

**WSI-Gleichstellungstagung
„Genderungleichheiten in der Arbeit“
Berlin, 17.-18. September 2015**

**Eine Gesellschaft der Wahlmöglichkeiten?
Beiträge von Erwerbsarbeit und Care zur sozialen Sicherung
von Frauen und Männern
(Input zu Panel 6)**

Prof. Dr. Ute Klammer
Universität Duisburg- Essen

Vortragsgliederung

1. **Wahlmöglichkeiten – Einstieg und grundsätzliche Überlegungen**
2. **„Eine Gesellschaft der Wahlmöglichkeiten“ – zum Leitbild der 1. Gleichstellungskommission (und der Fortführung durch die zweite Gleichstellungskommission)**
3. **Wahlmöglichkeiten – aber für wen?**
4. **Realitätscheck: Beiträge von Erwerbsarbeit und Care zur sozialen Sicherung von Frauen (und Männern), insbesondere im Alter**
5. **Ansatzpunkte für eine Gesellschaft der Wahlmöglichkeiten: Soziale Ziehungsrechte, Wahlarbeitszeitgesetz ... und resultierende Reformbedarfe in der Sozialen Sicherung**

Vortragsgliederung

1. **Wahlmöglichkeiten – Einstieg und grundsätzliche Überlegungen**
2. „Eine Gesellschaft der Wahlmöglichkeiten“ – zum Leitbild der 1. Gleichstellungskommission (und der Fortführung durch die zweite Gleichstellungskommission)
3. Wahlmöglichkeiten – aber für wen?
4. Realitätscheck: Beiträge von Erwerbsarbeit und Care zur sozialen Sicherung von Frauen (und Männern), insbesondere im Alter
5. Ansatzpunkte für eine Gesellschaft der Wahlmöglichkeiten: Soziale Ziehungsrechte, Wahlarbeitszeitgesetz ... und resultierende Reformbedarfe in der Sozialen Sicherung

Die Debatte um unterschiedliche Präferenzen und die Bedeutung von „Choice“

- Hakim 2000 (und 2006): Work-Lifestyle choices in the 21th century: Präferenztheorie
Feste Präferenzen bzgl. der Orientierung auf Erwerbs- und Fürsorgebereich?
- Einführung von Cash for Care –Systemen in vielen Ländern seit den 1990ern
(Kanada, USA, England, Niederlande, Finnland, Schweden, Norwegen, Italien, Österreich, Deutschland ...)
- Ziele:
 - mehr Autonomie und Selbstbestimmung
 - Anreize, Care zu Hause zu leisten /Kostensparnis in Bezug auf öffentliche Infrastruktur
 - Rückgriff auf Familienmitglieder und private Netzwerke als Lösungsansatz für den Fachkräftemangel
- In Deutschland bisher vor allem Agenda konservativer Parteien als Gegenentwurf zur durchgängigen Erwerbserwartung
- In jedem Fall ist die Frage zu beantworten: Wer leistet die Care-Arbeit in einer Gesellschaft, die dem „Adult-Worker-Model“ folgt?

Vortragsgliederung

1. **Wahlmöglichkeiten – Einstieg und grundsätzliche Überlegungen**
2. **„Eine Gesellschaft der Wahlmöglichkeiten“ – zum Leitbild der 1. Gleichstellungskommission (und der Fortführung durch die zweite Gleichstellungskommission)**
3. **Wahlmöglichkeiten – aber für wen?**
4. **Realitätscheck: Beiträge von Erwerbsarbeit und Care zur sozialen Sicherung von Frauen (und Männern), insbesondere im Alter**
5. **Ansatzpunkte für eine Gesellschaft der Wahlmöglichkeiten: Soziale Ziehungsrechte, Wahlarbeitszeitgesetz ... und resultierende Reformbedarfe in der Sozialen Sicherung**

Von der 1. Sachverständigenkommission Gleichstellung entwickeltes Leitbild (2011):

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.*

Vorläufiges Leitbild der 2. Sachverständigenkommission (Stand Herbst 2015):

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

Vortragsgliederung

1. **Wahlmöglichkeiten – Einstieg und grundsätzliche Überlegungen**
2. **„Eine Gesellschaft der Wahlmöglichkeiten“ – zum Leitbild der 1. Gleichstellungskommission (und der Fortführung durch die zweite Gleichstellungskommission)**
3. **Wahlmöglichkeiten – aber für wen?**
4. **Realitätscheck: Beiträge von Erwerbsarbeit und Care zur sozialen Sicherung von Frauen (und Männern), insbesondere im Alter**
5. **Ansatzpunkte für eine Gesellschaft der Wahlmöglichkeiten: Soziale Ziehungsrechte, Wahlarbeitszeitgesetz ... und resultierende Reformbedarfe in der Sozialen Sicherung**

Wahlmöglichkeiten für wen? – I: Empirische Befunde für Deutschland

- Gestiegene Frauenerwerbstätigkeit bei weitgehend konstantem gesamtwirtschaftlichen Erwerbsvolumen (in VZ-Äquivalenten)
- Schere zwischen den durchschnittlichen Arbeitszeiten von Frauen und Männern hat sich weiter geöffnet, europäischer Spitzenplatz beim „gender time gap“
- Retraditionalisierung der Geschlechterarrangements im Lebensverlauf, v.a. nach dem 1. Kind
- Kleine Arbeitsverhältnisse erweisen sich oft als Sackgasse (geringe Aufwärtsmobilität)
- Deutliche Kluft zwischen tatsächlichen und gewünschten Arbeitszeiten: Frauen mit geringen Arbeitszeiten würden oft gerne länger arbeiten, Männer mit überlangen Arbeitszeiten gerne kürzer.

Wahlmöglichkeiten für wen? – II: Institutionelle Rahmenbedingungen

- Fortgesetzte institutionelle Förderung der Ein- und Zuverdienerehe für Besserverdienende
- Gleichzeitig aber: Selektive Implementation des „Adult worker model“ - „Aufkündigung des männlichen Ernährermodells von unten“ (Knuth)
- Große (finanzielle) Schwierigkeiten für Frauen bei Abweichungen von der Norm und biografischen „Brüchen“, z.B. bei Alleinerziehenden und Familienernährerinnen
- Generell wenig Wahlmöglichkeiten – auch in Partnerfamilien – im niedrigen Einkommenssegment

Einführung von Elterngeld & Co: Mehr Geschlechtergerechtigkeit, weniger Familiengerechtigkeit?

Wahlmöglichkeiten für wen? - III: Betriebliche Praxis

Ergebnis von Betriebsfallstudien:

- Segment kurzer Vollzeit immer noch wenig verbreitet
- Offizielle Existenz von wählbaren Instrumenten/Arbeitszeitoptionen sagt noch nichts über die Praxis (tatsächliche Wahloptionen, Konsequenzen) aus (Weßler-Poßberg 2014)
- Unternehmen verfolgen unterschiedliche Strategien gegenüber unterschiedlichen Beschäftigtengruppen („Vermarktlichung“, „Verhandelte Stabilität“, „Vergemeinschaftung“, Diewald/Brose/Goedicke 2005; Klammer/Muffels/Wilthagen 2007)

These:

Die unterschiedlichen Strategien haben unterschiedliche Konsequenzen für die (gegenwärtigen und zukünftigen) Chancen auf eine selbstbestimmte Erwerbsbiografie.

Selektivität der freiwilligen Maßnahmen - weiter zunehmende Ausdifferenzierung

Vortragsgliederung

1. **Wahlmöglichkeiten – Einstieg und grundsätzliche Überlegungen**
2. **„Eine Gesellschaft der Wahlmöglichkeiten“ – zum Leitbild der 1. Gleichstellungskommission (und der Fortführung durch die zweite Gleichstellungskommission)**
3. **Wahlmöglichkeiten – aber für wen?**
4. **Realitätscheck: Beiträge von Erwerbsarbeit und Care zur sozialen Sicherung von Frauen (und Männern), insbesondere im Alter**
5. **Ansatzpunkte für eine Gesellschaft der Wahlmöglichkeiten: Soziale Ziehungsrechte, Wahlarbeitszeitgesetz ... und resultierende Reformbedarfe in der Sozialen Sicherung**

Care und soziale Sicherung – Absicherung in den Sozialversicherungen

	Unfallv.	Krankenv.	Pflegev.	Arbeitslosenv	Rentenv.
Kinder- erziehung	nein	abh. von Art der Versicherung (beitragsfrei in Elternzeit wenn vorher GKV- Pflichtversicherung)	etwas geringere Beiträge (0,25%) bei Beitragspflicht	Beitragsfreie Weiterversiche- rung für max. 3 Jahre, wenn vorher Beitragspflicht	Ja, 3 Jahre 1 EP voll additiv, Aufstockung bei TZ bis Ende 10. Lebensjahr; Kinderzulage bei Riester-Verträgen
Angehöri- genpflege	ja	Ev. Zuschüsse zur GKV (auf Antrag wenn nur freiwillige Versicherung möglich)	Übliche Beitragspflicht	Nur freiwillige Versicherung auf eigene Kosten möglich	Rentenbeiträge nach Schwere d. Pflegebed., aber nur im Erwerbs- alter bei mind. 14 Std. Pflege und max. 30 Std. Erwerbsarbeit pro Woche

Quelle: Eigene Zusammenstellung.

Grundsicherungsbedürftigkeit im Alter nach Geschlecht

- Gender pension gap: rd. 60% (58% für die Jahrgänge 1936 – 55)
- Deutlich höherer Anteil von Frauen in der Grundsicherungspopulation
- Allerdings: Männeranteil steigt im Zeitverlauf;
geschlechtsspezifische Grundsicherungsquoten nähern sich allmählich an

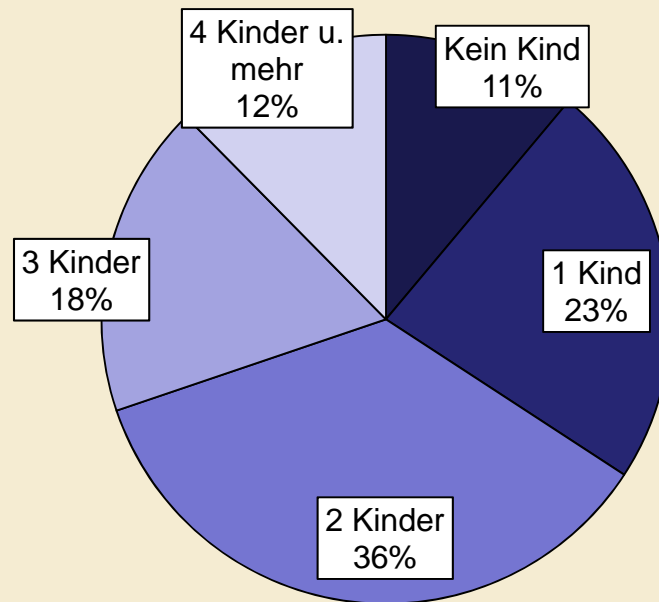
Grundsicherungsempfänger/innen (65+) nach Geschlecht

Jahr	Anteil an Empfängern		Betroffenheitsquoten	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
2003	29%	71%	1,2%	2,1%
2007	33%	67%	1,9%	2,7%
2011	36%	64%	2,2%	2,9%
2013	36%	64%	2,6%	3,3%

Quelle: Statistisches Bundesamt, Grundsicherungsstatistik

Care und soziale Sicherung am Beispiel Kindererziehung: Eigenes Alterseinkommen von Frauen nach Kinderzahl

Kinderzahl, Frauen 65 +



Gesamtnettoeinkommen, Frauen 65 +

Kinder	Eigenes monatl. Nettoeinkommen in EUR
0	1283
1	1084
2	997
3	941
4 oder mehr	878

Quelle: Alterssicherungsbericht 2012

Abschwächung des Zusammenhangs jedoch zu erwarten!

(Typisierte) Wiedereinstiegsmuster von Müttern nach Erwerbsunterbrechung und projizierte Einkommen im Alter, westdeutsche Frauen der Kohorten 1942 - 1961

	Wiedereinstiegstyp	Anteil an allen Müttern	Persönliches Nettoeinkommen der Mütter in EUR		Anteil der Ehepaare mit Nettoeinkommen unter 1000 Euro
			Alleinstehend	Verheiratet	
1	Vollzeit(wieder)einstieg	13%	1211	1109	0,2%
2	Teilzeit(wieder)einstieg	20%	1117	867	1,5%
3	Spät(wieder)einstieg	16%	944	892	3,6%
4	(Wieder)Einstieg über geringf. Besch.	9%	842	585	6,6%
5	Langzeiterziehung	42%	776	427	2,5%
	Durchschnitt		969	668	2,6%

Quelle: Heien et al. 2012

Gender pension gap in diesen Kohorten insges. rd. 60%!

Care und soziale Sicherung am Beispiel Pflege

Frauen mit Pflegezeiten in der Versichertenbiografie weisen deutlich weniger Monate mit versicherungspflichtiger Erwerbstätigkeit und dementsprechend weniger persönliche Entgeltpunkte auf als Frauen ohne Pflegezeiten

Rentenbiografien von Frauen mit und ohne Pflegephasen

	Frauen OHNE Pflegephasen in Biografie	Frauen MIT Pflegephasen in Biografie
Monate ohne Kontakt zur RV	216 Monate	247 Monate
Monate mit versicherungspfl. Erwerbstätigkeit	250 Monate	176 Monate
Persönliche Entgeltpunkte Frauen West	19,2 EP	14,6 EP
Persönliche Entgeltpunkte Frauen Ost	33,8 EP	30 EP

Quelle: Stegmann/Mika 2007; Datenbasis: VVL 2004

Pflegezeiten sind für die Rente weniger wert als Kindererziehungszeiten!

Vortragsgliederung

1. **Wahlmöglichkeiten – Einstieg und grundsätzliche Überlegungen**
2. **„Eine Gesellschaft der Wahlmöglichkeiten“ – zum Leitbild der 1. Gleichstellungskommission (und der Fortführung durch die zweite Gleichstellungskommission)**
3. **Wahlmöglichkeiten – aber für wen?**
4. **Realitätscheck: Beiträge von Erwerbsarbeit und Care zur sozialen Sicherung von Frauen (und Männern), insbesondere im Alter**
5. **Ansatzpunkte für eine Gesellschaft der Wahlmöglichkeiten: Soziale Ziehungsrechte, Wahlarbeitszeitgesetz ... und resultierende Reformbedarfe in der Sozialen Sicherung**

Die Lebensverlaufsperspektive: eine methodisch – theoretische Annäherung

Die 5 paradigmatischen Prinzipien der Lebenslauftheorie (Elder et al. 2003):

- 1. Das Prinzip der lebenslangen Entwicklung**
- 2. Das Prinzip des aktiven Gestaltens („agency“)**
- 3. Das Prinzip von Zeit und Ort**
- 4. Das Prinzip des Timings**
- 5. Das Prinzip der verbundenen Leben („linked lives“)**

Ansatz: Verwirklichungschancenansatz (Sen, Nussbaum)

- Wie können Verwirklichungschancen entlang des Lebensverlaufs unterstützt und abgesichert werden?**

Soziale Ziehungsrechte?

- Diskussion seit Supiot 1999, in Deutschland u.a. Mückenberger 2007
- Ziel: kohärenter und verlässlicher Rahmen für verschiedene Zeitoptionen
- gesicherte Rechte auf Unterbrechungen und Arbeitszeitveränderungen über den Lebensverlauf
- Kontrahierungszwänge und Mitbestimmungsrechte
- Frage: Ziehungsrechte auch ohne legitimierenden gesellschaftlichen Zweck?
- Flankierung durch Grundeinkommen?
- Problem: Gedacht als Zeitsparmodell, in dem die Ansparphase vor der Entnahmephase liegt – entspricht nicht den faktischen Bedarfen/Mustern

Wahlarbeitszeitgesetz?

- Vorschlag der Gleichstellungsberichtskommission, nun konkret Diskussionsthema des Deutschen Juristinnenbundes
- Sollte flexible Lösungen über den Lebensverlauf bieten, die die jeweiligen Arbeitszeitbedürfnisse der Beschäftigten wie auch die betrieblichen Interessen berücksichtigt
- Wahlarbeitszeitkonzept soll nach Maßgabe der jeweiligen betrieblichen Gegebenheiten entwickelt werden (Pflicht), Portfolio an Optionen
- Individuelle Rechte der Beschäftigten zur Anpassung ihrer Arbeitszeit
- Verfahrensregeln, ggf. Verhandlungsverfahren

Wie könnten/müssten verschiedene Tätigkeiten sozial abgesichert werden?

- Individuelle Sparmodelle wirken selektiv!
- Rückbesinnung auf das “Voll eigenständige System”
- Entscheidende Frage: Welche Tätigkeiten wären kollektiv abzusichern, welche privat? (intertemporale und interpersonelle Umverteilung).
- Vor allem bei Pflege Verbesserungsbedarf bei Anspruchserwerb für die Alterssicherung, aber auch die anderen Sozialversicherungen wären stärker einzubeziehen

Parallel zu führende Debatte:

Brauchen wir eine neue Norm für das “Normalarbeitsverhältnis” mit verkürzter Wochenarbeitszeit?

Eine verkürzte Vollzeitnorm könnte eine sinnvolle Basis für die Gestaltung von Verkürzungs-, aber auch Aufstockungsoptionen sein.

Resümée: Erwerbsverläufe - Wahlmöglichkeiten und ihre Rahmenbedingungen

Jüngste Reformen eröffnen prinzipiell mehr Wahlmöglichkeiten:

- Elterngeld Plus/Familienarbeitszeit
- Familienpflegezeit
- z.T. auch Betreuungsgeld (!)
- Geplantes Rückkehrrecht auf Vollzeit ...

... aber die limitierenden Faktoren bleiben größtenteils bestehen!

Beispiele für Faktoren, die Wahlmöglichkeiten von Frauen limitieren und eine eigenständige Existenzsicherung erschweren:

- Erwerbsumfang
(z.B. limitiert durch fehlende Kinderbetreuung, Minijobs)
- Niedriglöhne in Frauenbranchen
(Zuverdienerinnen-Jobs)
- Stereotype/gläserne Decke
- Dequalifikation durch vorherige asymmetrische Aufgabenteilung/
Erwerbsunterbrechungen (Fehlanreize)
- Neue Regeln/Einschränkung des nahehelichen Unterhalts und der
Hinterbliebenenversorgung

Zudem absehbare Verschärfung der Altersarmut
(Verbindung von externen und internen Faktoren)!

Ein „Wahlarbeitszeitgesetz“ könnte jedoch dazu beitragen, dass Unterbrechungen und Arbeitszeitreduktionen nicht mehr so häufig in Sackgassen führen!

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!

Kontakt:

Prof. Dr. Ute Klammer

Universität Duisburg-Essen

ute.klammer@uni-due.de