



Zukunft des Sozialstaats – auch eine Frage der Geschlechtergerechtigkeit!?

Prof. Dr. Aysel Yollu-Tok

11. Mai 2022

82. Deutscher Führsorgetag 2022, Essen

Forums 2.7 „Im Fokus: Zukunft des Sozialstaats –
auch eine Frage der Geschlechtergerechtigkeit“

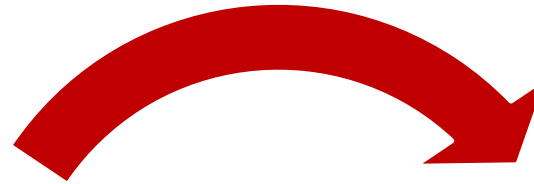


Illustration: Ka Schmitz/Imke Schmidt-Sári 2021
für Geschäftsstelle Dritter Gleichstellungsbericht.

Sozialstaat als Zusammenspiel von Wirtschafts- und Sozialpolitik

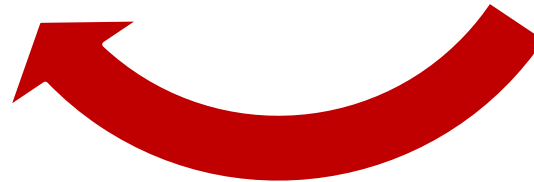


- Sozialpolitik greift in die wirtschaftliche Wertschöpfung ein (Beiträge & Steuern)



Wirtschaftspolitik

Sozialpolitik



- Schützt die Arbeitskraft gegen vorzeitigen Verschleiß
- Verbessert die qualifikatorische Leistungsfähigkeit
- Fördert Leistungsbereitschaft
- Fördert Strukturwandel
- Akzeptanz und Stabilität des politischen Systems



	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



Gender Pay Gap: 18% für 2021 (Statistisches Bundesamt 2022)

- Drei Viertel der Lücke sind auf strukturelle Ungleichheiten zurückzuführen (Statistisches Bundesamt 2017)

Gender Lifetime Earning Gap: 45% (Westdt.) 40% in (Ostdt.) (Bönke et al. 2020)

- Mütter verdienen 62% (West) bzw. 48% (Ost) weniger als Väter (Jhg. 1975-1985)
- Das Lebenserwerbseinkommen von Akademikerinnen im West ist vergleichbar mit geringqualifizierte Männern (Jhg. bis 1974)
- Das Lebenserwerbseinkommen von Akademikerinnen im Ost ist vergleichbar mit geringqualifizierte Männern (Jhg. 1975-1985)

Gender Care Gap: 66% für 2017 (Dritter Gleichstellungsbericht 2017)

- Frauen leisten 66% der unbezahlten Sorgearbeit am Tag als Männer

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

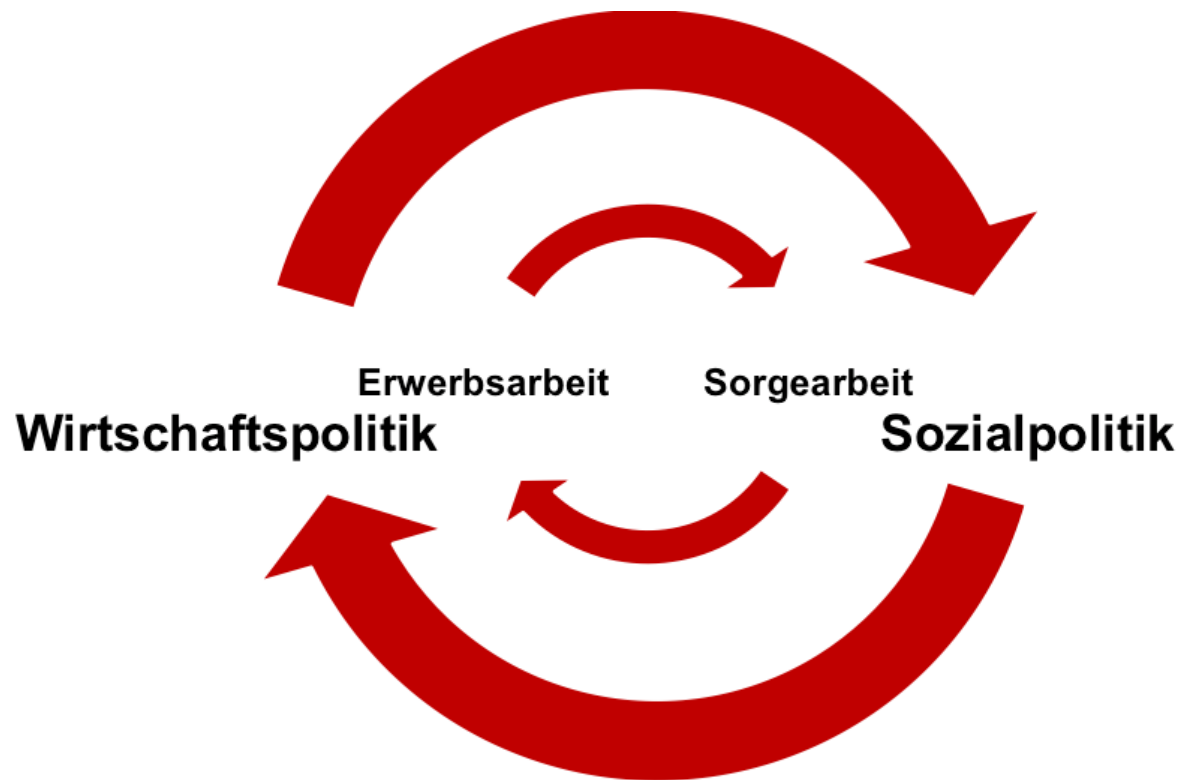
- Geht auf die Haushaltsebene ein und betrachtet Paarhaushalte
- Bei einer gleiche Aufteilung der unbezahlten Sorgearbeit im Haushalt wäre der Wert 50%

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.)

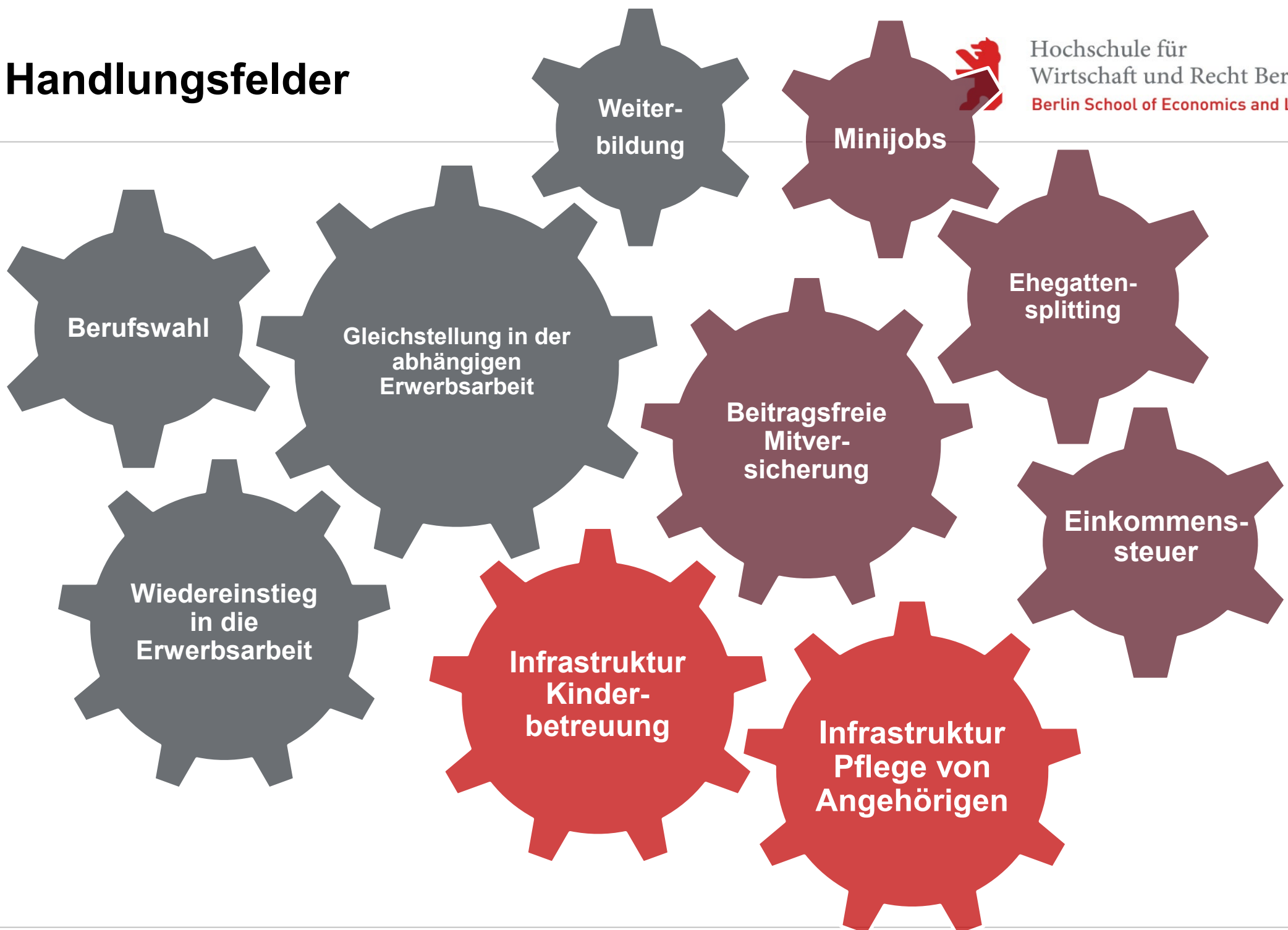
Artikel 3 Abs. 2 und 3 GG

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“**
- 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 erwerbsförmeriger 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:
 - ✓ 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.

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
