Kurzexpertise **Dokumentation** Arbeitspapier Bericht



# Abkehr vom Zuverdiener-Modell – aber wohin? Gleichstellungspolitische Zielsetzungen und Anforderungen an Vereinbarkeitspolitik

Europäisches Fachgespräch am 1./2. Oktober 2018 in Berlin

**Debora Gärtner / Lena Reinschmidt** Juni 2019

## Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
2	Programm	3
3	Abkehr vom Zuverdiener-Modell – aber wohin? Gleichstellungspolitische Zielsetzungen und Anforderungen an Vereinbarkeitspolitik	5
3.1	Begrüßung durch Bundesfamilienministerin Dr. Franziska Giffey	5
3.2	Das Vereinbarkeitspaket der Europäischen Kommission: Aktueller Stand und Relevanz für die Gleichstellung der Geschlechter – Dr. Irena Moozova	9
3.3	Wissenschaftlicher Input: Gleichstellungspolitische Anforderungen an Vereinbarkeitspolitik: Wie kann die Abkehr vom Zuverdiener-Modell partnerschaftlich gestaltet werden? – Prof. Dr. Uta Meier-Gräwe	10
3.4	Die Ausgangslage: Gleichstellung und Vereinbarkeit in Europa. Was sagen die Daten? – Dr. Lina Salanauskaite	12
4	Panel 1: Gleichstellungspolitische Maßnahmen und Strategien in Europa: Zielsetzungen und Anforderungen an Vereinbarkeitspolitik	14
4.1	Österreich: Manuela Vollmann	14
4.2	Spanien: Ana Lite	15
4.3	Diskussion	17
5	Panel 2: Gleichstellungspolitische Instrumente zur Unterstützung eines Erwerb-und-Sorge-Modells im Lebensverlauf	18
5.1	Belgien: Lieve De Lathouwer, PhD	18
5.2	Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf und Gleichstellung in Deutschland: Wie kommen wir weiter? – Angelika Engstler	21
5.3	Vereinbarkeit und Gleichstellung aus Sicht der Europäischen Kommission: Ziele, Trends und Herausforderungen – Fabian Lütz	23
5.4	Abschließende Diskussionsrunde und Feedback	24
5.5	Quo vadis Vereinbarkeit? Rückblick auf die Veranstaltungsreihe und Verabschiedung – Mark Kamperhoff	27
6	Teilnahmeliste	28
7	Präsentationen	30

#### 1 Einleitung

Kinder oder pflegebedürftige Angehörige versorgen und gleichzeitig erwerbstätig sein – wie kann dies gut gelingen? Beides soll möglich sein, so der Wunsch eines Großteils der Bevölkerung in Deutschland und Europa. Oftmals klafft jedoch eine Lücke zwischen Wunsch und Wirklichkeit. Die Politik kann und sollte die Menschen dabei unterstützen, diese Lücke zu schließen. Die Frage nach der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird entsprechend seit einigen Jahren intensiv in Deutschland und Europa diskutiert.

Die meisten Menschen stehen mehr als einmal während ihres (Berufs-)Lebens vor der Herausforderung, berufliche Verpflichtungen mit Sorgeaufgaben kombinieren zu müssen – sei es bei der Betreuung von Kindern oder der Pflege von Angehörigen. Viele Haushalte lösen dies durch das sogenannte Zuverdiener-Modell, bei dem meist der Mann einer Vollzeiterwerbstätigkeit nachgeht, während die Frau in Teilzeit arbeitet und die familiären Aufgaben übernimmt.

Frauen leisten in Europa daher noch immer mehr unbezahlte Sorgearbeit als Männer und gleichzeitig meist weniger Erwerbsarbeit. Mit ihrem Vereinbarkeitspaket vom 26. April 2017 will die Europäische Kommission hier ansetzen. Sie hat sich zum Ziel gesetzt, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zu fördern und damit einen Beitrag zur Gleichstellung der Geschlechter in Europa zu leisten.

Die Beobachtungsstelle für gesellschaftspolitische Entwicklungen in Europa hatte das Vereinbarkeitspaket zum Anlass genommen und gemeinsam mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) zu einer Reihe Europäischer Fachgespräche zur Vereinbarkeitspolitik eingeladen. Ziel der Reihe war es, den europaweiten Austausch von Ideen und Good-Practice-Beispielen zu verschiedenen vereinbarkeitspolitischen Aspekten und Fragestellungen zu fördern.

Der Schwerpunkt der ersten beiden Fachgespräche lag auf Freistellungsoptionen für berufstätige Personen mit Sorgeverantwortung. Das dritte Fachgespräch legte den Fokus auf die notwendige Infrastruktur im Bereich Kindertagesbetreuung.

Mit dem vierten und abschließenden Fachgespräch der Reihe wurde ein Perspektivwechsel vollzogen. Die Frage, wie Erwerb- und Sorgearbeit gerecht zwischen den Geschlechtern aufgeteilt werden kann, stand dabei im Fokus der Beiträge und Diskussionen. Am 1. und 2. Oktober 2018 diskutierten dazu zahlreiche nationale und internationale Expertinnen und Experten aus Politik, Wissenschaft und Verbänden in Berlin unterschiedliche Ansatzpunkte unter dem Titel "Abkehr vom Zuverdiener-Modell – aber wohin? Gleichstellungspolitische Zielsetzungen und Anforderungen an Vereinbarkeitspolitik".

Bundesministerin Dr. Franziska Giffey eröffnete das Fachgespräch und nahm in ihrer Rede insbesondere Bezug auf den Stand der Vereinbarkeitsrichtlinie und den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Durch das Programm führten Debora Gärtner und Lena Reinschmidt von der Beobachtungsstelle.

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Siehe: http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1311&langId=de

Die vorliegende Dokumentation stellt zentrale Ergebnisse des zweitägigen Austausches vor und fasst Diskussionsverläufe zusammen.

Für die Beobachtungsstelle für gesellschaftspolitische Entwicklungen in Europa Debora Gärtner und Lena Reinschmidt

# 2 Programm

Montag, 1.	Oktober 2018
13:00	Ankunft der Teilnehmenden und Mittagsimbiss
13:30	Begrüßung  Dr. Franziska Giffey (Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend)
14:00	Das Vereinbarkeitspaket der Europäischen Kommission: aktueller Stand und Relevanz für die Gleichstellung der Geschlechter  Dr. Irena Moozova (Direktorin, GD Justiz und Verbraucher, Europäische Kommission)
14:30	Kaffeepause
15:00	Wissenschaftlicher Input: Gleichstellungspolitische Anforderungen an Vereinbarkeitspolitik: Wie kann die Abkehr vom Zuverdiener-Modell partnerschaftlich gestaltet werden?  Prof. Dr. Uta Meier-Gräwe (Mitglied der Sachverständigenkommission für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung)
15:30	Die Ausgangslage: Gleichstellung und Vereinbarkeit in Europa. Was sagen die Daten?  Dr. Lina Salanauskaite (Wissenschaftlerin, Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen – EIGE)
16:00	Kaffeepause
16:30	Panel 1: Gleichstellungspolitische Maßnahmen und Strategien in Europa: Zielsetzungen und Anforderungen an Vereinbarkeitspolitik (Kurzvorträge und Diskussion)  Manuela Vollmann (Geschäftsführerin von abz Austria)  Ana Lite (Senior Beraterin, Spanisches Institut für Frauen und Chancengleichheit)
18:00	Zusammenfassung des ersten Tages und Fragen für den zweiten Tag
Anschl.	Gemeinsames Abendessen (optional)

Dienstag, 2. Oktober 2018		
09:00	Panel 2: Gleichstellungspolitische Instrumente zur Unterstützung eines Erwerb-und-Sorge-Modells im Lebensverlauf (Kurzvorträge und Diskussion) Lieve De Lathouwer, PhD (Referentin/Koordinatorin, Abteilung für Arbeit und Sozialökonomie der flämischen Regierung)	
10:30	Kaffeepause	
11:00	Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf und Gleichstellung in Deutschland: Wie kommen wir weiter?  Angelika Engstler (Leiterin Referat Grundsatzangelegenheiten Gleichstellung, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend)	
11:30	Vereinbarkeit und Gleichstellung aus Sicht der Europäischen Kommission: Ziele, Trends und Herausforderungen Fabian Lütz (Rechtsreferent, GD Justiz und Verbraucher, Europäische Kommission)	
11:45	Abschließende Diskussionsrunde und Feedback (interaktives Format)	
12:00	Quo vadis Vereinbarkeit? Rückblick auf die Veranstaltungsreihe und Verabschiedung  Mark Kamperhoff (Leiter Referat EU, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend)	
12:15	Ausklang bei einem gemeinsamen Mittagsimbiss / Ende der Veranstaltung	

## 3 Abkehr vom Zuverdiener-Modell – aber wohin? Gleichstellungspolitische Zielsetzungen und Anforderungen an Vereinbarkeitspolitik

#### 3.1 Begrüßung durch Bundesfamilienministerin Dr. Franziska Giffey

Bundesfamilienministerin Dr. Franziska Giffey eröffnet das Fachgespräch. In ihrer Begrüßung hebt die Ministerin die Bedeutung des Entwurfes der Vereinbarkeitsrichtlinie hervor, den der Europäische Rat im Juni 2018 beschlossen hat. Sie verweist außerdem auf den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, der die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Erwerb- und Sorgearbeit als Ziel formuliert. Die Bundesregierung habe mit Erfolg bereits zahlreiche Maßnahmen wie beispielsweise das Elterngeld eingeführt, die dieses Ziel unterstützen. Auch der Ausbau der Kindertagesbetreuung und Kindertagespflege – ein Schwerpunkt ihrer Arbeit als Familienministerin – leiste hierzu einen wichtigen Beitrag. Abschließend zeigt sich Ministerin Dr. Giffey erfreut über die Möglichkeit des europaweiten Austausches, welcher konkret dazu beitrage, das Leben für die Menschen in Europa zu verbessern.



Dr. Franziska Giffey

Im Folgenden finden Sie die Rede der Bundesministerin Dr. Giffey in abgedruckter Form:

- Es gilt das gesprochene Wort -

Herzlich Willkommen im Bundesfamilienministerium! Vielen Dank, dass Sie unserer Einladung zum vierten europäischen Fachgespräch zum Thema Vereinbarkeit gefolgt sind.

Das Bundesfamilienministerium hat die Fachgespräche in den letzten zwei Jahren gemeinsam

mit der Beobachtungsstelle für gesellschaftspolitische Entwicklungen in Europa organisiert, um die europäische Diskussion über Vereinbarkeit auch in die deutsche Debatte zu tragen. Wir haben die Fachgespräche genutzt, um zu schauen: Was machen unsere europäischen Nachbarn für die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf? So auch dieses Mal. Ich freue mich, dass wir heute und morgen Input aus mehreren europäischen Mitgliedstaaten bekommen.

Seit dem dritten Fachgespräch im Mai 2018 haben wir einen entscheidenden Erfolg erzielt: Wir haben im Juni in Luxemburg im Rat die Position zur "EU-Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige" verabschiedet und uns damit im Rat auf Mindeststandards für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben geeinigt. Kommt es im nächsten Schritt in dem aktuell laufenden Trilog zwischen Rat, Europäischem Parlament und Europäischer Kommission zu einer Einigung, so könnte die Richtlinie bereits 2019 in Kraft

treten. Das würde bedeuten: mehr Zeit für Familien und mehr individuelle Wahlmöglichkeiten für Eltern und pflegende Angehörige. Zum Beispiel mit einer 10-tägigen bezahlten Freistellung für die Väter rund um die Geburt ihres Kindes. Zum Beispiel mit dem Recht auf eine verbindliche Pflegezeit zur Arbeitsbefreiung für pflegende Angehörige.

Die Regelungen ermöglichen es Frauen und Männern, ihr Familien- und Berufsleben partnerschaftlich miteinander zu vereinbaren, und zwar in allen EU-Mitgliedstaaten. Frauen und Männer können Betreuungs- und Pflegeaufgaben besser untereinander aufteilen. Männer können mehr für ihre Kinder da sein und Frauen früher wieder in die Erwerbsarbeit einsteigen. Wir wollen damit auf EU-Ebene verbindliche Regelungen schaffen, die Europa familienfreundlicher und stärker machen.

Es ist noch gar nicht so lange her, etwa sechzig Jahre, da war in West-Deutschland die ideale Familienkonstellation: Ein Mann, der mit seiner Erwerbsarbeit die Familie ernährt und eine Frau, die die komplette unbezahlte Sorgearbeit übernimmt. Es ist auch noch nicht so lange her, dass in einem Großteil der Familien Frauen nur mit ein paar Stunden die Woche "dazu verdient" haben. Und weiterhin alles machten, was sich um die Kinder und den Haushalt dreht.

Aber immer mehr Mütter und Väter sagen: Das Zuverdiener-Modell entspricht nicht unseren Lebensvorstellungen. Vor allem junge Menschen – Männer wie Frauen – wünschen sich finanziell unabhängige Partnerinnen und Partner, die mit beiden Beinen im Leben stehen, mit einem Bein im Beruf, mit dem anderen in der Familie. Sie wünschen sich eine gleichberechtigte Partnerschaft, in der Erwerbs- und Sorgearbeit fair aufgeteilt sind – auch mit Kindern.

So wie für die meisten Mütter heute klar ist, dass es kein "Entweder – Oder" von Beruf und Familie gibt, so ist für immer mehr Väter klar: Sie wollen im Alltag Zeit für ihre Kinder haben. Deshalb findet eine Mehrheit der Eltern mit jungen Kindern es ideal, wenn beide Eltern sich Erwerbstätigkeit, Kinderbetreuung und Hausarbeit partnerschaftlich aufteilen.

Der Zweite Gleichstellungsbericht der Bundesregierung hat genau das als Ziel formuliert: Allen Menschen, Männern und Frauen, soll es möglich sein, neben der Erwerbsarbeit auch private Sorgearbeit zu leisten; und gleichzeitig muss private Sorgearbeit jederzeit zusammen mit Erwerbsarbeit gelebt werden können.

Wenn beide Partner gleichberechtigt in Beruf und Familie sein wollen, muss beides besser miteinander vereinbar sein. Es ist die Aufgabe von Familienpolitik, hierfür den Rahmen zu setzen. Zum Beispiel mit dem Elterngeld. Der Effekt des Elterngelds zeigt sich in Zahlen: Erwerbstätig zu sein, ist heute für viele Mütter selbstverständlich, auch wenn die Kinder noch klein sind: 2016 waren 57 Prozent der Mütter mit jüngstem Kind im Alter von zwei Jahren erwerbstätig; 2006, also vor Einführung des Elterngelds und Beginn des Kinderbetreuungsausbaus, waren es nur 41 Prozent. Die Mütter, die in Teilzeit sind, arbeiten im Schnitt mehr Stunden als früher. Das bedeutet mehr Chancen im Beruf, mehr ökonomische Selbstständigkeit, eine bessere Altersversorgung. Parallel dazu unterbrechen oder reduzieren immer mehr Väter ihre Erwerbstätigkeit, um für ihre Kinder da zu sein. Mehr als jeder dritte Vater nimmt heute Elterngeld in Anspruch – im Jahr 2008 war es nur jeder fünfte. Und 90 Prozent der Väter, die Elternzeit genommen haben, sagen: Das hatte keine negativen Auswirkungen auf meinen Beruf. Die ILO, die Internationale Arbeitsorganisation, sagt: Aktive Vaterschaft ist eine der

wichtigsten gesellschaftlichen Veränderungen des 21. Jahrhunderts. Das Elterngeld hat nachweislich dazu beigetragen, dass sich Einstellungen, Rollenbilder und auch Lebenswirklichkeiten von Familien in Deutschland verändert haben. Das stärkt die Familien und ist gleichzeitig ein wichtiger Beitrag in Richtung Gleichstellung von Frauen und Männern.

Das Elterngeld ist ein wichtiger Baustein für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Eine ebenso wichtige Voraussetzung ist eine gute Kinderbetreuung. Berufstätige Eltern müssen sich darauf verlassen können, dass ihre Kinder gut betreut werden, während sie bei der Arbeit sind.

Das war in Deutschland lange Zeit weniger selbstverständlich als in einigen anderen europäischen Ländern. Einer meiner Schwerpunkte als Familienministerin ist deshalb der Ausbau der Kindertagesbetreuung und der Kindertagespflege. Wir brauchen mehr Plätze, mehr Qualität und weniger Gebühren, damit alle Kinder die Vorteile frühkindlicher Bildung haben. Der Bund wird sich ab 2019 erstmals systematisch und verlässlich an den Kosten für Qualität in der Kindertagesbetreuung und der Kindertagespflege beteiligen. Wir wollen dafür 5,5 Milliarden bis 2022 bereitstellen. Für mehr Qualität und weniger Gebühren, Verbindlichkeit in der Zielsetzung und Freiheit in der Umsetzung.

Qualität hat viele Facetten: ein guter Personalschlüssel, eine starke Kitaleitung, Sprachbildung, gut ausgestattete Räume und vieles mehr. Jedes unserer 16 Bundesländer hat seine eigenen Stärken und Bedarfe. Deshalb können die Länder selbst entscheiden, welche Schwerpunkte sie setzen. Wir investieren auch weiterhin in den Ausbau von Kinderbetreuung. Seit 2013 sind bundesweit jährlich zehntausende Plätze hinzugekommen. Trotzdem fehlen nach wie vor Betreuungsplätze. Deshalb geht das Vierte Investitionsprogramm Kinderbetreuungsfinanzierung weiter. 300 Millionen Euro führen wir dem Sondervermögen im nächsten Jahr zu. Konkret heißt das: Der Bund schafft 100.000 zusätzliche Kita-Plätze bis 2020. Zum Gute-Kita-Gesetz gehört auch der Einstieg in die Beitragsfreiheit. Die Länder können die Bundesmittel für Kita-Qualität zur Senkung von Gebühren einsetzen. Wir schreiben fest, dass Beiträge überall sozial gestaffelt sein müssen. Für Familien, die Wohngeld, Kinderzuschlag, Grundsicherung, Sozialhilfe oder Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz beziehen, schaffen wir die Beiträge ganz ab. Nach der Guten Kita ist dann die Ganztagsbetreuung von Grundschulkindern dran. Für den Ausbau der Ganztagsbetreuung stellt der Bund zwei Milliarden Euro zur Verfügung.

Um gute Betreuung von Kindern sicherzustellen, nehmen wir richtig Geld in die Hand. Weil wir wollen, dass jedes Kind es packt. Egal, was die Eltern machen. Egal, wo die Eltern herkommen oder ursprünglich mal hergekommen sind. Kinder, die mit massiven Entwicklungsverzögerungen und Sprachproblemen in die Schule kommen, sind genauso talentiert geboren wie andere. Aber sie haben nicht die gleichen Chancen. Weil sie vorher nicht gefördert wurden. Ich will Bildungschancen für alle Kinder, von Anfang an. Ganz konkret heißt das: Jedes Kind schafft es, Deutsch zu sprechen oder einen Stift zu halten, mit der Schere umzugehen, wenn es in die erste Klasse kommt. Darum ging es auch im dritten europäischen Fachgespräch dieser Reihe: Über den Beitrag von Kindertagesbetreuung zur Vereinbarkeit und die Unterstützung von Kindern aus benachteiligten Familien.

Ausbau und Qualität der Kinderbetreuung sind gut für die Chancengleichheit der Kinder. Gleichzeitig macht Kinderbetreuung die Vereinbarkeit von Familie und Beruf leichter. Wenn wir über Vereinbarkeit sprechen, müssen wir auch im Blick haben, dass Familienmodelle heute vielfältiger sind als jemals zuvor: Eltern erziehen gemeinsam oder getrennt. Sie leben ihren Alltag als Patchwork- oder als Regenbogenfamilie. Sie pflegen Angehörige. Oder sie sind alleinerziehend.

Für Alleinerziehende ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf besonders wichtig. Allein zu erziehen, ist heute eines der größten Armutsrisiken in Deutschland. 20 Prozent der Eltern in Deutschland sind alleinerziehend. Gut 90 Prozent davon sind Frauen. Ein Drittel aller Alleinerziehenden in Deutschland ist von Armut bedroht, 40 Prozent sind auf Hartz IV-Leistungen angewiesen. Für sie haben wir im letzten Jahr eine wichtige Verbesserung erreicht: die Reform des Unterhaltsvorschusses. Kinder haben jetzt bis zum 18. Lebensjahr zeitlich unbegrenzten Anspruch auf staatlichen Unterhaltsvorschuss - früher gab es den Vorschuss für maximal 6 Jahre und mit 12 Jahren war Schluss. Von der Reform profitieren fast 300.000 Kinder und Jugendliche mehr. Das zeigt, wie groß der Handlungsbedarf war!

Kinder sind dann am besten vor Armut geschützt, wenn die Eltern arbeiten. Und so viel verdienen, dass es zum Leben reicht. Deshalb haben wir vor drei Jahren den gesetzlichen Mindestlohn eingeführt. Davon profitieren mehrheitlich Frauen in niedrig entlohnten Dienstleistungsbereichen und in geringfügigen Beschäftigungen. Mit der Einführung der Brückenteilzeit stellen wir sicher, dass Eltern ein Recht auf Rückkehr in Vollzeit haben, wenn ihre Kinder größer werden und weniger Betreuung brauchen. Denn gerade Frauen, die häufiger in Teilzeit arbeiten und häufiger in der Teilzeitfalle stecken bleiben, kommen mit ihrem Gehalt oft kaum über die Runden. Bei Scheidung oder Trennung und im Alter droht dann die Armut.

Aber auch Familienleistungen müssen so gestaltet sein, dass sich Arbeit lohnt. Befähigen, nicht versorgen - das ist das, was auch die meisten Familien wollen. Das haben wir im Blick, wenn wir den Kinderzuschlag erhöhen. Alleinerziehende sollen vom Kinderzuschlag profitieren - auch dann, wenn sie Unterhalt oder Unterhaltsvorschuss für ihre Kinder erhalten. Und wenn jemand etwas mehr verdient, soll das nicht in ganzer Höhe auf den Kinderzuschlag angerechnet werden. Damit sich Arbeit immer lohnt.

Neue Rollenbilder, vielfältige Familienmodelle, familienorientierte Unternehmen in einer flexiblen Arbeitswelt - vieles hat sich verändert und verändert sich weiter. Für die Politik bedeutet das: Es gibt viel Raum für Gestaltung. Ich sehe das als Gelegenheit, um genau hinzuschauen: Welche Maßnahmen, welche Instrumente stehen uns zur Verfügung, um Vereinbarkeit voranzutreiben, die Männer und Frauen gleichermaßen zu Gute kommt? Die genau das bewirkt, was junge Menschen sich wünschen: eine gleichberechtigte Partnerschaft, in der Erwerbsund Sorgearbeit fair aufgeteilt sind - auch mit Kindern.

Deshalb freue ich mich, dass wir in diesem Fachgespräch ganz konkrete Anregungen aus anderen Ländern bekommen. Ich bin gespannt auf die Ergebnisse. Das, was wir hier machen, ist übrigens Europa pur. Europäische Zusammenarbeit bedeutet: Wir teilen unsere Erfahrungen miteinander, lernen voneinander, suchen gemeinsam nach Lösungen und tragen so dazu bei, dass das Leben für die Menschen auf unserem Kontinent besser wird.

Europäische Zusammenarbeit kann im Kleinen stattfinden, bei einem informellen Fachgespräch. Und sie kann große Wirkung entfalten: Wie bei der Vereinbarkeitsrichtlinie, die es Frauen und Männern in allen Mitgliedsstaaten ermöglicht, ihr Familien- und Berufsleben partnerschaftlich miteinander zu vereinbaren. Das ist konkrete Politik, die bei den Menschen ankommt.

Die Lebensverhältnisse in Europa sind nicht überall gleich. Aber in allen 28 Mitgliedsstaaten leben Eltern, die Familie und Beruf unter einen Hut bringen wollen. In allen 28 Mitgliedsstaaten profitieren Frauen davon, wenn sie einer eigenständigen Erwerbsarbeit nachgehen. In allen 28 Mitgliedsstaaten macht eine gerechtere Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit Familien spürbar stärker.

Sie alle bringen unterschiedliche Erfahrungen mit, haben unterschiedliche Antworten auf diese Herausforderungen. Das macht es umso spannender, voneinander zu lernen. In diesem Sinne wünsche ich Ihnen ein gutes viertes Fachgespräch!

# 3.2 Das Vereinbarkeitspaket der Europäischen Kommission: Aktueller Stand und Relevanz für die Gleichstellung der Geschlechter – Dr. Irena Moozova

Dr. Irena Moozova, Direktorin für Gleichstellung in der Generaldirektion für Justiz und Verbraucher der Europäischen Kommission, erläutert in ihrem Vortrag das Vereinbarkeitspaket und unterstreicht die Notwendigkeit einer besseren Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege für Frauen und Männer.

In ihrem Vortrag betont Frau Dr. Moozova, dass die Gleichstellung der Geschlechter bereits in den römischen Verträgen festgeschrieben sei. Mit der Vereinbarkeitsrichtlinie, die nächstes Jahr in Kraft treten soll, wolle die Europäische Kommission das Thema weiter voranbringen. Die Argumentation für die Vereinbarkeitsrichtlinie sei vor allem auf den volkswirtschaftlichen Nachteilen geringer Frauenerwerbsarbeit aufgebaut worden. Die Nichterwerbstätigkeit von Frauen koste jährlich viel Geld - unter anderem durch geringere Steuereinnahmen, so Moozova.



Dr. Irena Moozova

Um die Frauenerwerbstätigkeit zu steigern, sehe der Entwurf für die Vereinbarkeitsrichtlinie eine Erhöhung der nicht übertragbaren Elternzeitmonate – häufig als Vätermonate bezeichnet – vor. Nach Wunsch der Kommission sollten diese Vätermonate mit einer Entgeltersatzleistung

mindestens in Höhe des Krankengeldes bezahlt werden, um ökonomische Anreize für die traditionelle Arbeitsteilung in den Familien zu entkräften. Eine aktuelle Eurobarometerumfrage zeige sehr deutlich, dass der überwiegende Anteil der Väter gerne Väterzeiten nehmen würde. Konkret überlege jedoch nur etwa ein Drittel aller Väter, tatsächlich in Elternzeit zu gehen. Diese Lücke zwischen Wunsch und Wirklichkeit wolle die Vereinbarkeitsrichtlinie schließen. Mit der Ausweitung der Vätermonate solle auch eine stärkere langfristige Einbindung der Väter in die Betreuung und Erziehung ihrer Kinder erreicht werden, die den Müttern wiederum mehr Raum für Erwerbstätigkeit ermögliche. Neben den nicht übertragbaren Monaten betont Frau Moozova, dass insbesondere eine für alle zugängliche und bezahlbare Kinderbetreuung zur Unterstützung der Müttererwerbstätigkeit notwendig sei. Insgesamt gehe es um ein ausgewogeneres Familien-Arbeitsmuster. Aktuell würden die Frauen einen deutlich größeren Anteil der unbezahlten Sorgearbeit für Kinder und bei der Pflege tragen und gleichzeitig im statistischen Mittel 16 Prozent weniger bei der Erwerbsarbeit verdienen, wie der Gender Pay Gap für die EU zeige. Das Europäische Institut für Gleichstellung habe die verschiedenen Bereiche der Erwerbsarbeit statistisch untersucht. Dabei sei sowohl die horizontale als auch die vertikale Segregation des Arbeitsmarktes in den Blick genommen worden. So habe sich gezeigt, dass die Gläserne Decke, d.h. der geringe Anteil von Frauen in Führungspositionen, weiterhin ein relevantes Thema sei. Die Hoffnung sei nun mit expliziten Rechten für Väter, die in der Vereinbarkeitsrichtlinie festgeschrieben werden sollen, positive Impulse in Richtung eines ausgewogeneren Verhältnisses von Sorgearbeit und Erwerbsarbeit für Frauen und Männer zu geben.

In der anschließenden Diskussion wird das Thema Frauen in Führungspositionen angesprochen. Gerade in den sozialen Berufen, in denen ein Großteil der Beschäftigten Frauen sind, hätten überwiegend Männer die Führungspositionen inne. Das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen wertet auf europäischer Ebene Daten zu Frauen in Führungspositionen aus.

Weiterhin ist die Berufswahl Gegenstand der Diskussion. Mit der "Europe Code Week" soll unter anderem erreicht werden, dass sich mehr Mädchen für IT-Berufe begeistern.

# 3.3 Wissenschaftlicher Input: Gleichstellungspolitische Anforderungen an Vereinbarkeitspolitik: Wie kann die Abkehr vom Zuverdiener-Modell partnerschaftlich gestaltet werden? – Prof. i.R. Dr. Uta Meier-Gräwe

Professorin i.R. Dr. Uta Meier-Gräwe, von 1994 bis 2018 Professur für Wirtschaftslehre des Privathaushalts und Familienforschung an der Universität Gießen, erläutert in ihrem Vortrag den Zusammenhang von Gleichstellungspolitik und Vereinbarkeitspolitik aus wissenschaftlicher Perspektive. Ihr Schwerpunkt liegt dabei auf der Verteilung unbezahlter Sorgearbeit zwischen Männern und Frauen und den Faktoren, welche die Verteilung beeinflussen. Frau Meier-Gräwe stellt dazu den Gender Care Gap für Deutschland vor, der erstmals mit dem Gutachten für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung veröffentlicht wurde. Anschließend erläutert sie mögliche Ansatzpunkte, wie unbezahlte Sorgearbeit anders verteilt werden könnte.



Prof. Dr. Uta Meier-Gräwe

Mit der Grundgesetzänderung im Jahr 1994 sei in Deutschland die Gleichstellung deutlich gestärkt worden. Seitdem müsse der Staat die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung fördern und sich somit für faktische Gleichstellung einsetzen. Dabei sei die Lebensverlaufsperspektive relevant, denn Entscheidungen in einer Lebensphase wirkten sich häufig auf folgende Lebensphasen aus. In vielen Fällen würden sich Folgeentscheidungen ergeben, nicht mehr einfach geändert und

angepasst werden könnten. Diese Pfadabhängigkeit bestehe in großem Maße auch bei der Entscheidung über die Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit an relevanten Knotenpunkten, zum Beispiel durch die Geburt eines Kindes. Der Zweite Gleichstellungsbericht der Bundesregierung befasst sich intensiv mit der Verteilung der Erwerbs- und Sorgearbeit.

Professorin Meier-Gräwe erläutert, dass drei Indikatoren die unterschiedliche Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern im Lebensverlauf verdeutlichen würden. Der Gender Pay Gap, der erste Indikator, zeige, dass Frauen pro Stunde vor Abzug der Steuern deutlich weniger verdienen würden als Männer. Durch Teilzeitarbeit und Erwerbsunterbrechungen aufgrund von Sorgearbeit, insbesondere die Betreuung und Erziehung von Kindern und die Pflege von Angehörigen, reduziere sich das Monatsentgelt zusätzlich. Nur etwa 20 Prozent aller Frauen verdienen selbst genug, um langfristig ihr eigenes Existenzminimum und das eines Kindes abzusichern. Im Gender Pension Gap, dem zweiten Indikator, summierten sich die geringeren eigenen Entgelte für das gesamte Erwerbsleben. Der Gender Pension Gap mache damit deutlich, dass die Arbeit von Frauen, bezahlte und unbezahlte, geringer wertgeschätzt werde. Der dritte Indikator, der Gender Care Gap, veranschauliche, dass Frauen zwar weniger bezahlter Arbeit nachgingen, dafür aber deutlich mehr unbezahlter. Insbesondere wenn Kinder in der Familie lebten, sei die Zeit von Frauen durch unbezahlte Sorgearbeit gebunden und fehle entsprechend beim Aufbau einer substantiellen Erwerbsbiografie. Die Entscheidungen für die Verteilung der unbezahlten Sorgearbeit werden dabei nicht von den Einzelpersonen alleine getroffen. Vielmehr seien sie - so Professorin Meier-Gräwe - eingebettet in soziale Beziehungen und Wertvorstellungen. Diese Entscheidungen würden zudem durch gesellschaftliche Rahmenbedingungen wie das Ehegattensplitting beeinflusst.

Die Sachverständigenkommission, die das Gutachten für den Zweiten Gleichstellungsbericht erstellt hat, hat als mögliches Modell für eine partnerschaftliche Verteilung von Erwerb- und Sorgearbeit das sogenannte Erwerb-und-Sorge-Modell entwickelt. Es soll eine Veränderung der gesetzlichen Rahmenbedingungen, Politiken und gesellschaftlicher Normen unterstützen und dazu beitragen, dass alle Menschen, Männer und Frauen, Elternteile und Pflegepersonen ohne Überforderung substantiell erwerbstätig sein und gleichzeitig unbezahlte Sorgearbeit

leisten könnten. Dies erfordere eine Neujustierung sämtlicher lebenslaufbegleitender Institutionen.

Neben der unbezahlten Sorgearbeit betont Professorin Meier-Gräwe die Relevanz der bezahlten Sorgearbeit. Eine Änderung des Berufswahlverhaltens hin zu MINT-Berufen könne zwar individuell eine gute Strategie sein, die Gesellschaft sei jedoch auf bezahlte Sorgearbeit aufgrund des Wandels von der Industriegesellschaft hin zur Dienstleistungsgesellschaft angewiesen. Soziale Berufe würden wesentlich zur Wertschöpfung beitragen, seien jedoch häufig so konzipiert, dass sie keine oder nur sehr geringe Entwicklungsmöglichkeiten bieten würden. Daher sei es wichtig, die bezahlte Sorgearbeit in den SAHGE-Berufen – Soziale Arbeit, haushaltsnahe Dienstleistungen, Gesundheit und Pflege, sowie Erziehung – weiterzuentwickeln. Es gehe dabei um eine grundsätzliche Neubewertung und Aufwertung, mit besserer Bezahlung und Entwicklungsmöglichkeiten über den Lebensverlauf. Dabei würden laut Frau Meier-Gräwe gerade die haushaltsnahen Dienstleistungen eine wichtige Rolle spielen - ein Bereich der aktuell häufig unterschätzt werde. Die Sachverständigenkommission empfehle zur Stärkung zertifizierter haushaltsnaher Dienstleistungen entsprechend ein Gutscheinmodell nach Belgischem Vorbild, welches in Panel 2 vorgestellt werden wird.

Die anschließende Diskussion dreht sich insbesondere um zwei Aspekte: Zum einen wird die notwendige Unterstützung für Alleinerziehende angesprochen. Diese Personengruppe könnte beispielsweise durch die Einführung eines Gutscheinmodells unterstützt werden. Dazu läuft aktuell ein Modellversuch in Baden-Württemberg. Zum anderen wird die Absicherung von Personen angesprochen, die haushaltsnahe Dienstleistungen erbringen. Sie könnte durch ein Gutscheinmodell ebenfalls deutlich verbessert werden.

# 3.4 Die Ausgangslage: Gleichstellung und Vereinbarkeit in Europa. Was sagen die Daten? – Dr. Lina Salanauskaite

Frau Dr. Lina Salanauskaite ist Wissenschaftlerin am Europäischen Institut für Gleichstellungsfragen, EIGE. In ihrem Vortrag präsentiert sie Daten und Erkenntnisse aus verschiedenen quantitativen Studien zu Fragen der Gleichstellung am Arbeitsmarkt. Ihre Schwerpunkte liegen auf der Segregation des Arbeitsmarktes, dem Gender Pay Gap und dem Bezug zu Fragen der Vereinbarkeit. In ihrem Vortrag stellt sie zum einen Überblickszahlen für Europa vor und fokussiert sich zum anderen auf die konkrete Situation von Frauen in IT-Berufen.

Die aktuellen Zahlen des Gender Equality Index<sup>2</sup> für die Europäische Union verdeutlichten, so Frau Salanauskaite, dass der Fortschritt zu mehr Gleichstellung weiterhin nur langsam vorangehe. In fast allen Domänen des Index würden die EU-Staaten zumindest kleinere Fortschritte erzielen. Dies gelte jedoch explizit nicht für den Bereich "Zeit". Hier würden einige Staaten sogar Rückschritte erzielen. Die Domäne Zeit beinhalte dabei sowohl Hausarbeit, Betreuung und Erziehung von Kindern als auch Betreuung und Pflege von Angehörigen sowie Hobbys.

\_

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> Der Gender Quality Index wird vom Europäischen Institut für Gleichstellungsfragen auf der Basis von Indizes für die sechs Domänen Geld, Zeit, Wissen (Bildung), Arbeit, Macht und Gesundheit gebildet. Dabei besteht Gleichstellung bei einem Wert von "1". Wenn der statistische Wert von Frauen von dem von Männern abweicht, fällt der Wert unter 1. Damit werden Abweichungen der Werte von Männern sowie Frauen gleich gewertet.

Weiterhin hat die EIGE verschiedene Datenquellen ausgewertet, in denen sie die Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern vergleicht und einzelne Branchen näher betrachtet. Insgesamt



Dr. Lina Salanauskaite

zeige sich aus den Daten, dass ein großer Anteil insbesondere qualifizierter Frauen gering nicht erwerbstätig seien (knapp 20 Prozent). Weiterhin würden die Zahlen die horizontale Segregation zwischen Berufen in den STEM3-Branchen und in den EHW4-Branchen verdeutlichen. Dabei sei die Segregation in Ausbildungsberufen deutlich größer als in akademischen Berufen. Darüber hinaus würden viele Frauen, die über eine berufliche Ausbildung in einer der

STEM-Branchen verfügen, in einen anderen Beruf wechseln. In der Berufs-Realität zeige sich also eine noch größere Segregation als in der Ausbildung. Noch geringer sei der Frauenanteil an den Erwerbstätigen in den ICT<sup>5</sup>-Branchen. Eine Studie der EIGE, die sich explizit mit der Situation von beschäftigten Frauen und Männern in den ICT-Branchen beschäftigt, untermauere einerseits erwartete Ergebnisse, wie auch unerwartete Vorteile. Frauen wie Männer würden von Jobs in den ICT-Branchen geringe Flexibilität und lange Arbeitszeiten erwarten. Insgesamt seien die Arbeitszeiten hier auch länger als in anderen Branchen, wohingegen die Arbeitsmuster von Männern und Frauen sich ähnlicher seien, also weniger Frauen in Teilzeit arbeiteten. Jedoch sei Arbeiten außerhalb der üblichen Geschäftszeiten, also z.B. nachts oder am Wochenende, insbesondere für Frauen eher die Ausnahme, anders als in anderen Branchen. Weiterhin würden Beschäftigte über eine vergleichsweise große Flexibilität verfügen. Auch der Gender Pay Gap sei innerhalb der ICT-Branchen größer als in einigen anderen Branchen. Das entspreche dem Schema auf dem Arbeitsmarkt insgesamt: Je besser die Ausbildung, desto größer der Gender Pay Gap. Ein Blick auf die Verteilung der Beschäftigten mit Kindern und ohne Kindern zeige, dass in den ICT-Branchen Frauen im Alter von 30-39 Jahren deutlich seltener Kinder hätten als Beschäftigte in anderen Branchen. Somit würden die ICT-Branchen zwar Flexibilität und Arbeitszeiten innerhalb der normalen Geschäftszeiten bieten, gleichzeitig würden lange Arbeitszeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie entgegenstehen.

Mit Blick auf Politikinstrumente zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf betont Frau Salanauskaite, dass diese nicht derart ausgestaltet sein dürften, dass sie weit überwiegend von Frauen

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> Science, Technology, Engineering Mathematics, deutsch: MINT: Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik

<sup>&</sup>lt;sup>4</sup> Education, Health, Welfare, deutsch: SAHGE: Soziale Arbeit, Haushaltsnahe Dienstleistungen, Gesundheit und Pflege, Erziehung

<sup>&</sup>lt;sup>5</sup> Information and Communications Technology, deutsch: Informations- und Kommunikationstechnologien

in Anspruch genommen würden, da sich daraus ebenfalls negative Auswirkungen auf die Erwerbstätigkeit von Frauen ergeben könnten.

In der anschließenden Diskussion wird die Verteilung des Gender Pay Gaps über den Lebensverlauf angesprochen. Der Gender Pay Gap steige mit dem Alter und bei Geburt von Kindern, sinke jedoch mit dem Älterwerden der Kinder nur langsam und bleibe deutlich über dem Ausgangswert von etwa zehn Prozent im Alter von 18-25 Jahren. Weiterhin werden die verschiedenen Arbeitskulturen in den unterschiedlichen Branchen diskutiert. Wichtig sei, den Blick auf die Männer zu richten: Ist es ihnen möglich, Elternzeit zu erhalten oder in Teilzeit zu arbeiten? Die Antwort auf diese Frage sage viel über die Notwendigkeit einer Änderung der Arbeitskulturen aus.

# 4 Panel 1: Gleichstellungspolitische Maßnahmen und Strategien in Europa: Zielsetzungen und Anforderungen an Vereinbarkeitspolitik

#### 4.1 Österreich: Manuela Vollmann

Frau Manuela Vollmann ist Geschäftsführerin von abz\*Austria, einem Beratungsunternehmen für den Öffentlichen Sektor. Sie berät sowohl Firmen als auch staatliche Institutionen, beispielsweise den Arbeitsmarktservice, zu Fragen der Gleichstellung.

Zu Beginn ihres Vortrags betont Frau Vollmann, dass die Ausgangslage in Österreich an sich sehr gut sei. 1995 gab es eine Kampagne der damaligen Frauenministerin zu unbezahlter Sorgearbeit "Ganze Männer machen halbe-halbe". Diese Kampagne war damals umstritten, langfristig jedoch erfolgreich und hat im Jahr 2000 zu einer Gesetzesänderung beigetragen. Danach ist die Hausarbeit in Ehen und partnerschaftlichen Beziehungen gerecht aufzuteilen, auch wenn eine Person



Manuela Vollmann, Ana Lite (sitzend)

nicht erwerbstätig ist. Auch der weitere gesetzliche Rahmen fördere theoretisch die gleiche Aufteilung der Elternkarenz, die in etwa der deutschen Elternzeit entspricht beziehungsweise der Inanspruchnahme von der finanziellen Leistung während der Elternkarenz. Die tatsächliche Umsetzung zeige jedoch, dass tatsächlich fast nur Mütter in Elternzeit gehen würden und die Anzahl der Frauen in Teilzeit deutlich gestiegen sei, die der Männer jedoch nicht.

Dies zeige sich auch am Gender Pay Gap. Österreich schneide bei der Lohnlücke im europäischen Vergleich schlecht ab. Als ein Grundproblem identifiziert Frau Vollmann die Rollenstereotype in Beruf und Gesellschaft. Vereinbarkeit dürfe nicht als Frauenthema gesehen werden.

Frau Vollmann betont, dass Vereinbarkeit stattdessen als Managementthema verstanden werden müsse. Dazu gehöre, die verschiedenen Auszeiten und Erwerbsunterbrechungen systematisch zu managen und somit auch strukturelle Möglichkeiten für Pflege und Weiterbildungen zu schaffen. Wichtig sei, dass die Regelungen keine Missgunst bei denjenigen erzeugten, die keine Sorgeverantwortung übernehmen und daher die gebotenen Instrumente nicht wahrnehmen könnten. Vielmehr sollten alle Mitarbeitenden die Möglichkeit zu Auszeiten erhalten.

Insgesamt sei es wichtig, Männer als Verbündete für das Thema zu gewinnen. Männern müssten mehr Möglichkeiten für eine Verkürzung der Arbeitszeit geboten werden, so wie es auch der Entwurf der Vereinbarkeitsrichtlinie vorsehe. In der Diskussion sei auch eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung auf 30 Stunden in der Woche. Diese Umverteilung der Erwerbsarbeit böte zugleich die Chance, unbezahlte Arbeit umzuverteilen. Dazu gehöre auch eine Förderung längerer Väterkarenzen. Neben der Väterkarenz sei in Österreich aktuell auch eine zusätzliche Väterfrühkarenz Thema, die sogenannten "Papa-Wochen" direkt nach der Geburt. Insgesamt zeige sich, so Frau Vollmann, dass Väterkarenzen Frauenkarrieren fördern.

In Österreich gehe die Politik aktuell jedoch andere Wege, bedauert Frau Vollmann. Am ersten September 2018 trat ein Gesetz in Kraft, nach dem die Arbeitszeit verlängert – statt verkürzt – wurde. Es könnten nun regulär Arbeitszeiten von zwölf Stunden pro Tag und bis zu 60 Stunden in der Woche vereinbart werden. Dies führe zu einer Verschärfung der Vereinbarkeitsprobleme, auch da es große regionale Unterschiede bei der Versorgung mit Kinderbetreuung und nur relativ wenige Ganztagsschulen gebe. Weiterhin könne dies zu einer Verfestigung der Geschlechterunterschiede führen, wenn insbesondere Männer angehalten würden, ihre Arbeitszeit zu verlängern.

Abschließend hebt Frau Vollmann hervor, dass Vereinbarkeitspolitik nicht per se gleichstellungsfördernd sei. Sie solle grundsätzlich zwei Dinge leisten: die Unterstützung einer gerechten Aufteilung unbezahlter Arbeit sowie die Ermöglichung eines raschen Wiedereinstiegs nach Erwerbsunterbrechungen. Wichtig seien in diesem Zusammenhang Lebensphasen-orientierte Arbeitszeitmodelle, neue Modelle der Führung und Entscheidung sowie Topsharing-Modelle, also Modelle für Teilzeitarbeit in Führungspositionen.

#### 4.2 Spanien: Ana Lite

Frau Dr. Ana Lite arbeitet als Senior-Beraterin beim spanischen Institut für Frauen und Chancengleichheit, einer Ressortforschungseinrichtung des spanischen Staates für Gleichstellungsfragen.

Frau Dr. Lite stellt in ihrem Vortrag zunächst das Institut für Frauen und Chancengleichheit vor. Das Institut existiert seit 1983 und hat die Aufgabe, die Gleichstellung der Geschlechter und die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern am politischen, kulturellen, wirtschaftlichen und sozialen Leben zu fördern. Dazu sind am Institut etwa 100 Personen beschäftigt. Der Arbeitsschwerpunkt liegt auf der Förderung von Frauen aus allen gesellschaftlichen Bereichen, insbesondere durch aktive Maßnahmen in den Bereichen Arbeitsmarkt und Erwerbstätigkeit, durch die Verhütung und Beseitigung von Diskriminierung und durch die An-

wendung von Gender Mainstreaming in allen Politikfeldern. Zu den aktiven Maßnahmen gehören auch die Förderung von Projekten zu Sorgeverantwortung sowie die Unterstützung und Beratung der Politik zu Sorgeverantwortung.

Im weiteren Vortrag geht Frau Dr. Lite auf die Situation von Frauen in Spanien ein. Die aktuelle Erwerbstätigkeit in Spanien sei stark von der Wirtschafts- und Finanzkrise geprägt. Danach würden nur gut 53 Prozent der Frauen zu den Erwerbspersonen zählen, sind also entweder erwerbstätig oder arbeitslos gemeldet. Bei den Männern seien es mit gut 65 Prozent etwa zwölf Prozentpunkte mehr. Insgesamt sei die Situation von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt sehr stark von horizontaler und vertikaler Segregation geprägt. Männer und Frauen würden überwiegend in sehr unterschiedlichen Branchen arbeiten. Im Gegensatz zu Deutschland, Österreich und den Niederlanden sei Teilzeitarbeit in Spanien weniger weit verbreitet. Dennoch würden sich auch hier Unterschiede zeigen. Knapp 25 Prozent der Frauen in Spanien arbeiteten in Teilzeit, während es bei den Männern nur etwa fünf Prozent seien.

Auch bei der Ausbildung seien große Unterschiede erkennbar, so Frau Dr. Lite. Knapp die Hälfte der Männer im Alter von 25 bis 34 Jahren habe einen Universitätsabschluss, während es bei den Frauen nur gut ein Drittel sei. Die Berufswahl sei ebenfalls stark von Stereotypen geprägt. Auffällig sei jedoch, dass in der aktuellen Regierung deutlich mehr Frauen vertreten seien – elf Ministerien stehe eine Frau als Ministerin vor – während nur vier Ministerien Männer vorstehen würden. Die aktuelle Zeitverwendungserhebung zeige auch erhebliche Unterschiede bei der bezahlten und der unbezahlten Arbeit. Insgesamt arbeiteten die Frauen im Durchschnitt 1 Stunde und 29 Minuten mehr als Männer. Trotz eines leichten Anstiegs bei der Inanspruchnahme durch Väter, werde auch die Elternzeit deutlich häufiger von Frauen wahrgenommen. 2018 wurde eine neue, bezahlte Väterzeit von fünf Wochen eingeführt, über deren Inanspruchnahme jedoch noch keine Zahlen vorliegen. Weiterhin würden in Spanien verschiedene Pläne und Abkommen, mit denen die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf weiter gefördert werden sollen, diskutiert.

Eine bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf sowie eine gerechtere Verteilung der unbezahlten Sorgearbeit scheitere aktuell an verschiedenen Hürden. Die wichtigsten seien laut Frau Dr. Lite Geschlechterstereotype in der Bildung und in den Medien, eine ungleiche Verteilung von Sorgearbeit, zu wenig ausgebaute und schlecht erreichbare Betreuungsinfrastruktur sowie eine längst überfällige Flexibilisierung der Arbeitszeiten. Dabei sei wichtig, dass insbesondere die Vereinbarkeit für Väter beziehungsweise Männer gestärkt werde. Die Flexibilisierung der Arbeitszeiten könne jedoch, gerade bei neuen Beschäftigungsformen, auch zu nicht-existenzsichernden Einkommen führen und somit die ökonomische Abhängigkeit zum Beispiel vom Partner oder von der Partnerin fördern.

<sup>&</sup>lt;sup>6</sup> Männer arbeiten in Spanien im Durschnitt etwa 1 Stunde und 20 Minuten mehr bezahlt als Frauen, während Frauen etwa 2 Stunden und 15 Minuten mehr unbezahlt arbeiten.

#### 4.3 Diskussion

In der Diskussion wird zunächst auf eine Studie des Wissenschaftszentrums Berlin (WZB) mit ermutigender Botschaft verwiesen.<sup>7</sup> Die Studie zeige, dass Väter, die aktiv Elternzeit genommen haben, im Anschluss häufiger ihre Arbeitszeit reduzierten und dementsprechend mehr Verantwortung für die Sorgearbeit übernehmen würden. Damit werde deutlich, dass Vereinbarkeit kein Frauenthema sein müsse. Mit entsprechenden politischen Rahmenbedingungen lasse sich die Verteilung von Sorgearbeit verändern.

Weiterhin hebt die Diskussion noch einmal die soziale Dimension des Themas hervor. Die Frage nach den Auswirkungen einer Verringerung der Arbeitszeit müsse auch und gerade anhand der sozioökonomischen Lage betrachtet werden. Hier sei die Unterstützung mit einer Entgeltersatzleistung von besonderer Bedeutung.

Neben der Reduktion der Arbeitszeit werden in der Diskussion auch andere Instrumente für mehr Vereinbarkeit angesprochen. Dazu gehören das in Deutschland aktuell diskutierte Rückkehrrecht in Vollzeit, wenn die Arbeitszeit reduziert wurde, und der Vaterschaftsurlaub direkt im Anschluss an die Geburt, der in der Vereinbarkeitsrichtlinie vorgesehen ist. In Spanien wurde ein vergleichbarer Anspruch 2018 eingeführt. In Deutschland gibt es ihn in dieser Form bisher nicht. Kritisch wird angemerkt, dass der Vaterschaftsurlaub in Spanien bezahlt sei beziehungsweise dass es eine Entgeltersatzleistung gäbe, hingegen keine bezahlte Elternzeit. Da die Elternzeit jedoch überwiegend von Müttern in Anspruch genommen werde, enthalte dieses Modell auch finanzielle Anreize in Richtung des männlichen Ernährer-Modells.

In der Diskussion wird auch konkret aus Österreich berichtet. Dort gebe es, wie in Deutschland, einen hohen Gender Pay Gap und kein Rückkehrrecht in Vollzeit. Darüber hinaus sei Österreich auch das Land der Überstunden mit großen Unterschieden zwischen Männern und Frauen. Männer hätten im Durchschnitt etwa dreimal so viele Überstunden wie Frauen. Väter würden deshalb auch die Zuschreibung der Ernährer-Rolle beklagen. Das unterstreiche die Problematik um die Arbeitszeit aus dem Vortrag von Frau Vollmann.

Neben der klassischen Vereinbarkeitsthematik spiele auch die eher allgemein gehaltene Work-Life-Balance eine Rolle in der Diskussion. Für das BMFSFJ wird berichtet, dass mobiles Arbeiten aktuell sehr gefördert werde. Die Unterstützung des mobilen Arbeitens habe auch dazu geführt, dass der Anteil der Beschäftigten mit Teilzeit zurückgegangen sei, beziehungsweise die Stunden aufgestockt würden. Wichtig sei hier eine breite Akzeptanz.

Auch die Erwerbsunterbrechung als Teil von Vereinbarkeit wird thematisiert. Es wird von einer zunehmenden Akzeptanz von Auszeiten berichtet. Es zeige sich die Schwierigkeit, einerseits Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege zu ermöglichen ohne Missgunst zu erzeugen und gleichzeitig der Übernahme von Sorgeverantwortung als gesellschaftlich notwendiger Aufgabe gerecht zu werden.

17

<sup>&</sup>lt;sup>7</sup> Bünning, Mareike (2016): *Weniger Job = mehr Vater? Teilzeitarbeit kann väterliches Engagement fördern, Elternzeit allerdings noch mehr.* In: WZB Mitteilungen, Heft 153: 13-16. Online verfügbar: https://bibliothek.wzb.eu/artikel/2016/f-20080.pdf

# 5 Panel 2: Gleichstellungspolitische Instrumente zur Unterstützung eines Erwerb-und-Sorge-Modells im Lebensverlauf

#### 5.1 Belgien: Lieve De Lathouwer, PhD

Lieve de Lathouwer, Referentin in der Abteilung für Arbeit und Sozialökonomie der flämischen Regierung, stellt in ihrem Beitrag das flämische Gutscheinsystem für haushaltsnahe Dienstleistungen vor. Einführend betont sie, dass für die Gleichstellung der Geschlechter nicht nur eine Neuverteilung von bezahlter und unbezahlter Sorgearbeit innerhalb der Haushalte notwendig sei. Vielmehr bedürfe es auch einer Aufwertung von Hausarbeit generell. Das belgische Gutscheinsystem leiste hierzu einen Beitrag, indem es den Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen von ehemals unbezahlter Familienarbeit oder dem informellen Markt in das reguläre Wirtschaftssystem überführe. Auf diese Weise werde aus der Hausarbeit bezahlte Arbeit, die ökonomisch eine deutlich höhere Sichtbarkeit erlange.



Lieve de Lathouwer

Das Gutscheinsystem wurde 2001 eingeführt. Seit 2014 liegt die Zuständigkeit bei den Regionen. Mit der Einführung des Gutscheinsystems sollten laut Lieve de Lathouwer insbesondere drei Ziele verfolgt werden: Erstens solle die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit verbessert werden. Zweitens ziele die Einführung auf die Schaffung von Arbeitsplätzen für benachteiligte Gruppen, wie beispielsweise Arbeitslose, Geringqualifizierte oder Migrantinnen und Migranten. Drittens solle der informelle

Markt im Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen bekämpft werden. Ziel des Systems sei es hier, formelle Beschäftigungsverhältnisse zu schaffen und den Beschäftigten dadurch angemessene Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zu bieten.

Das flämische Gutscheinsystem funktioniert wie folgt: Private Haushalte können sich registrieren und Gutscheine bei der Firma Sodexo erwerben. Die Gutscheine können sie einsetzen, um haushaltsnahe Dienstleistungen zu bezahlen. Sie können die Gutscheine dafür bei staatlich anerkannten Dienstleistungsunternehmen einlösen. Die zertifizierten Dienstleistungsunternehmen beschäftigen die Arbeitnehmenden sozialversicherungspflichtig und vermitteln ihre Beschäftigten an die Haushalte. Ein Gutschein entspricht dabei einer Stunde Dienstleistungserbringung. Die Gutscheine können beispielsweise für Putzen, Kochen und Einkaufen eingelöst werden. Auch Bügeln und Wäschereidienstleistungen können damit bezahlt werden sowie

Transportdienste für Menschen, die in ihrer Mobilität eingeschränkt sind. Einzelpersonen können 500 Gutscheine pro Jahr kaufen, das heißt sie können bis zu 500 Stunden Unterstützung im Haushalt über das Gutscheinsystem erwerben. Bei Familien und Paarhaushalten liegt das Maximum bei 1000 Gutscheinen.<sup>8</sup> Das Gutscheinsystem ist dabei hochgradig staatlich subventioniert. Die Anbieter erhalten 22,69 Euro für jede geleistete Arbeitsstunde. Die Haushalte zahlen aber nur 9 Euro pro Gutschein<sup>9</sup> und können die Kosten für die Gutscheine wiederum steuerlich absetzen, so dass der Nettopreis für die Nutzerinnen und Nutzer bei 6,30 Euro liegt. Der Staat übernimmt den Differenzbetrag. Das bedeutet er bezuschusst die Gutscheine mit 13,69 Euro.

Anschließend präsentiert Frau de Lathouwer verschiedene statistische Daten rund um das Gutscheinsystem. Es zeige sich, dass das System eine breite Akzeptanz und Inanspruchnahme in der Bevölkerung finde. So nutzten im Jahr 2016 circa 670.000 Nutzerinnen und Nutzer die Gutscheine. Insgesamt wurden im gleichen Jahr 81,8 Millionen Gutscheine eingelöst. Die Zahl der lizensierten Dienstleistungsunternehmen betrug 1.500. Bei den Unternehmen waren 88.334 Beschäftigte angestellt. Die Beschäftigten arbeiteten durchschnittlich 14 Stunden pro Monat und Haushalt.

Das Gutscheinsystem sei laut Frau de Lathouwer die teuerste Arbeitsmarktmaßnahme in Belgien. Gleichzeitig gebe es jedoch erhebliche Earn-back-Effekte<sup>10</sup> für die Regierung. Zu den direkten Effekten würden Einsparungen bei Sozialleistungen sowie eine Zunahme der Steuereinnahmen durch den Beschäftigungszuwachs zählen. Darüber hinaus würden indirekte Effekte bestehen, die jedoch schwierig zu kalkulieren seien. Beispielsweise könnten die Nutzerinnen und Nutzer aufgrund der Unterstützung im Haushalt ihre Arbeitszeit erhöhen, was sich wiederum positiv auf die Steuereinnahmen auswirke. Auch sei es zur Gründung neuer Unternehmen gekommen. Laut Frau de Lathouwer zeigten neuere Studien, dass die Earn-back-Effekte sogar 100 Prozent der Ausgaben decken würden. Bei den Nutzerinnen und Nutzern zeige sich, dass die Mehrheit Familien seien. Darüber hinaus würden insbesondere ältere Menschen von den Gutscheinen Gebrauch machen. 30 Prozent der Nutzerinnen und Nutzer seien 65 Jahre oder älter. Die Gutscheine seien laut Frau de Lathouwer demnach ein Instrument, das Menschen dabei unterstütze, im Alter weiterhin im eigenen Zuhause leben zu können. Auffällig sei auch, dass Alleinerziehende nur 6,5 Prozent der Nutzerinnen und Nutzer ausmachten. Sie seien damit gegenüber ihrem Anteil an der Gesamtbevölkerung von 9,2 Prozent leicht unterrepräsentiert.

Anschließend berichtet Frau de Lathouwer über die Erkenntnisse, die der flämischen Regierung über die Dienstleistungsunternehmen und die Beschäftigten vorliegen. Es zeige sich, dass knapp die Hälfte der Anbieter kommerzielle Unternehmen seien. Daneben gebe es auch soziale Unternehmen mit und ohne Gewinnorientierung sowie kommunale Anbieter. Auffällig

<sup>9</sup> Die ersten 400 Gutscheine kosten 9 Euro. Weitere 100 können zu einem Preis von 10 Euro erworben werden.

<sup>&</sup>lt;sup>8</sup> Alleinerziehende haben Anspruch auf bis zu 2.000 Gutscheine pro Jahr.

<sup>&</sup>lt;sup>10</sup> Earn-back-Effekte sind Einnahmen, die aufgrund von eigenen Ausgaben entstehen. Konkret handelt es sich hier um Einnahmen des Staates in Form von Steuern und Abgaben, die aufgrund zusätzlicher sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung gezahlt werden, sowie um eingesparte Transferleistungen, weil aufgrund der Erwerbstätigkeit kein Anspruch mehr besteht.

sei ein Trend hin zu einer schrumpfenden Anzahl von größeren Unternehmen. Die Beschäftigten hätten einen Arbeitsvertrag mit den zugelassenen Dienstleistungsunternehmen und müssten keine bestimmten Anforderungen erfüllen. Sie dürften jedoch nicht mit den Nutzerinnen und Nutzern verwandt sein oder im selben Haushalt leben. Die Entlohnung sei in einem Branchentarifvertrag festgelegt und liege über dem belgischen Mindestlohn, der zwischen 8 und 10 Euro betrage.



Der Materialtisch

Es zeige sich, dass fast 100 Prozent der Beschäftigten weiblich seien und in Teilzeit arbeiteten. Darüber hinaus seien Beschäftigte aus den **EU-Mitgliedstaaten** neuen sowie aus Nicht-EU-Staaten überrepräsentiert. Unter den älteren Beschäftigten gebe es jedoch weiterhin viele Menschen mit belgischer Staatsangehörigkeit. Auch seien überdurchschnittlich viele Alleinerziehende im Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen tätig. Aktuelle Studienergebnisse wür-

den zeigen, dass die Beschäftigten die hohe Flexibilität und Autonomie in diesem Sektor schätzen. Gleichzeitig handele es sich dabei jedoch auch um körperlich anstrengende Tätigkeiten, die gerade für ältere Beschäftigte nicht leicht zu erbringen seien.

Die Stärken des Systems seien – so Frau de Lathouwer – die Kombination aus einer besseren Vereinbarkeit für die Nutzerinnen und Nutzer einerseits, sowie der Schaffung von neuen Arbeitsplätzen für Geringqualifizierte unter angemessenen Arbeitsbedingungen und der Vermeidung von Armut andererseits. Studien würden Hinweise darauf geben, dass weibliche Nutzerinnen in einem größeren Umfang berufstätig seien, da die Gutscheine sie bei der Vereinbarkeit von Familie, Haushalt und Beruf unterstützen würden. Auch würden sich positive Auswirkungen auf das Wohlbefinden der Nutzerinnen und Nutzer zeigen. Kritisch anzumerken sei in diesem Zusammenhang jedoch, dass vor allem besserverdienende Personen und Haushalte die Gutscheine nutzen würden, Alleinerziehende jedoch unterrepräsentiert seien.

Auch gebe es laut Frau Lathouwer deutliche Hinweise dafür, dass durch das System neue Arbeitsplätze geschaffen werden konnten. Die Beschäftigungsquote der geringqualifizierten Frauen sei demnach gestiegen, da es mehr gemeldete und in diesem Fall sozialversicherungsplichtige Jobs gebe. Insbesondere die Gruppe der Arbeitslosen und inaktiven Personen werde durch das Instrument aktiviert. Mit Blick auf die Bekämpfung des informellen Marktes würden keine verlässlichen Daten vorliegen. Dies liege insbesondere an den fehlenden Vergleichsdaten über das Ausmaß der informellen Beschäftigung vor Einführung des Gutscheinsystems. Es sei jedoch eindeutig, dass dank des Gutscheinsystems in den vergangenen Jahren ein

komplett neuer Markt entstanden sei. Als Schwächen des Systems nennt Frau de Lathouwer unter anderem die begrenzte Liste von Dienstleistungen, für die die Gutscheine einsetzbar seien. Hier werde aktuell eine Erweiterung, beispielsweise im Bereich Gärtnern und kleinere Handwerkerleistungen, diskutiert. Durch den Einbezug solcher stärker männlich konnotierten Tätigkeiten, könnte auch langfristig eine Aufwertung des Bereiches erreicht werden. Auch stehe der Gutschein als Zahlungsinstrument derzeit zur Diskussion, da die Gutscheine die Komplexität des Systems noch erhöhen würden. Diskutierte Alternativen seien Bezahlung per Rechnung oder Barzahlung. Eine weitere Schwäche sei die eingeschränkte Profitabilität der Dienstleistungsunternehmen. Auch würden sich aus Gleichstellungsperspektive eher gemischte Ergebnisse zeigen, da der Dienstleistungssektor weiterhin hochgradig weiblich sei.

Die anschließende Diskussion dreht sich zunächst um die Frage der Qualifizierung der Beschäftigten. Prof. Dr. Meier-Gräwe betont in diesem Zusammenhang die Bedeutung einer angemessenen Qualifizierung für den langfristigen Erfolg des Modells. Qualifizierungsmaßnahmen könnten einen wesentlichen Beitrag leisten, um den Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen aufzuwerten. Um einen attraktiven Beruf zu schaffen, bedürfe es dringend einer Abkehr vom weitverbreiteten Bild der "Putzfrau". In diesem Sinne sei auch eine Ausweitung der Dienstleistungstätigkeiten im Gutscheinsystem, um weitere gesellschaftlich notwendige Tätigkeiten wie beispielsweise Gärtnern, Vorlesen bei älteren Menschen oder Kinderbetreuung in den Abendstunden anzustreben. Frau de Lathouwer berichtet in diesem Zusammenhang, dass das belgische Gutscheinsystem keine Qualifizierungsmaßnahmen vorsehe. Aufgrund eines Mangels an Arbeitskräften herrsche jedoch eine starke Konkurrenz zwischen den Dienstleistungsunternehmen. Es ließe sich daher beobachten, dass viele Unternehmen stärkeres Augenmerk auf die Bereiche Arbeitsschutz und Ergonomie für die Beschäftigten legten. Außerdem bestehe eine Diskussion um die nachlassende Qualität der Dienstleistungen, weshalb viele Unternehmen in kurze Schulungen oder Lehrgänge investieren würden. Neben der Qualifizierung wird insbesondere die fehlende soziale Staffelung diskutiert. Zwar seien die Gutscheine mit einem Preis von 9 beziehungsweise 6,30 Euro aufgrund der staatlichen Bezuschussung vergleichsweise günstig. Die Daten über die Inanspruchnahme würden aber darauf schließen lassen, dass insbesondere Haushalte mit höheren Einkommen vom Gutscheinsystem profitierten. Alexander Nöhring vom Zukunftsforum Familie (ZFF) wies entsprechend darauf hin, dass eine soziale Preisstaffelung dieser Tendenz entgegenwirken könnte, so dass auch Familien mit geringen Einkommen von den Gutscheinen profitieren könnten.

# 5.2 Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf und Gleichstellung in Deutschland: Wie kommen wir weiter? – Angelika Engstler

Angelika Engstler, Leiterin des Referats für Grundsatzangelegenheiten im BMFSFJ, geht in ihrem Vortrag der Frage nach, wie bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Gleichstellung in Deutschland Fortschritte erzielt werden können. Dazu nimmt Frau Engstler zunächst einen Rückblick auf die über 30-jährige Tradition der eigenständigen Gleichstellungspolitik in Deutschland vor. Es seien erfolgreich gleichstellungspolitische Themen besetzt, Akteure gestärkt und Instrumente wie beispielsweise die Gleichstellungsberichte etabliert worden – so Frau Engstler. Darüber hinaus sei die Gleichstellung der Geschlechter mittlerweile in vielen nationalen Gesetzen verankert und zugleich europäisch und international eingebunden durch

Abkommen und Institutionen. Es sei jedoch nicht geglückt, diese Qualitätssprünge auch mit den notwendigen Strukturen, Strategien und Finanzen zu hinterlegen. Daher bedürfe es für die angestrebten Fortschritte zunächst gestärkter Strukturen, die als Hebel dienen könnten.

Als konzeptionellen Ansatzpunkt nennt Frau Engstler den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung und bezieht sich in diesem Zusammenhang auf den Vortrag von Prof. Dr. Meier-Gräwe am ersten Veranstaltungstag und das darin vorgestellte Erwerb-und-Sorge-Modell. Dass sowohl Männer als auch Frauen über den Lebensverlauf an Erwerbs- und Sorgearbeit teilnehmen können, sei eine wesentliche gleichstellungspolitische Anforderung an Vereinbarkeitspolitik. Die Maßnahmen, die der Geleichstellungsbericht empfiehlt, seien in den politischen Willensbildungsprozess eingeflossen und hätten in diesem Zuge auch Eingang in den Koalitionsvertrag gefunden. Letzterer weise, so Frau Engstler, eine hohe Schnittmenge mit dem Zweiten Gleichstellungsbericht auf. Neben der eingangs genannten Stärkung von Strukturen könne daher insbesondere die Umsetzung des Koalitionsvertrags zu Fortschritten in der Gleichstellungspolitik beitragen. Wesentliche Vorhaben seien neben dem Gewaltschutz und der Aufwertung sozialer Berufe unter anderem auch die Aufwertung der haushaltsnahen Dienstleistungen, die Schaffung besserer Arbeitsbedingungen in der Pflege und die Unterstützung pflegender Angehöriger, die Verbesserung der Entgeltgleichheit und die Verankerung der Partnerschaftlichkeit im Steuerrecht. Dabei erfülle der Koalitionsvertrag durchaus die Anforderungen an einen Aktionsplan für Gleichstellung, so Frau Engstler.



Angelika Engstler

Als weiteren Hebel, um Fortschritte in der Gleichstellung in Deutschland zu erreichen, benennt Frau Engstler eine ressortübergreifende Zusammenarbeit im Sinne eines Gender Mainstreaming. Auch Empfehlungen des Zweiten Gleichstellungsberichtes würden sich an andere Ressorts richten, beispielsweise in den Bereichen Tarifstruktur in der Pflege oder bei Minijobs und Mindestlohn oder Digitalisierung. Ziel sei es daher, an die Gleichstellungsberichte einen strukturierten und ressort-

übergreifenden Umsetzungsprozess anzuschließen.

Gleichstellungsaspekte in anderen Politikfeldern, beispielsweise der Vereinbarkeitspolitik, zu berücksichtigen, sei nicht nur Auftrag der Verfassung, sondern Kennzeichen einer modernen Politik in einer gerechten und demokratischen Gesellschaft. Wie dies genau geschehe, hänge zum Teil von nationalen Kontexten ab. Einige Fragen und Antworten würden sich aber auch in anderen Staaten stellen. Entsprechend wichtig sei der europäische Austausch, für den Frau Engstler sich abschließend bedankt.

In der anschließenden Diskussion wird zunächst das Thema Partnerschaftlichkeit nach Trennung oder Scheidung thematisiert sowie die damit häufig verbundenen Schwierigkeiten an der Schnittstelle zwischen Gleichstellungs- und Vereinbarkeitspolitik. Auch müsse Geschlechtergleichstellung und soziale Gerechtigkeit gemeinsam gedacht werden. Manuela Vollmann

weist in der Diskussion darauf hin, dass eine Einbindung von Unternehmen und zivilgesellschaftlichen Akteuren in die Gleichstellungspolitik essentiell sei, um die Menschen zu erreichen. Partizipation sei ein wesentlicher Aspekt bei der Entwicklung Nationaler Aktionspläne. Abschließend dreht sich die Diskussion insbesondere um die Frage, mit welchen Strategien die Gleichstellungspolitik auf politisch rückwärtsgerichtete Strömungen und Tendenzen reagieren könne. Frau Engstler sieht hier eine ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie als zentrales Instrument. Auch sei es wichtig, genau zu beobachten, wie Maßnahmen sozialdifferenziert wirkten. Darüber hinaus müssten laut Frau Engstler die relevanten Verbände gestärkt werden, um derartigen Tendenzen zu begegnen.

# 5.3 Vereinbarkeit und Gleichstellung aus Sicht der Europäischen Kommission: Ziele, Trends und Herausforderungen – Fabian Lütz

Fabian Lütz, Rechtsreferent in der Generaldirektion Justiz und Verbraucher der Europäischen Kommission, geht in seinem Vortrag kurz auf den Richtlinienentwurf der Europäischen Kom-



Fabian Lütz

mission ein und stellt ergänzend erste Ergebnisse aus einer neuen Eurobarometerumfrage vor. Ausgehend vom Europäischen Gleichstellungsindex bestehe in der EU weiterhin Raum für Verbesserung mit Blick auf die Gleichstellung von Männern und Frauen. Hier setze die EU-Kommission mit ihrem Richtlinienentwurf an. Die größte Hebelwirkung sehe die Kommission dabei bei der Einführung eines bezahlten Vaterschaftsurlaubs. Eine fi-

nanzielle Leistung während der Freistellung sei zentral, um Väter zu motivieren, diese auch in Anspruch zu nehmen und Väter so frühzeitig in die familialen Aufgaben einzubinden. Eine aktuelle Eurobarometer-Befragung unterstreiche diesen Ansatzpunkt, so Herr Lütz. Die Umfrage liefere Erklärungen für die Lücke zwischen der vielfach positiven Einstellung zur Elternzeit durch Väter und der tatsächlichen Inanspruchnahme, welche deutlich niedriger ausfalle. Mit 38 Prozent nannten die meisten der Befragten eine finanzielle Leistung als wesentlichen Faktor, um Männer zu ermutigen, Elternzeit zu nehmen. 33 Prozent antworteten, es sei ein wichtiger Faktor, die Elternzeit in Blöcken oder Teilzeit nehmen zu können. Auch die Angst um die weitere berufliche Entwicklung werde aus der Befragung deutlich. Dies hebe, so Herr Lütz, nochmal die Bedeutung vom Kündigungsschutz in Verbindung mit der Elternzeit hervor. Die

Befragung zeige zudem, dass eine nicht hinreichende Bezahlung ein wesentlicher Grund dafür sei, dass Väter Elternzeit nicht nutzen würden.<sup>11</sup>

Anschließend stellt Herr Lütz kurz den Gender Pay Gap Aktionsplan der Europäischen Kommission vor, welcher im November 2017 verabschiedet wurde. Die acht Punkte des Plans würden viele Inhalte widerspiegeln, die bereits während der vorherigen Vorträge und Diskussionsrunden angesprochen und diskutiert wurden. Zu nennen seien hier beispielsweise die Bekämpfung der Trennung nach Berufen und Wirtschaftszweigen, die Beseitigung der Betreuungsbedingten Benachteiligung sowie die größere Wertschätzung für Kompetenzen, Belastung und Verantwortung von Frauen.

#### 5.4 Abschließende Diskussionsrunde und Feedback

In der abschließenden Diskussionsrunde tragen die Teilnehmenden offene Fragen und Aspekte, die sie aus dem Fachgespräch mitnehmen, zusammen. Die Fülle und Bandbreite der Antworten zeigt, dass der europaweite Austausch auf dem Fachgespräch im Sinne des gegenseitigen Lernens viele neue Informationen, Perspektiven und Anregungen für die Teilnehmenden bot. Gleichzeitig wird auch deutlich, dass es auf dem Weg zu mehr Gleichstellung und einer verbesserten Vereinbarkeit noch viele Herausforderungen zu meistern gilt. Im Folgenden werden einige zentrale Aspekte kurz dargestellt.

Als wichtige Herausforderungen nennen die Teilnehmenden:

- Männer für die Themen Gleichstellung und Vereinbarkeit zu gewinnen.
- Die Wirkungen von vereinbarkeits- und gleichstellungspolitischen Strategien und Maßnahmen noch stärker sozialdifferenziert in den Blick zu nehmen.
- Die gesellschaftliche Anerkennung für private und berufliche Sorge- und Hausarbeit zu steigern.
- Die Einbindung von M\u00e4nnern und V\u00e4tern in Sorge- und Hausarbeit zu erreichen, damit das Erwerb-und-Sorgemodell zur gelebten Praxis wird.
- Die Gleichstellung der Geschlechter bedarf eines großen politischen Willens und finanzieller Ressourcen, welche es auch in Zeiten wachsender sozialer Ungleichheit und eines erstarkenden Rechtspopulismus zu verteidigen und erhalten gelte.
- Die Ausgestaltung gerechterer Mutter- und Vaterschaftsfreistellungen, die für beide Geschlechter bezahlt und nicht übertragbar sind.
- Die Partizipation von Unternehmen und Bürgerinnen und Bürgern im Politikprozess zu stärken.

<sup>&</sup>lt;sup>11</sup> Gefragt nach den hauptsächlichen Gründen für eine Nicht-Inanspruchnahme von Elternzeit, antworteten 19 Prozent der Befragten, dass sie es sich finanziell nicht leisten konnten, Elternzeit zu nehmen. Ebenfalls 19 Prozent gaben an, dass die Partnerin oder der Partner den gesamten Zeitraum genommen hat.

#### Als offene Fragen formulieren die Anwesenden:

- Welche Verbindungen bestehen zwischen Geschlechterungleichheit und sozialer Ungleichheit? Welche gesellschaftlichen Schichten profitieren von welchen Vereinbarkeitsmaßnahmen (nicht)?
- Wie kann Gleichstellungspolitik für Frauen und Männer in Zukunft strukturell verfestigt werden?
- Welche Rolle spielen Finanzdienstleistungen im Vergleich zu haushaltsnahen Dienstleistungen bei der Überwindung der Lohnlücke?
- Wie k\u00f6nnen haushaltsbezogenen Dienstleistungen qualitativ aufgewertet und als Instrument f\u00fcr Gleichstellung genutzt werden?





Welche Aspekte waren während des Fachgesprächs am interessantesten? Hier nennen die Teilnehmenden unter anderem:

- Die Informationen über konkrete Maßnahmen aus anderen europäischen Staaten, insbesondere das flämische Gutscheinmodell für haushaltsnahe Dienstleistungen und das Telearbeitsmodell des BMFSFJ.
- Die Diskussion darüber, ob es strategisch sinnvoll ist, Vereinbarkeit von Erwerb- und Sorgearbeit generell auch auf "Gutes Leben" auszudehnen, um so nicht nur Menschen mit Sorgeverantwortung zu erreichen, sondern eine möglichst breite gesellschaftliche Unterstützung für vereinbarkeitspolitische Maßnahmen zu erzielen.
- Es bedarf einer doppelten Strategie: Die Aufwertung von privater Sorge- und Hausarbeit muss gemeinsam mit der Aufwertung der Sorgeberufe gedacht werden und kann nicht getrennt davon betrachtet werden.

# 5.5 Quo vadis Vereinbarkeit? Rückblick auf die Veranstaltungsreihe und Verabschiedung – Mark Kamperhoff

Mark Kamperhoff, Leiter des Referats EU im BMFSFJ, bedankt sich anschließend bei allen Gästen für die Beiträge und gelungenen Diskussionen. Wenn zwei Tage voller Austausch wie



Mark Kamperhoff

im Flug vergehen, sei dies immer ein gutes Signal. Das BMFSFJ habe, wie auch bei den vorherigen Veranstaltungen in der Reihe, viele spannende Punkte aus den Vorträgen und Diskussionen mitnehmen können. Es zeige sich aber auch, dass weiterhin offene Fragen und Herausforderungen bestehen würden.

Herr Kamperhoff gibt anschließend einen kurzen Rückblick auf die Reihe Europäischer Fachgespräche zur Vereinbarkeitspolitik.

Mehr Zeit für die Familie stand im Fokus der ersten beiden Fachgespräche. Den Auftakt bildete eine Veranstaltung zu Väterbeteiligung an Familienarbeit. Das zweite Fachgespräch beschäftigte sich mit Freistellungsmöglichkeiten und finanziellen Leistungen für pflegende Angehörige. Flächendeckende, qualitativ hochwertige Kinderbetreuung war der Gegenstand des dritten Fachgesprächs. Nun wurde zum Abschluss der Reihe noch einmal ein Perspektivwechsel vorgenommen und diskutiert, was es braucht, damit mehr Vereinbarkeit auch zu mehr Gleichstellung führt.

Die europäischen Fachgespräche seien für das BMFSFJ, so Herr Kamperhoff, ein neues Format gewesen, das sich als spannend und fruchtbar herausgestellt habe. Auch konnte das BMFSFJ bereits erste Impulse erhalten, wie die Ergebnisse nun zukünftig in den Politikprozess eingespeist werden könnten, sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene. Abschließend betont Herr Kamperhoff die große Bedeutung der europäischen Ebene für die Arbeit des Ministeriums. Beispielsweise sei das Fachgespräch nur eine von mehreren internationalen Veranstaltungen innerhalb weniger Tage im BMFSFJ gewesen, woran sich der hohe Stellenwert des europäischen Austausches ablesen ließe.

## 6 Teilnahmeliste

Antje Asmus	Referentin nationale Gleichstellungspolitik, Deutscher Frauenrat
Clara Billen	Projektleitung, Deutscher Landfrauenverband e.V.
Tina Böhmer	Studentische Mitarbeiterin, Beobachtungsstelle für gesellschaftspolitische Entwicklungen in Europa, ISS e.V.
Waltraud Dahs	Referatsleiterin, Europäische und internationale Gleichstellungspolitik, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Lieve De Lathouwer, PhD	Referentin/Koordinatorin, Abteilung für Arbeit und Sozialökonomie der flämischen Regierung
Angelika Engstler	Leiterin Referat Grundsatzangelegenheiten, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Dr. Thilo Engel	Referent, Gleichstellungsgesetz für den Öffentlichen Dienst, Branchenspezifische Beschäftigungssituation von Frauen, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Natalie Etzholz	Referat EU, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Debora Gärtner	Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Beobachtungsstelle für gesellschaftspolitische Entwicklungen in Europa, ISS e.V.
Dr. Franziska Giffey	Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Dr. Anja Heinze	Referentin, Arbeitsmarkt, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Sven Iversen	Geschäftsführer, Arbeitsgemeinschaft der deutschen Familienorganisationen (AGF) e.V.
Mark Kamperhoff	Referatsleiter, Referat EU, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Ralph Kass	Referent, Ministerium für Chancengleichheit des Großherzogtums Luxemburg
Karsten Kassner	Referent, Bundesforum Männer e.V.
Helga Klingbeil-Weber	Referentin, Katholische Frauengemeinschaft Deutschland, Bundesverband e.V.

Dr. Mara Kuhl	Bereichsleitung für die Themenbereiche Europa und Gleichstellung, Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V.
Benjamin Landes	Direktor, Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V.
Ana Lite	Senior Beraterin, Spanisches Institut für Frauen und Chancen- gleichheit
Fabian Lütz	Rechtsreferent, GD Justiz und Verbraucher, Europäische Kommission
Prof. Dr. Uta Meier-Gräwe	Mitglied, Sachverständigenkommission für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung
Dr. Irena Moozova	Direktorin, GD Justiz und Verbraucher, Europäische Kommission
Alexander Nöhring	Geschäftsführer, Zukunftsforum Familie e.V. (ZFF)
Lena Reinschmidt	Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Beobachtungsstelle für gesellschaftspolitische Entwicklungen in Europa, ISS e.V.
Dr. Lina Salanauskaite	Wissenschaftlerin, Europäisches Institut für Gleichstellungs- fragen – EIGE
Dr. Dag Schölper	Geschäftsführer, Bundesforum Männer, Interessenverband für Jungen, Männer und Väter e.V.
Maria Schulz	Projektassistenz, Beobachtungsstelle für gesellschafts-politische Entwicklungen in Europa, ISS e.V.
Cornelia Spachtholz	Vorstandsvorsitzende, Verband berufstätiger Mütter e.V.
Dr. Ulrich Stockter	Referatsleiter, Familienrecht/Mutterschutz/Elternzeit, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Manuela Vollmann	Geschäftsführerin, abz Austria
Christiane Walz	Stellv. Leiterin des Referats EU, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

#### 7 Präsentationen

- Challenges for work-life balance policies from a gender equality perspective: How can a farewell to the one-and-a half-earner-model be achieved on basis of partnership – Prof. Dr. Uta Meier-Gräwe
- II. Gender equality and work-life balance in Europe. What does the data tell us? Dr. Lina Salanauskaite
- III. Gender Equality and Work-Life-Balance Policies in Austria Manuela Vollmann
- IV. Gender Equality and WLB in Spain. Gender equality instruments and strategies in Europe: Objectives and demands with regard to work-life balance (national inputs and discussion) Ana Lite Mateo
- V. The Service Voucher Scheme for Household Related Services in Flanders. A brief outline. Dr. Lieve de Lathouwer

# Challenges for work-life balance policies from a gender equality perspective:

>

How can a farewell to the one-and-ahalf-earnermodel be achieved on basis of partnerships?

Prof. Dr. Uta Meier-Gräwe, Member of the Expert Commission for the Second Gender Equality Report of the German Federal Government

Input Fourth European Expert Meeting
1.10.2018 in Berlin





## Gender equality policy

- 1994 addition to German Basic Law, art. 3/2: So far: "Men and women shall have equal rights." Additional: "The state shall promote the actual implementation of equal rights for women and men and take steps to eliminate disadvantages that now exist."
- The 2005 Coalition agreement between Christian Democratic Union, Christian Social Union, and Social Democrats states that there should be a gender equality report for every legislation period.
- In 2011, the First Gender Equality Report of the German government is released.
- In 2017, the Second Gender Equality Report followed.

1.10.2018 gleichstellungsbericht.de



## Reporting request by the German Government

"With regards to decisions during transition phases of the life course: which specific steps are required – in accordance with the outcome of the First Gender Equality Report – to enforce de facto gender equality between women and men and eradicate existing inequalities?"

1.10.2018

gleichstellungsbericht.de



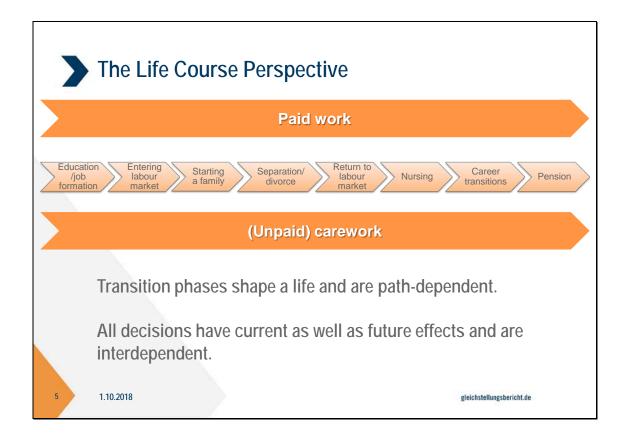
## **Guiding principle**

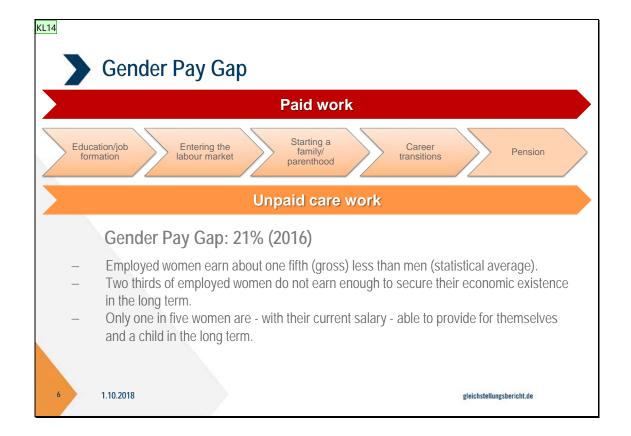
"We strive for a society in which there are equal capabilities for women and men; lifetime opportunities and risks are equally apportioned."

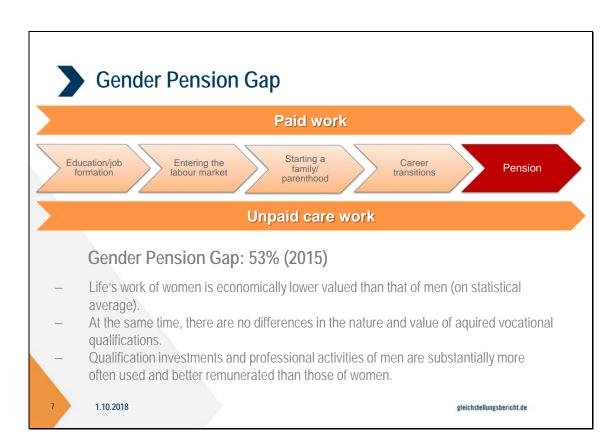
German Government 2017: 77

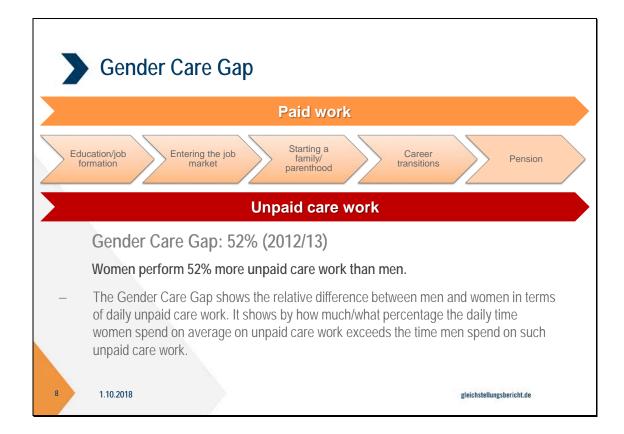
1.10.2018

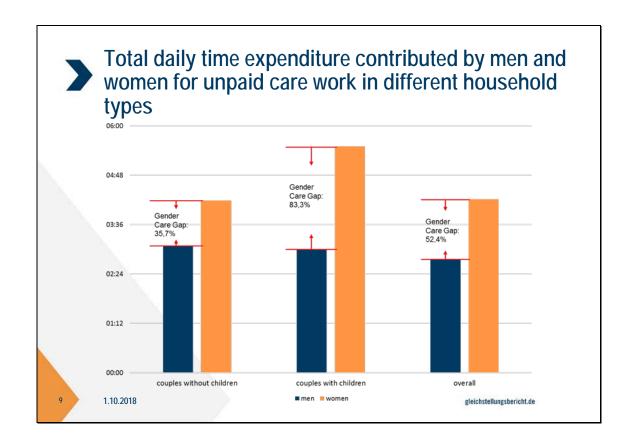
gleichstellungsbericht.de











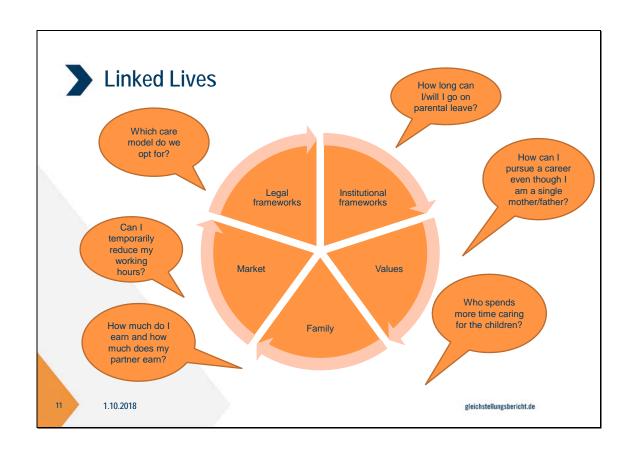
# Li

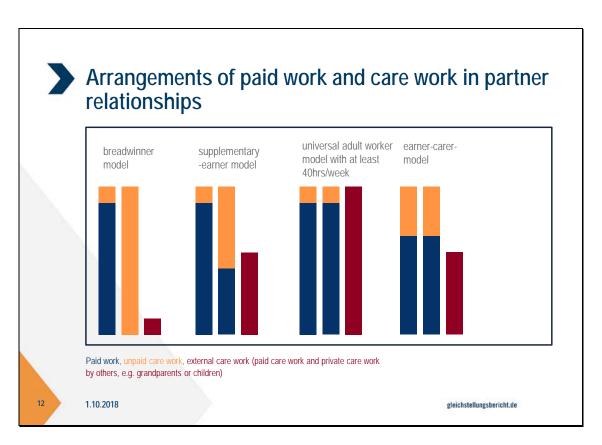
## **Linked Lives**

Substantial life course decisions are not taken in an individual, isolated manner but are embedded in social relationships with other people.

- This also includes decisions regarding workload-sharing in paid work and unpaid care work.
- Especially the legal and institutional framework conditions in Germany set the course for an uneven distribution between paid work and care work among married as well as unmarried partners.

1.10.2018 gleichstellungsbericht.de







## The Earner-Carer-Model

All women and men should be able to contribute private care work in addition to paid work; it should also always be possible for informal/unpaid care work to coexist alongside paid work.

- Institutional and political framework conditions have to ensure that the earner-carer-model can be pursued without the persons being constantly overstretched.
- This means a revision of state regulations, politics and legal and social norms which focus on the breadwinner-, supplementaryearner- and universal adult worker models.

13 1.10.2018 gleichstellungsbericht.de



## Selected policy recommendations

Revaluing care work professions = SAHGE jobs

**Definition: SAHGE jobs** 

SA: Social work, H: Household-related services,

G: Health and care work, E: Child rearing

- Restructuring of job profiles, training and advanced education, as well as career and promotion opportunities
- Adequate remuneration during nursing training
- Campaign to make these professions more attractive

1.10.2018 gleichstellungsbericht.de



## Selected policy recommendations

# Framework conditions and infrastructure in private housekeeping

- Promotion of employment subject to social insurance contributions and engagement of service providers
- Minimum legal work requirements in accordance with the ILO Convention No. 189
- Safeguarding standards for good and sustainable employment by introducing independent and standardised certificates
- Introduction of a subsidised voucher system for household-related services (in line with the Belgian model)

1.10.2018 gleichstellungsbericht.de



## **Further information**

#### http://www.gleichstellungsbericht.de/

 Second Gender Equality Report and additional Factsheets, Expertise and working papers in German

# http://www.gleichstellungsbericht.de/de/topic/10.english.html

Summary in English

#### https://www.bmfsfj.de/publikationen

Ordering the printed version in German

#### #gleichstellungsbericht

1.10.2018



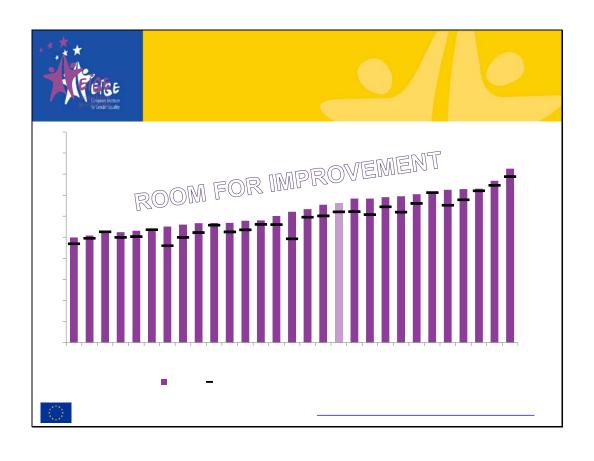
gleichstellungsbericht.de

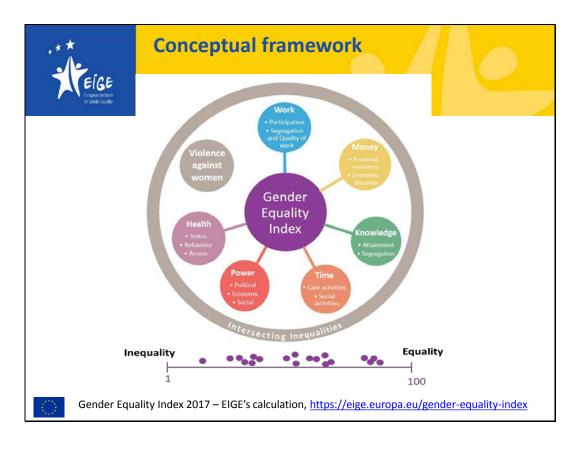


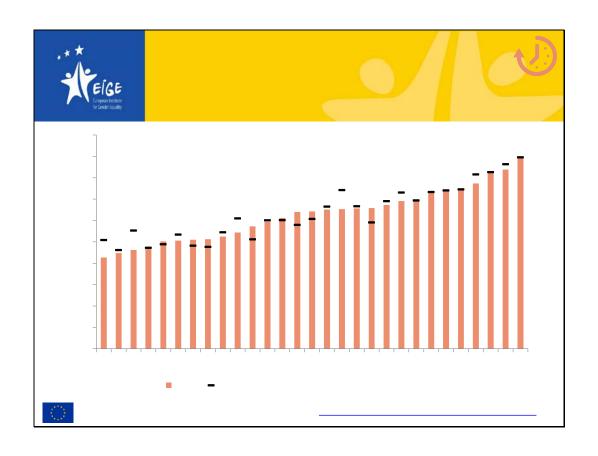


# At a snail's pace towards gender equality

- In 2018 in Europe, **gender equality** seems to be more than ever standing still **at a crossroad**.
  - Gender balanced workforce/women are increasingly referred to as a pool of "untapped potential" that could give a new boost to jobs and digital growth and improve the social dimension of the European Union (EU).
  - Still, the Gender Equality Index (EIGE), consistently reports a
     "snail's pace" in reaching gender equality: marginal progress
     and even some slips backwards in certain areas of life or across
     countries imply the EU's score for gender equality is still at 66.2
     out of 100 (2017 Index release data).
- Focus of today's presentation: gender segregation, pay gap and links to work-life balance





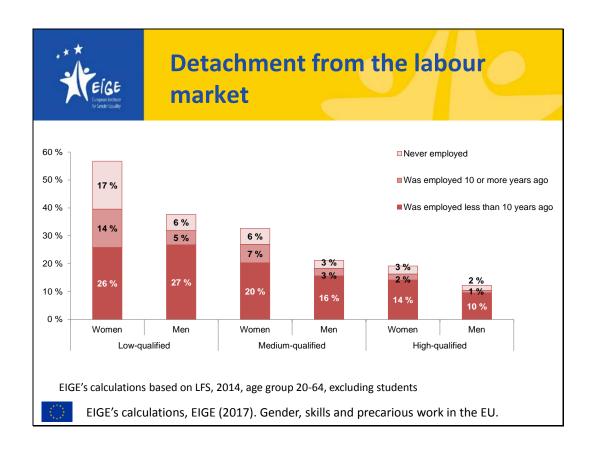


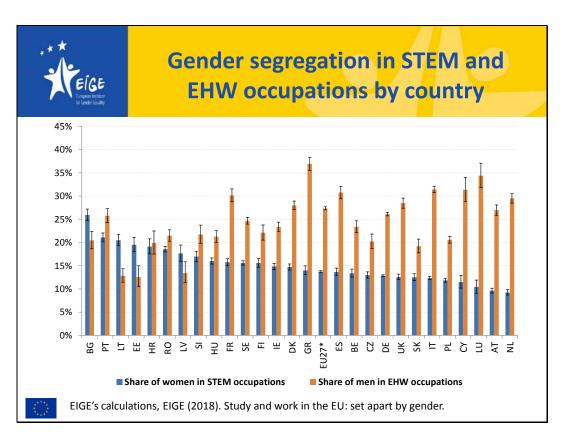


To change the presence,
one needs to tackle occupational segregation
through numerous ways, including better work-life
balance for women and men

#### Source:

EIGE (2018). Women and men in ICT: a chance for better work-life balance EIGE (2017). Gender, skills and precarious work in the EU

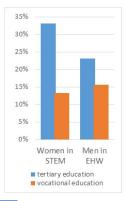






# Occupational pathways of STEM and EHW graduates

- Across the EU, vocational education has a higher gender segregation than tertiary education.
- Women graduating from STEM in vocational education are in particular disadvantaged regarding opportunities to work in STEM jobs.









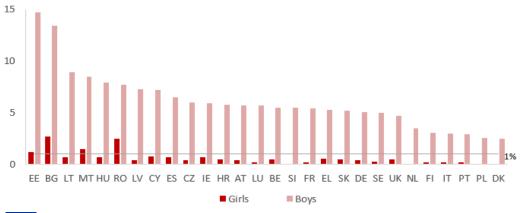
EIGE's calculations, EIGE (2018). Study and work in the EU: set apart by gender.



# Very few girls aspire to become ICT professionals

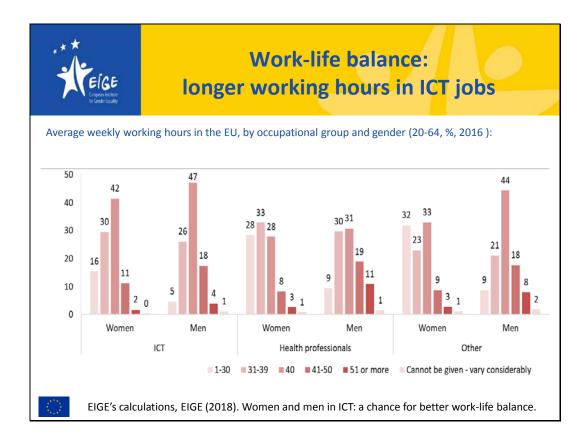
Across **the EU**, from **3% to 15%** of teenage boys aspire to work as ICT professionals at age 30; In only **four EU countries**, from **1% to 3%** of teenage girls aspire to work as ICT professionals at age 30.

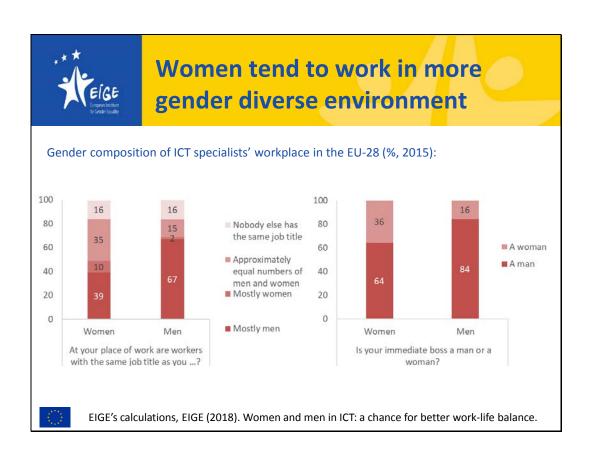
Share of 15-year-olds expecting to work as ICT professionals at age 30 (%, 2015):



 $\langle 0 \rangle$ 

EIGE's calculations, EIGE (2018). Women and men in ICT: a chance for better work-life balance.

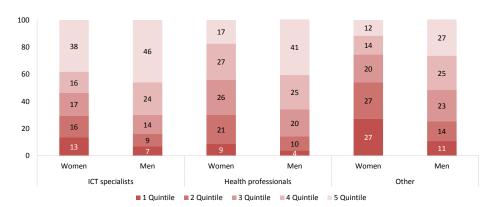






## Persistent gender gaps in earnings: 16% in hourly gross pay and 40% - in total earnings

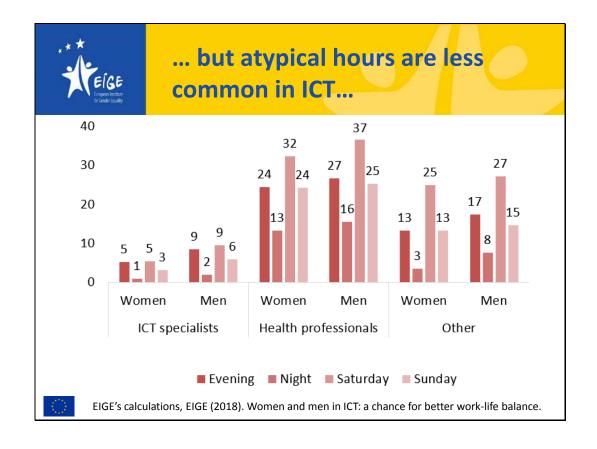
 Gender gaps in net earnings are particularly large among those in more qualified/better paid jobs

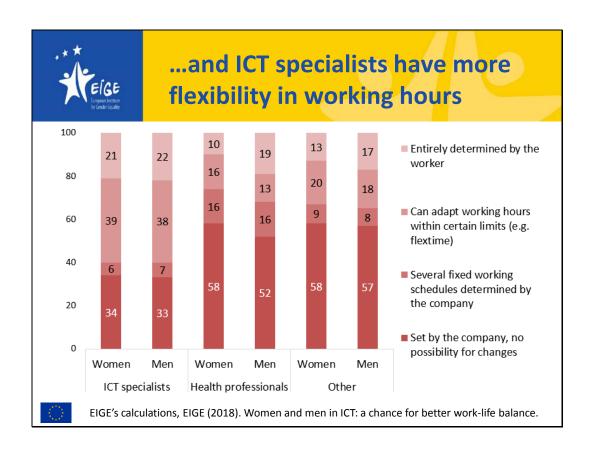


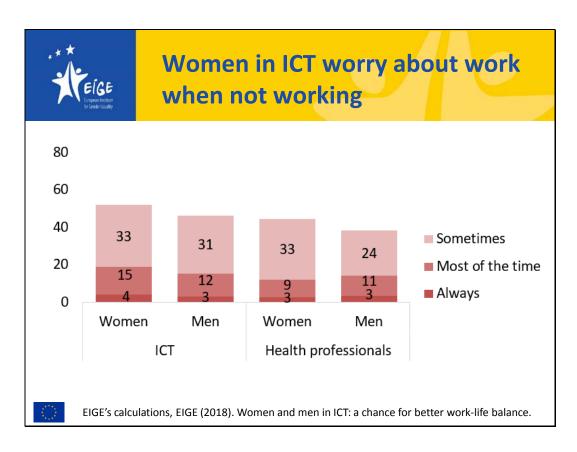
EIGE's calculations based on LFS, 2014, age group 20-64, excluding students

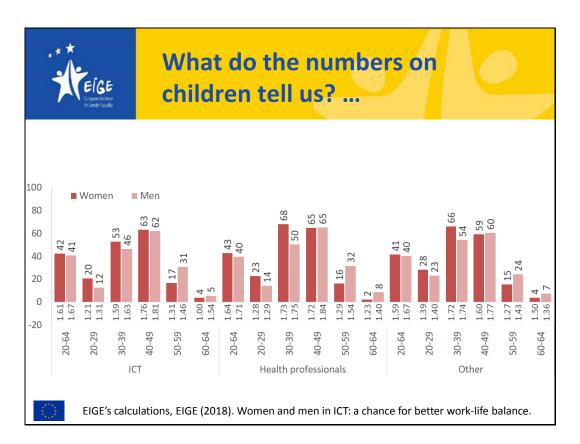


EIGE's calculations, EIGE (2018). Women and men in ICT: a chance for better work-life balance.











# Concluding thoughts: in parallel to technological change, societal and organisational innovations are needed

- Gendered expectations of women's limited participation due to (upcoming) family care set numerous current biases in employment, with implications for the future. Women's earnings drop upon the time of family formation. Men's don't.
- Unequal sharing of caring roles between women and men is a serious impediment for work-life balance, including ability to have jobs.
- Increasing flexibility in working hours without a balanced sharing or total work and care hours among women and men - might create even bigger strains for women and negative spill-overs. The extent of flexible working arrangements is foreseen to be on the rise. Still, the part-time and flexi-work is remunerated lower than full-time and "standard" work due to gendered organizational cultures.



# Let's talk

#### Connect with us!



eige.europa.eu

facebook.com/ eige.europa.eu



eige.europa.eu/ newsletter twitter.com/ eurogender Y

Gedimino pr. 16, LT-01103 Vilnius, Lithuania

eurogender.eige. europa.eu youtube.com/ user/eurogender





# Gender Equality and Work-Life-Balance Policies in Austria

**MANUELA VOLLMANN** 

Executive Director ABZ\*AUSTRIA European Expert Meeting, Berlin October 1-2, 2018





# ABZ\*AUSTRIA – AN INTRODUCTION

- Founded 1992, 25 years of experience in gender equality on the labour market and in education
- ▶ 160 employees in five Austrian federal provinces
- Around 30 projects for over 8,000 women per annum
- Funded exclusively through projects
- Contracting authorities are e.g. the Public Employment Service, the ESF, various Austrian federal ministries, city of Vienna
- Long lasting cooperations with private companies

\*MADE FOR EQUAL OPPORTUNITIES AND GENDER EQUALITY

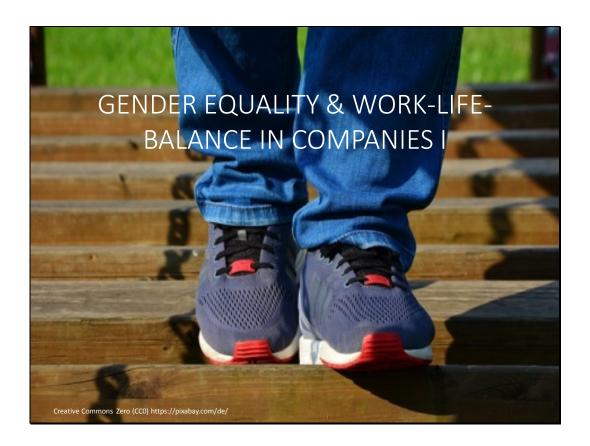




# LEGAL FRAMEWORK FOR WORK-LIFE-BALANCE IN AUSTRIA

#### Exemplified by

- ▶ The Austrian law on childcare/parental leave
- Parental part-time & the issue of long-term part-time work
- Care leave & care part-time





- Work-life-balance is not a "women's issue" but a matter of management!
- Systematic management of parental/educational/care/ other leaves
- ► ABZ\*AUSTRIA's digital tool "RoadMap" provides information & support for managers and employees



# GENDER EQUALITY & WORK-LIFE-BALANCE IN COMPANIES II

- Paternal leaves promote women's careers
- Working models aligned with the different phases of life
- New models of leadership and decision-making







- Part-time jobs for men
- Long-term paternal leaves
- Working time reduction
- Expansion of (all-day) childcare
- All-day schools

© ABZ\*AUSTRIA



# THANK YOU FOR LISTENING!

Manuela Vollmann ABZ\*AUSTRIA gf@abzaustria.at www.abzaustria.at +43 1 6670300

\* MADE FOR EQUAL OPPORTUNITIES AND GENDER EQUALITY



#### **Gender Equality and WLB in Spain**

Gender equality instruments and strategies in Europe:
Objectives and demands with regard to work-life balance
(national inputs and discussion)

Berlin, 1 & 2 October 2018

Ana Lite Mateo Senior Adviser Institute of Women and for Equal Opportunites



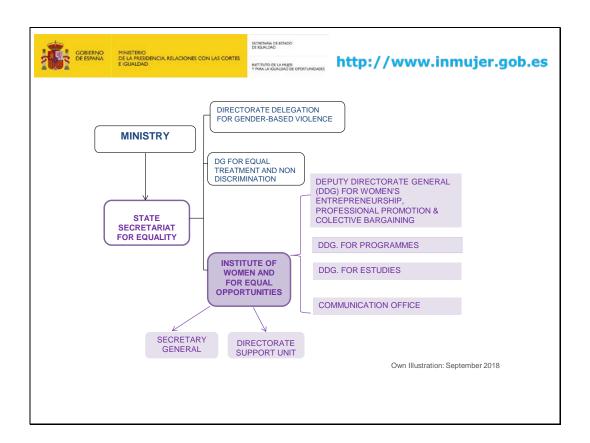
http://www.inmujer.gob.es

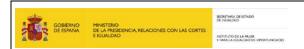
#### THE INSTITUTE OF WOMEN

Working to support the progress of women in all areas of society since 1983

**Mission:** To promote the equality of women and men in all areas of society, by means of well-run programmes, quality services and the cooperation of third parties

It is the equality body under the EU Gender Equal Treatment Directives





#### THE INSTITUTE OF WOMEN

#### **Functions I**

- Study the situation of women in the legal, social, economic, educational, cultural and health fields.
- Gather information, documentation and statistics concerning women.
- Support policy making and monitoring of current legislation.
- Develop initiatives to raise awareness of gender equality.
- Provide and promote training for women and men in matters of equality.
- Develop reports that contribute to eliminate discrimination against women in today's society.



#### THE INSTITUTE OF WOMEN

#### **Functions II**

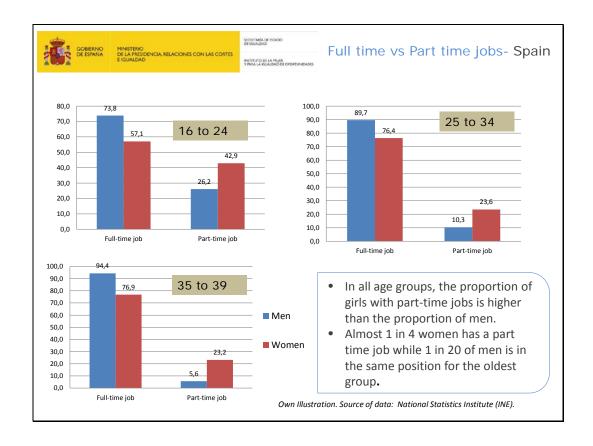
- Promotes relations between similar institutions at local and regional level, especially through the Sectorial Conference and other cooperation bodies.
- Promote services and programmes to tackle gender inequalities, with a special focus on women belonging to vulnerable groups.
- Receive and channel complaints regarding gender discrimination cases.
- Provide advice services on women's rights and gender discrimination.
- Promote the full participation of women in the Information Society.
- Contribute to recovering and conserving the collective historical memory of women.



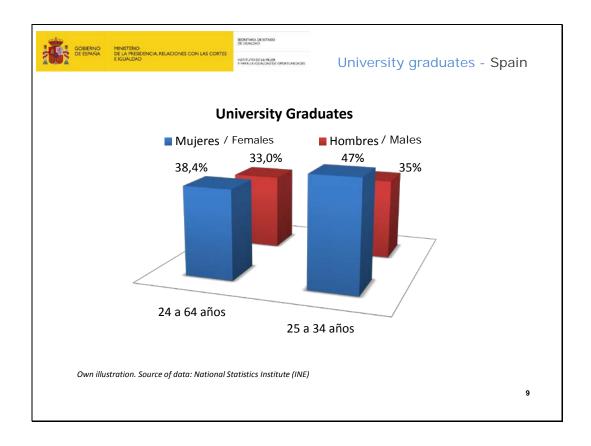
**Employment - Spain** 

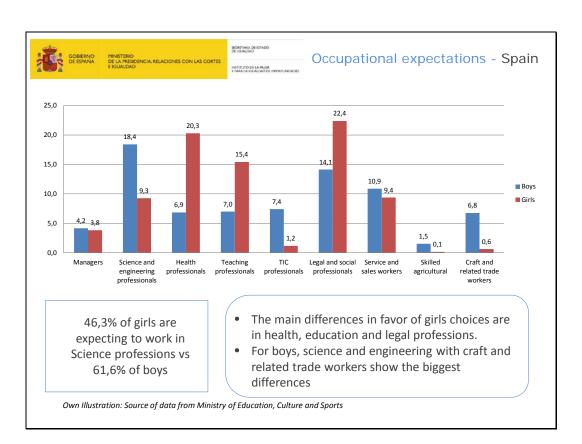
	Activity rate	53,64
Females	Employment rate	42,17
Fen	Unemployment rate	21,38
	Activity rate	65,13
Males	Employment rate	53,33
	Unemployment rate	18,12
Gender pay gap (Eurostat)		14,2

Own illustration: Sources of data from National Statistics Institute (INE) and Eurostat (GPG).











SECRETARIA DE ESTADO DE GRALDAO INSTITUTO DE LA MUJER Y RARA LA KOLALDAO DE OPORTUNICACIES



#### Women on boards - Spain

#### Women -boards of Directors

#### **IBEX 35**

2009 (B2)	<b>2010</b> (B2)	<b>2011</b> (B2)	<b>2012</b> (B2)	<b>2013</b> (B2)		<b>2015</b> (B2)		<b>2017</b> (B2)	2018 (B1)
9,6 %	9,5 %	11,1 %	12,3 %	14,8 %	16,9 %	18,7 %	20,3 %	22,0%	23.2%

EU 28 2018 (B1)

26,2%

Own ilustration. Source of data European Institute for Gender Equality (EIGE)

26% of SME's has more than 40% women in top positions



SECRETARIA DE ESTADO DE IGUALDAD

NSTITUTO DE LA MUJER

Time Use Survey - Spain

Distribution of activities on an average day (in hours and minutes)

Activities	Males	Females
Personal care	11:35	11:29
Pay Work	7:54	6:35
Studies	5:27	5:09
Household and family	2:28	4:25
Volunteer work and meetings	2:01	1:43
Social life and entertainment	1:49	1:38
Sports and outdoor activities	1:57	1:33
Hobbies	2:02	1:37
The media	3:08	2:51
Journeys and unspecified time	1:25	1:21

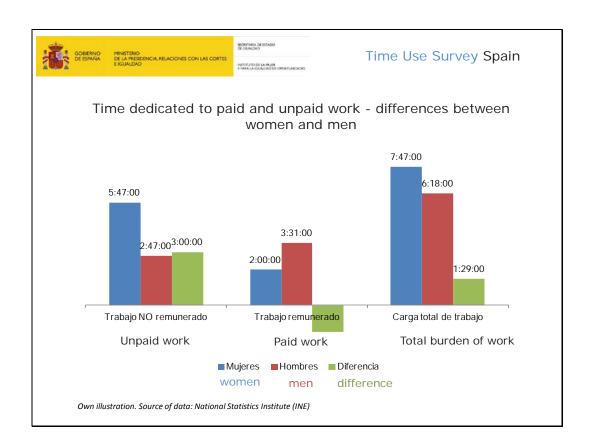
Not all people participate equally in the performance of daily activities

On average, women spend 2:15 h more house and care work every day than men

In 7 years men have cut this difference in 45 minutes

Own illustration, source of data: National Statistics Institute (INE)

12





#### Maternity & paternity - Spain

#### Maternity & paternity leaves

	2013	2014	2015	2016	2017
MATERNITY LEAVES	288.842	281.151	278.389	278.509	268.328
MOTHERS	283.923	276.181	273.181	272.821	263.398
FATHERS	4.919	4.912	5.208	5.688	4.930
PATERNITY LEAVES	237.988	235.678	238.806	244.468	264.632

Own illustration. Source of data: Ministry of Work, Migrations and Social Security , July 2018.

#### Parental leaves - Spain

#### Family and childcare leaves

	201	L3	20	014	2	015	20	016	20	017
	Family Care Leave (FCL)	Childcare Leave (ChL)	FCL	ChL	FCL	ChL	FCL	ChL	FCL	ChL
Women	5.703	26.497	6.923	29.554	7.924	33.779	8.421	37.531	9.398	40.536
Men	989	1.541	1.253	1.881	1.445	2.416	1.599	2.986	1836	3.363
Both	6.692	28.038	8.176	31.435	9.369	36.195	10.020	40.517	11.234	43.899
% Women	85,22	94,50	84,67	94,01	84,57	93,32	84,04	92,63	83,66	92,34

Own Illustration. Source: Ministry of Work, Migrations and Social Security, July 2018.



WLB- Spain

#### Labour rights concerning WLB and working time

- Maternity leave: 16 weeks (fully paid).
  - $\ensuremath{\text{6}}$  weeks compulsory following the birth.
  - Employed mothers have the right to transfer up to 10 of their 16 paid weeks to the father as long as they take the obligatory 6 weeks' leave after giving birth.
- Paternity leave: 5 weeks(fully paid), since July 2018.
- Breastfeeding leave: paid leave of 1hour a day until the child is nine months old. It can be accumulated and taken all at once.
- Leave without wage loss for the worker
- Working time reduction: allows for a reduction of between 1/8 to 1/2 of their
  working time to allow caring of children under 12 (with an equivalent reduction of
  salary). Negative impact?= since, mostly affects women.
- Parental leave: Not paid.



#### Instruments for a better WLB and working time

- Regulation & Strategic Plan for Equal Opportunities 2018-2021
- II Equality Plan for the General Administration
- Collective bargaining & businesses equality plans
- Other measures, such as:
  - Remote voting for deputies and senators
  - Public services for care (Childcare + care for dependents)
  - Services for child care in non-stands working hours (nurseries and schools)
  - · Collaboration Agreement between The Institute of Women & the FEMP.
  - WLB awareness raising campaigns, etc.



# Main Barriers for a better WLB and share of houshold and care

- Gender stereotypes Education, socialization and the role of Media
  - Traditional division of work, household and care activities (undervalue of care)
  - Stereotyped perceptions about characteristics associated to men & women
  - Lack of education in GE since early stages
  - Culture of presentism (face-to-face), prejudices in the evaluation of results
- Insufficient share of household and care responsibilities and accessible care services
- Flexible working hours are widely considered long overdue
- **Flexibility** could make the market more accessible for people with caring responsibilities and for women in particular, but <u>crowd work and new forms of employment</u> not do not guarantee economic independence



Promote more Equal & non- transferable paid maternity and paternity leaves

WHERE TO GO?

Education, awareness raising and work with the Media

More accessible quality care services for all

Work on the rationalisation of Working Time

Better regulation of new forms of work (gig economy a new forms of employment) & More flexibility along with decent and quality working conditions



DEPARTEMENT WERK & SOCIALE ECONOMIE

# THE SERVICE VOUCHER SCHEME FOR HOUSEHOLD RELATED SERVICES IN FLANDERS

A brief outline

Dr. Lieve De Lathouwer

Departement Work and Social economy



Vlaamse overheid

# Combination of 3 goals

objectief	toelichting
A better combination of work and care	<ul> <li>Initial directed towards couples with children (two working partners)</li> <li>At a reasonable price</li> <li>Increase of older users (staying at home)</li> </ul>
Jobcreation for vulnerable groups (low skilled, migrants,)	<ul><li>Low skilled</li><li>(long term) unemployed</li><li>Migrants</li><li>Inactives</li></ul>
Combating undecleared work	<ul> <li>Formal labour relation/Labour contract</li> <li>Decent labour conditions (eg.legal minimum wages) (CAO)</li> <li>Legitimacy fight against black market)</li> </ul>



#### What?

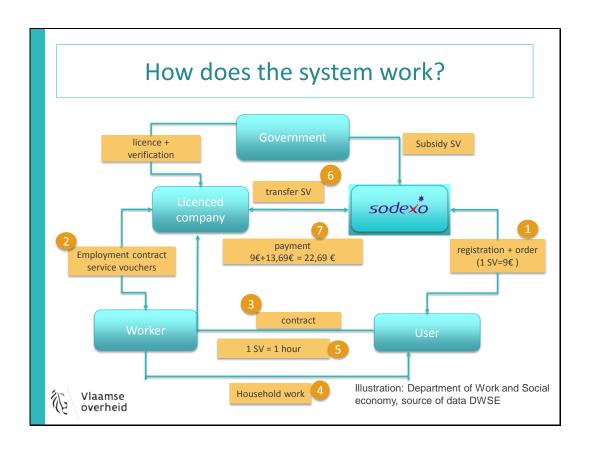
- a payment instrument
- issued by an issuing company (appointed by government, public procedure)
- that a private person can use to pay for household services
- provided by a licensed company (by government)
- with the financial support of the government in the form of a consumption subsidy



#### Authorised household activities

activities around the user's house:	activities outside the user's house:
Cleaning the house (including the windows)	grocery-buying
doing the laundry and ironing	commonly transporting less mobile people
occasionally doing some elementary sewing	ironing involving some occasional sewing
cooking	

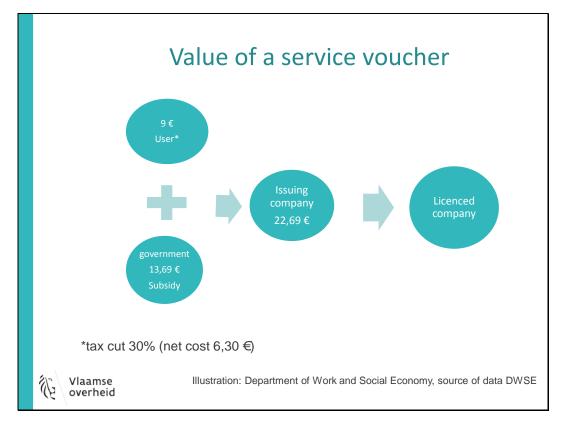




## Voucher

- Voucher is:
  - provided by issuing company (public procurement for private market)
  - payment licensed companies
- Price for user : gross 9€, net 6,30€ (after tax reduction)
- Validity period :
  - 8 months/user
  - 9 months/company
- Maximum
  - 500 SV/user
  - 1000 SV/family
  - 2000 SV single parent/disabled
- Paper (42%)— Electronic (58%)





# Results (figures 2016)

The service voucher scheme is widely accepted by users and workers:

- 81,8 million service vouchers
- Provided by 1.473 licensed companies
- among more than 668.000 Flemish users (approx. 25% of all Flemish families)
- **88.334** employed workers (4% of total salaried workers)
  - on a average of 14 hours/month/user (2017)
  - Significant number of users/worker: (excl ironing)(2017)

Number of employers	Number users per month	Number of workers	
		n	%
1 employer	1-5	41.071	45,5
	6-10	36.417	40,4
	11-15	10.062	11,2
	16 +	1.218	1,4
	totaal	88.710	98,5
2 of meer werkgevers		1.398	1,5
totaal		90.108	100%

Vla totaal overheid

Illustration: Department of Work and Social Economy, source of data DWSE

## Cost for government (2016)

Flemish government	
Subsidy	€1,109 billion
Administration cost	€10.2 million
Cost tax cut	€177.3 million
Total gross-cost	€1,296 billion
return on investment: lower budget unemployment allocations; increase of taxes/social contributions	Estimates 44% (new research under way)

Note: in addition to the subsidies for service vouchers, companies also use other employment measures (like all other companies) when allowed



Illustration: Department of Work and Social Economy, source of data DWSE

#### **Users**

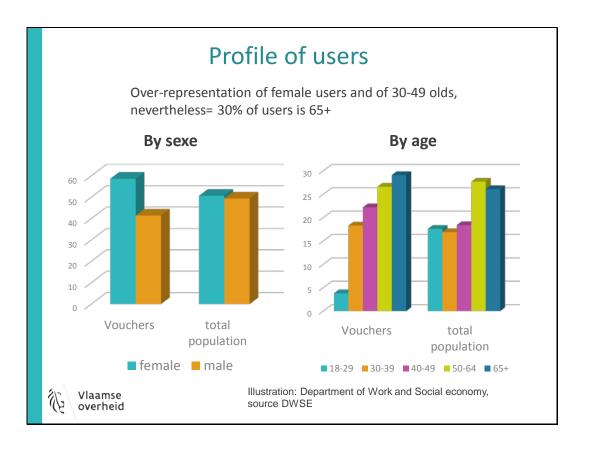
- Private persons for private domestic needs
- Primary residence in Flanders
- Have to register with Sodexo (issuing company), to purchase service vouchers (9 € = 1 hour)
- They have contract with a recognized company
- They buy service vouchers in exchange for domestic help
  - Activities around the user's house: cleaning the house (windows included), doing the laundry and ironing, cooking
  - Activities outside the user's house: Grocery-buying service, common transport for less mobile people, ironing

44% are couples with children

21% singles

30% 65+





# Household situation of users (fig 2016)

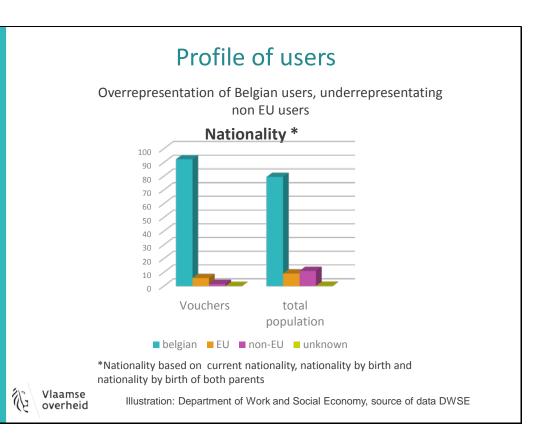
typ_household	Service vouchers	Total population
	%	
Married with children	34,2%	38,2%
Married without children	21,6%	19,6%
Unmarried with children	10,0%	11,3%
Unmarried without children	4,8%	5,3%
One parent family	6,5%	9,2%
Single	21,1%	13,3%
Other households	1,1%	1,7%
Collective household	0,7%	1,3%
TOTAL	100,0%	100,0%

Motivation to 'outsource' household care varies according to groups (Idea Consult research 2018):

- Reconciling work and family life ('I have no time to do this work'): couples with children/both partners working, higher incomes
- Physical reasons ('I am not able to do this work'): elderly, lower incomes
- Better quality (I lack the know how to do this work'): male singles
- Comfort ("I do not want to do this work'): higher incomes

Illustration: Department of Work and Social Economy, source of data DWSE





# **Companies**

- All kind of companies:
  - Commercial companies (e.g. cleaning companies, temporary work agencies)
  - Self-employed putting staff to work
  - Non-profit social economy enterprises
  - Municipalities and local welfare offices
  - Social profit enterprises
  - ٠..
- Have to obtain a licence from the government (quality control before start)

# 46% commercial firms

2015-2016:

- -4,6% exit firms
- +2,9% new firms



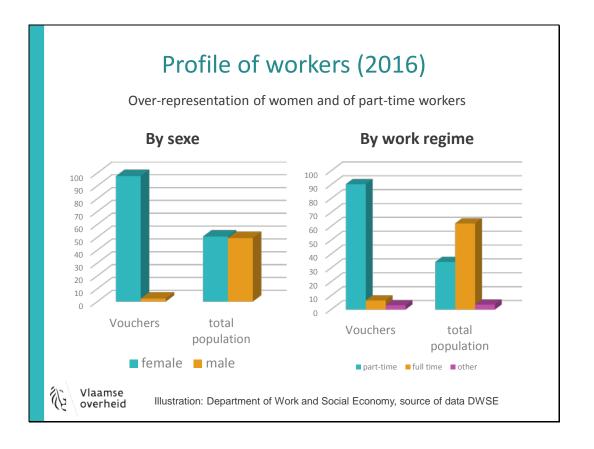
#### Workers

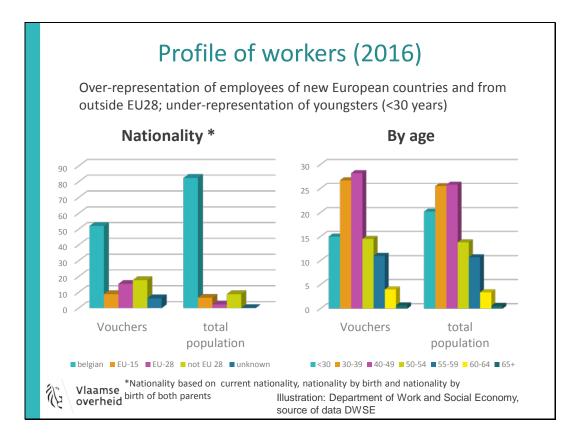
- No specific prior requirements
- Not belong to the user's family and not share the user's residence
- Have a "service vouchers employment contract"
- Wage conditions are laid down in sectoral collective bargaining agreements (social partners)

# 88.336 workers, of which 18,2% new entries (31/12/2015):

- 39% previous other job
- 23% social benefit
- 37% non-active







# Household situation of workers (fig 2016)

type_household	Service	Total working
	vouchers	population
	%	%
Married with children	37,6%	41,6%
Married without children	12,9%	13,0%
Unmarried with children	15,2%	12,8%
Unmarried without children	7,8%	9,4%
One parent family	14,8%	8,4%
Single	9,9%	12,8%
Other households	1,8%	2,0%
Collective household	0,0%	0,1%
TOTAL	100,0%	100,0%

Illustration: Department of Work and Social Economy, source of data DWSE



#### Social impact of the service voucher scheme

- Work life balance of the users:
  - supply of cheap personal services, heavily subsidized
  - not only for active users in the 'busy life phase', but also of importance for improving the quality of life for older users (30% of users are 65+).
  - Evidence of impact on labor supply of users (Idea Consult 2018, 22.000 extra VTE jobs (working more hours, bringing women back on the labor market) --> more reliable research needed
  - Impact on well being (Idea Consult 2018; 85% of users say service vouchers have improved the quality of life)
  - Users come from middle class families ? (income effects)



#### Social impact of the service voucher scheme

- Jobcreation:
  - good working conditions; reasonable pay and social security rights (no rights in black or grey market)
  - activation of unemployed and in particular inactives
  - evidence of increased (part time) employment rate for low skilled women (deadweight losses ?; net job impact ?)
  - Upward mobility: source DWSE

	Before SV scheme (31/12/2013)	After SV scheme 1/03/2015)
In work	35,6	43,8
Social benefit	34,1	38,2
pension	0,4	4,8
Inactive (no income)	30,0	13,2
total	100	100

Shortage of workers ? (increased demand for competences)

Is it more cost-effective than other employment measures? Vlaamse Viaamse overheid

Illustration: Department of Work and Social Economy, source of data DWSE

#### Social impact of the service voucher scheme

- Combating undeclared work (black and grey market):
  - no reliable figures available, for Europe estimates EC paper 2012: 1 million in black work in personal & household services
  - Belgium: 8% of user households say that they used black market before service vouchers (Idea Consult research,2018); BUT at the start of the scheme this % should be much higher;
  - Creation of new market (highly subsidized)
  - Price reasonably ? Relation between price and take-up (price elasticy, compared with alternatives):
    - Compared to black market prices ?
    - Compared to regular prices in other subsidized services or on private market ?
    - -> Idea Consult research (2018): price is most important reason to use service vouchers (32% in Flanders) + official character of the measure; price elastic model: If price rises demand will go down



## Conclusion and policy reflection

- innovative instrument: widley accepted for users and workers with high satisfaction; demand will rise because of further feminisation of the labour market and of ageing of society,
- good practice: for other countries and EC commission
- results:
  - <u>strengths:</u> combination of better work-life balance and job creation for low skilled while avoiding poverty or income inequality (decent wages and SS). Expensive for public budget but large earn back effects.
  - weakness: limited list of activities, rarely used for flexible needs, the instrument of a voucher (alternative is invoicing or cash), limited profitability of the service companies
- gender dimension:
  - users:
    - Work-life balance: 'outsourcing' (often female) household work in exchange for more free time, also for more work for women (effect on labour supply should be better researched)
    - Ageing of population: elderly staying at home/to remain autonomous instead of residential services (other services are needed; increased role for care leaves? 'Daughters' are taken up?)
  - workers:



 Upward mobility: activation of female unemployed and inactive 'housewives' or 'black Vlaamse workers' into 'female' part time service jobs with good working conditions overheid

#### **IMPRESSUM**

#### Herausgeber

Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e. V. Hausanschrift: Zeilweg 42, D-60439 Frankfurt a. M.

Tel.: +49 (0) 69 - 95 789 - 0 Fax: +49 (0) 69 - 95 789 - 190 Internet: http://www.iss-ffm.de E-Mail: info@iss-ffm.de



Diese Publikation ist eine Veröffentlichung der "Beobachtungsstelle für gesellschaftspolitische Entwicklungen in Europa". Die Beobachtungsstelle ist ein Projekt, das aus Mitteln des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) gefördert wird. Die Webseite der Beobachtungsstelle: <a href="http://www.beobachtungsstelle-gesellschaftspolitik.de">http://www.beobachtungsstelle-gesellschaftspolitik.de</a>

Die Publikation gibt nicht die Auffassung der Bundesregierung wieder. Die Verantwortung für den Inhalt obliegt dem Herausgeber bzw. den Autorinnen.

Alle Rechte vorbehalten. Abdruck oder vergleichbare Verwendung ist auch in Auszügen nur mit vorheriger schriftlicher Genehmigung gestattet.

#### Träger der Beobachtungsstelle

Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e. V.

#### **Autorin / Autor**

Debora Gärtner: debora.gaertner@iss-ffm.de

Lena Reinschmidt

#### **Bildnachweise**

Beobachtungsstelle für gesellschaftspolitische Entwicklungen in Europa

#### **Auflage**

Diese Veröffentlichung ist nur als PDF unter http://www.beobachtungsstelle-gesellschaftspolitik.de verfügbar.

#### **Stand**

Oktober 2018