



Geschlechtergerechtigkeit in der Wirtschafts- und Sozialpolitik

Prof. Dr. Aysel Yollu-Tok

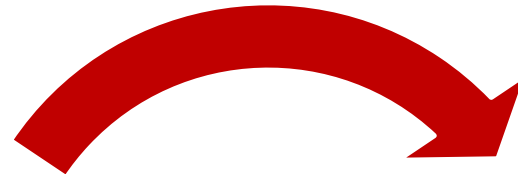
14. April 2021

Auftakt:

Wann kommt die geschlechtergerechte Soziale Marktwirtschaft?

Überparteiliche Fraueninitiative Berlin – Stadt der Frauen

- Sozialpolitik greift in die wirtschaftliche Wertschöpfung ein (Beiträge & Steuern)



Wirtschaftspolitik

Sozialpolitik



- Schützt die Arbeitskraft gegen vorzeitigen Verschleiß (*Schutzfunktion*)
- Verbessert die qualifikatorische Leistungsfähigkeit (*Beschäftigungsfunktion*)
- Fördert Leistungsbereitschaft (*Produktivitätsfunktion*)
- Fördert Strukturwandel (*Innovationsfunktion*)
- Akzeptanz und Stabilität des politischen Systems (*Legitimitätsfunktion*)

	RECHT (regulative Politik)	GELD (distributive Politik)	INFRASTRUKTUR
Interventionsform	Ge- und Verbote	Transferzahlungen	(weitgehend) kostenlose Sach- und Dienstleistungen
Wirkung	Verhaltenssteuerung der Marktakteure	Korrektur von Markteinkommen	Ausschaltung Markt-Preis-Mechanismus (staatliche Eigenproduktion oder Beauftragung)
Beispiele	Arbeitszeitvorschriften, Arbeit- und Gesundheitsschutz, ...	(Aufstockung bei) Alg II, Alg I, Kurzarbeitergeld, ...	Tageseinrichtungen für Kinder, Weiterbildung, Pflegesachleistung, ...

Quelle: Bäcker et. al. 2010



Sozialpolitik: Sozialversicherungssystem, Tarifvertragswesen, Unternehmensmitbestimmung, Steuersystem, Bildungssystem, Familienpolitik, der Wohnungsbau usw.

Geschlechtsbezogene Ergebnisse der Wirtschafts- und Sozialpolitik



Gender Pay Gap: 20% für 2019 (Statistisches Bundesamt 2020)

- Drei Viertel der Lücke sind auf strukturelle Ungleichheiten zurückzuführen (Statistisches Bundesamt 2017)
- Zwei Drittel der abhängig beschäftigten Frauen verdienen nicht genug, um ihre Existenz langfristig zu sichern (Pimminger 2015: 37).

Gender Lifetime Earning Gap: 45% in West und 40% in Ostdeutschland (Bönke et al. 2020)

- Mütter verdienen 62% (West) bzw. 48% (Ost) weniger als Väter (Jhg. 1975-1985)
- Das Lebenserwerbseinkommen von Akademikern in Ostdeutschland ist vergleichbar mit geringqualifizierten Müttern in Westdeutschland
- Akademikerinnen in Ostdeutschland (Jhg. 1975-1985) erzielen ein ähnliches Lebenserwerbseinkommen wie mittelqualifizierte Männer (Jhg. 1975-1985)

Artikel 3 Abs. 2 und 3 GG

Gender Care Gap: 52% für 2012/13 (Zweiter Gleichstellungsbericht 2017)

- Frauen leisten im Durchschnitt 52% mehr unbezahlte Sorgearbeit am Tag als Männer

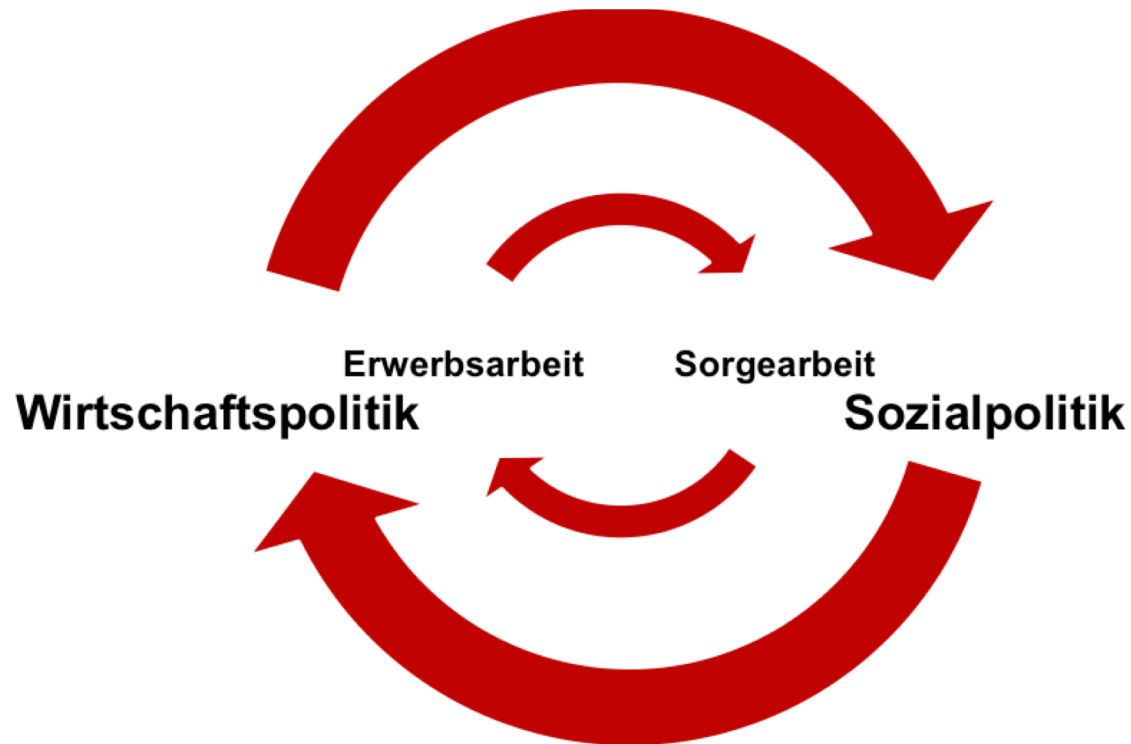
Gender Care Share: 66% für 2017 (Gutachten Dritter Gleichstellungsbericht 2021)

- Geht auf die Haushaltsebene ein und betrachtet Paarhaushalte
- Bei einer gleichen Aufteilung der unbezahlten Sorgearbeit im Haushalt wäre der Wert 50%

Gender Pension Gap: 49% für 2019 (Alterssicherungsbericht 2020)

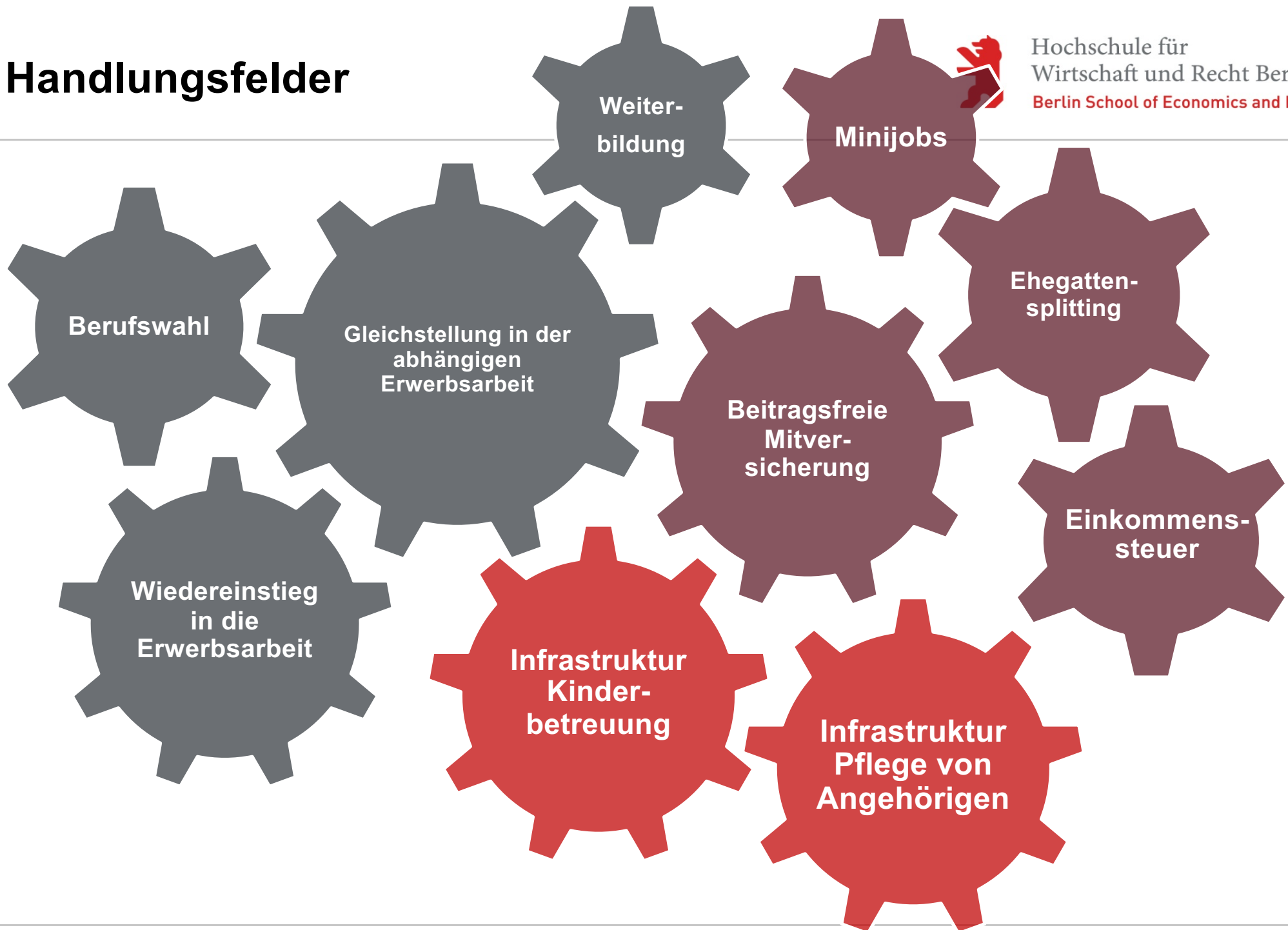
- Gilt über alle drei Säulen der Alterssicherung
- 55% in West- und 23% in Ostdeutschland (2019)
- Erwerbs- und Familienbiografien sind entscheidend (Grabka et al. 2017)
- Die Rentenlücke steigt mit der Anzahl der Kinder deutlich an (Heien/Krämer 2021: 97.)

Erwerbs- und Sorgearbeit: Wesentliche Faktoren in Aushandlungsprozessen



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

Handlungsfelder





RECHT

- 1. Förderung einer öffentlichen Debatte über die Vorstellungen von „Vollzeit“**
- 2. Einführung eines Wahlarbeitszeitgesetzes**
 - Pflicht zu betrieblichen Wahlarbeitszeitkonzepten, die mit Gleichstellungszielen verknüpft sind
 - Recht auf Bestimmung von Arbeitszeitdauer und Arbeitszeitlage
- 3. Rechtsanspruch auf Mobile Arbeit**
 - Flankierung durch Freiwilligkeit, Arbeits- u. Gesundheitsschutz, Arbeitszeitschutz, Arbeitsplatzgestaltung oder Aufwendungsersatz, Daten- u. Diskriminierungsschutz
Unfallversicherung
- 4. Entgelttransparenzgesetz weiterentwickeln**
 - Standardisierung, Sichtbarkeit, Ausweitung und Sanktionierung der Berichtspflichten
 - Neujustierung Prüfverfahren
- 5. Relaunch Arbeitsbewertungsverfahren zur Aufwertung erwerbsförmiger Sorgearbeit (Leerstellen erfassen, bewerten und entlohnen)**



GELD: öffentliche Finanzierung von Arbeitszeitreduzierungen oder Erwerbsunterbrechungen

- 1. Rahmenbedingungen stärken um Erwerbs- und Sorgemodell zu stärken**
 - Zweiwöchige Vaterschaftsfreistellung nach Geburt des Kindes
 - Längerfristiger Ausbau der unübertragbaren Partnermonate beim Elterngeldmonate
 - Familienarbeitszeit einführen:
 - ✓ Beide Elternteile gehen in der Elternzeit einer reduzierten Vollzeiterwerbstätigkeit (80 – 90 % VZ)
 - ✓ erhalten hierfür bis zu 24 Monate eine pauschale Leistung („Familiengeld“)

- 2. Flexible Zeitbudgets für Eltern minderjähriger Kinder und pflegende Angehörige**
 - Optionsrechte für eine zweckgebundene Freistellung von der Erwerbsarbeit über die gesamte Biografie hinweg



INFRASTRUKTUR

- 1. Infrastruktur für Kinderbetreuung quantitativ und qualitativ weiter verbessern**
 - Kinderbetreuungsinfrastruktur bis zum zwölften Lebensjahr des Kindes ist zu stärken – auch in den Randzeiten, verlässliche, bedarfsgerechte Ganztagschulen
 - pädagogisch sinnvolle Personalschlüssel

- 2. Geschlechtergerechte Pflegeinfrastrukturen schaffen**
 - Höhere öffentliche Finanzierung: Familienfreundliche gemischte Betreuungsarrangements statt des Primats informeller Pflege
 - Genderkompetenz und Diversitätskompetenz in die Curricula



Bäcker, G./Naegele, G./Bispinck, R./Hofemann, K./Neubauer, J. (2010): Sozialpolitik und soziale Lage in Deutschland. Wiesbaden

Bundesregierung (2017): Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. BT-Drucksache 18/12840, Berlin.

Grabka, M:M./Jotzo, B./ Rasner, A./Westermeier, C. (2017): Veränderung der Erwerbs- und Familienbiografien lässt einen Rückgang des Gender-Pension-Gap erwarten. In: DIW Wochenbericht 12, S. 235–243.

Heien, T./Krämer, M. (2021): Alterssicherung in Deutschland 2019 (ASID '19) – Zusammenfassender Bericht. Forschungsbericht 572/Z des BMAS. Berlin 2021.

Pimminger, I. (2015): Existenzsichernde Beschäftigung von Frauen und Männer. Agentur für Gleichstellung im ESF.

Statistisches Bundesamt (2020): Vierteljährliche Verdiensterhebung – Qualitätsbericht.

Statistisches Bundesamt (2017): Drei Viertel des Gender Pay Gap lassen sich mit Strukturunterschieden erklären, Pressemitteilung vom 14. März 2017 – 094/17.

Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2021): Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten. Gutachten für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Berlin.



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt: aysel.yollu-tok@hwr-berlin.de
