

Erwerbs- und Sorgearbeit neu gestalten – aber wie?

Befunde und Empfehlungen des Zweiten
Gleichstellungsberichts der Bundesregierung

Dr. Regina Frey

Leiterin der Geschäftsstelle für den Zweiten
Gleichstellungsbericht der Bundesregierung

Vortrag im Rahmen der Konferenz „Under (Re-) Construction“
am 09. Februar in München

Aufbau des Vortrags

- I. Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung
- II. Grundlegende Konzepte des Sachverständigengutachtens
- III. Gender Gaps im Lebensverlauf
- IV. Handlungsempfehlungen – zwei Beispiele:
Entgelttransparenz und Strukturen / Instrumente
- V. Ausblick:
 - Kurzer Blick in den Koalitionsvertrag
 - Veranstaltungssset



I. Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung

Zeitplan und Vorgehensweise

Mai 2015	Konstituierung der Sachverständigenkommission
Juli 2015 bis November 2016	Acht Kommissionssitzungen
ab August 2015	17 Expertisen
1. Halbjahr 2016	8 Fachforen, 2 Fachgespräche
September 2016	Fachveranstaltung
Dezember 2016	Redaktion und Produktion des Gutachtens
17. Januar 2017	Übergabe des Gutachtens an BM Schwesig
März 2017	Einleitung der Ressortabstimmung
07. März 2017	Veröffentlichung des Gutachtens zum Zweiten Gleichstellungsbericht
21.06.2017	Beschluss des Bundeskabinetts

➤ Aufbau

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

09.02.2018 "Under (Re-)Construction"



gleichstellungsbericht.de

➤ II. Grundlegende Konzepte des Sachverständigengutachtens:

- Leitbild
- Lebensverlaufsperspektive
- Erwerb-und-Sorge-Modell
- Gleichstellungspolitische Ziele



Leitbild

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

Bundesregierung 2017: 77

➤ Lebensverlaufsperspektive

Erwerbsarbeit

(Aus)-
Bildungs-
-eintritt

Arbeits-
markt-
eintritt

Familien-
gründung

Trennung
/Schei-
dung

Wieder-
einstieg

Pflegefall

Karriere-
übergänge

Renten-
eintritt

Sorgearbeit

Übergänge prägen ein Leben und sind pfadabhängig.

Alle Entscheidungen haben neben gegenwärtigen immer auch zukünftige Effekte und stehen in einer Wechselwirkung.

Linked Lives

Wesentliche Lebensentscheidungen werden nicht individuell isoliert, sondern eingebettet in soziale Beziehungen mit anderen Menschen getroffen.

- Dabei werden auch Arbeitsteilungen von Erwerbs- und Sorgearbeit ausgehandelt.
- Insbesondere die rechtlichen und institutionellen Rahmenbedingungen in Deutschland setzen starke Akzente zu einer ungleichen Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen verheirateten wie unverheirateten Partnern.

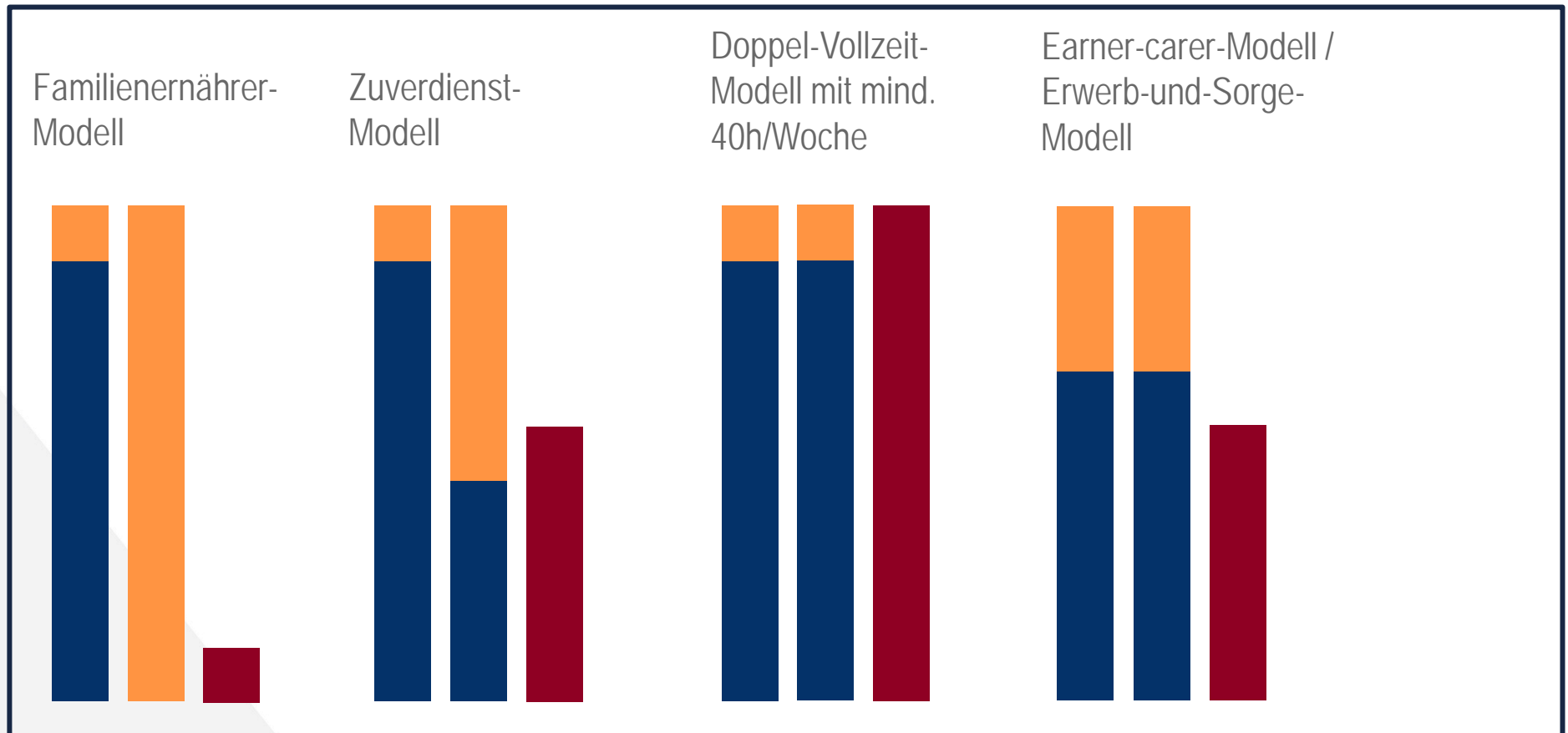
Erwerb-und-Sorge-Modell

Allen Menschen soll es je nach Anforderungen im Lebensverlauf möglich sein, neben der Erwerbsarbeit auch private Sorgearbeit zu leisten; gleichzeitig muss informelle Sorgearbeit jederzeit zusammen mit Erwerbsarbeit gelebt werden können.

- Durch institutionelle und politische Rahmung ist zu gewährleisten, dass Zweiverdienst-Arrangements ohne Überforderung gelebt werden können.
- Es bedeutet eine Abkehr der Orientierung staatlicher Regelungen, Politik, Recht und gesellschaftlicher Normen an Familienernährer-, Zuverdienst- und Doppel-Vollzeitmodellen.



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



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

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
- Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit
- Qualitativ hochwertige und (finanziell) zugängliche Betreuungs- und Pflegeinfrastruktur
- Gleiche Verteilung der unbezahlten Sorgearbeit unabhängig vom Geschlecht
- Vereinbarkeit von gutem Leben, Sorge- und Erwerbsarbeit
- Auflösung von Geschlechterstereotypen
- Abbau von Diskriminierung und Schutz vor geschlechtsbezogener Gewalt

➤ III. Gender Gaps im Lebensverlauf

➤ Gender Pay Gap

Erwerbsarbeit

(Aus)-
Bildungs-
eintritt

Arbeits-
markteintritt

Familien-
gründung,
Elternschaft

Karriere-
übergänge

Renteneintritt

Sorgearbeit

Gender Pay Gap: 21% (2016)

- Abhängig erwerbstätige Frauen verdienen (im statistischem Durchschnitt) pro Stunde ein Fünftel weniger als Männer (brutto).
- Zwei Drittel der erwerbstätigen Frauen verdienen nicht genug, um ihre Existenz langfristig zu sichern.
- Nur jeder fünften Frau gelingt es mit dem aktuellen Verdienst, für sich und ein Kind langfristig zu sorgen.

➤ Gender Pension Gap

Erwerbsarbeit

(Aus)-
Bildungs-
eintritt

Arbeits-
markteintritt

Familien-
gründung,
Elternschaft

Karriere-
übergänge

**Renten-
eintritt**

Sorgearbeit

Gender Pension Gap: 53% (2015)

- Lebensleistung von Frauen (im statistischen Durchschnitt) wird ökonomisch geringer bewertet als die Lebensleistung der Männer.
- Gleichzeitig gibt es keine Unterschiede in der Höhe und im Wert der erworbenen Berufsqualifikationen
- Die getätigten Qualifikationsinvestitionen und Erwerbstätigkeiten werden bei Männern deutlich stärker genutzt und höher entlohnt als bei Frauen.

➤ Gender Care Gap

Erwerbsarbeit

(Aus)-
Bildungs-
eintritt

Arbeits-
markteintritt

Familien-
gründung,
Elternschaft

Karriere-
übergänge

Renteneintritt

Sorgearbeit

Gender Care Gap: 52% (2012/13)

Frauen leisten anderthalb Mal so viel unbezahlte Care-Arbeit als Männer

- Der Gender Care Gap erfasst den relativen Unterschied in der täglich für Care-Arbeit verwendeten Zeit zwischen Männern und Frauen. Er gibt an, um wieviel Prozent die Zeit, die Frauen im Durchschnitt pro Tag für Care-Arbeit aufwenden, die durchschnittliche Dauer der täglichen Care-Arbeit von Männern übersteigt.
- Datenbasis: Zeitverwendungsstudie 2012/2013

Gender Care Gap

Genauer: „Unbezahlte Care-Arbeit“ =

direkte Care-Arbeit

Kinderbetreuung sowie Unterstützung, Pflege, Betreuung anderer Personen im gleichen Haushalt

unterstützende Care-Arbeit

alle weiteren Arbeiten im Haushalt (Kochen, Putzen, Reparaturen, ...), Ehrenamt, Unterstützung anderer Haushalte

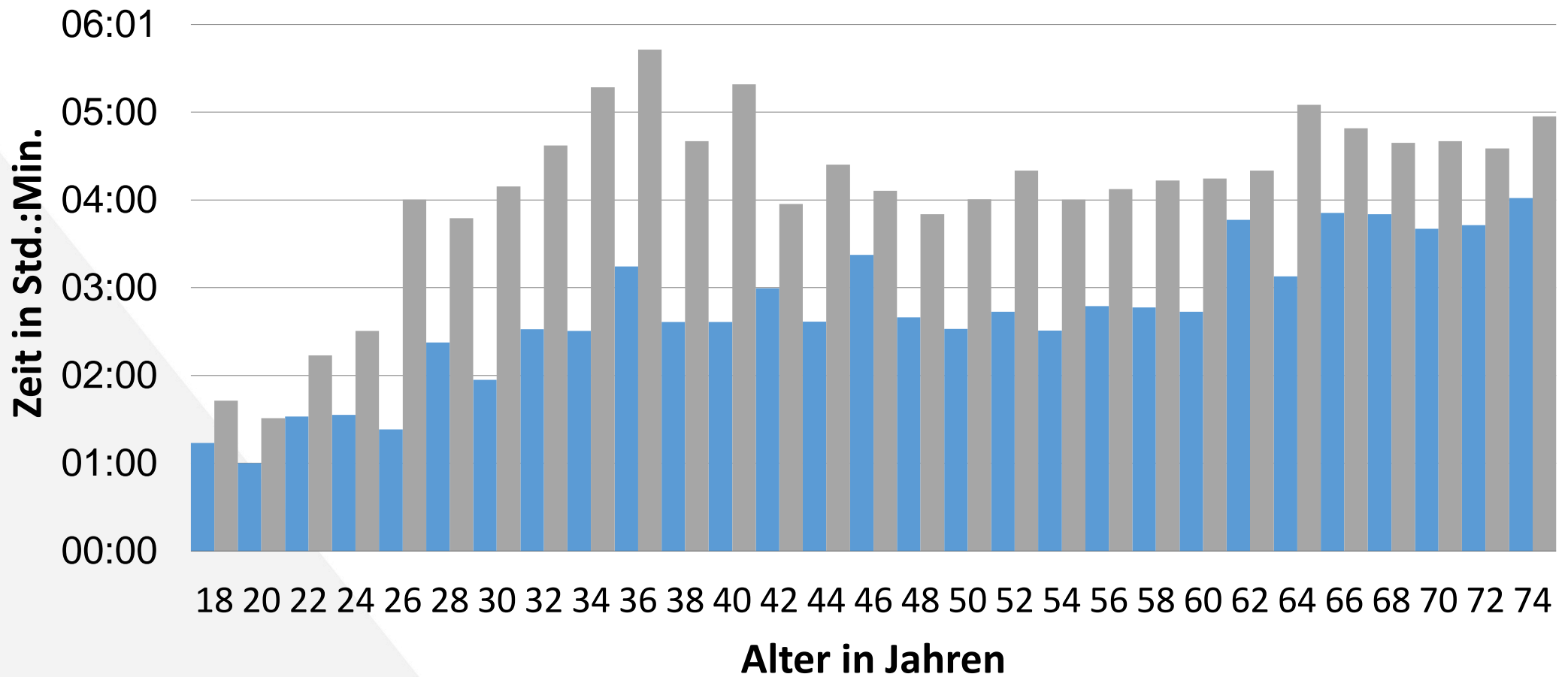
„Arbeit“

Die Arbeiten können (theoretisch) auch von Dritten geleistet werden.



Care-Arbeit nach Geschlecht und Alter

■ Männer ■ Frauen

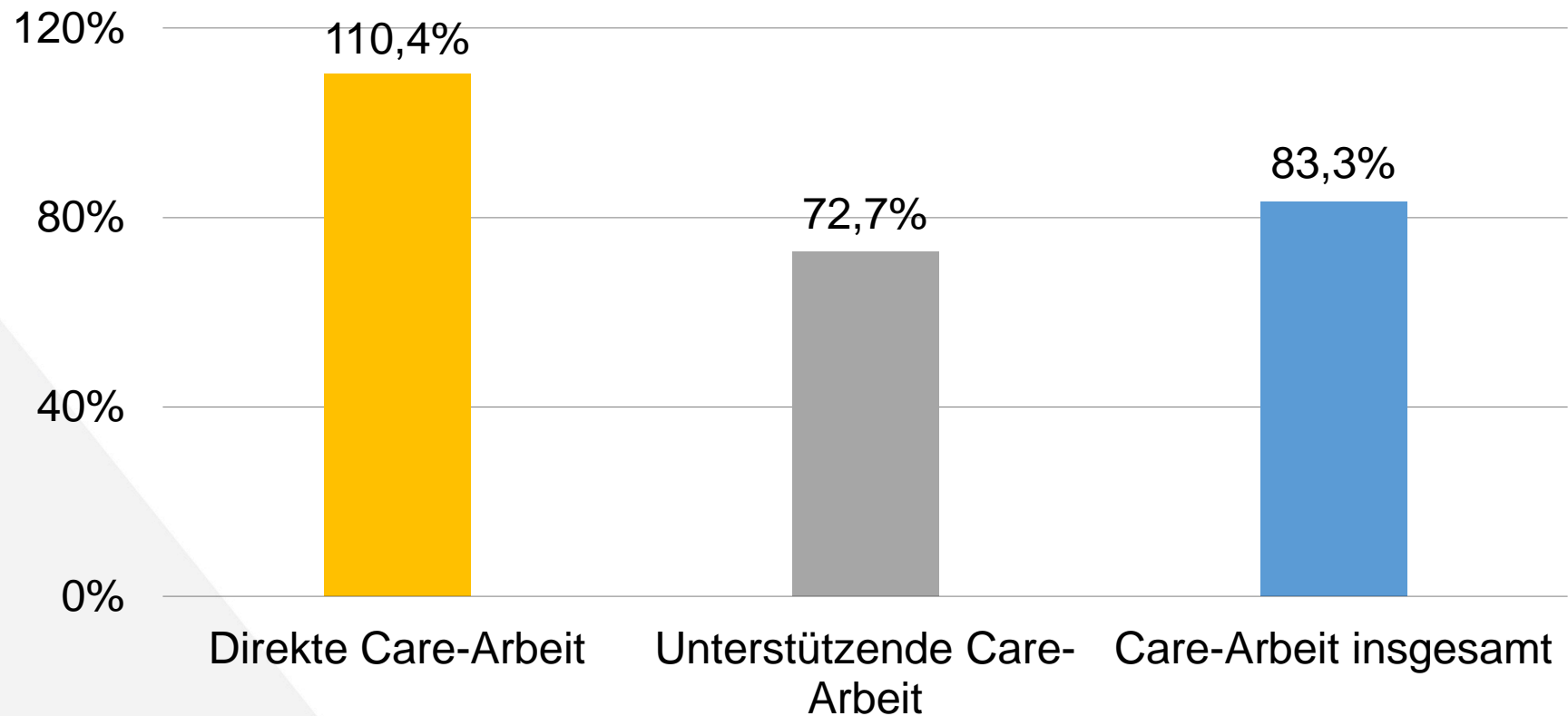


Quelle: FDZ der statistischen Ämter des Bundes und der Länder,
Zeitverwendungserhebung 2012/13 nach Klünder 2017.

09.02.2018 "Under (Re-)Construction"



Der Gender Care Gap von Personen in Paarhaushalten mit Kindern



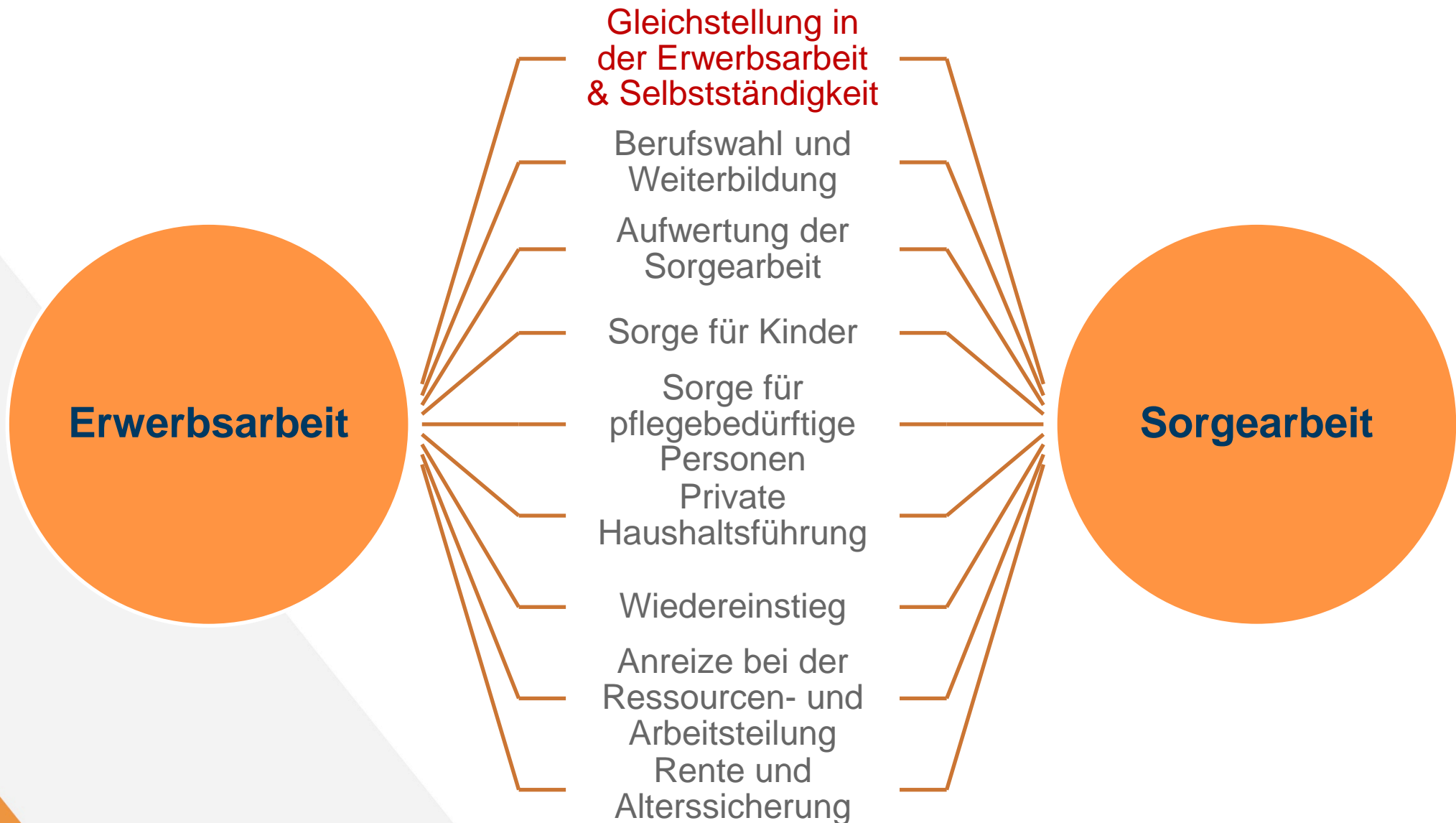
Quelle: FDZ der statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Zeitverwendungserhebung 2012/13 nach Klünder 2017.

Zwischenfazit

- Zusammenführung der gleichstellungspolitischen Diskussionsstränge: Erwerbsintegration und Care-Debatte
- Fraser's Earner-Carer-Modell für die deutsche Debatte fruchtbar machen und politisch „herunterbrechen“
- Stellungnahme:
„Erwerb-und-Sorge-Modell“ auf Grundlage der Lebensverlaufsperspektive als Leitbild „an dem sich Maßnahmen der Gleichstellungspolitik konsistent ausrichten lassen“.
„Ausgangspunkt der politischen Willensbildung zur Weiterentwicklung von Gleichstellungspolitik“

➤ IV. Handlungsempfehlungen

➤ Überblick Handlungsempfehlungen – Kapitel C



➤ Aktuelle Herausforderungen in der Gleichstellungspolitik – Kapitel D

Gleichstellungsorientierte Gestaltung der digitalen Arbeit

Überwindung von Partnerschaftsgewalt

Flucht

Stärkung von Strukturen und Instrumenten für die Durchsetzung von Gleichstellung

➤ Beispiel: Förderung von Entgelttransparenz (1)

Diagnose für Westdeutschland: Bei Fortschreibung von 1970 bis 2016 ist der Gender Pay Gap in 120 Jahren geschlossen

- Lohnlücke trotz nahezu gleichwertig hoher Berufsqualifikationen von Frauen und Männern
- Auch Tarifverträge enthalten Einfallstore für ungerechtfertigte Unterschiede

Zwei wesentliche Bedingungen:

1. Prüfverfahren mit Analysetools (z. B. Logib-D, Entgelt-Check)
2. Individuelle Auskunftsansprüche

➤ Beispiel: Förderung von Entgelttransparenz – Handlungsempfehlungen (1)

- Gesetzlich verpflichtende betriebliche Prüfverfahren (Entgeltaudivits)
- 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

.....Entgelttransparenzgesetz (Juli 2017):

Auskunftsrecht ab 200 AN, Berichtspflicht ab 500 AN

➤ Beispiel: Förderung von Entgelttransparenz – Handlungsempfehlungen (2)

- Einrichtung einer ständigen Kommission für Entgeltgleichheit bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes mit Beteiligung der Sozialpartner und gleichstellungspolitischer Verbände
- Anpassung der Bezeichnungen beim Gender Pay Gap („ursächlich noch unerklärte Lücke im Bruttostundenlohn“ und „reale Lücke im Bruttostundenlohn“)
- Anpassung der Methodik zur Berechnung der Indikatoren für eine differenzierte Ausweisung
- Jährliche Veröffentlichung des Gender Pay Gap, des Gender Pension Gap und des Gender Overall Earnings Gap sowie des Gender Care Gaps durch das Statistische Bundesamt

➤ Beispiel: Stärkung von Strukturen und Instrumenten

1. Gleichstellungsaktionsplan auf Bundesebene mit Zielen, Maßnahmen, Koordinierungsstruktur
 - Gleichstellungspolitische Ziele werden für die jeweilige Legislaturperiode verbindlich festgeschrieben und mit Maßnahmen unterlegt
2. Gleichstellungsorientierte Haushaltspolitik (Gender Budgeting) einführen
 - Machbarkeitsstudie Gender Budgeting 2006
 - Gemeinsame Geschäftsordnung der Bundesregierung sieht eine Gesetzesfolgenabschätzung vor: Welche Auswirkung hat ein Gesetz auf Gleichstellung?

➤ Beispiel: Stärkung von Strukturen und Instrumenten

3. Gleichstellungsorientierte Gesetzesfolgenabschätzung (It. GGO) verbindlich regeln
 - Eine regelhafte verbindliche Anwendung kann mögliche negative Gleichstellungseffekte in Gesetzesvorhaben von vornherein ausschließen
4. Wissenschaftliche Beratungs- und Transfereinrichtung für die Gleichstellungspolitik
 - Schnittstelle zwischen Forschung und Anwendung, die Transfer von Wissens ermöglicht



VI. Ausblick

➤ Ausblick – Blick in den Koalitionsvertrag

Bezüge im Kapitel Gleichberechtigung:

- „ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie“, „Aktionsplan“
- wissenschaftliche Bundesstiftung zur „Partizipation von Frauen“
- Ausbildungsvergütungen für Sozial- und Pflegeberufe
- Entgelttransparenzgesetz: 2019 Evaluation, Beratungs- und Unterstützungsstrukturen bei der ADS
- Zuschüsse für die Inanspruchnahme von haushaltsnahen Dienstleistungen

➤ **Ausblick – Blick in den Koalitionsvertrag**

Bezüge in anderen fachlichen Kapiteln:

- Aus- und Weiterbildung in Sozial- und Pflegeberufen attraktiver machen
- Ausbildungsinitiative für Pfleger_innen
- Steigerung der Qualität von Kinderbetreuungseinrichtungen
- Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung im Grundschulalter
- Flucht: geschlechter- und jugendgerechte Unterbringung

➤ Ausblick Veranstaltungsset

- Unterstützung für die Durchführung von Veranstaltungen zum Gleichstellungsbericht für breitere Öffentlichkeit .

Material zum Download auf geschütztem Bereich der Website:

- Organisationsleitfaden (Tipps zur Planung)
- Organisationsmaterial (Vorlagen Flyer, Plakate)
- Kurzinfos zu Themen des Berichts
- Power Point Präsentation mit ausführlichen Vortragsnotizen
- Pool mit kompetenten Moderator/innen

Weiterlesen

<http://www.gleichstellungsbericht.de/>

- Zweiter Gleichstellungsbericht
- Themenblätter
- Zusammenfassung (de & en)
- Expertisen und Arbeitspapiere
- Login Veranstaltungssset

<https://www.bmfsfj.de/publikationen>

- Bestellung der Printversion

[#gleichstellungsbericht](#)

09.02.2018 "Under (Re-)Construction"



gleichstellungsbericht.de



Kontakt:

**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



Gemeinnütziger e. V

Gefördert vom:



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

