

Gerhard Bosch

Auftrag Chancengleichheit am Arbeitsmarkt – Anspruch und Realität

1. Konferenz der Beauftragten für Chancengleichheit in Baden-Württemberg Stuttgart 15. 1. 2014

Prof. Dr. Gerhard Bosch
Universität Duisburg Essen
Institut Arbeit und Qualifikation
Forsthausweg. 2
LE 506
47057 Duisburg
Telefon: +49.203.379-1827; **Fax:** +49.203.379-1809
Email: gerhard.bosch@uni-due.de; www.iaq.uni-due.de

Gliederung

- 1. Fragmentierung der Frauenbeschäftigung in Deutschland –
Ausgewählte Fakten**
- 2. Neue Rollenbilder im Recht**
- 3. Leitbild und Handlungsvorschläge der
Gleichstellungskommission**

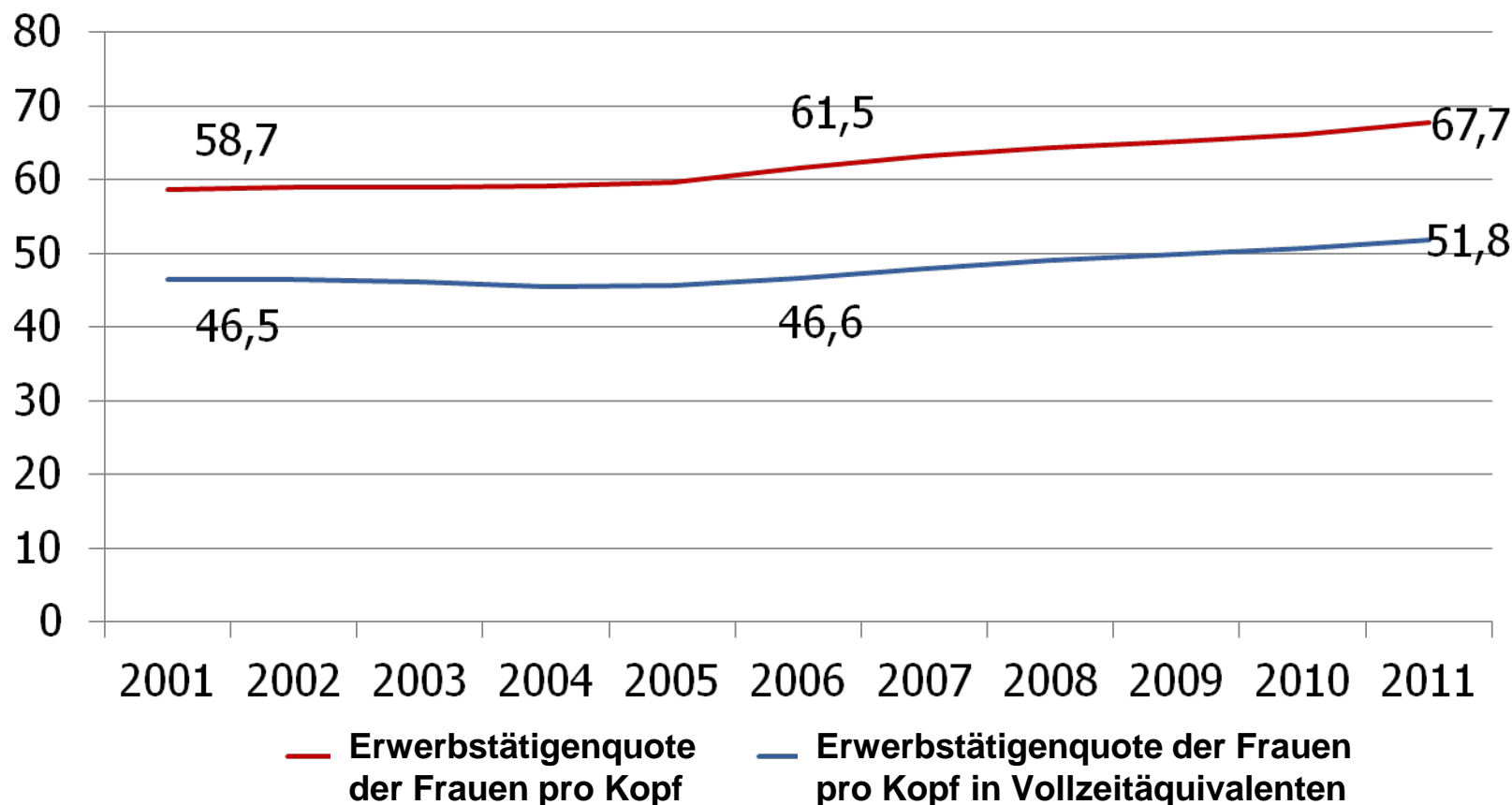
1.1 Fragmentierung der Frauenerwerbstätigkeit in DE

Starke Zunahme der Erwerbstätigenquote, aber Abnahme der durchschnittlichen Arbeitszeit

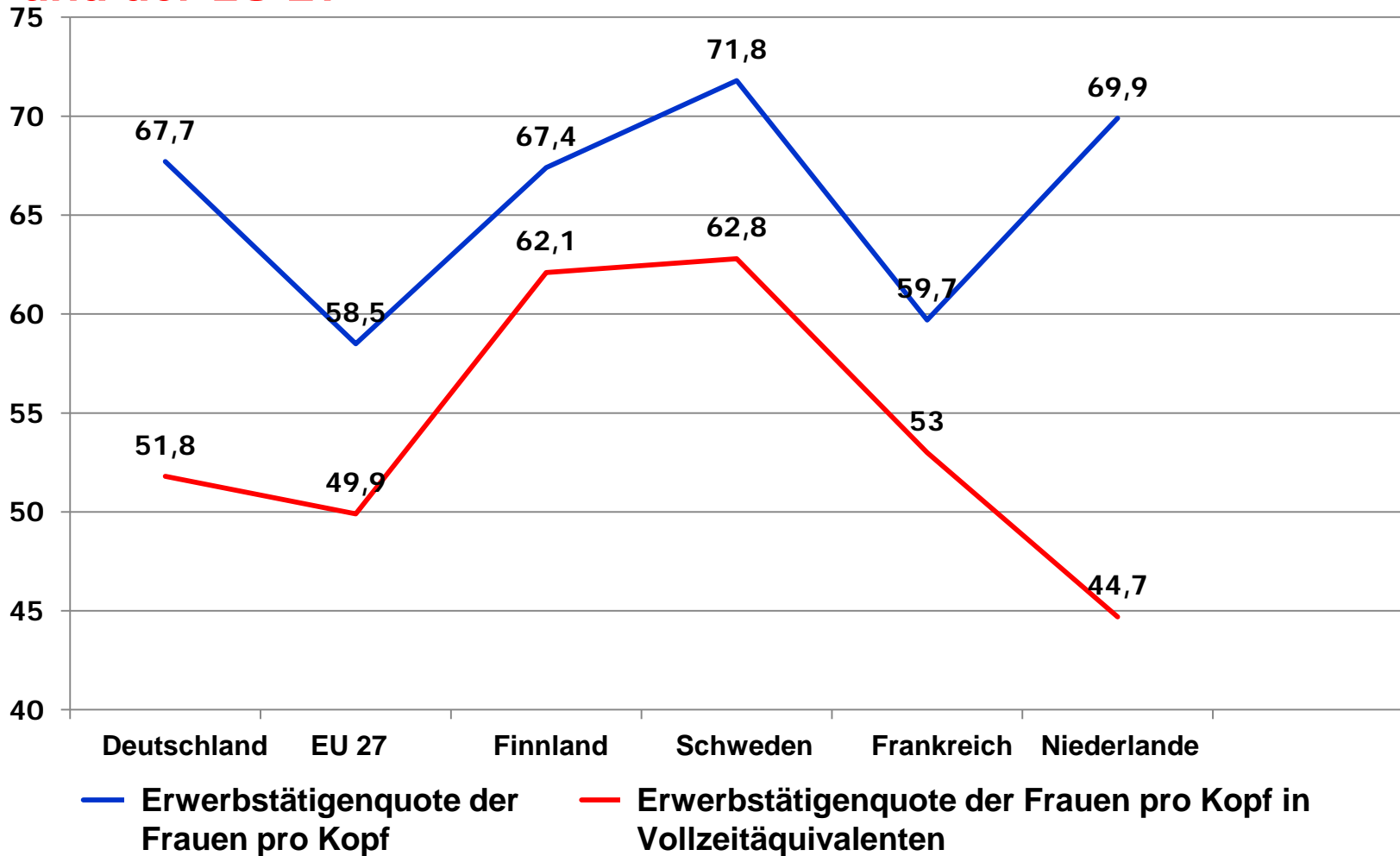
Hohes Bildungsniveau der jüngeren Frauen, aber nach gutem Start - in Familienphase Brüche mit „Narbeneffekten“ in Erwerbsverläufen - Unterschied zu SE

Anreize zu kontinuierlicher Erwerbsarbeit (Kindergärten, Ganztagschule), aber auch Anreize für Beschäftigte und Unternehmer zu marginaler Teilzeit (Ehegattensplitting, Betreuungsgeld; abgeleitete KV)

1.2 Erwerbstätigenquoten 2001-2011 in Köpfen und in Vollzeitäquivalenten in Deutschland (in %)



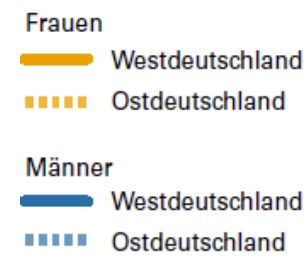
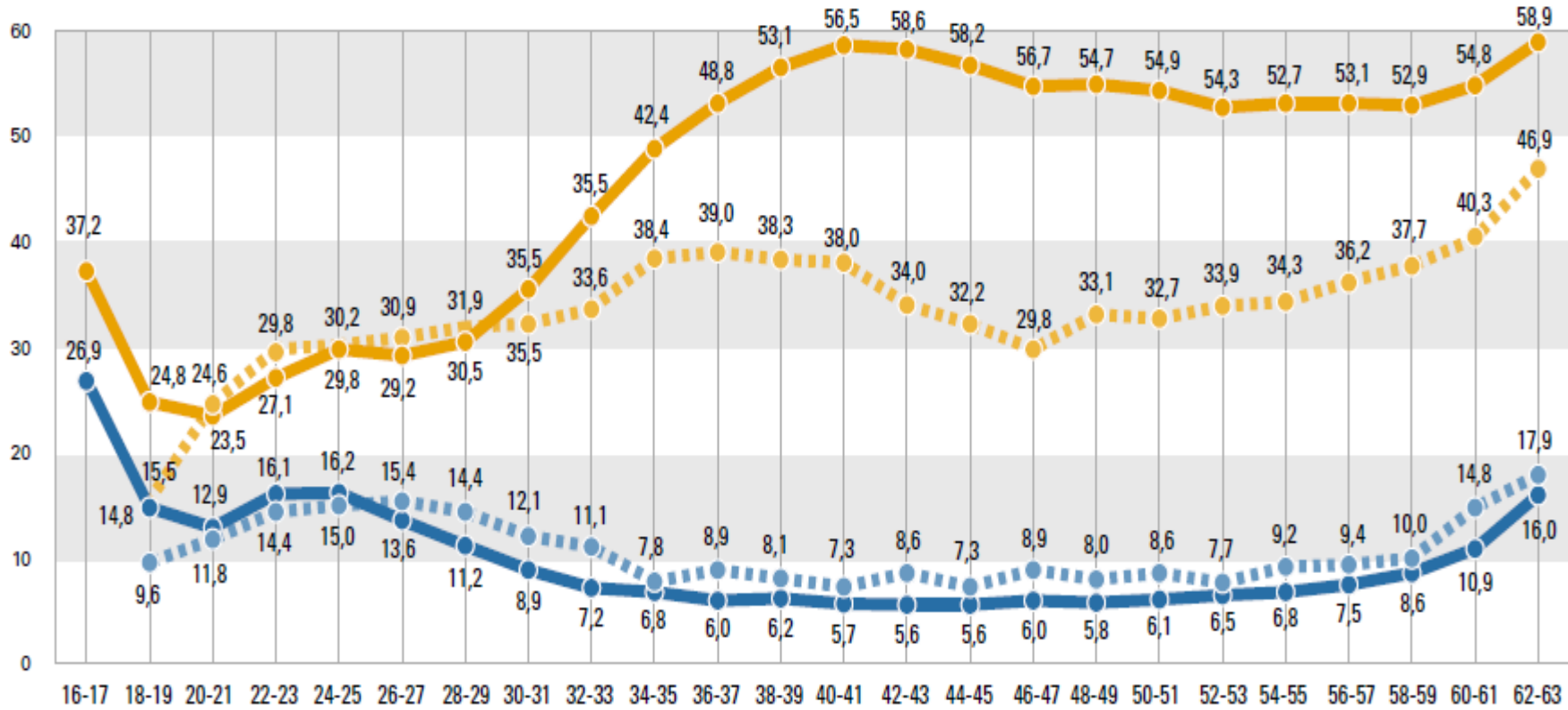
1.3 Erwerbstätigenquoten 2001-2011 in Köpfen und in Vollzeitäquivalenten in verschiedenen EU-Ländern* und der EU 27



*Erwerbstätigenquote der Frauen der 15- bis 64-Jährigen

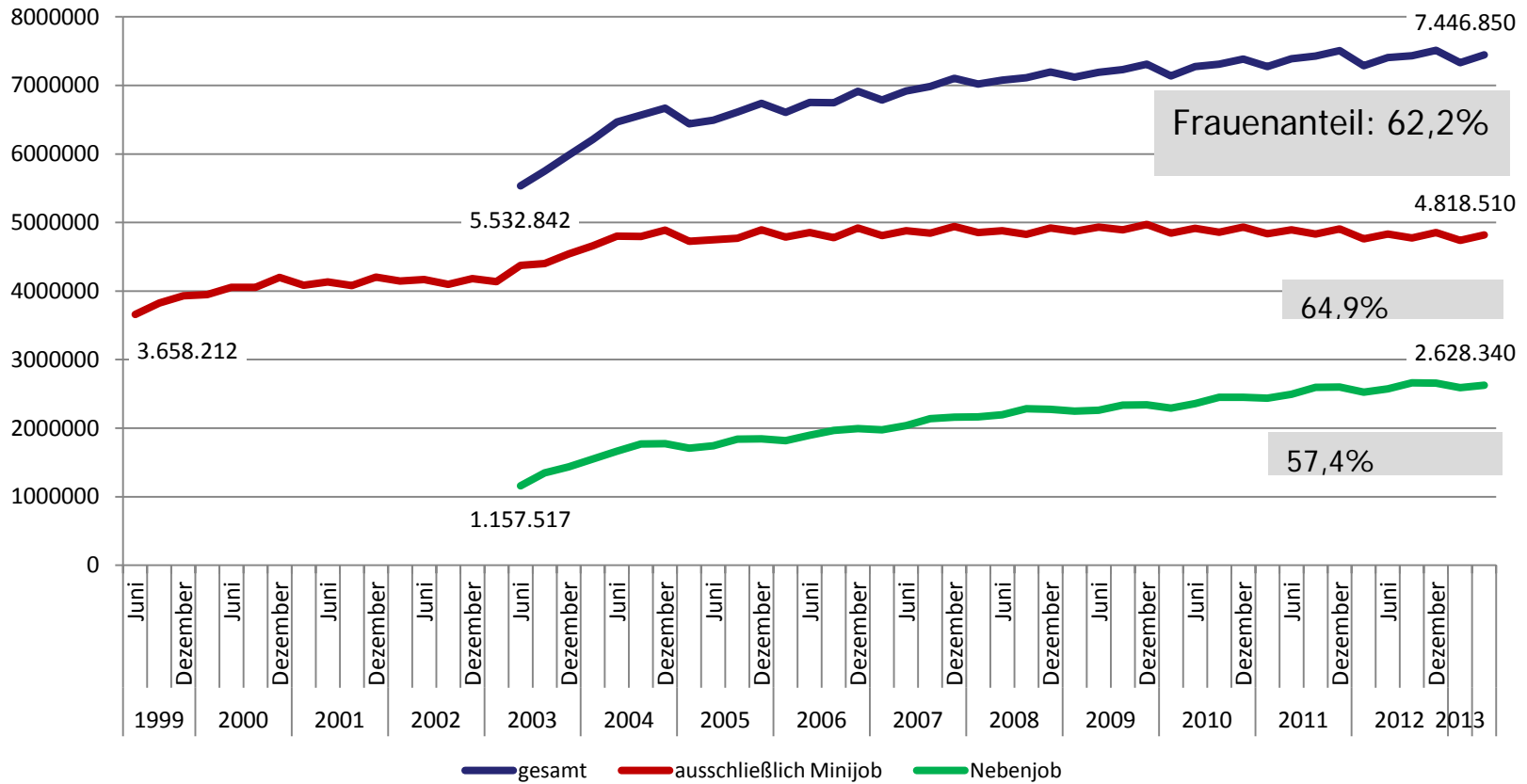
Quelle: European Commission (2012), Employment and Social developments in Europe 2012

1.4 Teilzeitquoten erwerbstätiger Frauen und Männern nach Alter in Westdeutschland und Ostdeutschland (2011), in Prozent

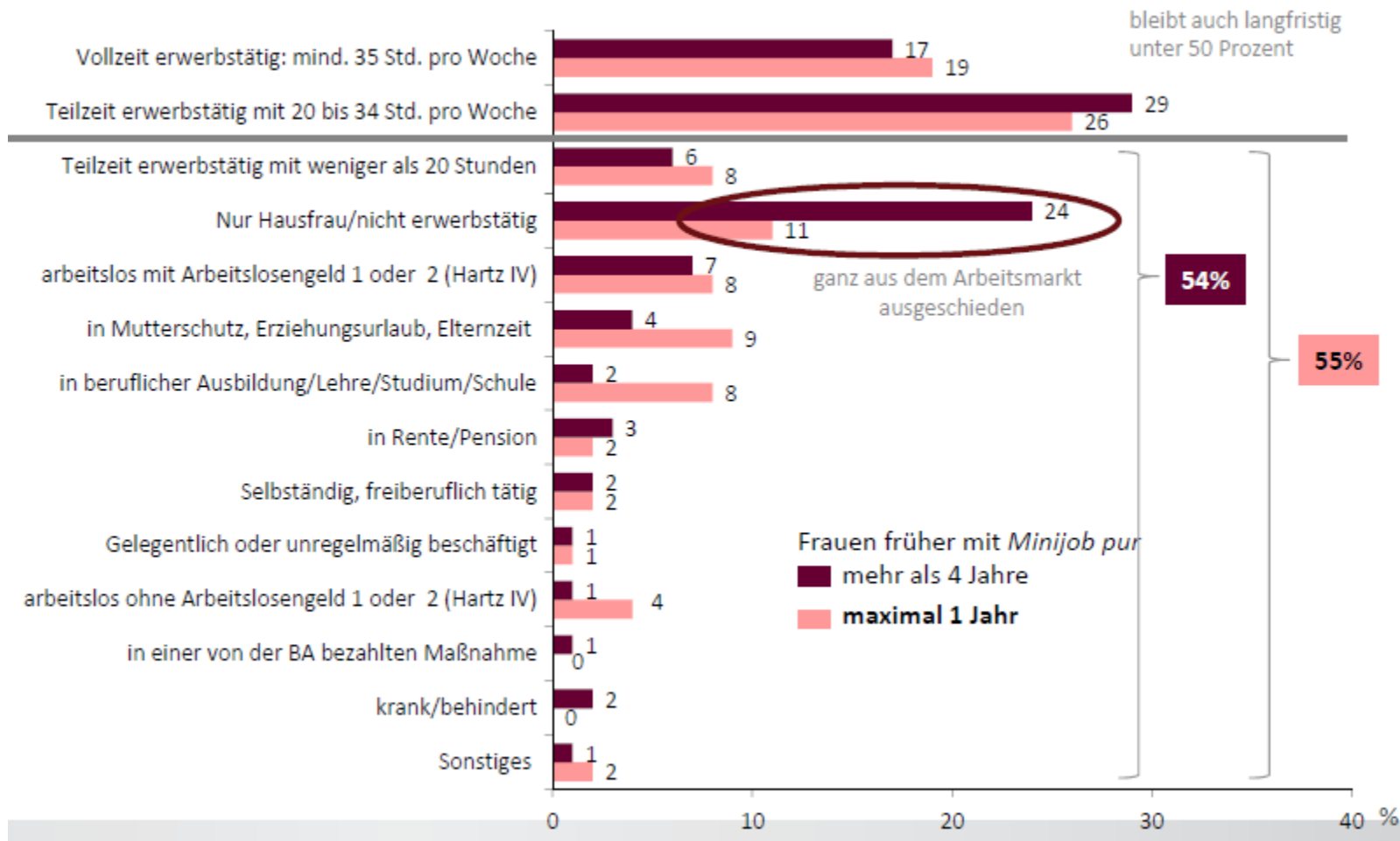


Quelle: Hans-Böckler-Stiftung, WSI GenderDatenPortal (2013), Arbeitszeiten 07

1.3 Zahl der Minijobs, Juni 1999 bis Juni 2013



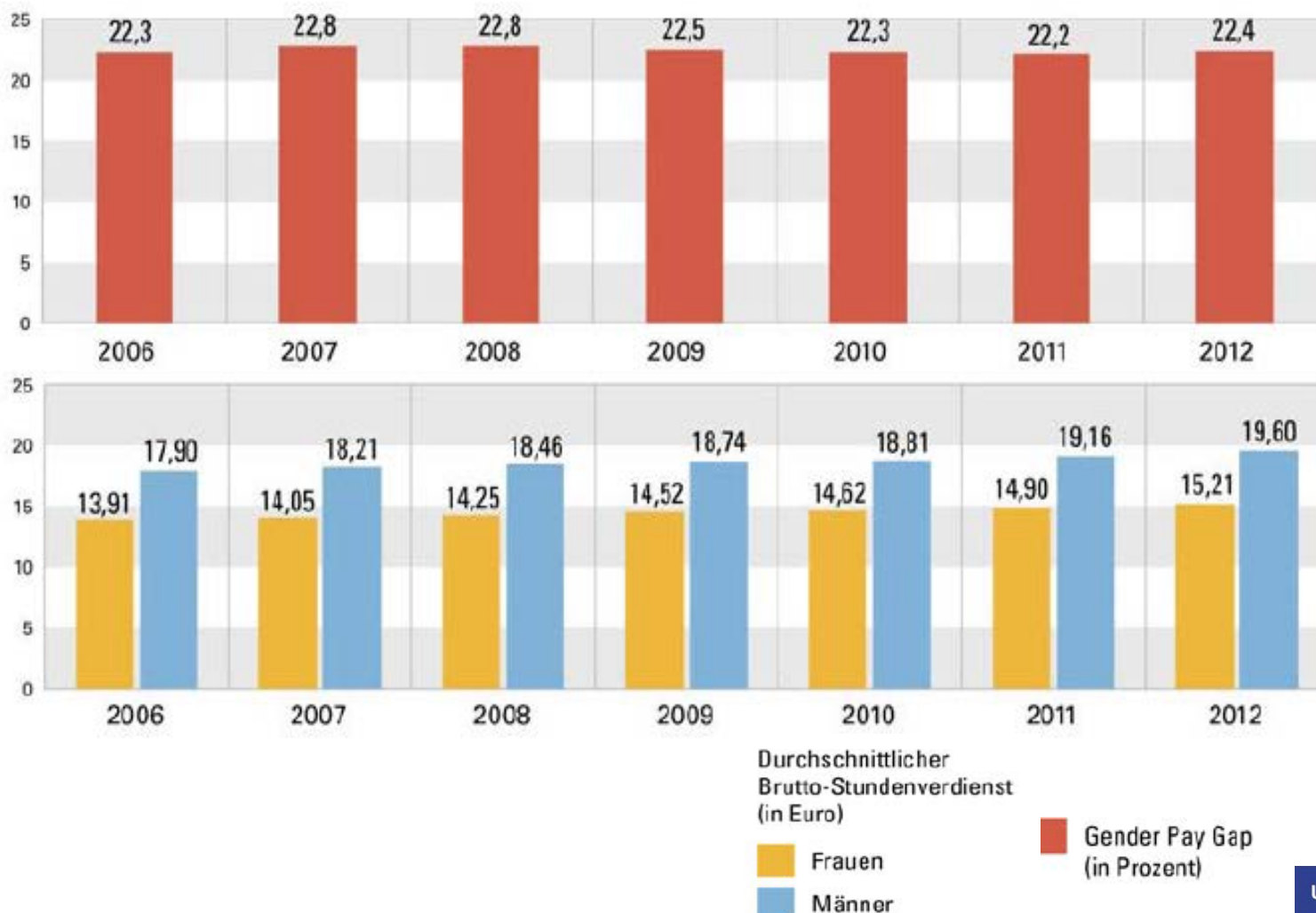
1.5 Frauen mit einer früheren Tätigkeit in Minijob pur sind heute...



1.6 Hoher Gender Pay Gap

- Überdurchschnittlicher Wert in der EU
- Nimmt im Erwerbsverlauf zu (Narbeneffekte)
- Steigt mit der Qualifikation – geringe Bildungsrenditen für Frauen
- Frauen besonders von Niedriglöhnen betroffen (besonders in TZ und Minijobs)
- Entgeltgleichheit – nur begrenzte Wirkungen – da hohe Lohnunterschiede zwischen Branchen

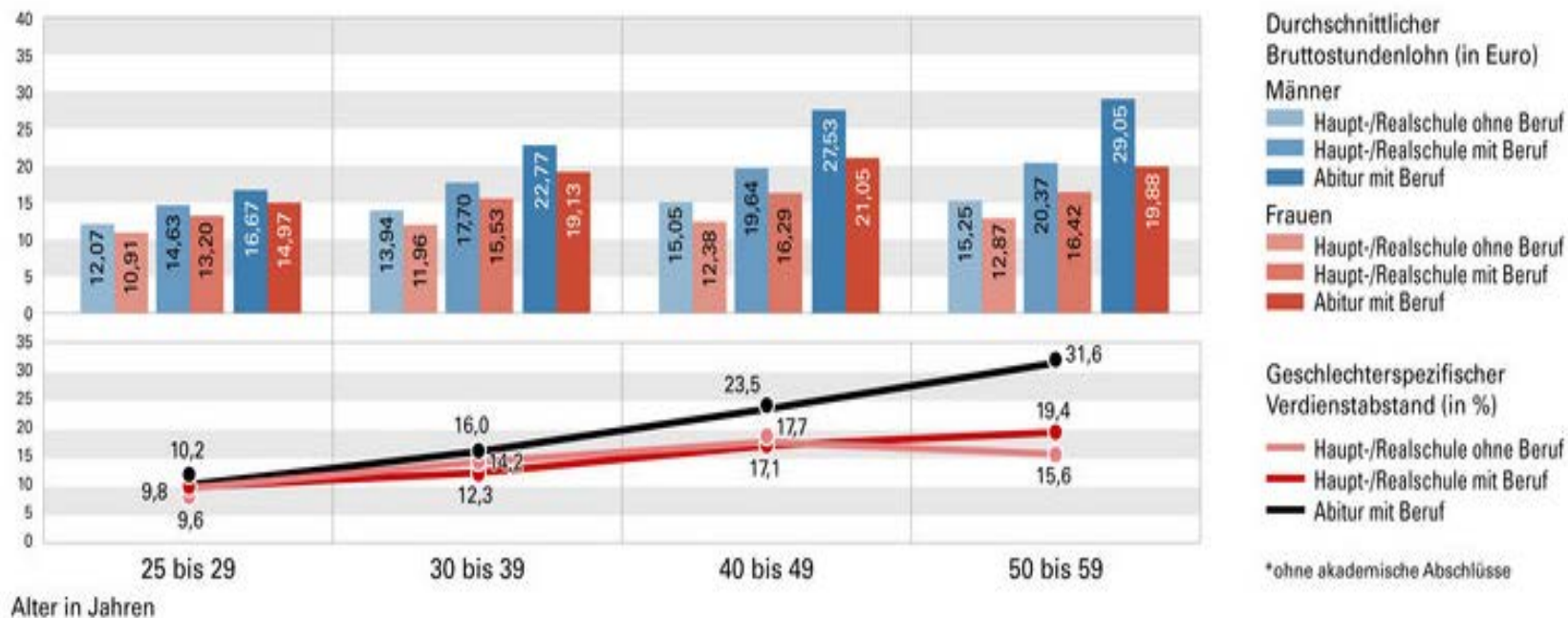
1.7 Gender Pay Gap und durchschnittliche Brutto-Stundenverdienste von Frauen und Männern in Deutschland (2006-2012)



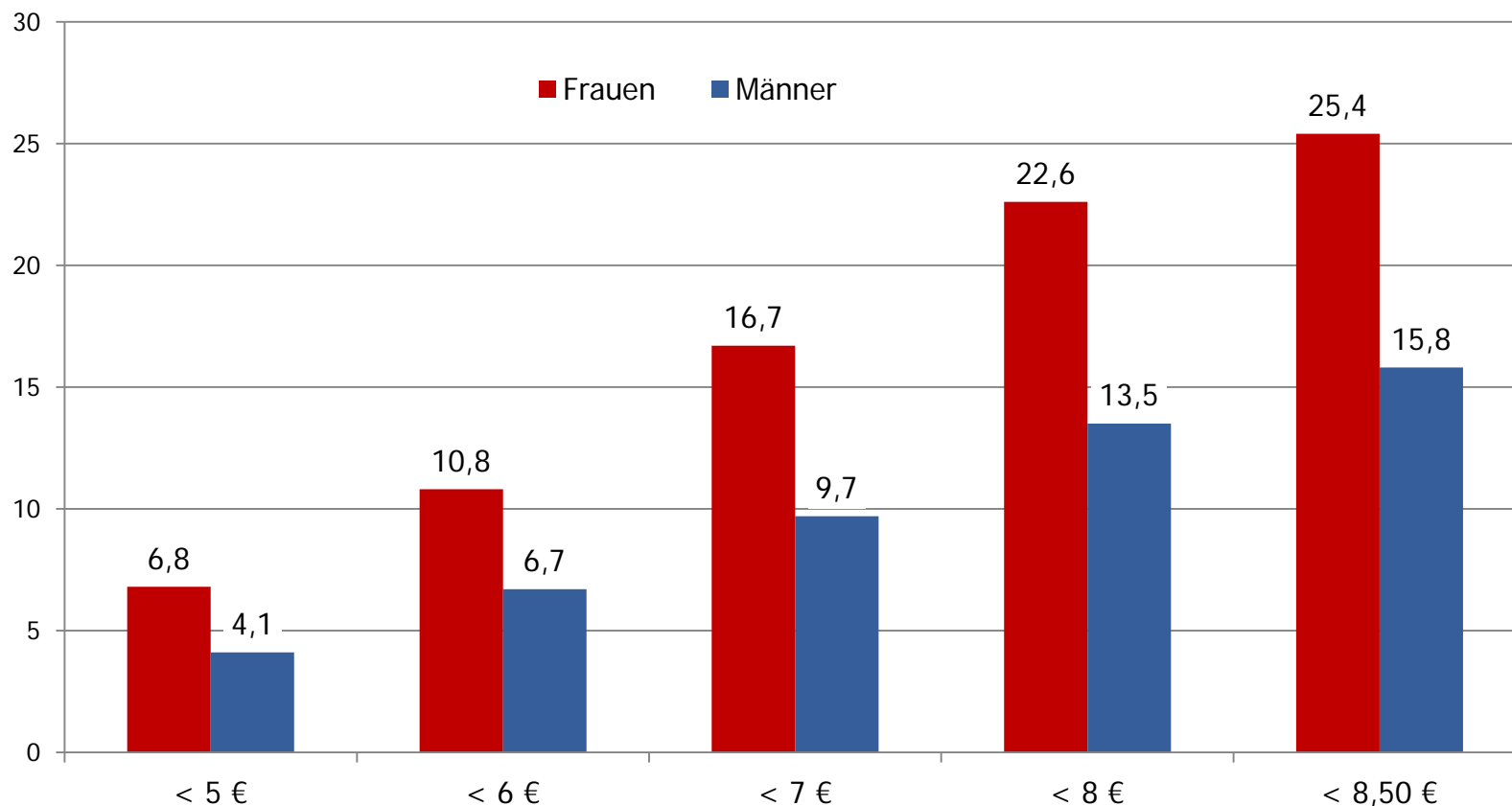
Quelle: Hans-Böckler-Stiftung, WSI GenderDatenPortal (2013), Entgeltungleichheit 01

1.8 Geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede trotz vergleichbarer Qualifikationen

Geschlechtsspezifischer Verdienstabstand vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer/innen nach Qualifikationsniveau* und Alter in Westdeutschland (2006)



1.9 Beschäftigte nach Stundenlohnstufen und Geschlecht, 2011



2.10 Minijobs und Arbeitnehmerrechte: Befragung des RWI

Befragung	Bezahlter Urlaub		Lohnfortzahlung bei Krankheit		Bezahlung von Feiertagen	
	Nicht möglich	Weiß nicht/ k.A.	Nicht möglich	Weiß nicht/ k.A.	Nicht möglich	Weiß nicht/ k.A.
Beschäftigte	41,5%	26,1%	38,7%	34,6%	43,3%	36,3%
Betriebe	31,2%	11,1%	25,6%	10,7%	40,3%	13,3%

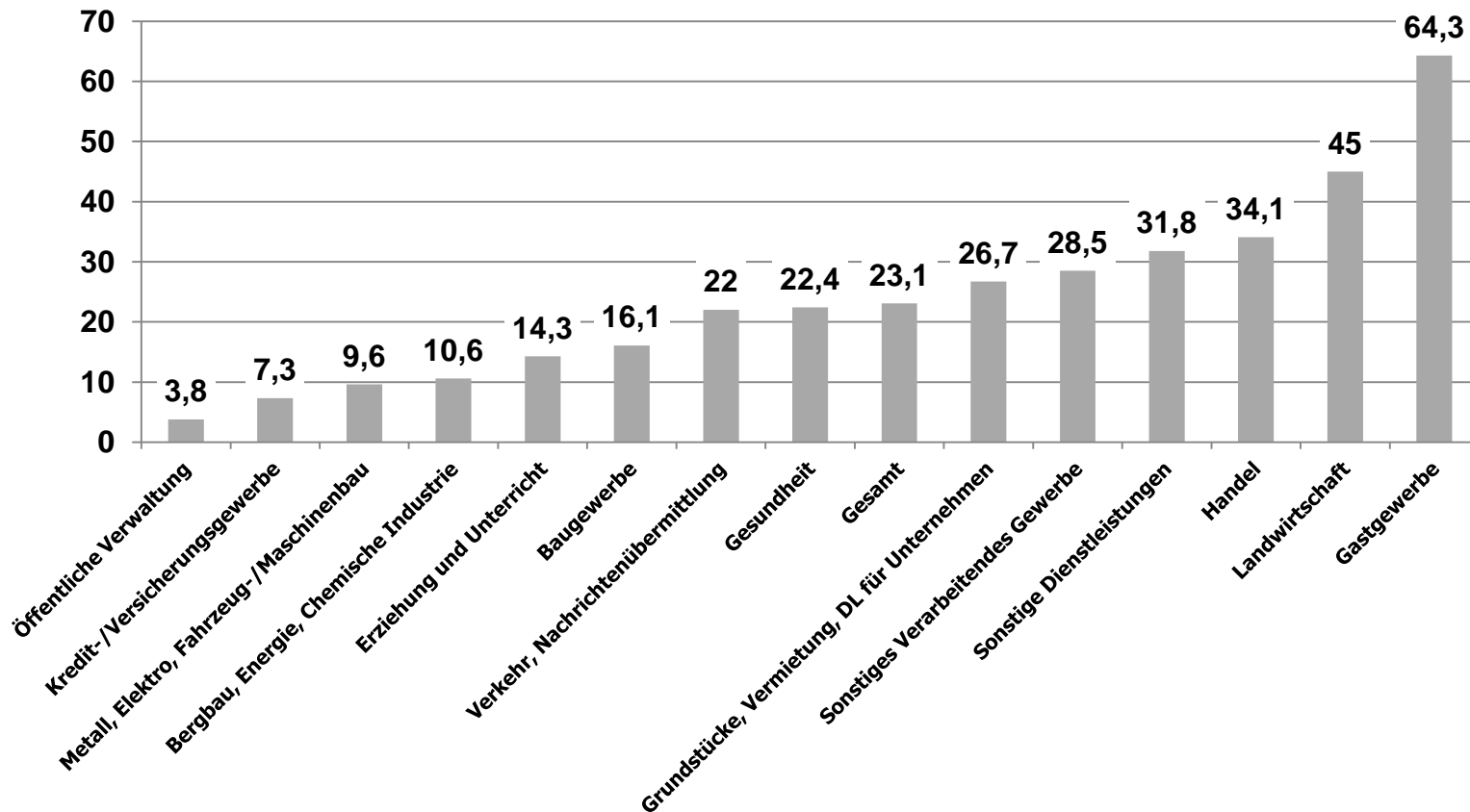
Anmerkung: Die Antwortvorgabe „nicht möglich“ wurde wörtlich aus den RWI-Befragungen übernommen.

Quelle: Eigene Darstellung nach RWI (2012): Studie zur Analyse der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse. Forschungsvorhaben im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen. Essen.

2.11 Film: "We want sex... (ual equality)" aber, mittlerweile Polstereien ausgelagert



2.12 Niedriglohnanteile nach Wirtschaftsgruppen, DE 2010 (in % aller Beschäftigten)



Quelle: SOEP 2010, eigene Berechnungen (Thorsten Kalina)

2.1 Rollenbilder im Recht

50er Jahre: Gleichberechtigung verstanden als Anerkennung ihrer Andersartigkeit – Prinzip der Arbeitsteilung – Beruf der Frau die „Innenwirtschaft mit den Arbeiten im Haus, Stall und Garten,, (BVerfGE 6,389,427

70er Jahre: Nach neuen Gegebenheiten sei „davon auszugehen, dass die Aufgabenverteilung in der Ehe in erster Linie der freien Entscheidung der Ehegatten unterliegt, die lediglich im Kindeswohl ihre Grenze findet“ (BVerfGE 85,191)

2.2 Rollenbilder im Recht

Bundesverfassungsgericht: Bild der „Versorgerehe“ ist nicht mehr typusprägend:

„Es kann nicht unterstellt werden, dass in Ehen eine Rollenverteilung besteht, bei der einer der beiden Ehegatten deutlich weniger berufsorientiert wäre. Bei der Hinterbliebenenversorgung aus der gesetzlichen Rentenversicherung hat das Bundesverfassungsgericht die Orientierung an einer typisierten Normalehe mit einem Versorger und einem Haushälter schon im Jahr 1975 im Zweiten Witwerrentenurteil [...] für nicht mehr mit Art. 3 Abs. 2 GG vereinbar gehalten. Das in der gesellschaftlichen Realität nicht mehr typusprägende Bild der ‚Versorgerehe‘, in der der eine Ehepartner den anderen unterhält, kann demzufolge nicht mehr als Maßstab der Zuweisung von Hinterbliebenenleistungen dienen. Die Ehe kann nicht mehr auf eine bestimmte Rollenverteilung festgelegt werden. Vielmehr entspricht es dem Recht der Ehegatten aus Art. 6 Abs. 1 und Art. 3 Abs. 2 GG, über die Art und Weise ihres ehelichen Zusammenlebens in gleichberechtigter Weise selbst zu entscheiden.“ *Beschluss des BVerfG vom 7. Juli 2009, BVerfGE 124, 199, 226*

2.3 Rollenbilder im Recht

1973: Nach Scheidung muss geschiedene Ehefrau keine Arbeit annehmen, die „ihre Lage ungünstig verändern würde – Die zweite Ehe mit Hypothek belastet, die „von der zweiten Ehefrau mitgetragen werden“ müsse. In manchen Fällen werde „in der neuen Ehe .. auf Kinder verzichtet werden müssen“ (Dt.Bundestag 1973)

2007 Unterhaltsrechtsreform – Ersatz des Gedankens der lebenslangen nahehehlichen Solidarität durch Ausgleich ehebedingter Nachteile - „Mit der Neugestaltung des nahehehlichen Betreuungsunterhalts ... hat der Gesetzgeber für Kinder ab Vollendung des dritten Lebensjahrs den Vorrang der persönlichen Betreuung aufgegeben“ (BHG 18.3. 2009)

2005 Erwerbspflicht aller Erwerbsfähigen in Bedarfsgemeinschaften im SGB II

2.4 Rollenbilder im Recht

Veränderte Rollenbilder bergen hohe Risiken, wenn nicht die Voraussetzungen für eine eigenständigen Lebenssicherung vorliegen

Rollenbilder moderner als gesellschaftliche Realität

Gelebte Leben müssen geschützt werden

Die „eheliche Nachsorge“ noch nicht ersetzt durch eine Politik der Befähigung, die gewünschten Rollenbilder zu leben

3.1 Kein konsistentes Leitbild in DE

- Einerseits Leitbild der Hausfrau und Zusatzverdienerin: Ehegattensplitting, abgeleitete Sozialversicherung, geringerer Verdienst
 - Andererseits: Erwerbszwang nach Ehescheidung und bei Langzeitarbeitslosigkeit
- und
- Einerseits Qualifizierung der Frauen für den Arbeitsmarkt, Erhöhung der Bindung an den AM, durch Elterngeld, Ganztagschulen und Kindergärten - Verlängerung der Lebensarbeitszeit
 - Andererseits hohe finanzielle Anreize zur Verringerung von Frauenerwerbstätigkeit

Missachtung des Prinzips der „Folgerichtigkeit“

Wegweiser in unterschiedliche Richtungen

Folge: Geldverschwendung und abnehmende Effektivität der Politik

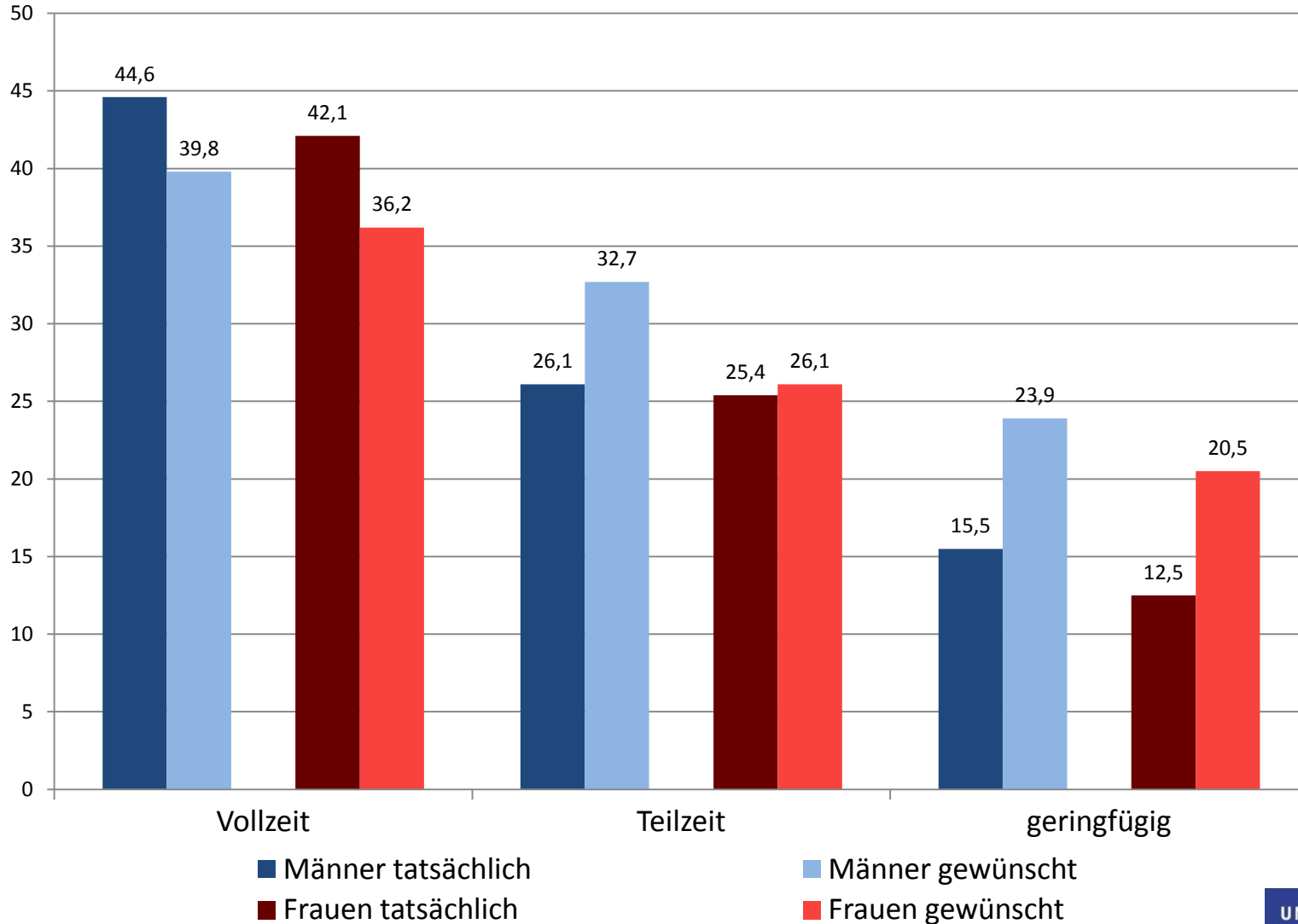
3.4 Leitbild der Kommission

*„Wir streben eine Gesellschaft mit **Wahlmöglichkeiten** an. Die Beschäftigungsfähigkeit von Männern und Frauen wird durch eine gute Ausbildung gesichert. Sie werden befähigt, für ihren Lebensunterhalt selbst zu sorgen und auch eine **eigene soziale Sicherung** aufzubauen. Die beruflichen Qualifikationen und Kompetenzen von Frauen und Männern werden gleichermaßen geschätzt und entgolten. Durch eine **angemessene Infrastruktur** für Kinderbetreuung, schulische Erziehung und Pflege sowie flexible Arbeitszeiten in den Unternehmen wird die Vereinbarkeit für Beruf und Familie gewährleistet. Die Erwerbsverläufe werden durch **Optionen** auf eine Unterbrechung der Erwerbstätigkeit oder eine vorübergehende und reversible Verkürzung der Arbeitszeit flexibilisiert. Die Gesellschaft unterstützt die Wahrnehmung dieser Optionen zur **Kindererziehung und -betreuung, Pflege und Weiterbildung**. Es werden besondere Anreize gesetzt, damit die Optionen in den gesellschaftlich gewünschten Feldern **sowohl von Frauen als auch von Männern** genutzt werden. Die Nutzung dieser Optionen darf nicht zu Nachteilen in der **Alterssicherung** führen.“*

3.5 Einige Vorschläge der Gleichstellungskommission

- ➔ Abschaffung des Sonderstatus von Minijobs
- ➔ Mindestlohn und leichtere AVE von Tarifverträgen
- ➔ Neue Arbeitszeitoptionen – Rückkehr auf Vollzeit
- ➔ Flexible tarifliche und betriebliche Arbeitszeiten – mehr kurze Vollzeit und lange Teilzeit – Variationen im Erwerbsverlauf
- ➔ ErwachsenenBaföG – zweite Chance
- ➔ Bedarfsgerechter weitere Ausbau der Kinderbetreuung und Ganztagschulen

3.6 Tatsächliche und gewünschte Arbeitszeit Männer und Frauen 2009 in Wochenstunden



Quelle: IAB Kurzbericht 9/2011

Gleichstellung Beitrag zu gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Innovation

- Anpassung gesellschaftlicher Strukturen an veränderte Rollenbilder und Präferenzen
- Nutzung aller Talente – Verminderung von Fachkräftemangel – mit schwedischer Erwerbstätigenquote 3,1 Mio Frauen in Vollzeitäquivalenten zusätzlich verfügbar
- Stabilisierung der sozialen Sicherungssysteme durch zusätzliche vollwertige Beitragszahler
- Schaffung neuer Beschäftigungsverhältnisse vor allem in personennahen Dienstleistungen

Kosten der Nichtgleichstellung höher als der Gleichstellung