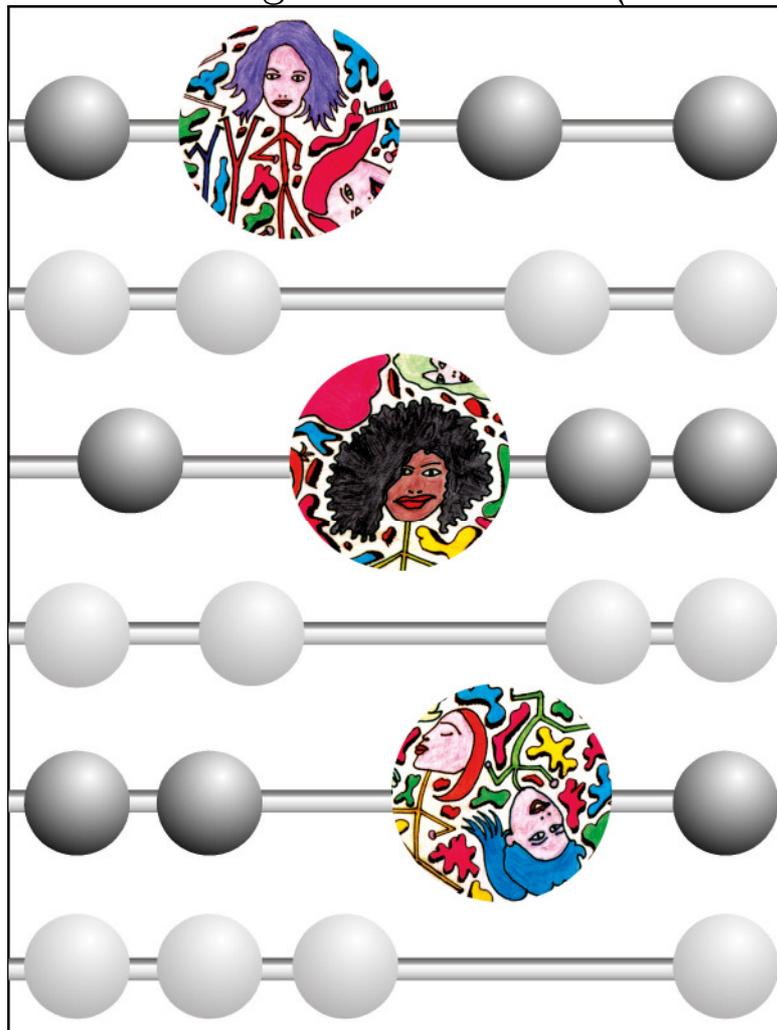




Frauen in Lübeck 2014 Daten und Fakten

Teil II: - Erwerbstätigkeit von Frauen (und Männern)



©Foto: AARGON_pixelio.de

Impressum

Herausgeberin	Hansestadt Lübeck - Der Bürgermeister Frauenbüro Sophienstr. 2-8 23560 Lübeck Telefon: 0451 / 122-1615 E-Mail: frauenbuero@luebeck.de Internet: www.frauenbuero.luebeck.de
Texte und Graphiken	Petra Schmittner und Elke Sasse, Frauenbüro Lübeck
Unterstützt von	Dr. Gerhard Bender, Bereich Logistik, Statistik und Wahlen der Hansestadt Lübeck sowie weitere MitarbeiterInnen der Hansestadt Lübeck aus verschiedenen Bereichen, MitarbeiterInnen von Behörden und Vereinen in Lübeck, des Statistischen Amtes für Hamburg und Schleswig-Holstein sowie verschiedener weiterer Statistik-Stellen.
Titelbild:	Stephanie Scheel (Frauenstatistikbericht 2006) – in Abwandlung mit Bildern von ©Foto: AARGON_pixelio.de
Druck	Zentrale Vervielfältigungsstelle der Hansestadt Lübeck

Lübeck, Oktober 2015

Nachdruck (auch auszugsweise) nur mit Quellenangabe

Inhaltsverzeichnis

Hinweis:

Teil I des Berichtes „Frauen in Lübeck 2014. Daten und Fakten“ mit dem Fokus auf 1. „Partizipation von Frauen (und Männern)“ und 2. „Gewalt gegen Frauen und Kinder“ wurde der Bürgerschaft bereits im März 2015 vorgelegt und ist zu finden unter www.frauenbuero.luebeck.de (Veröffentlichungen / Fachpublikationen).

Vorwort	4
----------------------	----------

Teil II

3 Im Fokus:

Erwerbsarbeit von Frauen und Männern

3.1	Schule, Berufs- und Studienwahl sowie Qualifikation von Frauen und Männern...	6
3.2	Erwerbsarbeit	11
3.2.1	Beschäftigungsquote von Frauen und Art ihrer Beschäftigung	13
3.2.1.1	„ Atypische “ Beschäftigung – typisch Frau?	14
3.2.1.2	Teilzeit als Frauendomäne	14
3.2.1.3	Geringfügige Beschäftigung / Minijobs	16
3.2.2	Arbeitslosigkeit	17
3.2.3	Lohnlücken	21
3.2.4	Karrierechancen von Frauen und Männern	23
3.2.4.1	Frauen in Führung	23
3.2.4.2	Selbständige Frauen	24
3.2.4.3	Frauen im öffentlichen Dienst	26
3.2.5	Vereinbarkeit von Beruf und Leben – Best Practice	30
3.3	Resümee und Handlungsoptionen	34
3.4	Literatur und Quellen	36

Vorwort

Liebe Leserin, lieber Leser,

Erwerbsarbeit ist das Thema, zu dem Sie im Folgenden Daten und Fakten finden.

Erwerbsarbeit und der gleichberechtigte Zugang für Frauen wie für Männer zu Berufstätigkeit – dies ist nach wie vor wesentliche Voraussetzungen für eine gleichberechtigte Gesellschaft – und somit wesentliche Grundlage zur Umsetzung von Artikel 3 (2) des Grundgesetzes.

Dort heißt es „Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“.

Mit dem Fokus „Erwerbsarbeit“ beleuchten wir die Situation für Lübeck und bringen sie auch zu Landes- und Bundeszahlen ins Verhältnis – und zeigen, wo es bestehende Nachteile zu beseitigen gilt

Hiermit halten Sie jetzt den zweiten Teil des 6. Berichts „Frauen in Lübeck. Daten und Fakten“ in den Händen, der laut Bürgerschaftsbeschluss von 1994 alle vier Jahre vorzulegen ist.

Der erste Teil des Berichts 2014 zu den Themen „Partizipation von Frauen“ und „Gewalt gegen Frauen und Kinder“ wurde der Bürgerschaft bereits im März 2015 vorgelegt.

Mit der Fokussierung auf die Themen

- * *Beteiligung von Frauen*
- * *Gewalt an Frauen (und Kinder)*
- * *Erwerbstätigkeit*

heben wir die Themenfelder hervor, wo aus unserer Sicht der größte Handlungsbedarf besteht, um der Umsetzung des oben zitierten Grundgesetzes näher zu kommen.

Denn strukturelle Ungleichheit zwischen den Geschlechtern spiegelt sich hier nach wie vor besonders wider.

Erneut hat Petra Schmittner, Mitarbeiterin im Frauenbüro, gründlich und umfassend recherchiert und mit frauenpolitischem Sachverstand, Daten-Know-How und Statistikwissen das Schwerpunktthema „Erwerbsarbeit von Frauen und Männern“ bearbeitet und dem Bericht diese Qualität gegeben.

Der Fokus „Erwerbsarbeit“ bietet Handlungsoptionen für Betriebe, Kammern und Gewerkschaften, personalpolitische Schwerpunktsetzungen zu verlagern bzw. weiterzuentwickeln –

und somit auch die Fachkräfte von morgen zu finden!

Den gleichstellungspolitisch interessierten LübeckerInnen ebenso wie weiteren AkteurInnen bietet er Hintergrundwissen, Fakten und Problemanalysen, für eine verbesserten Weiterentwicklung einer geschlechtergerechten Arbeitswelt.

Hierbei unterstützen wir Sie gerne!



Elke Sasse

-Frauen-/ Gleichstellungsbeauftragte der Hansestadt Lübeck-

Im Fokus: **3. Erwerbsarbeit von Frauen und Männern**

Das Kapitel „Erwerbsarbeit von Frauen und Männern“ beschäftigt sich mit der bezahlten Arbeit von Frauen und Männern, mit Arbeitslosigkeit – aber auch mit zu erschließenden Potenzialen: der Berufswahl und Qualifikation, den Karrierechancen von Frauen und Männern, mit der Einflussnahme von Familie auf die beruflichen Möglichkeiten. Ebenso ist die faktische Lohnlücke zwischen Männern und Frauen Thema.

3.1 Schule, Berufs- und Studienwahl und Qualifikation von Frauen und Männern

Die Lübecker Bildungsberichte zeigen, dass Mädchen in höheren Bildungsgängen wie dem Gymnasium oder der Gemeinschaftsschule in der Mehrheit sind, während Jungen überdurchschnittlich stark an Schulen vertreten sind, die zu gering qualifizierten Abschlüssen führen – hier liegt Lübeck im bundesweiten Trend (Hansestadt Lübeck, 1. Bildungsbericht der Hansestadt Lübeck, 2012, 2. Bildungsbericht der Hansestadt Lübeck 2014).

Deutlich wird in den Berichten aber auch, dass „es Mädchen und Frauen trotz höherer Abschlüsse seltener gelingt, ihre Qualifikation im Erwerbsleben zu verwerten und dass angesichts der demografischen Entwicklung zukünftig verstärkt darauf zu achten sein [wird], dass dies besser gelingt. (...)“ (Hansestadt Lübeck, 1. Bildungsbericht 2012:106).

Die Bundesregierung stellte 2011 fest (BMFSFJ, 1. Gleichstellungsbericht der Bundesregierung 2011), dass „sich die Ausbildungsabschlüsse von jungen Frauen und Männern ohne Migrationshintergrund kaum unterscheiden (...)“ (ebda.:88), allerdings gibt es zwei Ausnahmen:

- (1) Hauptschulabsolventinnen sind fast doppelt so häufig ohne beruflichen Abschluss wie Hauptschulabsolventen
- (2) junge Ausländerinnen haben seltener einen Hauptschulabschluss bzw. Abschluss als Ausländer.

Männer finden dem Bericht zufolge leichter als Frauen Wege, sich trotz schlechterer schulischer Qualifikation für einen Beruf zu qualifizieren. Sie nutzen demnach eher die „Chance, auch ohne die üblicherweise vorausgesetzte formale Qualifikation eine weitere Bildungsstufe zu erreichen“, etwa wenn sie z. B. eine Leh-

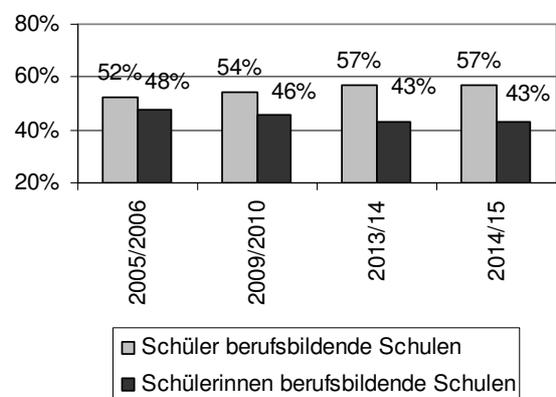
re ohne einen vorherigen Schulabschluss abschließen oder als Berufstätige ohne formale Hochschulreife ein Hochschulstudium beenden (ebda.:89).

Berufsschulen: Mehr Schüler (57%), weniger Schülerinnen

Der Anteil der Frauen an beruflichen Schulen in Lübeck ist zwischen 2005/2006 und 2014/15 von 48 auf 43% gesunken (siehe Abb. 3.1). Die absoluten Zahlen zeigen, dass dies insbesondere darauf zurückzuführen ist, dass die Zahl der jungen Männer an Berufsschulen zugenommen hat: von 5.156 im Jahr 2005/06 auf 6.491 im Jahr 2013/14.

Die absolute Zahl der jungen Frauen an Berufsschulen dagegen geht seit 2009/10 zurück. Zuvor war die Zahl der Frauen dort im Vergleich zu 2005/06 angestiegen, 2014/15 dann aber auf den niedrigsten Wert seit 2009/10 gesunken. Gab es 2009/10 noch 5.312 Schülerinnen an berufsbildenden Schulen in Lübeck, so waren es 2014/15 nur noch 4.680, d.h. 632 junge Frauen (-12%) weniger (Männer: 6.264 2009/10 und 6.300 2014/15).

Abb. 3.1 Schülerinnen und Schüler (%) berufsbildender Schulen, Lübeck 2005/06 - 2014/15



Quelle: Hansestadt Lübeck, Schule und Sport, Berufsschulstatistiken 2000/01 - 2013/2014, Auswertung & Graphik: Frauenbüro Lübeck

Landesweit stellten Frauen im Jahr 2013/14 40% aller BerufsschülerInnen, wenn allein die Berufsschulen betrachtet werden (25.413 Frauen, 37.407 Männer) bzw. 46,3% aller BerufsschülerInnen (46.471 Frauen, 53.875 Männer), wenn Berufsschulen incl. Schulen des Gesundheitswesens, Fach-, Berufsober-, Fachoberschulen, Berufliche Gymnasien und Berufsfachschulen betrachtet werden (Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Kommunale Bildungsdatenbank E 7.1). Auch landesweit geht die Zahl der Schülerinnen zurück, von 27.704 im Jahr 2010/11 auf

25.413 im Jahr 2013/14 (nur Berufsschulen), das ist ein Minus von 2.291 (8%).

Hinweis: Die BerufsschülerInnen „alleine“ setzen sich aus dem dualen System und den Maßnahmen Berufsgrundbildungsjahr, Betriebliche Einstiegsqualifizierung, Ausbildungsvorbereitendes Jahr, berufsvorbereitende Maßnahme und Jugendliche in Berufseingangsklassen zusammen.

Jede dritte Frau in Lübeck ohne abgeschlossene Berufsausbildung

Der 2. Bildungsbericht der Hansestadt Lübeck macht deutlich, dass das Bildungsniveau der LübeckerInnen im bundesweiten Vergleich „leicht unterdurchschnittlich“ ist. 8% haben keinen allgemeinbildenden Schulabschluss, 29% keine Berufsausbildung, davon überproportional viele Frauen (31%). D.h. fast jede dritte Frau in Lübeck hat keine abgeschlossene Berufsausbildung.

Frauen häufiger in schulischer Ausbildung

Im Bezug auf die Berufsausbildung zeigt der Bericht, dass es deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Verteilung auf die drei Sektoren des Berufsbildungssystems gibt. Schulische Ausbildungen werden von jungen Frauen häufiger als von jungen Männern absolviert, da sich schulische Ausbildungen vor allem im pflegerischen und erzieherischen Bereich finden, der von Frauen dominiert wird. Schülerinnen verfügen dem Bericht zufolge über höhere Schulabschlüsse und können somit die Zugangsvoraussetzungen schulischer Ausbildungen eher erfüllen. Frauen erreichen häufiger das Abitur, nehmen aber seltener ein Studium auf, sondern eher eine Berufsausbildung. Schüler finden sich gegenüber Schülerinnen häufiger in einer dualen Ausbildung, aber auch im Übergangssystem (ebda.: 134).

Geschlechtsspezifische Berufswahl

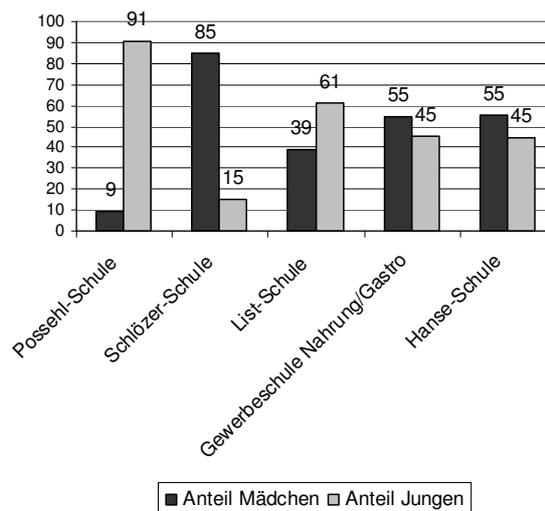
Der 2. Lübecker Bildungsbericht (2014) hat darauf hingewiesen, dass die Wahl der Ausbildungsberufe und die Studienfachwahl nach Geschlechtern unterschiedlich sind und „klassischen Frauen- und Männerberufen“ entspricht. Sowohl Jungen als auch Mädchen wählen aus einem eingeschränkten Spektrum an Berufen, Mädchen jedoch aus einem noch kleineren Spektrum als Jungen (56% der Mädchen wählen aus lediglich 10 Berufen aus). So verringert sich die Chance, den Wunsch-Ausbildungsberuf zu bekommen. Sowohl für Jungen und Mädchen sollte das Wissen um das breite Angebot an Ausbildungsberufen erweitert werden (Hansestadt Lübeck, 2. Bildungsbericht, 2014: 4, 7, 134).

Auf die Emil-Possehl-Schule (Berufsschule insbesondere für technische Ausbildungsberufe,

Agrar, Bau, Elektro, Metall, Holz, KFZ) gingen 2013/14 nach wie vor deutlich mehr Jungen (3.450 = 91%) als Mädchen (341 = 9%), genau umgekehrt verhält es sich bei der Dorothea-Schlözer-Schule (Berufsschule für Ausbildungsberufe in den Bereichen Ernährung, Gesundheit, Sozialwesen). Auf die Dorothea-Schlözer-Schule gingen 1.726 junge Frauen und 307 junge Männer (85% Frauen, 15% Männer).

Bei den weiteren Berufsschulen in Lübeck ist das Geschlechterverhältnis wesentlich ausgeglichener, dennoch überwiegen auch dort die jungen Männer. Der Anteil der Frauen an den anderen drei Berufsschulen lag 2013/14 zwischen 39% (Friedrich-List-Schule) und 45% (Hanse-Schule für Wirtschaft und Verwaltung und Gewerbeschule Nahrung/Gaststätten; siehe Abb. 3.2).

Abb. 3.2 Schülerinnen und Schüler (%) berufsbildende Schulen, Lübeck 2013/14 – nach Berufsschulen



Quelle: Hansestadt Lübeck, Schule und Sport, Berufsschulstatistik 2013/2014; Auswertung & Graphik: Frauenbüro Lübeck

Schulpflichtige SchülerInnen, die keine Ausbildungsstelle und keinen weiteren schulischen Anschluss gefunden haben, werden in Lübeck in den sogenannten Berufseinstiegs-Klassen (BEK) beschult. BEK-Klassen gibt es in der Dorothea-Schlözer-Schule, vorwiegend für weibliche Jugendliche und in der Emil-Possehl-Schule, vorwiegend für männliche Jugendliche. Dieses geschlechtsspezifische Anmeldeverfahren und die daraufhin meist folgende geschlechtsspezifische Verteilung der Schülerinnen und Schüler ist sicherlich nicht mehr zeitgemäß.

Fehlende aussagekräftige Daten zu Abgängen von Berufsschulen ohne Abschluss

Gerne hätten wir Zahlen dazu dargestellt, wie viele Frauen und Männer die Berufsschulen mit und ohne Abschluss verlassen. Eine reine Angabe der AbgängerInnen ohne Abschluss ist jedoch laut Aussage von Fachleuten in der Verwaltung und den Schulen nur unzureichend bzw. wenig aussagekräftig.

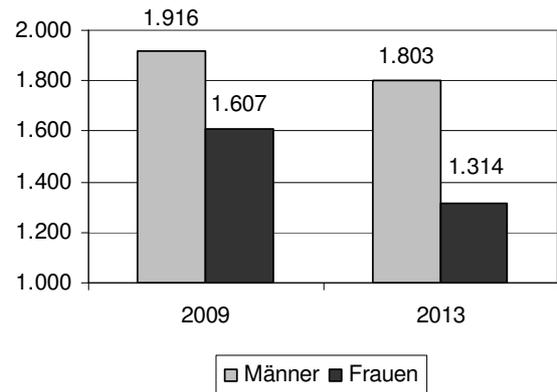
Hierunter verbergen sich SchülerInnen, die die Schule zu unterschiedlichen Zeiten und aus unterschiedlichen Gründen verlassen. Neben einem Abbruch kann auch ein Wechsel erfolgt sein, auch in Richtung einer höheren Qualifikation. Auch müssten die Zahlen in den einzelnen Bildungsgängen (Niveau, Ausbildungsbe- reich) getrennt betrachtet werden.

Aussagen sind aber möglich zur Zahl und zum Anteil der Lösung von Ausbildungsverträgen. In Lübeck wurden von Frauen 39% der Verträge im Handwerk, von Männern 31% gelöst, im öffentlichen Dienst dagegen 0% versus 16% (Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein, 2015). Insgesamt zeigen Statistiken, dass die Zahl der Vertragslösungen und der nicht bestandenen Prüfungen bei Frauen und Männern bundesweit ähnlich hoch sind (Bundesministerium für Bildung und Forschung, Berufsbildungsbericht 2015:53), die Abbruchzahlen jedoch in geschlechtsuntypischen Bereichen höher sind (Datenreport zum Berufsbildungsbericht). Eine differenzierte Erhebung wäre folglich sinnvoll.

Weniger Ausbildungsverträge mit Frauen

1.803 neue Ausbildungsverträge mit jungen Männern und 1.314 mit jungen Frauen wurden 2012/2013 in Lübeck laut Bundesinstitut für Berufsbildung (Bundesinstitut für Berufsbildung, neu abgeschlossene Ausbildungsverträge, 2013, Tabelle 41) über alle Ausbildungsbe- reiche hinweg abgeschlossen. Damit wurden 2013 rund 500 junge Frauen weniger ausgebildet als Männer (siehe Abb. 3.3). 2009 gab es noch rund 300 junge Frauen mehr mit einem Ausbildungsvertrag, nämlich 1.607.

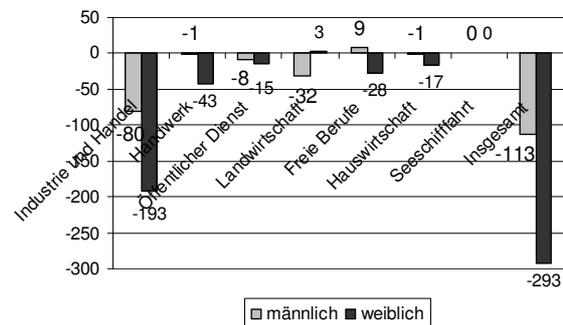
Abb. 3.3 Neue Ausbildungsverträge zum 30.9.2009 und 2013, Lübeck, Geschlecht



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung 30.9.2013 (Tab. 41) bzw. 2009; Auswertung & Graphik: Frauenbüro

Im Vergleich zu 2009 wurden in Lübeck über alle Ausbildungsbereiche hinweg 406 Auszubildende weniger ausgebildet, darunter 293 Frauen (72%) und 113 Männer (27%) weniger, siehe Abb. 3.4.

Abb. 3.4 Neue Ausbildungsverträge Lübeck, Veränderung 2009 – 2013, nach Ausbildungsbereichen und Geschlecht

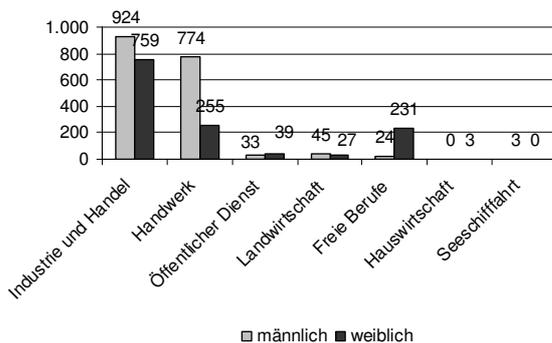


Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung 30. September 2013 (Tab. 41) bzw. 2009; Auswertung & Graphik: Frauenbüro Lübeck

Handwerk: 74 % männliche Azubis Freie Berufe: 90 % weibliche Azubis

Nach wie vor beginnen besonders viele junge Männer eine Ausbildung im Handwerk (774 m=75% / 255w=25%), in den Freien Berufen dagegen starten wesentlich mehr Frauen in eine Ausbildung (siehe Abb. 3.5). Zu den Freien Berufen zählen z.B. zahn-, tier- und medizinische Fachangestellte, pharmazeutisch-kaufmännische Angestellte, Rechtsanwaltsfachangestellte, Steuerefachangestellte.

Abb. 3.5 Neue Ausbildungsverträge nach Ausbildungsbereichen und Geschlecht, Lübeck 2012/13



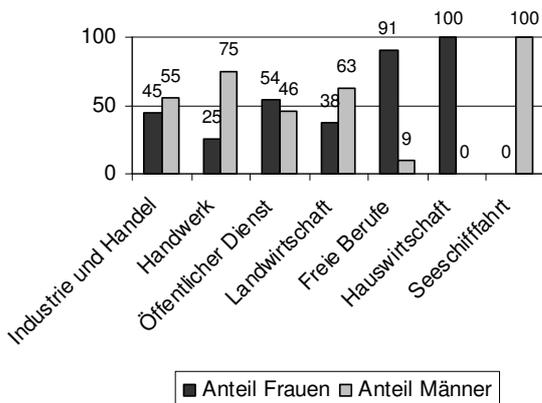
Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September 2013 (Tab. 41); Graphik: Frauenbüro Lübeck

Auch im Bereich Industrie und Handel schlossen mehr Männer (924=55%) als Frauen (795=45%) einen Ausbildungsvertrag ab, ebenso in der Landwirtschaft (45m/27w). Der Anteil von Frauen und Männern bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen in Lübeck war damit fast nur im öffentlichen Dienst ausgeglichen (siehe Abb. 3.6).

Schifffahrt, Handwerk, Landwirtschaft: (noch) kein Ausbildungsberuf für Frauen?

In der Seeschifffahrt waren 100% der neuen Auszubildenden Männer, im Handwerk 75%, in der Landwirtschaft 63%, in Industrie und Handel immerhin noch 55%. Geringe oder gar keine Anteile an jungen Männern finden wir dagegen in den freien Berufen (9%) und in der Hauswirtschaft (0%).

Abb. 3.6 Frauen- bzw. Männeranteil (%) in verschiedenen Ausbildungsbereichen Lübeck 2013 – neue Ausbildungsverträge



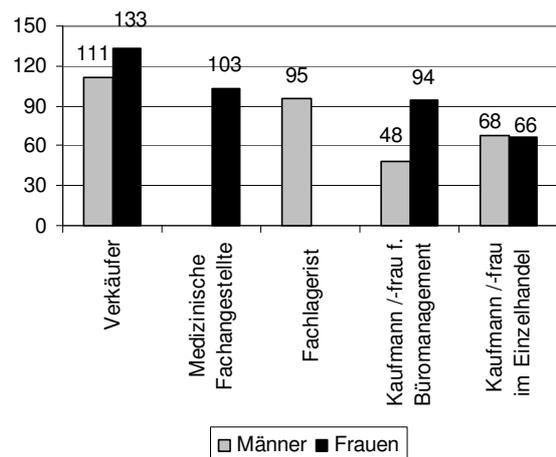
Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September 2013 (Tab. 41); Graphik: Frauenbüro Lübeck

Relevant sind diese Zahlen, weil die Wahl des Berufes Auswirkungen auf die spätere Bezahlung und damit auch auf Gehaltsunterschiede zwischen Frauen und Männern hat (siehe S.

20 ff). Eine Studie des BMFSFJ fand 2008 heraus, dass sich nach Berufsgruppen deutliche Unterschiede des „Gender Pay Gap“¹ bei Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern zeigten. Dieser reichte von unter 10% in EDV-IT-Berufen bis zu 20% und mehr z.B. in Berufen der Nahrungsmittelverarbeitung (BMFSFJ 2008:7).

Nach wie vor wählen Frauen ihre Ausbildungsberufe aus einem stark eingeschränkten Spektrum – ein bundesweiter Trend, den auch Lübeck nicht durchbricht: 2014/15 wählten die meisten jungen Frauen den Beruf der Verkäuferin (133), es folgte die medizinische Fachangestellte (103), die Kauffrau für Büromanagement (94) und die im Einzelhandel (66). Junge Männer wählten ebenfalls meist den Beruf des Verkäufers (111), dann aber auch den des Fachlageristen (95), des Kaufmanns im Einzelhandel (68) und des KFZ-Mechatronikers (67), siehe Abb. 3.7.

Abb. 3.7 TOP 5 Ausbildungsberufe 2014/15 Lübeck, nach Geschlecht



Quelle: Statistik der Agentur für Arbeit, BA-Bezirk Lübeck 2014, Ausbildungsstellenmarkt, seit Beginn des Berichtsjahres gemeldete BewerberInnen (Juni 2015), Graphik: Frauenbüro

Weniger weibliche Azubis im Handwerk

Die Zahlen der Handwerkskammer zu Lübeck zeigen, dass die Zahl der Lehrlinge im Handwerk leicht, aber stetig abnimmt. In den Jahren 2010-2014 ist die Zahl der weiblichen Lehrlinge (im Kammerbezirk) von 2.827 auf 2.191 zurückgegangen (minus 636), bei den Männern von 8.534 auf 7.705 (minus 829) (Quelle: Handwerkskammer zu Lübeck, Zahlenspiegel 2010-2014).

¹ Der Gender Pay Gap beschreibt den prozentualen Unterschied zwischen abhängig Beschäftigten Männern und Frauen beim durchschnittlichen Bruttostundenverdienst (Statistisches Bundesamt), siehe auch: www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/QualitaetArbeit/Dimension1/1_5_GenderPayGap.html

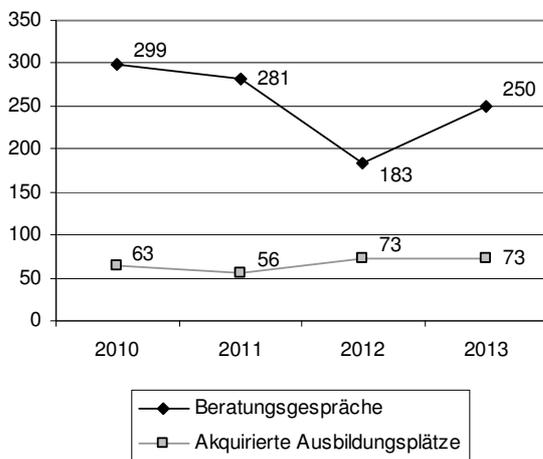
Ausbildung in Teilzeit

Laut Bundesgleichstellungsbericht 2011 tragen junge Frauen, die während der Berufsausbildung ein eigenes Kind betreuen, „ein deutlich höheres Risiko als junge Frauen ohne Kinder, die Ausbildung nicht abzuschließen; für junge Männer wirkt sich Vaterschaft nicht auf den Bildungsverlauf aus.“ (BMFSFJ, Erster Gleichstellungsbericht 2011: 90)

Um Betriebe und InteressentInnen an einer Teilzeitausbildung bei ihren Fragen und der Umsetzung bzw. dem Finden eines Teilzeit-Ausbildungs-Platzes zu unterstützen, gab es in Schleswig-Holstein zwischen 2005 und 2013 das Projekt „Ausbildung in Teilzeit“ – auch in Lübeck.

Zwischen 183 und 299 Frauen und Männer pro Jahr suchten in den Jahren 2010-2013 im Rahmen des Projekts Beratung zu einer Teilzeit-Ausbildung bei der IHK zu Lübeck. Die Projektmitarbeiterinnen akquirierten in Lübecker Betrieben jährlich zwischen 56 und 73 Ausbildungsplätze in Teilzeit. 265 junge Menschen, vorwiegend Frauen, konnten in diesen vier Jahren in Lübeck und Umgebung eine Ausbildung in Teilzeit beginnen.

Abb. 3.8 Teilzeit-Ausbildungen Lübeck IHK & HWK Kammerbezirk, 2010 - 2013



Quelle: IHK zu Lübeck - Kammerbezirk IHK / HWK Lübeck
Graphik: Frauenbüro Lübeck

Die Möglichkeit einer Ausbildung in Teilzeit wurde rechtlich erst im Jahr 2005 geschaffen. Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) ermöglicht seitdem bei berechtigtem Interesse des Auszubildenden und auf gemeinsamen Antrag von Auszubildenden und Auszubildenden eine Teilzeitausbildung zu vereinbaren (BBiG § 8). Für viele Eltern mit Kindern ist dies häufig die einzige Möglichkeit, Ausbildung und Familie zu vereinbaren. Bei einer Wochenzeit von 20-30 Stunden ist ab 25 Stunden eine Ausbildung

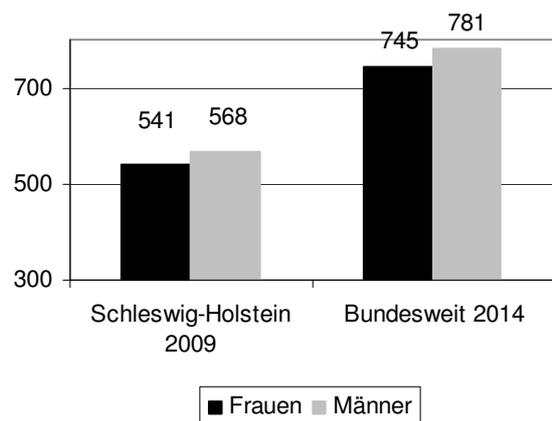
ohne Verlängerung, und bei kürzerer Stundenzahl mit einer Verlängerung der Ausbildungszeit, möglich.

Im Projekt konnten an einer Ausbildung in Teilzeit Interessierte und Betriebe (auch HWK und andere Kammern) von einer Beraterin im Hause der IHK Lübeck fachkundig informiert werden. Die Stelle wurde vom Land und der EU gefördert und hatte bundesweiten Modellcharakter. Ende 2013 lief das Projekt trotz großer Erfolge aus. Begründet wurde dies damit, dass genügend Ausbildungsplätze vorhanden und damit keine Ausbildungsplatz-Akquise mehr nötig sei – ob dies für Ausbildungsplätze in Teilzeit zutrifft, ist jedoch zweifelhaft.

Mit Unterstützung, u.a. vom Lübecker Netzwerk „Chancen für Frauen“ hat die Landesregierung die Beratung zur Ausbildung in Teilzeit landesweit den Beratungsstellen Frau & Beruf übertragen (seit 2014 in Lübeck in Trägerschaft der Fortbildungsakademie der Wirtschaft – FAW). Allerdings ist jetzt keine Akquise von Ausbildungsplätzen in Teilzeit mehr vorgesehen. In 2014 gab es aufgrund der Umstrukturierungen insgesamt nur fünf Beratungen (statt wie im Jahr zuvor 250). Teilzeit-Ausbildungen zur Friseurin, Tierpflegerin, im Handel und in der Altenpflege waren besonders gefragt.

Ausbildungsvergütungen: Beginn der Entgeltgleichheit

Abb. 3.9 Ausbildungsvergütungen Schleswig-Holstein 2009 und bundesweit 2014



Quelle: DGB Jugend Nord, Graphik: Frauenbüro Lübeck

Laut Deutschem Gewerkschaftsbund (DGB) leisten Auszubildende bundesweit in weiblich dominierten Berufen häufiger Überstunden als in männlich dominierten (37,6% zu 33,6%), die Frauen erhalten dafür jedoch seltener einen Ausgleich (DGB, Ausbildungsreport 2014:47). 2014 lag demnach bei der Ausbildungsvergütung das Niveau in den männlich dominierten Berufen mit durchschnittlich 781 Euro über

dem der von Frauen bevorzugten Berufe, in denen der Bruttolohn durchschnittlich nur 745 Euro beträgt (Differenz: 36 Euro=5%). Jungen Männern (35,6%) gelingt es zudem bundesweit häufiger, in ihrem Wunschberuf unterzukommen als jungen Frauen (27,9%) (DGB ebda:16)². 2009 verdienten männliche Auszubildende landesweit im Schnitt 568 Euro, weibliche nur 541 Euro (Differenz: 27 Euro / 5%).

Größere Lohnunterschiede entstehen erst zu einem späteren Zeitpunkt, so der Erste Gleichstellungsbericht der Bundesregierung 2011. „Der Lohnabstand zwischen Frauen und Männern in der Altersklasse der 25- bis 29-jährigen weiblichen Erwerbstätigen (liegt heute) bei 8,5%, bei den 55- bis 59-Jährigen dagegen bei 29,1%.“ (BMFSFJ, Erster Gleichstellungsbericht 2011:124)

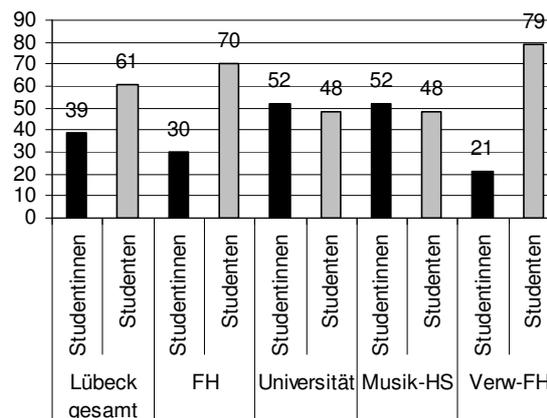
Studierende an Lübecks Hochschulen

Zwischen 20 und 50% Studentinnen

Die nach wie vor häufig geschlechtsspezifische Wahl der Studienfächer in Lübeck und die unterschiedliche Verteilung von Studentinnen und Studenten auf die Lübecker Hochschulen – ähnlich wie bei den Ausbildungsberufen und Berufsschulen - ist im 2. Lübecker Bildungsbericht dokumentiert (Hansestadt Lübeck Jahr: 152f). An der Verwaltungsfachhochschule (Bundespolizei) studierten demnach im Jahr 2012/13 79% Männer und 21% Frauen, an der FH Lübeck 70% Männer und 30% Frauen. Ausgeglichen war das Geschlechterverhältnis an der Universität zu Lübeck mit 48% Männer und 52% Frauen sowie an der Musikhochschule mit ebenfalls 48% Männern und 52% Frauen (Hansestadt Lübeck, 2. Bildungsbericht 2014: 152).

Lübecks Studierende im Jahr 2012/13 waren zu 61% Männer und zu nur 39% Frauen. Bei den AbsolventInnen lag der Frauen-Anteil in Mathe und Naturwissenschaften 2011 immerhin bei 44%, in den Ingenieur- und Wirtschaftswissenschaften bei je 33%, in der Medizin sogar bei 62% (Hansestadt Lübeck, 2. Bildungsbericht 2014: 159).

Abb. 3.10 Studierende an Hochschulen Lübeck 2012/13 – nach Geschlecht



Quelle: Statistisches Bundesamt 2013, Hochschulstatistik, 2. Bildungsbericht Lübeck

Der 2. Lübecker Bildungsbericht stellt darüber hinaus fest, dass der Anteil von Frauen (39%) an den Lübecker Hochschulen niedriger ist als bundesweit (47% Frauen).

Frauen in Lübeck haben seltener einen Hochschulabschluss und häufiger keinen beruflichen Ausbildungsabschluss als Männer. An den Hochschulen in Lübeck gibt es insgesamt gesehen deutlich mehr männliche Studierende und Hochschulabsolventen als weibliche. Der Studienerfolg von Studentinnen dagegen ist höher als der von Studenten (42% Studienabsolventinnen bei 39% Studentinnen insgesamt).

Die wissenschaftlichen Personalstellen an den Lübecker Hochschulen sind nur zu einem Viertel von Frauen besetzt (ebda, S.7, 28, 33).

² Für Schleswig-Holstein liegen nur Daten aus 2009 vor, neuere erscheinen erst Ende 2015

3.2 Erwerbsarbeit

Im Folgenden soll analysiert werden, ob Frauen in Lübeck ihre häufig gute Bildung und Qualifikation im Verlauf ihres Lebens in gute und existenzsichernde Erwerbsarbeit - und auch in Führungspositionen - umsetzen können. Es geht darum, wie bezahlte und unbezahlte Arbeit zwischen Frauen und Männern aufgeteilt wird, wie Frauen bezahlt werden und wie es um die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (Kinder/Pflege/anderes) steht. Das „Resultat“ der Erwerbstätigkeit, die zu erwartenden Rentenhöhe, bildet den logischen Schluss der Erwerbsbiographie. Welche Rente erwartet Frauen am Ende ihres Lebens – und reicht diese zum Leben aus?

In den Statistischen Jahrbüchern der Hansestadt Lübeck (ebenso im Armuts- und Sozialbericht 2012 der Hansestadt, der Mitte 2014 erschien), wird die Situation von Frauen und Männern auf dem Lübecker Arbeitsmarkt dargestellt (Hansestadt Lübeck, Armuts- und Sozialbericht 2012, Lübeck 2014:28ff). Daher beschränken wir uns hier auf wesentliche geschlechtsspezifische Daten zum Thema.

Arbeits- & Fachkräfte: Mangel?

Laut Prognos-Studie im Auftrag der IHK zu Lübeck „Projektion des regionalen Fachkräftebedarfs 2030 für den IHK-Bezirk Lübeck“ soll die Nachfrage nach Arbeitskräften im IHK-Bezirk bis zum Jahr 2030 um 2,6% bzw. 12.000 Personen auf insgesamt 469.400 Erwerbstätige zurückgehen. Damit sänke die Zahl der Erwerbstätigen nicht ganz so stark wie im Bundesdurchschnitt (Rückgang um 3,2%). Im Jahr 2030 werden der Prognos-Studie zufolge im IHK-Bezirk Lübeck bereits etwa 3.000 AkademikerInnen, 15.700 Arbeitskräfte mittlerer Qualifikation (mit Berufsausbildung), aber auch 2.600 Arbeitskräfte ohne Berufsausbildung fehlen.

Auch die Abteilung Statistik der Hansestadt Lübeck geht in ihrer Bevölkerungsprognose 2010-2025 für Lübeck davon aus, dass die Zahl der Personen im Erwerbsalter (15-64 Jahre) um 7.015 Personen zurückgehen wird (Hansestadt Lübeck, Bevölkerungsprognose 2010-2025), vor allem die Zahl der 35-49-Jährigen. Im Herbst 2015 kommt allerdings eine neue, korrigierte Prognose heraus, deren Zahlen wir hier leider noch nicht darstellen können.

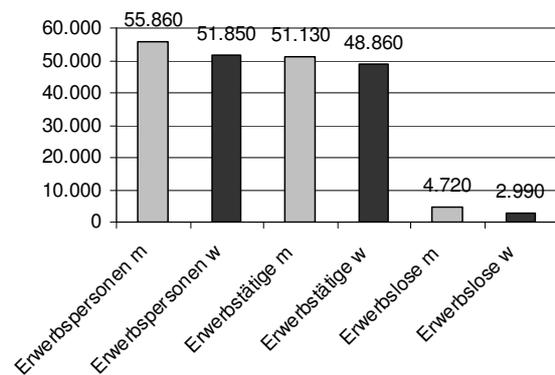
Zensus 2011: Etwas weniger Frauen als Männer in Lübeck erwerbstätig

Der Zensus 2011 ist eine Bevölkerungs-, Gebäude- und Wohnungszählung, die ca. alle 10 Jahre erhoben wird. Ziel ist die Ermittlung amt-

licher EinwohnerInnenzahlen (9.5.2011). Dabei werden wichtige Strukturinformationen erhoben, die eine umfassende Datengrundlage bieten, wie Menschen in Lübeck leben, wohnen und arbeiten.

Abb. 3.11. zeigt, dass es in Lübeck im Jahr 2011 nach wie vor etwas weniger weibliche (51.850=48%) als männliche (55.860=52%) Erwerbspersonen und auch weniger weibliche Erwerbstätige (48.860) gab als männliche (51.130). Entsprechend lag auch die Zahl der erwerbslosen Männer (4.729=61%) höher als die der Frauen (2.990=39%)³.

Abb. 3.11 Erwerbspersonen, -tätige und -lose nach Geschlecht, Lübeck 2011



Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, 2014 Zensus 2011; Auswertung und Graphik: Frauenbüro Lübeck

Frauen als „Nichterwerbspersonen“

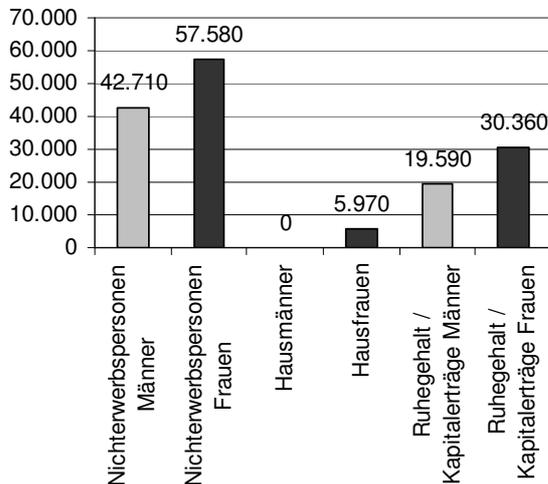
Frauen stellten 2011 eher die sogenannten „Nichterwerbspersonen“ (57.580=57%) als Männer (42.710=42%) und auch mehr Hausfrauen (5.970=100%) (Hausmänner gibt es der Statistik zufolge in Lübeck gar nicht) (Abb. 3.12; Quelle: Zensus 2011). Nichterwerbspersonen sind laut Statistischem Bundesamt Personen, die keinerlei auf Erwerb gerichtete Tätigkeit ausüben oder suchen (z.B. SchülerInnen, Auszubildende, Studierende, Frühverrentete, Hausfrauen und -männer oder Personen, die arbeits- bzw. berufsunfähig sind).

Frauen zählen in erheblich größerem Maße zu den „Nichterwerbspersonen“. Grund dafür sind nach wie vor persönliche oder familiäre Verpflichtungen – insbesondere die Betreuung von Kindern und/oder pflegebedürftigen Angehörigen. Während bundesweit bei den 25-64-Jährigen fast 60% der weiblichen Nichterwerbspersonen aufgrund persönlicher und familiärer Verpflichtungen „inaktiv“ sind, trifft das nur auf knapp 3% der Männer zu. Männer dieser Altersgruppe zählen hauptsächlich wegen einer Krankheit oder Behinderung (34%) oder Aus-/Fortbildung (40%) zu den Nichter-

³ Bei Erwerbspersonen werden Erwerbstätige und Erwerbslose zusammen gezählt.

werbspersonen (BMAS/Agentur für Gleichstellung im ESF, Factsheet Nichterwerbspersonen:1).

Abb. 3.12 Nichterwerbspersonen, Hausfrauen/-männer, Bezüge Ruhegehalt/ Kapitalerträge, Geschlecht, Lübeck 2011



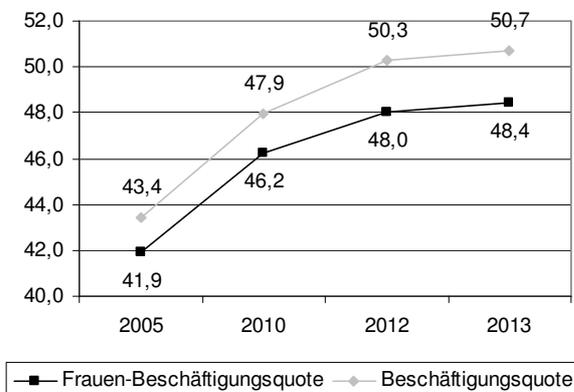
Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, 2014 Zensus 2011; Auswertung und Graphik: Frauenbüro Lübeck

In Lübeck lebten 2011 zudem laut Zensus 2011 deutlich mehr Frauen (30.360) als Männer (19.590) von einem Ruhegehalt bzw. Kapitalerträgen.

2.3.1 Beschäftigungsquote von Frauen und Art der Beschäftigung von Frauen

Die Beschäftigungsquote von Frauen ist in Lübeck seit 2005 stetig angestiegen, von rund 42% im Jahr 2005 auf 48,4% im Jahr 2013.

Abb. 3.13 Beschäftigungsquote Frauen Lübeck 2005 - 2013



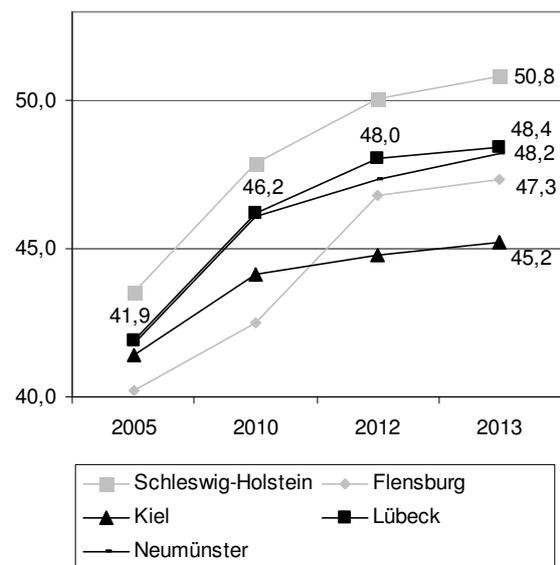
Quelle: Statistisches Landesamt Schleswig-Holstein, Kreis-Monitor; Graphik: Frauenbüro Lübeck

Dennoch liegt die Quote noch immer etwas unterhalb der durchschnittlichen Beschäftigungsquote. Die Quote beschreibt den Anteil der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen am Wohnort an den erwerbsfähigen Frauen (15-<65Jährige) zum 30.06. des Jahres.

Vergleicht man die Beschäftigungsquoten der Frauen in den kreisfreien Städten Schleswig-Holsteins, fällt auf, dass diese in Lübeck 2013 mit 48,4% am höchsten war, gefolgt von Neumünster (48,2%), Flensburg (47,3%) und Kiel (45,2%). Landesweit lag die Beschäftigungsquote von Frauen bei 50,8%.

In den Kreisen Stormarn, Segeberg und Pinneberg liegt die Quote bereits bei 55%, über 50% erreichten 2013 auch das Herzogtum Lauenburg, Ostholstein, Plön und Nordfriesland.

Abb. 3.14 Beschäftigungsquote Frauen kreisfreie Städte Schleswig-Holstein 2005-13



Quelle: Statistisches Landesamt Schleswig-Holstein, Kreis-Monitor; Graphik: Frauenbüro Lübeck

Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) stellte 2015 fest, dass Frauen auf dem deutschen Arbeitsmarkt „eine immer wichtigere Rolle“ einnehmen. Demnach stieg die Erwerbsquote der Frauen in Deutschland seit 1995 um rund 10%, die der Männer dagegen nur um 1%. 2013 waren bundesweit 46% aller Erwerbstätigen weiblich. „Da aber weiterhin mehr Frauen als Männer in Teilzeit arbeiten, lag ihr Anteil am Arbeitsvolumen weiterhin niedriger - bei rund 40%.“

2013 arbeitete fast jede zweite erwerbstätige Frau in Teilzeit, aber nur jeder neunte erwerbstätige Mann. Die steigende Erwerbsbeteiligung

habe „erheblich dazu beigetragen, die demografische Entwicklung abzufedern“, so das DIW (Quelle: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Wochenbericht 5/2015).

Was ist was – Definitionen:

Frauenerwerbsquote: Summe teil- und vollzeitbeschäftigter und arbeitslos gemeldeter Frauen 15 - unter 65 Jahre, geteilt durch Anzahl aller Frauen 15 - unter 65 mal 100

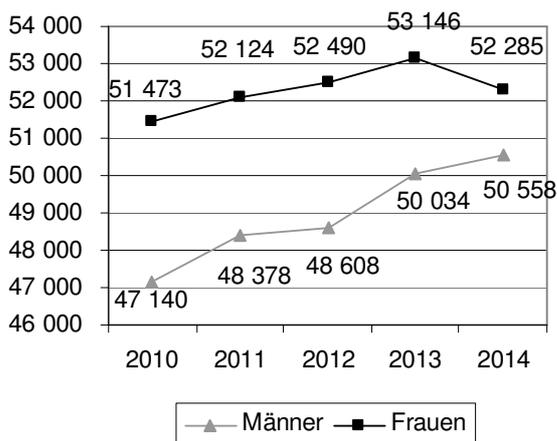
Frauenerwerbstätigenquote: Summe teil- und vollzeitbeschäftigter Frauen 15 - unter 65 Jahre, geteilt durch Anzahl aller Frauen 15 - unter 65 mal 100

Beschäftigungsquote / Erwerbstätigenquote Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung oder einer Bevölkerungsgruppe (Vollzeit oder Teilzeit und Personen, auch deren Arbeitsverhältnis zum Erhebungszeitpunkt ruht (z.B. wg. Elternzeit).

Zahl der Beschäftigten in Lübeck steigt (inklusive Minijobs): 51% Frauen

Die Zahl der Beschäftigten in Lübeck (sozialversicherungspflichtig Beschäftigten inkl. ausschließlich geringfügig Beschäftigte) ist in Lübeck sei 2010 sowohl bei Männern als auch bei Frauen gestiegen. 2014 waren 1.727 mehr Frauen (52.285=51%) als Männer (50.558) sozialversicherungspflichtig und in Minijobs beschäftigt, siehe Abb. 3.15. Die Zahl der beschäftigten Frauen erreichte 2013 mit 53.146 einen Höchststand, ihre Zahl stieg seit 2010 um 1.673 (+ 3%).

Abb. 3.15 Beschäftigte* 2010 - 2014 Frauen und Männer, Lübeck



Quelle: Hansestadt Lübeck, Statistisches Jahrbuch 2014, Tab. 313, Graphik: Frauenbüro Lübeck

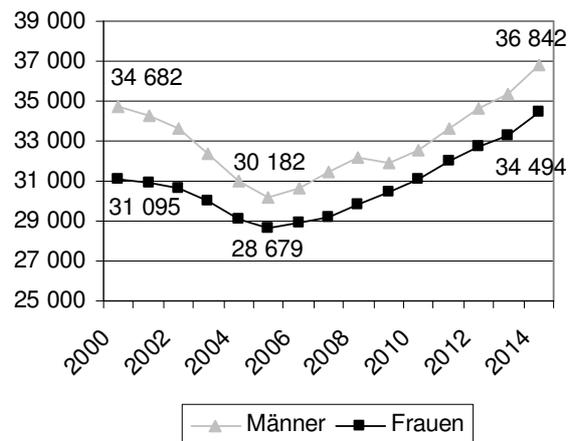
*Sozialversicherungspflichtige inkl. ausschließlich geringfügig Beschäftigte am Arbeitsort

Die Zahl der beschäftigten Männer lag insgesamt unter der der Frauen, er stieg aber im gleichen Zeitraum um 2.894 (+ 6%) und erreichte 2014 einen Höchststand von 50.558.

Steigend: sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Lübeck

Über einen längeren Zeitraum betrachtet fällt auf, dass die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Arbeitsort Lübeck in den Jahren 2000 bis 2006 zunächst zurückgegangen ist (Frauen: - 2.000, Männer: - 4.000). Zwischen 2006 und 2014 stieg die Zahl an, bei Frauen um 5.815 (20%) und bei den Männern um 6.660 (22%).

Abb. 3.16 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte Frauen und Männer Lübeck 2000 - 2014 (am Arbeitsort)



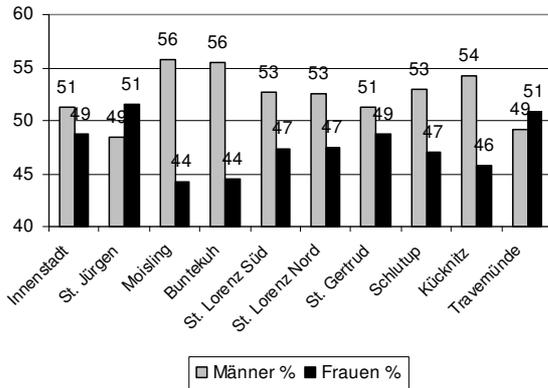
Quelle: Hansestadt Lübeck, Statistisches Jahrbuch 2014, Tab. 314, Graphik: Frauenbüro Lübeck

Beschäftigung nach Stadtteilen

Innerhalb der Lübecker Stadtteile gibt es große Unterschiede bei der Zahl und dem Anteil der Frauen an sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung. Nur in Travemünde und St. Jürgen arbeiten mehr Frauen als Männer, in allen anderen Stadtteilen arbeiten mehr Männer als Frauen sozialversicherungspflichtig.

Der Anteil der Frauen (im Vergleich zu Männern) an sozialversicherungspflichtiger Arbeit ist in Moisling und Buntekuh mit jeweils 44% am niedrigsten und in St. Jürgen und Travemünde mit 51% am höchsten. In Kücknitz, Schlutup sowie St. Lorenz Nord und Süd liegt der Anteil der Frauen mit 46-47% im Mittelfeld. St. Gertrud und die Innenstadt erreichen mit 49% nahezu ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis.

Abb. 3.17 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, Anteil Frauen / Männer Stadtteile Lübeck 2013



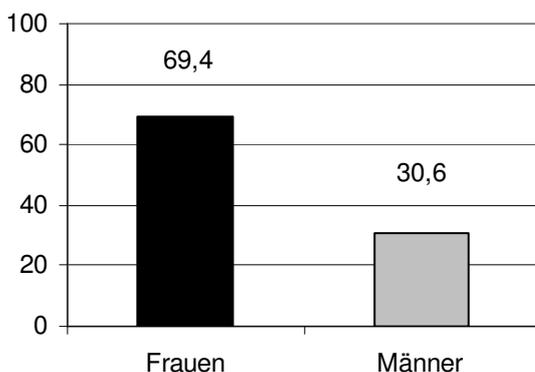
Quelle: Hansestadt Lübeck, Statistisches Jahrbuch 2014, Graphik: Frauenbüro Lübeck

3.2.1.1 „Atypische“ Beschäftigung – typisch Frau?

Insgesamt waren 2014 42% der Lübecker Beschäftigungsverhältnisse lt. Datenbank des Wirtschaft- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) 2014 „atypisch“ (d.h. Minijobs, Teilzeit, Leiharbeit). In 2010 waren es noch 39%, 2004 erst 34%.

Frauen stellten in den Jahren 2010-2014 rund 70% aller atypisch Beschäftigten.

Abb. 3.18: Anteil (%) Frauen – Männer atypisch Beschäftigte Lübeck 2014



Quelle: WSI, Atypische Beschäftigung in Lübeck Graphik: Frauenbüro Lübeck

Jede zweite Frau (52%) in Lübeck war atypisch beschäftigt, bei den Männern etwas mehr als jeder Vierte (26%).

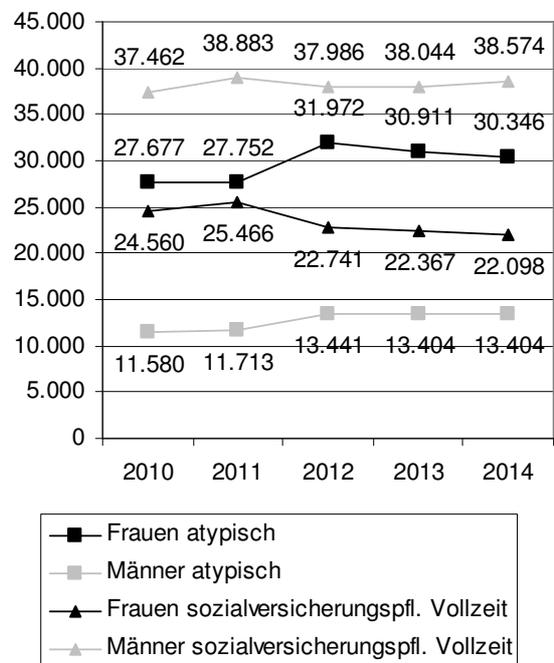
Zwischen 2010 und 2014 ist die Zahl der Frauen, die atypisch arbeiten, von 27.677 auf 30.346 und damit um rund 10% gestiegen. Bei den Männern stieg die Zahl von 11.588 auf 13.404 – ein Plus von 15%.

Laut WSI ist atypische Beschäftigung mit 42,7% im Vergleich der Bundesländer 2014 am stärksten in Schleswig-Holstein verbreitet – bundesweit waren es 39% (WSI, Böckler Impuls 06/2015).

Vollzeit als Männerdomäne

Zwischen 2010 und 2014 ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Männer in Vollzeit relativ konstant geblieben bzw. leicht gestiegen, während immer weniger Frauen sozialversicherungspflichtig in Vollzeit arbeiten. Bei den Frauen sank die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Vollzeit um 10%.

Abb. 3.19: Anzahl Frauen – Männer atypisch und sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit - Lübeck 2010-14



Quelle: WSI, Atypische Beschäftigung in Lübeck Graphik: Frauenbüro Lübeck

3.2.1.2 Teilzeit als Frauendomäne

Die Teilzeitquote ist ein Indikator, der das Ausmaß der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung am personellen Gesamtvolumen der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung beschreibt. Teilzeit ist jede Beschäftigung, die weniger Stunden umfasst als eine Vollzeitbeschäftigung. Einerseits gilt Teilzeitbeschäftigung als flexible Möglichkeit zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und wird daher gefördert. Andererseits kann es zu Nachteilen aufgrund der verminderten Einkommen und der geringeren Einbindung in die sozialen Sicherungssysteme führen. Im Zeitverlauf lässt sich bei beiden Geschlechtern eindeutig ein Trend hin zu Teilzeitarbeit feststellen.

Bei Teilzeitbeschäftigung handelt es sich allerdings nicht ausschließlich um selbst gewählte Arbeitszeit, wie Untersuchungen des Statistischen Bundesamtes zeigen: Der Wunsch nach mehr Arbeit ist bei Teilzeitbeschäftigten mit beinahe einem Viertel stark ausgeprägt und darauf zurückzuführen, dass keine Vollzeitbeschäftigung gefunden wurde oder Teilzeitbeschäftigung häufig aus persönlichen oder familiären Gründen angenommen wird. Unterschiede gibt es neben dem Geschlecht vor allem zwischen den Bundesländern in Ost- und Westdeutschland.

Frauen arbeiten weniger Stunden: Der „Gender Time Gap“

Laut Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichem Institut (WSI) arbeiten Frauen bundesweit im Schnitt pro Woche neun Stunden weniger als Männer in einem bezahlten Job (30,3 Stunden im Vergleich zu 39,6 Stunden). Der Arbeitszeitunterschied beträgt 23%. Seit Anfang der 1990er Jahre ist der "Gender Time Gap" bei der Erwerbsarbeit deutlich gewachsen: Während die durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeiten der Männer nur geringfügig (um 1,6 Stunden oder 4%) gesunken sind, haben die der Frauen kräftig abgenommen (12%). Wichtigster Grund dafür: Heute gehen deutlich mehr Frauen einer Erwerbstätigkeit nach, die meisten zusätzlichen Stellen waren allerdings Teilzeitangebote.

Der Großteil der Männer (64%) arbeitet in einer "Normalarbeitszeit" zwischen 36 und 40 Stunden/Woche. Ein weiteres Fünftel arbeitet länger als 40 Stunden.

Frauen hingegen verteilen sich wesentlich heterogener auf die einzelnen Arbeitszeitgruppen. Es gibt kaum eine Arbeitszeitdauer, die für Frauen als normal gelten kann. Nur vier von zehn Frauen arbeiten im Vollzeitbereich zwischen 36 und 40 Stunden die Woche, weitere 7% noch länger. (Klenner/Lillemeier 2015).

Kritische Existenzsicherung:

Arbeiten weniger als 15 Stunden / Woche

Immer häufiger finden sich Frauen in den Arbeitszeitgruppen im Teilzeitbereich mit entsprechend geringeren Einkommenschancen. Insbesondere von Bedeutung sind die Gruppen zwischen 15 und 30 Arbeitsstunden in der Woche (33%). Aber auch sehr kurze Arbeitszeiten unter 15 Stunden, die in der Regel kein existenzsicherndes Einkommen garantieren, haben nach der WSI-Analyse vor allem für Frauen an Bedeutung gewonnen (2013: 14%).

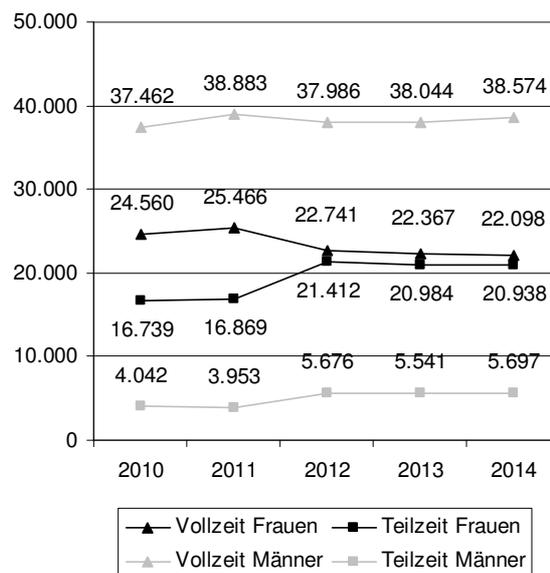
Besonders groß sind dem WSI-Bericht zufolge die geschlechtsspezifischen Unterschiede, wenn Kinder im Haushalt leben. Teilzeit als Instrument zur Vereinbarkeit von Beruf und

Familie werde derzeit entsprechend der traditionellen Rollenverteilung zwischen den Geschlechtern hauptsächlich von Frauen genutzt. Die Teilzeitquote von Müttern beträgt aktuell 70%. Damit fällt sie doppelt so hoch aus wie die Teilzeitquote der Frauen ohne Kinder. Der Vergleich von Männern und Vätern zeigt dagegen ein anderes Bild: Väter arbeiten seltener in Teilzeit (6%) als Männer ohne Kinder (10%). (Klenner u.a. ebd. 2015).

Teilzeitarbeit in Lübeck

Der Anteil der Teilzeit-Beschäftigten in Lübeck stieg laut WSI in Lübeck zwischen 2010 und 2014 von 20 auf 26% an, bei Frauen sogar von 32 auf 40% (Männer: von 8 auf 11%). Von allen Teilzeit-Beschäftigten in Lübeck 2014 waren 80% Frauen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Agentur für Arbeit die Teilzeit-Zahlen erst seit 2012 genauer erfasst. Bei den Männern fiel der Anstieg der Teilzeit-Beschäftigten mit 40% sogar noch stärker aus - allerdings von einer wesentlich geringeren Basis ausgehend.

Abb. 3.20 Anzahl Frauen – Männer Vollzeit – Teilzeit Lübeck 2010-14



Quelle: WSI, Atypische Beschäftigung in Lübeck
Graphik: Frauenbüro Lübeck

2014 lag die Teilzeitquote (von Frauen und Männern) bundesweit bei 25,6%, im Bezirk der Regionaldirektion Nord bei 26,9%.

Überfällig: rechtliche Änderungen und Rückkehrrecht von Teilzeit auf Vollzeit

Laut Bundesgleichstellungsbericht aus dem Jahr 2011 sind in Deutschland „nach Abschluss der Elterngeldphase (...) weder Kinderbetreuung noch flexible Arbeitszeiten garantiert. (...) In der Elternphase kann man von Vollzeit auf Teilzeit wechseln, hat aber keine Rückkehrrechte auf Vollzeit.“ Eine solche Poli-

tik nennt der Bericht inkonsistent (BMFSFJ, Erster Gleichstellungsbericht 2011: 45, 71).

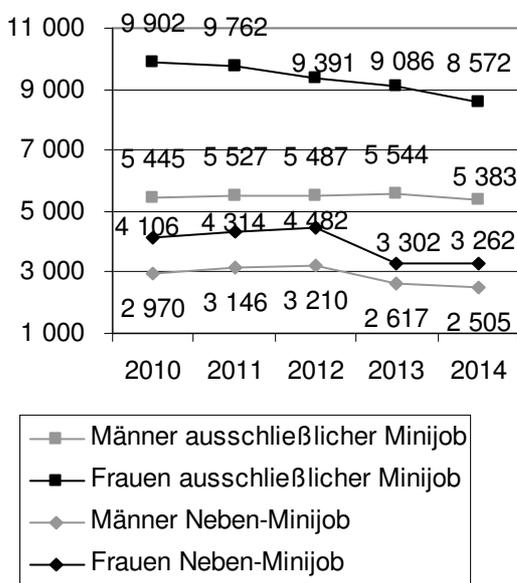
3.2.1.3 Geringfügige Beschäftigung - „Minijobs“

2013 arbeiteten 45% der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen weniger als die branchenübliche Wochenarbeitszeit (Männer: 9%). 81% der sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigten waren bundesweit weiblich. Auch Mini-Jobs sind eine vorrangig weiblich geprägte Beschäftigungsform. Auf 100 sozialversicherungspflichtig beschäftigte Frauen im Juni 2013 kamen 34 Mini-Jobberinnen. Davon hatten 23 nur diesen Mini-Job, 11 gingen zusätzlich zu diesem Mini-Job einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach. Auf 100 sozialversicherungspflichtig beschäftigte Männer kamen nur rund halb so viele, nämlich 18 Mini-Jobber, darunter 11, die ausschließlich diesen Mini-Job ausübten und 7, die dies im Nebenjob taten⁴.

Minijobs in Lübeck

Nach Anstiegen in den Vorjahren ist die Zahl der Minijobs in Lübeck in den vergangenen vier Jahren (2010-14) leicht rückläufig, sowohl Minijobs im Nebenjob betreffend als auch die sogenannten „ausschließlichen“ Minijobs.

Abb. 3.21 Minijobs in Lübeck, 2010 – 2014 Frauen und Männer



Quelle: Hansestadt Lübeck, Statistisches Jahrbuch 2014, Tab. 313, Graphik: Frauenbüro Lübeck

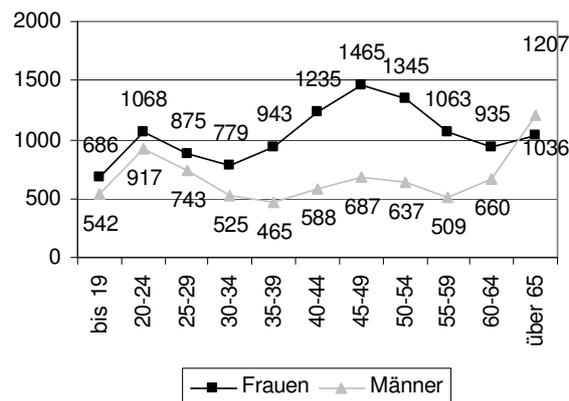
Nach wie vor gehen wesentlich mehr Frauen als Männer in Lübeck einem „ausschließlichen“ Minijob nach: im Jahr 2014 waren es 8.572

⁴ Bundesagentur für Arbeit, Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Frauen und Männer am Arbeitsmarkt im Jahr 2013:12.

Frauen (61%) und 5.383 Männer. Allerdings ging die Zahl der Frauen, die ausschließlich einem Minijob nachgingen, seit 2010 von 9.902 auf 8.572 im Jahr 2014 zurück (minus 13%). Bei den Männern ging die Zahl ebenfalls leicht zurück.

Die Zahl der Minijobs im „Nebenjob“ ist ab 2013 sowohl bei Frauen als auch bei Männern ebenfalls gesunken⁵.

Abb. 3.22 Minijobs in Lübeck 2013, Frauen und Männer, nach Alter



Quelle: Minijob-Zentrale Essen, Minijobs in Lübeck 2013, gewerblich, nach Beschäftigungsort; Graphik: Frauenbüro

In Lübeck waren 2013 insbesondere Frauen im „mittleren“ Alter (zwischen 30-65 Jahren, d.h. in der Familienphase) wesentlich häufiger als Männer in einem Minijobs tätig. Im Alter bis zu 30 Jahre stellen Frauen nur etwas mehr als 50%; zwischen 35 und 60 Jahren stellen Frauen dann rund 70% der MinijobberInnen. Mehr Männer in einem Minijob sind erst ab dem 65. Lebensjahr zu finden, d.h. nach Renteneintritt.

Laut Jobcenter Lübeck waren 90% der erwerbstätigen Arbeitslosengeld II - BezieherInnen 2013 abhängig erwerbstätig. Von diesen hatten mehr als die Hälfte (54%) eine Erwerbstätigkeit mit einem Bruttoeinkommen von unter 450 Euro, d.h. einen Minijob (Bundesagentur für Arbeit, Jobcenter Lübeck 2014:2). Insgesamt waren im März 2013 laut Jobcenter Lübeck 55% der geringfügig Beschäftigten mit Arbeitslosengeld II-Bezug Frauen.

Bundesweit ist seit der Reform der geringfügigen Beschäftigung 2003 die Zahl der geringfügig entlohnt Beschäftigten, der sogenannten

⁵ Anmerkung zur Statistik: Aufgrund einer Revision sind die Zahlen aus 2013 und 2014 nicht mit den älteren Daten vergleichbar. Die Anzahl der geringfügig entlohnten Beschäftigten im Nebenjob verringert sich bundesweit durch die Revision um rund 300.000 oder 11,3%. Dagegen fiel die Zahl der ausschließlich geringfügig entlohnt Beschäftigten um 250.000 oder 5,1% (30.06.2013) höher aus.

„Mini-Jobber“, laut Bundesagentur für Arbeit deutlich angestiegen. Von 5,53 Millionen im Juni 2003 auf 7,45 Millionen im Juni 2013. Der Zuwachs geht zu einem großen Teil (77%) auf Minijobs im Nebenjob zurück, diese hat sich von 2003 auf 2013 mehr als verdoppelt. Die Zahl der Personen, die ausschließlich einen Mini-Job ausüben, ist um 443.000 auf 4,82 Millionen gestiegen.

Minijob-Reform: überfällig

Der wissenschaftliche Beirat des Bundeswirtschaftsministeriums empfiehlt eine Reform der sogenannten Minijobs. In seinem im Juni 2015 vorgelegten Gutachten spricht er sich dafür aus, die Steuerfreiheit von Minijobs für „Zweitverdiener“ in der Ehe abzuschaffen (Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, Potenziale nutzen: 11, 13). Schon die Sachverständigenkommission zum Ersten Bundesgleichstellungsbericht hatte 2011 in ihrem Gutachten die Abschaffung der Minijobs und die Sozialversicherungspflicht ab dem ersten Euro gefordert. Ebenso hatten zahlreiche (Frauen)verbände auf die massiven Folgeprobleme durch Minijobs hingewiesen: Altersarmut von Frauen, die kaum zu realisierende Rückkehr aus dem Minijob in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und die starken Einbußen der Sozialversicherungssysteme.

Lohnsteuerklasse V und der Minijob

Das Institut für Arbeit und Qualifikation (IAQ) wies 2015 zudem noch einmal auf die negativen Anreize vor allem für Frauen durch die „Steuerklasse-V-Falle“ hin, die sich „nur durch eine Neuregelung der Minijobs und die Abschaffung dieser Steuerklasse beseitigen“ ließe.

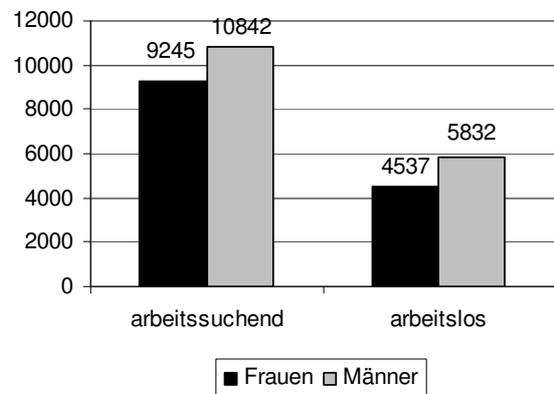
„Beschäftigte, die mit ihrem Monatseinkommen die Grenze von 450 Euro brutto überschreiten und die Steuerklasse V gewählt haben -in aller Regel handelt es sich hier um Ehefrauen-, laufen Gefahr mit ihrem Nettoeinkommen erheblich abzusinken.“ Im Ergebnis verringere sich bei einem Bruttoeinkommen von 451 Euro das Nettoeinkommen auf 358,30 Euro. Erst bei einem Brutto von 640 Euro wird der Nettobetrag von 450 Euro wieder erreicht und überschritten. Daher erweist es sich für die betroffenen Frauen als unattraktiv, den Minijob-Bereich zu verlassen (Quelle: IAQ 05/2015:2).

3.2.2. Arbeitslosigkeit

Frauen stellten 2013 in Lübeck 4.870 Arbeitslose, aber 10.434 „erwerbsfähige Leistungsberechtigte“ (eLB). Von den weiblichen eLB waren 8.278 deutsche (79%) und 2.156 nicht-deutsche Frauen (21%). Insgesamt gab es 2013 20.718 erwerbsfähige Hilfebedürftige in

Lübeck, etwas mehr als die Hälfte davon (50%) waren Frauen.

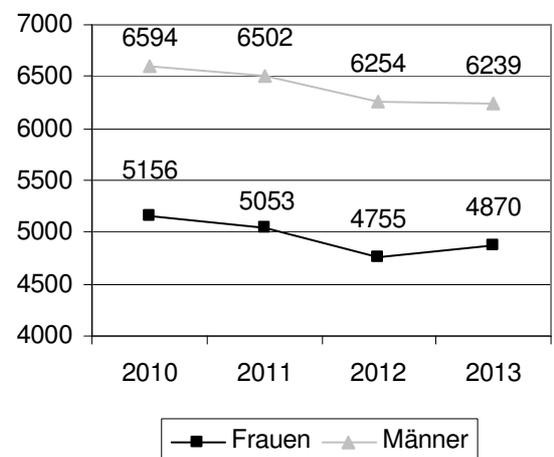
Abb. 3.23 Arbeitssuchende und -lose Frauen und Männer Lübeck, Dezember 2014



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen Frauen und Männer Lübeck Dez. 2014; Graphik: Frauenbüro

Auch wer nicht arbeitslos gemeldet ist, kann arbeitssuchend sein: im Dezember 2014 waren mehr als doppelt so viele Frauen arbeitssuchend (9.245) gemeldet als arbeitslos (4.537).

Abb. 3.24 Arbeitslose Lübeck; Frauen und Männer, 2010 - 2013



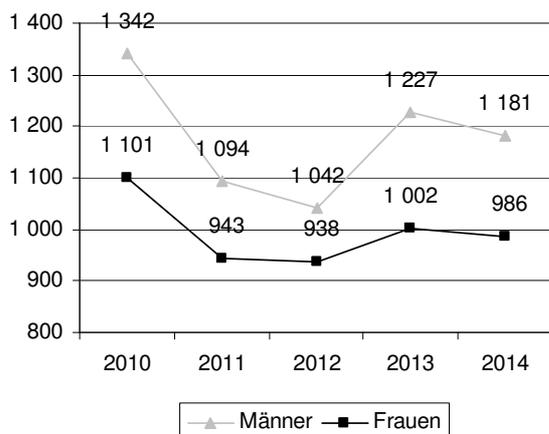
Quelle: Kreisreport Bundesagentur für Arbeit und Hansestadt Lübeck, Stat. Jahrbuch (Tab. 321); Graphik: Frauenbüro

Frauen stellten 2013 mit 4.870 Arbeitslosen rund 44% aller Arbeitslosen in Lübeck (Männer: 6.239/ 56%). Die absoluten Zahlen der arbeitslosen Frauen gingen in den vergangenen vier Jahren leicht zurück; die Quote blieb jedoch relativ konstant bei 44%.

Arbeitslosengeld I

Arbeitslosengeld I (SGB III) erhielten in Lübeck im Jahr 2014 996 Frauen (45,5%) und 1.181 (54,5%) Männer.

**Abb. 3.25 Arbeitslose Alg I Lübeck
Geschlecht 2014**



Quelle: Bundesagentur für Arbeit und Hansestadt Lübeck, Statistisches Jahrbuch (Tab.324); Graphik: Frauenbüro

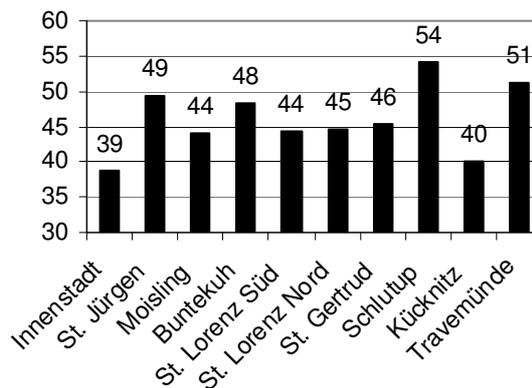
Eingliederungsmaßnahmen bei der Agentur für Arbeit – wer für was?

Von 4.822 arbeitslos gemeldeten Frauen (SGB III) im Bezirk der Agentur für Arbeit Lübeck („Bestandsdaten“, Anteil Frauen%) waren 2.744 besonders förderungsbedürftig, darunter 1.749 über 50 Jahre alt, 1.267 Geringqualifizierte, 417 Langzeitarbeitslose, 277 Schwerbehinderte und 72 Berufsrückkehrerinnen. Die Eingliederungsbilanz der Agentur für Arbeit Lübeck stellte für 2013 (Agenturbezirk) fest, dass 558 (2012:693) Frauen im SGB III an Fördermaßnahmen der Agentur teilgenommen hatten (42,6%; Monatsbestand %). Davon hatten sich 255 (2012:284) Teilnehmerinnen im Zuge einer Förderung der Berufsausbildung weitergebildet. Der Anteil der Frauen an den Arbeitslosen im Rechtskreis SGB III lag 2013 bei 45,2% (2012:46,5%; Männer 2013 54,8%, 2012:53,5%). D.h. die Förderung der Frauen lag 2013 mit 42,6% unter ihrem Anteil an Arbeitslosen (45,2%) - und das, obwohl ihre Eingliederungsquote mit 66,2% über der der Männer lag⁶.

Am höchsten war die Quote bei Maßnahmen, die bei ArbeitgeberInnen direkt stattfanden, sogenannte „Praktika“. Hier konnten die 1.369 „PraktikantInnen“ eine Eingliederungsquote von 71,2% (975 sozialverspflichtige Arbeitsverhältnisse) erreichen – die Quote der Frauen war hierbei leicht höher als die der Männer. Es wurden allerdings „nur“ 559 Frauen mit diesem Instrument gefördert (39,5%).

⁶ Die Eingliederungsquote misst die Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt, sechs Monate nach Austritt aus der Förderung (Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung, ausgehend von der Anzahl an MaßnahmeteilnehmerInnen).

**Abb. 3.26 Anteil Frauen %
Arbeitslose Alg I Lübeck Stadtteile 2014**



Quelle: Bundesagentur für Arbeit und Hansestadt Lübeck, Statistisches Jahrbuch (Tab.323); Graphik: Frauenbüro

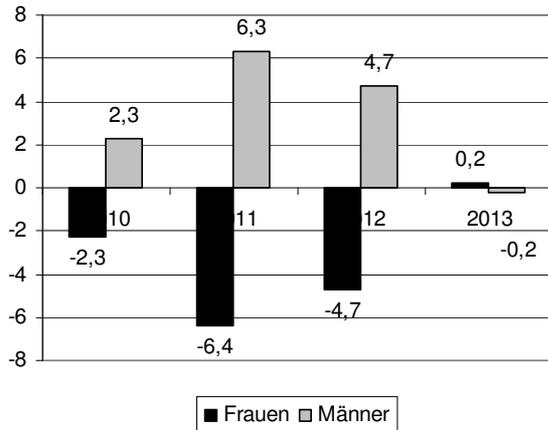
Auch Eingliederungszuschüsse erhielten deutlich mehr Männer als Frauen (63,3%) (Bundesagentur für Arbeit Lübeck, Eingliederungsbilanz 2013 nach § 11 SGB III, Lübeck 6.11.2014:6+19)

Förderquote für Frauen verfehlt

Frauen sollen entsprechend ihres Anteils an Arbeitslosen bei der Eingliederung in den Arbeitsmarkt und bei den von der Arbeitsagentur geförderten Maßnahmen berücksichtigt werden. Dies sieht §1 Abs. 2 Nr. 4 des Sozialgesetzbuches III vor.

Die Agentur für Arbeit Lübeck (SGB III) (Abb. 3.28) hat in ihrem Bereich in den Jahren 2010-2012 die Zielförderquote nicht erreicht, erst im Jahr 2013 gab es ein leicht positives Ergebnis. Das Jobcenter Lübeck (siehe Abb. 3.32) dagegen legte in allen Jahren ein positives Ergebnis vor.

**Abb. 3.27 Zielförderquote Frauen
Agentur f. Arbeit Lübeck SGB III 2010-2013**



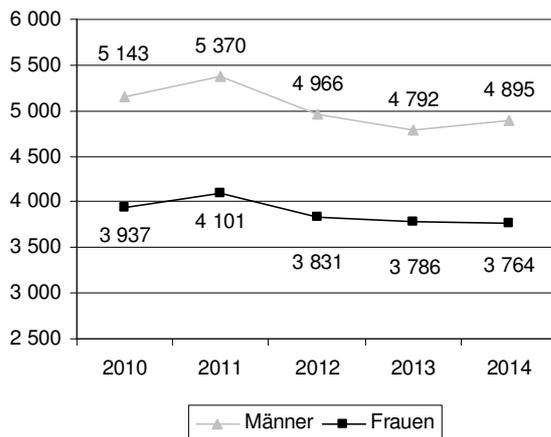
Quelle: Eingliederungsbilanzen der Bundesagentur für Arbeit 2010-2013 – Agentur für Arbeit Lübeck SGB III (Differenz Mindestbeteiligung zu realisiertem Förderanteil, ohne Berufsausbildung); Graphik: Frauenbüro Lübeck

Erläuterung: Die Graphiken 3.27 und 3.31 zeigen die Differenz zwischen dem angestrebten Frauenanteil (Mindestbeteiligung) in der Förderung, die sich nach dem Anteil der Frauen unter den Arbeitslosen richtet, zur tatsächlich „realisierten“ Förderung (ohne Berufsausbildung).

Arbeitslosengeld II (Hartz IV)

Arbeitslosengeld II bezogen im Jahr 2014 3.764 Frauen (43%) und 4.895 Männer (57%). Auch beim Alg-II-Bezug liegt der Anteil der Männer über dem der Frauen.

Abb. 3.28 Arbeitslose Alg II Lübeck Geschlecht 2010 - 2014

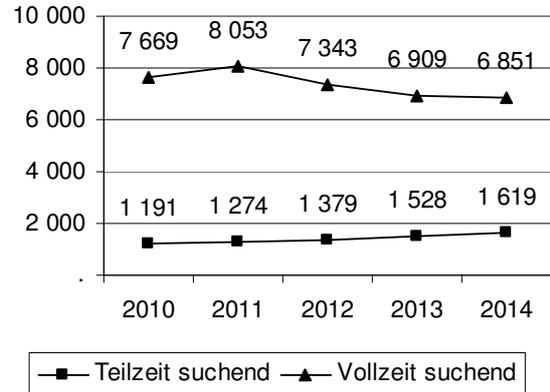


Quelle: Bundesagentur für Arbeit und Hansestadt Lübeck, Statistisches Jahrbuch (Tab.325); Graphik: Frauenbüro

Bei den Alg-II-Beziehenden sank die Zahl derer, die eine Stelle in Vollzeit suchen in den Jahren 2010 - 2014 um 10%.

Die Zahl derer, die eine Teilzeit-Stelle suchten, stieg dagegen um 36%.

**Abb. 3.29 Arbeitslose Alg II 2010 – 2014
Lübeck - Vollzeit und Teilzeitsuchende**

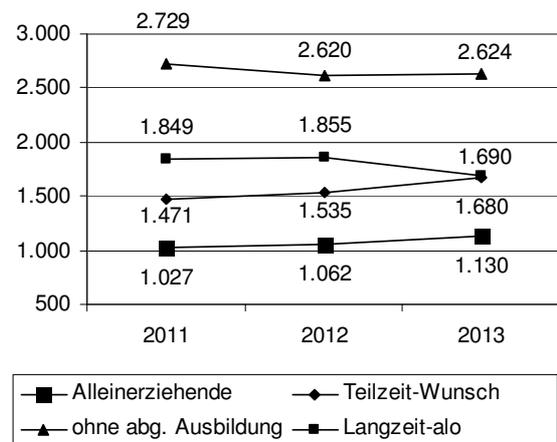


Quelle: Bundesagentur für Arbeit und Hansestadt Lübeck, Statistisches Jahrbuch (Tab.325); Graphik: Frauenbüro

Arbeitslos: Ohne Berufsausbildung - langzeitarbeitslos - alleinerziehend

Wesentliche Gründe für die Arbeitslosigkeit von Frauen sind fehlende Berufsausbildung, Langzeitarbeitslosigkeit oder auch der Status als Alleinerziehende. Von 9.703 arbeitssuchenden Frauen in Lübeck im Jahr 2013 waren nur 4.886 als „arbeitslos“ registriert. Mehr als die Hälfte (2.624=54%) der arbeitslos gemeldeten Frauen hatten keine abgeschlossene Berufsausbildung, siehe Abb. 3.30). 1.690, d.h. 34% waren langzeitarbeitslos (d.h. über ein Jahr) und 34% (1.680) auf der Suche nach einer Teilzeit-Stelle, 23% (1.130), d.h. jede Fünfte, war alleinerziehend.

Abb. 3.30 Arbeitslose Frauen Lübeck, 2011 - 2014 ausgewählte Merkmale



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen Frauen und Männer Lübeck 2011-2014; Graphik: Frauenbüro

Frauen stellen auch in den Jahren 2011-2013 einen Großteil der arbeitslos gemeldeten BerufsrückkehrerInnen (2013:96% Frauen, 4%

Männer), der alleinerziehenden Arbeitslosen (2013:93%, 7% Männer) und der Arbeitslosen mit Teilzeit-Wunsch (2013:86%; 14% Männer).

Eingliederungsmaßnahmen beim Jobcenter – wer für was?

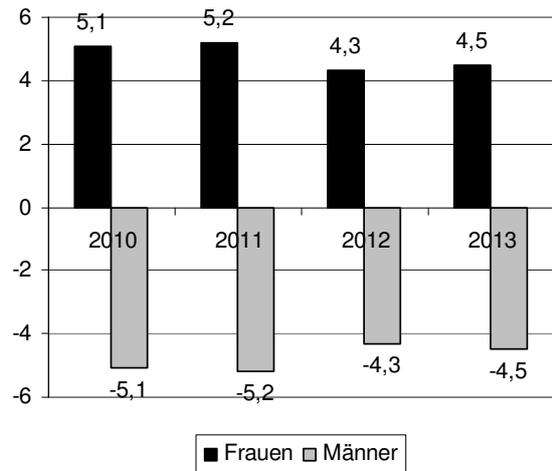
Von 3.841 arbeitslos gemeldeten Frauen (SGB II) beim Jobcenter Lübeck („Bestand“/ Anteil Frauen: 44%) waren 3.268 „besonders förderungsbedürftig“, darunter 995 über 50 Jahre alt, 2.459 Geringqualifizierte, 148 Schwerbehinderte und 118 Berufsrückkehrerinnen. Die Eingliederungsbilanz des Jobcenter Lübeck stellte für 2013 fest, dass 2013 3.827 Frauen im SGB II an Fördermaßnahmen des Jobcenters teilgenommen hatten (42,6%; Monatsbestand %). Davon hatten sich 61 Teilnehmerinnen im Zuge einer Förderung der Berufsausbildung weitergebildet.

Hohe Eingliederungsquoten wurden beim Jobcenter vor allem durch Maßnahmen wie Einstiegsqualifizierung (57% Eingliederungen), Eingliederungszuschüsse (59%) und Einstiegsgeld (57%) sowie Maßnahmen bei einem Arbeitgeber (42%) erreicht. Bei Frauen waren insbesondere Einstiegsgeld bei abhängiger sozialversicherungspflichtiger Erwerbstätigkeit (64%), Eingliederungszuschüsse (60%), Einstiegsqualifizierungen (50%) und Maßnahmen bei einem Arbeitgeber (40%) erfolgreich. Allerdings wurde das Einstiegsgeld nur 76 und der Eingliederungszuschuss nur 51 Mal an Frauen vergeben, Maßnahmen bei einem Arbeitgeber wurden bei Frauen 121 Mal unterstützt (Bundesagentur für Arbeit, Jobcenter Lübeck, Eingliederungsbilanz nach §54 SGB II: 13+37).

Jobcenter: Frauen-Förderquote erfüllt Bezug nehmend auf die Vorgabe des SGB III (siehe S. 18), entspricht die Förderung beim Jobcenter den gesetzlichen Vorgaben:

Frauen wurden in den Jahren 2010-2013 entsprechend ihres Anteils an den Arbeitslosen bzw. sogar darüber hinaus gefördert, siehe Abb. 3.32 (Quelle: Bundesagentur für Arbeit/ Jobcenter Lübeck, Eingliederungsbilanz nach § 54 SGB 2010-2013).

Abb. 3.31 Zielförderquote Frauen Jobcenter Lübeck 2010-2013

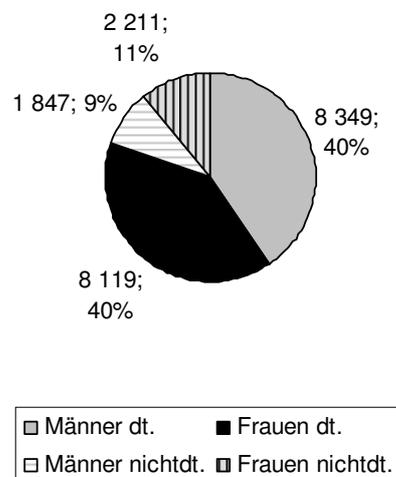


Quelle: Eingliederungsbilanzen der Bundesagentur für Arbeit 2010-2013 – Jobcenter Lübeck (Differenz Mindestbeteiligung zu realisiertem Förderanteil, ohne Berufsausbildung); Graphik: Frauenbüro Lübeck

Erwerbsfähige Leistungsberechtigte

Die Zahl der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLB) in Lübeck liegt –insbesondere bei den Frauen- weit über der offiziell registrierten Zahl der Arbeitslosen. Erwerbsfähige Leistungsberechtigten sind erwerbsfähige (i.S. des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch) Personen im Alter zwischen 15 und 64 Jahren, die mindestens drei Stunden täglich arbeiten könnten, aber ihren Lebensunterhalt oder die Kosten der Arbeitssuche nicht selbst tragen können und daher auf finanzielle Hilfe angewiesen sind.

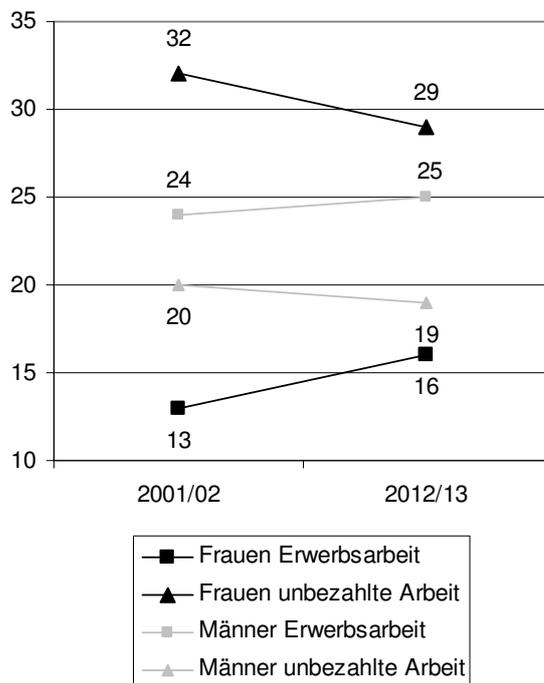
Abb. 3.32 Erwerbsfähige Leistungsberechtigte, Lübeck 2014, Frauen und Männer



Quelle: Hansestadt Lübeck, Statistisches Jahrbuch 2014, Tab. 329, Auswertung und Graphik: Frauenbüro Lübeck

3.2.3 Lohnlücken

Abb. 3.33 Bezahlte und unbezahlte Arbeit – Frauen/Männer 2001 – 2013 - bundesweit



Quelle: Statistisches Bundesamt, Zeitverwendung
Graphik: Frauenbüro Lübeck

In Deutschland verbrachten Erwachsene 2012/2013 rund 24,5 Stunden pro Woche mit unbezahlter Arbeit und 20,5 Stunden mit bezahlter Arbeit, d.h. Erwerbsarbeit. Nach ersten Ergebnissen des Statistischen Bundesamtes aus der Zeitverwendungserhebung 2012/2013 arbeiteten Frauen mit rund 45,5 Stunden insgesamt eine Stunde mehr als Männer. Dabei leisteten sie zwei Drittel ihrer Arbeit unbezahlt, Männer dagegen weniger als die Hälfte. Zu den unbezahlten Arbeiten zählen neben der Haushaltsführung und Betreuung von Haushaltsmitgliedern auch die Unterstützung von Personen in anderen Haushalten sowie ehrenamtliches und freiwilliges Engagement.

Frauen verbrachten 2012/13 beispielsweise jede Woche über 2,5 Stunden weniger mit der Zubereitung von Mahlzeiten, der Reinigung der Wohnung oder der Textilpflege als elf Jahre zuvor. Männer verwendeten 2012/13 wöchentlich eine Stunde weniger auf Gartenarbeit, Tierpflege, Bauen und handwerkliche Tätigkeiten als 2001/02.

Der Zeitaufwand für Arbeit unterscheidet sich deutlich zwischen Haushalten mit und ohne Kind. Eltern zwischen 18 und 64 Jahren in Alleinerziehenden- und Paarhaushalten arbeiteten im Durchschnitt gut 58 Stunden je Woche. Das waren über 9,5 Stunden mehr als bei

Paaren ohne Kind und Alleinlebenden derselben Altersgruppe (48,5 Stunden). Die Differenz ergibt sich vorrangig durch 10,5 Stunden mehr unbezahlte Arbeit, die etwa bei der Kinderbetreuung oder der Haushaltsführung anfällt (Statistisches Bundesamt, 18.05.2015 und Statistisches Bundesamt, Zeitverwendungserhebung 2012/13).

Verdienstunterschiede

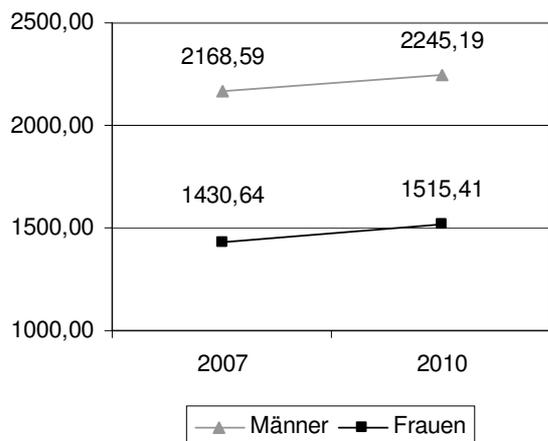
Die Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern auf lokaler Ebene sind schwer zu ermitteln. Das Statistische Landesamt erfragt die Zahlen zwar auf Landesebene (siehe Abb. 3.37), diese können jedoch nicht auf die lokale Ebene heruntergebrochen bzw. für Lübeck ausgewertet werden. Annähernde Zahlen für Lübeck konnten vom Statistischen Landesamt nur mittelbar über die Statistik für Steuerpflichtige erschlossen werden. Nutzbar war eine Auswertung der Agentur für Arbeit, die in einer Sonderauswertung für 2010 Lübecker Zahlen nach Geschlecht aus der Beschäftigungsstatistik lieferte.

Frauen erhalten 32,5% geringeren Lohn

Wie Abb. 3.34 bzw. der Lohn- und Einkommensteuerstatistik 2007 und 2010 für Lübeck zu entnehmen ist, erzielten Frauen in der Hansestadt 2010 im Schnitt einen Jahres-Bruttolohn von 18.185 Euro, d.h. einen Monatslohn (:12) von rund 1.515 Euro. Männer erhielten rund 26.942 Euro im Jahr bzw. 2.245 pro Monat. D.h. Frauen verdienten im Monat durchschnittlich rund 730 Euro oder rund ein Drittel (32,5%) weniger als Männer⁷. Insgesamt stiegen zwischen 2007 und 2010 stiegen die Löhne.

⁷ Erläuterung zur Aktualität: Die Steuerstatistik erscheint immer erst ca. vier Jahre später, daher sind die aktuellsten Zahlen aus dem Jahr 2010.

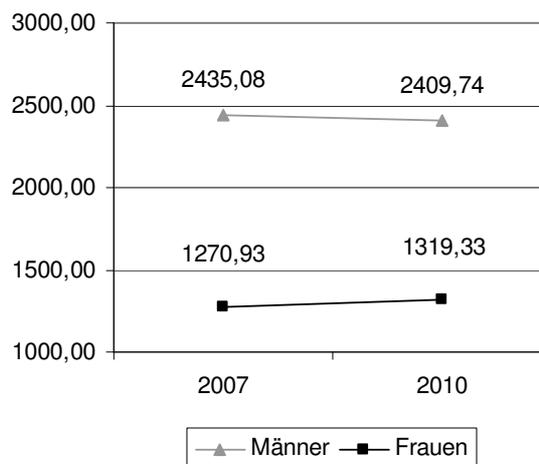
**Abb. 3.34 Monats-Bruttolohn Lübeck
Lohn- und Einkommensteuerpflichtige
Frauen und Männer 2007 – 2010**



Quelle: Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein, Lohn- und Einkommensteuerstatistik; Graphik: Frauenbüro

Die Statistik der weiblichen bzw. männlichen Einkünfte in Lübeck (Abb. 3.35) sieht ähnlich aus: hier sind neben Löhnen und Gehältern auch Einkünfte z.B. aus Gewerbe, selbständiger Arbeit, Kapitalvermögen, Vermietung und Verpachtung u.a. enthalten⁸. Frauen hatten 2010 pro Monat durchschnittlich Einkünfte in Höhe von 1.319 Euro. Die Summe der weiblichen Einkünfte lag damit noch unter ihren (d.h. der weiblichen) geringen Bruttolöhnen. Anders bei Männern: Diese hatten monatlich Einkünfte in Höhe von 2.409 Euro – rund 150 Euro mehr als ihr Bruttolohn. Männer erzielten somit pro Monat rund 1.100 Euro höhere Einkünfte als Frauen.

**Abb. 3.35 Monatliche Einkünfte Lübeck;
Lohn- und Einkommensteuerpflichtige
Frauen und Männer 2007 – 2010**



Quelle: Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein, Lohn- und Einkommensteuerstatistik; Graphik: Frauenbüro

Bundesweiter Trend

Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) führte 2014 erstmals für Deutschland eine geschlechtsspezifische Analyse der Einkommens- und Steuerlastverteilung auf Grundlage der zuletzt verfügbaren Daten aus der Lohn- und Einkommensteuerstatistik 2007 durch.

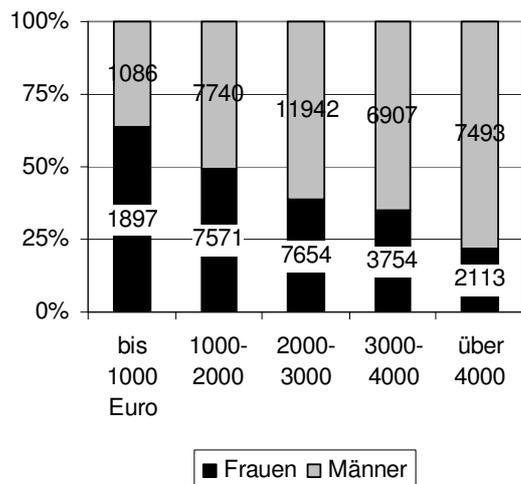
Bundesweit erzielten Frauen laut DIW im Schnitt 22% niedrigere Stundenlöhne als Männer. Da Frauen häufig in Teilzeit arbeiten, beträgt die Differenz bei den Bruttojahresverdiensten sogar 37%. Ein Teil davon kann durch geschlechtsspezifische Unterschiede bei Berufen, Branchen, Karriere, Berufserfahrung, Arbeitszeit, Familienbeziehungen und weitere soziodemographische Merkmale erklärt werden.

Beim Bruttoeinkommen erreichen Frauen 47% des Einkommens der Männer, beim durchschnittlichen Pro-Kopf-Einkommen 49%. Entsprechend stark konzentrieren sich die Frauen auf die unteren Einkommensgruppen. Bis zu den mittleren Einkommen von 20.000 bis 25.000 Euro dominieren Frauen die Verteilung. Bei den höheren Einkommen geben die Männer den Ton an. Der Effekt entsteht durch das Ehegattensplitting (DIW, Wochenbericht Nr. 35 2014:803).

Wie Abb. 3.36 zeigt, verdienen in Vollzeit sozialversicherungspflichtig beschäftigte Frauen in Lübeck im Jahr 2012 häufiger als Männer nur bis zu 1.000 Euro. Männer erhielten wesentlich häufiger als Frauen über 2.000, über 3.000 oder sogar über 4.000 Euro. Der Anteil der Frauen sinkt mit der Höhe des Gehaltes.

⁸ In der o.g. Lohn- und Einkommensteuerstatistik (Abb. 3.34 und 3.35) sind alle Steuerpflichtigen enthalten, d.h. auch Teilzeitbeschäftigte.

**Abb. 3.36 Brutto-Monatsdienst Vollzeit 2010
Frauen – Männer Anteile Lübeck**



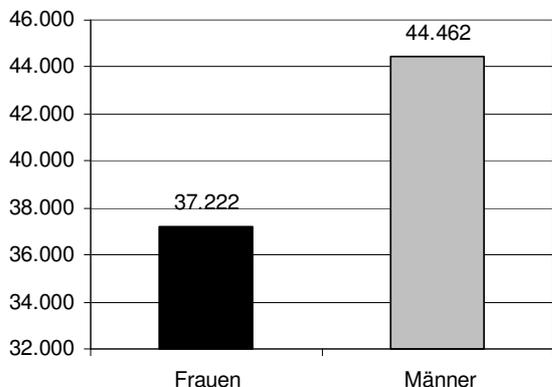
Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Statistik-Service Nordost (Auftrag 133148) Beschäftigungsstatistik Lübeck 31.12.2010; Graphik: Frauenbüro Lübeck

Landesweit: Frauen haben 16% weniger Geld

Landesweit gibt es aktuellere – aber nicht mit den Lübecker Zahlen vergleichbare Daten - zu den Arbeitnehmerverdiensten.

In Schleswig-Holstein haben 2014 vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durchschnittlich 42.315 Euro brutto verdient. Frauen 37.222 Euro, Männer: 44.462 Euro (Abb. 3.37). Der Brutto-Verdienst der Frauen lag damit landesweit 16% oder 7.240 Euro pro Jahr unter dem Verdienst der Männer, so das Statistikamt Nord. Mit 29% wurde der größte Verdienstabstand zwischen Männern und Frauen bei Beschäftigten mit Leitungsfunktionen verzeichnet.

**Abb. 3.37 Brutto-Jahresverdienst 2014
Frauen – Männer Schleswig-Holstein**



Quelle: Statistisches Landesamt Schleswig-Holstein, Arbeitnehmerverdienste in Schleswig-Holstein 2014; Graphik: Frauenbüro Lübeck

Unter den Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten war der Abstand zwischen den Durchschnittsverdiensten der Männer (24.469 Euro) und der Frauen (23.169 Euro) mit 5% deutlich geringer. Diese häufig geringer qualifizierten Beschäftigten erhielten durchschnittliche Stundenverdienste von 11,95 Euro (Männer) bzw. 11,61 Euro (Frauen) (Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein, Statistik informiert Nr. 70/2015)⁹.

59% der vollzeitbeschäftigten Frauen können eigene Existenz nicht sichern

Bundesweit konnten laut Pimminger „rund 59% der weiblichen (...) Vollzeitbeschäftigten (...) mit ihrem (...) Verdienst die langfristige Existenzsicherung für sich und ein Kind nicht leisten.“ Der Anteil verheirateter Mütter, die für den überwiegenden Lebensunterhalt trotz Erwerbstätigkeit auf Angehörige angewiesen sind, hat sich bundesweit seit Mitte der 1990er Jahre fast verdoppelt. Frauen mit Kindern sind heute zwar häufiger erwerbstätig, jedoch vorrangig in Teilzeit und geringfügige Beschäftigung (Pimminger, Irene 2012:8/33).

Auswirkungen auf die Rente von Frauen

Wie der Lübecker Armuts- und Sozialbericht 2012 aufzeigt, lag der durchschnittliche Gesamtrentenzahlbetrag der Frauen 2012 bei 779 Euro, Männer erhielten 1.058 Euro. „Im Gegensatz zu den Rentnern (5.014) beziehen die Rentnerinnen (15.017) in Lübeck fast dreimal so häufig lediglich eine Niedrig- bzw. Minirente aus der Gesetzlichen Rentenversicherung und zwar sowohl bei den Renten unter 800 Euro als auch unterhalb von 400 Euro.“ (Hansestadt Lübeck, Armuts- und Sozialbericht 2012:58)

3.2.4 Karrierechancen von Frauen und Männern

3.2.4.1. Frauen in Führung

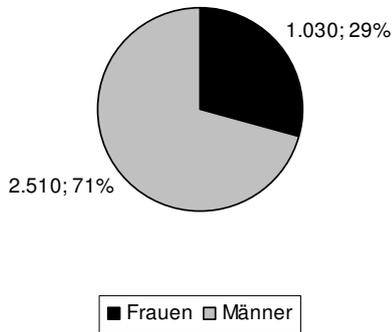
Laut Zensus gab es in der Hansestadt Lübeck im Jahr 2011 1.030 weibliche (29%) und 2.510 männliche (71%) Führungskräfte, (Abb. 3.38.). D.h. weniger als jede dritte Führungskraft in Lübeck war im Jahr 2011 eine Frau¹⁰.

Frauen besetzen allerdings inzwischen fast die Hälfte (8.550=48%) der akademischen Berufe (Männer: 9360=52%).

⁹ Da die Zahlen für Lübeck (Steuerstatistik) und Schleswig-Holstein (Arbeitnehmerverdienste) auf unterschiedlichen Grundlagen beruhen, können diese nicht unmittelbar miteinander verglichen werden.

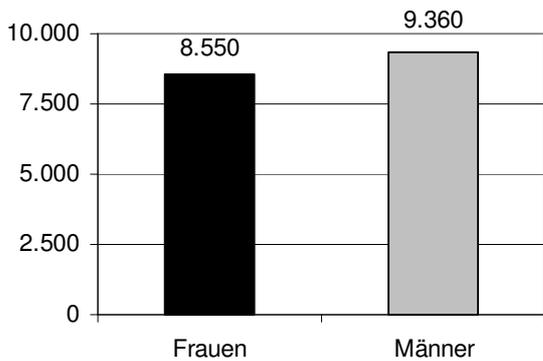
¹⁰ Da der Zensus nur alle 10 Jahre erfolgt, liegen uns keine aktuelleren Zahlen vor.

Abb. 3.38 Frauen und Männer Führungspositionen Lübeck 2011



Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, 2014/ Zensus 2011; Auswertung und Graphik: Frauenbüro Lübeck

Abb. 3.39 Frauen und Männer akademische Berufe Lübeck 2011

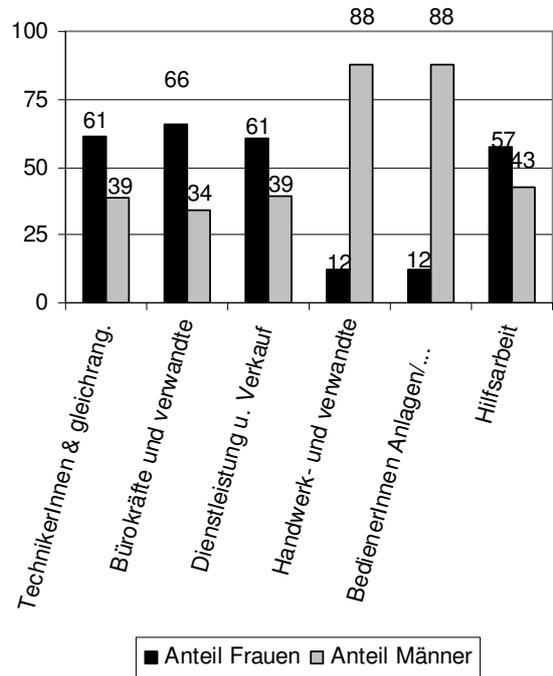


Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, 2014/Zensus 2011; Auswertung und Graphik: Frauenbüro Lübeck

Der Zensus 2011 stellt auch dar, wie viele Frauen und Männer in Lübeck welche Berufe ausüben. Die Zahl der Frauen und Männer in akademischen Berufen wurde bereits dargestellt. Frauen stellten 61% der TechnikerInnen und „gleichrangigen nichttechnischen Berufe“ (z.B. auch Fotografen, Einkäufer, Sekretariatsfachkräfte, Makler und Vertriebsagenten, Fachkräfte im Rechnungswesen und in der Öff. Verwaltung, Medizinische AssistentInnen, Hebammen, KrankenpflegerInnen, PTAs, AugenoptikerInnen, RaumgestalterInnen). In Handwerks- und verwandten Berufen gab es dagegen nur 12% Frauen (88% Männer), auch unter den BedienerInnen von Anlagen, Maschinen und Montageberufen fanden sich nur 12% Frauen (88% Männer).

Unter Bürokräften und verwandten Berufen fanden sich 66% Frauen (Männer: 34%), in den Dienstleistungsberufen 61% (Männer: 39%) und unter den Hilfsarbeitskräften 57% (Männer: 43%).

Abb. 3.40 Frauen und Männer Anteile % Beruf (ISCO 08) Lübeck 2011

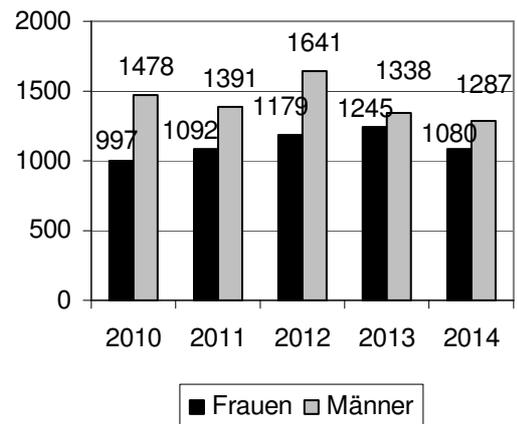


Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, 2014/ Zensus 2011; Auswertung und Graphik: Frauenbüro Lübeck

3.2.4.2. Selbständige Frauen

Bei den Existenzgründungs-Beratungen der IHK zu Lübeck (Kammerbezirk) ließen sich 2014 zu 45,6% Frauen beraten, 2013 waren es sogar 48% Frauen.

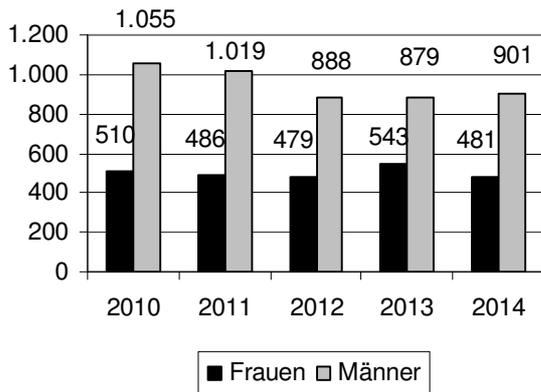
Abb. 3.41 Existenzgründungs-Beratungen IHK Kammerbezirk Geschlecht 2010-2014



Quelle: IHK zu Lübeck - Kammerbezirk HL mit OH, RZ, OD, SE; Graphik: Frauenbüro Lübeck

In den Jahren 2010-2014 gründeten in Lübeck pro Jahr rund 500 Frauen und um die 1.000 Männer ein Einzelunternehmen neu.

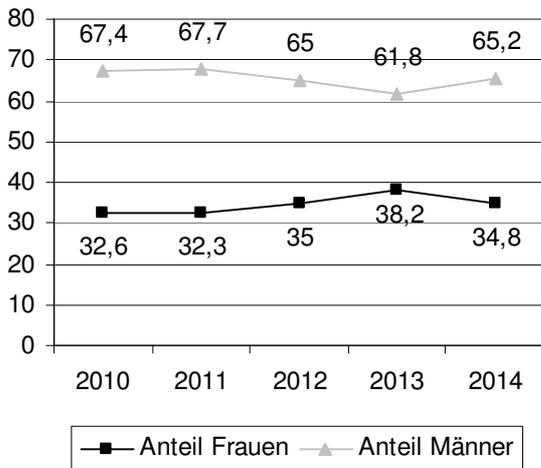
Abb. 3.42 Einzelunternehmer/innen Neugründungen, Lübeck 2010-2014



Quelle: Statistikamt Nord, Gewerbeanzeigenstatistik
Graphik: Frauenbüro Lübeck

Der Anteil der Frauen an Einzelunternehmen stieg in Lübeck von 32% im Jahr 2010 auf 38% im Jahr 2013 – 2014 sank ihr Anteil wieder auf 34%.

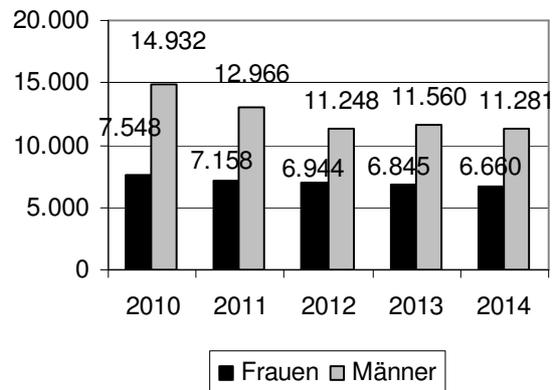
Abb. 3.43 Einzelunternehmen Neugründungen, Lübeck 2010-2014; % Frauen - Männer



Quelle: Statistikamt Nord, Gewerbeanzeigenstatistik
Graphik: Frauenbüro Lübeck

Landesweit nahm die Zahl der männlichen Einzelunternehmer (Neugründungen) zwischen 2010 und 2014 (-3.615=24%) ab, die der Frauen sank um 888 = 11%. Prozentual stieg dadurch der Anteil der Frauen von 34 auf 37%. Bundesweit gab es 2014 12.846 Neugründungen von Einzelunternehmen von Frauen (44%) und 24.462 von Männern (Statistisches Bundesamt, Unternehmen und Arbeitsstätten, Gewerbeanzeigen Juni 2014, 2015, Fachserie 2 Reihe 5) – Lübeck liegt hier also deutlich unter dem Bundesdurchschnitt.

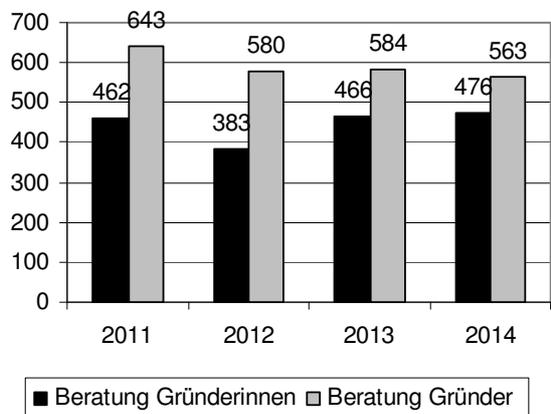
Abb. 3.44 Einzelunternehmer/innen Neugründungen, Schleswig-Holstein 2010-2014; Frauen und Männer



Quelle: Statistikamt Nord, Gewerbeanzeigenstatistik
Graphik: Frauenbüro Lübeck

Die Zahl der Beratungen von Gründerinnen durch die FörderlotsInnen der Investitionsbank Schleswig-Holstein ist landesweit seit 2011 gestiegen, wie Abb. 3.45 zeigt. Leider sind diese Zahlen nicht nach Standort (z.B. für Lübeck) auswertbar.

Abb. 3.45 Beratungen GründerInnen Investitionsbank SH - Schleswig-Holstein Förderlotsen 2011-2014; Frauen - Männer



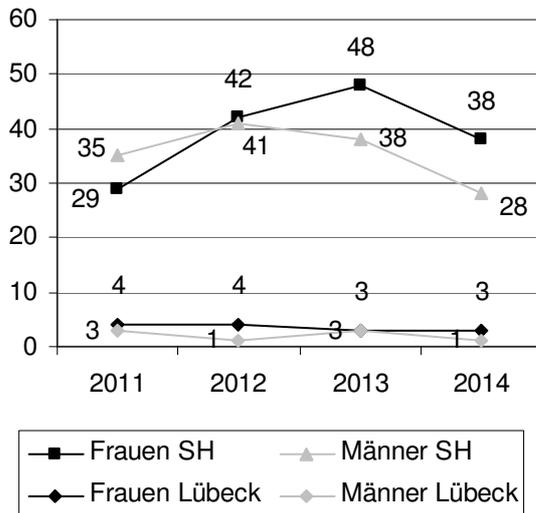
Quelle: Investitionsbank Schleswig-Holstein
Graphik: Frauenbüro Lübeck

„Starthilfe“ erhielten 2014 landesweit 9 Frauen und 15 Männer, in Lübeck eine Frau und drei Männer. Die Zahlen sind insgesamt seit 2011 rückläufig. Die Starthilfedarlehen der IB.SH sollen den Start in die Selbstständigkeit (Neugründungen, Übernahmen, Festigungsvorhaben oder tätige Beteiligungen) unterstützen.

Im Vergleich zur „Starthilfe“ wurden die „Mikrokredite“ der Investitionsbank von Frauen wesentlich häufiger genutzt. Die Zahl der Frauen, die landesweit einen Mikrokredit erhielten, stieg von 29 im Jahr 2011 auf 48 im Jahr 2013,

danach gingen die Zahlen wieder etwas zurück. In Lübeck erhielten jährlich zwischen drei und vier Frauen (und zwischen einem und drei Männer) einen Mikrokredit.

Abb. 3.46 Mikrokredit Investitionsbank SH - Schleswig-Holstein und Lübeck 2011-2014; Frauen - Männer



Quelle: Investitionsbank Schleswig-Holstein; Graphik: Frauenbüro Lübeck

Bundesweit sind Männer im Vergleich zu Frauen deutlich öfter selbständig, so das Bundesministerium für Wirtschaft. Die Männerquote (Anteil der Selbständigen pro 100 Erwerbstätige) liegt bei 13,3%, die der Frauen bei 7,5%. Ein knappes Drittel aller Existenzgründungen (29,5 %) 2012 erfolgte durch Frauen (Quelle: BMWI, Gründerland Deutschland:7).

3.2.4.3. Frauen im Öffentlichen Dienst

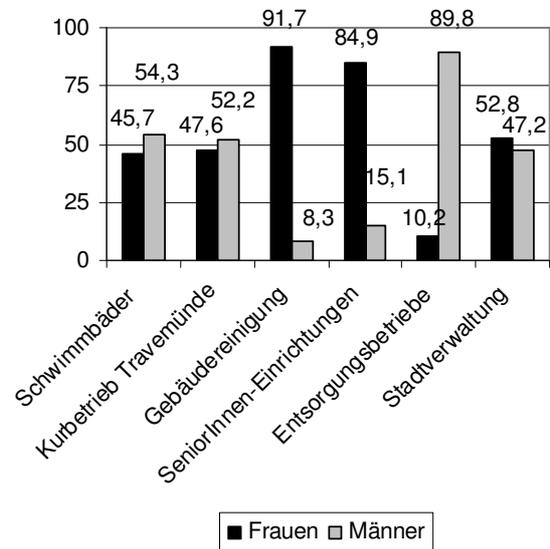
Die Hansestadt ist eine der größten Arbeitgeberinnen in Lübeck und der öffentliche Dienst hat Vorbildcharakter im Bezug auf die Gleichstellung und Förderung von Frauen. Daher stellen wir hier kurz die Beschäftigungssituation von Frauen und Männern bei der Hansestadt Lübeck dar.

Beschäftigte bei der Hansestadt Lübeck

Bei der Hansestadt Lübeck, d.h. bei der Stadtverwaltung, den Entsorgungsbetrieben, den SeniorInneneinrichtungen und dem Kurbetrieb Travemünde waren im Jahr 2012 insgesamt 4.318 Personen, darunter 2.319 Frauen und 1.999 Männer beschäftigt. Der Anteil der Frauen nach Köpfen betrug damit rund 54%. Der hohe Frauenanteil erklärt sich a) durch eine hohe Teilzeitquote und b) durch „frauentypische“ Arbeitsplätze im Reinigungsdienst (92%) und in den SeniorInneneinrichtungen (85%)

(Hansestadt Lübeck, Rahmenplan zur Frauenförderung 2013:4). Bei den Entsorgungsbetrieben Lübeck hingegen liegt der Anteil der Frauen nach wie vor bei nur 10%.

Abb. 3.47 Beschäftigte Frauen und Männer Hansestadt Lübeck in Prozent, 2012



Quelle: Hansestadt Lübeck, Rahmenplan zur Frauenförderung 2013; Graphik: Frauenbüro Lübeck Zeilenabstand

Frauenförderpläne Hansestadt Lübeck

Nach der Verabschiedung des Gleichstellungsgesetzes Schleswig-Holsteins im Dezember 1994 beschloss die Bürgerschaft der Hansestadt Lübeck bereits 1996 die ersten Frauenförderpläne. Diese liefern für vier Jahre eine Ist-Analyse der Beschäftigungsstruktur und geben jeweils für zwei Jahre Zielvorgaben sowie Maßnahmenkataloge zur Verbesserung der Situation.

2013 wurde der Rahmenplan zur Frauenförderung in der 4. Fortschreibung vorgelegt.

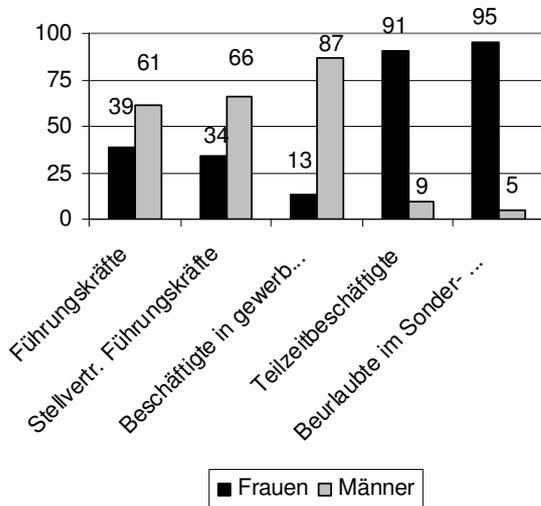
In einigen Bereichen der Stadtverwaltung sind nach wie vor gravierende Unterschiede zwischen den Geschlechtern zu erkennen: Frauen stellen 2012 ein gutes Drittel (39%) der Führungs- und ein Drittel (34%) der stellvertretenden Führungskräfte.

Teilzeitarbeitsplätze dagegen waren zu 91% von Frauen besetzt. Männer hatten hieran nur einen Anteil von 9%.

Im gewerblich-technischen Bereich betrug der Frauenanteil 13% und war damit weiter rückläufig.

Elternzeit und Sonderurlaube bleiben mit 95% frauendominiert. Männer stellten nur 5% aller Beschäftigten in Elternzeit bzw. Sonderurlaub.

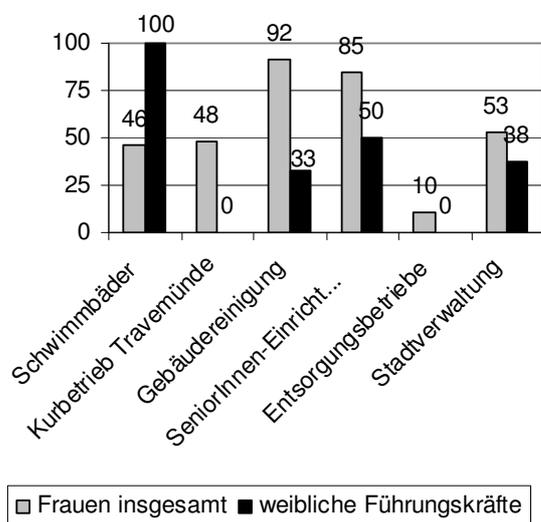
Abb. 3.48 Beschäftigte Frauen und Männer, Hansestadt Lübeck nach ausgewählten Merkmalen in % 2012



Quelle: Hansestadt Lübeck, Rahmenplan zur Frauenförderung 2013; Graphik: Frauenbüro Lübeck

Die Mehrheit der Mitarbeiterinnen ist nach wie vor in den unteren Lohn-, Gehalts- und Besoldungsgruppen zu finden, womit geringe Entscheidungs- und Gestaltungsmöglichkeiten verbunden sind.

Abb. 3.49 Frauenanteil (%) gesamt und an Führungskräften Hansestadt Lübeck 2012



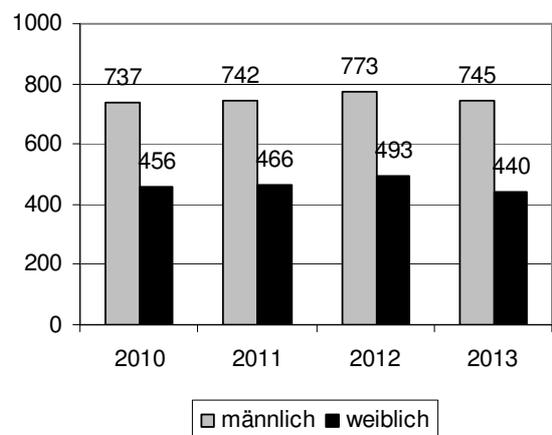
Quelle: Hansestadt Lübeck, Rahmenplan zur Frauenförderung 2013; Graphik: Frauenbüro Lübeck

Der Anteil der Frauen an Führungskräften der Hansestadt –außer bei den Schwimmbädern– lag auch im Jahr 2012 noch weit unterhalb des Anteils der Frauen an der jeweiligen Belegschaft.

Die Lübecker Hochschulen

Im Hinblick auf den Frauenanteil bei ihrem Personal haben die Lübecker Hochschulen immer noch einen starken Nachholbedarf. 2013 waren an allen Lübecker Hochschulen (Universität, Musikhochschule, Fachhochschule, Verwaltungs-FH) 745 Männer und 440 Frauen beschäftigt (Quelle: Kommunale Bildungsdatenbank der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder). Die Zahl wie auch der Anteil der Frauen ist zwischen 2010 und 2013 sogar von 38 auf 37% gesunken.

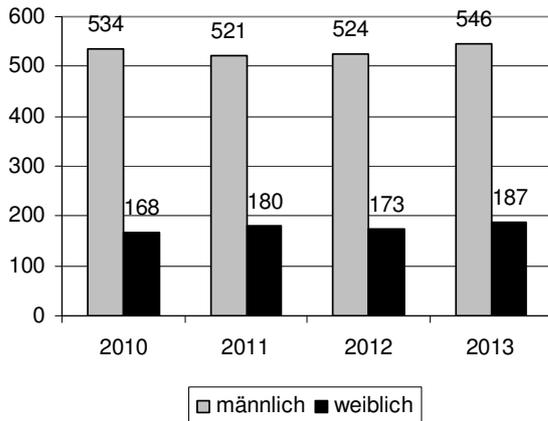
Abb. 3.50 Personal an Hochschulen Lübeck 2010-2013



Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Kommunale Bildungsdatenbank; Graphik: Frauenbüro Lübeck

Betrachtet man alleine das Wissenschaftliche Personal der Lübecker Hochschule, so fällt der Frauenanteil noch niedriger aus, wie Abb. 3.51 zeigt. Zwischen 24-25% lag der Frauenanteil in den Jahren 2010-13. D.h. 2013 standen 546 männlichen wissenschaftlichen Mitarbeitern nur 187 weibliche Beschäftigte gegenüber.

Abb. 3.51 Wissenschaftliches Personal Hochschulen Lübeck 2010-2013



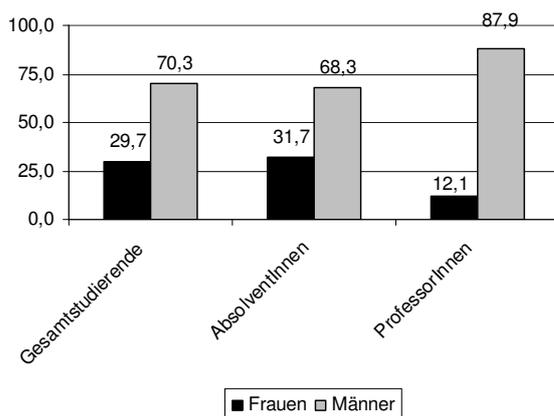
Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Kommunale Bildungsdatenbank; Graphik: Frauenbüro Lübeck

Professorinnen in Lübeck: 10-12%

Fachhochschule Lübeck

Der Anteil von Frauen unter den Professuren an der Fachhochschule zu Lübeck lag in den Jahren 2010 - 12 im Schnitt bei 12% (Abb. 3.52), bundesweit lag dieser Wert bei 19%. Vor dem Hintergrund, dass bei den Studierenden der FH Lübeck insgesamt inzwischen bereits rund 30% (Bund: 40%) und bei den AbsolventInnen rund 32% (Bund: 43%) Frauen zu finden sind, ist dies eine bedenklich niedrige Größe¹¹.

Abb. 3.52 FH Lübeck: Anteil Frauen und Männer Studierende, AbsolventInnen und ProfessorInnen, 2010 – 2012



Quelle: FH Lübeck, Zielvereinbarungen 2013 (Durchschnittswert), Graphik: Frauenbüro Lübeck

Positiv ist allerdings zu vermerken, dass die FH Lübeck in den Jahren 2004-2012 die Zahl

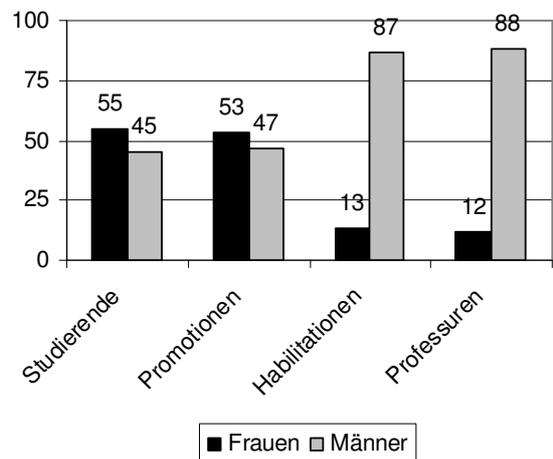
¹¹ Quelle: FH Lübeck, Individuelle Ziel- und Leistungsvereinbarung zwischen dem Ministerium für Bildung und Wissenschaft - MBW - und der Fachhochschule Lübeck für die Jahre 2014 – 2018:9.

der Professorinnen von 6 auf 15 mehr als verdoppelt hat. Im gleichen Zeitraum konnte der Anteil an Studentinnen von 24,8% auf 30,5% und der der Absolventinnen von 29,7% auf 32,2% gesteigert werden.

Universität zu Lübeck

Ein hoher Anteil an Frauen bei den Studierenden 2014 (55%) und bei den PromovendInnen (53%) – aber nur 13% aller HabilitandInnen und 12% aller ProfessorInnen, das ist die Geschlechterbilanz an der Universität zu Lübeck¹² (Abb. 3.53). Bundesweit stellten Frauen 2012 45% aller Promovierenden (Medizin 58%), 27% aller HabilitandInnen und 20% aller Professuren (GWK, Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung 2014:17ff).

Abb. 3.53 Universität Lübeck 2014: Anteil Frauen und Männer, Studierende, Promotionen, Habilitationen, Professuren



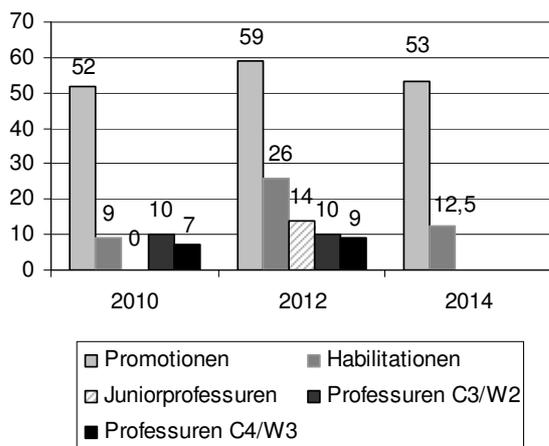
Quelle: Universität Lübeck, Gleichstellungsbeauftragte Graphik: Frauenbüro Lübeck

Die Entwicklung der Frauenanteile zeigt Abb. 3.54: der Anteil der Studentinnen an der Universität zu Lübeck liegt seit 2008 kontinuierlich bei rund 54%, ihr Anteil an den Promotionen schwankte in den Jahren 2008-2014 zwischen 52 und 60%. Lediglich der Anteil der Professorinnen bleibt unter der 15%-Marke.

Nach zunächst positiven Veränderungen im Bereich der Habilitationen, wo der Frauenanteil von 12% (2008) auf 26% (2012) stieg, sank ihr Anteil 2014 wieder. Bei den Junior-Professuren stieg der Frauenanteil von 0 (2010) auf 14% (2012).

¹² Quelle: Zahlen 2014: Universität zu Lübeck. Gleichstellungsbeauftragte; Vorjahre 2008-2012; Abschlussbericht Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards, Lübeck 2013

Abb. 3.54 Universität Lübeck: Anteil (%) Frauen Studierende, Habilitationen, Promotionen, Professuren, 2008 – 2014



Quelle: Universität Lübeck, Abschlussbericht forschungsorientierte Gleichstellungsstandards 2013; Graphik: Frauenbüro Lübeck

Laut Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung ist bundesweit zwischen 1993 und 2012 an den Hochschulen der Anteil von Frauen unter den Erstimmatrikulierten von 44% auf 50%, der Studienabschlüsse von 40% auf 51%, der Promotionen von 31% auf 45%, der Habilitationen von 12% auf 27% und der Professuren von 7% auf 20% gestiegen.

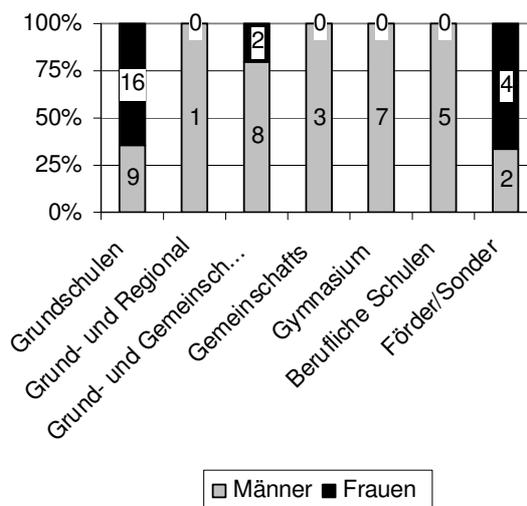
Dass dennoch weiter „Luft nach oben“ vorhanden ist, zeigt z.B. in der Medizin dass bundesweit „fast die Hälfte der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der Medizin weiblich“ sind, sie aber „nur knapp ein Fünftel (18%) der Professuren“ besetzen, so das Chancengleichheits-Monitoring 2013 der Deutschen Forschungs-Gemeinschaft (DFG).

Schulleitungen

Obwohl 2014/15 71% der Lehrkräfte an den allgemeinbildenden Schulen in Schleswig-Holstein Frauen waren (an Grundschulen 89%, an berufsbildenden Schulen 48%) und Frauen bereits seit Jahrzehnten an Schulen arbeiten, stellten Frauen in Lübeck im Jahr 2013 lediglich 38% aller SchulleiterInnen. Dabei gab es wesentliche Unterschiede nach Schulform:

- in 24 Grundschulen stellten Frauen die Mehrheit der Leitungen (64% Frauen)
- In fünf berufliche Schulen: keine weibliche Schulleitung (100% Männer)
- In sieben Gymnasien: keine weibliche Schulleitung (100% Männer)
- In drei Gemeinschaftsschulen: keine weibliche Schulleitung (100% Männer)
- In den zehn Grund- und Gemeinschaftsschulen gibt es zwei Schulleiterinnen (20% Frauen)

Abb. 3.55 Schulleitungen Lübeck Anteil Frauen – Männer 2013

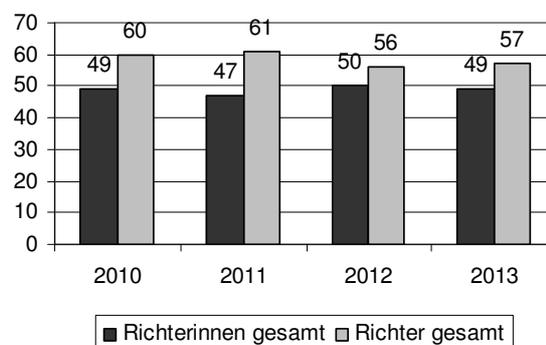


Quelle: städt. Telefonbuch; Graphik: Frauenbüro Lübeck

RichterInnen

Die Zahl der Richterinnen an den Lübecker Gerichten (Amtsgericht, Arbeitsgericht, Sozial- und Landgericht) ist in den Jahren vor 2010 stark gestiegen (von 34% auf rund 45%), zwischen 2010 und 2013 ist der Anteil weiter auf 46% (49 Richterinnen, 57 Richter = 46%) angestiegen.

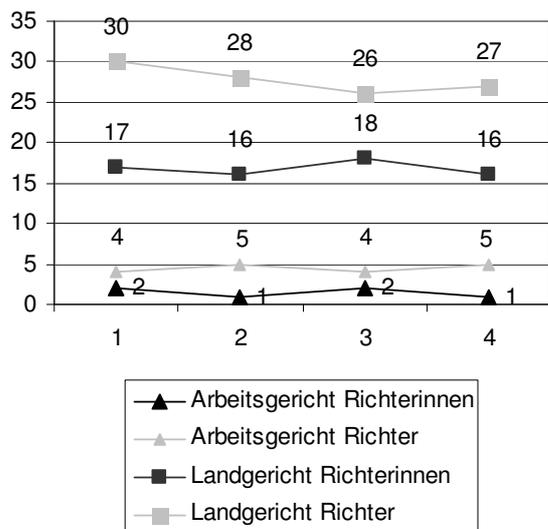
Abb. 3.56 RichterInnen alle Gerichte Lübeck 2010-2013



Quelle: Die Lübecker Gerichte (Amts-, Land-, Sozial- und Arbeitsgericht); Graphik: Frauenbüro Lübeck

Nicht alle Gerichte haben ausgewogene Frauen-Anteile: während am Amts- und Sozialgericht Frauen inzwischen mindestens 50% der RichterInnen stellen, waren es 2013 am Arbeitsgericht nur 16% (eine Frau von 6 Richter-Positionen) und am Landgericht 37% (16 Frauen, 27 Männer).

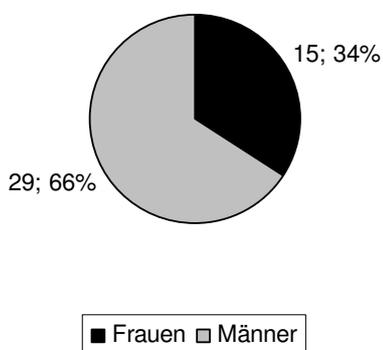
Abb. 3.57 RichterInnen Arbeits- und Landgericht Lübeck 2010-2013



Quelle: Land- und Arbeitsgericht Lübeck; Graphik: Frauenbüro

Bei den *vorsitzenden* RichterInnen am Land-, Sozial- und Arbeitsgericht stellten Frauen dagegen im Jahr 2013 nur rund ein Drittel (15 Frauen, 29 Männer).

Abb. 3.58 Vorsitzende RichterInnen Lübeck 2013



Quelle: Land-, Sozial- und Arbeitsgericht Lübeck
Graphik: Frauenbüro Lübeck

3.2.5. Vereinbarkeit von Beruf und Leben - Best Practice in Lübeck

Um Beruf und Leben besser vereinbaren zu können, sind neben einer guten Kinderbetreuung auch Unternehmen und Netzwerke von Kommunen, Betrieben und weiteren PartnerInnen gefragt, familienfreundliche Rahmenbedingungen zu schaffen. Familienfreundlichkeit lohnt sich für Unternehmen auch finanziell (z.B. durch einfachere Rekrutierung, geringeren Fluktuation, geringeren Kosten der Eltern-

zeit, besseres Betriebsklima, höhere Motivation und Einsatzbereitschaft, geringere Fehlzeiten). Vor allem für jüngere MitarbeiterInnen (die sogenannte „Generation Y“) wird das Thema immer wichtiger im Hinblick auf die Auswahl des potenziellen Arbeitgebers – auch für Männer. Laut der Studie „Die neue Vereinbarkeit - Warum Deutschland einen Qualitätssprung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie braucht“ von Roland Berger (München 2014) bestimmt die Familienfreundlichkeit eines Unternehmens für 75% der 25-39-Jährigen die Wahl des Arbeitgebers, für 91% ist sie mindestens genauso wichtig wie das Gehalt und für 75% sogar so wichtig, dass sie dafür den Arbeitgeber wechseln würden.

Am Beispiel einiger familienfreundlicher Unternehmen in Lübeck stellen wir Initiativen, Projekte und Netzwerke vor, die zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Leben beitragen wollen.

Familienfreundliche ArbeitgeberInnen in Lübeck

Eine aktuelle Übersicht und regelmäßige Vernetzungstreffen aller familienfreundlichen Unternehmen in Lübeck (auch mit weiteren AkteurInnen) fehlen bislang in Lübeck bzw. haben lange nicht mehr stattgefunden. Die IHK zu Lübeck hat, gefördert mit Mitteln des Wirtschaftsministeriums (Zukunftsprogramm Wirtschaft), 2011 eine Auswahl familienfreundlicher Betriebe und Maßnahmen zusammengestellt unter www.wirtschaftundfamilie.de

1. MACH AG Lübeck

Branche: Software und Beratungshaus, mit rund 200 MitarbeiterInnen an vier Standorten (Lübeck, Berlin, München, Düsseldorf)

Die Mach AG bietet für MitarbeiterInnen

Arbeits-/Elternzeit, Urlaub: Arbeitszeitflexibilisierung, flexible Formen der Arbeitsorganisation; selbstverantwortliche Arbeitszeit, d.h. keine Zeiterfassungssysteme, keine fest definierte Kernarbeitszeit; unkomplizierte und kurzfristige Gewährung von unbezahltem Urlaub in privaten Notfällen; Arbeit in Teilzeit während der Elternzeit oder auch danach ist möglich, auch für MitarbeiterInnen im Außendienst; Elternzeit / Elternförderung: MitarbeiterInnen in der Elternzeit werden zu Sommer -und Weihnachtsfeiern eingeladen und erhalten den Newsletter MACHintern, nach Elternzeit Wiedereingliederungsprogramm

Arbeitsort: Möglichkeit des Homeoffices

Arbeitsorganisation/Familienservice: In Zusammenarbeit mit einem privaten Dienstleister können sich die MitarbeiterInnen zu den Themen Kinderbetreuung, Homecare /Eldercare (Umgang mit pflegebedürftigen

Angehörigen) und Lebenslagen-Coaching kostenfrei beraten lassen.

Mitglied im Netzwerk Erfolgsfaktor Familie

2. Niederegger

Das Familienunternehmen der Süßwarenbranche (Marzipan) mit rd. 500 MitarbeiterInnen und 200 Saisonkräften bietet diesen

Arbeitszeit/Urlaub: Ausbildung in Teilzeit, flexible Arbeitszeiten und Arbeitszeitmodelle, Arbeitsunterbrechung in Notfällen möglich, Jahresarbeitszeitkonten

Interne Organisation: freie Gestaltung von Arbeitsabläufen, Kontakthalteprogramm während der Elternzeit, Aushilfstätigkeiten während der Elternzeit möglich, Integration in laufende Schulungsmaßnahmen und Betriebsferien während der Elternzeit

Als familienfreundliches Unternehmen vom Land Schleswig-Holstein ausgezeichnet.

3. UKSH

Mit mehr als 12.440 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in 80 Kliniken und Instituten ist das UKSH seit 2010 mit dem Audit "berufundfamilie" zertifiziert. Auszug aus den Maßnahmen zur Verbesserung von Vereinbarkeit von Beruf und Familie:

- **Arbeitszeit/Elternzeit:** vielfältige Arbeitszeitmodelle (Teilzeit, Gleitzeit, Schichtarbeit), alternierende Telearbeit

- **Arbeitsorganisation/Familienservice:** betriebsnahe Kindertagesstätten mit 190 Plätzen (5:45-21 Uhr), Back-up-Betreuung, Ferienbetreuung für Schulkinder, Infotage zum beruflichen Wiedereinstieg, Recruiting Center, Gleichstellungsbeauftragte.

4. Stadtbäckerei Junge

Die Stadtbäckerei Junge mit 2.550 Mitarbeiterinnen und 450 Mitarbeitern bietet diesen

Arbeitszeit: Wunscharbeitszeiten junger Mütter werden nach Möglichkeit berücksichtigt, flexible Arbeitszeiten, Teilzeit

Arbeitsort: Homeoffice möglich – der Großteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeitet jedoch in den Geschäften

5. Universität zu Lübeck

Die Universität mit 404 MitarbeiterInnen bietet:

Arbeitszeit: flexible Arbeitszeitmodelle, Dienstvereinbarung „variable Arbeitszeit“

Arbeitsorganisation/Familienservice: Dezernat „Chancengleichheit und Familie“, MentorInnen auf Führungsebene für Vereinbarkeitsfragen (für einen kollegialen Austausch und / oder wissenschaftlicher Nachwuchs sowie Studierende), Familienfonds (ermöglicht WissenschaftlerInnen mit Familienpflichten die aktive Teilnahme an Tagungen, Kongressen o. ä. durch einen finanziellen Zuschuss für zu-

sätzliche Kinderbetreuung oder Betreuungspersonen für die Pflege von Angehörigen)

Arbeitsort: Alternierende Telearbeit möglich

Informationspolitik: familienfreundliche interne und externe Kommunikation; regelmäßige Veranstaltung (alle zwei Jahre) „KiBeKa – Kind – Beruf – Karriere“; Informationsflyer „Kinderbetreuungsangebote an der Universität“ und „Studium mit Kind“

Familienservice: Krippen- und Elementarplätze (15/15 Plätze) innerhalb der UKSH-Betriebskita „Unizwerge“ für die Kinder von Mitarbeitenden (6-21 Uhr, Kinder ab drei Monate) Kita des Studentenwerks, kostenlose Spätbetreuung für Kinder von Studierenden und Mitarbeitenden; CaRE – CampusRabenEltern (Studierenden-Eltern-Kind-Gruppe in Selbstverwaltung); dreiwöchige Ferienbetreuung im Sommer; einwöchige im Herbst und Notfallbetreuung in Kooperation mit externem Anbieter; Kinderbetreuung vor Prüfungszeiten; Eltern-Kind-Arbeitszimmer; Wickelstationen auf dem Campus; mobile Spielkiste; Spielecke in der Mensa; kostenlose Nutzung des über einen externen Dienstleister angebotenen Online Pflege-Ratgebers für alle Mitarbeitenden und ihre Familienangehörigen

Seit 2008 „familiengerechte Hochschule“ seit 2011 Prädikat „TOTAL E-QUALITY“

6. Neue Lübecker

Die Norddeutsche Wohnungsbaugenossenschaft mit 190 MitarbeiterInnen bietet ihren Beschäftigten

Arbeitszeit: Flexible Arbeitszeiten

Arbeitsort: Home-Office möglich

Familienservice: Freiwilliges betriebliches Kindergeld (60 Euro/Monat), kostenlose Kinder-Notfallbetreuung

7. Stadtwerke Lübeck

Die Stadtwerke Lübeck haben rund 600 MitarbeiterInnen. Sie bieten diesen:

Arbeits-/Elternzeitmodelle: Teilzeitregelungen zwischen 4 - 35 Wochenstunden; Schichtdienst mit familienfreundlicher Teilzeit und Arbeitseinsatzzeiten; Ausbildung in Teilzeit; Zuschüsse bei Projekten, die Mehrarbeit und damit mehr Kinderbetreuung bedeuten (Zuschüsse von je 1.000 € pro Jahr); Teilzeitarbeit auch in qualifizierten Funktionen (Führung); vor Mutterschutz/Eltern- bzw. Pflegezeit Planung des Wiedereinstiegs; Möglichkeit in Eltern- oder Pflegezeit an Schulungen teilzunehmen (mit Übernahme der Kinderbetreuungskosten), Vertretungs- oder Aushilfstätigkeiten für Eltern möglich.

Arbeitsort: Telearbeitsplätze möglich

Arbeitsorganisation/Familienservice: Ganztägige Schulferienbetreuung in den Sommer- und Herbstferien (20 Kinder, 6-12 Jahre); Tagespflege: Bei Kindern unter 3 Jahren Über-

nahme von 50% der Tagespflegekosten, über 3 Jahre 20%; sieben reservierte Krippenplätze; bundesweiter ElternService eines externen Anbieters (Beratung, Vermittlung von Betreuungsplätzen und geschultem Personal für die Kinderbetreuung; „Notfallbetreuung“ binnen 24 Stunden (Vermittlungs- und Beratungskosten übernehmen Stadtwerke, Kosten für Betreuungen tragen MitarbeiterInnen); Unterstützung pflegebedürftiger Angehöriger (Beratungen und Vermittlung ambulanter bzw. stationärer Pflege oder eines Tagespflegeplatzes, Einrichtung eines Hausnotrufs, Vermittlung hausnaher Dienstleistungen; Vermittlung einer „Notfallbetreuung“ innerhalb von 24 Stunden).

Audit Beruf und Familie

8. SANA Kliniken

Die Sana-Kliniken mit rund 600 Beschäftigten bieten MitarbeiterInnen

Arbeits-/Elternzeit, Urlaub: flexible Teilzeitvarianten, Berücksichtigung familiärer Belange bei Dienst- und Urlaubsplanung, Unterstützung beim Wiedereinstieg nach Elternzeit

Arbeitsorganisation/ Familienservice: Vermittlung von Kita-Plätzen, externer Dienstleister für Familienservice (Beratungs- und Vermittlungsleistungen für Kinderbetreuung, Angehörigenpflege, Lebenslagen-Coaching; z.B. kurzfristig einen Kinderbetreuungsplatz für die Ferienzeit zu finden, Informationen und Adressen für die Angehörigenpflege, Beratung in persönlichen und finanziellen Notsituationen). **Audit Beruf und Familie seit 2012**

9. Dräger - Medizin- und Sicherheitstechnik

mit weltweit 13.500 MitarbeiterInnen in über 190 Ländern bietet seinen MitarbeiterInnen

Arbeitsmodelle: flexible Arbeitszeitmodelle, Teilzeitarbeit

Arbeitsort: Home Office möglich

Arbeitsorganisation/ Familienservice: betriebsnah gelegener Kindergarten und Service eines überregional tätigen Familienservices

Umfrage zu Vereinbarkeit und Work-life-balance bei Dräger / IG Metall 2014

Auf dem Weg zu einem neuen Zukunftstarifvertrag (ZTV) hat die IG Metall Dräger-MitarbeiterInnen zum Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ und „Work-Life-Balance“ befragt. Ergebnisse der Befragung (z.B. zum mobilen Arbeiten, Sabbatical und die Möglichkeit der Aufstockung von Stunden nach Rückkehr aus Elternzeit) flossen in die Verhandlungen zum Ergänzungstarifvertrag bei Dräger ein, der sich aktuell noch in Abstimmung befindet.

10. Hansestadt Lübeck

Die Hansestadt mit 4.690 MitarbeiterInnen bietet diesen:

Arbeits-/Elternzeit, Urlaub: Flexible Arbeitszeiten, Teilzeit, Ausbildung in Teilzeit, Unterstützung beim Wiedereinstieg nach Elternzeit, Interner Arbeitsmarkt (Möglichkeit zur Erhöhung der Wochenarbeitszeit), Wiedereinstiegskonzept; während der Elternzeit kann an Fortbildungen teilgenommen werden; Vertretungs- und Aushilfstätigkeiten in Elternzeit sind möglich

Arbeitsort: alternierende Telearbeit möglich

Informationspolitik: Zweimal jährlich Comeback-Info, zweimal jährlich „Das Frauenbüro informiert“, Interne Broschüre zu Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld

11. Sparkasse zu Lübeck

Die Sparkasse hat sich am Unternehmenscheck des Zusammenschlusses „Erfolgsfaktor Familie“ beteiligt und ihre MitarbeiterInnen befragt, wie familienfreundlich diese das eigene Unternehmen einschätzen und was Ansatzpunkte wären, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter zu entwickeln.

12. Euroimmun

Die Medizintechnik-Firma mit 1.135 MitarbeiterInnen (Deutschland) und 457 (Ausland) wurde 2015 von einer großen deutschen Arbeitgeberbewertungsplattform als einer der zehn familien- und frauenfreundlichsten Arbeitgeber in Deutschland ermittelt. Ausgezeichnet wurden die zehn familienfreundlichsten Unternehmen mit Höchstnoten in der Kategorie „Work-Life-Balance“, einem TOP Company Status bei der bewertenden Firma und den Benefits „flexible Arbeitszeiten“, „Home Office“ und „Kinderbetreuung“. Die frauenfreundlichsten Unternehmen basieren auf den Mitarbeiter-Erfahrungsberichten jener Unternehmen, die Höchstnoten in der Kategorie „Gleichberechtigung“ erzielten sowie die Benefits „flexible Arbeitszeiten“ und „Homeoffice“ erfüllen.

13. Kinderwege

Die KinderWege gGmbH ist ein Dienstleistungsunternehmen für soziale Arbeit mit 300 MitarbeiterInnen (9 Kitas, 11 Standorte Schulkindbetreuung, Jugendhilfe u.a.). Es setzt sich für die Vereinbarkeit von Familie und beruflichem Engagement ein und bietet Kindern, Eltern und Unternehmen Lösungen rund um den Bereich flexibler Kinderbetreuung. Eigenen MitarbeiterInnen bietet Kinderwege:

Arbeits-/Elternzeit, Urlaub: Jahresarbeitszeitkonto, flexible Arbeitszeitmodelle, Ansparen von Wertguthaben für längere Auszeiten; Dienstpläne werden von den Teams gestaltet; Unterstützung von Mitarbeiterinnen in Schwangerschaft und beim Wiedereinstieg; Krankheitstage von Kindern werden vom Unternehmen mitgetragen; MitarbeiterInnen in

Erziehungszeit erhalten Angebote beruflicher Weiterbildung

Arbeitsort: In den Bereichen Einrichtungsleitung und Verwaltung sind Telearbeitsplätze (Home-Office) möglich und üblich.

Arbeitsorganisation/ Familienservice: MitarbeiterInnen erhalten vorrangig Kitaplätze in den eigenen Einrichtungen (aktuell 19 Plätze) im Rahmen eines Belegplatzsystems.

Betriebsnahe Kinder-(Notfall)-Betreuung in der Hansestadt Lübeck

In Lübeck werden bislang die wenigsten Kindertagesstätten ausschließlich (wie z.B. Euroimmun) oder auch nur zum Teil (z.B. UKSH) mit finanziellen Mitteln von Unternehmen betrieben bzw. gefördert. Dafür gibt es eine ganze Reihe von betriebsnahen Kinderbetreuungsangeboten, die öffentlich gefördert werden und häufig durch Elternvereine gegründet wurden. Einzelne Kitas in Lübecker Gewerbegebieten (Genin, Roggenhorst) wurden von Unternehmen bzw. Unternehmensverbänden mit angeregt. Einige Betriebe stellen z.B. günstig Räume für Kitas oder Tagespflegepersonen zur Verfügung. Andere erwerben Belegrechte für Kinderbetreuungsplätze für ihre MitarbeiterInnen. Einige Unternehmen (siehe oben) bieten eine Ferienbetreuung für Kinder der MitarbeiterInnen an.

Betriebskitas in Lübeck - ohne öffentliche Förderung

- Euroimmun, Blankensee

Mischform - betrieblich und öffentlich gefördert

- Kita Unizwerge, UKSH

Betriebsnahe Kitas - öffentlich gefördert

- Kita KiKs, Gelände der Sanaklinik
- Gewerbezwerg, Gewerbegebiet Genin
- Kunterbunte Kinderkiste, Gelände Dräger
- Kita DRK-Schwesternschaft, Marli-KH
- Unter der Kastanie, Dt. Rentenversicherung
- Die Stoppelhopser, Technikzentrum Kücknitz
- Kita Roggenhorst, Gewerbegebiet Roggenhorst
- Gesundheitskita der Johanniter, Schönböckener Strasse (besondere Öffnungszeiten für Berufstätige im Pflegebereich)
- Kita Bildungshaus an der Schule Grönauer Baum, UKSH und Universität

Unternehmensfinanzierte Kinder-Notfallbetreuung Lübeck – Start 2016

Im Januar 2016 soll in Lübeck die unternehmensfinanzierten Kindernotfallbetreuung starten. Verschiedene Projekte, die vom Bundesarbeitsministerium und dem Land Schleswig-Holstein gefördert werden, stellten nach Recherchen im Umland von Lübeck 2015 den

Geschäftsführern der Wohnungsunternehmen „Neue Lübecker“, dem Lübecker Bauverein und der städtischen Gesellschaft „Trave GmbH“ erste Umsetzungsvorstellungen für die Kindernotfallbetreuung vor. Mit dabei ist auch die Sparkasse zu Lübeck. Das Projekt wurde in Kooperation mit der Hansestadt Lübeck entwickelt.

www.luebeck.org/de/524/id:1051/pressemitteilung.html

3.3. Resümee & Handlungsoptionen:

Die vorgelegten Zahlen und Best Practice-Beispiele geben einen Einblick in die Beschäftigungssituation mit existenzsichernder und auch nicht existenzsichernder Entlohnung in Lübeck.

Herausforderungen sind ebenso sichtbar wie Chancen.

Der 2011 von der Bundesregierung herausgegebene 1. Gleichstellungsbericht „Neue Wege – gleiche Chancen“ führt deutlich aus, was in den letzten Jahren bewegt wurde – und noch auf Bundesebene bewegt werden muss. Insbesondere müssen alle AkteurInnen den Blick auf die sogenannten „Knotenpunkte“ und die verschiedenen Phasen im Lebens- und Erwerbslebenslauf richten, um eine geschlechtergerechte Arbeitswelt zu befördern.

Die kommunalen Handlungsspielräume sind aufgrund der Bundes- und Landesgesetzgebung zu dem Thema begrenzt.

Dennoch gibt es lokale Handlungsansätze:

BILDUNG

☺ Positiv:

Die Bildungsexpansion der 60er Jahre ist bei den Frauen angekommen – wie die Daten auch der Lübecker Bildungsberichte verdeutlichen.

☹ negativ:

Mädchen und Frauen gelingt es trotz höherer Abschlüsse seltener, ihre Qualifikation im Erwerbsleben adäquat umzusetzen.

☞ Handlungsoptionen:

- ➔ Um eine eigenständige finanzielle Absicherung sicherzustellen, muss auch die berufliche Fixierung auf wenige (und schlecht bezahlte) Berufe durchbrochen werden. In bereits bestehende Info-Tage wie dem „Tag des Handwerks“ sollten spezielle Angebote für Mädchen integriert werden, um diese mehr als bisher für das Handwerk zu interessieren. Gleiches wird für die Sozial-, Erziehungs- und Pflegeberufe für Jungen angeregt.
- ➔ Insbesondere an den Lübecker Hochschulen müssen die Bemühungen um eine Erhöhung des Frauenanteils unter den Beschäftigten, vor allem bei den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen und Professorinnen, weiter verstärkt werden. Denn trotz der großen Zahl von Studierenden schaffen es bislang nur wenige Frauen in diese Positionen.

- ➔ Geschlechtergerechtigkeit in der Berufs- und Studienorientierung sollte in der Lübecker Steuerungsrunde zum Übergang Schule-Beruf als regelhafter Tagesordnungspunkt aufgenommen werden
- ➔ Die Landesregierung muss aufgefordert werden, geschlechtersensible Konzepte zur Berufsorientierung zu entwickeln und stärker als bisher auch praktisch umzusetzen.
- ➔ Ganz praktisch umsetzbar ist die Integration des Themas „Erweiterung des Berufswahlspektrums“ in vorhandenen Berufsorientierungs- und Ganztags-Angeboten und –konzepten an Schulen.
- ➔ Denkbar sind auch Tage oder Wochen, wo die Berufsschulen, an denen bislang vorwiegend Jungen ausgebildet werden (Emil-Possehl-Schule) insbesondere Mädchen und junge Frauen zu sich einladen. Im Umkehrschluss lädt die Dorothea-Schlözer-Schule zeitgleich Jungen ein.

FAMILIE und BERUF ERMÖGLICHEN

☺ positiv:

Flexible Arbeitszeitmodelle einerseits und ein wachsendes Kinderbetreuungsangebot ermöglichen es Menschen mit „Care“-Aufgaben (Vätern, Müttern und pflegenden Angehörigen) überhaupt, trotz kleiner Kinder (oder zu pflegender Angehöriger) beruflich Anschluss zu halten.

☹ negativ:

Allerdings unterbrechen Frauen wesentlich häufiger als Männer ihre berufliche Laufbahn. Als Folge davon sind atypische Beschäftigungsverhältnisse (Teilzeit, Minijobs) zu 70% bei Frauen zu finden.

☞ Handlungsoptionen:

- ➔ Die Ganztagskinderbetreuung, inkl. einer Ausweitung der sogenannten „Rand-, Ferien- und Urlaubszeiten“, muss weiter vorangetrieben werden.
- ➔ Einen kontinuierlichen überbetrieblichen Austausch zu „guten Beispielen“ im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie kann über Kammern und Gewerkschaften organisiert und die Umsetzung vor Ort in den Betrieben beratend unterstützt werden.
- ➔ Betriebe können zur Entlastung ihrer MitarbeiterInnen bei der unterstützenden Pflege von Angehörigen überbetrieblich kooperieren – auch hierbei können die Kammern und Gewerkschaften koordinierend und unterstützend tätig werden.
- ➔ Ein Preis für das „familienfreundlichste Unternehmen“, am Beispiel anderer Städ-

te (siehe Wuppertal 2005), können auch in der Hansestadt Lübeck durch Kooperation von IHK, HWK und Kommune Firmen unterstützen– und andere hierzu angeregt werden.

BESCHÄFTIGUNGSZEITEN flexibilisieren

☺ Positiv:

Immer mehr Frauen sind sozialversicherungspflichtig beschäftigt.

☹ Negativ:

Dennoch ist die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern unverändert hoch – die hohe Teilzeitquote der Frauen ist ein wesentlicher Grund dafür.

☞ Handlungsoptionen:

- ➔ Erwerbstätige Väter und Mütter müssen von ihren ArbeitgeberInnen darin unterstützt werden, die Flexibilität nicht auf Kosten ihrer Altersversorgung zu nutzen – auch hier kommt den ArbeitgeberInnen und Kammern sowie Gewerkschaften eine zentrale Bedeutung zu.
- ➔ Erwerbslosen Frauen muss vom Jobcenter verstärkt existenzsichernde Arbeit vermittelt werden.
- ➔ Die Umwandlung von Minijobs und der Wechsel von Teil- in Vollzeit kann von Seiten der ArbeitgeberInnen unterstützt werden, z.B. durch interne Stellen- bzw. Aufstockungsangebote, oder mit Angeboten zur familiären Entlastung.
- ➔ Notwendig ist die (weitere) Förderung der Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung durch das Jobcenter.
- ➔ Denkbar ist darüber hinaus die Beratung von ArbeitgeberInnen und Anreize für diese, Stundenanteile von Teilzeit-Beschäftigten aufzustocken.

ARBEITSMARKTPOLITIK

☺ Positiv:

Zielgruppenorientierte Angebote für arbeitslosen Frauen und Männer erreichen z.T. bereits ihr Klientel – die Quote der Erwerbslosen sinkt, die Vermittlungsquote steigt.

☹ Negativ:

Dennoch werden arbeitslose bzw. arbeitssuchende Frauen nicht immer entsprechend ihres Anteils und ihrer Bedarfe an Fördermaßnahmen beteiligt – dies gilt auch für arbeitgebernahe Maßnahmen.

☞ Handlungsoptionen:

- ➔ Dem hohen Anteil erwerbsloser Frauen (und Männer) ohne Berufsabschluss sollte entgegengewirkt werden durch Angebote der Nachqualifizierung. Eine gezielte Steuerung kann über die Trägerversammlung und den Beirat des Jobcenters erreicht werden.
- ➔ Spezielle Angebote für Langzeitarbeitslose, Alleinerziehende, WiedereinsteigerInnen und Migrantinnen sind fortzuführen bzw. auszuweiten und Frauen entsprechend ihres jeweiligen Anteils zu fördern.
- ➔ Die erfolgreichen, arbeitgebernahen Maßnahmen sind Frauen häufiger als bisher anzubieten.
- ➔ Die Agentur für Arbeit Lübeck muss verstärkt darauf achten, die Zielförderquote von Frauen zu erreichen. Die Empfehlungen der Studie „Gleichstellungspolitischer Auftrag der Bundesagentur für Arbeit im SGB III“ (2013) sollten auch vor Ort umgesetzt werden.

GEWERBEBETRIEBE UND ÖFFENTLICHE AUFTRÄGE

☺ Positiv:

Gewerbebetriebe bedeuten nicht nur Gewerbesteureinnahmen für die Kommune, sondern schaffen insbesondere auch Arbeitsplätze vor Ort und somit Lohnsteuereinnahmen.

Bei der öffentlichen Auftragsvergabe kann die Kommune „Standards“ setzen, die ihr wichtig sind – existenzsichernde „gute“ Arbeit kann ein solcher Standard sein.

☹ Negativ:

Die stagnierende Zahl von geringfügig Beschäftigten bewegt sich auf einem hohen Niveau. Vielfach wird bzw. muss der öffentliche Auftrag nach dem günstigsten Angebot vergeben (werden). Nachhaltige Folgekosten werden kaum oder gar nicht berücksichtigt.

☞ Handlungsoptionen:

- ➔ Bei der Ansiedlung von Betrieben kann die Stadt verstärkt darauf achten, vorrangig diejenigen Betriebe zu fördern, die existenzsichernde Beschäftigungsverhältnisse und eine familienfreundliche Personalpolitik anbieten. Wie z.B. Münster oder Wuppertal könnte Lübeck soziale und gleichstellungspolitische Aspekte bei der öffentlichen Auftragsvergabe berücksichtigen (Quellen: Stadt Münster 2014:13 oder Stadt Wuppertal 2011:47f).
- ➔ Akquise und Beantragung von EFRE-, Landes- und Mitteln der Städtebauförderung Projekte zur Förderung der Familienfreundlichkeit von Unternehmen, siehe

vergleichbares Projekt in Köln (Quelle: Köln 2012).

- ➔ Bei der Planung von Gewerbegebieten können Kinderbetreuungsangebote vor Ort, möglichst gemeinsam mit den anzusiedelnden Betrieben, integriert geplant werden.

FRAUEN IN FÜHRUNG

☺ **Positiv:**

Der Anteil der Frauen in Führung steigt. 2011 stellten sie in Lübeck 29% aller Führungskräfte und sogar 48% aller Personen in akademischen Berufen.

☹ **Negativ:**

Obschon fast die Hälfte der akademischen Berufe von Frauen ausgeübt wird, sind sie nicht gleichermaßen in den Führungsetagen vertreten.

☞ **Handlungsoptionen:**

- ➔ Lübecker „Preis für Chancengleichheit“: Ausgezeichnet werden könnten damit z.B.
 - a) Unternehmen, die Chancengleichheit im Betrieb klar als Zielsetzung verankern und umsetzen
 - b) „Zielvereinbarungen“ im Betrieb als Instrument zur Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen nutzen
 - c) Gleichstellungsaspekte in Geschäftsberichten verankern

SELBSTÄNDIGKEIT als UNTERNEHMERIN

☺ **Positiv:**

Die Zahl der selbständigen Frauen steigt – auch in Lübeck.

☹ **Negativ:**

Allerdings liegt der Anteil der selbständigen Frauen in Lübeck deutlich unter dem bundesweiten Schnitt. Frauen als potenzielle Gründerinnen, Selbständige und Nachfolgerinnen bei Unternehmensübergaben sind immer noch zu wenig im Blick der Programme und Institutionen, die sich an diese Zielgruppe wenden.

☞ **Handlungsoptionen:**

- ➔ Die Anstrengungen von der Investitionsbank Schleswig-Holstein, von Kammern, Banken, lokaler Wirtschaftsförderung, Trägern und anderen AkteurInnen, mehr selbständige Frauen zu erreichen und zu unterstützen muss fortgesetzt und ausgeweitet werden – finanzielle Fördermaßnahmen müssen auf ihre Wirksamkeit und Erreichbarkeit für Frauen überprüft und entsprechend nachgesteuert werden.

3.4. Literatur und Quellen

B

Berger, Roland: Die neue Vereinbarkeit - Warum Deutschland einen Qualitätssprung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie braucht, München 2014

www.rolandberger.de/media/pdf/Roland_Berger_TAB_Die_neue_Vereinbarkeit_2_0_20141211.pdf

Bundesagentur für Arbeit: Analyse des Arbeitsmarktes für Frauen und Männer Schleswig-Holstein 2013

<http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Statistische-Analysen/Analytikreports/Regionale-Analytikreports/Schleswig-Holstein/Generische-Publikationen/Analyse-Arbeitsmarkt-Frauen-Maenner/2013-Analyse-Arbeitsmarkt-Frauen-Maenner.pdf>
(5.6.2015)

Bundesagentur für Arbeit: Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Frauen und Männer am Arbeitsmarkt im Jahr 2013

<http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Personengruppen/generische-Publikationen/Frauen-Maenner-Arbeitsmarkt-2014-07.pdf>
(5.6.2015)

Bundesagentur für Arbeit Lübeck: Eingliederungsbilanz 2010-2013 nach § 54 SGB II

<http://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201312/eb/sqbii-argen-eb-sqbii/eb-sqbii-t13502-0-201312-pdf.pdf>

Bundesagentur für Arbeit Lübeck: Eingliederungsbilanz 2010-2013 nach § 11 SGB III, Lübeck 6.11.2014

www.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mjuw/~edisp/l6019022dstbai707559.pdf

Bundesagentur für Arbeit: Statistik-Service Nordost (Auftrag 133148) Beschäftigungsstatistik Lübeck 31.12.2010

Bundesagentur für Arbeit: Jobcenter Lübeck: Minijobs, Zahlen, Daten und Fakten 2014

Bundesagentur für Arbeit: Jobcenter Lübeck, Eingliederungsbilanz nach §54 SGB II Jahr

Bundesagentur für Arbeit: Zahlen, Daten, Fakten: Strukturdaten und -indikatoren; Agentur für Arbeit Lübeck, Hannover, Juni 2015

<http://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/Aktuell/iii4/zdf-sdi/sdi-135-0-pdf.pdf>

Bundesinstitut für Berufsbildung: Abgeschlossene Ausbildungsverträge, Erhebung zum 30. September 2013, Tabelle 41

Bundesinstitut für Berufsbildung: Bibb-Report 4/2014: Berufswahl junger Frauen und Männer: Übergangschancen in betriebliche Ausbildung und erreichtes Berufsprestige, Berlin 2014 <http://www.bibb.de/bibbreport-4-2014>

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Berufsbildungsbericht 2015, Bonn 2015

www.bmbf.de/pub/Berufsbildungsbericht_2015.pdf

Bundesministerium für Familie, SeniorInnen, Frauen und Jugend (BMFSFJ): Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede nach dem Berufsstart und in der ersten Berufsphase, 2008.

Bundesministerium für Familie und Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ): Neue Wege – Gleiche Chancen Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf, 1. Bundesgleichstellungsbericht, Berlin 2011 (4. Auflage 2013)
www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Erster-Gleichstellungsbericht-Neue-Wege-Gleiche-Chancen.property=pdf.bereich=bmfsfj.sprache=de.rwb=true.pdf

Bundesministerium für Familie und Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.): .C. Klenner, S. Lillemeier, Der Entgeltgleichheit einen Schritt näher - Die EVA-Liste zur Evaluierung von Arbeitsbewertungsverfahren und Beispielanalysen, Berlin 2014
www.bmfsfj.de/BMFSFJ/root.did=208736.html

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) / Agentur für Gleichstellung im WSF: Factsheet Nichterwerbspersonen
www.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/Aktuelles/factsheet_nichterwerbspersonen.pdf

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie: Potenziale nutzen – mehr Fachkräfte durch weniger Arbeitsmarkthemmnisse (Gutachten des wissenschaftlichen Beirats beim BMW) www.bmwi.de/BMWi/Redaktion/PDF/P-R/potenziale-nutzen-mehr-fachkraefte-durch-weniger-arbeitsmarkthemmnisse.se.property=pdf.bereich=bmwi2012.sprache=de.rwb=true.pdf

BMWi: Gründerland Deutschland: Zahlen und Fakten, Unternehmensgründungen und Gründergeist in Deutschland, Berlin 2013
<http://www.bmwi.de/BMWi/Redaktion/PDF/F/factbook-gruenderland-deutschland.property=pdf.bereich=bmwi2012.sprache=de.rwb=true.pdf>

D
Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG): Chancengleichheits-Monitoring 2013 Antragsstellung und -erfolg von Wissenschaftlerinnen bei der DFG, Bonn 2014
www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/chancengleichheits_monitoring.pdf

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) Bezirk Nord, Abteilung Frauen und Gleichstellung: Studie FrauenDatenReport. Zur Situation von Frauen auf dem schleswig-holsteinischen Arbeitsmarkt, Hamburg April 2015
<http://nord.dgb.de/presse/++co++f5d7c03a-0a96-11e5-8309-52540023ef1a>

DGB Jugend: Ausbildungsreport 2014: Berlin 2014
<http://jugend.dgb.de/meldungen/ausbildung/++co++ca0324b4-3287-11e4-9c58-525400808b5c>

Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW): Wochenbericht 5/2015: Wachsende Bedeutung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt
www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.495833.de/15-5.pdf

Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW): Wochenbericht 35/2014: Frauen erzielen im Durchschnitt nur halb so hohe Einkommen wie Männer
www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.480436.de/14-35-1.pdf

Dräger Werk Lübeck: Familie und Beruf in Einklang bringen
www.draeger.com/sites/de_de/Pages/Unternehmen/Familie-und-Beruf-in-Einklang-bringen.aspx und www.igmetall-luebeck-wismar.de/news.php?id=1844&portalid=149

E
Euroimmun
www.euroimmun.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=1991&token=5f244955fe55d593e1ffbd5045620caaf4300ed2

F
Fachhochschule Lübeck: Individuelle Ziel- und Leistungsvereinbarung zwischen dem Ministerium für Bildung und Wissenschaft - MBW - und der Fachhochschule Lübeck für die Jahre 2014 – 2018, Kiel 2014
www.fh-luebeck.de/fileadmin/media/01_Hochschule/02_Praesidium/Profil-Ziele/2014-18_ZV-Land-FHL-final-Internetversion.pdf

G
Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 18. Fortschreibung des Datenmaterials (2012/2013) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, Bonn 2014
www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-40-Chancengleichheit.pdf

Gerichte in Lübeck, Amts-, Land-, Sozial- und Arbeitsgerichte: Zahl der Richterinnen und Richter 2010-2014

H
Hansestadt Lübeck: 1. Lübecker Bildungsbericht, Lübeck, 2012
<http://bildung.luebeck.de/bildungsbericht/index.html> (29.5.2015)

Hansestadt Lübeck: 2. Lübecker Bildungsbericht, Vielfalt und Inklusion, Lübeck 2014
<http://bildung.luebeck.de/bildungsbericht/index.html> (29.5.2015)

Hansestadt Lübeck: Armuts- und Sozialbericht 2012, Lübeck 2014
www.luebeck.de/lvw_docs/forms/2/2_500/Sozialbericht2012_v140922_Druckfassung.pdf (29.5.2015)

Hansestadt Lübeck: Rahmenplan zur Frauenförderung, Lübeck 2013
www.luebeck.de/files/pool/01/160/rahmenplan_zur_frauenfoerderung_2013.pdf

Hansestadt Lübeck: Statistische Jahrbücher 2010-2013, Lübeck 2011-2014
www.luebeck.de/stadt_politik/statistiken/files/PDF/jb2013.pdf

Hansestadt Lübeck: Bevölkerungsprognose 2010-2025
www.luebeck.de/stadt_politik/statistiken/files/PDF/alt2010-2025.pdf

Hansestadt Lübeck: Städtisches Telefonbuch, Lübeck 2014

Handwerkskammer zu Lübeck: Zahlenspiegel 2010-2014

I
IAB-Kurzbericht 11/2015: Bessere Chancen mit mehr Bildung, Nürnberg 2015
<http://doku.iab.de/kurzber/2015/kb1115.pdf>

IHK zu Lübeck: Ausbildungen in Teilzeit 2014

IHK zu Lübeck: Existenzgründungsberatungen 2010-2014

IAQ (Institut Arbeit und Qualifikation): Grafik des Monats 05/2015, Übergang vom Minijob in eine Midijob-Beschäftigung: Die Steuerklassen V-Falle
www.sozialpolitik-aktuell.de/tl_files/sozialpolitik-aktuell/Politikfelder/Einkommen-Armut/Datensammlung/PDF-Dateien/abbl1100_Grafik_Monat_05_2015.pdf

Investitionsbank Schleswig-Holstein: Zahl der Beratungen von GründerInnen und Mikrokredite 2011-2014

ISG, IAW, tifs und Genderbüro Berlin (Hrsg. Im Auftrag des BMAS): Gleichstellungspolitische Auftrag der Bundesagentur für Arbeit im SGB III“, Köln/Berlin/Tübingen 2013
www.tifs.de/pdf/fb_443_gleichstellung_kurzbericht.pdf

K

Klenner, C./ Lillemeier, S.: Gender News: Große Unterschiede in den Arbeitszeiten von Frauen und Männern; WSI-Report 22, März 2015
www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_22_2015.pdf

Konferenz der für Integration zuständigen Ministerinnen und Minister / Senatorinnen und Senatoren der Länder (IntMK): Dritter Bericht zum Integrationsmonitoring der Länder 2011 – 2013, 2015
www.integrationsmonitoring-laender.de/sites/default/files/3integrationsbericht_2013.pdf

O

Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD): Gesellschaft auf einen Blick, 2011
www.oecd.org/berlin/publikationen/society-at-a-glance-2011.htm

P

Pimminger, Irene: ESF Expertise „Existenzsichernde Beschäftigung von Frauen und Männern“ (2012): 8/33; www.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/Aktuelles/expertise_existenzsichernde_beschaeftigung.pdf

S

Sana Kliniken Lübeck
www.sana-luebeck.de/ueber-uns/beruf-familie.html

Sparkasse zu Lübeck
www.erfolgsfaktor-familie.de/default.asp?id=626

Stadt Köln: Familienfreundliche Kölner Gewerbegebiete. Personalbindung. Wettbewerbsvorteil. Imagegewinn. Unternehmenskultur. Köln 2012
www.stadt-koeln.de/mediaasset/content/pdf80/flyer_ffg.pdf

Stadt Münster: Münster. Fair. Aktionsplan Europäische Charta Gleichstellung. Münster 2014.
www.muenster.de/stadt/frauenbuero/pdf/eu-charta_gleichstellung_aktionsplan2013-2015.pdf

Stadtwerke Lübeck:
www.swhl.de/beruf-familie/

Stadt Wuppertal: Unternehmen fördern Eltern Preis 2005 – 2007, siehe www.wuppertal.de/rathaus-buergerservice/medien/dokumente/208F_Rede_Straeter_Preisverleihung.pdf

Stadt Wuppertal: Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen & Männern. 2011-2013: Schwerpunkte, Ziele, Maßnahmen. Wuppertal 2011 www.wuppertal.de/rathaus-buergerservice/verwaltung/medien_verwaltung_politik/dokumente_vup/Charta_Gleichstellung_Aktionsplan.pdf

Statistikamt Nord: Gewerbeanzeigenstatistik, Neugründungen EinzelunternehmerInnen, 2010-2014

Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein: Statistik informiert Nr. 70/2015, Arbeitnehmerverdienste in Schleswig-Holstein 2014, Weiterhin Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern, www.statistik-nord.de (Publikationen/ Presseinformationen / Arbeitnehmerverdienste in Schleswig-Holstein 2014 (1.6.2015)

Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein: Gewerbeanzeigen in Schleswig-Holstein 2014, Hamburg 2015; www.statistik-nord.de/fileadmin/Dokumente/Statistische_Berichte/industrie_handel_und_dienstl/D_1_2_j_S/D_1_2_j14_SH.pdf

Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein, Lohn- und Einkommensteuerstatistik Lübeck 2007 und 2010, Hamburg 2015

Statistische Ämter des Bundes und der Länder: Kommunale Bildungsdatenbank, Bildungsmonitoring, Zahl der BerufsschülerInnen, www.bildungsmonitoring.de

Statistische Ämter des Bundes und der Länder: Kommunale Bildungsdatenbank, Personal an Hochschulen in Lübeck 2010-2013, www.bildungsmonitoring.de

Statistische Ämter des Bundes und der Länder: Kindertagesbetreuung regional 2014, Ein Vergleich aller 402 Kreise in Deutschland, Wiesbaden 2015

Statistische Ämter des Bundes und der Länder: Zensus 2011, 2014

Statistisches Bundesamt: PM Nr. 179, Arbeitszeit von Frauen: ein Drittel Erwerbsarbeit, zwei Drittel unbezahlte Arbeit, Wiesbaden 2015
www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2015/05/PD15_179_63931.html

Statistisches Bundesamt: Zeitverwendungserhebung 2012/13, Wiesbaden 2015
www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/EinkommenKonsumLebensbedingungen/Zeitverwendung/Zeitverwendung.html (29.5.2015)

Statistisches Landesamt Schleswig-Holstein: Arbeitnehmerverdienste in Schleswig-Holstein 2014

U

Universität Lübeck: Abschlussbericht Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards, Lübeck 2013:
www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/abschlussberichte/gleichstellungsstandards_luebeck_uni_2013.pdf (28.5.2015)

Universität Lübeck: Chancengleichheit und Familie
www.uni-luebeck.de/universitaet/chancengleichheit-und-familie.html

UKSH: Audit Beruf und Familie
www.uksh.de/Karriere/audit-berufundfamilie.html

W

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI): Datenbank atypische Beschäftigung
www.boeckler.de/apps/atypischebeschaeftigung/index.php