

Frauenerwerbstätigkeit in der Zwickmühle widersprüchlicher Anreize

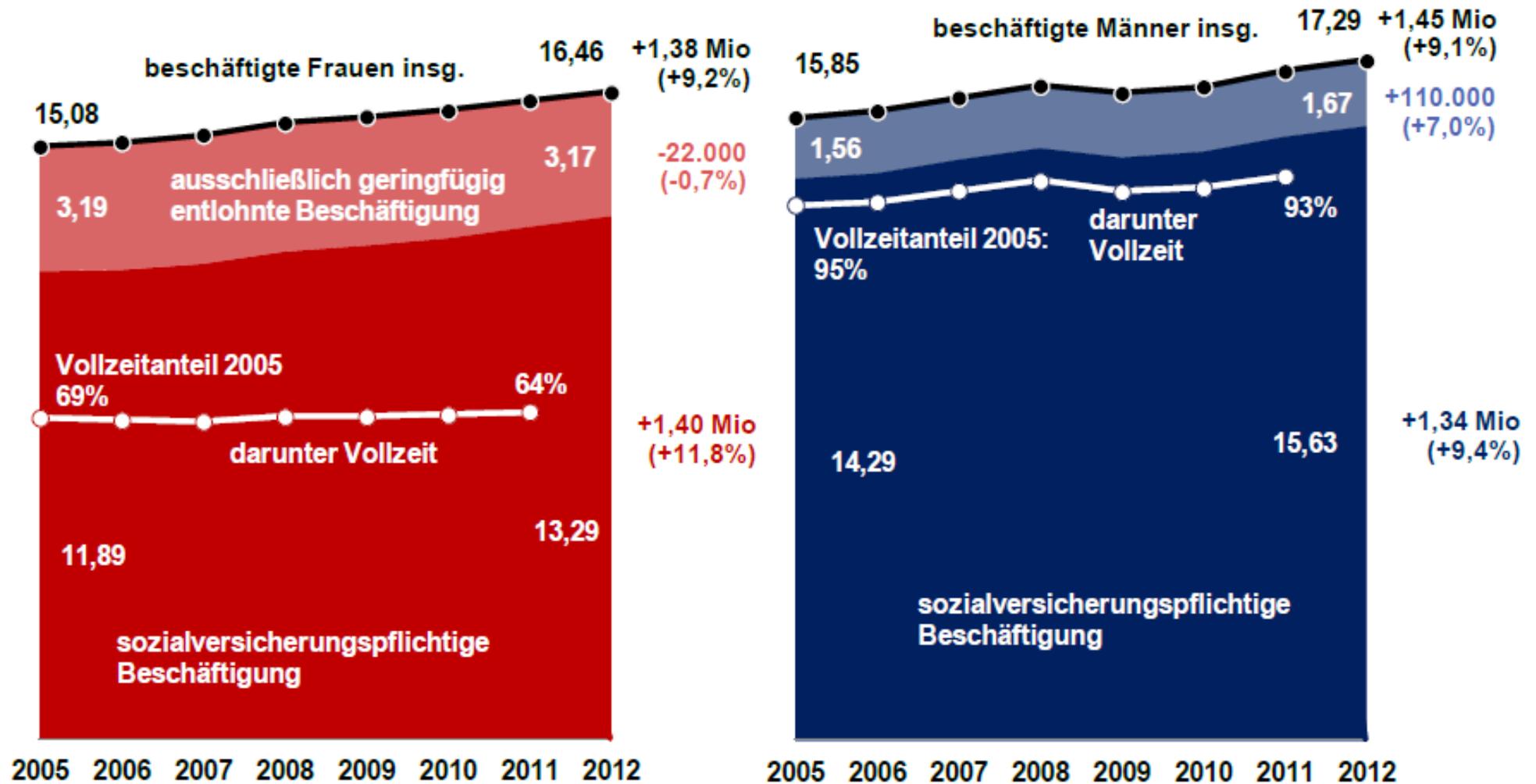
Dr. Werner Eichhorst

IZA Bonn

„Eine faire Arbeitsmarktordnung – Reine Utopie?“
Konrad Adenauer Stiftung – Bertelsmann Stiftung

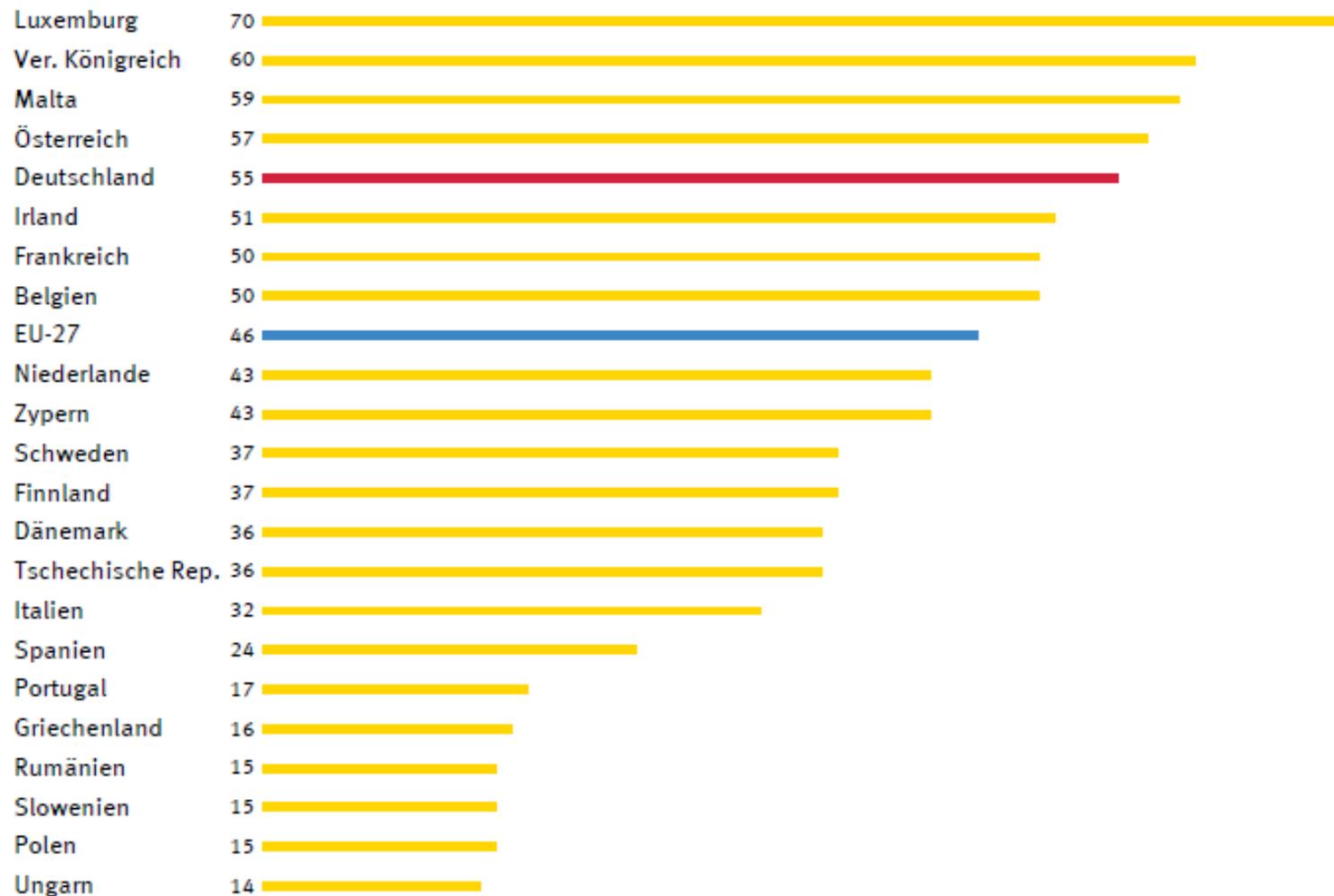
Berlin, 21. März 2013

Stark wachsende Erwerbstätigkeit von Frauen



Quelle: Bundesagentur für Arbeit.

**Anteil der Frauen zwischen 15 und 64 Jahren,
die aus familiären Gründen verkürzt arbeiten 2011**
in % aller teilzeitbeschäftigten Frauen zwischen 15 und 64 Jahren



Für Bulgarien, Estland, Lettland, Litauen und Slowakei liegen keine entsprechenden Daten vor.

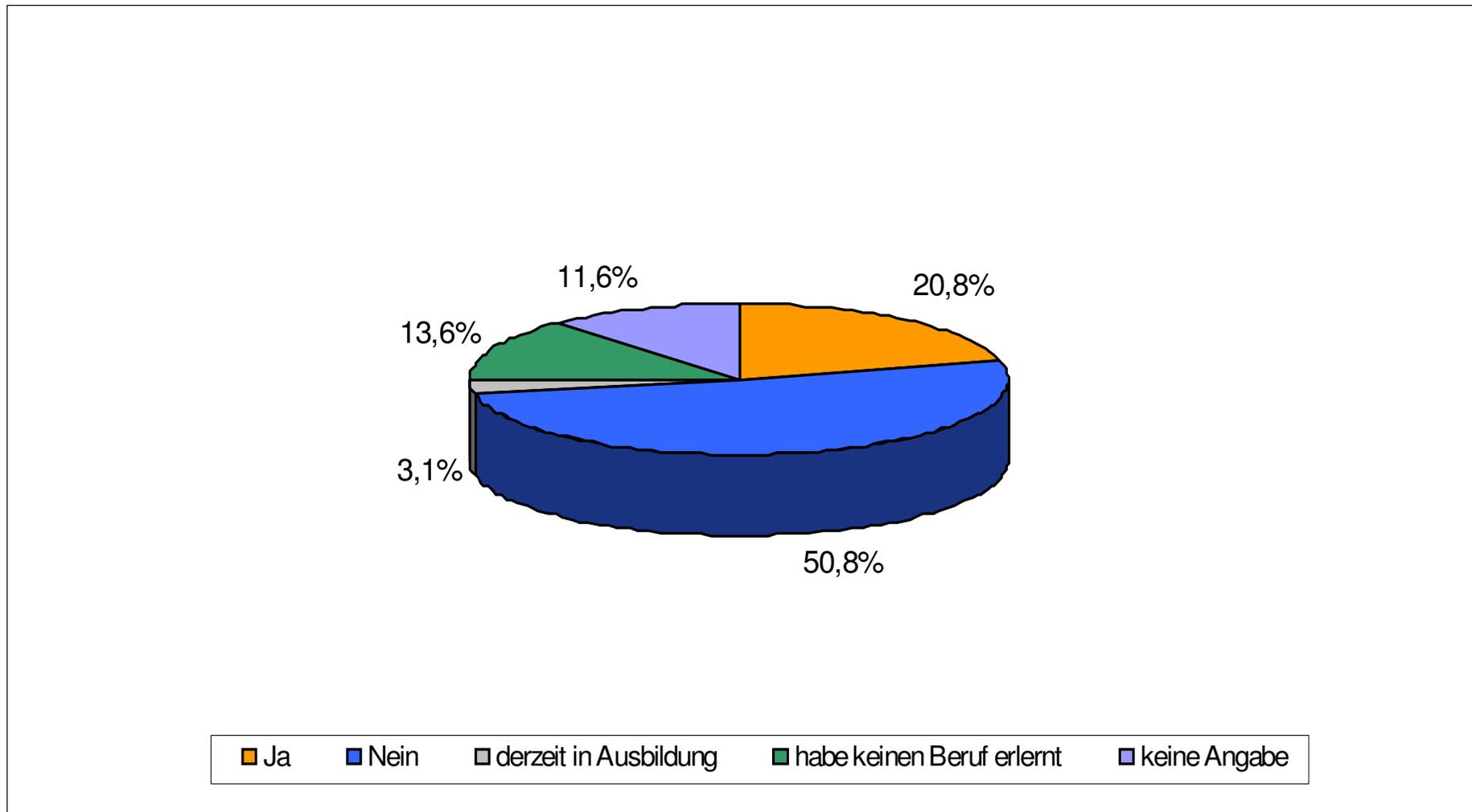
Frauen als Fachkräftepotenzial wichtig

- Stärkere Arbeitsmarktintegration der Frauen ist neben verlängertem Erwerbsleben eine zentrale Aufgabe bei der Bewältigung des demographischen Wandels (z.B. Gutachten der Robert Bosch Stiftung 2013)
 1. Höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen
 2. Übergang von Teilzeit zu Vollzeit und längere Arbeitszeiten bei Teilzeit
- Wesentliche Einflussfaktoren:
 1. Steuer- und Abgabensystem: Einkommensteuer und Miinijob-Regelung
 2. Betreuungsinfrastruktur: Kinder und Pflegebedürftige
 3. Arbeitswelt

Minijob: Beschäftigung deutlich unterhalb der Möglichkeiten

- knapp zwei Drittel Frauen
- typischerweise Dienstleistungsberufe
- Minijobs nach Sektoren
 - größte Gruppe: Einzelhandel (13,9%, 1 Mio.)
 - außerdem: Gastgewerbe (11%, 0,8 Mio.), Gesundheits- und Sozialwesen (10%, 0,7 Mio.), sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen (12%, 0,9 Mio.)
- geringe Qualifikationsanforderungen
 - für rund 60% der Tätigkeiten wird keine Berufsausbildung benötigt
- bei 50% entspricht Tätigkeit nicht dem erlernten Beruf

Entspricht der Minijob dem erlernten Beruf?



Quelle: SOEP 2010, eigene Berechnungen.

Wirkungen von Minijobs

- Brückenfunktion nur selten erfüllt
 - oft „nur“ Hinzuverdienstmöglichkeit
 - Vereinbarkeit von Familie und Beruf (insb. für Frauen)
 - Verdrängungseffekte
 - Anzeichen für Aufspaltung von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen in mehrere Minijobs, v.a. in Branchen mit hohem Minijob-Anteil
- ➔ Minijobs somit kein geeignetes Instrument für substantielle und qualifizierte Erwerbstätigkeit

Abschätzung der Wirkung einzelner Reformoptionen

- Mini-/Midijobs
 1. Abschaffung
 2. Ausweitung der Grenzen auf 600 bzw. 1.000 Euro
 3. Gleitzone zwischen 0 und 800 Euro
 4. Freibetrag statt Freigrenze von 400 Euro
 5. Freigrenze von 200 Euro

- Ehegattensplitting
 1. Abschaffung
 2. “Realsplitting” (max. 13.805 Euro an Zweitverdiener)
 3. Grundfreibetragssplitting (max. 8.004 Euro an Zweitverdiener)

- Kombinationen

Kombinierte Reformen: Beschäftigung (in Tsd.)

Reformvarianten	Abschaffung Splitting	Realsplitting	Grundfrei-betragsspl.
Abschaffung Mini-/Midijobs	VZÄ: 49,1 Part.: 22,0	VZÄ: 36,3 Part.: 12,8	VZÄ: -7,4 Part.: -20,6
Ausweitung Mini-/Midijobs	VZÄ: 25,5 Part.: 139,0	VZÄ: 11,9 Part.: 133,2	VZÄ: 26,3 Part.: 107,1
Gleitzone ab 0 Euro	VZÄ: 25,3 Part.: 59,2	VZÄ: 25,9 Part.: 54,7	VZÄ: -20 Part.: 18,5
Freibetrag von 400 Euro	VZÄ: 23,8 Part.: 78,4	VZÄ: 24,1 Part.: 80,6	VZÄ: -20,6 Part.: 49,1
Freigrenze von 200 Euro	VZÄ: 46,7 Part.: 27,6	VZÄ: 32,3 Part.: 15,6	VZÄ: -9,1 Part.: -15,3

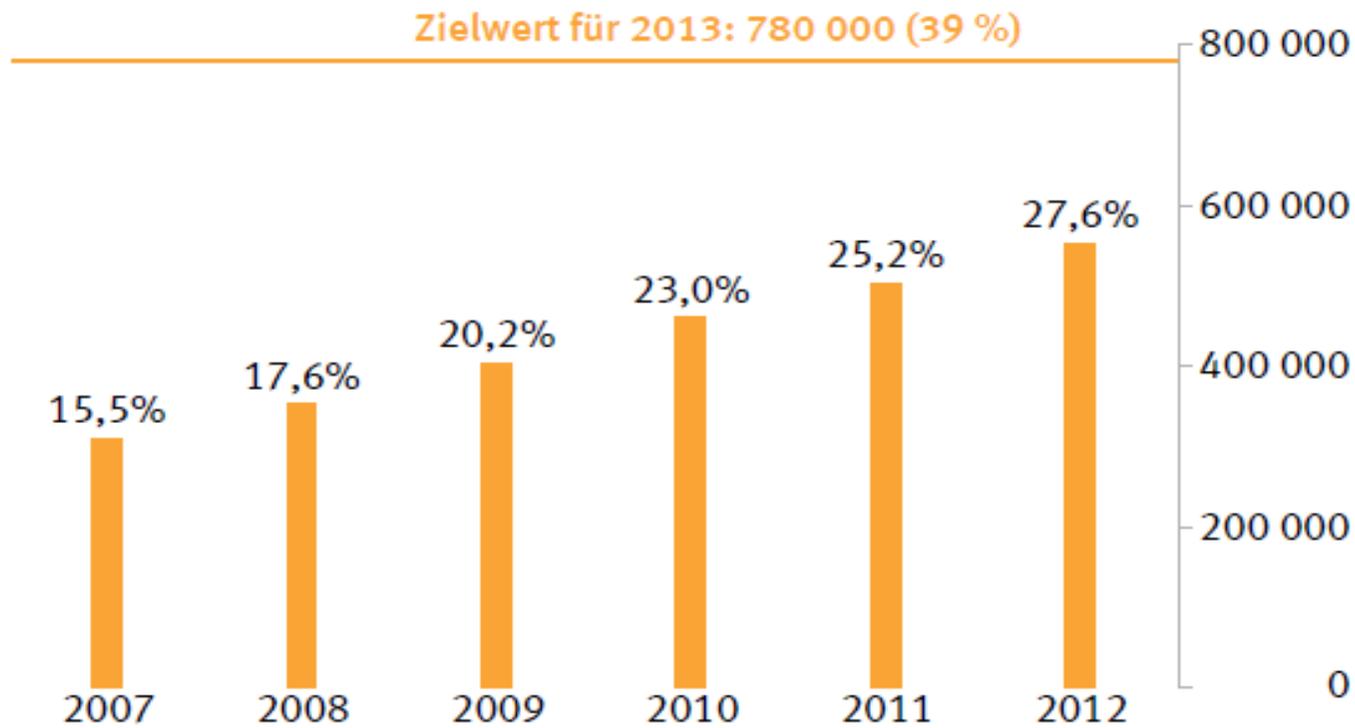
Hinweis: VZÄ = Vollzeitäquivalente (40 Std./Woche), Part. = Partizipation

Zusammenfassung

- Derzeitiges Steuer- und Abgabensystem setzt klare Fehlanreize für vollwertige Erwerbsbeteiligung von Frauen
- Ausweitung der Minijob-Grenze auf 450 EUR war ein eindeutiger Fehler
- Einschränkung des Splitting mobilisiert zusätzliche Arbeitskräfte (v.a. verheiratete Frauen) und sorgt für gleichmäßigere Verteilung der Arbeitszeiten; Steuerentlastung bei aufkommensneutralen Varianten verstärkt diese Effekte
- Familiensplitting (Erweiterung um Kinder) bietet bzgl. der Erwerbstätigkeit von Zweitverdiener/innen keine Vorteile, da Grenzbelastungen erhalten bleiben (sofern keine massiven Mehrausgaben = Steuersenkung)

Betreuungsinfrastruktur – langsame, aber substantielle Verbesserung

Kinder unter 3 Jahren in Kindertagesbetreuung¹ und Betreuungsquoten²



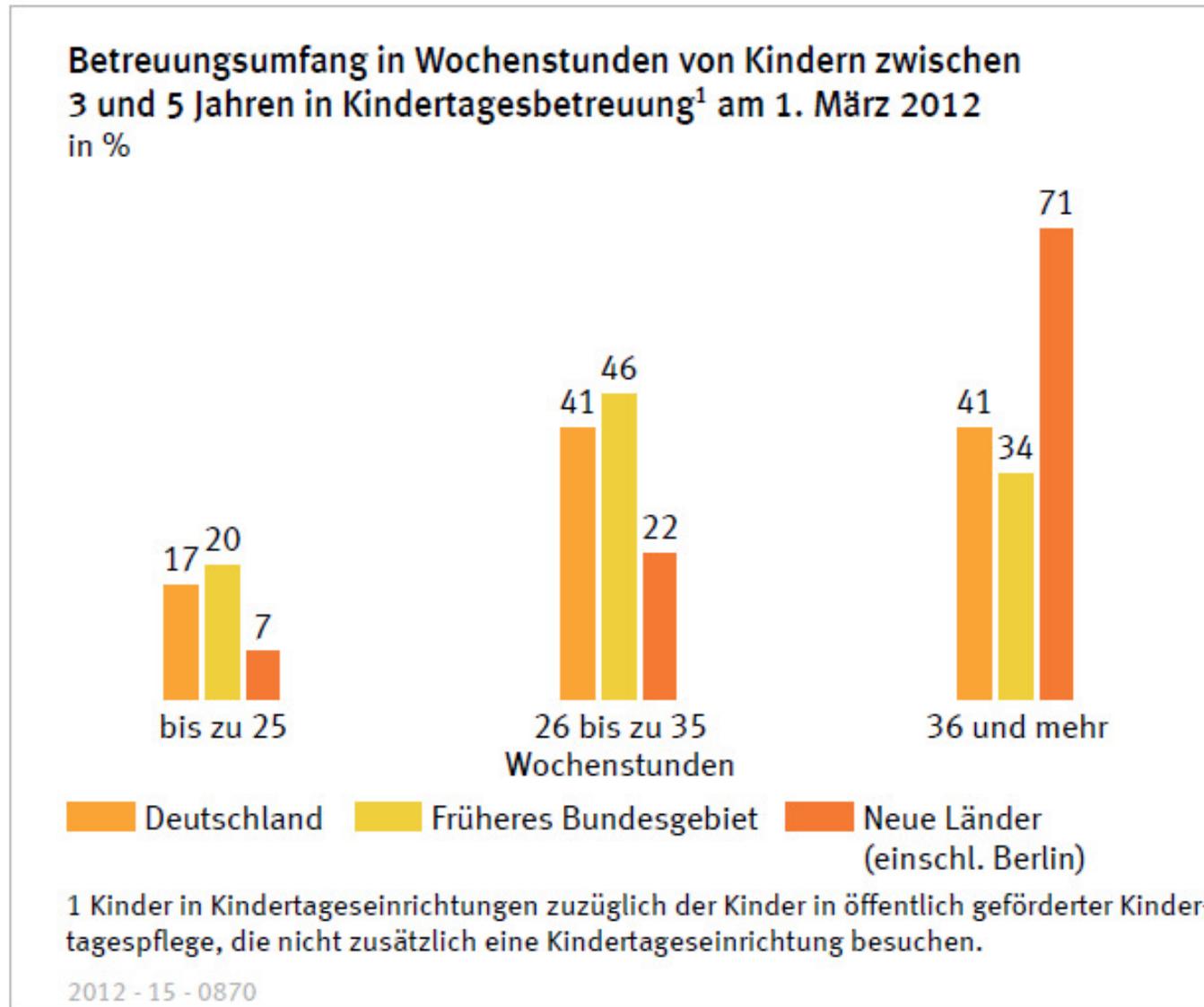
1 Kinder in Kindertageseinrichtungen zuzüglich der Kinder in öffentlich geförderter Kindertagespflege, die nicht zusätzlich eine Kindertageseinrichtung besuchen.

2 Anteil der Kinder in Kindertagesbetreuung an allen Kindern dieser Altersgruppe.

2012 - 15 - 0867

Quelle: Destatis.

Betreuungsinfrastruktur: Defizite im Ganztagsbereich



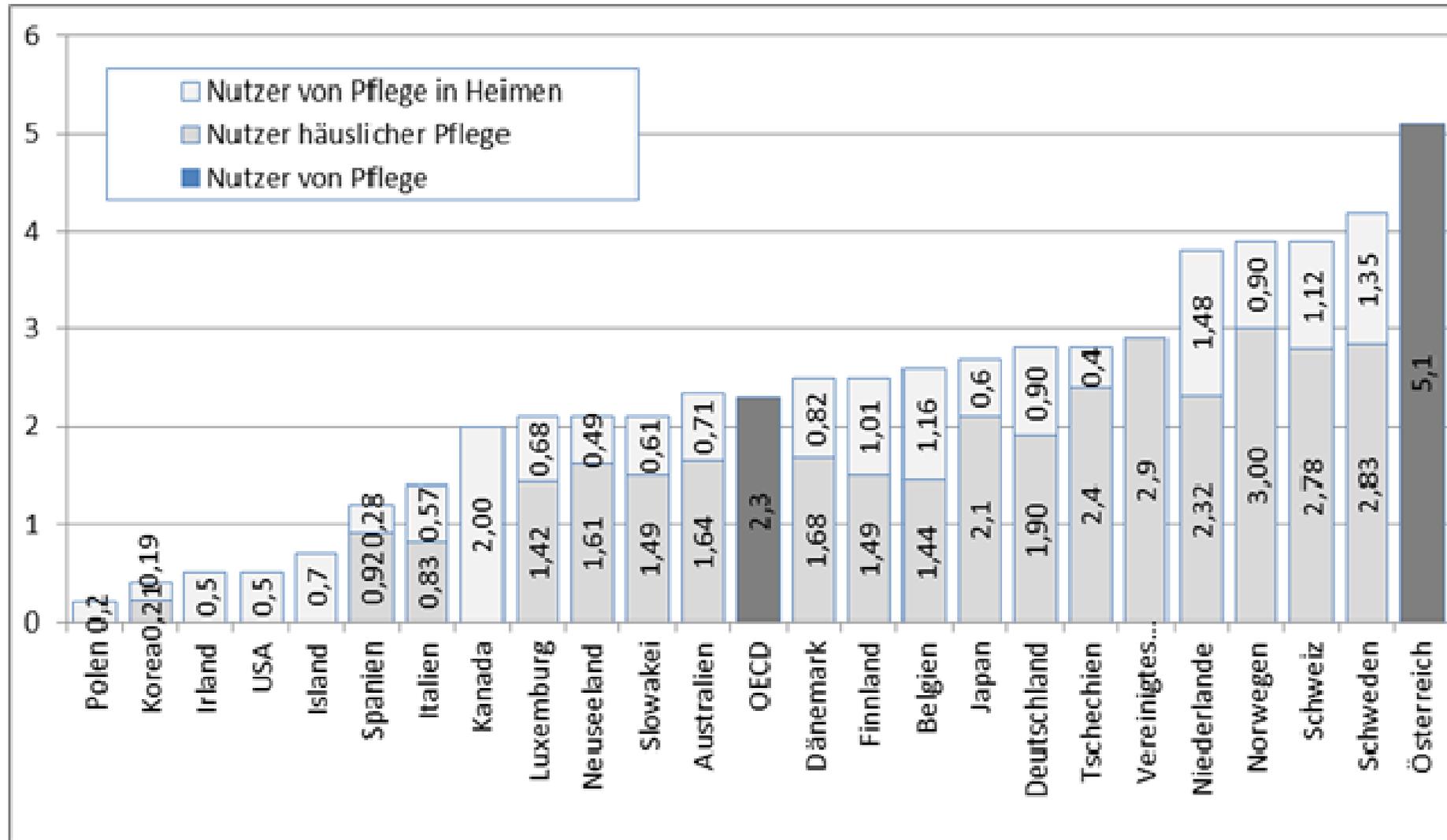
Quelle: Destatis.

Versorgung von Pflegebedürftigen in Deutschland, 2011

	Pflegebedürftige			Pflegestufe			Bisher ohne Zuordnung	Anteil an Pflegebedürftigen insgesamt	Jeweiliger Anteil der Pflegestufe III
	insgesamt	Veränderungen zu 2009	darunter weiblich	I	II	III ¹			
	Anzahl	%		Anzahl					
Pflegebedürftige zu Hause versorgt	1 758 321	8,5 ³	61,9	1 086 751	518 786	152 784	–	70,3	8,7
davon:									
allein durch Angehörige ²	1 182 057	10,9 ³	59,0	762 366	329 912	89 779	–	47,3	7,6
zusammen mit/durch ambulante Pflegedienste	576 264	3,8	67,9	324 385	188 874	63 005	–	23,0	10,9
Pflegebedürftige vollstationär in Heimen	743 120	3,6	74,0	283 266	299 404	151 952	8 498	29,7	20,4
Insgesamt	2 501 441	7,0 ³	65,5	1 370 017	818 190	304 736	8 498	100,0	12,2
Ausgewählte Veränderungen zu 2009 in %				9,8	4,0	4,0	– 19,6		

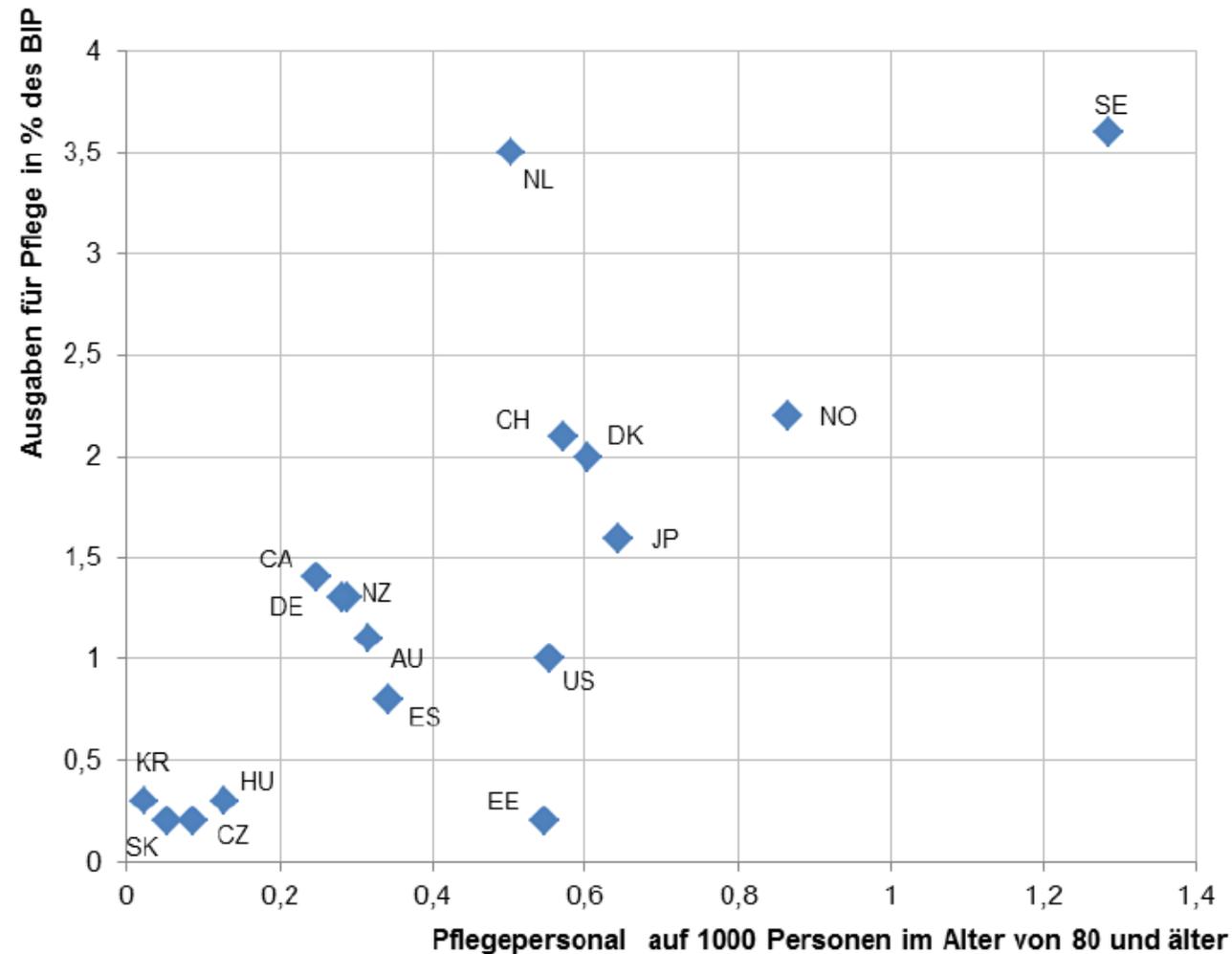
Quelle: Destatis.

Nutzung formeller Altenpflege in % der Bevölkerung



Quelle: Colombo u.a. 2011 (OECD Health Data).

Pflegeausgaben und formelles Pflegepersonal: Deutlicher Zusammenhang



Quelle: Colombo u.a. 2011 (OECD Health Data).

Handlungsbedarf

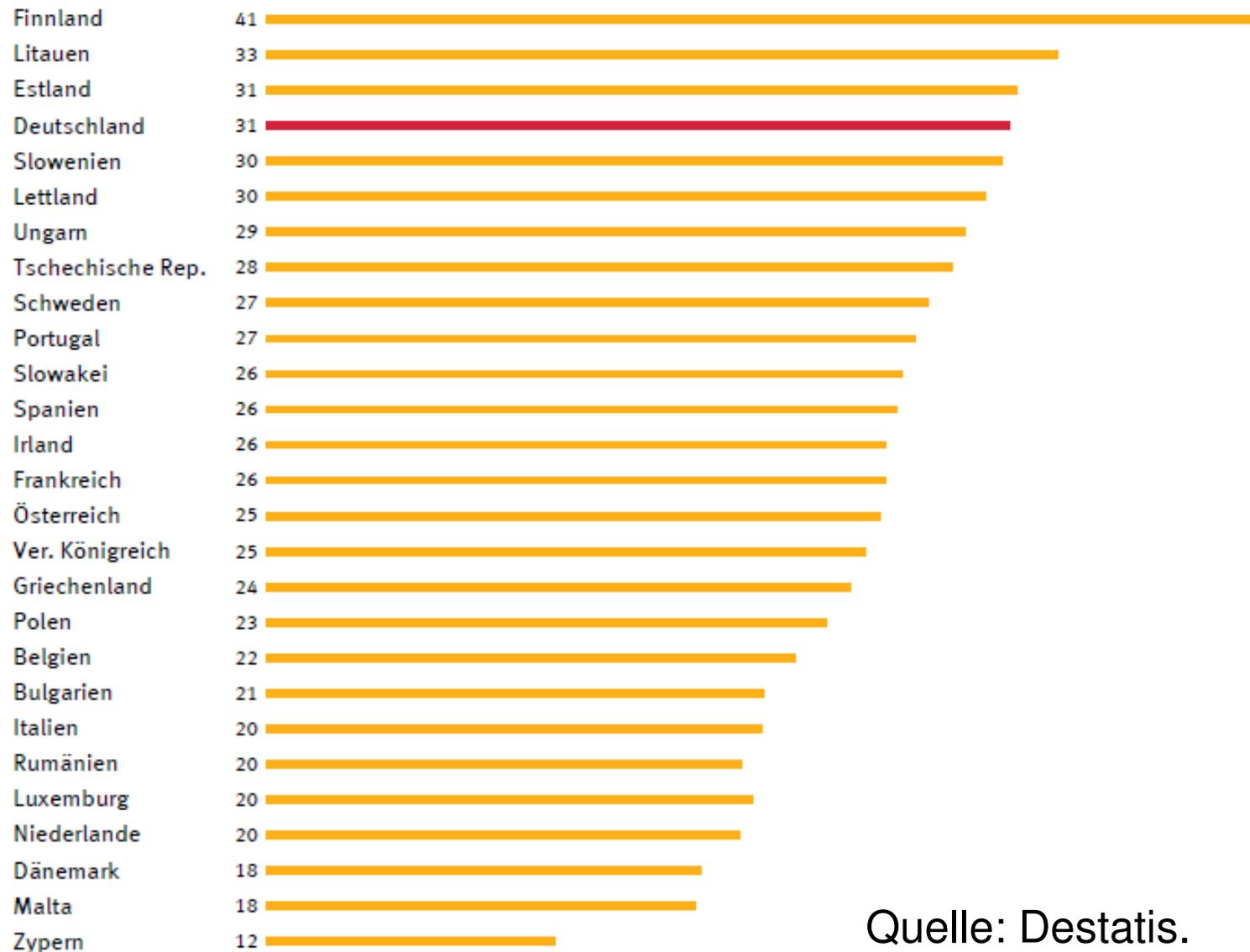
- Weiterhin Ausbau der Kinderbetreuung auf der Agenda
- Entlastung bei der Pflege von Angehörigen durch professionelle Dienstleistungen
- Betreuungsgeld und Familienpflegezeit in diesem Zusammenhang eher kontraproduktiv – Erwerbstätigkeit der Frauen sinkt tendenziell je großzügiger Transferleistungen und Beurlaubungsregelungen ausgestaltet werden
- Beurlaubung zur Betreuung und Pflege führt zu Nachteilen bei der Erwerbstätigkeit (Qualifikation, berufliche Entwicklung, Entlohnung) – kontinuierlicher Kontakt zur Arbeitswelt ist wichtig

Arbeitswelt

- Fachkräftepolitik – Frauen als bislang in vielen Bereichen vernachlässigtes Potenzial:
 1. Gewinnung von Frauen für (oftmals besser bezahlte) „Männerberufe“
 2. höhere Frauenanteile in Ausbildung und Studium
 3. Keine oder nur kurze Erwerbsunterbrechungen – Kontakt zwischen Frauen/Müttern und Unternehmen wahren
 4. Intelligente und flexible Arbeitszeitmodelle, Karrierepfade und neue Formen der Arbeitsorganisation
 5. Rolle der Arbeitgeber bei Weiterbildung und bei unterstützenden Dienstleistungen
 6. Frauenquote (für Führungspositionen) eher von nachrangiger Bedeutung in diesem Kontext

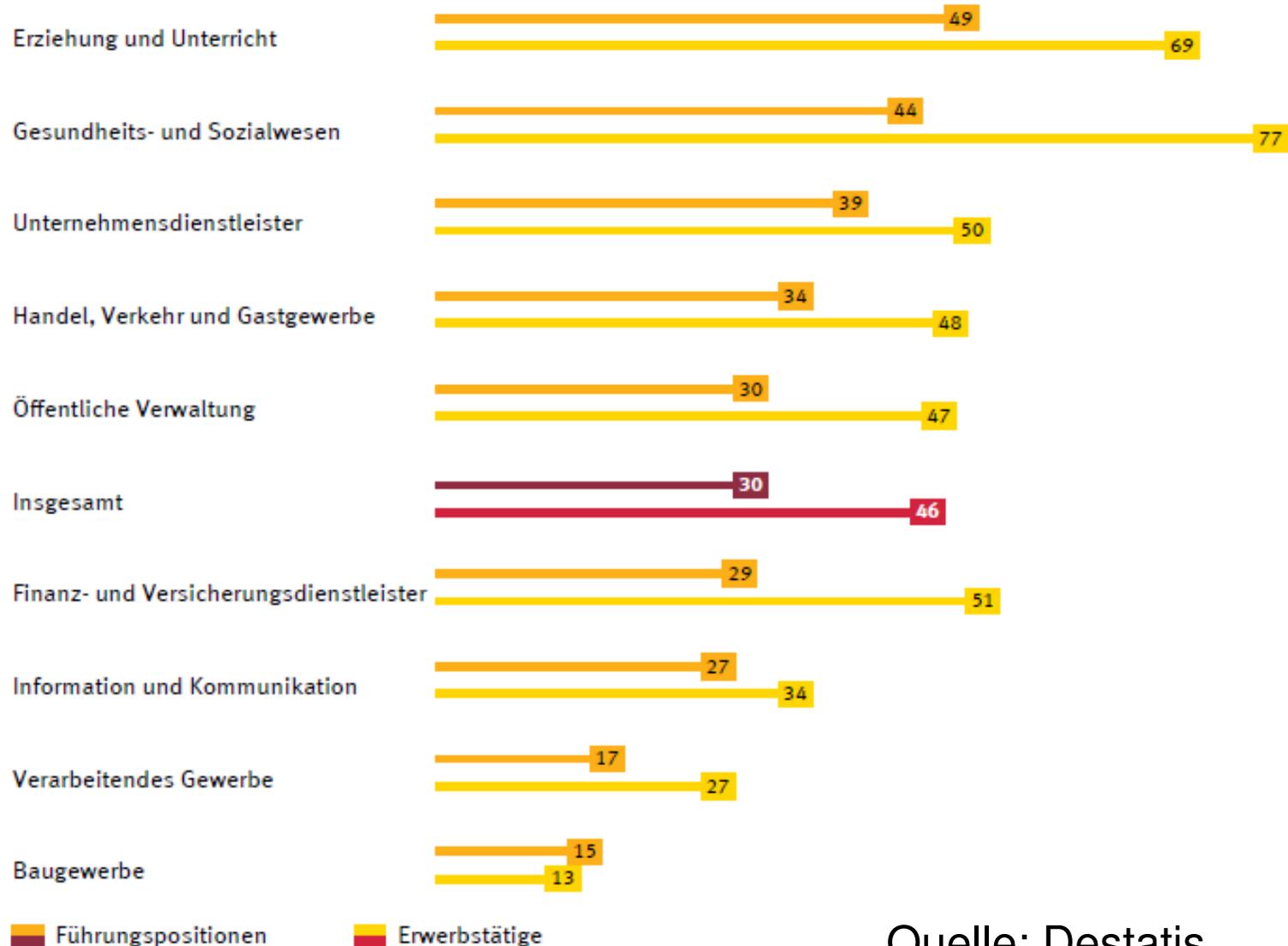
MINT-Fächer: Unterschiede in der Studierneigung von Frauen und Männern 2010

Anteilsvorsprung der Männer, in Prozentpunkten



Quelle: Destatis.

Frauenanteile an den Erwerbstätigen zwischen 15 und 64 Jahren insgesamt und an den Führungspositionen in Deutschland, ausgewählte Branchen 2010 in %



Quelle: Destatis.

Zusammenfassung und Ausblick

- Widersprüchliche Anreize auf die Erwerbstätigkeit der Frauen und Mütter sollten rasch bereinigt werden – klare Orientierung an vollwertiger und dauerhafter Erwerbsbeteiligung erforderlich
- Abbau von Anreizen für verminderte Arbeitszeiten oder Nichterwerbstätigkeit → d.h. Abschaffung Minijobs + Einschränkung Splitting, Betreuungsgeld revidieren
- Ausbau Betreuungsstrukturen für Kinder und Pflegebedürftige besser als Beurlaubungsregelungen
- Unternehmerische Initiativen zur Ausbildung und Entwicklung von weiblichen Fachkräften – vorausschauend handelnde Unternehmen im Vorteil

Dr. Werner Eichhorst
IZA

IZA, P.O. Box 7240
53072 Bonn, Germany
Phone: +49 (0) 228 - 38 94 – 531
Fax: +49 (0) 228 - 38 94 180
E-mail: eichhorst@iza.org

<http://www.iza.org>