

Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten

Ergebnisse des zweiten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung

Veranstaltung „10 Jahre Netzwerk W(iedereinstieg) im Ennepe-Ruhr-Kreis“
Witten, 12.12.2017

Prof. Dr. Ute Klammer

**Geschäftsführende Direktorin, Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ),
Universität Duisburg-Essen**

Mitglied der Sachverständigenkommission für den Zweiten Gleichstellungsbericht

Aufbau des Vortrags

- 1. Einführend: Organisation und Funktion des Zweiten Gleichstellungsberichts**
- 2. „Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten“:
Das Gutachten für den Zweiten Gleichstellungsbericht**
- 3. Ausgewählte Handlungsempfehlungen der Sachverständigenkommission**

1 Einführend: Organisation und Funktion des Zweiten Gleichstellungsberichts

Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung – Bestandteile

1. Gutachten der Sachverständigenkommission
2. Stellungnahme der Bundesregierung
3. Monitoring und Bilanz der Bundesregierung zur Umsetzung von Empfehlungen aus dem Ersten Gleichstellungsbericht entsprechend der gleichstellungspolitischen Schwerpunkte der aktuellen Legislaturperiode

Auftrag an die Sachverständigenkommission

„Welche konkreten Schritte sind in Hinblick auf weichenstellende Übergänge im Lebensverlauf erforderlich, um – entsprechend den Ergebnissen des Ersten Gleichstellungsberichts – die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern durchzusetzen und bestehende Nachteile zu beseitigen?“

Berichtsauftrag des BMFSFJ

Die interdisziplinäre Sachverständigenkommission

- Prof. Dr. Eva Kocher, Universität Frankfurt (Oder) (Vorsitzende)
- Prof. Dr. Thomas Beyer, TH Nürnberg
- Jun.-Prof. Dr. Eva Blome, Universität Greifswald
- Prof. Dr. Holger Bonin, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA)
- Prof. Dr. Ute Klammer, Universität Duisburg-Essen
- Prof. Dr. Uta Meier-Gräwe, Universität Gießen
- Prof. Helmut Rainer, Ph.D., ifo-Institut, Universität München
- Prof. Dr. Stephan Rixen, Universität Bayreuth
- Christina Schildmann, Hans-Böckler-Stiftung
- Prof. Dr. Carsten Wippermann, Kath. Stiftungs-FH München und Delta-Institut für Sozial- und Ökologieforschung
- Anne Wizorek, Freiberufliche Autorin
- Prof. Dr. Aysel Yollu-Tok, Hochschule München

**➤ 2 „Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten“:
Das Gutachten für den Zweiten
Gleichstellungsbericht**

Aufbau des Gutachtens

- A. Einführung (Funktion und Bedeutung des Berichts)
- B. Die gleichstellungsorientierte Gestaltung von Erwerbs- und Sorgearbeit (Bestandsaufnahme, Indikatoren, Roter Faden, Ziele)
- C. Handlungsempfehlungen (zehn Themen)
- D. Aktuelle Herausforderungen und Ausblick (vier Themen)
- E. Zusammenfassung



Wo stehen wir?

Empirische Befunde: Gender Gaps als Indikatoren für fehlende Gleichstellung

- **Gender Pay Gap:** Der durchschnittliche Bruttostundenverdienst erwerbstätiger Frauen war 2015 um **21%** geringer als der erwerbstätiger Männer.
- **Gender Lifetime Earnings Gap:** Frauen hatten im Jahr 2016 ein um **49%** geringeres Gesamterwerbseinkommen im Lebensverlauf als Männer.
- **Gender Pension Gap:** Die eigenen Alterssicherungsleistungen von Frauen waren 2015 um **53%** geringer als die von Männern.
- **Gender Care Gap:** (**NEU**) Frauen leisteten im Jahre 2012 **52%** mehr unbezahlte Care-Arbeit als Männer, also anderthalb Mal soviel.



Leitbild

„Wir streben eine Gesellschaft mit gleichen Verwirklichungschancen von Frauen und Männern an, in der die Chancen und Risiken im Lebensverlauf gleich verteilt sind.“

Gleichstellungspolitische Ziele

Eigenständige wirtschaftliche Sicherung durch gleichberechtigte Integration in die Erwerbsarbeit

Eigenständige wirtschaftliche Sicherung durch soziale Absicherung für unbezahlte Sorgearbeit

Eigenständige wirtschaftliche Sicherung im Alter

Partnerschaftliche Geschlechterverhältnisse und Auflösung von Geschlechterstereotypen

Gleiche Verteilung der unbezahlten Sorgearbeit unabhängig vom Geschlecht

Vereinbarkeit von gutem Leben, Sorge- und Erwerbsarbeit

Qualitativ hochwertige und (auch finanziell) zugängliche Betreuungs- und Pflegeinfrastruktur

Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit

Abbau von Diskriminierung und Schutz vor geschlechtsbezogener Gewalt

➤ **Roter Faden des Gutachtens: Das „Erwerb-und-Sorge-Modell“**

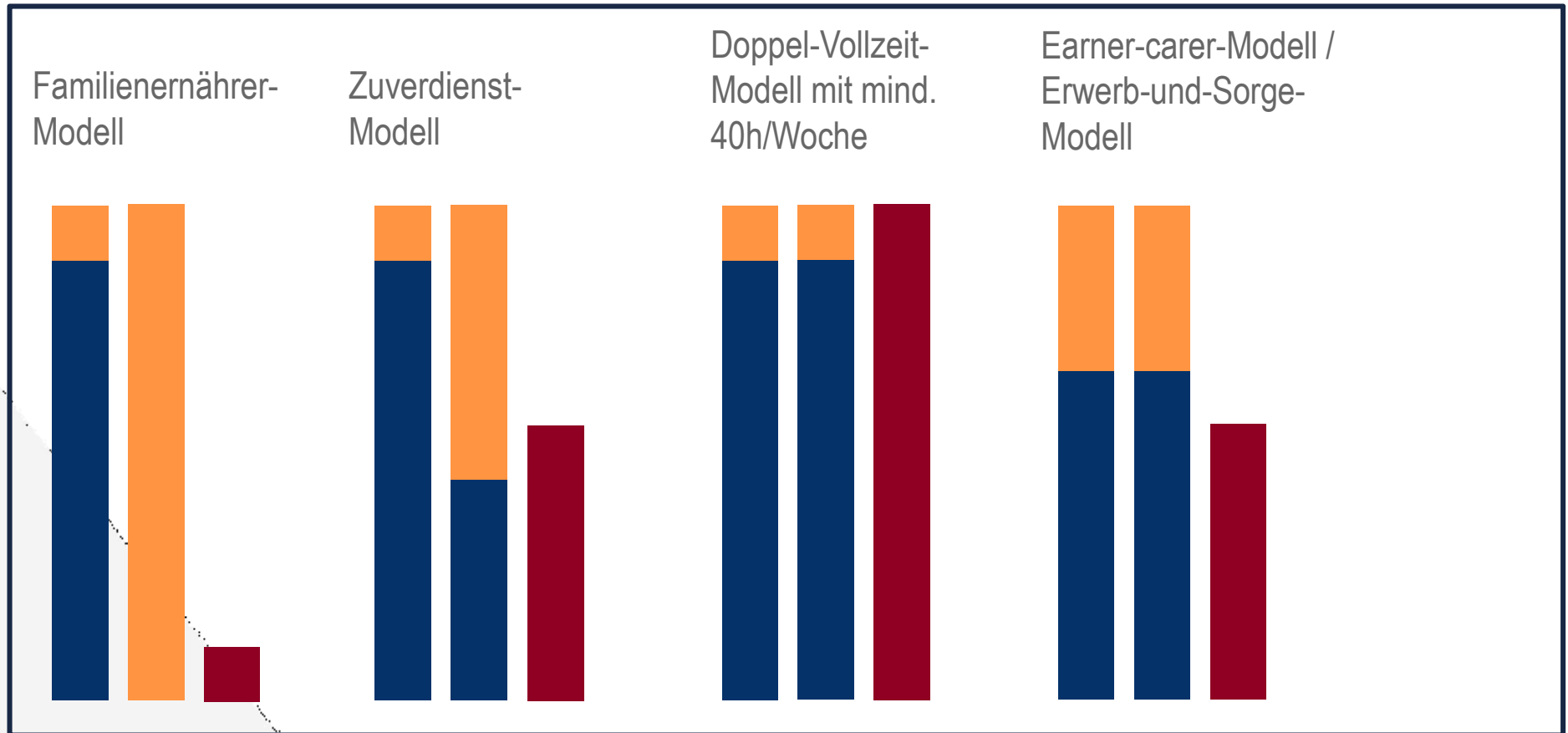
- gleichstellungsorientierte Gestaltung von Erwerbs- UND Sorgearbeit
- für Männer UND Frauen

= für alle Menschen die Möglichkeit, neben der Erwerbsarbeit auch private Sorgearbeit auszuüben und gleichzeitig die Möglichkeit, private Sorgearbeit jederzeit zusammen mit Erwerbsarbeit zu leben

= Aktuell geringe Verwirklichungschancen für das „Earner-Carer-Modell“ (Fraser) im Vergleich zu Familienernährer-, Zuverdienst- und Doppel-Vollzeitmodellen



Mögliche Modelle für ein Arrangement von Sorge- und Erwerbsarbeit in Paaren



Erwerbsarbeit, Sorgearbeit, externe Sorgearbeit (erwerbsförmige Sorgearbeit und unbezahlte Sorgearbeit von anderen Personen z.B. Großeltern oder Kindern)

Aushandlungsprozesse in Paarbeziehungen

„linked lives“: Die gesellschaftliche Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit hängt ganz wesentlich von der Arbeitsteilung in Familien und insbesondere in Paarbeziehungen ab.

Wesentliche Faktoren in Aushandlungsprozessen:

- Ressourcenausstattung der Partnerinnen und Partner
- Effekte der Einübung und Gewöhnung
- öffentliche Kinderbetreuungs- und Pflegeinfrastruktur, betriebliche Arbeitszeitroutinen,
- steuerliche und sozialversicherungsrechtliche ökonomische Anreize

3 Ausgewählte Handlungsempfehlungen der Sachverständigenkommission

Handlungsempfehlungen – Themen

- I. Gleichstellung in der abhängigen Erwerbsarbeit
- II. Berufswahl und berufliche Weiterbildung
- III. Gleichstellung in der selbstständigen Erwerbsarbeit
- IV. Aufwertung der erwerbsförmigen Sorgearbeit
- V. Rahmenbedingungen und Infrastruktur der Sorge für Kinder
- VI. Rahmenbedingungen und Infrastruktur der Sorge für pflegebedürftige Personen
- VII. Rahmenbedingungen und Infrastruktur der privaten Haushaltsführung
- VIII. Wiedereinstieg in die Erwerbsarbeit
- IX. Anreize bei der Ressourcen- und Arbeitsteilung
- X. Rente und Alterssicherung: Bilanz des Lebenslaufs

Aktuelle Herausforderungen in der Gleichstellungspolitik

- I. Gleichstellungsorientierte Gestaltung der digitalen Arbeit
- II. Überwindung von Partnerschaftsgewalt
- III. Flucht
- IV. Stärkung von Strukturen und Instrumenten für die Durchsetzung von Gleichstellung

➤ Handlungsempfehlungen – Themenauswahl

- I. Gleichstellung in der abhängigen Erwerbsarbeit
- II. Berufswahl und berufliche Weiterbildung
- III. Gleichstellung in der selbstständigen Erwerbsarbeit
- IV. Aufwertung der erwerbsförmigen Sorgearbeit
- V. Rahmenbedingungen und Infrastruktur der Sorge für Kinder
- VI. Rahmenbedingungen und Infrastruktur der Sorge für pflegebedürftige Personen
- VII. Rahmenbedingungen und Infrastruktur der privaten Haushaltsführung
- VIII. Wiedereinstieg in die Erwerbsarbeit
- IX. Anreize bei der Ressourcen- und Arbeitsteilung
- X. Rente und Alterssicherung: Bilanz des Lebenslaufs

Aktuelle Herausforderungen in der Gleichstellungspolitik

- I. Gleichstellungsorientierte Gestaltung der digitalen Arbeit
- II. Überwindung von Partnerschaftsgewalt
- III. Flucht
- IV. Stärkung von Strukturen und Instrumenten für die Durchsetzung von Gleichstellung

➤ Förderung von Entgelttransparenz (1)

Gender Pay Gap von 21% im Stundenlohnvergleich (2015) trotz nahezu gleichwertig hoher Berufsqualifikationen von Frauen und Männern!

Diskriminierung kann sich sowohl im „unbereinigten“ wie auch im „bereinigten“ Gender Pay Gap verbergen

Intransparenz erhält Entgeltungleichheit durch Informationsasymmetrien bei Gehaltsverhandlungen

Auch Tarifverträge enthalten Einfallstore für ungerechtfertigte Unterschiede

„Gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit“: Notwendigkeit des Vergleichs von Tätigkeiten

Mögliche Analysetools für Betriebe und Unternehmen (analytische Arbeitsbewertungsverfahren): Logib-D, Entgelt-Check.de, NEU: Comparable Worth Index (*Klammer/Klenner/Lillemeier*)

➤ Förderung von Entgelttransparenz (2)

Empfehlungen der Sachverständigenkommission:

– betriebliche Prüfverfahren (Entgeltaudits)

– individuelles Recht der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen auf Vergleichsinformationen (Evaluierung)

– Mitbestimmungsrecht des Betriebs- oder Personalrats über das Auditverfahren und Recht auf Referenzwerte vergleichbarer Arbeitsplätze

– Unterstützung bei Zertifizierung diskriminierungsfreier Arbeitsbewertungsverfahren

– Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz: Klarstellung durch explizites Verbot der Entgeltdiskriminierung

– Einrichtung einer ständigen Kommission für Entgeltgleichheit bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes mit Beteiligung der Sozialpartner und gleichstellungspolitischer Verbände

– **Aufwertung professioneller Sorgearbeit/ personenbezogener Dienstleistungstätigkeiten!**

➤ Rahmenbedingungen in der Erwerbsarbeit verändern (1)

Befragungen zu **Arbeitszeitwünschen** zeigen:

- Frauen mit Kindern wünschen sich häufig eine Erwerbsarbeitszeit zwischen 30 und 35 Wochenstunden.
- Männer mit Kindern wünschen sich häufig eine leichte Verringerung ihrer Erwerbsarbeitszeit
- Die Vorstellung einer 40h-Woche als Normalfall einer abhängigen Beschäftigung ignoriert Sorgeverantwortung und wird der Lebensrealität der meisten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht (in allen Lebensphasen) gerecht!

➤ **Rahmenbedingungen in der Erwerbsarbeit verändern (2)**

Empfehlungen der Sachverständigenkommission:

Abkehr von der durchgängigen Vollzeitnorm

Einführung eines Wahlarbeitszeitgesetzes u.a. mit:

- Recht auf befristete Teilzeit,
- Anpassung der Arbeitszeitverteilung
- Tandemmöglichkeiten, auch über eine Arbeitszeit von 50% hinaus
- Mobiles Arbeiten und Arbeit im Homeoffice,
- Mindeststandards zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten,
- Pflicht zu betrieblichen Wahlarbeitszeitkonzepten, angepasst an die jeweiligen betrieblichen Möglichkeiten

➤ Teilzeitarbeit und flexible Arbeitszeit

Soziale Ziehungsrechte: flankierende soziale Leistungen

(Öffentliche Finanzierung von Arbeitszeitreduzierungen oder Erwerbsunterbrechungen aus Steuermitteln oder durch Sozialversicherungsleistungen - besonders dort, wo Einkommensverluste zu kompensieren sind, die auf gesellschaftlich notwendige Sorge für andere Personen zurückgehen)

Ausgestaltung?

In der politischen Diskussion: Familiengeld für eine Reduktion der Vollzeiterwerbstätigkeit für beide Elternteile innerhalb eines bestimmten Arbeitszeitkorridors für bis zu 24 Monate
(„nudging“ - in der Kommission umstritten)

➤ Gleichstellungsorientierte Unternehmenskultur für ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld (1)

Empfehlungen der Sachverständigenkommission:

- Etablierung einer neuen Arbeits- und Führungskultur und neuer Leitbilder – lebensereignisorientiertes Personalmanagement
- Vorbeugung und Bekämpfung geschlechtsbezogener Belästigung
- Schulungen zur Reflexion von Geschlechterrollen vor allem auf Führungsebene
- Gezielte Einbindung von Personen mit Fürsorgeverantwortung in Weiterbildungsangebote und Aufstiegsförderungskonzepte
- Kopplung der Vergütung von Führungskräften an Zielvereinbarungen zu gleichstellungsfördernder Personalpolitik

➤ Gleichstellungsorientierte Unternehmenskultur für ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld (2)

– Gleichstellungsorientierte Personalbeurteilung

– Einsatz anonymisierter Bewerbungsverfahren? (*Vor- und Nachteile*)

– Mentoring-Programme

– Betriebliche Gleichstellungsbeauftragte zur Prävention von Diskriminierung in unterstützender bzw. beratender Funktion

Unterstützung und gesetzliche Flankierung betrieblicher Gleichstellungspolitik

Betriebliche Praxis: Gleichstellung wird noch zu oft auf Vereinbarkeit reduziert und Teilzeitarbeit als Angebot für weibliche Arbeitskräfte gesehen

Empfehlungen der Sachverständigenkommission:

- Förderung geeigneter Analyseinstrumente um Betriebe und Dienststellen bei der Entwicklung eigener Gleichstellungskonzepte zu unterstützen
- Verpflichtung von Unternehmen zu Transparenz und Berichterstattung bezüglich ihrer Geschlechterverteilung
- Ausdehnung des Anwendungsbereichs der 30%-Quote im FüPoG

➤ Rahmenbedingungen und Infrastruktur der privaten Haushaltsführung

Empfehlungen der Sachverständigenkommission:

- Regelung arbeitsrechtlicher Mindeststandards und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung für Haushaltsarbeiterinnen und –arbeiter (Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung durch Dienstleistungsunternehmen für Haushaltsarbeiterinnen und –arbeiter; Einbindung in ein durchlässiges Aus- und Weiterbildungssystem; Mindeststandards für Live-in Arbeitskräfte nach ILO-Übereinkommen)
- Zertifizierung guter haushaltsnaher Dienstleistungsarbeit
- Einführung subventionierter Gutscheine nach belgischem Vorbild für zertifizierte öffentliche oder privaten Dienstleistungsbetrieben

➤ Gleichstellungsorientierte Gestaltung der digitalen Arbeit (1)

Flexible Arbeitszeitkonzepte und mobiles Arbeiten bieten die Chance, Erwerbs- und Sorgearbeit ausgewogener zwischen Frauen und Männern zu verteilen.

Studien zeigen: Flexible Arbeitskonzepte ...

- steigern die Arbeitszufriedenheit und die Dauer der Betriebszugehörigkeit
- erleichtern die Rückkehr nach der Elternzeit
- sind mit Führungsverantwortung und guten Leistungen im Beruf vereinbar
- Männer, die von zu Hause aus arbeiten, übernehmen mehr Kinderbetreuung
- Frauen, die von zu Hause aus arbeiten, sind mehr Stunden und seltener prekär erwerbstätig
- Eingesparte Wegezeiten werden zu 80% für die Familie genutzt
- Rund 50% der Beschäftigten würden gern mobil arbeiten

Gleichstellungsorientierte Gestaltung der digitalen Arbeit (2)

Empfehlungen der Sachverständigenkommission:

Ermöglichung und Regulierung von mobilem Arbeiten

- Auf gesetzlicher, betrieblicher und tariflicher Ebene sind Maßnahmen erforderlich, die mobiles Arbeiten ermöglichen und gewährleisten, dass Gefahren der Entgrenzung gemindert werden (s.o.)

Flexible Arbeitsmodelle müssen von Schutzmaßnahmen begleitet werden.

- Eine gleichstellungsorientierte Personalplanung begreift alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als Erwerbs- und Sorgearbeitende.
- Die Möglichkeiten, zeitlich und örtlich flexibel zu arbeiten, sollten für alle Beschäftigten geprüft werden.
- Tarifliche Festschreibung von guten Lösungen
- Befähigung zur Grenzziehung („boundary management“).

➤ Gleichstellungsorientierte Gestaltung der digitalen Arbeit (

Regulierung und Anreizsteuerung bei digitalen Plattformen

- Regulierung von Plattformen im Hinblick auf gleichstellungspolitische Probleme, insb. beim Zugang zu Plattformen, bei der Auswahl der Vermittelten und bei der Gestaltung der Reputationsmechanismen
- Digitale Plattformen sollten im Sinne des Verbraucherschutzes besser über die jeweiligen Rechte und Pflichten aller Beteiligten informieren

➤ Gleichstellungsorientierte Gestaltung der digitalen Arbeit (4)

Entwicklung wirksamer Instrumente gegen Cyber Harassment

- Einführung einer Verantwortlichkeit für Plattformen bei der Unterstützung von Betroffenen (Löschen von Äußerungen und Accounts, Einleitung rechtl. Schritte)
- Stärkere arbeitsschutzrechtliche Maßnahmen für „community manager“
- Einführung einer Verantwortlichkeit der Auftraggeber soloselbstständiger Beschäftigte (Umsetzung der europarechtlichen Vorgaben für das Verbot von geschlechtsbezogener Belästigung auch beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen)
- Einführung eines niedrigschwelligen Beschwerdegangs und Einrichtung einer Ombudsstelle bei der Antidiskriminierungsstelle

Gleichstellungsorientierte Gestaltung der digitalen Arbeit (5)

Verstärkung eines genderkompetenten Arbeitsmarktmonitoring

- Gender Mainstreaming bei allen Gremien einführen, die sich mit der Zukunft und der Digitalisierung der Arbeit beschäftigen
- Durchgehende Geschlechterkompetenz in der Arbeitsmarktforschung: Einrichtung eines interdisziplinären Sachverständigengremiums, das einschlägige Prognosen sichtet, bewertet und daraus Handlungsempfehlungen für die Akteurinnen und Akteure entwickelt

➤ Der Bericht

Download: www.gleichstellungsbericht.de

- Gutachten und elf Themenblätter
- Expertisen, Stellungnahmen, Arbeitspapiere

#gleichstellungsbericht

Kontakt:

Prof. Dr. Ute Klammer: ute.klammer@uni-due.de

Geschäftsstelle für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung

am Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V.

Brachvogelstraße 1 10961 Berlin

Tel.: 030. 616 717 9 - 0

gleichstellungsbericht@iss-ffm.de

