

hebliche Verdienstzuwächse realisieren können (+ 23 %), stagniert der Bruttostundenverdienst von Frauen über 30. [...]

Arbeitszeitverkürzungen

Mit einem Wechsel von einer Vollzeit- auf eine Teilzeitstelle ist häufig sogar ein beruflicher Abstieg verbunden: Laut IW-Studie müssen 25 % der Frauen, die von einer Vollzeit- in eine Teilzeitstelle wechseln, eine Rückstufung hinsichtlich der geforderten Qualifikationen bei der betreffenden Erwerbsstelle hinnehmen. Erschwerend kommt hinzu, dass Frauen gerade in den Lebensjahren von 35 bis 44, in denen man typischerweise höhere Karrierestufen erreichen kann, einer Teilzeiterwerbstätigkeit nachgehen, während Männer eher am Anfang oder am Ende ihres Berufslebens teilzeiterwerbstätig sind. Letztlich führen diese Effekte zu einem einseitigen Einkommensnachteil von Frauen, der einen großen Teil der geschlechtsspezifischen Lohnlücke erklären kann. [...]

Individuelle Lohnverhandlungen/Löhne beim beruflichen Wiedereinstieg

Für Frauen mit noch kleinen Kindern sowie in der Phase des beruflichen Wiedereinstiegs ist die **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** von größter Relevanz – und in den meisten Fällen **wichtiger als das Gehalt**. Ein höheres Gehalt ist für Frauen emotional und faktisch durch das Unternehmen verbunden mit „bedingungslosem“ Einsatz für das Unternehmen. Damit würden sie aber die Balance riskieren – ihre eigene sowie die für die Familie. Da es Frauen mit Familie – v. a. mit noch jüngeren Kindern – explizit und notwendig um eine gute Vereinbarkeit geht, zeigen sie bei Einstellungs- und Mitarbeitergesprächen (teils reflexhaft, teils taktisch überlegt) das Verhaltensmuster, kein besonders hohes Gehalt erzielen zu wollen, um sich nicht neben der (aufgrund der Entwicklungsphasen auch immer wieder neuen unbekanntem) Herausforderung der Kindererziehung unter zusätzlichen Sozialdruck und Leistungsdruck (gegenüber Kollegen und dem Arbeitgeber) zu setzen. [...]

Frauen, die nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung wieder in den Arbeitsmarkt zurückkehren, merken erst nach mehreren Jahren, dass ihr geringeres Einstiegs-Gehalt den Effekt hat, dass auch ihre weitere Entgeltentwicklung moderater ausfällt als bei Kollegen mit höherem Gehalt. Das Rollenbild der „Hinzuverdienerin“ funktioniert auf diese Weise selbst verstärkend, wobei die Steuerklasse 5 eine weitere Signalfunktion erfüllt. In dieser Rolle scheint es ihre Pflicht, auf die nichtmonetären Leistungsentgelte mehr zu schauen als auf ein höheres Gehalt. Für den Partner bedeutet dies umgekehrt, dass er in der Pflicht und unter Druck ist, für sich ein möglichst hohes Gehalt zu verhandeln: Damit wird

die traditionelle Rollenteilung verfestigt und auf Dauer gestellt.

Hinweis der Redaktion:

Das Dossier ist abrufbar unter www.bmfsfj.de-service-publikationen. Es kann als Argumentationshilfe dienen, wenn im Unterhaltsverfahren ehebedingte Nachteile im Erwerbsverlauf glaubhaft gemacht werden müssen.

Vereinte Nationen **Abschließende Bemerkungen des Ausschusses zur Beseitigung der Diskriminierung der Frau**

43. Sitzung, 19.01.-06.02.2009, CEDAW/C/DEU/CO/6

Wirtschaftliche Folgen von Scheidungen

55. Der Ausschuss sieht mit Sorge, dass die derzeitigen Gesetze des Vertragsstaates bezüglich der Vermögensaufteilung nach einer Scheidung und das derzeitige Unterhaltsrecht nicht in ausreichendem Maße auf geschlechtsspezifische wirtschaftliche Unterschiede zwischen den Ehegatten eingehen, die auf die bestehende Teilung des Arbeitsmarkts nach Geschlechtern und den größeren Frauenanteil im Bereich unbezahlter Arbeit zurückzuführen sind. Der Ausschuss nimmt mit Besorgnis die Politik zur Förderung der Eigenständigkeit zur Kenntnis, die dem seit 1. Januar 2008 geltenden Unterhaltsgesetz zugrunde liegt, das die Beendigung der Unterhaltsansprüche des sorgeberechtigten Elternteils vorschreibt, sobald das Kind drei Jahre alt ist. Der Ausschuss stellt weiterhin fest, dass das neue Unterhaltsgesetz keinen angemessenen Rechtsbehelf für Frauen vorsieht.

56. Der Ausschuss fordert den Vertragsstaat auf, die wirtschaftlichen Folgen einer Scheidung für beide Ehegatten zu untersuchen und dabei besonderes Gewicht auf das größere Humankapital und Verdienstpotezial von männlichen Ehegatten aufgrund ihrer Vollzeitbeschäftigung und ununterbrochenen beruflichen Laufbahn zu legen. Der Ausschuss empfiehlt dem Vertragsstaat eine Überprüfung seiner derzeitigen Gesetze in Anbetracht der Ergebnisse der Untersuchung und die Berücksichtigung diesbezüglicher Informationen in seinem nächsten periodischen Bericht. Angesichts des noch immer unzureichenden Angebots an Kinderbetreuungseinrichtungen im Vertragsstaat empfiehlt der Ausschuss diesem, das neue Unterhaltsgesetz dahingehend zu ändern, dass die schwierige Lage geschiedener Frauen mit Kindern darin Berücksichtigung findet.

Download unter: <http://www.institut-fuer-menschenrechte.de>