
Herausforderungen für Familienpolitik aus gleichstellungspolitischer Perspektive: Aufbrechen von Zielkonflikten

Katharina Wrohlich, DIW Berlin und Universität Potsdam
Jahrestagung der Gesellschaft für Sozialen Fortschritt 2021

Herausforderungen für Familienpolitik aus gleichstellungspolitischer Perspektive: Aufbrechen von Zielkonflikten

1. Ausgangslage
2. Veränderungen durch Corona
3. Herausforderungen für die Familienpolitik
4. Konkrete Vorschläge und mögliche Zielkonflikte
5. Diskussion

Ausgangslage:

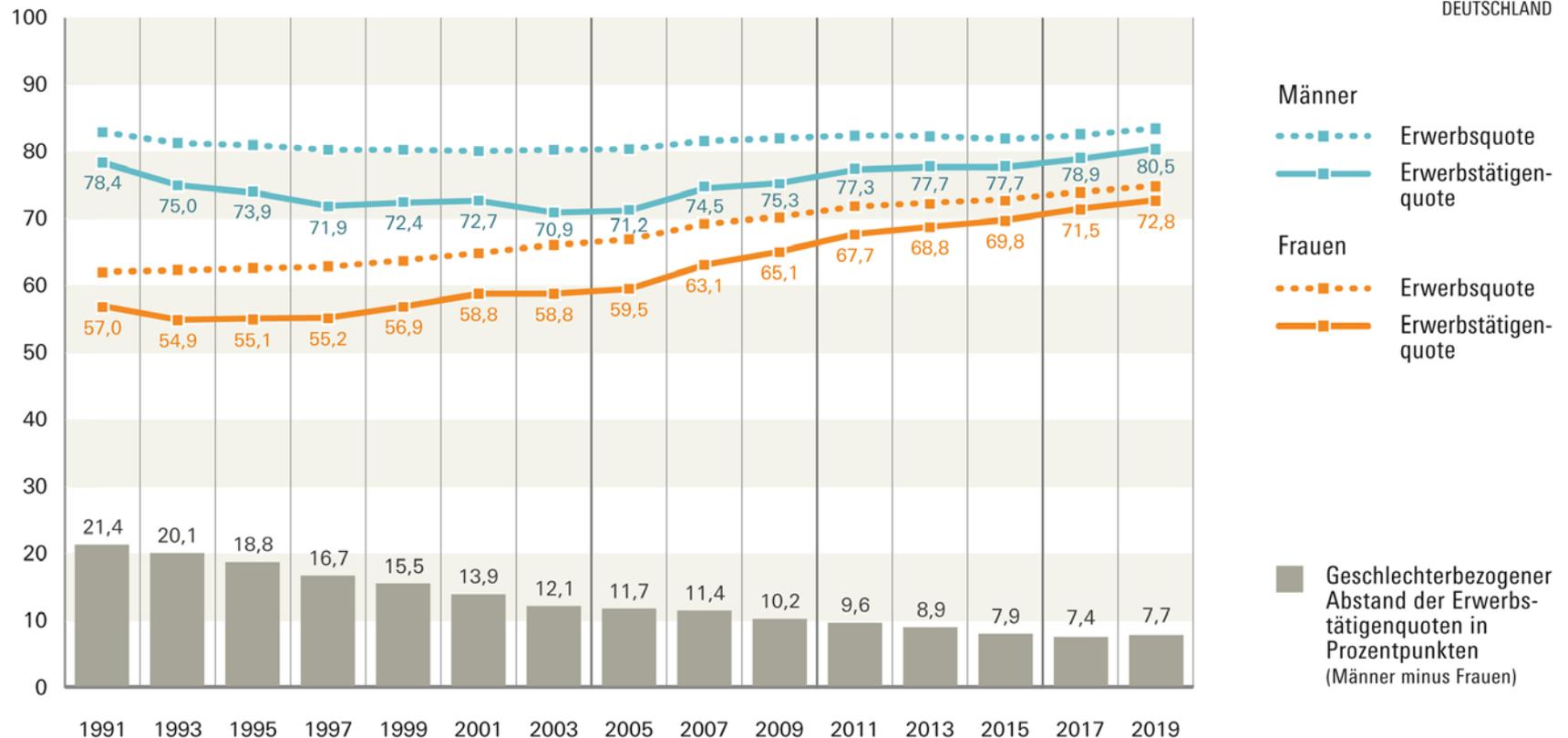
Große Geschlechterungleichheiten am Arbeitsmarkt

- Erwerbsbeteiligung
- Erwerbsumfang
- Löhne
- Horizontale Segregation
- Vertikale Segregation
- Renten
- Sorgearbeit (Gender Care Gap)

Gender Gaps auf dem Arbeitsmarkt

Erwerbsbeteiligung

Erwerbstätigenquoten und Erwerbsquoten der 15- bis unter 65-jährigen Frauen und Männer in **Deutschland** (1991–2019), in Prozent

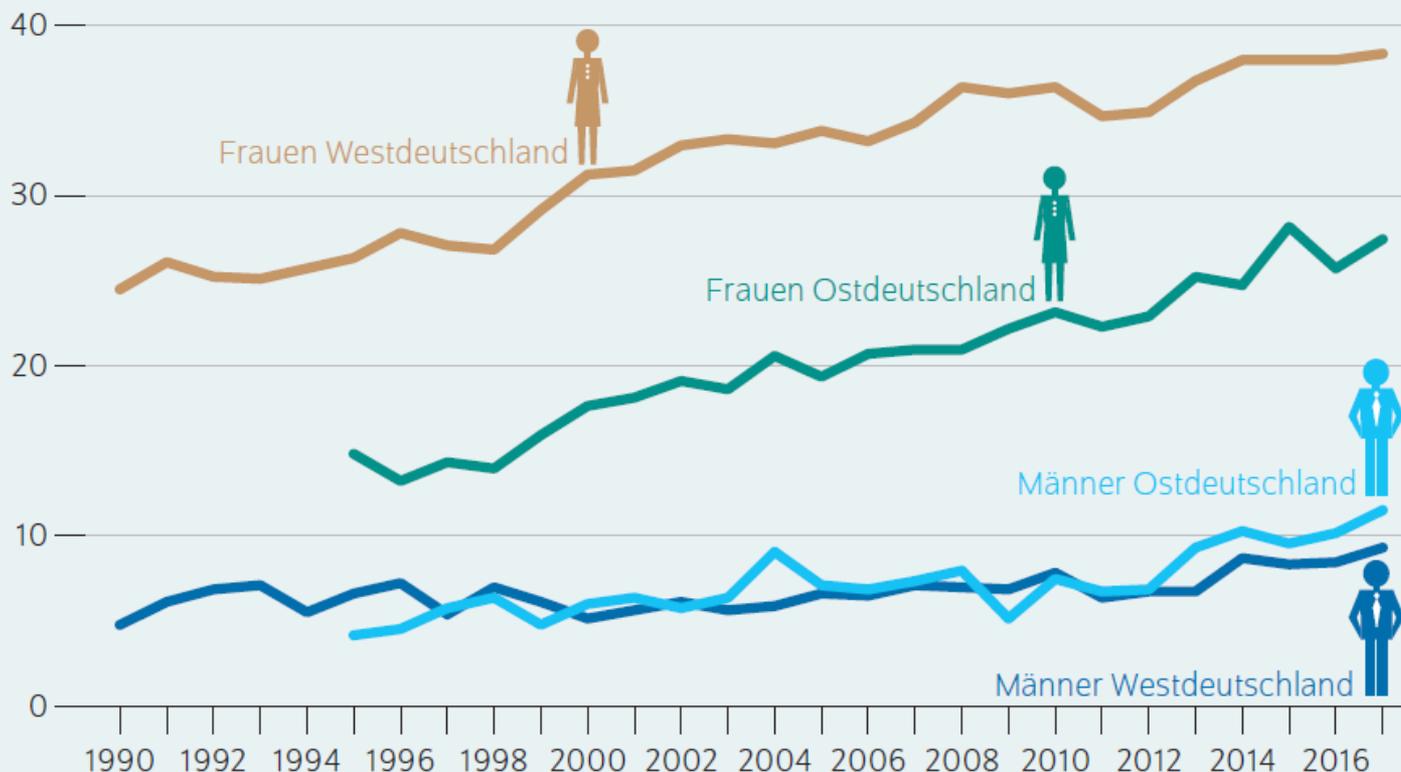


Gender Gaps auf dem Arbeitsmarkt

Erwerbsumfang

Teilzeitbeschäftigung in Deutschland

Anteile an allen Erwerbsfähigen einer Gruppe in Prozent

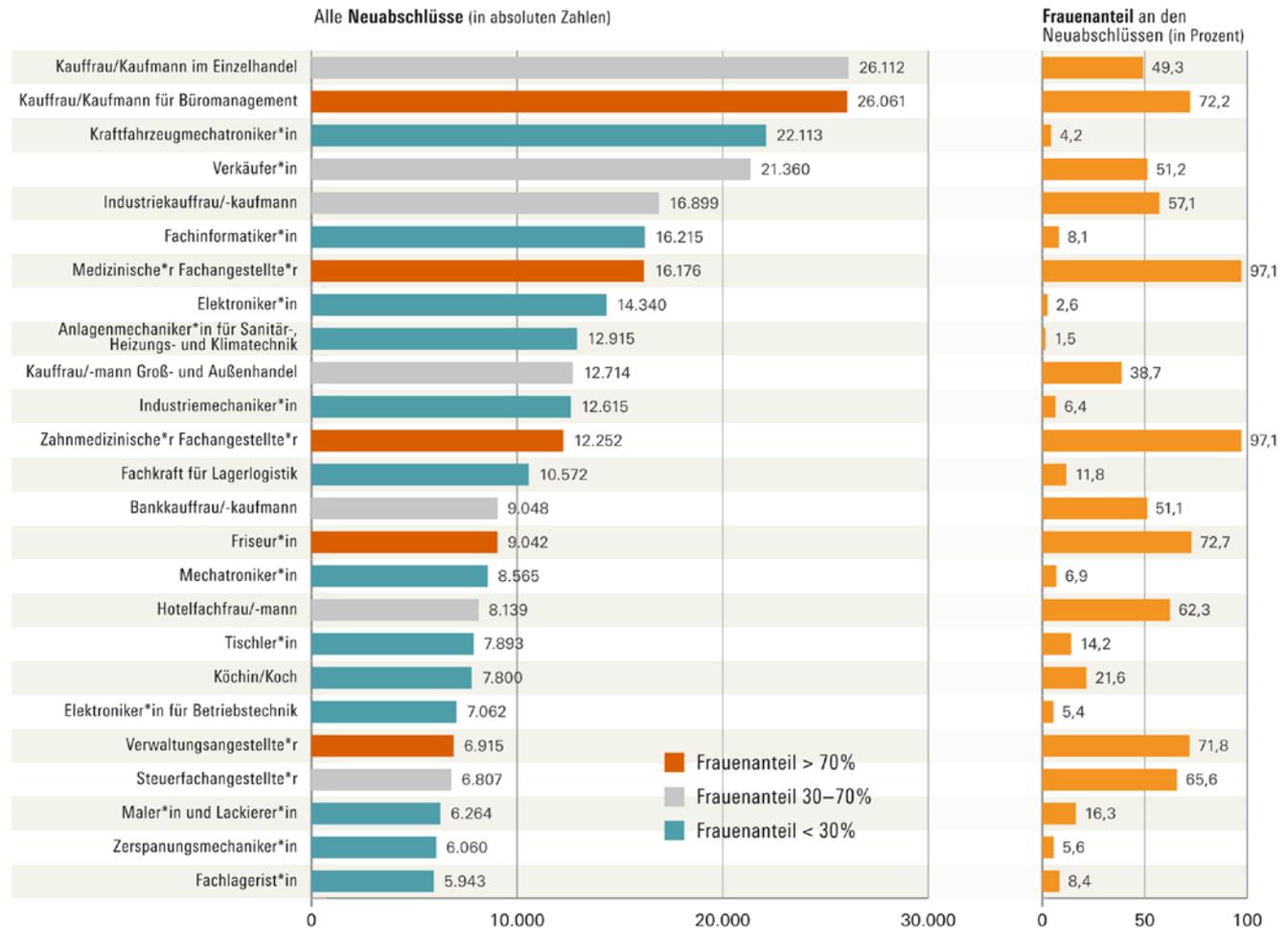


Quelle: Sozio-oekonomisches Panel (SOEP).

Gender Gaps auf dem Arbeitsmarkt

Horizontale Segregation

Die 25 häufigsten Ausbildungsberufe mit den meisten Neuabschlüssen in **Deutschland** (2019), in absoluten Zahlen und in Prozent



Gender Gaps auf dem Arbeitsmarkt

Gender Pay Gap in Deutschland, 2006–2019

In Prozent



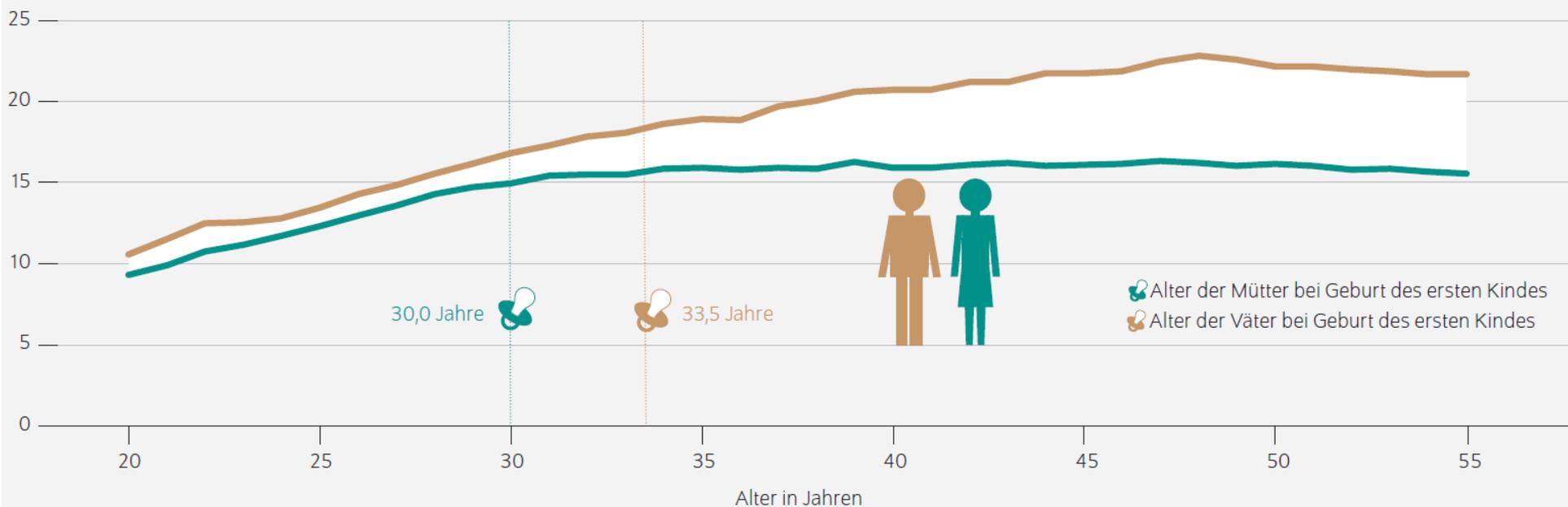
Anmerkung: Der Gender Pay Gap ist die Differenz des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes der Männer und Frauen im Verhältnis zum Bruttostundenverdienst der Männer.

Quelle: Statistisches Bundesamt - Destatis, Unbereinigter Gender Pay Gap nach Gebietsstand (online verfügbar), eigene Darstellung.

Gender Gaps auf dem Arbeitsmarkt

Lohnlücke nimmt ab dem Alter von 30 Jahren zu – Mittlerer Lohn von Frauen stagniert ab Geburt des ersten Kindes

Bruttostundenlohn in Euro



Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der Verdienststrukturerhebung 2014 und des Mikrozensus 2014–2016.

© DIW Berlin 2021

Gender Gaps auf dem Arbeitsmarkt

Durchschnittlicher Stundenlohn, Teilzeitanteil und durchschnittliches Alter bei Geburt des ersten Kindes



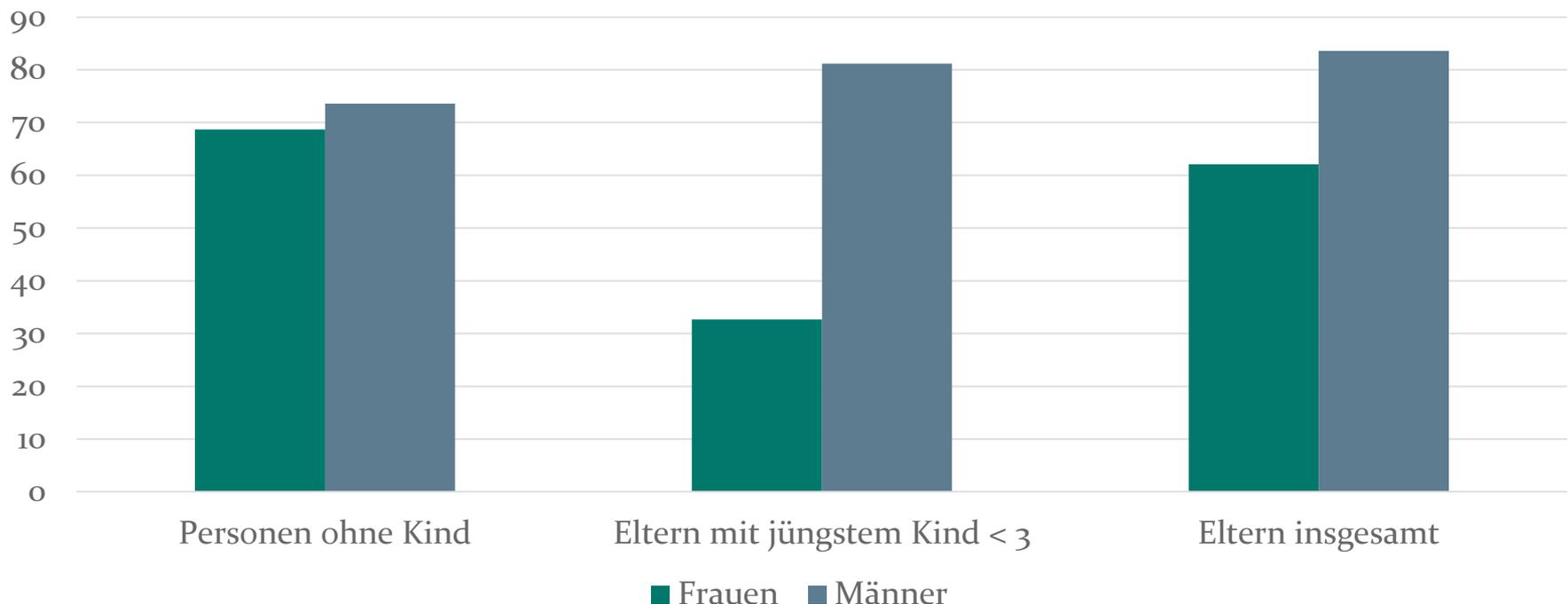
Anmerkung: Die Berechnung basiert auf abhängig Beschäftigten, gewichtete Werte.

Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der Verdienststrukturerhebung 2014 und des Mikrozensus 2014–2016.

Gender Gaps auf dem Arbeitsmarkt

Erwerbstätigkeit nach Anwesenheit und Alter der Kinder

Quote der aktiv erwerbstätigen Frauen und Männer nach Elternschaft und Alter des jüngsten Kindes in Deutschland (2019), in Prozent

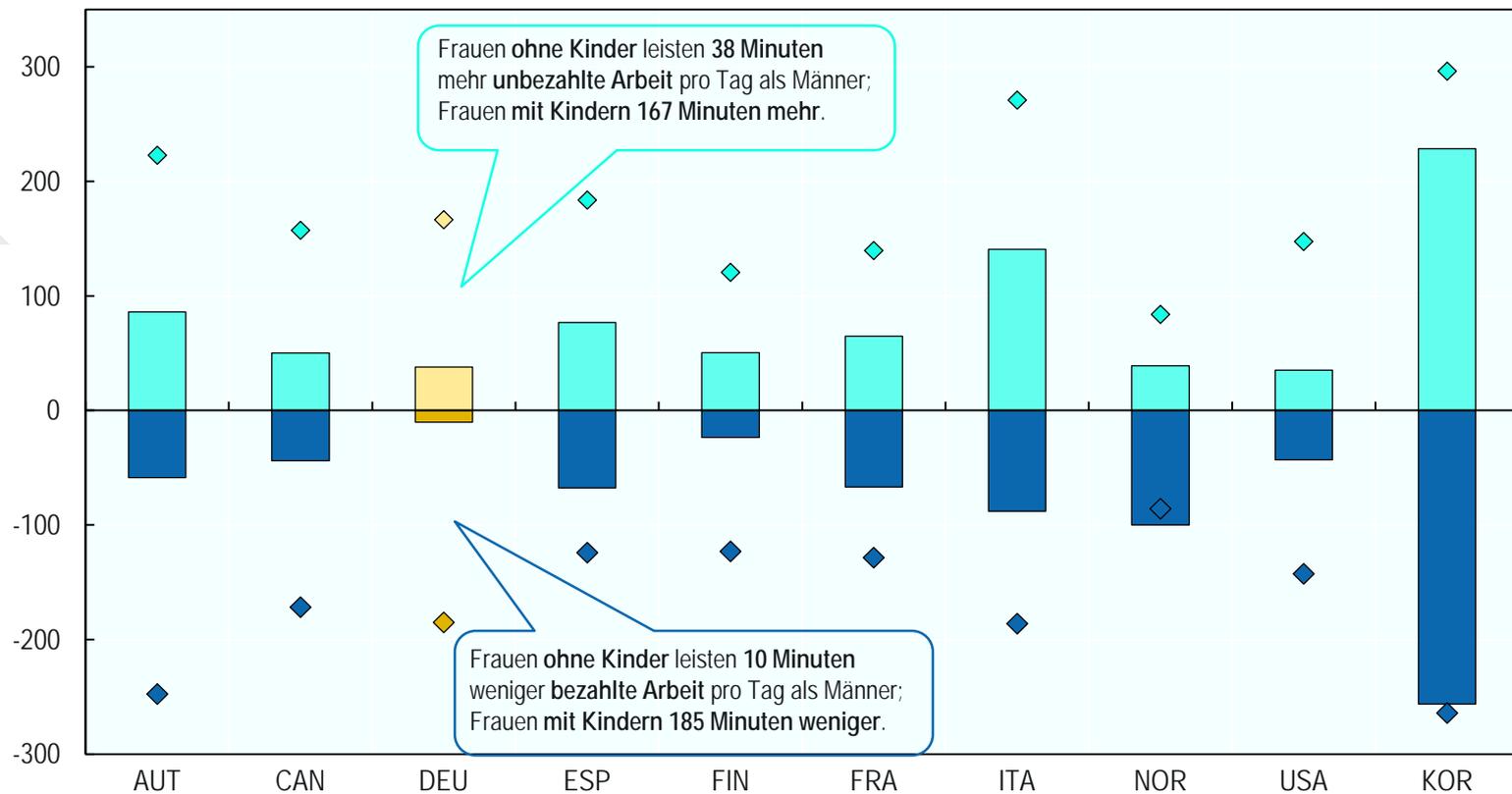


Gender Gaps auf dem Arbeitsmarkt

Gender Gap in Sorgearbeit

Geschlechterdifferenz in bezahlter und unbezahlter Arbeit, in Minuten pro Tag

- bezahlte Arbeit ohne Kinder
- ◆ bezahlte Arbeit mit Kindern
- unbezahlte Arbeit ohne Kinder
- ◆ unbezahlte Arbeit mit Kindern

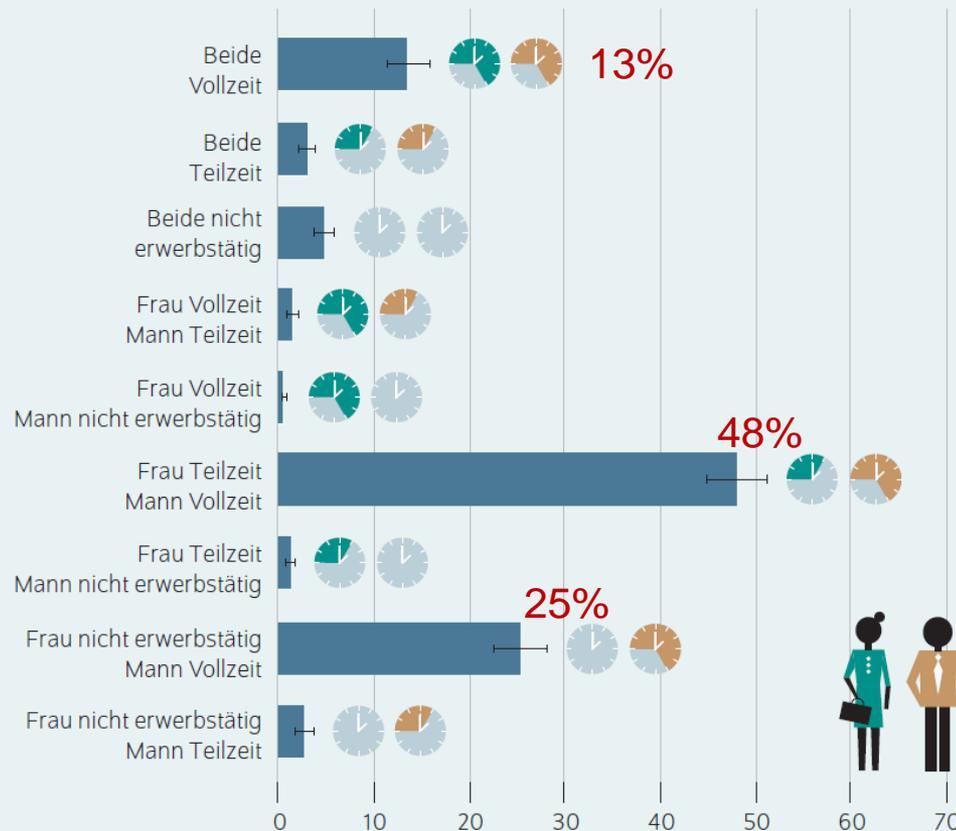


Quelle: OECD, 2017.

Gender Gaps auf dem Arbeitsmarkt

Paarhaushalte mit Kindern bis zwölf Jahre nach Erwerbskonstellation

Anteile in Prozent



Anmerkung: Die kurzen vertikalen Striche markieren die obere und untere Grenze eines 95-Prozent-Konfidenzintervalls.

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (soep.v35), gewichtet.

Zwischenfazit

- Nach wie vor große Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern am Arbeitsmarkt, insbesondere beim Erwerbsumfang, bei der Verteilung über die Berufe und Hierarchieebenen und bei den Stundenlöhnen
- Starker Zusammenhang zwischen Erwerbsumfang und Alter bzw. Anwesenheit von Kindern
- Nach wie vor ist in Deutschland das Zuverdiener-Modell am häufigsten (Vater arbeitet Vollzeit, Mutter Teilzeit). Dieses Arrangement wirkt sich langfristig negativ auf die Einkommens- und Karriereperspektiven von Müttern aus und schlägt sich in sehr geringen Rentenansprüchen nieder.

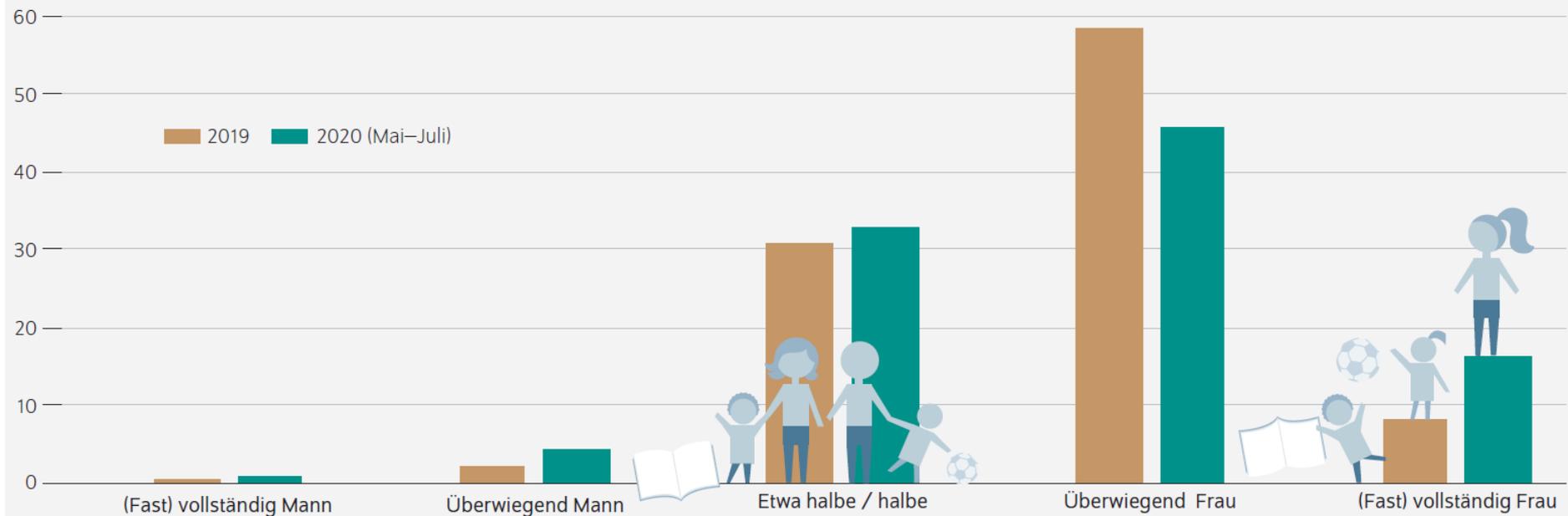
Was hat Corona an der Ausgangslage verändert?

- Die Corona-Pandemie hat kurzfristig an der Aufteilung der Sorge- und Erwerbsarbeit nicht viel geändert, aber die Belastungen sind absolut gesehen größer geworden.
- Die berufliche Segregation am Arbeitsmarkt hat sich in unterschiedlichen Ansteckungsrisiken mit Corona am Arbeitsplatz widerspiegelt und in der unterschiedlichen sozialen Absicherung in der Corona-bedingten Wirtschaftskrise (Stichwort: Minijobs, Kurzarbeitergeld).

Auswirkungen der COVID-19 Pandemie

Aufteilung der Kinderbetreuung ist im Lockdown ungleicher – Anteil der Familien, in denen die Frau die Kinderbetreuung alleine übernimmt, verdoppelt sich

Anteil der Familien in Prozent



Quellen: Eigene Berechnungen auf Basis der pairfam-Corona-Zusatzbefragung und Welle 11 des pairfam-Datensatzes.

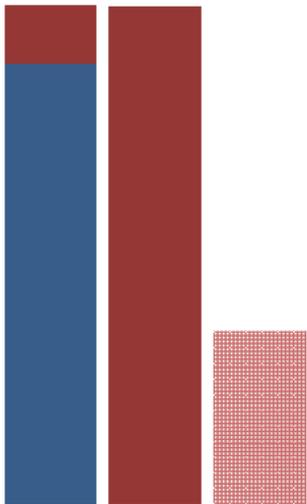
© DIW Berlin 2021

Herausforderungen für die Familienpolitik

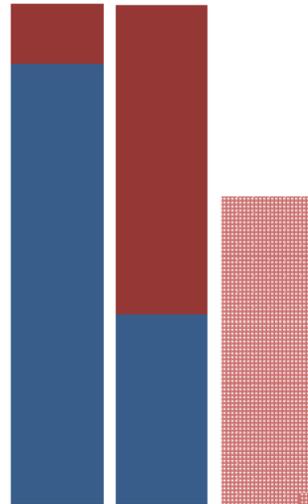
- Gender Care Gap verringern und gleichmäßige Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit fördern, z.B. durch ein Steuer- und Transfersystem, das „vollzeitnahe“ Teilzeitbeschäftigung für beide Elternteile finanziell fördert

Verschiedene Arrangements von Sorge- und Erwerbsarbeit in Paarbeziehungen

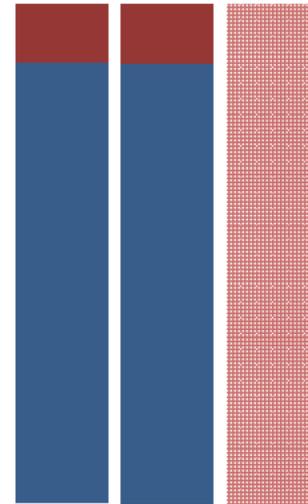
Familienernährer-Modell



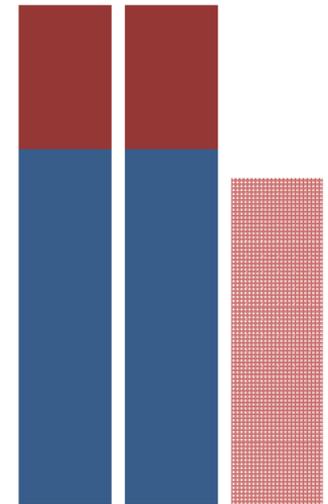
Zuverdienst-Modell



Universelles Erwerbstätigen-Modell



Erwerb- und-Sorge-Modell



Legende: Erwerbsarbeit, private Sorgearbeit, externe Sorgearbeit (erwerbsförmige Sorgearbeit und private Sorgearbeit weiterer Personen, z.B. Großeltern)

Quelle: Zweiter Gleichstellungsbericht, Themenblatt 1: Erwerbs- und Sorgearbeit

Herausforderungen für die Familienpolitik und mögliche Zielkonflikte

Konkrete Vorschläge zur Verringerung des Gender Care Gaps:

- Elterngeld: Partnermonate erhöhen
- Ehegattensplitting reformieren
- Minijobs weitestgehend abschaffen
- Familienarbeitszeit einführen
- Infrastruktur an Kinderbetreuungseinrichtungen bereitstellen, die Erwerbstätigkeit beider Elternteile ermöglicht

Elterngeld: Partnermonate erhöhen

- Einführung der Partnermonate hat zu einem starken Anstieg der Väter, die Elternzeit nehmen geführt (40 Prozent)
- Mehr als 70 Prozent der Väter nehmen nur 2 Monate; 70 Prozent der Mütter nehmen 10-12 Monate
- Väter geben als wichtigsten Grund gegen (längere) Elternzeit finanzielle Gründe an
- Zielkonflikte zwischen Verteilungs- und Gleichstellungspolitik
- Mögliche Lösung: Ausweitung der Partnermonate bei gleichzeitigem Anheben der Lohnersatzrate für niedrige (Vollzeit-)Einkommen

Ehegattensplitting reformieren

- Ehegattensplitting (in Kombination mit beitragsfreier Mitversicherung für Ehepartner in der GKV und steuerlicher Behandlung von Minijobs) führt zu hohen Grenzsteuersätzen für Zweitverdiener, meist Ehefrauen
- Reform hin zu einer Individualbesteuerung mit übertragbarem Grundfreibetrag und einer weitgehenden Abschaffung der Minijobs könnte dieses Problem stark reduzieren
- Einkommensverluste für ältere Frauen, die vor langer Zeit irreversible Entscheidungen am Arbeitsmarkt getroffen haben
- Mögliche Lösung: Bestandschutz für Ehen mit langer Ehedauer

Familienarbeitszeit einführen

- Grundidee der Familienarbeitszeit: Familien, in denen **beide** Elternteile einer reduzierten Vollzeit bzw. vollzeitnahen Teilzeit Erwerbstätigkeit nachgehen, erhalten eine finanzielle Leistung
- Könnte im Anschluss an das Elterngeld für einige Jahre gewährt werden, als pauschale Leistung oder als Lohnersatzleistung
- Möglicher Zielkonflikt: Individuelle Transferleistung an das Verhalten des Partners/der Partnerin koppeln?
- Weitere offene Fragen: Konzepte für Alleinerziehende?

Fazit und Fragen für die Diskussion

- Steuer-/Transfersystem sollte so reformiert werden, dass eine gleichmäßigere Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern gefördert wird
- Wie können unerwünschte Verteilungswirkungen vermieden werden?
- Welche Konzepte können Alleinerziehende entlasten?

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.



**DIW Berlin — Deutsches Institut
für Wirtschaftsforschung e.V.**
Mohrenstraße 58, 10117 Berlin
www.diw.de

Redaktion
Katharina Wrohlich
kwrohlich@diw.de
