

***Erwerbsarbeit
und
Chancengleichheit
im
Lebensverlauf***

Fachtagung

Gemeinsam mehr bewegen-
Chancengleichheit am Arbeitsmarkt

Frankfurt/Main 1. Februar 2012

Dr. Barbara Stiegler

Gliederung

- 1. Die neue Perspektive: der Lebensverlauf
- 2. Das Leitbild
- 3. Das Recht und die Leitbilder
- 4. Bildung und geschlechtsspezifische Weichen
- 5. Erwerbstätigkeit und geschlechtsspezifische Verläufe
- 6. Erwerbsarbeitszeit und Sorgearbeitszeit
- 7. Alterssicherung

Gleichstellungspolitik aus der Lebensverlaufsperspektive heisst:

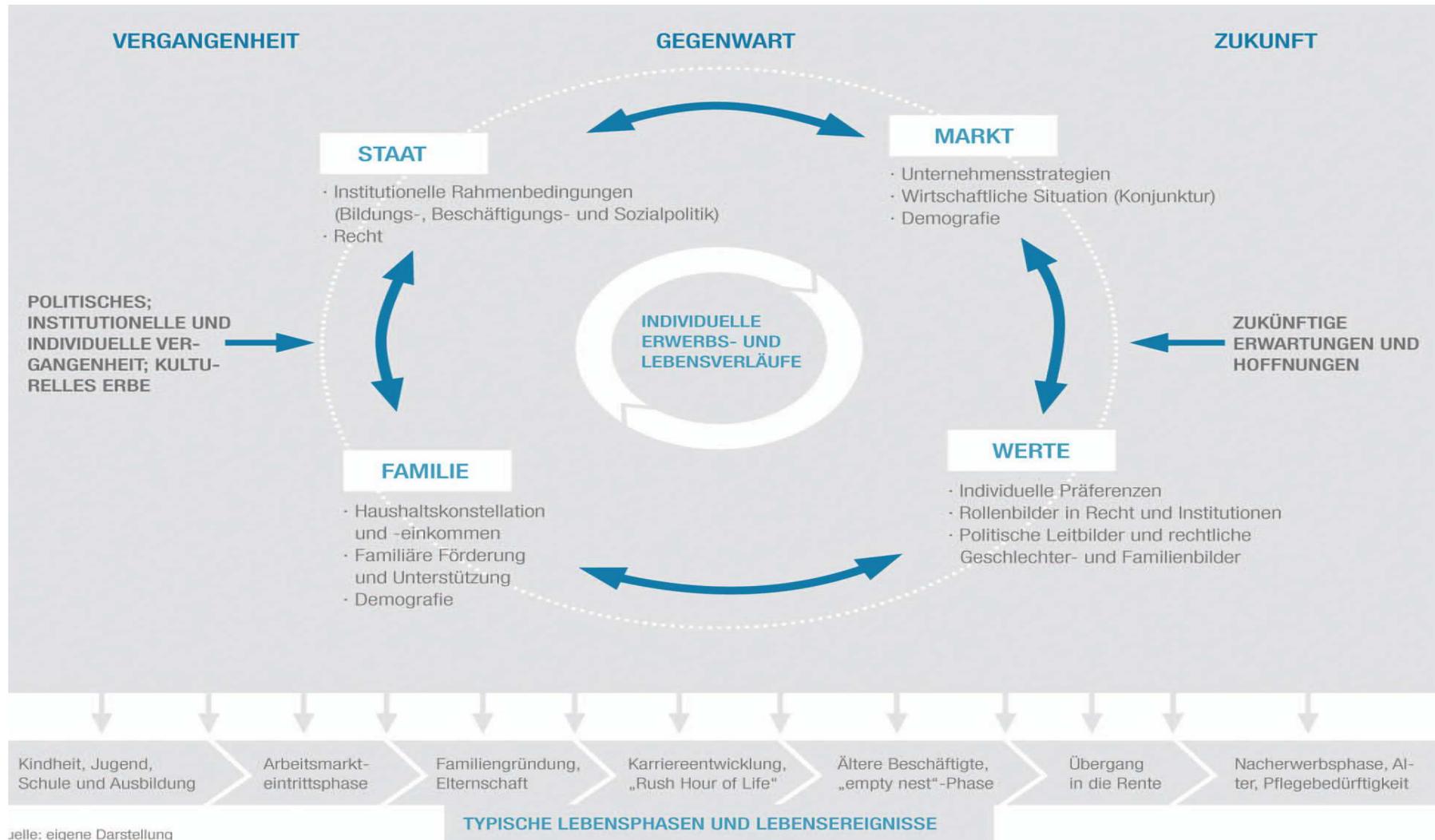
Für die Analyse

- Kumulation von Risiken erkennen
- Narbeneffekte, Sackgassen und Abwärtsspiralen definieren
- Ursachen von Benachteiligungen identifizieren

Für die Politik

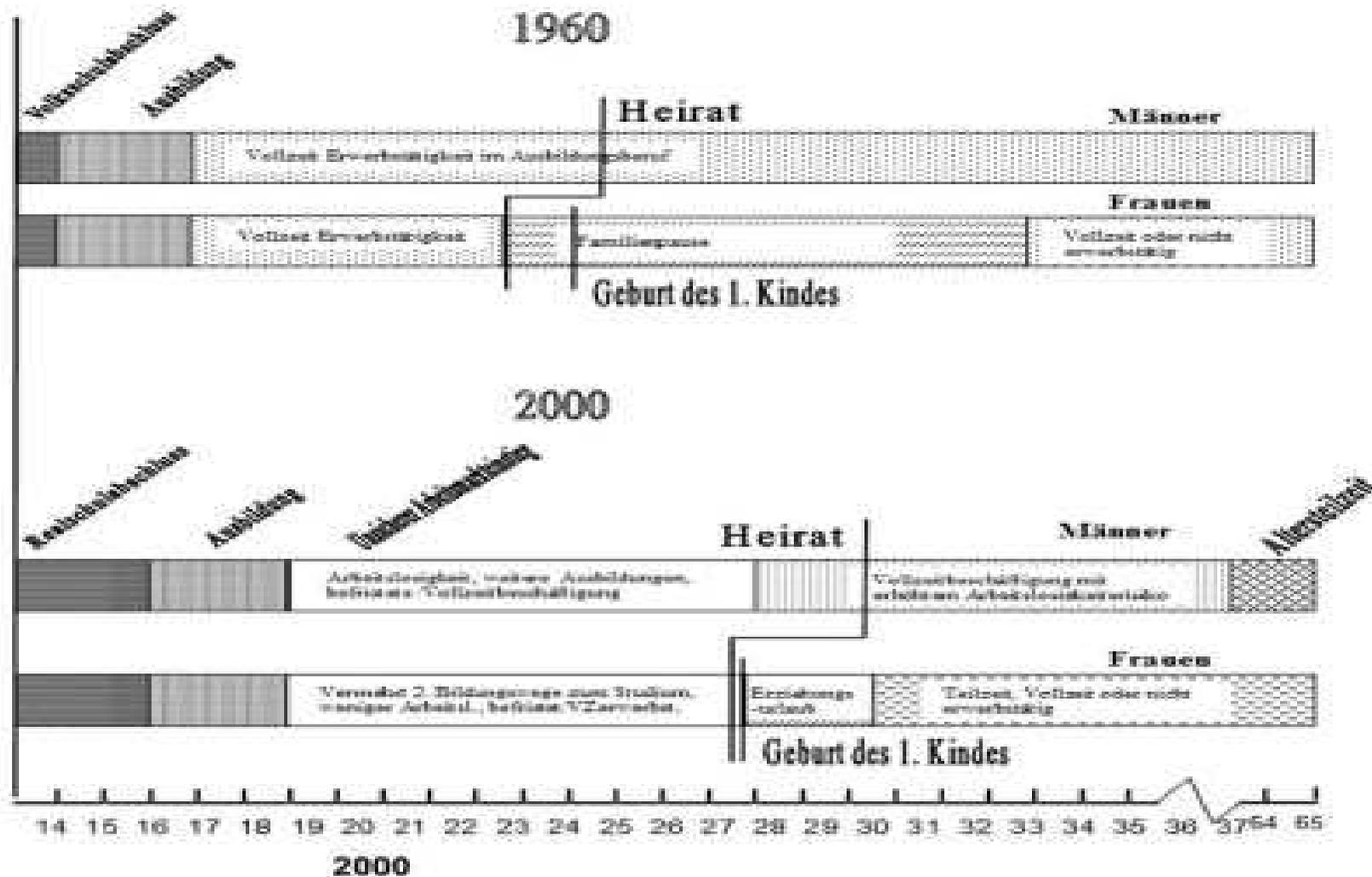
- Nicht nur Massnahmen für Zielgruppen entwickeln
- Strukturelle Weichen verändern

Die Lebensverlaufperspektive und ihre Bedingungs-faktoren



Dr. Barbara Stiegler

Lebensverläufe von Männern und Frauen im Wandel



Gliederung

- 1. Die neue Perspektive: der Lebensverlauf
- 2. Das Leitbild
- 3. Das Recht und die Leitbilder
- 4. Bildung und geschlechtsspezifische Weichen
- 5. Erwerbstätigkeit und geschlechtsspezifische Verläufe
- 6. Erwerbsarbeitszeit und Sorgearbeitszeit
- 7. Alterssicherung

Das Leitbild

- *Grundannahme: Rollenkonformes Verhalten verursacht Risiken und Nachteile im späteren Leben. Daher muss es neue Leitbilder geben.*
- **Männer und Frauen werden durch gute Bildung befähigt, für ihren Lebensunterhalt selbst zu sorgen**
- **Berufliche Kompetenzen von Männern und Frauen werden gleich bewertet**
- **Es gibt eine angemessene Infrastruktur für Kindererziehung und Pflege**
- **Optionen zur Unterbrechung oder zur vorübergehenden, reversiblen Reduktion der Erwerbstätigkeit sind gesellschaftlich erwünscht und werden unterstützt, so dass keine Nachteile entstehen**
- **Es bedarf besonderer Anreize, damit diese Optionen von Männern genauso wie von Frauen genutzt werden können**

Gliederung

- 1. Die neue Perspektive: der Lebensverlauf
- 2. Das Leitbild
- 3. Das Recht und die Leitbilder
- 4. Bildung und geschlechtsspezifische Weichen
- 5. Erwerbstätigkeit und geschlechtsspezifische Verläufe
- 6. Erwerbsarbeitszeit und Sorgearbeitszeit
- 7. Alterssicherung

Inkonsistenzen im Recht

Recht wirkt normativ, ist aber auch Ergebnis von gesellschaftlich entwickelten Normen

- Nicht alle Rechtsnormen orientieren sich am Leitbild gleichberechtigter Partner mit Sorgeverpflichtung.
- Leitvorstellungen widersprechen sich, denn sie unterscheiden die Situation während und die nach der Ehe:

Splitting, Mitversicherung, Minijobregelung und Pflegegeld setzen auf die Ehe als Versorgungssystem,

im Unterhaltsrecht, der reformierten Hinterbliebenenversorgung und im SGB II wird dagegen ein Leitbild verfolgt, nach dem jede Person lebenslang erwerbstätig zu sein hat.

Gliederung

- 1. Die neue Perspektive: der Lebensverlauf
- 2. Das Leitbild
- 3. Das Recht und die Leitbilder
- 4. Bildung und geschlechtsspezifische Weichen
- 5. Erwerbstätigkeit und geschlechtsspezifische Verläufe
- 6. Erwerbsarbeitszeit und Sorgearbeitszeit
- 7. Alterssicherung

Geschlechtsspezifische Risiken

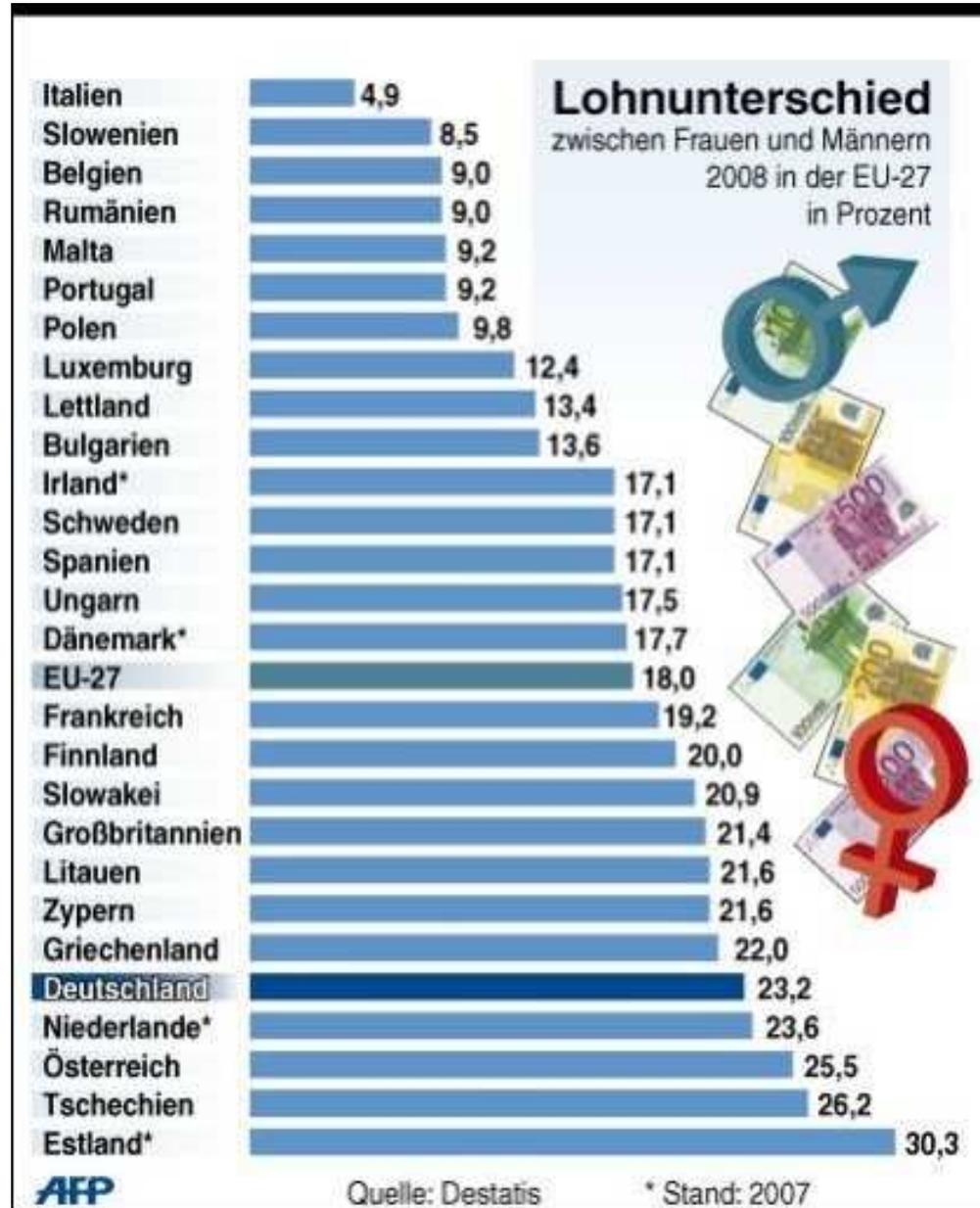
- Jungen sind nicht Bildungsverlierer und Mädchen die Gewinnerinnen: innerhalb der Gruppen und nach soziökonomischem Hintergrund sind die größten Differenzen
- Die höheren Bildungsabschlüsse vieler Frauen lassen sich weder quantitativ noch qualitativ im Erwerbsarbeitssystem umsetzen.
- Geschlechtskonforme Berufswahl: Frauentypische Berufe im “Schulberufssystem” und als “Zuverdienerberufe”
- Frühe Mutterschaft hindert: ab 25 Jahren immer weniger Chancen auf Ausbildungsabschluss, frühe Vaterschaft motiviert
- Junge migrantische Mütter ohne Erstqualifikation finden sehr schwer einen Einstieg in Bildung/Ausbildung/Beruf
- Studierende Mütter: negativer Effekt auf Studienverlauf

Gliederung

- 1. Die neue Perspektive: der Lebensverlauf
- 2. Das Leitbild
- 3. Das Recht und die Leitbilder
- 4. Bildung und geschlechtsspezifische Weichen
- 5. Erwerbstätigkeit und geschlechtsspezifische Verläufe
- 6. Erwerbsarbeitszeit und Sorgearbeitszeit
- 7. Alterssicherung

Typisch für Frauen

- Geringere Verdienste
- Geringer bewertete Arbeitstätigkeiten
- Beschäftigt im Niedriglohnsegment
- Geringfügige Beschäftigung
- Erwerbsunterbrechungen
- Kaum unter den ganz Reichen
- Kaum unter den ganz Mächtigen



Dr. Barbara Stiegler

Lohnungleichheit zwischen Männern und Frauen - in Prozent



Quelle: IAB-Berechnungen 2005, Vollzeitbeschäftigte, Westdeutschland

© IAB

Dr. Barbara Stiegler

Stundenlöhne



12,44 Euro

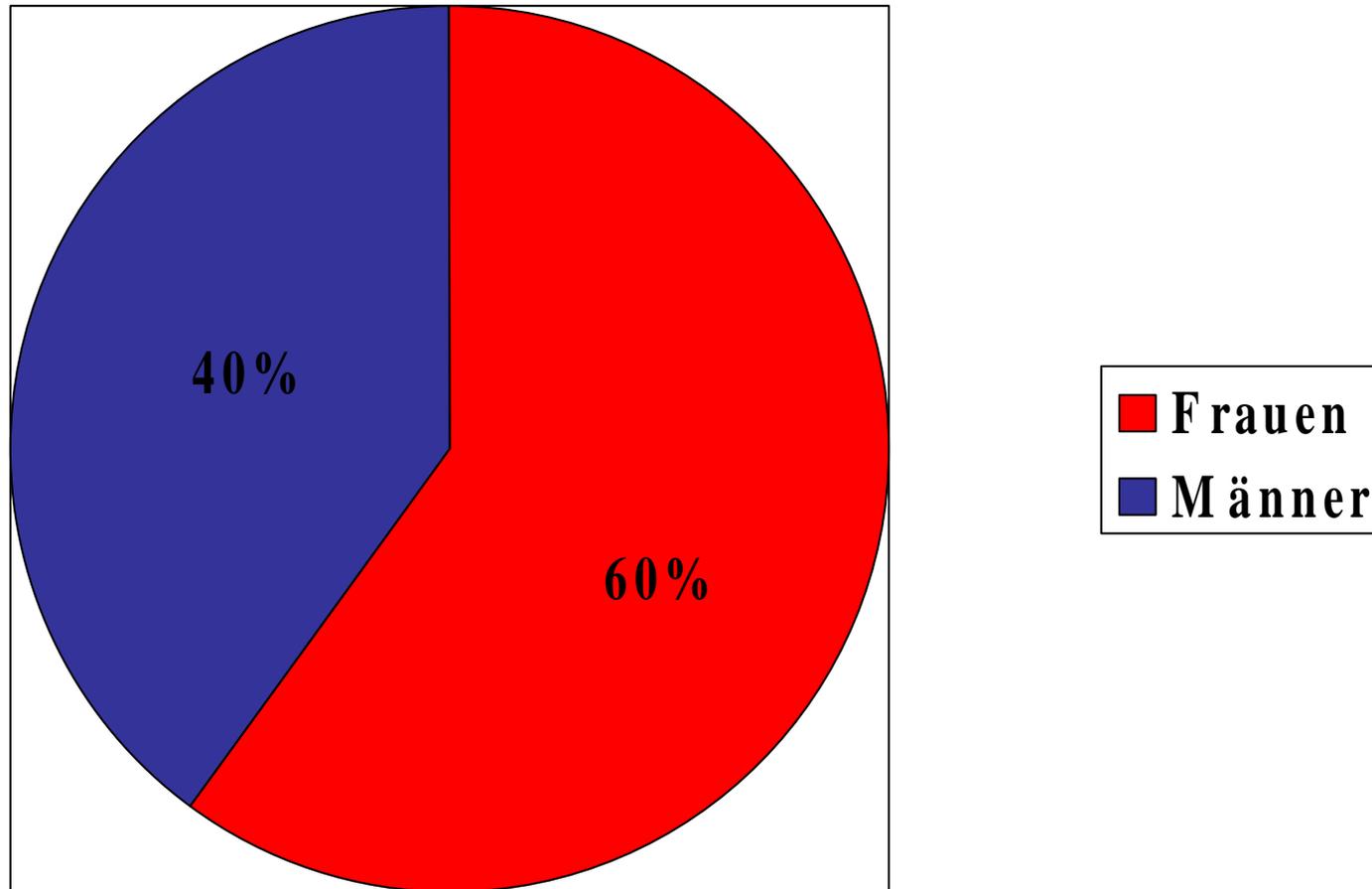


15,47 Euro



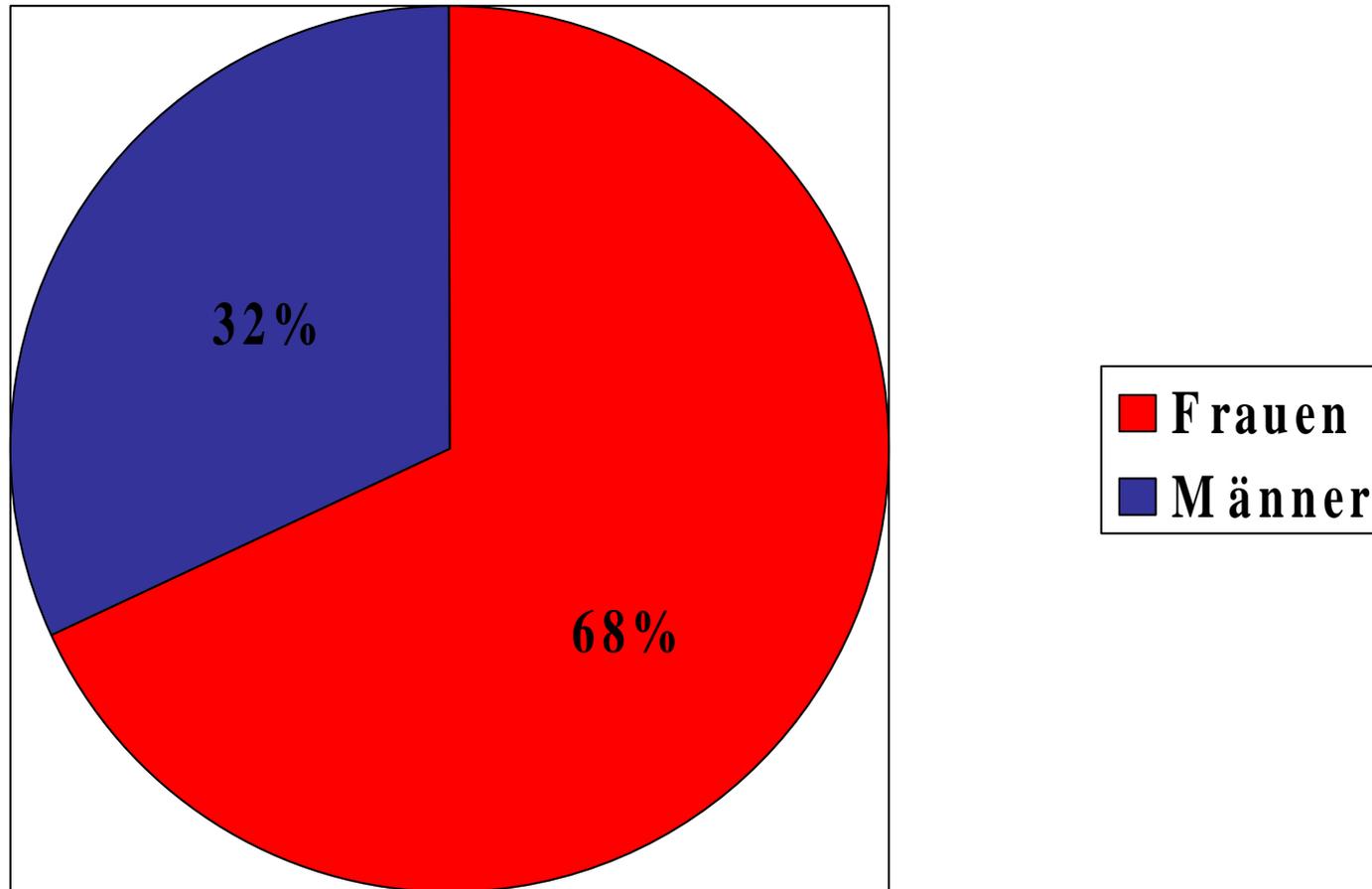
Dr. Barbara Stiegler

Beschäftigte im Niedriglohnsektor (22% aller Beschäftigten)



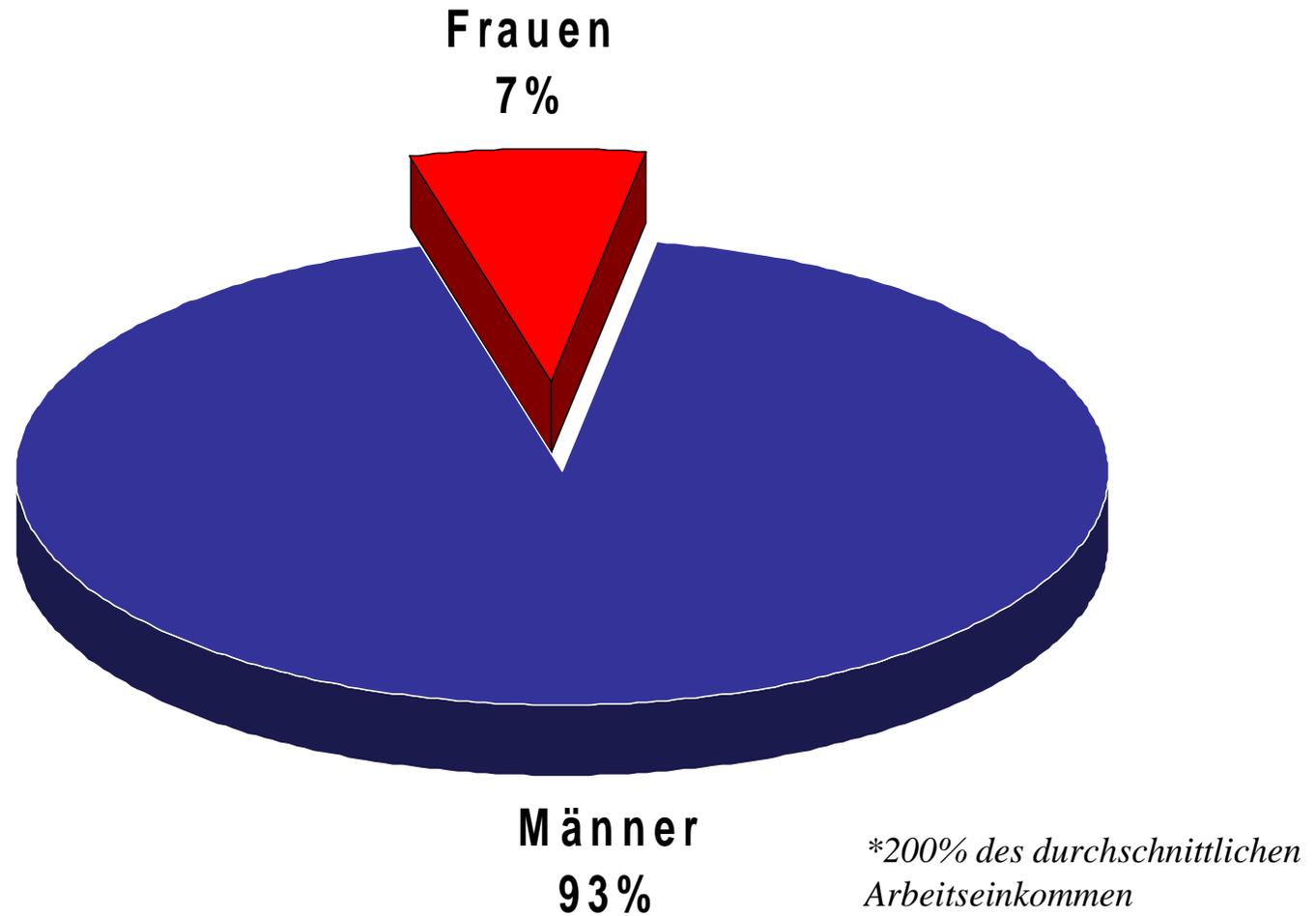
Dr. Barbara Stiegler

Personen, die ausschließlich geringfügig beschäftigt sind



Dr. Barbara Stiegler

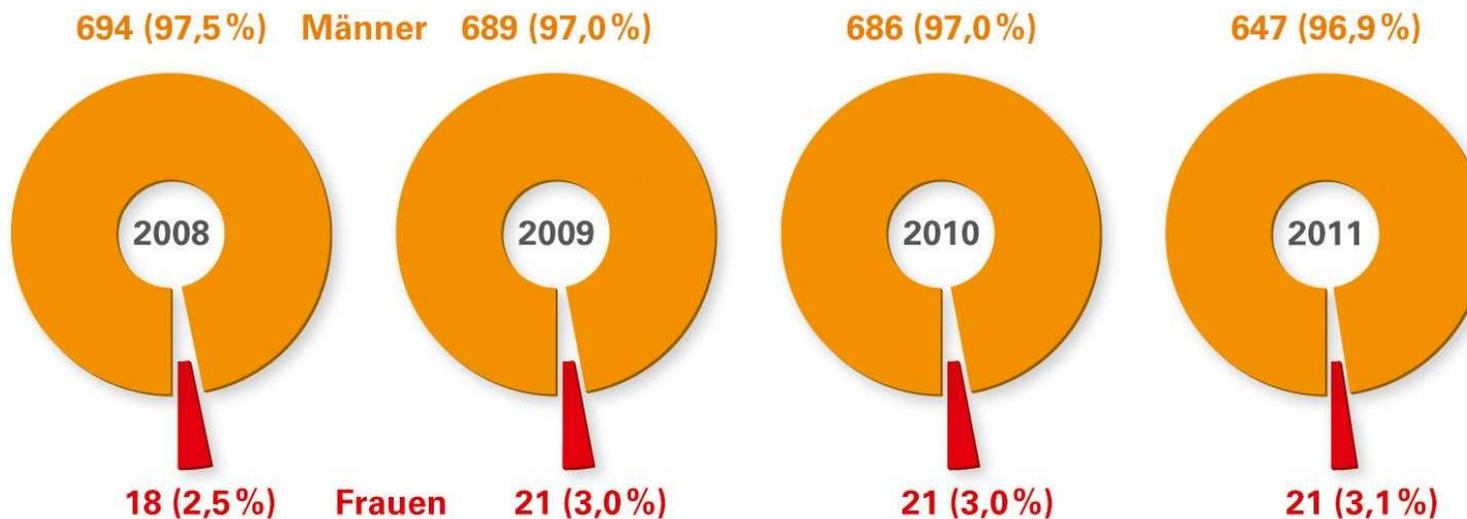
Einkommensreichtum* nach Geschlecht



Machtpositionen in der Wirtschaft

Frauen in Vorständen: In vier Jahren fast nichts passiert

In den Vorständen börsennotierter* Unternehmen waren vertreten ...

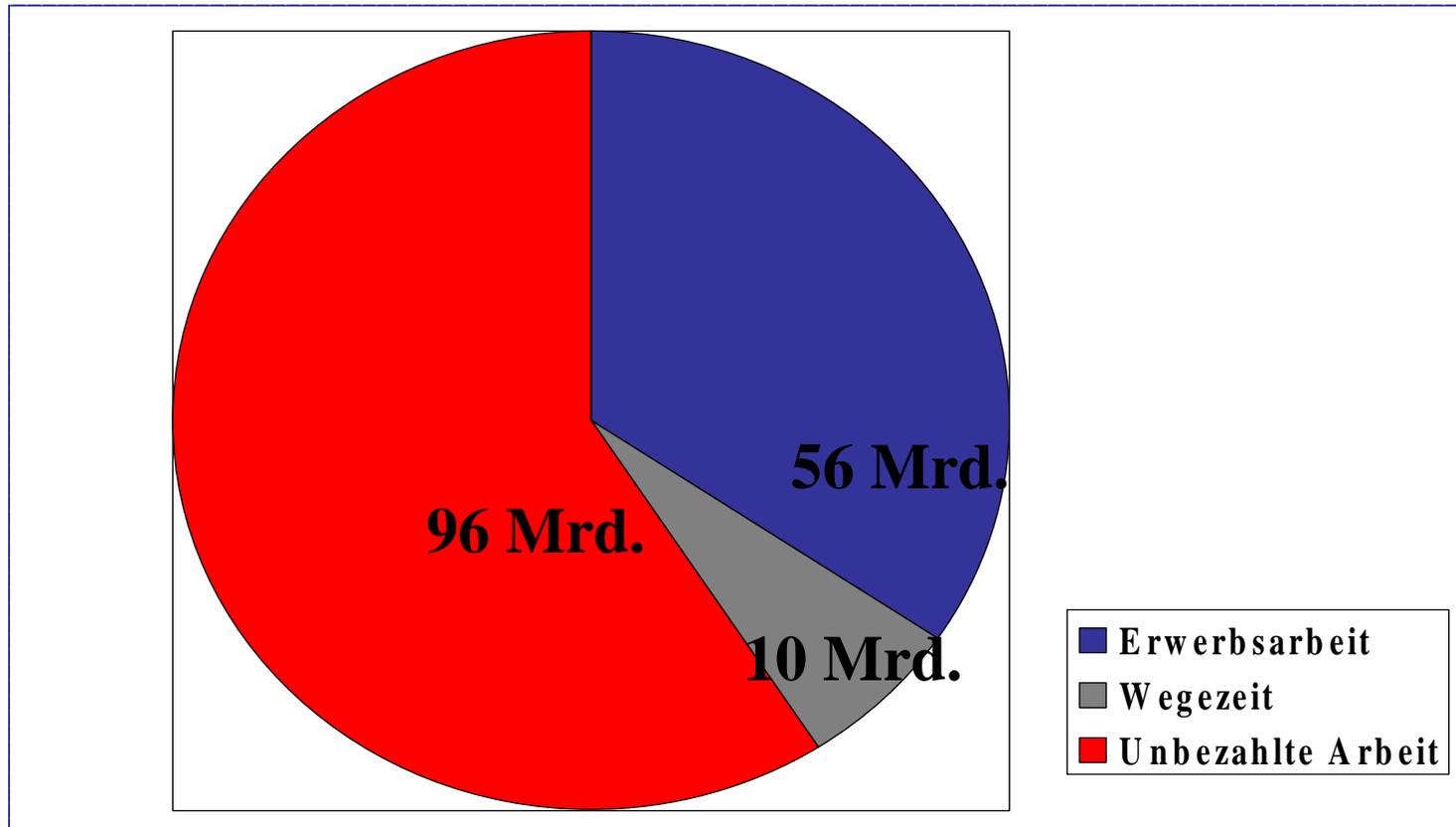


*160 Firmen aus DAX, M-, S- und Tec-DAX; Quelle: Weckes 2011 | © Hans-Böckler-Stiftung 2011

Gliederung

- 1. Die neue Perspektive: der Lebensverlauf
- 2. Das Leitbild
- 3. Das Recht und die Leitbilder
- 4. Bildung und geschlechtsspezifische Weichen
- 5. Erwerbstätigkeit und geschlechtsspezifische Verläufe
- 6. Erwerbsarbeitszeit und Sorgearbeitszeit
- 7. Alterssicherung

Bezahlte und unbezahlte Arbeit in Deutschland in Stunden (2001) jährlich



pro Woche: **Frauen:** zwei Drittel *unbezahlte*, ein Drittel *bezahlte* Arbeitszeit
Männer: ein Drittel *unbezahlte*, zwei Drittel *bezahlte* Arbeitszeit

Unbezahlte Pflegearbeit

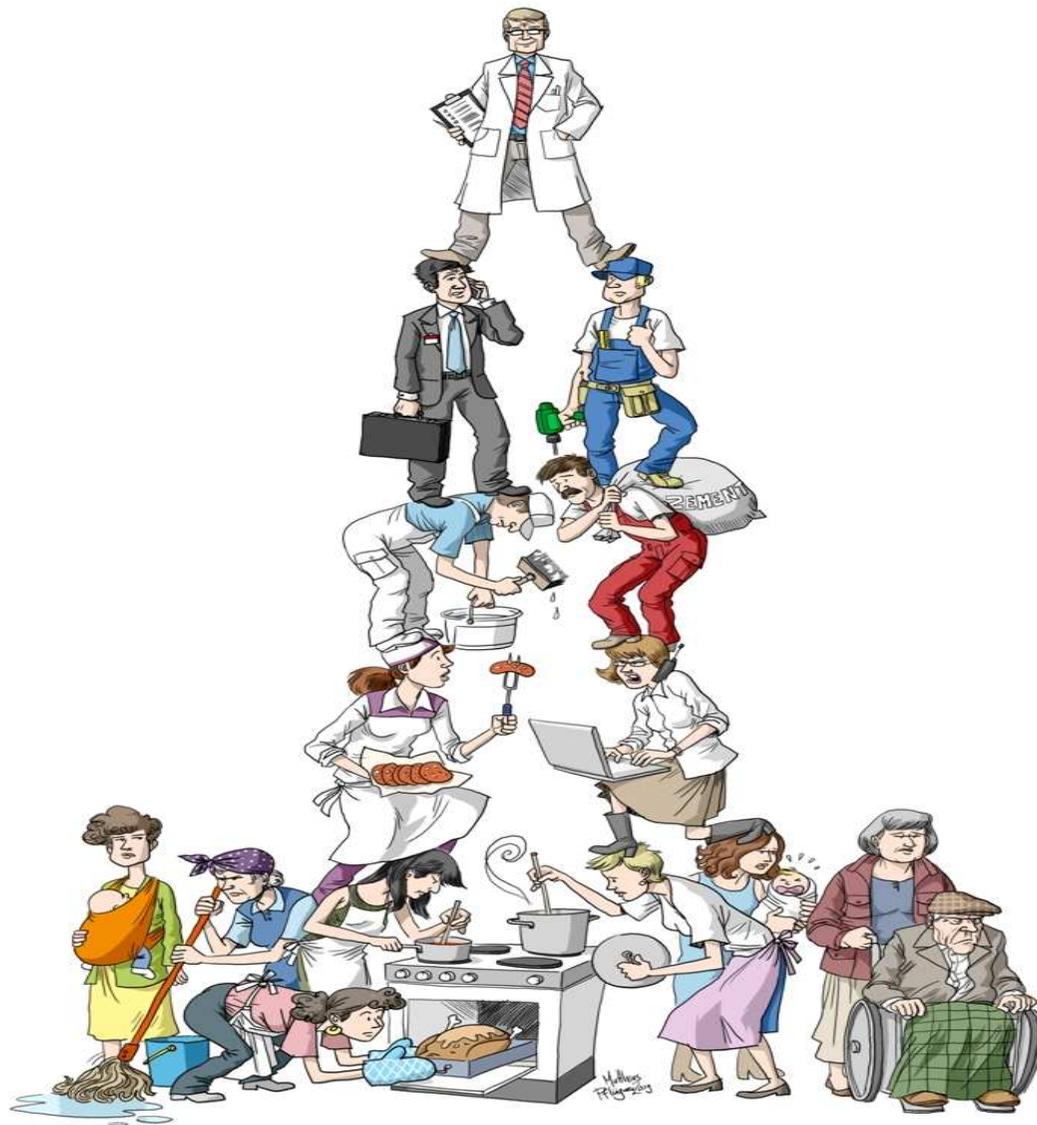
für ältere Pflegebedürftige

4,9 Milliarden Stunden im Jahr

entsprechen

3,2 Millionen Vollzeitarbeitsplätzen

2/3 davon leisten Frauen



Dr. Barbara Stiegler

**Ausgewählte Befunde:
Retraditionalisierung der familiären Erwerbsarrangements**

**Muster der Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeiten in
Paarhaushalten mit zunehmender Ehedauer (in %)**

Geschlechter- arrangement	Zeitpunkt		
	Eheschließung	Nach 6 Jahren Ehe	Nach 14 Jahren Ehe
Stark traditional*	25,5	55,0	60,2
Traditional**	29,0	25,7	24,9
Partnerschaftlich	43,6	18,6	13,7
Nicht traditional	1,7	0,7	0,8
Stark nicht traditional	0,2	0,4	0,4
Paare (n = ...)	1.423	773	518

* Stark traditional: männlicher Alleinverdiener

** Traditional: männlicher Ernährer mit weiblicher Zuerstverdienerin

Quelle: eigene Darstellung nach Blossfeld/Schutz (2006: 44)

Von Halbe Halbe weit entfernt



Erwerbsunterbrechungen und ihre Folgen

Während der Unterbrechung:

- finanziell abhängig

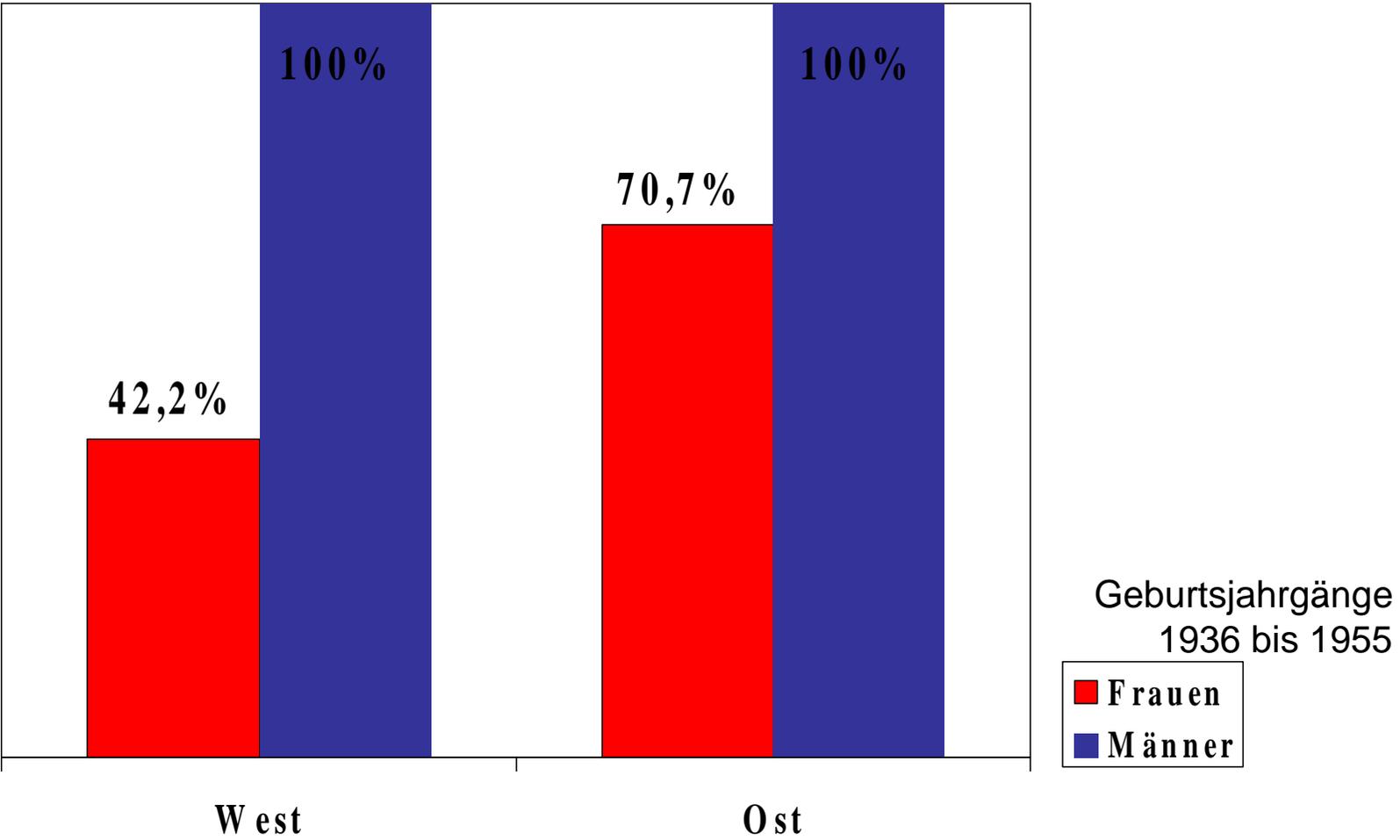
Nach der Unterbrechung:

- weniger Verdienst
- Chance auf versicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigung sinkt
- Chance auf gleichwertige Position wie vor der Unterbrechung sinkt

Gliederung

- 1. Die neue Perspektive: der Lebensverlauf
- 2. Das Leitbild
- 3. Das Recht und die Leitbilder
- 4. Bildung und geschlechtsspezifische Weichen
- 5. Erwerbstätigkeit und geschlechtsspezifische Verläufe
- 6. Erwerbsarbeitszeit und Sorgearbeitszeit
- 7. Alterssicherung

Kumulierte Erwerbseinkommen



Bilanz des Lebensverlaufs: Alterssicherung

- **Frauen erhalten 48% der Männerrenten**
- **Für Frauen gilt: Je mehr Kinder, desto weniger Rente**
- **Pflegearbeit bringt nur geringe Rentenansprüche**
- **Die zweite (betriebliche) und dritte (private) Säule der Alterssicherung ist für Frauen erheblich dünner**

Vielen Dank für die
Aufmerksamkeit

www.stiegler-barbara.de

Dr. Barbara Stiegler