

Dr. Alexandra Wagner

Zukunft der Frauenerwerbstätigkeit

Chancen, Risiken und Handlungserfordernisse

Präsentation auf dem Betriebsrätinentag des IG Metall Bezirks Baden-Württemberg am 12. Juli 2017 in Reutlingen

Perspektive: Gleichstellung der Geschlechter

Gleichstellungsbericht der Bundesregierung

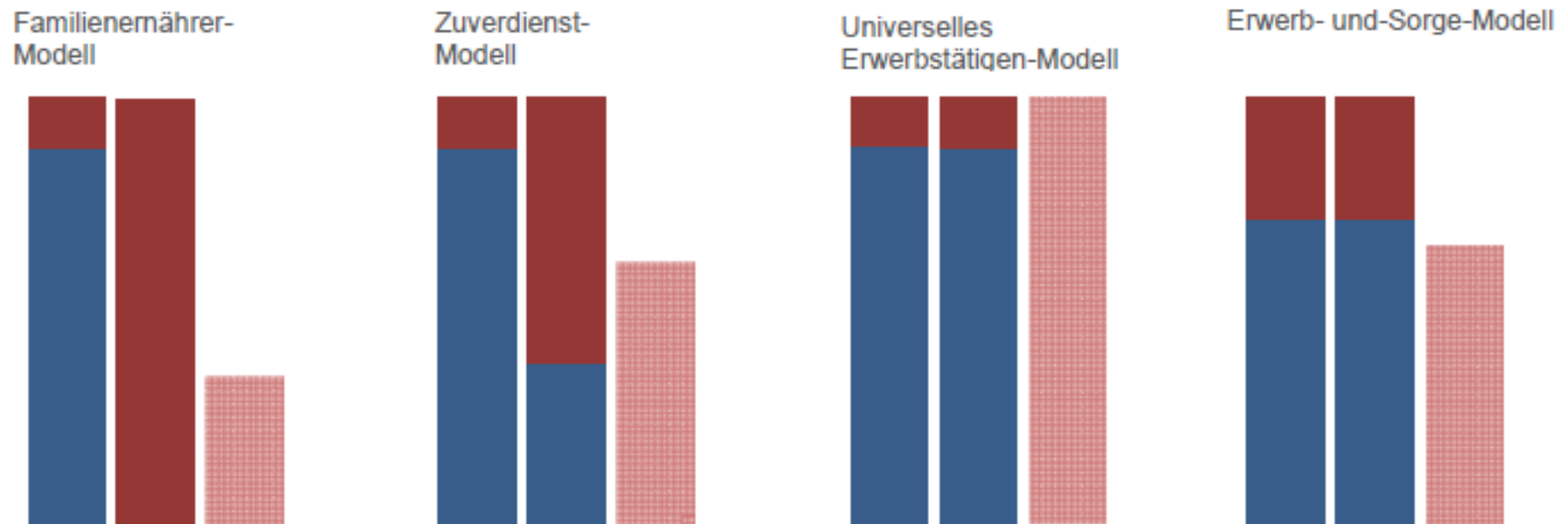
- **Das Ziel der Geschlechtergleichstellung ist in Deutschland weiterhin nicht erreicht.**
- Dies zeigt sich in verschiedenen Lebensbereichen – zum Beispiel im **Erwerbsleben**, in der Verteilung der unbezahlten **Sorgearbeit** und im Alter bei der **Rente**.
- Staatliche Regelungen, Politik, Recht und gesellschaftliche Normen folgen meist – impliziten oder expliziten – **Leitbildern von Geschlecht und Arbeitsteilungen**.
- Eine **gleichstellungsorientierte Gestaltung der Erwerbs- und Sorgearbeit** soll es allen Menschen ermöglichen, während ihres Lebensverlaufs Erwerbs- und Sorgearbeit zu verbinden. Die Sachverständigenkommission verwendet als **neues Leitbild** dafür den Begriff **„Erwerb-und-Sorge-Modell“** (englisch: „earner-carer-model“).

Unterschiedliche Geschlechterleitbilder

- **Leitbild des „(männlichen) Familienernährers“ („male breadwinner“)**
 - Sorgearbeit weitgehend privat organisiert
 - ein „Alleinverdiener“ lebt in einer „Versorgerehe“ mit einer „Hausfrau“ zusammen, die die private Sorgearbeit übernimmt.
- **Leitbild des „modernisierten Familienernährers“**
 - Neu: „Zuverdienst“ der „Hausfrau“ durch Teilzeitarbeit / Minijob
 - Ansonsten keine Veränderungen zum Leitbild „Familienernährer“
- **Leitbild der „universellen Erwerbstätigkeit“ („adult worker model“)**
 - Vollzeit-erwerbstätigkeit für Männer und Frauen gleichermaßen
 - Wichtige Rolle der externen / öffentlichen Kinderbetreuung
- **Leitbild des „Erwerb-und-Sorge-Modells“ („earner-carer-model“)**
 - Frauen und Männer verbinden Erwerbs- und Sorgearbeit

Arrangements von Erwerbs- und Sorgearbeit

Verschiedene Arrangements von Sorge- und Erwerbsarbeit in Paarbeziehungen



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



Quelle: Gutachten der Sachverständigenkommission für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Themenblatt 1

Forschungsteam Internationaler Arbeitsmarkt Gesellschaft mbH

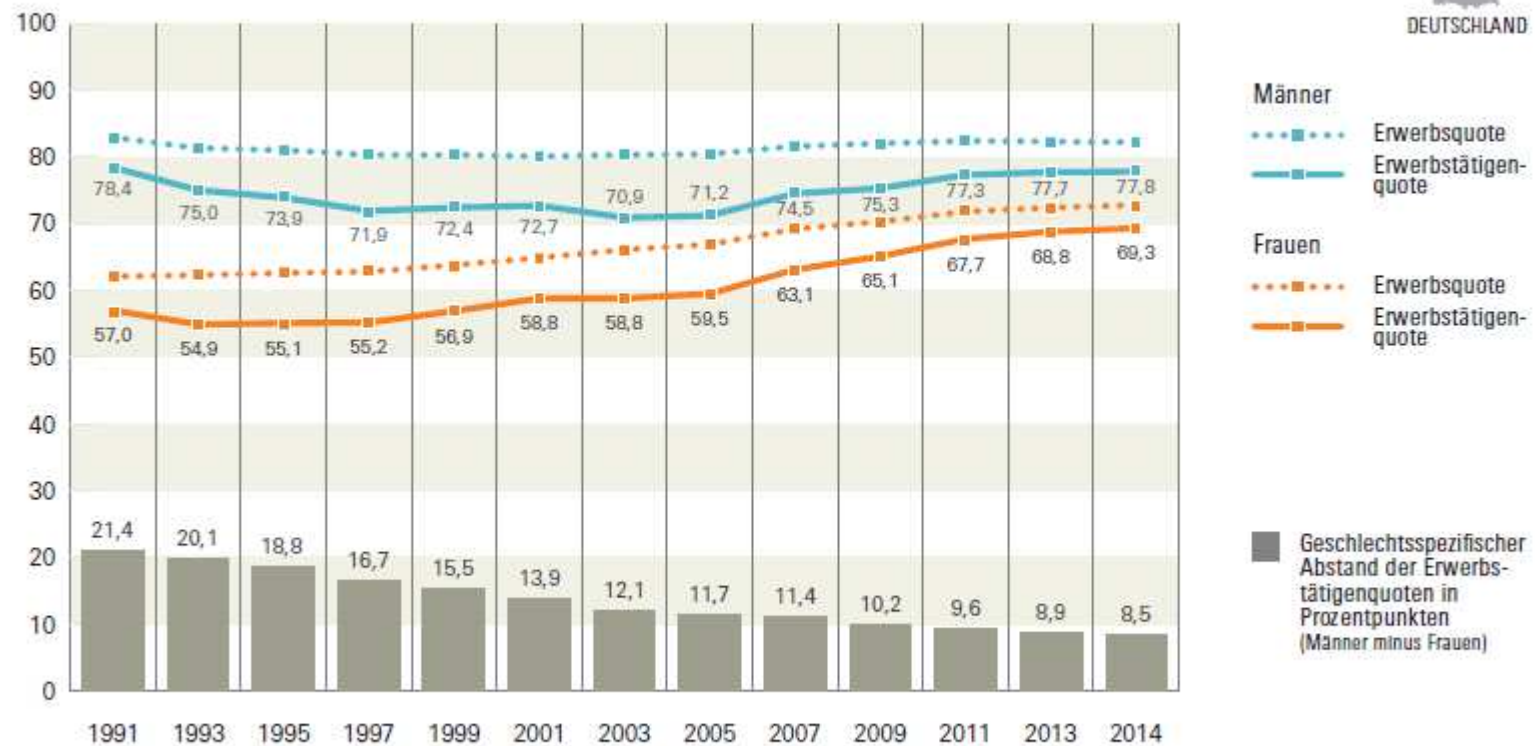
Implikationen des „Erwerb-und-Sorge-Modells“

- **Vereinbarkeit von Beruf und Familie für beide Geschlechter**
- **Partnerschaftliche Teilung bezahlter und unbezahlter Arbeit**
- **Tendenziell kürzere Erwerbsarbeitszeiten**
(Arbeitszeiten unter dem aktuellem Vollzeitniveau)
- **Anpassung der Arbeitszeiten an lebensphasenspezifische Bedarfe von Frauen und Männern**
 - v.a. Kindererziehung und Pflege
- **Aufwertung der Sorgearbeit**
 - Wertschätzung privater und erwerbswirtschaftlicher Sorgearbeit (frauendominierte Berufe)
 - bessere Entgelte und Arbeitsbedingungen in den sozialen Dienstleistungen (Erziehung, Pflege, Gesundheit, soziale Arbeit)

**Aktuelle Erwerbsbeteiligung:
Geschlechterunterschiede sind
anhaltend groß**

Wachsende Erwerbsbeteiligung der Frauen....

Erwerbstätigenquoten und Erwerbsquoten der 15- bis 64-jährigen Frauen und Männer in Deutschland (1991–2014), in Prozent



Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, auf Anfrage

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2016



...aber gleichbleibender Unterschied bei den Arbeitsvolumina von Männern und Frauen

Vollzeitäquivalenzraten von Frauen und Männern* in **Deutschland** (2005–2011), in Prozent



* Im Alter von 17 bis 67 Jahren.

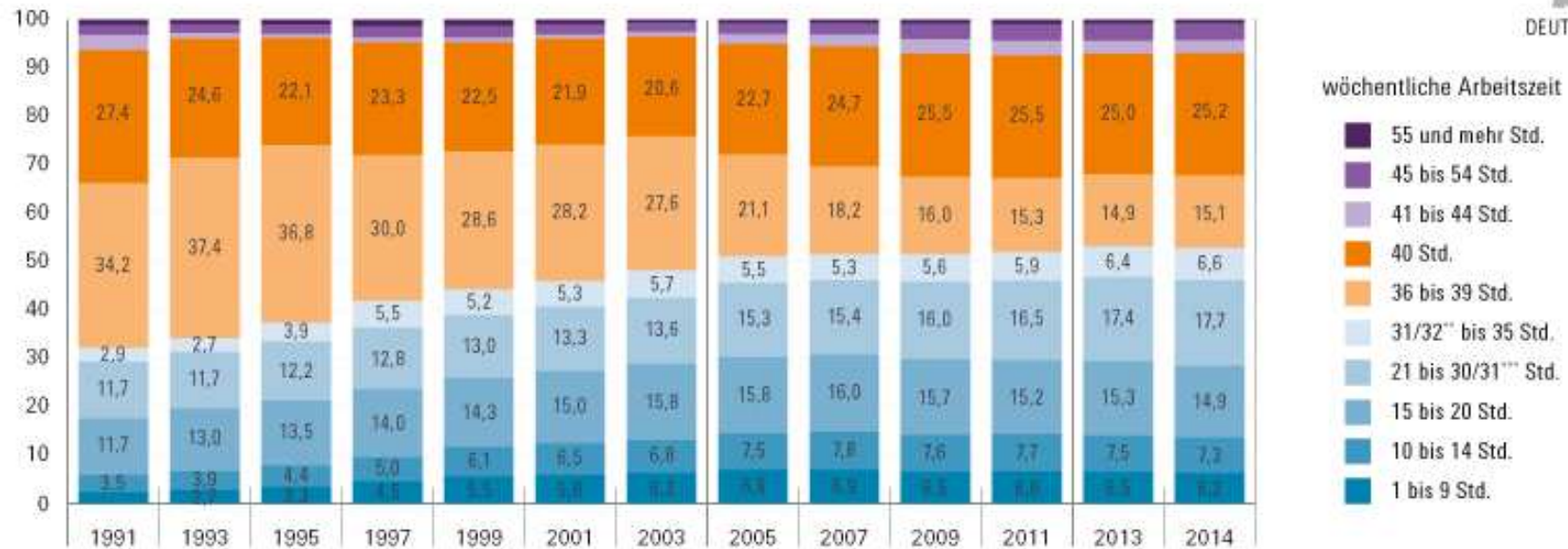
Datenquelle: Eurostat, Labour Force Survey (EU-LFS), Berechnungen von A. Kümmerling und P. Lazarevic

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2016



...aufgrund hoher Anteile kurzer Arbeitszeiten der Frauen

Abhängig beschäftigte Frauen nach Arbeitszeitgruppen* in Deutschland (1991–2014), in Prozent



* Zu Grunde gelegt wird die normalerweise geleistete Arbeitszeit inklusive Überstunden.
 ** ab 1999: 32 bis 35 Std. *** ab 1999: 21 bis 31 Std.

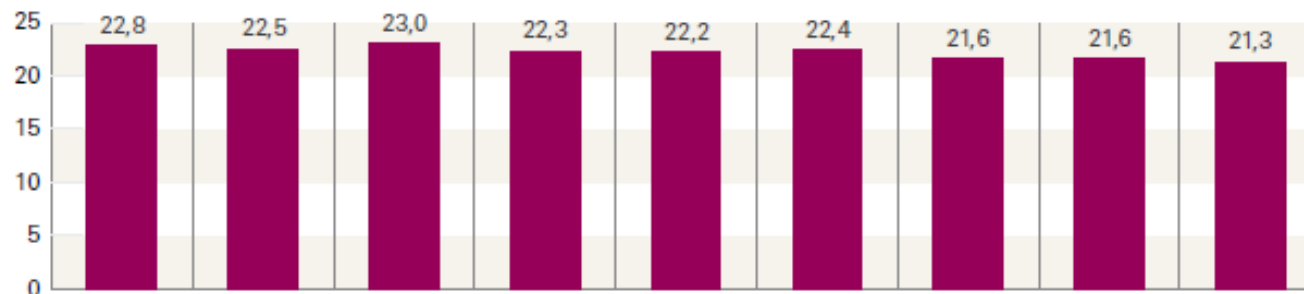
Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2016

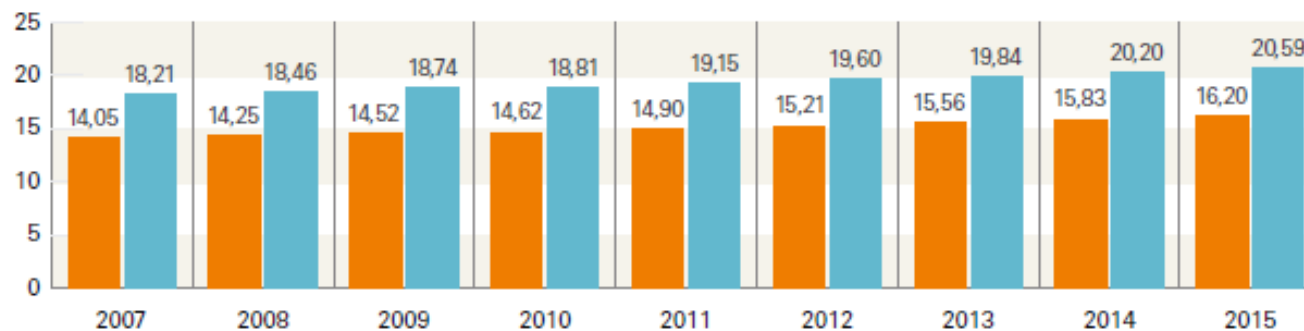


... und große Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern

Gender Pay Gap und durchschnittliche Brutto-Stundenverdienste von Frauen und Männern in Deutschland (2007–2015), in Prozent und in Euro



Gender Pay Gap
(in Prozent)



Durchschnittlicher
Stundenverdienst
(brutto, in Euro)

■ Frauen
■ Männer

Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Verdienststrukturerhebung, Vierteljährliche Verdiensterhebung

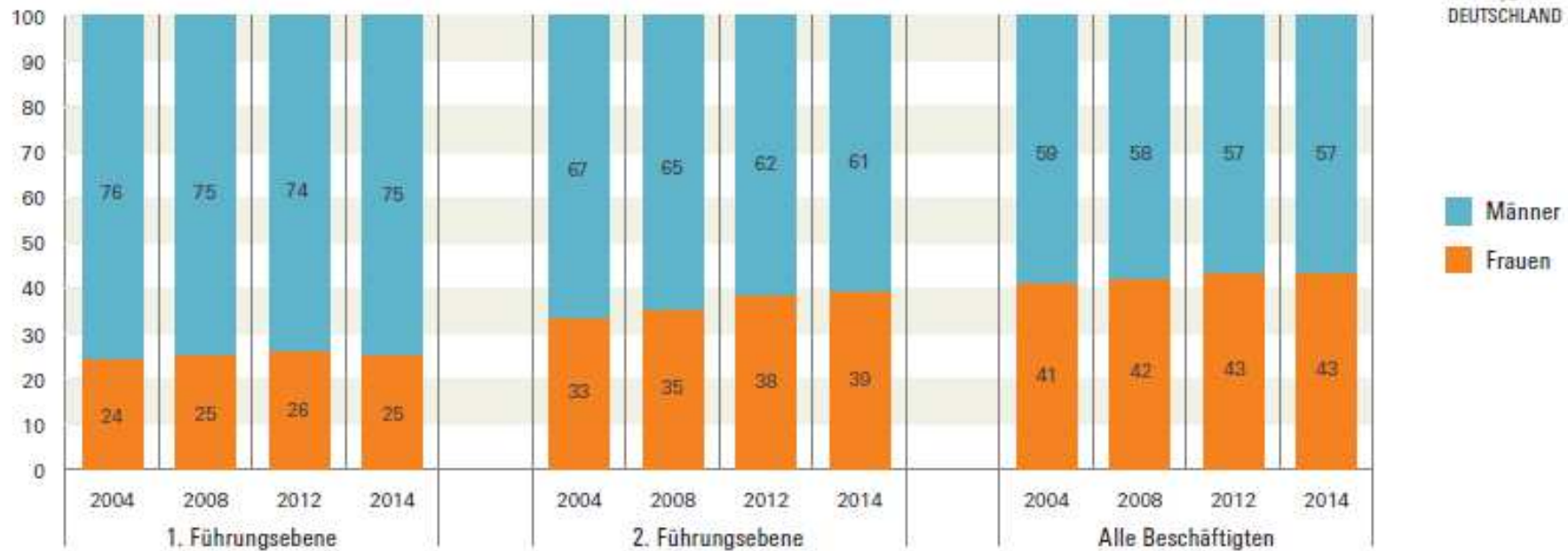
Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2016



Forschungsteam Internationaler Arbeitsmarkt Gesellschaft mbH

...sowie ungleiche Karrierechancen

Besetzung von Führungspositionen mit Frauen und Männern nach Führungsebene in **Deutschland** (2004, 2008, 2012, 2014), in Prozent



Anmerkung: Betriebe der Privatwirtschaft

Datenquelle: IAB-Betriebspanel, Kohaut/Möller 2016

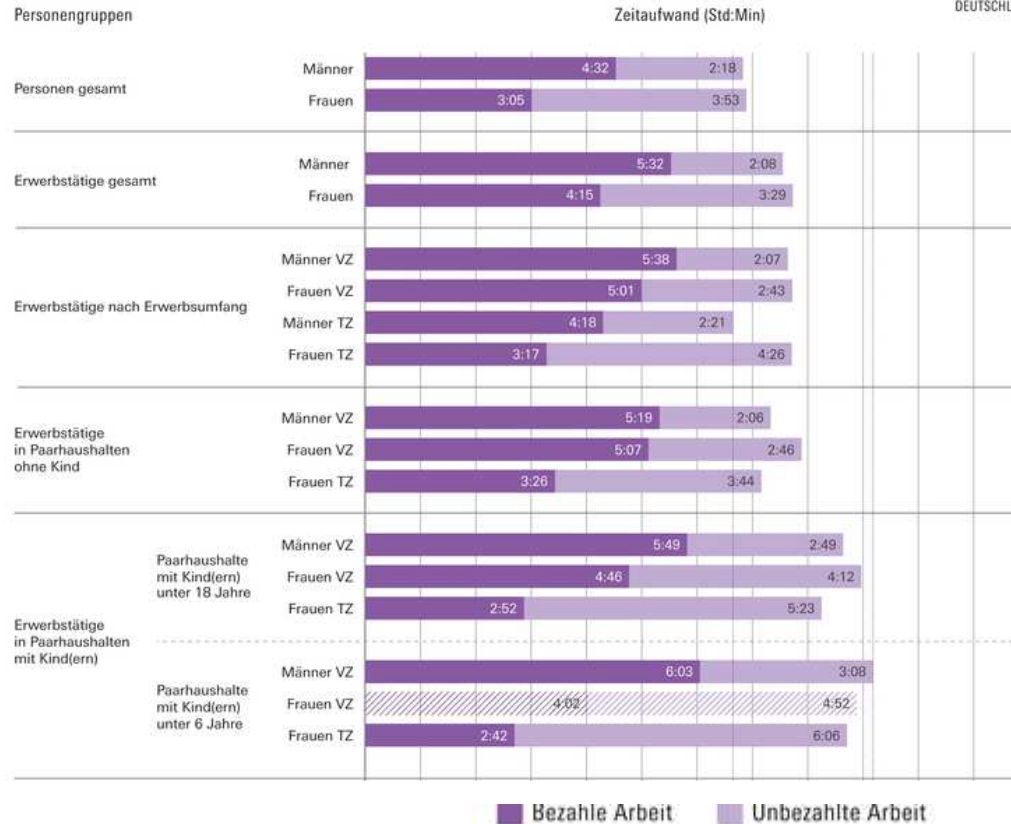
Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2016



**Wichtiger Erklärungsfaktor:
Ungleiche Teilung bezahlter und
unbezahlter Arbeit**

Frauen leisten deutlich mehr unbezahlte Arbeit

Durchschnittlicher täglicher Zeitaufwand für **bezahlte** und **unbezahlte Arbeit** von Frauen und Männern* in **Deutschland** (2012/2013), in Stunden und Minuten



Anmerkung: Bei den schraffierten Balken ist der Aussagewert aufgrund geringer Fallzahlen eingeschränkt.

* Im Alter von 18 bis 64 Jahren

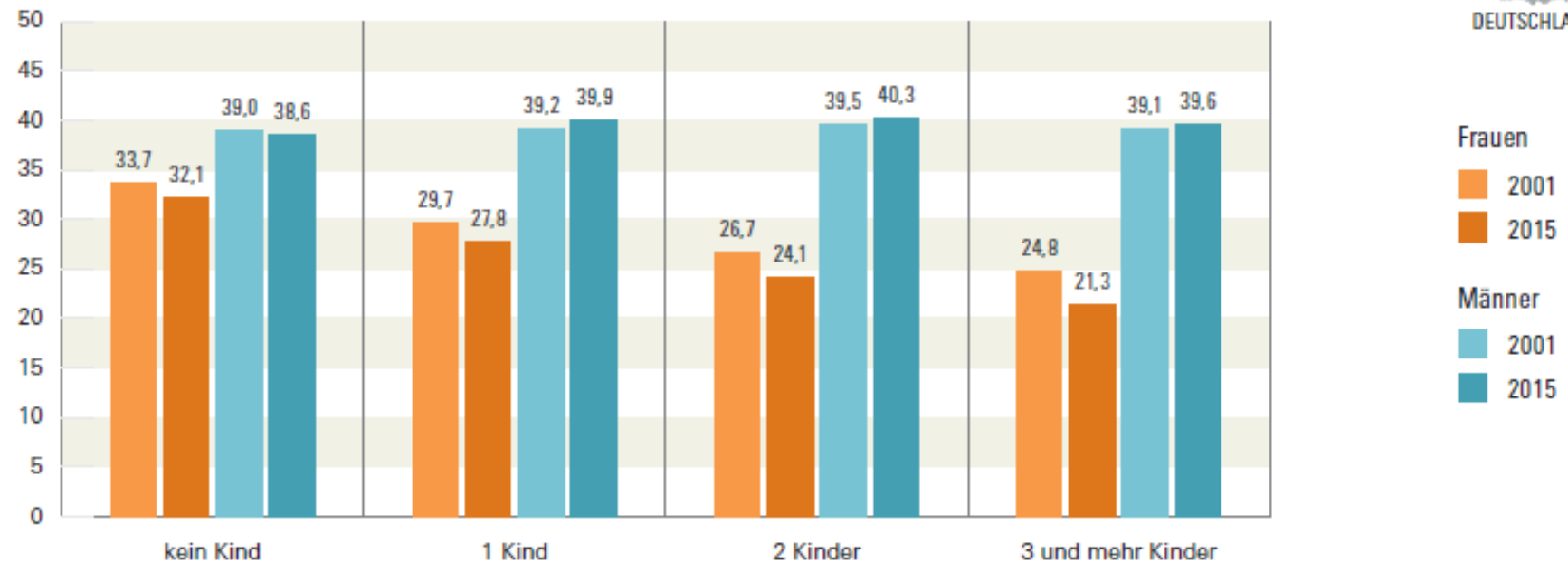
Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Zeitverwendungserhebung 2012/13, Sonderauswertung

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2017 **WSI**



Arbeitszeit der Frauen stark abhängig von der Zahl der zu betreuenden Kinder (und Alter des jüngsten Kindes)

Durchschnittliche normalerweise geleistete Wochenarbeitszeit abhängig beschäftigter Frauen und Männer nach Kinderzahl in **Deutschland** (2001 und 2015), in Stunden pro Woche



Datenquelle: Statistisches Bundesamt: Mikrozensus, Sonderauswertung

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2016



CHANCEN:

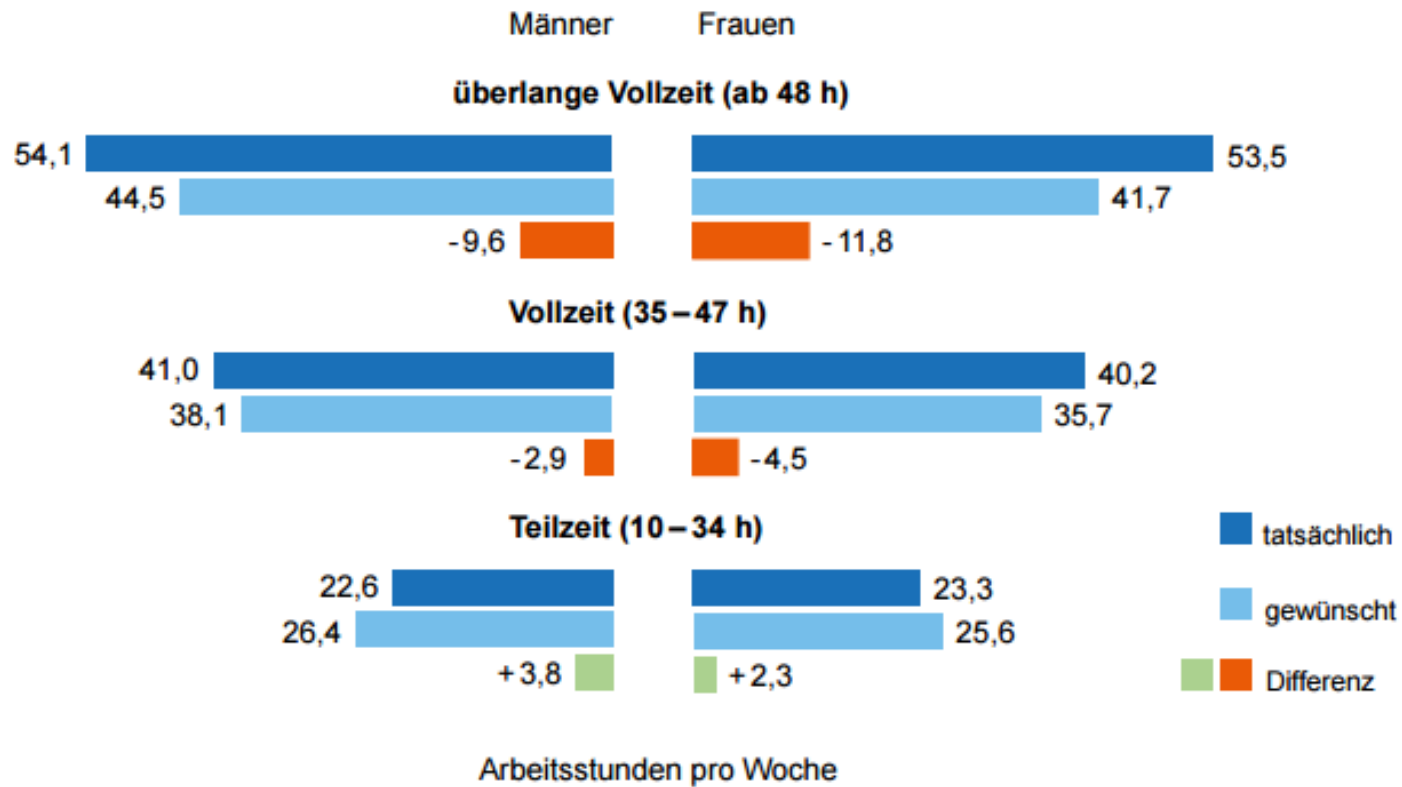
Was spricht für eine Überwindung der Geschlechterunterschiede und künftig bessere Erwerbs- und Karrierechancen für Frauen?

Treiber der Gleichstellung

- **Arbeitszeitwünsche** der Frauen und Männer weisen in Richtung einer stärkeren Angleichung – kurze Vollzeit für alle und stärker partnerschaftliche Arbeitsteilung
- **Unternehmen** sind auf qualifizierte Fachkräfte angewiesen und können das weibliche Arbeitskräftepotential nur dann stärker nutzen, wenn sie entsprechende Angebote (Entgelt, Vereinbarkeit) bereit halten.
- **Neue Technologien** (Digitalisierung, Arbeit 4.0) bieten neue bzw. erweiterte Möglichkeiten zeit- und ortsflexiblen Arbeitens – bessere Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- **Staatliche Politik** fördert Infrastruktur für Kinderbetreuung, egalitärere Verteilung der Elternzeit und Arbeitszeit (Elterngeld plus), schreibt gesetzlich vor, mehr Führungspositionen mit Frauen zu besetzen (Frauenquote) ...

Differenz zwischen Wunsch und Wirklichkeit

Vollzeitbeschäftigte wollen kürzer, Teilzeitbeschäftigte wollen länger arbeiten

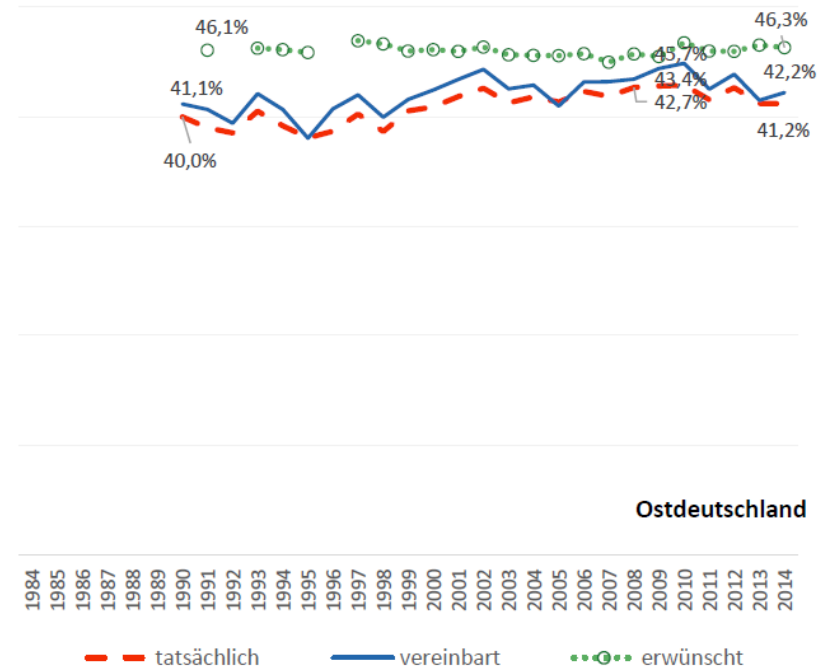
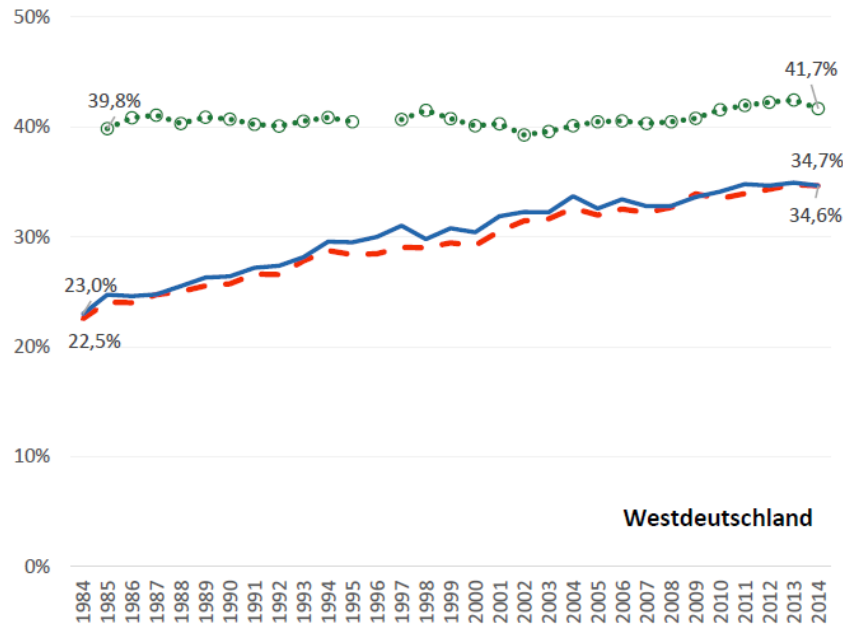


Breites Spektrum der Arbeitszeitwünsche ist auch „Motor“ von Veränderungen der Arbeitszeitlandschaft!

- **Normgeprägte Arbeitszeiten (35 bis < 45 Stunden)** sind immer noch dominierend, werden im Zeitverlauf aber seltener und werden noch seltener gewünscht.
- **Lange Teilzeit (20 bis < 35 Stunden)** nimmt zu, wird aber noch häufiger gewünscht als realisiert.
- **Kurze Teilzeit (< 20 Stunden)** wird selten gewünscht und häufig unfreiwillig ausgeübt.
- **Lange Arbeitszeiten (45 Stunden und mehr)** werden von einem kleineren Teil der Männer gewünscht, aber so gut wie nie vereinbart.

Anteil der Arbeitszeit der Frauen an der Gesamtarbeitszeit von Paarhaushalten in Prozent

Partner/innen wünschen sich höheren Anteil der Frauen an der bezahlten Arbeit im Haushalt



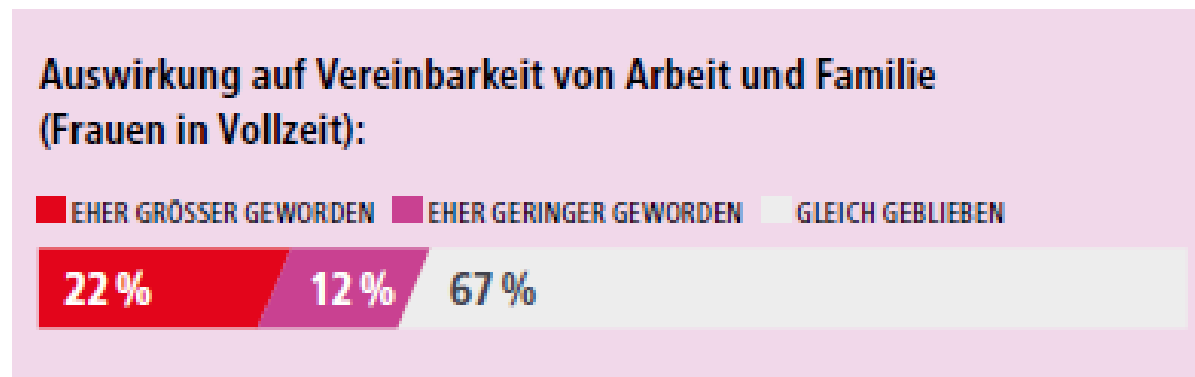
Quelle: SOEP v31.1. Eigene Berechnungen.

Basis: Paare mit mindestens einer erwerbstätigen Person

Digitalisierung KANN (muss aber nicht) Vereinbarkeit erleichtern

Ein Fünftel der weiblichen Vollzeitbeschäftigten mit digitalisierten Arbeitsplätzen berichtet von Verbesserungen.

Aber: Für einen Großteil bleibt die Vereinbarkeitssituation unverändert. Für **12 Prozent** der Beschäftigten hat sich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sogar verschlechtert.



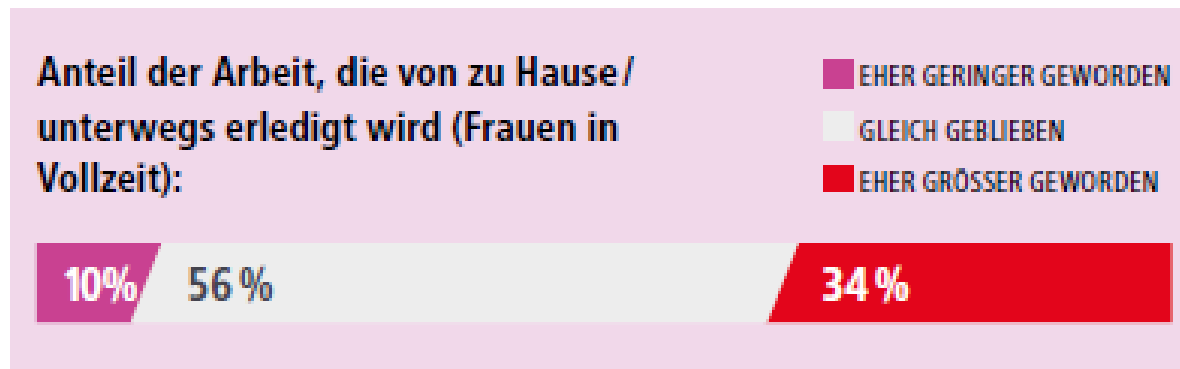
Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2016

Arbeit kann mitunter von zu Hause / von unterwegs erledigt werden

Mobiles und ortsflexibles Arbeiten wird im Zuge der Digitalisierung häufiger genutzt.

Gleichwohl ist der Anteil der Beschäftigten, die angeben, dass sich ihr Nutzer/innenverhalten durch den Einsatz digitaler Technologien nicht verändert hat, relativ groß.

In manchen Bereichen ist mobiles Arbeiten kaum oder gar nicht möglich (z.B. produzierendes Gewerbe, personennahe Dienstleistungen).



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2016

RISIKEN:

Es gibt keinen Automatismus zur
Verbesserung!

Trägheit und Gegenkräfte wirken der
Gleichstellung der Geschlechter und einer
Verbesserung der Arbeitsbedingungen
entgegen.

In welchem Maße gelingt es den Beschäftigten, ihre Wunscharbeitszeiten vertraglich zu vereinbaren?

Verbleibsanalysen mit Daten des SOEP:

- Mehr als die Hälfte der Beschäftigten wünscht entweder längere oder kürzere Arbeitszeiten als vereinbart.
- Im Folgejahr konnten jeweils ca. **45%** der Befragten ihre AZ-Wünsche auf Ebene der vertraglichen AZ realisieren.
- **Die größten Realisierungschancen hatten Wünsche nach Beibehaltung der vertraglichen Arbeitszeiten (2013: 75%).**
- Die **Wünsche nach Veränderung von vertraglichen Arbeitszeiten – unabhängig von ihrer Richtung – hatten eine deutlich geringere Realisierungschance (24% in 2013).**
- **Verkürzungswünsche hatten unter allen Arbeitszeitwünschen die geringsten Chancen auf Realisierung.**

Realisierung von Wunscharbeitszeiten bleibt schwierig.

Es ist im Zeitverlauf nicht leichter geworden, die vertraglichen Arbeitszeiten dem eigenen Wunsch gemäß zu reduzieren oder zu verlängern.

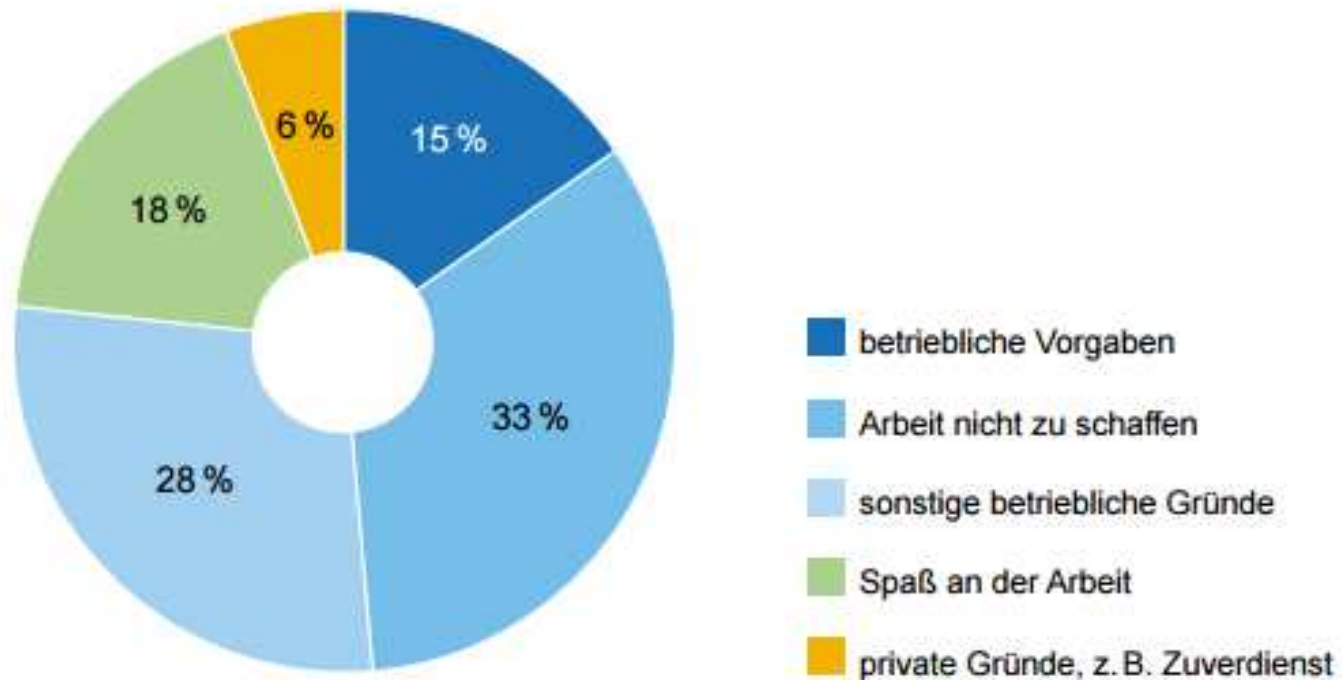
...und zwar trotz der Einführung von gesetzlichen Regelungen, die eine von den Beschäftigten ausgehende Flexibilität der Vertragsarbeitszeiten fördern sollen.

Was behindert die Umsetzung von Arbeitszeitwünschen?

Studien verweisen auf eine Reihe betrieblicher Faktoren:

- das fehlende Einverständnis des Arbeitgebers
- arbeitsorganisatorische Schwierigkeiten
- in den Betrieben bestehende Leistungskulturen
- fehlende Personalmittel
- Normen und Leitbilder bei Führungskräften und Kolleg/inn/en
- ...
- Allerdings bringen Beschäftigte ihre Arbeitszeitwünsche häufig nicht in betriebliche Aushandlungsprozesse ein!
Arbeitszeit ist nur EIN Kriterium der Beurteilung des Arbeitsplatzes und wird ggfs. als weniger wichtig angesehen im Vergleich zu Entgelt, Entwicklungsmöglichkeiten, Betriebskultur u.ä.

Hauptgrund für Überstunden sind betriebliche Faktoren (wenn mehr als zwei Überstunden pro Woche)



A. M. Wöhrmann, S. Gerstenberg, L. Hünefeld, F. Pundt, A. Reeske-Behrens, F. Brenscheidt,
B. Beermann:
Arbeitszeitreport Deutschland 2016.

Wachsende Arbeitsbelastungen durch Digitalisierung



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2016

Digitalisierung führt tendenziell zu höheren Belastungen für die Beschäftigten

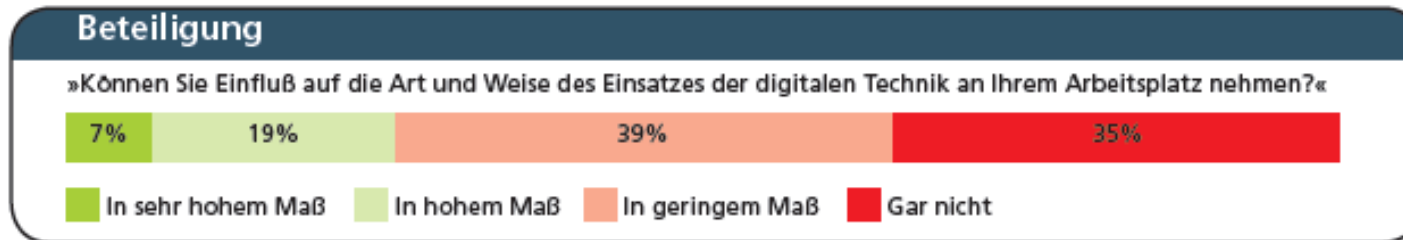
Mehr als die Hälfte der Frauen berichtet von Verschlechterungen durch die Digitalisierung, nur ein sehr kleiner Teil der weiblichen Beschäftigten sieht in den Bereichen „Arbeitsmenge“ (7 %), „Überwachung und Kontrolle“ (3 %) und „Multitasking“ (5 %) Verbesserungen.



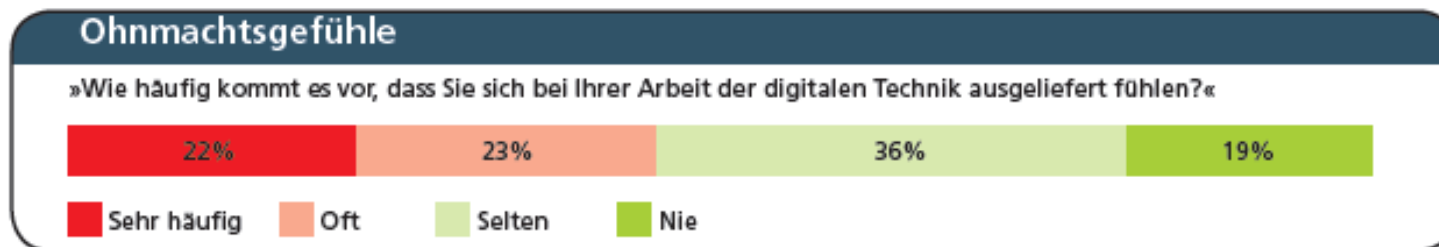
Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2016

Häufig technik- statt humanzentrierte Digitalisierung

Beschäftigte haben wenig Einfluss auf den Einsatz der digitalen Technik ...



...und fühlen sich teilweise der Technik ausgeliefert.



© Institut DGB-Index Gute Arbeit · Quelle: Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit 2016

Ein wichtiger kritischer Befund: **Frauen**, die digital arbeiten, **haben im Vergleich zu Männern seltener Einfluss** auf die Art und Weise des Einsatzes der digitalen Technik am Arbeitsplatz.

Herausforderungen für die betriebliche Gestaltung von Arbeit

Akzeptanz von Arbeitszeitoptionen wird durch viele Faktoren beeinflusst: Struktur, Diskurse, Handlung



Quelle: Eigene Darstellung

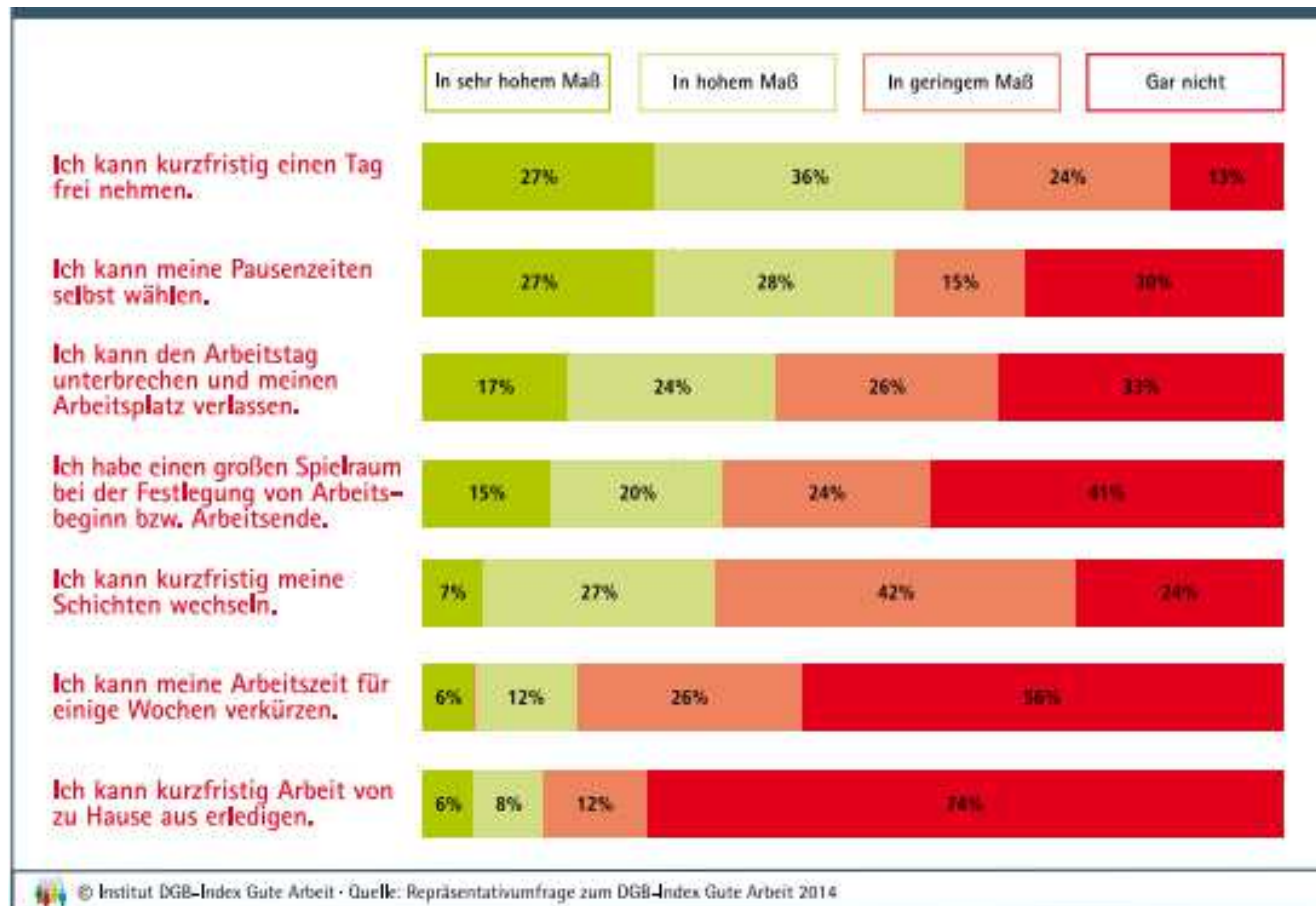
WSI

Quelle: Klenner/Lott (2016): Arbeitszeitoptionen im Lebensverlauf.

Mitbestimmung und Beteiligung als Ressource

- Die Beteiligung von Beschäftigten bei der Gestaltung von Arbeit 4.0 kann Innovationspotenziale erschließen und zu besseren Innovationserfolgen führen sowie die Chancen für eine humane Arbeitsgestaltung erhöhen.
- **Eine partizipative Unternehmenskultur stellt einen Wettbewerbsfaktor dar und kann die Bindung von Fachkräften unterstützen.**

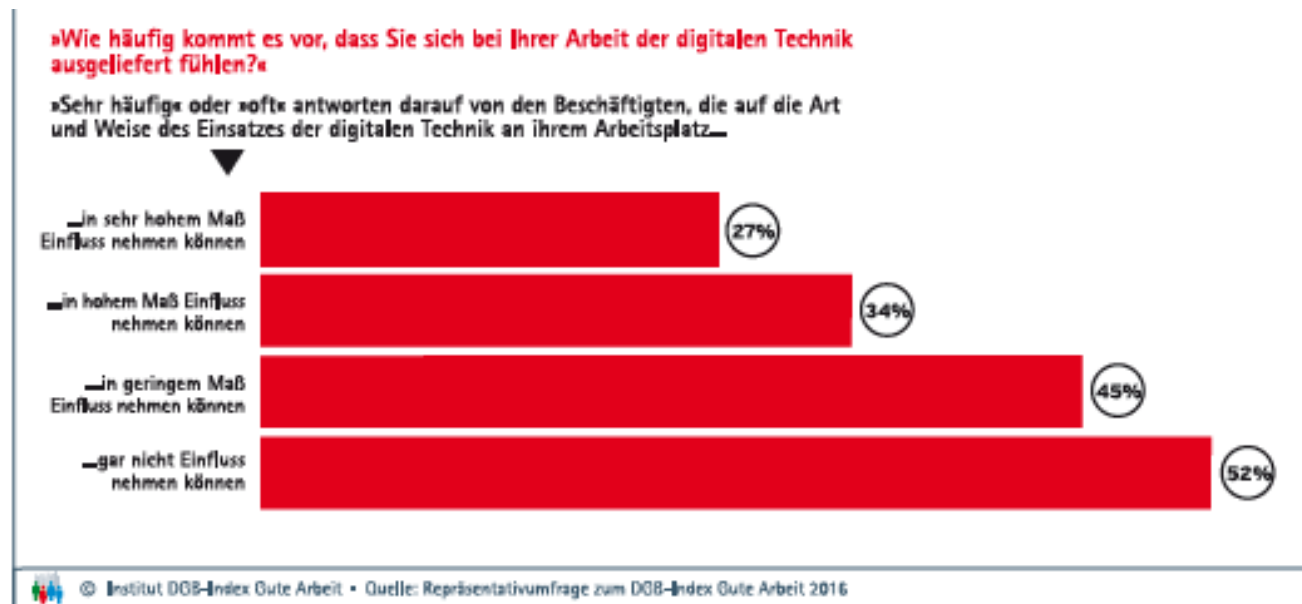
Einfluss auf die eigene Arbeitszeit erhöhen



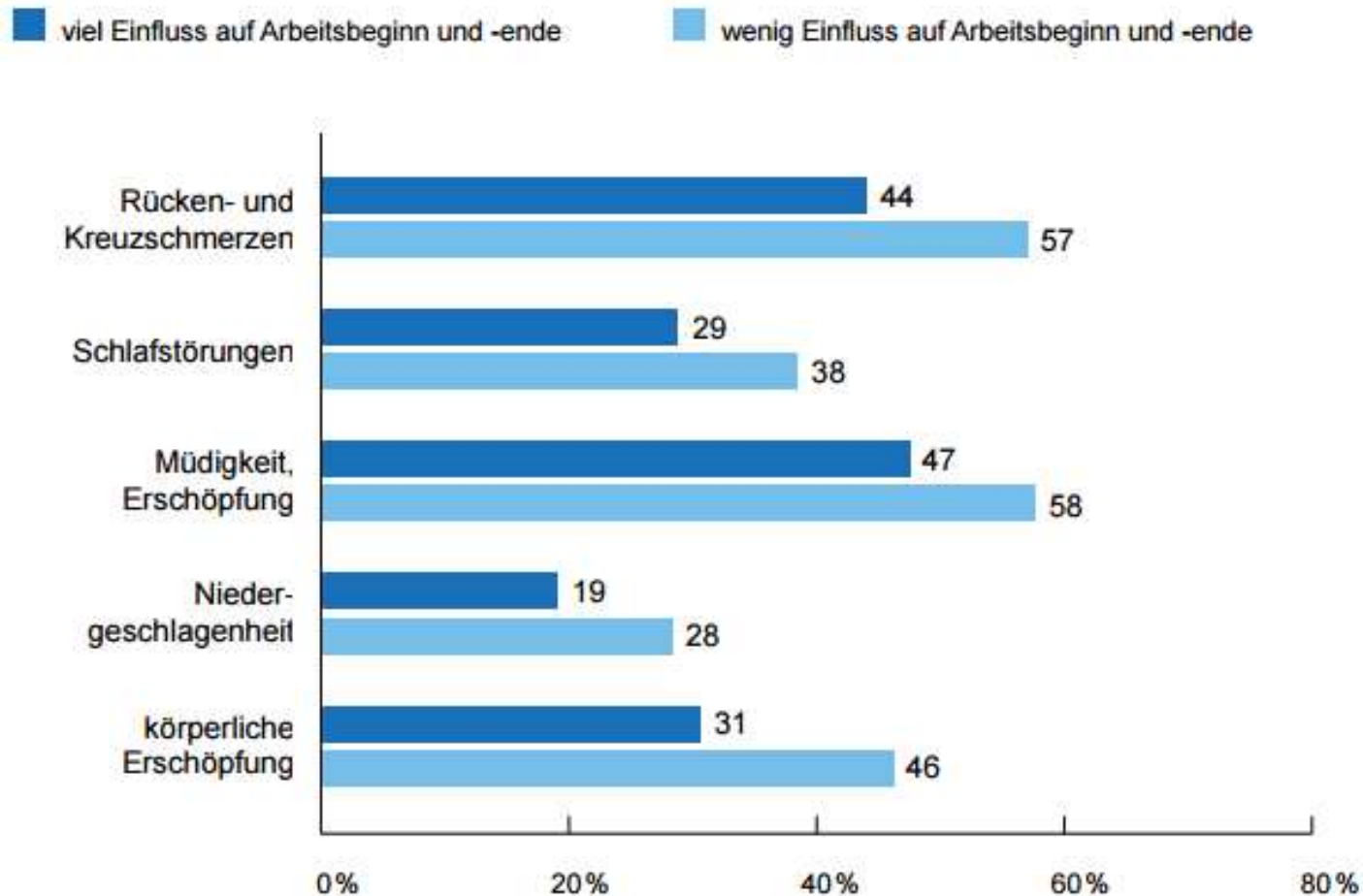
Wo Betriebs- oder Personalräte wirken haben Beschäftigte unter sechs der sieben Gestaltungsaspekte größere Einflussmöglichkeiten als dort, wo es keine Interessenvertretung gibt

Wenn Beschäftigte Beteiligungsmöglichkeiten haben, sind die negativen Folgen weniger stark

Zusammenhang zwischen der Beteiligung am Digitalisierungsprozess und dem Empfinden, sich der Technik ausgeliefert zu fühlen.



Gesundheitliche Beschwerden sind bei besserer Einflussmöglichkeit auf Arbeitsbeginn und -ende seltener



Herausforderungen und Handlungsempfehlungen (1)

- Zur Durchsetzung der Gleichstellung der Geschlechter und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Frauen ist ein **Mix von sozialstaatlicher Regulierung, tariflichen und betrieblichen Vereinbarungen** erforderlich.
- Gesetze oder Branchentarifverträge geben lediglich den Rahmen vor, innerhalb dessen **Betriebsräte** spezifische Regelungen für die Bedürfnisse ihrer MitarbeiterInnen entwickeln müssen.
- Kollektive Mitbestimmung und Beteiligung des / der einzelnen Beschäftigten sind gleichermaßen wichtig und ergänzen einander.
- Die Beschäftigten benötigen eigene Kompetenzen zur Widerständigkeit gegen Arbeitsintensivierung und Entgrenzung der Arbeit.

Herausforderungen und Handlungsempfehlungen (2)

➤ Dabei ist eine breite Palette von Themen zu bearbeiten:

- Erwerbs- und Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten ernst nehmen und unterstützen – wo möglich und gewünscht mobiles Arbeiten ermöglichen
- Partnerschaftliche Teilung bezahlter und unbezahlter Arbeit fördern
- Flexibilität der Arbeit regulieren und Selbstorganisation fördern - „Entgrenzung begrenzen“ und Einfluss auf die eigene Arbeitszeit erhöhen
- Einführung neuer technischer Systeme und (Um-) Gestaltung der Arbeitsorganisation vorausschauend mitgestalten und partizipativ begleiten
- Erweiterung der Handlungsspielräume und Datenschutz statt Leistungsdruck und Überwachung / Kontrolle
-

➤ Betriebsräte und Beschäftigte müssen auf diese Aufgaben vorbereitet und entsprechend geschult werden.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Individuelle und gesellschaftliche Faktoren beeinflussen die Arbeitszeit – Vertragliche Arbeitszeit hat Schlüsselrolle

