

Wie **KANN?!** das ...



Wie Frauen finanziell
unabhängiger und ab-
gesicherter durchs
Leben kommen

TRÄUMEN IST GUT, PLANEN IST BESSER!

2018 hat das Frauenzentrum Mainz e.V. in Zusammenarbeit mit vielen Kooperationspartner_innen die fünfteilige Veranstaltungsreihe »Wie kann das?! Wirtschaft aus der Geschlechterperspektive« umgesetzt. Aus verschiedenen Perspektiven wurde sich mit den komplexen und miteinander verstrickten Gründen auseinandergesetzt, wieso Frauen wirtschaftlich oft nicht nur weniger unabhängig als Männer sind, sondern auch zu einem höheren Prozentteil von Altersarmut bedroht sind.

In den verschiedenen Veranstaltungen mit jeweils unterschiedlichen thematischen Schwerpunkten gab es immer wieder Überschneidungen:

die individuelle und strukturelle Ebene lassen sich nicht voneinander trennen, sondern wirken sich aufeinander aus, sind miteinander verbunden.



Erlebte Schwierigkeiten in Bezug auf nicht zufriedenstellende Arbeitssituationen bzw. berufliche Auf- und Wiedereinstiegsmöglichkeiten wurden wiederholt mit den gleichen Schlagwörtern beschrieben:

die Schwierigkeit Familie und Beruf zu vereinbaren, immer noch bestehende Geschlechterstereotype, die ungleiche Verteilung von Care- und Pflegearbeiten und ungleiche Entlohnung für gleichwertige Arbeit zwischen Frauen und Männern.



Auf die angesprochenen komplexen Problemfelder, reagieren Menschen im bestehenden System individuell. Dennoch lassen sich Gemeinsamkeiten im Umgang mit den als Hürden wahrgenommenen Strukturen beobachten, welche sich auf weibliche Erwerbsbiographien auswirken und damit negative Konsequenzen für die finanzielle Absicherung im Alter haben.

Immer wieder wurde deutlich:

es braucht Wissen, um informierte Entscheidungen über den eigenen beruflichen Weg und über Möglichkeiten von einer guten Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu treffen.



Die Broschüre ist aus der Idee heraus entstanden, die vermittelten und diskutierten Inhalte der Veranstaltungsreihe nachhaltig(er) festzuhalten, so dass über die Veranstaltungsteilnehmenden hinaus von den geteilten Erfahrungen und Wissensschätzen profitiert werden kann.

FINANZIELLE
& WIRTSCHAFTLICHE
ABSICHERUNG

VEREINBARKEIT
FAMILIE & BERUF



KEINE LOHN-
UNTERSCHIEDE

SOLIDARISCHE
GESELLSCHAFT

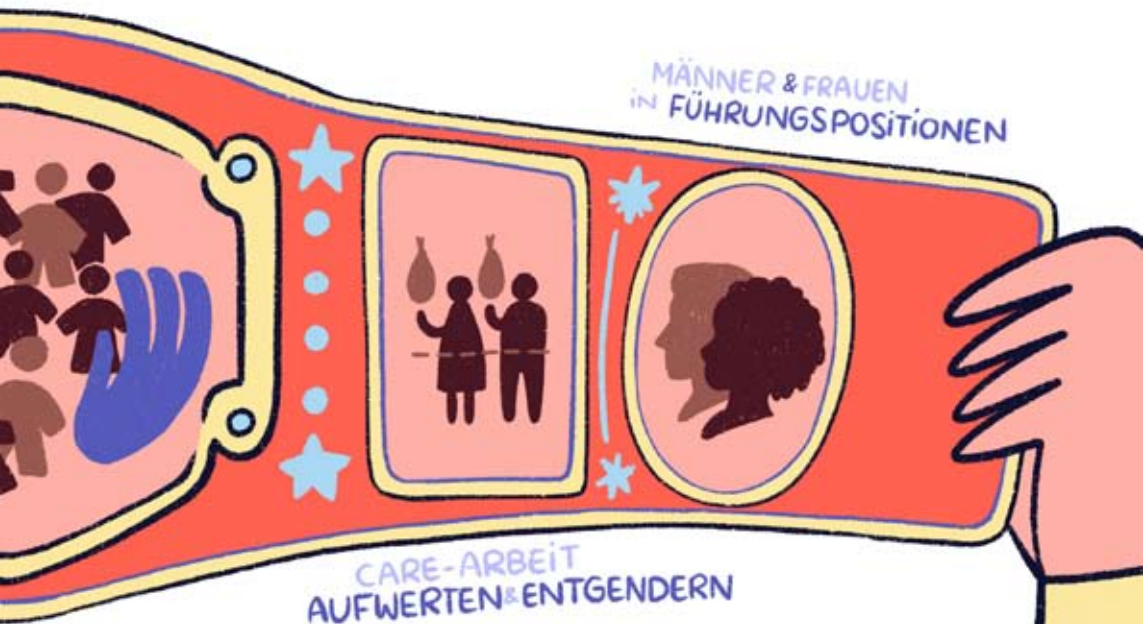
Solidarität, gelingende Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Care-Arbeiten werden gleichmäßig von allen Menschen übernommen und ein Arbeitsmarkt, der nicht geschlechtsspezifisch aufgeteilt ist –

wäre das der Ist-Zustand, hätten wir bereits einen großen Schritt getan.

Viele der hier aufgezählten Punkte sind miteinander verwoben, lassen sich kaum isoliert voneinander betrachten und wenn sich in einem Bereich etwas grundlegend ändert, wackelt das ganze bestehende System. Es werden immer wieder neue individuelle und strukturelle (politische) Gegenstrategien entwickelt, die für mehr Gleichberechtigung sorgen sollen – einige davon kratzen aber leider nur an der Oberfläche und verändern nicht wirklich die tiefliegenden diskriminierenden Strukturen.

Uns begegnen viele Fragen, wenn wir uns dem komplexen Thema Wirtschaft aus weiblicher / feministischer Perspektive nähern:

Wie kann es eigentlich sein, dass Frauen 2019 im Schnitt immer noch 21% weniger verdienen als Männer, immer noch den Groß-



teil der Haus-, Pflege- und Erziehungsarbeiten übernehmen und trotz gleichwertiger oder sogar besserer Qualifikation viel seltener in Führungspositionen sind?

Welche Auswirkungen würde es allein haben, wenn Frauen nicht mehr den Großteil von unbezahlten Pflege- und Betreuungsarbeiten übernehmen würden?

Auch wir haben nicht die Antworten auf all diese Fragen, aber wir haben eine Vision, die sich im Laufe der Veranstaltungsreihe konkretisiert hat:

»Wir wollen eine solidarische Gesellschaft,

- **in der die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gelingt,**
- **in der die Care-Arbeit aufgewertet und entgendert ist,**
- **in der Frauen weder (Lohn)Einkommensunterschiede aufgrund ihres Frauenseins noch finanzielle Einbußen durch unbezahlte Care-Arbeit hinnehmen müssen und so (wirtschaftlich) finanziell abgesichert leben können**
- **und in der Frauen gleichermaßen wie Männer Führung übernehmen – sowohl in der Wirtschaft, in der Gesellschaft als auch in der Politik.«**

Die Vision kann nicht von heute auf morgen umgesetzt werden – das ist uns klar, aber für uns war es wichtig ein Ziel zu formulieren, das wir erreichen wollen. Eine Zielvorstellung, die dazu beitragen kann, dass Frauen finanziell unabhängiger und abgesicherter durchs Leben kommen.

Es bleiben Gedankenspiele solange sich in der Realität ein Bild zeichnet, in dem immer noch keine Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern besteht und bezahlte und unbezahlte Arbeiten zwischen Frauen und Männern in Deutschland immer noch ungleich verteilt sind. Dies wirkt sich zum einen auf die Zeit aus, die Frauen und Männer täglich aufbringen, um sich um Pflege-, Erziehungs- und Haushaltsaufgaben zu kümmern.

Auch am Wochenende übernehmen Frauen mehr Hausarbeiten als Männer. Dies lässt darauf schließen, dass nicht nur Unterschiede in ungleich verteilten Erwerbsarbeitszeiten ausschlaggebend sind, sondern immer noch bestehende Geschlechterrollen. Zum anderen wirkt es sich auf den Stundenumfang des Beschäftigungsverhältnisses aus, also die bezahlte Arbeit. Vielmehr Frauen als Männer arbeiten in Teilzeit. Und das nicht, weil Frauen keine Vollzeitbeschäftigungen finden würden.

Familiäre Betreuung von Kindern und/oder pflegebedürftigen Familienangehörigen ist der meist genannte Grund für (freiwillige) Teilzeitbeschäftigung bei Frauen (2017 gaben 77,9 % der Frauen mit Kindern im Vergleich zu 30,6% der Männer mit Kindern dies als Grund für Teilzeitbeschäftigung an.)¹

UNBEZAHLTE CARE-ARBEIT IM FOKUS

Unter Care-Arbeit verstehen wir Betreuungs-, Pflege- und Haushaltsarbeiten, die überwiegend von Frauen unentgeltlich und oft zusätzlich zu ihrer Erwerbsarbeit geleistet werden. Trotz steigender Erwerbsbeteiligung übernehmen Frauen im Privaten einen größeren Anteil dieser Arbeiten als Männer. Da diese Arbeiten überwiegend nicht entlohnt werden, werden sie häufig auch als weniger relevant betrachtet.

Eine Auswirkung davon ist, dass diese Arbeiten oft unsichtbar bleiben und weniger in der Öffentlichkeit oder im Privaten diskutiert und problematisiert werden. Das führt dazu, dass sich die bestehenden Verhältnisse kaum ändern und Frauen weiterhin gezwungen sind, den Großteil der unbezahlten Arbeiten zu übernehmen.

Am Beispiel der Care-Arbeit wird deutlich, dass es nicht nur darum geht, die Erwerbsbeteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu fördern, sondern auch darüber zu diskutieren, dass Care-Arbeit in Partner_innenschaften gerechter verteilt werden muss.

Dadurch, dass unbezahlte Care-Arbeit nicht sozialversicherungspflichtig ist, wirkt sie sich negativ auf die wirtschaftliche Sicherheit bzw. Unabhängigkeit derjenigen aus, die diese Arbeiten vor allem übernehmen. Sowohl Kindererziehungszeiten als auch ehrenamtliche Pflegeleistungen von Pflegebedürftigen werden in der Berechnung von Rentenbezügen berücksichtigt.² Doch die dadurch entstandenen Rentenbeiträge können eine geschlechtsspezifische Lücke in der Altersversorgung nur geringfügig verkleinern und führen zu keiner ausreichenden Existenzsicherung im Alter.³

In diesem Zusammenhang wird auch vom Gender Care Gap gesprochen. Damit ist die ungleiche Verteilung von Erziehungs-, Haus- und Pflegearbeiten zwischen Frauen und Männern gemeint. Der Gender Care Gap ist in Haushalten mit Kindern größer als in Haushalten ohne Kinder, da immer noch vor allem Frauen die Erziehungs- und Betreuungsarbeit übernehmen.

Segregation des Arbeitsmarktes

Mit Segregation des Arbeitsmarktes ist gemeint, dass sich sowohl bei der Art der Erwerbsarbeit als auch bei den Möglichkeiten beruflich aufzusteigen geschlechtsspezifische Unterschiede festmachen lassen.

Frauen arbeiten zu einem viel höheren Prozentteil als Männer im sozialen Bereich und Dienstleistungssektor. Problematisch daran ist, dass diese Arbeiten oft geringer entlohnt werden, weil sie als sogenannte Frauenberufe als weniger relevant angesehen werden.

Um Lohngerechtigkeit herzustellen, braucht es ein gesellschaftliches Umdenken, um die Gleichwertigkeit verschiedener Berufsfelder anzuerkennen.

Solange eine geschlechtsspezifische Trennung von sozialen und technischen Berufen fortbesteht, wird sich an der ungleichen Verteilung unbezahlter und bezahlter Care-Arbeit (soziale Berufe wie Pflegekräfte, Erzieher_innen fallen auch in den Bereich der Care-Arbeit) sowie dem Gender Pay Gap zwischen

gleichwertigen Berufen wenig ändern. Momentan liegt der Frauenanteil in sozialen Berufen zwischen 80-95 %.⁴

Auch bei den Möglichkeiten beruflich aufzusteigen, zeigen sich geschlechtsspezifische Unterschiede.

Frauen in Führungspositionen stoßen viel schneller als Männer an die sogenannte gläserne Decke. Darunter versteht man eine unsichtbare Barriere, an die Frauen im Karriereverlauf stoßen. Trotz hoher Qualifikation steigen sie beruflich ab einem gewissen Punkt nicht weiter in obere Führungspositionen auf. Männer hingegen schon.

Ursachen für die gläserne Decke liegen zum einen in immer noch bestehenden stereotypen Rollenvorstellungen. Demnach sollen Frauen »aufgrund familiärer Verpflichtungen und bestimmter, ihnen zugeschriebener Eigenschaften – wie etwa einer starken Emotionalität – angeblich weniger für entsprechende Tätigkeiten geeignet«⁵ sein. Zum anderen haben Frauen im Gegensatz zu Männern oft weniger Zugang zu bestehenden männerdominierten Netzwerken, die sie für ihre Karriere nutzen können.

Die Notwendigkeit sich zu vernetzen und eigene Netzwerke aufzubauen darf nicht unterschätzt werden.

Ein politisches Instrument, um diese gläserne Decke zu durchbrechen war die **Einführung der Frauenquote**. Sie sollte dafür sorgen, dass mehr Frauen in Führungspositionen aufsteigen können. Für einige Unternehmen liegt die zu erreichende Quote bei 30%, andere Unternehmen können selbst festlegen, wie hoch die Frauenquote sein soll. Für alle gilt aber, dass ein Nicht-Erreichen der Quote nicht sanktioniert wird, wie es in anderen europäischen Ländern üblich ist.⁶

Der Anteil von Frauen in Führungspositionen lag 2017 laut Statistischem Bundesamt bei 29 Prozent.

Geringe Renten bei Frauen liegen trotz kontinuierlicher Erwerbsphasen also auch an der immer noch geschlechtsspezifischen Aufteilung und Hierarchisierung des Arbeitsmarktes. In frauendominierten Berufen (Care- und Dienstleistungssektor) ist der Lohn im Durchschnitt deutlich geringer als in männerdominierten Berufen. Was die Aufstiegschancen angeht, zeigt sich selbst in frauendominierten Berufen, dass in den Führungsebenen überproportional viele Männer vertreten sind.⁷

Arme Frauen

Mit den beschriebenen Aspekten geht ein drängendes Thema einher: **Altersmut bei Frauen und die Gründe.** Frauen sind eher als Männer von Altersarmut betroffen oder von Altersarmut bedroht. Die Gründe dafür sind vielzählig und wurden zum Teil bereits erläutert:

eher Teilzeit- als Vollzeitbeschäftigung, geringes Einkommen während der erwerbstätigen Zeit, lange erwerbsfreie Zeiten aufgrund von Kinderbetreuung, gar keine Berufszeit, weil der Mann der Alleinverdiener der Familie ist.

Das alles bedeutet im Alter weniger Rente für Frauen. 2016 erhielten Frauen im Schnitt einen Rentenbetrag von 665 €⁸. Männer erhielten im Vergleich durchschnittlich 1096 €.

Ein für uns wichtiges Anliegen ist es, Frauen über die Gründe und Gefahren von Altersarmut zu informieren. Jede Frau soll selbst entscheiden, wie viel und ob sie einer Erwerbsarbeit nachgeht, aber sie soll sich über die Konsequenzen bewusst sein und rechtzeitig vorsorgen.

Wir möchten mit dieser Broschüre dazu beitragen, den eigenen **Wissenshorizont zu erweitern** und dazu einladen, einen Perspektivwechsel vorzunehmen. Statt zu fragen, was gerade/momentan das Beste für eine selbst ist, eher in die Richtung zu denken, wie frau sich langfristig finanziell unabhängig machen und sich im Rahmen der eigenen Möglichkeiten gut absichern kann.

Wir haben eine **Auswahl an Schlagwörtern zusammengestellt**, die in Diskussionen um wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen immer wieder fallen. Neben Erklärungen zu der Bedeutung der Schlagwörter, haben wir auch zusammengefasst, welche Auswirkungen für Frauen daraus entstehen und was es braucht, um die Situation für Frauen nachhaltig zu verbessern. **Frauenarmut ist in vielen Fällen eine Konsequenz – gerade deswegen ist es so wichtig sich so früh wie möglich nicht nur einen Überblick über die eigenen Finanzen und Vorsorgemöglichkeit zu verschaffen, sondern auch darüber nachzudenken, was es für Auswirkungen haben wird, wenn man als Frau nur Teilzeit arbeitet oder keiner Erwerbsarbeit nachgeht.** Gerade in heterosexuellen Eheverhältnissen ist es für Frauen wichtig finanziell unabhängig vom Ehepartner zu bleiben.

Wir hoffen, dass die Broschüre hilft, ein wenig Klarheit zu schaffen und wir wünschen uns, dass daraus Diskussionen und Gespräche entstehen.

Keine_r muss sich alleine mit all diesen wichtigen Fragen und Entscheidungen auseinandersetzen. Es ist wichtig mit Freund_innen, Partner_innen zu reden oder sich an Beratungsstellen zu wenden. Es gibt zahlreiche weiterführende Links zu Anlaufstellen und Projekten, die weitreichende Informationen und Unterstützung bei Fragen bieten.

Im Sinne unserer Vision möchten wir die Idee einer solidarischen Gesellschaft stark machen, in der wir miteinander über Probleme und Ängste in Bezug auf finanzielle Unabhängigkeit und Existenzsicherung von Frauen reden, aber genauso auch über positive Erfahrungen. Wir können uns unterstützen, voneinander lernen und uns verknüpfen.

**»Die Politik ist gefordert!
Strukturell hat sich
nichts geändert!
Frau muss so sein!
Mann muss so sein!
Da ist noch viel Mist in den
Köpfen der Leute«**

(Zitat: »Fordern und Herausfordern! -Wege zu einem wirtschaftlich abgesicherten Leben für Frauen« Podiumsdiskussion)



WAS IST EIGENTLICH GENDER PAY GAP?

Gender Pay Gap bezeichnet den **Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern**. Dabei werden die Bruttoeinkommen aller berufstätigen Frauen mit denen aller berufstätigen Männer in Deutschland verglichen, unabhängig von Beruf, Qualifikation, Vollzeit, Teilzeit oder Minijob. Nach Berechnungen des Statistischen Bundesamtes liegt der Gender Pay Gap in Deutschland bei 21%. **Frauen verdienen also im Schnitt 21% weniger als Männer** (Stand 2018). Damit liegt Deutschland im europäischen Vergleich nur noch vor Estland und Tschechien.

Bei dem sogenannten »**bereinigten Gender Pay Gap**« werden nur die Bruttoeinkommen sich entsprechender Berusstätigkeiten und gleicher Qualifikation von Frauen und Männern mit einander verglichen. Hier wird versucht unterschiedliche Ausbildungen, Qualifikationen oder Altersstufen heraus zu rechnen um vergleichbare Bedingungen zu erhalten. Auch bei dieser Berechnung gibt es **trotz gleicher Arbeit einen Lohnunterschied von ca. 6%, zum Nachteil von Frauen**.

Bei dem bereinigten Gender Pay Gap wird die reale Situation für Frauen auf dem Arbeitsmarkt nicht berücksichtigt - trotz guter Ausbildung und gutem Studienabschluss gelangen Frauen selten in gehobene Positionen, unterbrechen oft ihre Berufstätigkeit zur Erziehung der Kinder und die meisten Teilzeitjobs werden von Frauen ausgeübt.⁹

WORAN LIEGT DAS EIGENTLICH?

- Segregation des Arbeitsmarktes: trotz eines besseren Bildungs- und Qualifikationsniveaus von Frauen und einer höheren Beteiligung am Arbeitsmarkt bleibt eine Ungleichverteilung von Berufs- und Lebenschancen zwischen Frauen und Männern bestehen.
- Fragen zu Vereinbarkeit von Familie und Beruf spielen bei der Entscheidung ob in Voll-, Teilzeit oder Minijob gearbeitet wird eine wichtige Rolle.

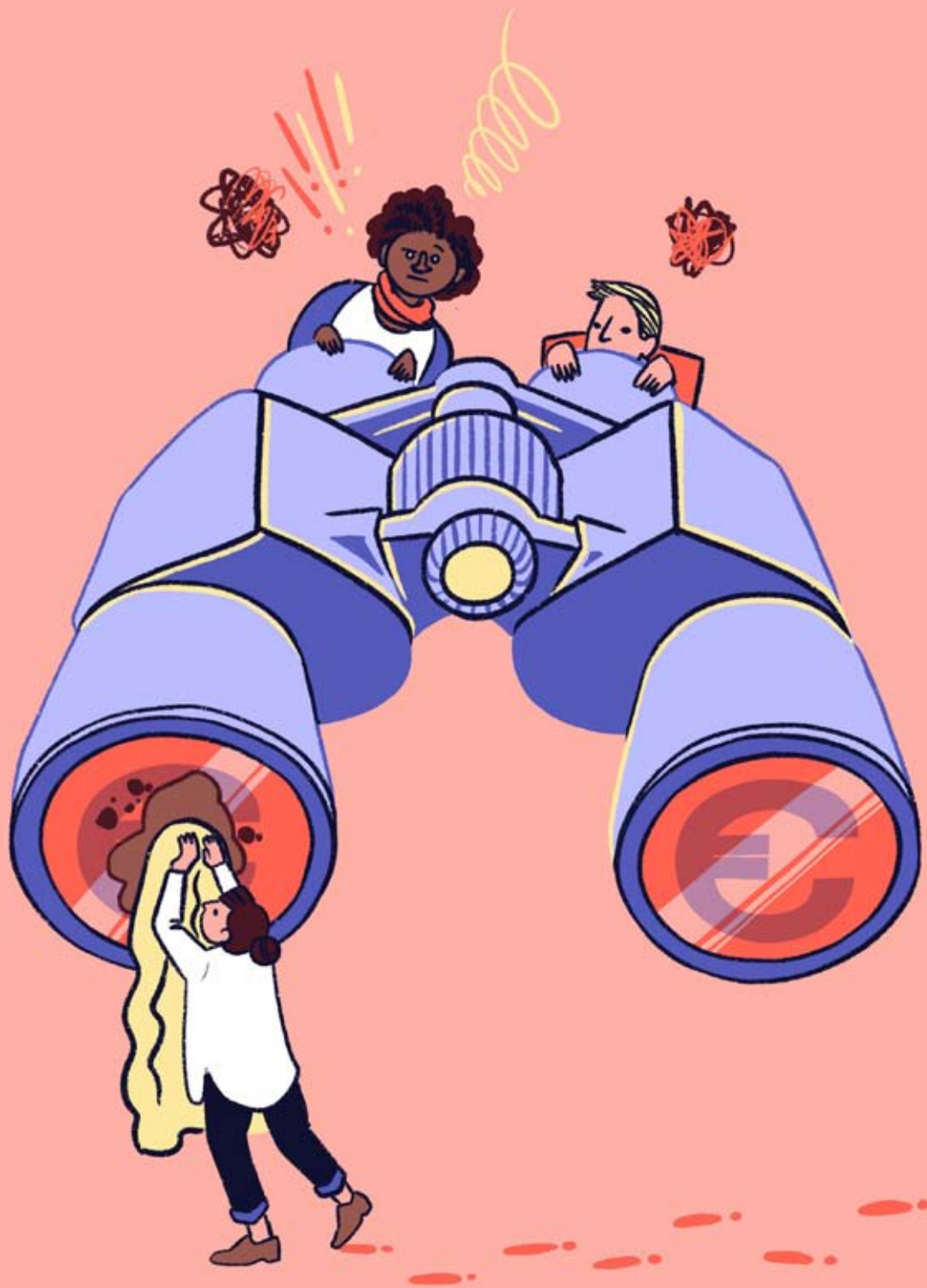
- Gestaltung und Verlauf der Erwerbsbiographien: die Berufswahl von Frauen wird auch heute noch durch die in der Gesellschaft vorherrschenden Rollenstereotype geprägt.
- Insbesondere Frauen betreuen Kinder oder pflegebedürftige Angehörige und müssen dafür ihre Erwerbsarbeit unterbrechen¹⁰

WIE WIRKT ES SICH AUF FRAUEN AUS?

- Weniger Lohn führt zu **weniger Rente, womit die drohende Altersarmut** eingeleitet wird. 2016 erhielten 64 % aller Rentnerinnen eine Rente unter 800 €, wohingegen nur 27 % der Männer eine so niedrige Rente bekamen.¹¹

WAS IST ZU TUN?

- **Aufbrechen der traditionellen Rollenbilder** und den damit verbundenen geschlechtertypischen Berufsbildern
- **Aufwertung der sogenannten Frauenberufe**, wie Erzieherin, Krankenschwester, Putzfrau etc. Dies bedeutet nicht nur, die Bezahlung zu verbessern, sondern auch den gesellschaftlichen Wert dieser frauen-dominierten Berufe wahrzunehmen und anzuerkennen
- **Ausbau der Kinderbetreuung**, um Frauen die Möglichkeit zu bieten Vollzeit zu arbeiten
- Mädchen/Frauen schon früh darin bestärken, dass sie jeden Beruf erlernen können. Wie zum Beispiel beim »**Girls Day**« oder »**Komm mach Mint!**«, ein Projekt der Bundesregierung zur Förderung von Frauen in sogenannten MINT (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) Berufen
- **Transparenz bezüglich der Gehälter**
- **Ausbau von Tarifverträgen**



WAS IST EIGENTLICH DAS ENTGELTTRANSPARENZGESETZ?

In Deutschland gibt es das **Entgeltgleichheitsgebot**, welches von allen privaten und öffentlichen Arbeitgebern in Deutschland fordert, dass **weiblichen und männlichen Beschäftigten gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit bezahlt wird**.

Dies ist jedoch häufig nicht der Fall. Um diesem Gebot mehr Nachdruck zu verleihen, erließ die Bundesregierung 2017 das Entgelttransparenzgesetz. Mit dem Entgelttransparenzgesetz werden Arbeitgeber_innen mit mehr als 200 Angestellten zur Durchführung betrieblicher Prüfverfahren aufgefordert, außerdem haben sie eine **Berichtspflicht zu Gleichstellung und Entgeltgleichheit**. Ebenfalls erhalten **Mitarbeiter_innen einen Auskunftsanspruch**, jedoch nur, wenn mindestens sechs Kolleg_innen eine gleichwertige Stelle ausfüllen.¹²

Das Gesetz sieht keinerlei Sanktionen bei ungleicher Behandlung vor.¹³

WIE WIRKT ES SICH AUF FRAUEN AUS?

- **Theoretisch** bietet das Gesetz die **Chance auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit**
- **Praktisch** gibt es jedoch **keine Sanktionen für Arbeitgeber_innen**, wenn Frauen mit gleicher Qualifikation und gleicher Position weniger verdienen als Männer

WAS IST ZU TUN?

- **Lohntransparenz ohne Einschränkungen** auf die Größe des Betriebs
- **Lohnangleichung**
- **Konkrete Sanktionen** bei Nichteinhaltung des Entgeltgleichheitsgebotes

BEST PRACTICE:

In Island wurde per Gesetz beschlossen, dass alle Unternehmen ab einer Größe von 25 Mitarbeitern dokumentieren müssen, dass sie Frauen und Männer gleich bezahlen. Die Arbeitgeber müssen einen Nachweis erbringen, dass sie die Lohnlücke geschlossen haben. Wer den Nachweis erbringt, erhält ein Zertifikat. Gesetzesverstöße werden mit einer Geldstrafe geahndet. ¹⁴

**»Kenn das System
das dich ausbeutet.
Informier Dich!«**

(Zitat: Das interessiert nicht? - Grundlagenworkshop
zu Finanzen aus weiblicher Perspektive)



WAS IST EIGENTLICH EIN MINIJOB?

Ein Minijob ist eine **geringfügige Beschäftigung**, die mit dem Mindestlohn von **9,19 € brutto pro Stunde** bezahlt werden muss und deren Verdienst auf **450 € monatlich begrenzt** ist. Minijobber_innen sind nicht verpflichtet, in die Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung einzuzahlen.¹⁵

Besonders in Westdeutschland und dort in ländlichen Gegenden, verdient bis zu jede fünfte Frau ihr Geld ausschließlich mit einem Minijob. Minijobs sollten den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt nach Elternzeit, Familienphase oder Erwerbslosigkeit ermöglichen.

Tatsächlich ist der Minijob zu einem **»Zuverdienermodell«** geworden. Durch die beitragsfreie Mitversicherung in der Krankenkasse des Partners, Befreiung von Steuern und Sozialabgaben, scheint es für Ehefrauen finanziell nicht mehr lohnenswert, eine reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auszuüben.¹⁶

WIE WIRKT ES SICH AUF FRAUEN AUS?

- Das **stigmatisierende Label »Minijobberin«** beinhaltet, dass die Qualifikation im erlernten Beruf abgesprochen wird
- **Schwieriger Übergang** in reguläre **sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse**
- **weder Anspruch auf Arbeitslosengeld noch Rente**
- Verheiratete **verzichten** häufig auf eine **eigenständige Krankenversicherung**
- **Minijobs bieten keine finanzielle Existenzsicherung**

WAS IST ZU TUN?

- Minijobs sollten **nur eine Übergangslösung** sein
- In einer Partnerschaft sollten von der vollzeitarbeitenden Person die Kosten für eine **individuelle Krankenversicherung sowie Rentenzahlungen übernommen werden**, damit die Person, die die Kinder betreut, unabhängig finanziell abgesichert ist
- Das **Ehegattensplitting**, welches das Zuverdienermodell subventioniert, sollte **abgeschafft** werden



WAS IST EIGENTLICH EHEGATTENSPLITTING?

Nach einer Eheschließung werden Ehepartner_innen **automatisch steuerlich gemeinsam veranlagt**. Das bedeutet, sie können nur eine gemeinsame Steuererklärung abgeben.

Ehegattensplitting bietet, besonders Paaren bei denen es einen großen Einkommensunterschied gibt, steuerliche Vorteile. Hierbei werden die Einkünfte der Ehepartner_innen zusammengezählt und halbiert. Auf das halbierte zu versteuernde Einkommen wird die Einkommensteuer berechnet, die dann wiederum verdoppelt wird. Begünstigt wird dieses Verfahren auch noch dadurch, dass auf das höhere Einkommen – meistens das des Mannes – die günstigere Steuerklasse 3 und auf das geringere Einkommen – das der Frau – die höhere Steuerklasse 5 angewandt wird.¹⁷

Ehegattensplitting wird als Modell dargestellt, welches Familien mit Kindern entlasten soll. Die Realität zeigt aber, dass sich **Ehegattensplitting insbesondere für verheiratete Paare ohne Kinder lohnt**. Alleinerziehende Mütter oder Väter werden dagegen nicht vom Staat subventioniert.¹⁸

WIE WIRKT ES SICH AUF FRAUEN AUS?

- Für verheiratete Frauen **lohnt es sich kaum einer sozialversicherungspflichtigen Arbeit nachzugehen** – nur in einem steuerfreien Minijob bleibt ihr selbst ein höherer Anteil des Gehalts
- **Keine eigenständige Krankenversicherung**
- **Weder Anspruch auf Arbeitslosengeld noch auf eine ausreichende Rente**
- **Drohende Altersarmut**

WAS IST ZU TUN?

- Beide Partner_innen wählen die **Steuerklasse 4**. Dabei entspricht die jeweilige Besteuerung der Höhe des eigenen Einkommens. So bleibt **auch bei geringerem Einkommen mehr Netto vom Brutto übrig**
- **Ehegattensplitting abschaffen**
- **Individualbesteuerung**

BEST PRACTICE

Als alternatives Modell zum Ehegattensplitting wird die sogenannte Individualbesteuerung, welche es in Schweden, Luxemburg oder Österreich bereits gibt, diskutiert.

Bei diesem Modell gibt es **keine gemeinsame steuerliche Veranlagung**, jedes Einkommen wird separat, individuell besteuert. Dadurch wird, wie bei jeder ledigen Person, ein geringes Einkommen auch gering versteuert. Als Folge dessen wird die Wiederaufnahme einer Arbeit für Frauen attraktiver. Womit die finanzielle Unabhängigkeit und die Absicherung von Frauen gesteigert wird.¹⁹

»Eine Ehe ist keine Absicherung für's Alter«

(Zitat: Das interessiert nicht? - Grundlagenworkshop zu Finanzen aus weiblicher Perspektive)



WAS IST EIGENTLICH ELTERNZEIT?

Elternzeit bezeichnet die Zeit, in der Eltern sich von der Arbeit ohne Lohnfortzahlung freistellen lassen können, um ihr Kind zu betreuen. Pro Kind können bis zu 3 Jahre Elternzeit genommen werden. Jeder Elternteil und auch Alleinerziehende können bis zu 36 Monate beanspruchen. Diese Zeit kann in bis zu drei Abschnitte aufgeteilt werden. Der Anspruch gilt bis zum 3. Lebensjahr, allerdings können auch noch bis zu 24 Monate zwischen dem 3. und 8. Lebensjahr des Kindes genommen werden. Die Mutterschutzfrist von 8 Wochen wird der Elternzeit angerechnet und während der Elternzeit besteht Kündigungsschutz sowie der Anspruch, auf den bisherigen Arbeitsplatz zurückkehren zu können.²⁰

Da in der Elternzeit keine Lohnzahlungen erfolgen, kann als Ausgleich Elterngeld beantragt werden. Das sogenannte Basiselterngeld wird bis zu 12 Lebensmonate, aber nur in den ersten 14 Monaten ausgezahlt.

Das **ElterngeldPlus kann doppelt so lange bezogen werden, fällt aber geringer aus.** Die Höhe des Elterngeldes richtet sich nach dem monatlichen Nettoeinkommen, das die betreuende Person hatte und nun wegfällt. Eltern mit höheren Einkommen erhalten 65 %, Eltern mit niedrigeren Einkommen bis zu 100% des ursprünglichen Einkommens. Das Elterngeld beträgt mindestens 300 € (150 € bei ElterngeldPlus) und höchstens 1800 € (900 € bei ElterngeldPlus) monatlich.²¹

WIE WIRKT ES SICH AUF FRAUEN AUS?

- Aufgrund der herrschenden Lohnungleichheit und der vorherrschenden Rollenbilder, **gehen in der Regel eher Frauen in Elternzeit**
- **Verlust der finanziellen Unabhängigkeit**
- Aufgrund der Auszeit verlieren **Arbeitgeber_innen das Interesse an den Frauen**

WAS IST ZU TUN?

- **Gesetzliche Verpflichtung Elternzeit auf beide aufzuteilen**
- **Elterngeldpauschale unabhängig vom Einkommen**
- **Über Konsequenzen der Auszeit informieren**



WAS IST EIGENTLICH EIN EHEVERTRAG?

Ein Ehevertrag kann vor oder während der Ehe geschlossen werden. Mit ihm können Eheleute Regelungen für ihre Ehe, aber auch für den Fall einer Scheidung festhalten.

In Eheverträgen werden häufig der Güterstand und somit die Aufteilung des Vermögens nach Auflösung der Ehe, der Ausgleich von Rentenansprüchen sowie Regelungen zum Unterhalt festgelegt. Mit einem Ehevertrag kann ebenfalls ein finanzieller Ausgleich, nach den eigenen Vorstellungen, für die Zeit in der eine Person zu Hause bleibt und gemeinsame Kinder betreut, festgelegt werden.

Ebenfalls kann in einem Ehevertrag auch geregelt werden, dass zum Ausgleich der reduzierten Rentenansprüche, ein monatlicher Betrag in eine private Rentenversicherung eingezahlt wird, damit sich daraus eine eigenständige Altersversorgung ergibt.²²

WIE WIRKT ES SICH AUF FRAUEN AUS?

- Bessere finanzielle Absicherung im Falle einer Scheidung und im Alter

WAS IST ZU TUN?

- **Gemeinsam einen detaillierten Ehevertrag erarbeiten**

»Ehevertrag:
lieber unromantisch
als arm!«

(Zitat: Das interessiert nicht? - Grundlagenworkshop
zu Finanzen aus weiblicher Perspektive)



WAS IST EIGENTLICH WIEDEREINSTIEG?

Beruflicher Wiedereinstieg bezeichnet den **erneuten Eintritt in die Erwerbstätigkeit nach einer beruflichen Auszeit**. Die Gründe für die Auszeit können von **Familienphase, Elternzeit, Krankheit bishin zu Arbeitslosigkeit gehen**.

Die häufigsten Gründe für eine Berufsunterbrechung bei Frauen sind Elternzeit, Familienphase oder Pflege von Angehörigen. Auch wenn es den Anspruch auf eine **Arbeitsplatzgarantie nach der Elternzeit** gibt, bedeutet dies nicht, dass Frauen immer auf ihre ursprüngliche Stelle zurückkehren können. Es muss sich um eine **gleichwertige Stelle** handeln, die im Wesentlichen der ursprünglichen Position in Qualifikation, Bezahlung, Arbeitszeit und -ort entspricht.²³

Trotz dieser Garantie ist die **Rückkehr in den Beruf voller Hürden**. Denn mit der beruflichen Auszeit wird Frauen häufig ihre bisherige berufliche Qualifikation abgesprochen. Dazu kommt der Versuch Beruf und Familie unter einen Hut zu bekommen, was häufig an an **fehlenden passenden Betreuungsangeboten, fehlenden flexiblen Arbeitszeitmodellen** und der nicht gleichberechtigten Verteilung der Familienaufgaben scheitert.²⁴

Aus diesen Gründen kehren Frauen **oftmals nur in Teilzeitstellen** zurück an die Arbeitsstelle oder sogar nur in **Minijobs**.

Zum 1.1.2019 wurde die sogenannte **Brückenteilzeit** eingeführt. Hiermit wurde ein gesetzlicher Anspruch geschaffen, der es Arbeitnehmer_innen ermöglichen soll nach einer Teilzeitphase durch Elternzeit, Pflegezeit oder ähnlichem wieder in Vollzeit zurück zu kehren.

Diese Neuregelung gilt allerdings **nur für Unternehmen mit mehr als 45 Mitarbeitern_innen**. Unternehmen mit 45 bis 200 Angestellten müssen diesen Anspruch nur einem von 15 Mitarbeitenden gewähren.

Gerade Frauen arbeiten in kleinen Betrieben, so dass sie von dieser neuen Gesetzgebung nicht profitieren werden.²⁵

WIE WIRKT ES SICH AUF FRAUEN AUS?

- **Schlechte finanzielle Absicherung**
- **Drohende Altersarmut**

WAS IST ZU TUN?

- Elternzeit / Familienzeit / Pflege von Angehörigen gleichberechtigt aufteilen
- Ehegattensplitting abschaffen, um so bessere Einkommensmöglichkeiten für Frauen zu schaffen
- Brückenteilzeit in allen Betrieben möglich machen

BEST PRACTICE

VERINBARKEIT BERUF UND FAMILIE

Die Familienpolitik in Schweden fördert schon seit den 70er Jahren die Gleichstellung von Frauen und Männern in Bezug auf Familie und Beruf. Berufstätige Mütter sind genauso eine Selbstverständlichkeit wie kinderbetreuende Väter. Dafür wurden Rahmenbedingungen geschaffen, die sich insbesondere an den Bedürfnissen berufstätiger Eltern orientieren. Als erstes Land führte Schweden einen Anspruch auf bezahlte Elternzeit für beide Eltern ein. Finanziert wird das Elterngeld als Elternversicherung über Sozialversicherungsbeiträge. Daneben gibt es eine gut ausgebaute Kinderbetreuung, bis zum sechsten Lebensjahr besteht der Rechtsanspruch auf eine Kindertageseinrichtung.²⁶



Graphic Recording Franziska Ruffler | Workshop »Das interessiert nicht!«

WEITERFÜHRENDE LINKS

ARBEIT

Equal Pay Day

Internationaler Aktionstag für gleiche Bezahlung von Frauen und Männern

<https://www.equalpayday.de/startseite/>

Deutscher Gewerkschaftsbund - Was verdient die Frau

Themen sind:

Wirtschaftliche Unabhängigkeit | Entgeltgleichheit | Berufsorientierung und -einstieg |

Arbeit und Erwerbsleben | Familienphase und Wiedereinstieg

<https://www.was-verdient-die-frau.de/>

Deutscher Gewerkschaftsbund - Minijob

Informationen zum Thema Minijob

<https://www.dgb.de/schwerpunkt/ratgeber-ungesicherte-beschaeftigung/minijobs>

ver.di - Frauen- und Gleichstellungspolitik

Themen sind:

Gute Arbeit | Vereinbarkeit | Rente | Gleichstellung | Gleiches Geld | Sexismus&Gewalt

<https://frauen.verdi.de/themen/gute-arbeit>

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Gleichstellung Frauen und Arbeitswelt

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt>

Diese Seite bietet u.a. Infos zu:

Lohngerechtigkeit | Entgelttransparenzgesetz | Gleichstellungsorientierte Berufs- und Studi-

enwahl | Berufliche Selbstständigkeit | Perspektive Wiedereinstieg

Perspektive Wiedereinstieg

Das Aktionsprogramm richtet sich an:

Wiedereinsteiger_innen nach einer längeren familienbedingten Unterbrechung, deren Partner_innen und Personalverantwortliche

<https://www.perspektive-wiedereinstieg.de>

Ministerium für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz RLP

Diese Seite bietet u.a. Infos zu:

Vereinbarkeit Familie und Beruf | Vereinbarkeit von Familie und Beruf - Bewusstseins-wandel schaffen | Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege

<https://mffjiv.rlp.de/de/themen/familie/vereinbarkeit-familie-und-beruf/>

Bundesagentur für Arbeit

Diese Seite bietet u.a. Infos zu:

Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

<https://www.arbeitsagentur.de/chancengleichheit-frauen-maenner>

Bundesregierung - Frauen für MINT - Berufe

Unter dem Motto „Komm, mach MINT!“ wollen die Paktpartner_innen Frauen für diese Zukunftsberufe gewinnen.

<https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/bildung/frauen-in-mint-berufen-437948>

<https://www.komm-mach-mint.de/Komm-mach-MINT>

Girls Day

Der Girls' Day ist ein Aktionstag, der Mädchen einen Einblick in technische und naturwissenschaftliche Berufe bieten soll.

<https://www.girls-day.de>

E.U.L.E. e.V.

E.U.L.E. e.V. ist ein Netzwerk für Gründungsinteressierte, Gründer_innen und Unternehmer_innen sowie Partner der regionalen Standort- und Wirtschaftsentwicklung.

<https://www.eule-mainz.de/>

Prof*fi*

Ist ein Netzwerk, welches qualifizierende Seminare und Austausch für migrantische und deutsche Fachfrauen und Unternehmerinnen anbietet.

<https://mki-ev.de>

DGB Vereinbarkeit von Familie & Beruf gestalten

<https://vereinbarkeit.dgb.de/>

CARE ARBEIT

Care Revolution Netzwerk

Das Netzwerk Care Revolution ist ein Zusammenschluss von über 80 Gruppen und Personen in Deutschland, Österreich und der Schweiz, die in verschiedenen Feldern sozialer Reproduktion – Hausarbeit, Gesundheit, Pflege, Assistenz, Erziehung, Bildung, Wohnen und Sexarbeit – aktiv sind.

<https://care-revolution.org/termine/feminismus-und-care-arbeit/>

Care Revolution Netzwerk-Rhein-Main

<https://care-revolution.org/regionale-vernetzungen/frankfurt/>

Equal Care Day

Equal Care Day ist eine Initiative, die Menschen, Organisationen und Institutionen europaweit aufruft, sich zu einem Bündnis zusammenzuschließen, um gemeinsam auf die mangelnde Wertschätzung und unfaire Verteilung von Care-Arbeit aufmerksam zu machen.

<https://equalcareday.de/>

FAMILIE

Ministerium für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz RLP

Ehe- und Steuerrecht

<https://mffjiv.rlp.de/de/themen/frauen/frauen-und-gesellschaft/ehe-und-steuerrecht/>

Verband Alleinerziehender Mütter und Väter RLP

Diese Seite bietet Infos rund um das Thema Alleinerziehende

<https://vamv-rlp.de>

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Familienpolitik

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie>

Diese Seite bietet u.a. Infos zu:

Elterngeld und ElterngeldPlus | Elternzeit | Kindergeld | Mutterschaftsgeld | Kinderzuschlag | Unterhaltsvorschuss

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/familienleistungen>

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Familienportal

Diese Seite bietet u.a. Infos zu:

Elterngeld | Kinderbetreuung | Mutterschutz | Kindergeld | Ältere Menschen
<https://familienportal.de/>

Elternzeit

Ratgeber Portal rund um die Themen:

Elternzeit & Elterngeld | Kindergeld | Mutterschaft | Geld, Finanzen & Sparen
<https://www.elternzeit.de/>

Bundes Zentrale für gesundheitliche Aufklärung – familienplanung.de

Informationen zu: Schwangerschaft | Kinderwunsch | Verhütung | Beratung

<https://www.familienplanung.de/schwangerschaft/familie-und-beruf/zurueck-in-den-beruf/wiedereinstieg-nach-elternzeit/>

VEREINBARKEIT FAMILIE UND BERUF

Ministerium für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz RLP

Diese Seite bietet unter Anderem Infos zu:

Vereinbarkeit Familie und Beruf | Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege
<https://mffjiv.rlp.de/de/themen/familie/vereinbarkeit-familie-und-beruf/>

BusinessMoms Mainz

Mainzer Netzwerk für berufstätige Mütter

<https://www.businessmoms.de/>

Verband berufstätiger Mütter

Der VBM ist bundesweit aktiv und in verschiedenen Städten mit Regional- oder Kontaktstellen vor Ort vertreten.

<https://vbm-online.de/>

ALTER

Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie RLP

Aktionsplan „Gut Leben im Alter“

Diese Seite bietet u.a. Infos zu:

Selbstbestimmt Wohnen im Alter | Mobil und fit im Alter | Im Alter gut und sicher leben | Solidarität der Generationen stärken | Beteiligung älterer Menschen stärken
<https://msagd.rlp.de/de/unsere-themen/aeltere-menschen/gut-leben-im-alter/aktionsplan/>

Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie RLP

Diese Seite bietet Infos zum Thema Alterssicherung

<https://msagd.rlp.de/de/unsere-themen/arbeit/alterssicherung/>

UNIVERSITÄT

Universität Koblenz Landau - Das Women Career Center

Das Women Career Center verstehen sich als Schnittstelle zwischen Studium, Wissenschaft und Beruf sowie als Koordinationsbüro für karriereunterstützende Maßnahmen an der Universität.

https://www.uni-koblenz-landau.de/de/womencareer/ueber_uns/wcc

Ada - Lovelace-Projekt

Ada-Lovelace-Projekt – Mentoring für Mädchen und junge Frauen im MINT-Bereich

<https://koblenz.adalovelaceprojekt.de/>

<https://mainz.adalovelaceprojekt.de/>

Stabsstelle Gleichstellung und Diversität der Johannes Gutenberg Universität Mainz

Aufgabe ist es, die Hochschule und deren Angehörige zu beraten, geeignete Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen, die das Ziel der Chancengleichheit befördern.

<https://gleichstellung.uni-mainz.de/>

WEITERE STELLEN

Wirtschaftsweiber

Das bundesweite Netzwerk für lesbische Unternehmerinnen, Selbständige, Abteilungsleiterinnen oder Fachkräfte

<https://wirtschaftsweiber.de/>

Frauenbüro der Stadt Mainz

Das Frauenbüro der Landeshauptstadt Mainz hat zur Aufgabe die Belange von Frauen in möglichst vielen Bereichen der Stadt zum Thema zu machen und zur Geltung zu bringen.

<http://www.mainz.de/verwaltung-und-politik/beiraete-beauftragte/rubrikseite-frauenbuero.php#c1>

Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V.

Das Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. fördert bundesweit die Chancengleichheit von Frauen und Männern. Der Verein bietet Projekte und Kampagnen sowie vielfältige Angebote zur Organisationsentwicklung.

<https://kompetenz.de/Ueber-uns>

Frauenetz aktiv

Frauenetz aktiv ist ein Forum zum Thema Frau und Beruf in Rheinland-Pfalz. Es bietet Informationen zu den Themen:

Familie & Beruf | finanzielle Fördermöglichkeiten | Aus- und Weiterbildung | Selbständigkeit und zum Wiedereinstieg in eine Beschäftigung.

<http://www.frauenetz-aktiv.de>

Die Wohlstandsgenossenschaft-BerufsErfolg & AltersReichtum eG

Wohlstand für alle ist möglich – gerade in Deutschland, als einem der reichsten Länder der Welt. Trotzdem geht die Schere zwischen Arm und Reich immer weiter auseinander. Als Wohlstandsgenossenschaft setzen wir uns zum Ziel, diese Entwicklung umzukehren.

<https://www.wohlstandsgenossenschaft.de>

Fußnoten:

1. <https://www.boeckler.de/51973.htm#>)
2. https://www.deutsche-rentenversicherung.de/Allgemein/de/Navigation/1_Lebenslagen/04_Mitten_im_Leben/01_Rente_und_vorsorge/04_angehoerige_pfliegen/angehoerige_pfliegen_node.html mehr Infos)
3. https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.616021.de/19-10-3.pdf)
4. <https://frauen.dgb.de/++co++65550932-96ed-11e8-858e-52540088cada>
5. <https://www.uni-paderborn.de/en/university/genderportal/gender-glossar/glaeserne-decke/>
6. Vgl. <https://www.uni-paderborn.de/universitaet/genderportal/gender-glossar/frauenquote/>)
7. Die Arbeit mit Menschen. Was ist sie uns wert? Untersuchung aus einer gleichstellungspolitischen Perspektive. Hg. v. DGB-Bundesvorstand, Abteilung Frauen, Gleichstellungs- und Familienpolitik, 2019, S. 13-15.
8. https://www.geldfrau.de/wp-content/uploads/2017/12/statistik-Rente-Frauen_Altersarmut_Rentenzugang_Uebersicht.pdf)
9. Zinke, Guido: „Geschlechterungleichheiten: Gender Pay Gap“ unter: <https://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/187830/gender-pay-gap?p=all>
10. Equal Pay Day: „Ursachen und Ziele“, unter: <https://www.equalpayday.de/ueber-epd/>
11. Zeit Online: „Fast jede zweite Altersrente liegt unter 800 Euro“, unter: <https://www.zeit.de/wirtschaft/2018-07/altersarmut-deutschland-rente-die-linke>
12. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend; „Entgelttransparenzgesetz“, unter: <https://www.bmfsfj.de/entgelttransparenzgesetz>
13. Rütten, Marcel: „Mehr Schein als Sein – Warum das Entgelttransparenzgesetz wirkungslos ist“, unter: <https://hr4-good.com/2018/02/27/mehr-schein-als-sein-warum-das-entgelttransparenzgesetz-so-wirkungsvoll-wie-ein-placebo-ist/>
14. Rütten, Marcel: „Mehr Schein als Sein – Warum das Entgelttransparenzgesetz wirkungslos ist“, unter: <https://hr4-good.com/2018/02/27/mehr-schein-als-sein-warum-das-entgelttransparenzgesetz-so-wirkungsvoll-wie-ein-placebo-ist/>
15. Die Minijob Zentrale: Basiswissen, unter: https://www.minijob-zentrale.de/DE/01_minijobs/01_basiswissen/01_grundlagen/03_unterscheidung_450_kurzfristig/node.html;jsessionid=AE3CD8952BF39D0590F0A519788E63DA
16. Röttger, Tania und Wörpel, Simon: „Datenauswertung: So viele Frauen tappen in die Minijob-Falle“, unter: <https://correctiv.org/aktuelles/ungerechte-arbeit/2017/08/01/datenauswertung-so-viele-frauen-tappen-in-die-minijob-falle>
17. Fratzscher, Marcel: Spiegel Online unter <http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/ehegattensplitting-schafft-es-endlich-ab-kommentar-a-1185513.html>
18. Fratzscher, Marcel: Zeit Online „Frauen und Kinder fördern – nicht Hochzeiten“, unter: <https://www.zeit.de/wirtschaft/2017-11/gleichberechtigung-frauen-steuern-gender-pay-gap-regierung/seite-2>
19. Taz.de Alternativen zum Ehegattensplitting. Eine Frage des Familienmodells unter <http://www.taz.de/!5071702/>
20. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Unter <https://familienportal.de/familienportal/familienleistungen/elterngeld>
21. Elternteit.de: unter <https://www.elternzeit.de/>
22. Tönnemann, Jens: „Ein Ehevertrag? Gar nicht so unromantisch, wie Sie denken“ unter <https://www.zeit.de/arbeit/2018-12/ehevertrag-misstrauen-romantik-entscheidungshilfe-paare>
23. Süddeutsche Zeitung: „Rückkehr aus der Elternzeit“ <https://www.sueddeutsche.de/karriere/rueckkehr-aus-der-elternzeit-das-ist-ihr-gutes-recht-1.2457582>
24. urbia: „Frauen in der Teilzeitalle“ unter <https://www.urbia.de/magazin/familienleben/politik-und-gesellschaft/frauen-in-der-teilzeitfalle#absatz-1>
25. Deutsche Handwerkszeitung: rückenteilzeit: Das gilt ab 2019 - <https://www.deutsche-handwerks-zeitung.de/wechsel-in-teilzeit-das-gilt-rechtlich/150/3098/292326>
26. Fit für den Wiedereinstieg – wie sich Beruf und Familie ... - BW Stiftung https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiOz5ak5IPhAhVr_aQKHZRSCUIQFJAaegQIC&url=https%3A%2F%2Fwww.bwstiftung.de%2Fuploads%2Ftx_news%2FFit_fuer_den_Wiedereinstieg_Broschuere_161110_02.pdf&usq=AOvWaw3SdU7HM51qaSmWuOhA3X8Y

Herausgeberin:

Frauenzentrum Mainz

Kaiserstraße 59 - 61 | 55116 Mainz

☎ 06131 221263 | ✉ fz@frauenzentrum-mainz.de

🌐 www.frauenzentrum-mainz.de

Konzept: Regine Hungershausen | Sarah Bast



Illustrationen:

Franziska Rufflair | www.franziskarufflair.com

Illustration S. 26

Seda Demiriz | www.sedademiriz.com

Mit Unterstützung des Ministeriums für Soziales,
Arbeit, Gesundheit und Demografie Rheinland-Pfalz



Rheinland-Pfalz

MINISTERIUM FÜR SOZIALES,
ARBEIT, GESUNDHEIT
UND DEMOGRAFIE

Gender Pay Gap

ENTGELT-TRANSPARENZ
— G E S E T Z —

MINI

JOB

EHE \swarrow GATTEN
SPLITTING

ELTERNZEIT

= EHE =
VERTRAG

WIEDEREINSTIEG

