen Institut für Menschenrechte – für die wesentlichen koordinierenden Impulse.

### Dezember 2010

Der **Zweite Erfahrungsbericht der Bundesregierung zum Bundesgleichstellungsgesetz und der Fünfte Gremienbericht der Bundesregierung zum Bundesgremienbesetzungsgesetz** werden vom Bundeskabinett beschlossen. Positive Entwicklungen sind beim Frauenanteil an der Gesamtbeschäftigung im Bundesdienst sowie bei der Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie festzustellen. Gleichzeitig ist die Teilhabe von Frauen an Leitungsfunktionen, vor allem in den höheren Hierarchiestufen und in Gremien des Bundes, nach wie vor nicht zufriedenstellend. Der Bericht empfiehlt eine Neuregelung des Bundesgremienbesetzungsgesetzes. Der entsprechende Prüfauftrag aus dem Koalitionsvertrag, der einen Stufenplan zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Wirtschaft und öffentlichem Dienst ankündigt, ist insoweit erfüllt.

### Januar 2011

„**UN WOMEN**“, die neue Einheit der Vereinten Nationen für die Förderung von Frauen und Geschlechtergleichheit, nimmt zum 1. Januar 2011 ihre Arbeit auf. Zusammen mit den deutschen Nichtregierungsorganisationen war die deutsche Regierung intensiv darum bemüht, die bisherigen vier Einrichtungen der Vereinten Nationen, die für Geschlechtergleichheit und Frauenförderung zuständig waren (Entwicklungsfonds der Vereinten Nationen für Frauen (UNIFEM), die Abteilung für Frauenförderung (DAW), das Büro der Sonderberaterin des VN-Generalsekretärs für Gleichstellungsfragen (OSAGI) und das Internationale Forschungs- und Ausbildungsinstitut zur Förderung der Frau (INSTRAW) in einer Einheit zusammenzufassen. Ziel ist es, die Wirksamkeit der Gleichstellungspolitik international zu stärken und eine effizientere Arbeitsweise zu gewährleisten.

### Januar 2011

In allen Grundsicherungsstellen bzw. zugelassenen kommunalen Trägern wird es eine **Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA)** geben. Die Beauftragte wirkt u. a. in Planungs- und Steuerungsprozessen zur Geschäftspolitik sowie bei der Bildungsziel- und Maßnahmenplanung mit, entwickelt und führt Informationsveranstaltungen für erwerbsfähige Hilfebedürftige durch und berät Arbeitgeber in Fragen familienorientierter Personalpolitik.

### Januar 2011

Bundesministerin Schröder legt ihr Konzept für den privatwirtschaftlichen Teil des vom Koalitionsvertrag geforderten Stufenplans zur Förderung von Frauen in Führungspositionen vor: Mit einer gesetzlichen „**FlexiQuote**“ sollen mitbestimmte und börsennotierte Unternehmen verpflichtet werden, sich transparente und verbindliche Zielquoten für Frauen in Aufsichtsräten und Vorständen zu geben.

### März 2011

Anlässlich „100 Jahre Internationaler Frauentag“ wird der **Helene Weber-Preis** zum zweiten Mal ausgelobt. Er soll – wie 2009 – die Leistungen herausragender Nachwuchspolitikerinnen auszeichnen.

### März 2011

Die **Dax-30-Unternehmen** verpflichten sich auf dem vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend organisierten Gipfeltreffen gegenüber der Bundesregierung, noch im Jahr 2011 transparente und differenzierte Zielvorgaben für ihre Unternehmen vorzulegen, um den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu fördern.

### April 2011

Beim **4. Equal Pay Day** (Tag der Engeltgleichheit) stellt das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Landfrauenverband das Thema „**Entgeltunterschiede in ländlichen Regionen**“ in den Mittelpunkt.

### April 2011

Der von Bundesministerin Dr. Kristina Schröder initiierte **1. bundesweite Boys' Day** erfährt auf Anhieb große Resonanz: Mehr als 90 Initiativen, über 4.000 Veranstaltungen und rund 35.000 Plätze für Jungen – der Boys' Day ist schon im ersten Jahr ein voller Erfolg.

#### April 2011

Bundesministerin Dr. Kristina Schröder beruft erstmals einen **Fachbeirat für Jungenpolitik**. Er soll bis 2013 Empfehlungen vorlegen. Der Beirat besteht aus 12 Mitgliedern: sechs unabhängigen Vertreterinnen und Vertretern aus Forschung und Praxis zum Thema Jungen und Jungenarbeit sowie sechs jungen Männern als Experten in eigener Sache.

#### Mai 2011

Das Bundeskabinett beschließt die Unterzeichnung des **Europaratsübereinkommens zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt an Frauen und häuslicher Gewalt**. Mit dem Übereinkommen liegt erstmalig für den europäischen Raum ein völkerrechtlich bindendes, detailliertes Regelungswerk vor, das den Frauen in allen Mitgliedsstaaten des Europarats Schutz vor geschlechtsspezifischer Gewalt bietet. Zudem werden die Staaten verpflichtet, alle Opfer von häuslicher Gewalt wirksam zu schützen.

#### Mai 2011

Freischaltung des **Wiedereinstiegsrechners [www.wiedereinstiegsrechner.de](http://www.wiedereinstiegsrechner.de)**, der Frauen bei der Entscheidung für eine Rückkehr in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung unterstützen soll. Der Rechner hilft, den persönlichen wirtschaftlichen Vorteil eines Wiedereinstiegs in den Beruf zu berechnen und bietet so auch wertvolle Hinweise für Gehaltsverhandlungen beim Vorstellungsgespräch.

#### Juni 2011

Die Bundesregierung beschließt den **Entwurf des Gesetzes zum Übereinkommen des Europarats zur Bekämpfung des Menschenhandels vom 16. Mai 2005** und leitet damit das erforderliche Gesetzgebungsverfahren zum Beitritt zu diesem Übereinkommen ein. Es ist das erste völkerrechtliche Übereinkommen, das den Schutz und die Unterstützung der Opfer von Menschenhandel in den Mittelpunkt stellt. Das Übereinkommen des Europarats zur Bekämpfung des Menschenhandels verbessert die Voraussetzungen zur Bekämpfung des Menschenhandels insbesondere im europäischen Raum.

#### Juni 2011

Die Bundesregierung legt den **Ersten Gleichstellungsbericht** vor. Der Bericht „Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf“ besteht aus dem Gutachten einer unabhängigen Sachverständigenkommission und einer Stellungnahme der Bundesregierung. Der Bericht liegt dem Deutschen Bundestag und dem Bundesrat vor und ist Leitthema der 21. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK). Der Bericht macht deutlich, dass das Jahr 2011 nach 25 Jahren Frauen- und Gleichstellungspolitik den Übergang zu einer neuen, dritten Etappe markiert: Chancengleichheit für Frauen und Männer wird in Zukunft nicht mehr nur als Querschnitts-, sondern vor allem auch als Längsschnittaufgabe zu gestalten sein.

#### Juni 2011

Anlässlich des **10. Jahrestages der Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft** zieht die **4. Bilanz** ein gemischtes Resümee. Sichtbare Erfolge gibt es bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zur Förderung von Frauen in Führungspositionen bedarf weiterer – untergesetzlicher und gesetzlicher – Anstrengungen von Wirtschaft und Politik.

### Juli 2011

Das Bundeskabinett beschließt das **Hilfetelefongesetz**. Mit dem **Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“** schafft die Bundesregierung erstmals für Frauen, die von Gewalt betroffen sind, eine bundesweite, rund um die Uhr und kostenlos erreichbare Erstberatung, Information und Weitervermittlung an Unterstützungseinrichtungen vor Ort. Damit wird betroffenen Frauen aller Altersgruppen, Schichten und ethnischer Zugehörigkeiten der Zugang zum bestehenden Hilfesystem wesentlich erleichtert. Das Hilfetelefon wird ab Ende 2012 zur Verfügung stehen.

### Juli 2011

Das **Gesetz zur Bekämpfung von Zwangsheirat und zum besseren Schutz der Opfer von Zwangsheirat** tritt in Kraft. In Fällen von Heiratsverschleppung ins Ausland wird das aufenthaltsrechtliche Rückkehrrecht für die Betroffenen erweitert. Außerdem wird ein eigenständiger Straftatbestand Zwangsheirat geschaffen und die Antragsfrist zur Aufhebung einer Zwangsverheiratung verlängert.

### Juli 2011

Der Tag der Entgeltgleichheit (**Equal Pay Day**) wird durch das „Forum Equal Pay Day“ gestärkt. Nicht nur am Aktionstag selbst, sondern auf Veranstaltungen, die über das ganze Jahr und ganze Bundesgebiet verteilt stattfinden, sollen die Problematik der Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern, die Ursachen und Maßnahmen zur Überwindung noch stärker in das Bewusstsein der Öffentlichkeit rücken.

### Oktober 2011

Wie auf dem Gipfeltreffen im März 2011 eingefordert, legen die DAX-30-Unternehmen am 17. Oktober 2011 erstmals **konkrete individuelle Zielvereinbarungen für Frauen in Führungspositionen** vor.

## Lebenslaufperspektive in sozialen Milieus

Das skizzierte Tableau geschlechtsspezifischer Institutionalisierung, Individualisierung und Neuinstitutionalisierung von Lebensläufen hat zu einer *Vielfalt von Normalitätsbiografien* geführt mit *je unterschiedlichen Konsequenzen und Perspektiven* im Lebenslaufregime für *Frauen und Männer*. So verwundert nicht, dass auch die verschiedenen sozialen Milieus der Gesellschaft je eigene Lebenslaufperspektiven haben. Einige Milieus sind geprägt von der Normalität und Sicherheit des dreigliedrigen Lebenslaufmodells; für andere Milieus ist die Perforation von Lebensläufen die Normalperspektive, die für sie nicht negativ konnotiert ist. Durch die Milieuperspektive wird die Gleichzeitigkeit des Ungleichzeitigen von gegensätzlichen und auch widersprüchlichen Lebensverlaufsprogrammen deutlich. Dies gilt vor allem für die milieuspezifischen Reaktionen, Zugänge und Ressourcen in Konfrontation dieser Komplexität von normativen Konzepten von Normalbiografien einerseits, vom eigenen faktischen Lebensverlauf andererseits. Dazu sollen die strukturellen und kulturellen Hauptlinien von Lebenslaufperspektiven in der Milieulandschaft skizziert werden.

## Werteabschnitt A: Gemeinsame Traditionen

„Konservative“ und „Traditionelle“ im Werteabschnitt A (Gemeinsame Traditionen) gehen von einem 3-gliedrigen Lebenslauf als normativer Normalbiografie aus. Im vorgezeichneten Lebensweg gibt es feste Stationen und Übergänge mit relativ kurzen Übergangsfristen. Im jungen Erwachsenenalter sollte und muss man sich entscheiden, welchen Beruf man ergreifen und mit welchem Ehepartner man sein Leben verbringen will. Diese Wahlen werden getroffen mit Anspruch auf lebenslange Gültigkeit; mit ihnen steht das berufliche und familiäre Lebensprogramm. In diesen Milieus hat der Begriff „Lebensweg“ eine ganzheitliche Bedeutung und Verbindlichkeit.

Oberschicht			Etablierte 5%	Postmaterielle 9%		
Obere Mittelschicht						Performer 14%
Mittelschicht			Bürgerliche Mitte 18%			
Untere Mittelschicht					Hedonisten 11%	
Unterschicht			Benachteiligte 16%			
Soziale Lage nach Mikrozensus und OECD	<b>A 1</b>	<b>A 2</b>	<b>B1</b>	<b>B2</b>	<b>C1</b>	<b>C2</b>
Grund- orientierung	Unterordnung Pflicht, Akzeptanz Selbstkontrolle "Festhalten"	Einordnung Konservative Modernisierung "Wandel akzeptieren"	Lebensstandard Status, Besitz, Teilhabe kennen, Können, Ankommen "Geltung & Genuss"	Aufklärung, Emanzipation Aufbruch, Widerstand Ganzheitlich leben "Sein & Verändern"	Flexibilität, Mobilität Optionalität Erfolgs-Pragmatismus "Machen & Erleben"	Management von Grenzen Synthesen, Synästhesien Pragmatischer Idealismus "Grenzen überschreiten"
	Gemeinsame Traditionen		Selbstverwirklichung		Selbstmanagement	

© Delta-Institut

Der voreingestellte Modus ist, dieses Programm nicht ohne größere Not abzubrechen und den Kurs auf keinen Fall aus einer subjektiven „Laune“ heraus radikal zu ändern: weder den Beruf aufgeben noch den Partner verlassen. Der Lebenslauf ist in diesen Milieus eng an die Werte „Solidarität“ und „wechselseitige Verantwortung“ geknüpft. Das bedeutet reziprok auch die normative Erwartung einer analogen Verantwortung und Solidarität a) seitens des Partners und b) durch den Arbeitgeber. Daher erklären sich Unverständnis und moralische Empörung: privat, wenn es zu Trennung oder gar Scheidung kommt; beruflich, wenn man trotz langjähriger Betriebszugehörigkeit entlassen wird; ebenso, wenn Arbeitgeber die von ihnen ausgebildeten Lehrlinge nicht übernehmen. Unternehmen schreibt man im Horizont des Lebenslaufs eine soziale Verantwortung und die Norm zur Solidarität mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu. In familiärer Hinsicht dominiert das traditionelle Hauptnährermodell mit dem Mann in der Verantwortung für das Familieneinkommen und der Frau in der Rolle der Hauptzuständigen für die alltägliche Versorgung sowie die Erziehung der Kinder, für den Haushalt, die nachbarschaftlichen und verwandtschaftlichen Beziehungen sowie mit der Option der Hinzuverdienerin durch Minijob oder Teilzeitbeschäftigung.

Brüche und Perforationen im Lebenslauf sind nicht vorgesehen, gelten als Unfall, Unglück, Devianz. Wenn man nun selbst die Partnerin/den Partner verlässt oder den Arbeitsplatz kündigt, ist der internalisierte, in der sozialen Nahwelt bestehende Druck zur Begründung und Rechtfertigung groß.



Dass biografische Brüche heute nicht mehr individuell verschuldete Unfälle sind, sondern eine Erfahrung für viele ist, erfahren „Traditionelle“ und „Konservative“ durch eigene Betroffenheit, durch ihre Kinder, durch Nachbarinnen bzw. Nachbarn und Bekannte sowie durch mediale Berichterstattungen: Die hohen Scheidungsraten lassen sich dauerhaft und hinreichend nicht mit dem moralischen Verfall der Gesellschaft erklären. Gleichwohl bedauert man, dass die Werte „Treue“ und „Zusammenhalt“ für viele Paare nicht mehr dieselbe Bedeutung haben wie noch vor einigen Jahrzehnten („Die laufen bei der kleinsten Schwierigkeit gleich auseinander“). Vor allem die jüngere Generation der Traditionellen distanziert sich aber vom moralisierenden Reflex ihrer eigenen (Groß-)Elterngeneration und denkt zunehmend in Kategorien des Mitleids für die Betroffenen.

Als infolge der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009 ein großer Teil der Vollzeit erwerbstätigen Männer auch aus dem Milieu der „Traditionellen“ arbeitslos wurde, in Kurzarbeit gehen musste oder im Vorruhestand eine Lösung sah, waren es oft die Frauen, die (unfreiwillig) zu Mitverdienerinnen oder gar Familienernährerinnen wurden (wenn auch meist auf geringem Einkommensniveau). An solchen biografischen Devianzen zerbrechen Menschen aus traditionellen Milieus nicht, denn sie verfügen über kulturelle Ressourcen, sich an faktische Verhältnisse anzupassen und Schicksalsschläge (still oder im vertrauten Umfeld klagend) zu akzeptieren und zu ertragen. Aber als „Brüche“ werden solche Devianzen im Lebenslauf weiter wahrgenommen, und nur allmählich, doch unaufhaltsam und nachhaltig rückt die Perspektive mehr und mehr in das Zentrum des Weltbildes, dass Lebensverläufe nicht mehr voraussehbar und geradlinig sind.

### **Werteabschnitt B: Selbstverwirklichung**

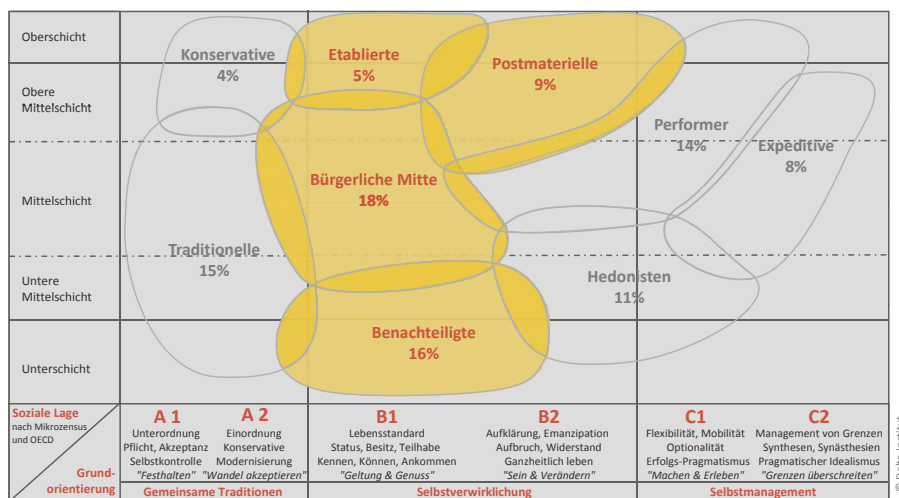
Im Werteabschnitt B (Selbstverwirklichung) positionierte Milieus – „Etablierte“, „Postmaterielle“, „Bürgerliche Mitte“, „Benachteiligte“ – sind sehr viel stärker von den Chancen und Emanzipationsverheißungen der Individualisierung geprägt. Sie beanspruchen, dass Lebensverläufe nicht nur wählbar sind, sondern von der/dem Einzelnen „unterwegs“ verändert werden können, ohne dass darauf soziale Sanktionen folgen oder die/der Einzelne unter Rechtfertigungsdruck gerät. Insbesondere in den höher gelagerten Milieus sind individuelle Zäsuren legitim, sind Ausdruck von Autonomie und Lebendigkeit.

Die voreingestellte normative Lebensverlaufsperspektive ist: Man kann (und *muss* oftmals) sich im Leben mehrmals – in verschiedenen Lebensphasen – entscheiden, welche beruflichen und welche privaten Wege man einschlägt. Im normalen Lebenslauf will man für sich die Option haben, nicht nur den Arbeitgeber einmal oder mehrmals zu wechseln, sondern möglicherweise beruflich den Kurs zu ändern, etwas ganz anderes anzufangen, dem Leben (nochmal) eine Wendung geben. Das ist häufig ausgelöst und motiviert von der Sorge, nicht *richtig* oder nicht *ganz* gelebt zu haben, etwas verpasst zu haben, die eigenen Talente nicht ausgeschöpft oder überhaupt vollständig sondiert zu haben oder die eigenen früheren Träume (zu) lange zurückgestellt zu haben. Dahinter steht ein individueller und emphatischer Anspruch an „das eigene Leben“. Der Legitimationsdruck und Anspruch im Fall privater oder beruflicher Wendungen und Brüche ist deutlich geringer als in den Milieus der „Konservativen“ und „Traditionellen“. Die Widrigkeit des Schicksals muss nicht mehr als Argument herangezogen werden, sondern es gilt die *individuelle Entscheidung*. Anders als private Brüche bedürfen berufliche Veränderungen nicht mehr einer Rechtfertigung: Beruflich gilt bruchlose Kontinuität als



Makel. Gerade wer dreißig Jahre stets beim selben Arbeitgeber war und sich beruflich nie verändert hat, macht sich der Anspruchslosigkeit oder Bequemlichkeit verdächtig. Zugleich sehen Menschen in diesen Milieus sehr genau die Risiken von radikalen Brüchen und Neuanfängen – und scheuen diese mit Rücksicht auf die finanzielle Absicherung und soziale Einbindung ihrer Familie.

Diese Milieus haben zugleich eigene Vorstellungen vom Leben im Alter. In der Phase nach der Erwerbstätigkeit beginnt für sie ein neues Leben, das sie anders gestalten wollen als ihre eigenen Eltern (oft aus den Milieus der „Traditionellen“ und „Konservativen“).

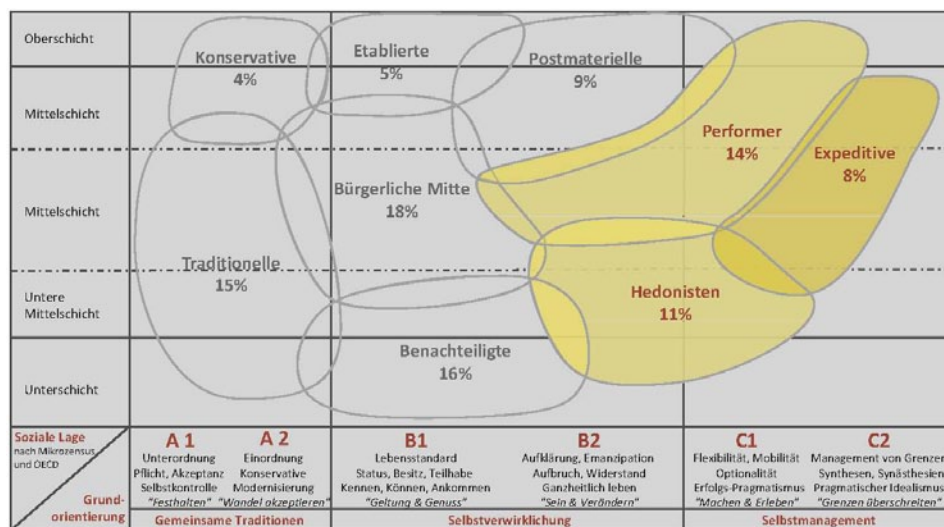


### Werteabschnitt C: Selbstmanagement

Das im Werteabschnitt C (Selbstmanagement) klar positionierte Milieu „Expeditiv“ sowie die Milieus in einer Brückenlage zwischen den Grundorientierungsabschnitten B und C („Performer“, „Hedonisten“) haben eine Alltags-, Zeit- und Biografieperspektive *jenseits der Lebensplanung*. Für sie ist die aktuelle Gesellschaft mit den Symptomen Massenarbeitslosigkeit, steigende öffentliche Verschuldung, ökologische Zerstörung und Risiken, sozialhierarchische Differenzierung und Entsolidarisierung, wachsende Armut, wachsende Bürokratisierung des Staats (und großer Unternehmen) die Grunderfahrung. Die zunehmende und fast alle Lebensbereiche erfassende Verlagerung der sozialen Sicherheit vom Gemeinwesen auf das Individuum (Eigenverantwortung; Vollkasko-Individualisierung) ist für diese Milieus die voreingestellte Perspektive. Weitere elementare Grunderfahrungen dieser Milieus sind die Deregulierung und Flexibilisierung des Arbeitsmarkts, insbesondere an den Rändern: Teilzeitarbeit, geringfügig Beschäftigte, Minijobs, freie Mitarbeit auf diskontinuierlicher Projektbasis, Leiharbeit, Zeitarbeit, Subunternehmertum, Heimarbeit, Aushilfsarbeit.

Richtungsweisend für die eigene Orientierung ist, dass *Flexibilität* und *Mobilität* notwendige Kompetenzen sind, an deren Grad sich Modernität, Wettbewerbsfähigkeit und Zukunftsfähigkeit der/des Einzelnen bemessen. Die permanente Bereitschaft zur Neupositionierung, zur adaptiven Navigation in der sich ständig verändernden Topographie unserer transnationalen Gesellschaft bestimmt die Alltags- und die Lebensverlaufsperspektive dieser Milieus.

Vor dieser Grunderfahrung einer fragmentierten Welt, die es individuell zu erkunden gilt, und in der jede bzw. jeder Einzelne ihre bzw. seine Nische finden und ihre bzw. seine *eigene* konsistente Weltanschauung herstellen muss, erscheint der Lebenslauf als Parcours, der im Normalfall nicht geradlinig verläuft und nicht planbar ist. Was heute noch Optionen sind, kann morgen unmöglich, eine Sackgasse oder unattraktiv sein; was übermorgen den Mainstream ergreift, gibt es heute nicht einmal als Möglichkeit oder nur in Nischen. Jenseits einer „Lebensplanung“ ist die Maxime dieser Milieus. So gering das Vertrauen in die Stabilität der sozialen und natürlichen Umwelt ist, so groß ist das Vertrauen in die eigenen Ressourcen (Flexibilität, Mobilität, Kompetenz), unter veränderten Bedingungen die eigenen Ziele weiterverfolgen zu können.



## Untersuchungsanlage

- | **Grundgesamtheit:** Bevölkerung ab 18 Jahre wohnhaft in Deutschland
- | **Stichprobenumfang:** 2.000 Fälle
- | **Stichprobenziehung:** Repräsentative geschichtete Zufallsstichprobe
- | **Befragungsart:** Standardisierter Fragebogen mit geschlossenen Fragen
- | **Befragungsform:** CATI-Interviews
- | **Erhebungszeitraum:** Mai 2011
- | **Datengewichtung:** Die soziodemografischen Merkmale (Geschlecht, Alter, Bildung, Haushaltsnettoeinkommen, Region) wurden gemäß den Verteilungen im Mikrozensus gewichtet.

Diese Broschüre ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung;  
sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

**Herausgeber:**

Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend  
11018 Berlin  
www.bmfsfj.de



**Projektleitung und Autor:** Prof. Dr. Carsten Wippermann

**Bezugsstelle:**

Publikationsversand der Bundesregierung  
Postfach 48 10 09  
18132 Rostock  
Tel.: 0180 5 778090\*  
Fax: 0180 5 778094\*  
Gebärdentelefon: gebaerdentelefon@sip.bundesregierung.de  
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de  
www.bmfsfj.de

Für weitere Fragen nutzen Sie unser  
Servicetelefon: 030 20179130  
Fax: 030 18555-4400  
Montag–Donnerstag 9–18 Uhr  
E-Mail: info@bmfsfj.service.bund.de

Einheitliche Behördennummer: 115\*\*  
Zugang zum 115-Gebärdentelefon: 115@gebaerdentelefon.d115.de

**Artikelnummer:** 4BR72

**Stand:** Dezember 2012, 2. Auflage

**Gestaltung:** www.avitamin.de

**Druck:** Bonifatius GmbH, Paderborn

\* Jeder Anruf kostet 14 Cent/Min. aus dem deutschen Festnetz,  
max. 42 Cent/Min. aus den Mobilfunknetzen.

\*\* Für allgemeine Fragen an alle Ämter und Behörden steht Ihnen auch die einheitliche  
Behördenrufnummer 115 von Montag bis Freitag zwischen 8.00 und 18.00 Uhr zur Verfügung.  
Diese erreichen Sie zurzeit in ausgesuchten Modellregionen wie Berlin, Hamburg, Hessen,  
Nordrhein-Westfalen u. a. Weitere Informationen dazu finden Sie unter [www.d115.de](http://www.d115.de);  
7 Cent/Min. aus dem deutschen Festnetz, max. 42 Cent/Min. aus den Mobilfunknetzen.