



Care-Arbeit ist mehr W€hrt!

Die vernachlässigte weibliche Ökonomie

Digitaler Impulsvortrag

Dortmunder Aktionsbündnis zum Equal Pay Day

am 28.10.2021

Univ.-Professorin em. Dr. sc. oec. Uta Meier-Gräwe JLU Gießen

Mitglied der Sachverständigenkommission für den
Ersten und Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung

Mitautorin des Equal Care Manifests 2020



Ende März 2020

»Wenn Berufe systemrelevant sind, sollte sich das in ihrem Gehalt, den Arbeitsbedingungen und der Rente widerspiegeln.«

Aus dem Kommentar von David Gutensohn
»Applaus vom Balkon reicht nicht«

Z | Arbeit

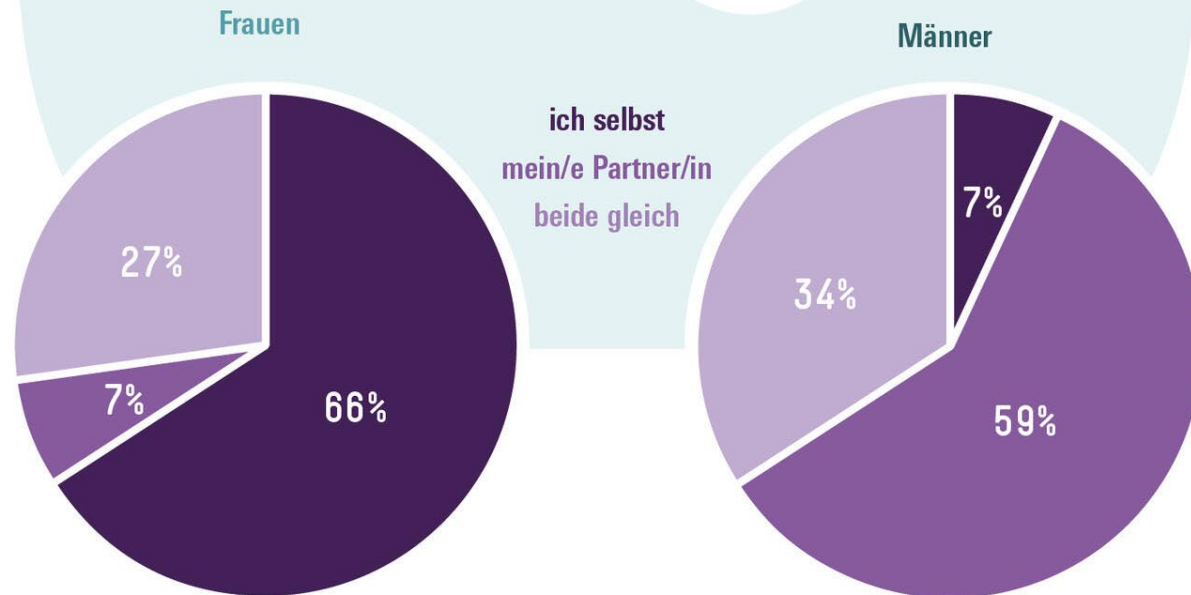




Frauen übernehmen mehr Sorgearbeit

Auf die Frage, wer in der Coronakrise den größeren Teil der anfallenden Kinderbetreuung übernimmt, sagen ...

Haushalt
Homeoffice
Homeschooling



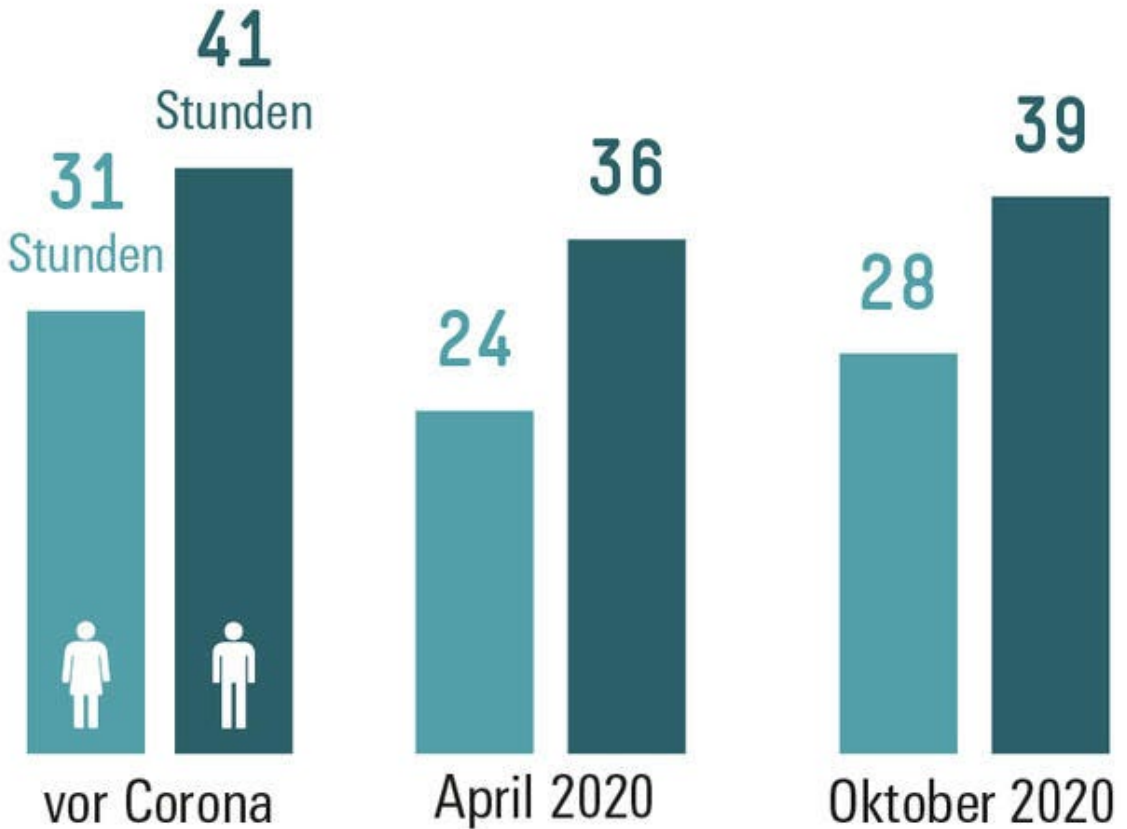
„In der Coronakrise zeigt sich wie unter einem Brennglas, dass Einkommensungleichheit eine ungleiche Aufteilung der Sorgearbeit noch verschärft – zuungunsten der Frauen“
Kohlrausch 2021





Coronakrise: Frauen reduzieren Arbeitszeit stärker

Die wöchentliche Arbeitszeit von Eltern mit betreuungsbedürftigen Kindern betrug im Schnitt ...



Quelle: Kohlrausch, Hövermann 2020

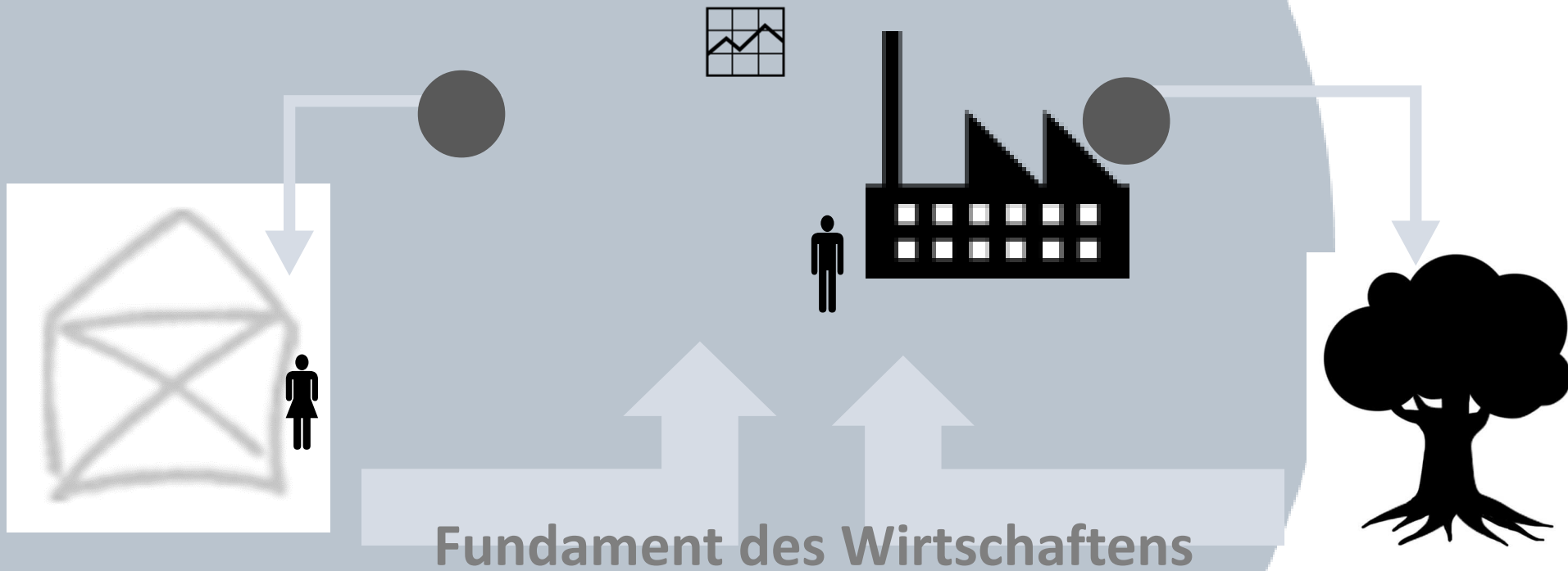
Nur 37 % der Frauen bekommen ihr Kurzarbeitergeld aufgestockt, bei Männern sind es 48 %.



- Steuerklasse V und Gender Pay Gap führen nicht nur zu Einkommenseinbußen, sondern schmälern auch krisenbedingte Entgeltersatzleistungen
- **geschlechtsspezifischer Webfehler**: weil sie auf Basis des Nettoentgelts berechnet werden
- v.a. Dienstleistungsbereiche mit hohem Frauenanteil (z. B. Gastgewerbe und Handel) während der Coronakrise von Kurzarbeit betroffen
- Betriebe ohne Tarifbindung weisen einen um 10 % höheren Gender Pay Gap auf

→ Transformation: Care-Ökonomie

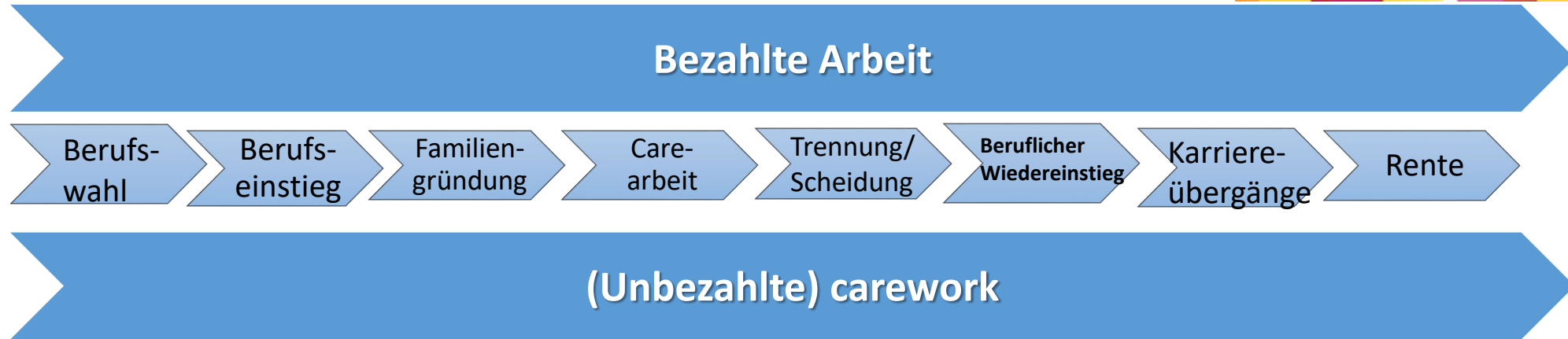
Wie kann notwendige Fürsorgearbeit gesellschaftlich neu organisiert werden?



→ „Care-Krise“

→ „Klimakrise“

Die Lebensverlaufsperspektive



Übergangphasen prägen den Lebensverlauf und sind pfadabhängig.

Alle Entscheidungen haben Auswirkungen auf die aktuelle und auf die weiteren Lebensphasen und bedingen sich wechselseitig.

Bildungs- und Beschäftigungspotenziale heben

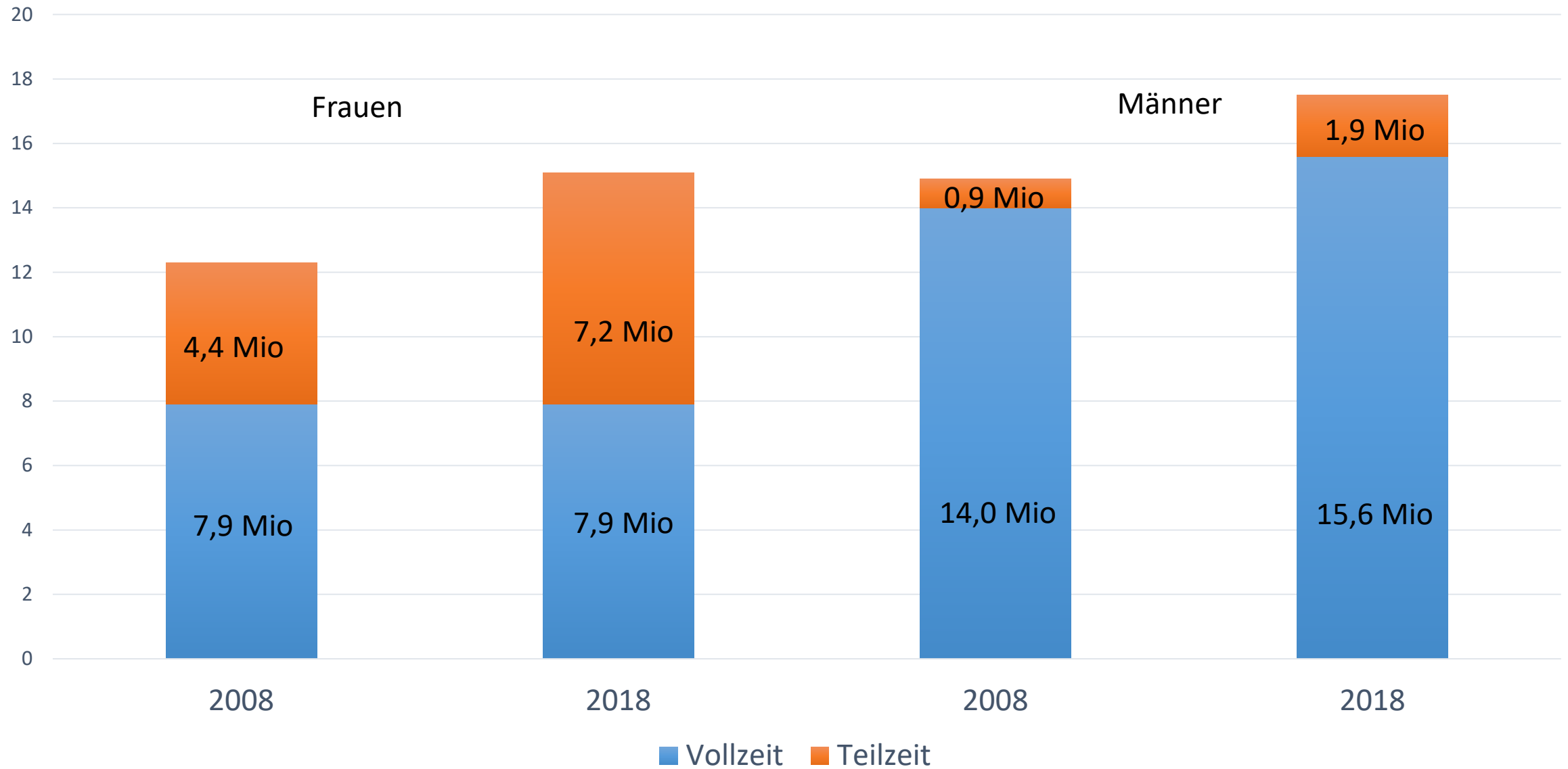


Von der allgemeinen Bildungsexpansion in Deutschland konnten Mädchen und Frauen in den vergangenen zwei Jahrzehnten überproportional profitieren: Über **57 %** von ihnen absolviert heute das **Abitur oder die Fachhochschulreife** und ist damit zum Studium berechtigt. Damit liegt der Anteil rund sieben Prozentpunkte höher als bei gleichaltrigen Jungen und Männern (rund 50 %).

Die höheren Bildungserfolge von Frauen zeigen sich jedoch nicht nur am oberen Ende der Bildungsabschlüsse, sondern auch am unteren Ende: **Frauen verlassen seit Jahren weniger häufig die Schule ohne Abschluss als Männer**, sodass inzwischen die (mögliche) Bildungsbenachteiligung von Jungen und jungen Männern zum Thema geworden ist.

(in Mio)

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (jeweils Juni 2008 und 2018)

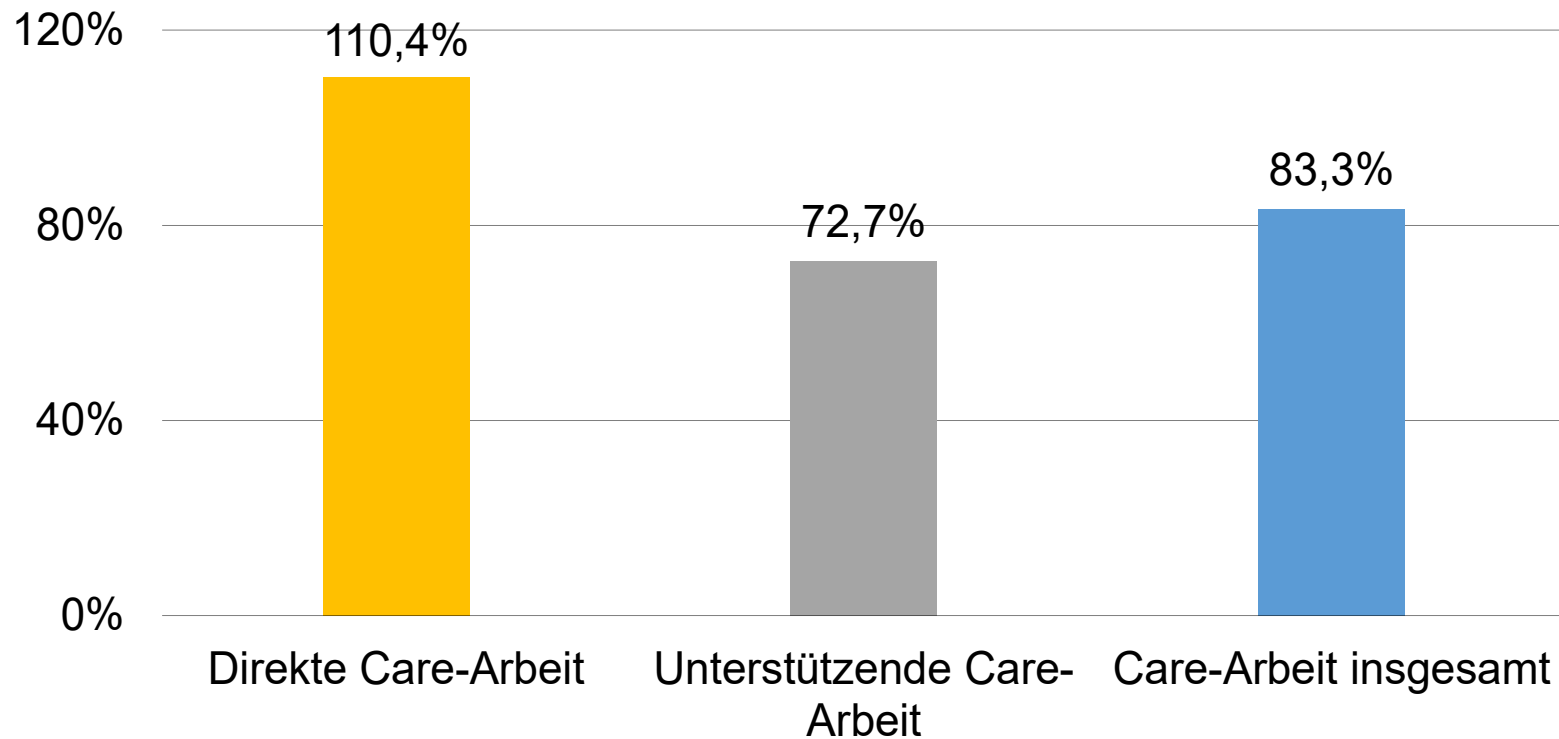


Indikatoren für ungleiche Verwirklichungschancen



- **Gender Pension Gap:** Die eigenen Alterssicherungsleistungen von Frauen waren 2015 um **53%** geringer als die von Männern.
- **Gender Pay Gap:** Der durchschnittliche Bruttostundenverdienst erwerbstätiger Frauen war 2015 um **21%** geringer als der erwerbstätiger Männer.
- **Gender Lifetime Earnings Gap:** Frauen haben ein um **49%** geringeres Gesamterwerbseinkommen im Lebensverlauf als Männer (2016).
- **Gender Care Gap:** Frauen leisteten im Jahre 2012 im Durchschnitt **52%** mehr unbezahlte Care-Arbeit als Männer, also anderthalb Mal soviel. 83% in Paarhh mit Kindern

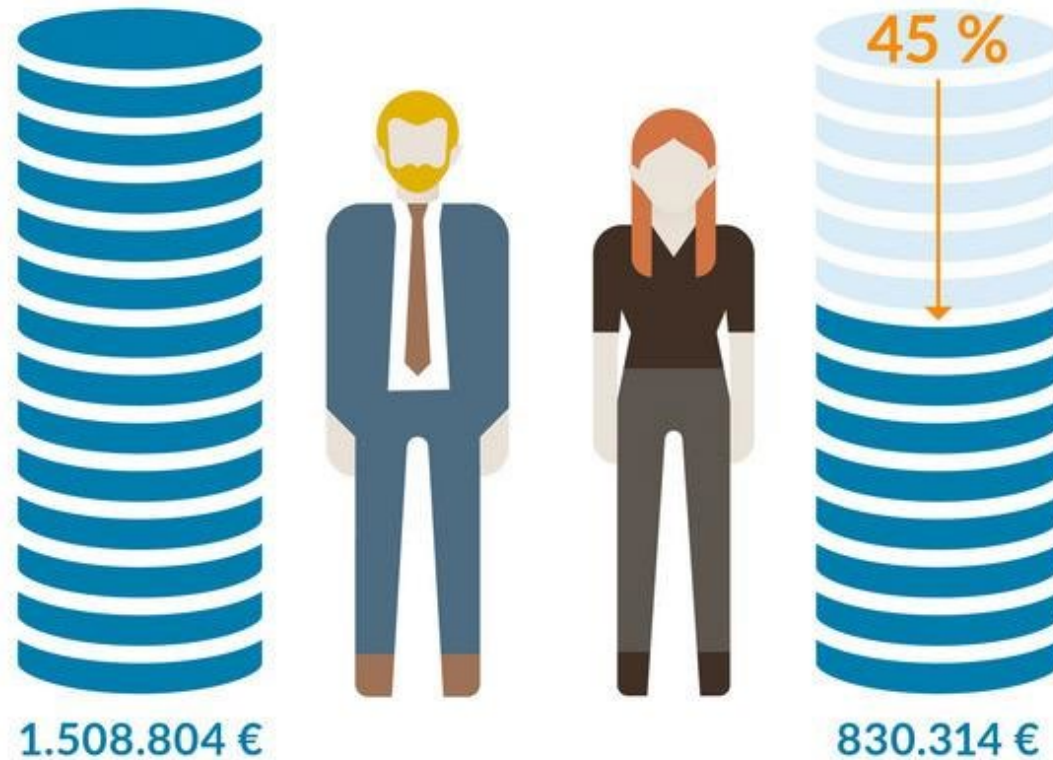
Der Gender Care Gap von Personen in Paarhaushalten mit Kindern



Quelle: FDZ der statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Zeitverwendungserhebung 2012/13 nach Klünder 2017

Gender Lifetime Earnings Gap in Westdeutschland

Frauen erzielen in ihrem Leben durchschnittlich **45 Prozent** weniger Erwerbseinkommen als Männer.



Erwartete durchschnittliche Bruttolebenserwerbseinkommen in Preisen von 2015 für Westdeutschland (Kohorte 1985) sowie die erwartete Geschlechterlücke (Gender Lifetime Earnings Gap).
Quelle: Bönke et al. (2020). Wer gewinnt? Wer verliert? Die Entwicklung und Prognose von Lebenserwerbseinkommen in Deutschland. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.

| BertelsmannStiftung

Frauen ohne Kinder



- 13 %

1.316.601 Euro

Frauen mit Kindern



- 62 %

578.890 Euro

Westdeutschland

Männer	1.508.804 Euro
Frauen ohne Kinder	1.316.601 Euro (- 13%)
Frauen mit Kindern	578.890 Euro (- 62%)

Ostdeutschland

Männer	1.109.668 Euro
Frauen ohne Kinder	1.075.701 Euro (- 3 %)
Frauen mit Kindern	572.992 Euro (- 48%)

35-jährige Mütter verdienen 62 Prozent (West) bzw. 48 Prozent weniger (Ost) als Männer – bei denen sich die Vaterschaft nicht nennenswert auf ihr Lebenserwerbseinkommen auswirkt. Prognose für 2025: Daran ändert sich nichts; im Gegenteil: Lohnlücke wird sich gegenüber 2017 um weitere 1.800 Euro erhöhen.

Quelle: Bertelsmann Stiftung/Prognos 2020



Arbeitsteilung im Haushalt

Wöchentliche Zeit für Haus- und Familienarbeit



Paare mit Kind(ern) + Alleinerziehende

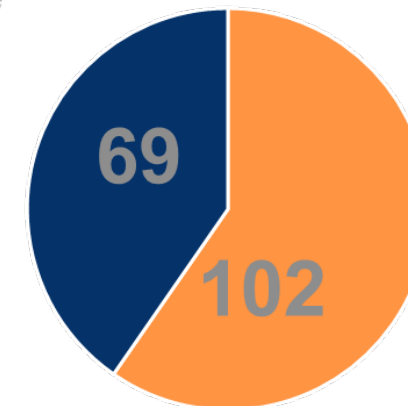
	Std:Min 	Std:Min 
Erwerbsarbeit	17:22	37:17
Unbezahlte Arbeit	39:50	22:09

Paare mit Kindern arbeiten im Schnitt 10 Stunden mehr in der Woche als Kinderlose

Privathaushalte wenden im Jahr 2013 für unbezahlte Arbeit 33 % mehr an Zeit auf als für Erwerbsarbeit

Zeitverwendung 2012/13 in Mrd. Stunden

- Unbezahlte Arbeit
- Bezahlte Arbeit



Fatale Folgen:

Frauen, die ab ihrem 35. Lebensjahr einen 400-Euro-Job ausüben, bis sie 2045 in Rente gehen, erwerben darüber einen Rentenanspruch von insgesamt 142 Euro.
(durchschnittliches Einkommen durch Minijobs lag aber 2016 bei 183 Euro)

(Quelle: BMFSFJ 2017 Frauen im Minijob)





Zweitverdienerinnen in der Minijobfalle

Für **doppelt so viel Arbeit** nur knapp **1.000 Euro** im Jahr mehr in der Tasche



Minijob
10,4 h / Woche

5.400 €



Teilzeit
20 h / Woche

**Steuer- und
Abgabenbelastung**

6.293 €



Jährlicher Hinzuverdienst bei 10 € brutto pro Stunde

Beispielrechnung für eine zweifache Mutter mit einem hauptverdienenden Ehemann (48.000 Euro brutto/Jahr). Die Steuer- und Abgabenbelastung der Zweitverdienerin ergibt sich beim Übergang aus Nichterwerbstätigkeit in eine Teilzeitbeschäftigung. Quelle: Blömer, M. & Peichl, A. (2020). Für wen lohnt sich Arbeit? Partizipationsbelastungen im deutschen Steuer-, Abgaben und Transfersystem. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.

Faire Arbeitsteilung nicht in Sicht



- Über 81 Prozent der 18 – 44 jährigen Männer glauben, dass Frauen einfach besser bügeln und putzen können („Bügel- und Putz-Gen“)
- 64 Prozent von ihnen sind der Auffassung, dass es jetzt reiche mit der Gleichberechtigung der Frau. (Quelle: Vorwerk-Familienstudie 2013)
- junge Frauen irritiert, dass ihr eigener Partner am traditionellen Ernährermodell festhalten will. Vor allem in modernen gehobenen Milieus (Performer, Postmaterielle, Etablierte) wünschen sich Männer in einer Partnerschaft endlich eine Familie und fragen ihre Partnerin, ob sie nicht auf ihren Job verzichten würde – finanziell könne man sich das leisten.

(Quelle: C. Wippermann, Was junge Frauen wollen, 2016)



OECD-Studie „Dare to Share“

Männliches Allein- oder Hauptverdienermodell ist in Deutschland immer noch vorherrschend

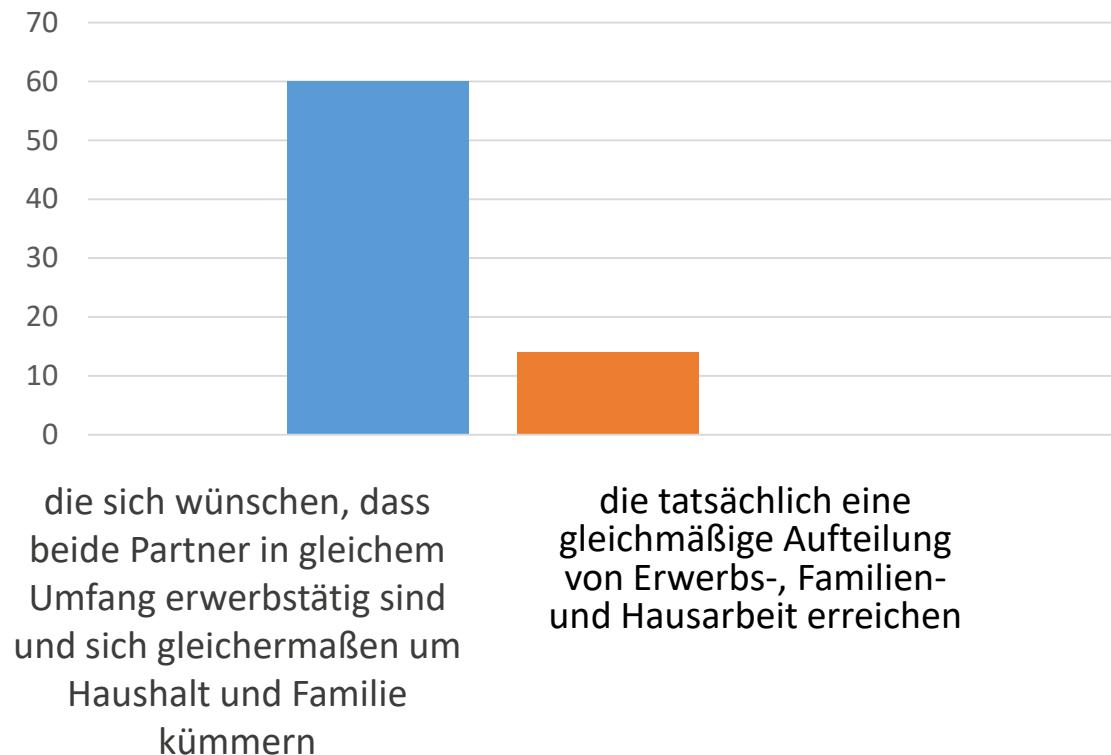
Mit der Folge, dass der Beitrag von Müttern mit mindestens einem Kind zum Haushaltseinkommen durch eigene Erwerbsarbeit bei lediglich **22,6 %** liegt. Damit sind wir Schlusslicht unter 15 ausgewählten Ländern.

Aktuelle Brigitte-Studie (2021): 60 % der befragten Frauen haben Angst vor Altersarmut, jede zweite Frau könnte vom eigenen Einkommen ihren Lebensunterhalt **nicht** bestreiten.

Nur wenige Eltern mit kleinen Kindern leben ihr Ideal



Eltern mit Kindern zwischen 1 und 3 Jahren, ...



Quelle: Berechnungen auf Basis von Familien in Deutschland (FiD).

Zitiert nach: DIW Wochenbericht Nr. 46/2013



Allensbach-Studie 2015:

„Zwischen Kinderbetreuung und Unterstützung der Eltern“ Ergebnisse einer repräsentativen Befragung

- Frauen (zwischen 40 und 59 Jahren) „**Sandwich-Generation**“
- 82 Prozent kennen das Gefühl der Überforderung und ebenso viele von Zeitnot, insbesondere, wenn noch Kinder zu versorgen sind
- Drei Viertel der Frauen, die eine/n Angehörige/n pflegen, sind berufstätig, 30 % sogar in Vollzeit (!)

Der Blick über den deutschen Tellerrand



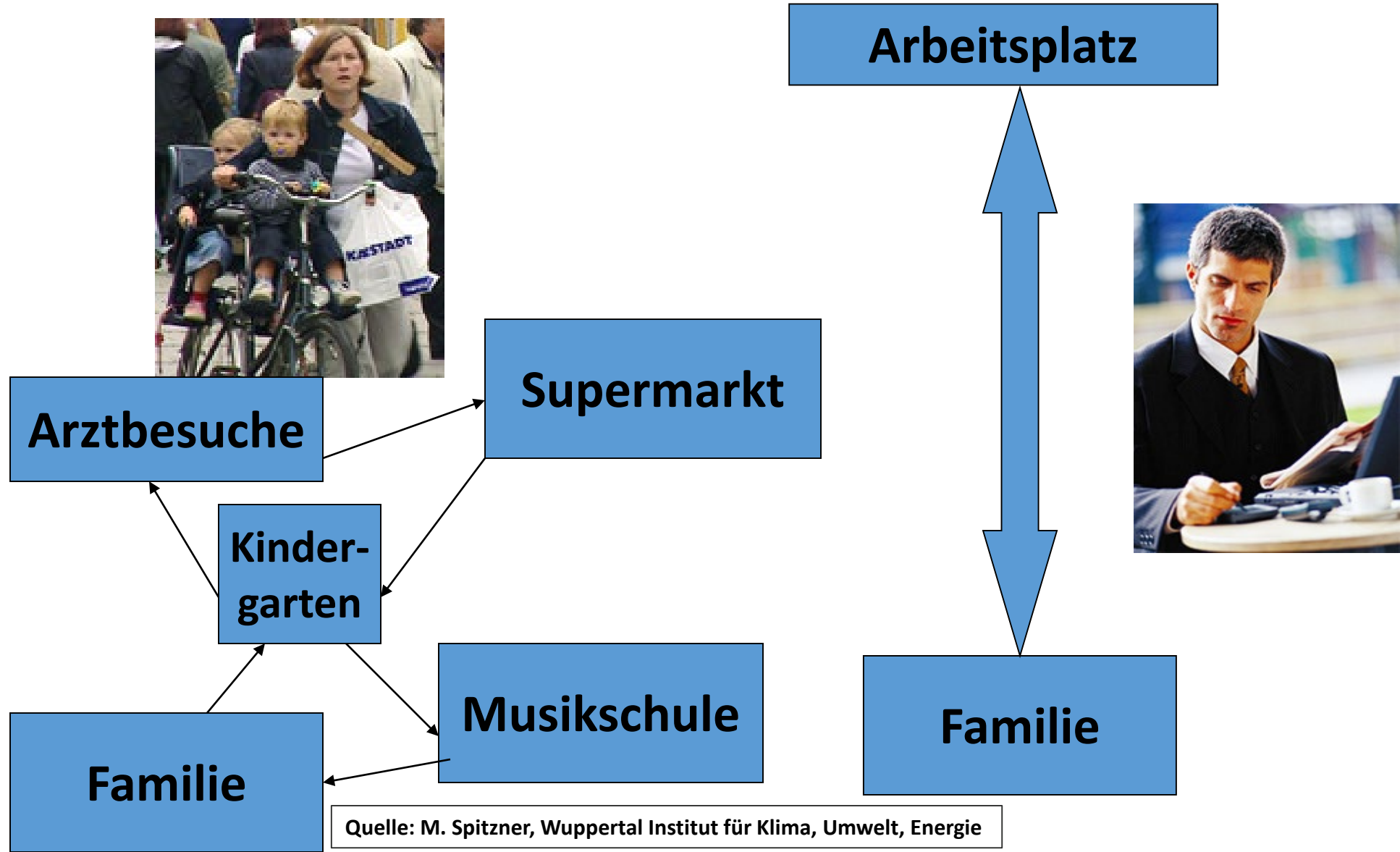
- Deutschland ist bei der kleinen Teilzeit für Mütter „Weltmeister“.
- Ein Fünftel aller Frauen ist in Jobs unter 15 Stunden pro Woche beschäftigt. Das heißt, sie sind nicht am Arbeitsmarkt angekommen, was viel mit dem deutschen Arbeitsmarktregime zu tun hat.
- Frankreich hat die 35-Stunden-Woche, was die Vereinbarkeit leichter macht.
- Belgien steht ganz vorn beim Thema Teilzeit für beide. Männer und Frauen arbeiten dort oft gleichermaßen um die 30 Stunden.
- In Schweden gibt es kein Ehegattensplitting, die Unternehmen sind familienfreundlich und offen für neue Modelle. „Wenn Schwed*innen in Deutschland arbeiten, sind sie jedenfalls immer sehr geschockt, wie schwer hier alles ist.“ (Quelle: C. Schildmann, zeit-online)

Folgen von Inkonsistenzen und Fehlanreizen in der Lebenslaufpolitik



- Keine langfristige Sicherung des Lebensunterhalts möglich!! (**Zwei Drittel** der erwerbstätigen Frauen in Deutschland verdienen nicht genug, um ihre Existenz langfristig zu sichern)
- **Die Hälfte** der Frauen ist nicht einmal in der Lage, sich und ein Kind **kurzfristig** finanziell eigenständig zu versorgen – schon gar nicht für Zeiten ohne eigenes Einkommen vorzusorgen
- Nur jeder vierten Frau gelingt es überhaupt, langfristig für sich und ihre Kinder den Unterhalt zu erwirtschaften

Weibliche und männliche Wegeketten



Es geht um Macht und Einfluss



Der aktuelle Bericht der Deutsch-Schwedischen Allbright-Stiftung, die sich für mehr Frauen und Diversität in Führungspositionen und für gleiche Karrierechancen für Frauen und Männer einsetzt, hat folgenden ernüchternden Befund ermittelt:

von den 160 börsennotierten Unternehmen in Deutschland haben sich 53 (darunter: Fielmann, Südzucker, Norma Group, Heidelberger Druckmaschinen und Jenoptik) definitiv zum Ziel gesetzt, bis 2022 einen Frauenanteil von **null** Prozent im Vorstand anzustreben bzw. beizubehalten,

(Allbright-Stiftung, April 2019, S. 12)

»Darüber hinaus hält es der Aufsichtsrat nicht für im Interesse der Gesellschaft, höhere Zielgrößen für den Frauenanteil im Vorstand festzulegen. Daher ist hier die Zielgröße für den Frauenanteil im Vorstand weiterhin null.«

Norma Group: Geschäftsbericht 2017, S. 42

Führungspositionsgesetz (FüpoGII)

„Vorstandsquote: „Warum kein Mann seinen Platz räumen muss“
(WiWo vom 30.11. 2020)

Fakten

- Es geht um Chancengleichheit und Gleichberechtigung: Frauen stellen die Hälfte der Bevölkerung und sie sind genauso gut ausgebildet wie Männer.
- Unternehmen, deren Führungsspitze aus Männern und Frauen besteht, erzielen bessere Ergebnisse
- Durch einen höheren Frauenanteil verbessert sich das Betriebsklima, die von Männern geprägten Spielregeln in Kommunikation und Karriereverhalten ändern sich mit mehr Frauen an der Spitze.



Fakten

- Männer fördern eher Männer – und weil die Führungspositionen überwiegend mit Männern besetzt sind, rücken Frauen bei der Besetzung der Spitzenposten weniger ins Blickfeld. Es handelt sich um ein sich selbst erhaltendes System. („Homosoziale Kooptation“)
- Frauen sind aufgrund ihrer geschlechtsspezifischen Sozialisierung oft nicht so stark darin, ihre Stärken und Erfolge zu kommunizieren. Sie machen weniger stark auf sich aufmerksam.
- Es gibt viele Karrierenetzwerke und Eliteklubs, zu denen nur Männer Zutritt haben. Hier findet informelles Mentoring statt und hier werden die entscheidenden Karrierekontakte gemacht.



SAHGE-Berufe als Pendant zu den MINT-Berufen

Neue gemeinsame Klammer für die Sorgeberufe, um sie begrifflich sichtbar zu machen:

SA	H	G	E
Soziale Arbeit	Haushaltsnahe Dienstleistungen	Gesundheit, Pflege	Erziehung



- **80 % der Beschäftigten in den SAHGE-Berufen sind weiblich**
- Die Beschäftigung in den SAHGE-Berufen ist in Deutschland weit stärker als in der Gesamtwirtschaft angestiegen
- Charakteristisch sind eine hohe Arbeitsintensität und ein stark unterdurchschnittliches Lohnniveau

Verantwortung für Menschen
wird geringer entlohnt als
Verantwortung für Maschinen

60%



Bei vergleichbarem Anforderungs- und
Belastungsprofil

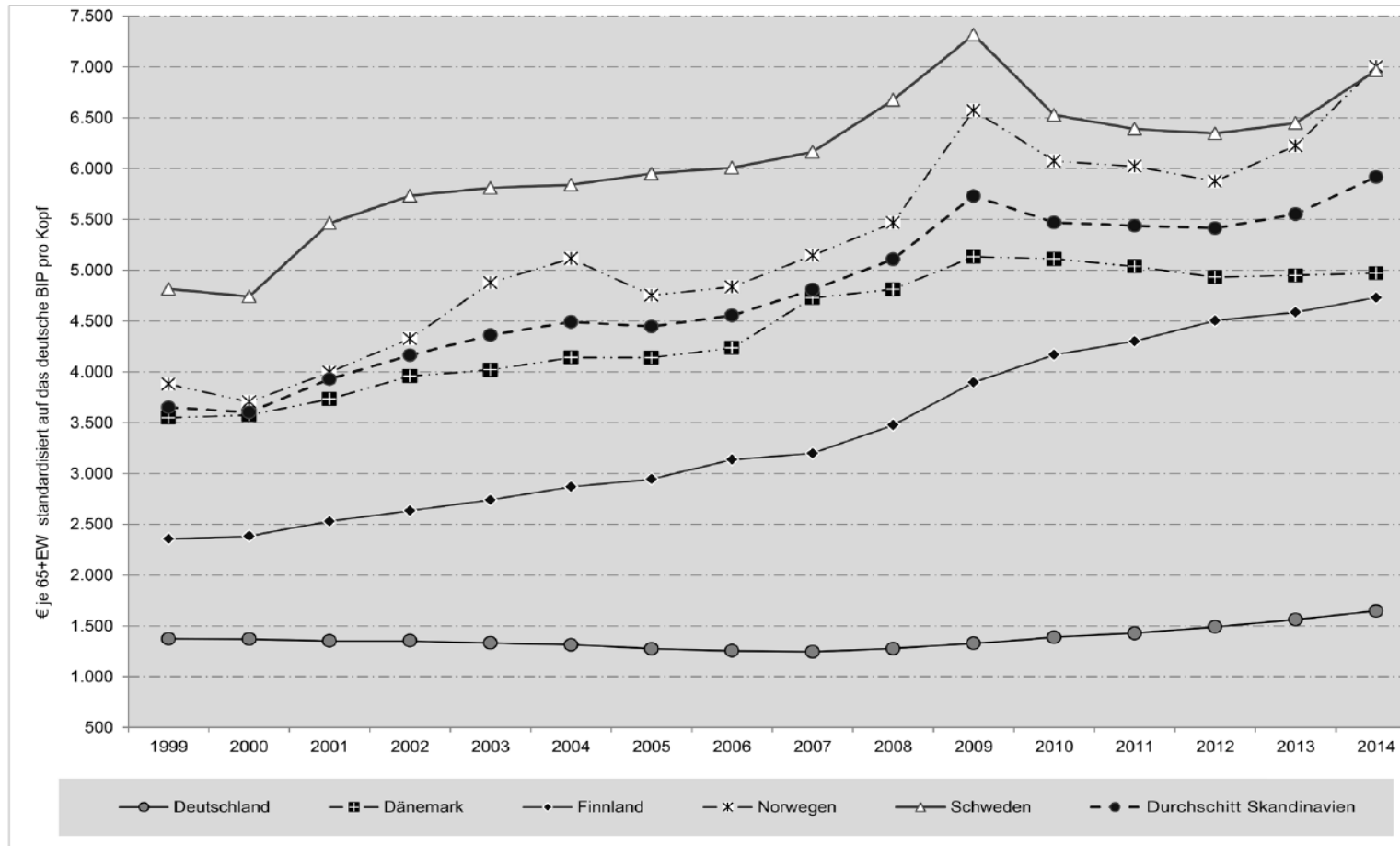
Personalausstattung im Pflegedienst der Krankenhäuser in 12 europäischen Staaten und den USA



	Patienten pro Registered Nurse oder vergleichbar qualifizierte Pflegefachkraft	Patienten pro Pflegefachkraft (Pflegefachkräfte und Pflegehilfskräfte)
Belgien	10,7	7,9
Deutschland	13,0	10,5
England	8,6	4,8
Finnland	8,3	5,3
Griechenland	10,2	6,2
Irland	6,9	5,0
Niederlande	7,0	5,0
Norwegen	5,4	3,3
Polen	10,5	7,1
Schweden	7,7	4,2
Schweiz	7,9	5,0
Spanien	12,6	6,8
USA	5,3	3,6

Quelle: Michael Simon und Sandra Mehmecke (2017): Nurse-to-Patient Ratio; HBS, Working Paper, Forschungsförderung. Düsseldorf:116

Entwicklung der rechnerischen Pflege-Ausgaben pro Einwohner*in ab 65 (Standardisiert auf das Pro-Kopf-BIP von Deutschland) im Zeitraum von 1999 bis 2014



Quelle: C. Heintze 2016; Pflege und Altenhilfe in Skandinavien und Deutschland, S. 326

Geschlechterneutrale Arbeitsbewertungsverfahren



- Die Analysen mit dem CW-Index zeigen deutlich viel zu geringe Bewertungen und Bezahlungen der hoch anspruchsvollen Sorgeberufe gegenüber gleichwertigen „Männerberufen“.
- So verdient die männlich dominierte Berufsgruppe der Führungskräfte im Bereich IT-Dienstleistungen im Stundendurchschnitt knapp 17 Euro mehr die Stunde als Fachkräfte in Pflege und Gesundheit trotz eines vergleichbaren Ausmaßes an Arbeitsanforderungen und -belastungen.

Verschenkte Beschäftigungspotentiale



- Frauen stecken größtenteils in Berufen mit einem eingebauten Verarmungsrisiko (müssten mehr als 2000 Euro brutto verdienen, um Armutsfalle im Alter zu entgehen!)
- Abkehr von der Strategie, Ehrenamt in prekäre Freiwilligendienste zu transformieren, ansonsten verbleibt Deutschland in der **Logik der Billigdienstleistungsökonomie**
- Transnationale Sorgeketten und der schwarz-grau melierte Arbeitsmarkt Privathaushalt werden keine Fortschritte in der Gleichstellungsbilanz bringen

Gesunde Lebensjahre im Alter Frauen mit 65



	2000	2005	2009	2012
Deutschland	9,5	5,9	6,5	6,9 + 14,3
Schweden	9,3	10,9	14,6	15,4 + 5,7
Dänemark	9,9	9,9	12,0	12,9 + 7,3

Lesehilfe: Vor dem Jahr 2005 konnten in Deutschland diejenigen Frauen, die in dem jeweiligen Jahr 65 Jahre alt geworden waren, noch jeweils gut 9 von Gesundheit geprägte Lebensjahre erwarten. Ab dem Jahr 2005 sind es nur noch zwischen 6 und 6,9 Jahre. (rote Ziffern: multimorbide Lebensjahre)

(Quelle: Eurostat, Strukturindikatoren über Gesundheit [hlth_hlye], Update vom 14.05.2018; Darstellung, Cornelia Heintze, Expertise Friedrich-Ebert-Stiftung)

Qualifikations- und Beschäftigungsprognose 2030 (SOFI Göttingen)



- 2030 werden die in den produktionsbezogenen Berufshauptfeldern tätigen Arbeitskräfte nur noch einen Anteil von knapp **19 Prozent** stellen.
- Die stärkste Expansion ist demgegenüber in den personenbezogenen Dienstleistungen zu erwarten, und **zwar von eher geringen bis mittelqualifizierten, über mittel- bis hin zu hochqualifizierten Tätigkeiten.**
- die Gesamtheit der Tätigkeiten in Bildung und Erziehung sowie der Gesundheits- und Sozialberufe und der Körperpflege zusammen werden nach der QuBe-Projektion 2030 **den mit Abstand größten Berufsbereich** darstellen, in dem **zwischen einem Drittel und einem Viertel** der Erwerbstätigen arbeiten wird.

Perspektiven: SAHGE-Berufe zu „Lebensberufen“ weiterentwickeln



- Statt „Sackgassenberufe“ sollen die SAHGE-Tätigkeiten zu echten „Lebensberufen“ werden, in denen die Beschäftigten dauerhaft gut und existenzsichernd arbeiten und sich entwickeln können.
- Die Sachverständigenkommission empfiehlt die **Erarbeitung einer zusammenhängenden Strategie zur Aufwertung der erwerbsförmigen Sorgearbeit** und in diesem Zusammenhang **ebenso einen neuen Produktivitätsbegriff.**
- In SAHGE-Berufe sollte ein größerer Anteil des Bruttoinlandsprodukts investiert werden als bisher.

nach Corona:



- geschlechtergerechte Haushaltspläne („Gender Budgeting“) mit dem Nachweis, dass Frauen und Männer, partnerschaftliche Modelle, weibliche Sorgeberufe und männliche Produktionszweige gleichermaßen von staatlichen Geldern profitieren (Konjunkturförderpakete). Berliner Erklärung von 41 Frauenverbänden (22.06.2021)
- nach der Finanzkrise von 2008 wurden einseitig jene Branchen und Wirtschaftszweige subventioniert, in denen vorrangig Männer arbeiten mit der Begründung ihrer **Systemrelevanz**, Care-Berufe dagegen gingen leer aus.
- **Desaströs:** Vorerst kein Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung für Grundschüler*innen

Ausgangsfrage



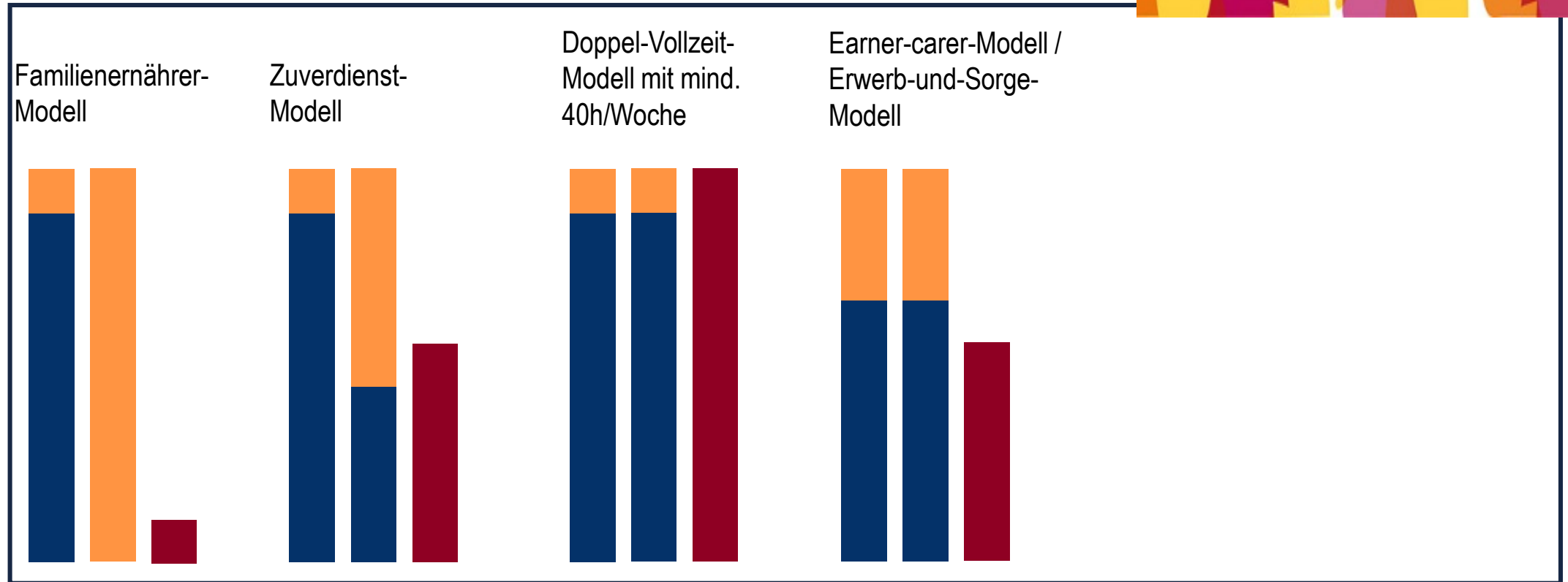
Wie kann **die Bereitschaft zur Übernahme von generativer Care-Arbeit für andere** zum Aufbau und Pflege des Humanvermögens als elementare Voraussetzung für ein wirtschaftlich und gesellschaftlich intaktes Gemeinwesen **strukturell gewährleistet und organisiert werden?**

Equal Care Day

Wirtschaft ist Care! (Verein WiC Schweiz)

Action Plan der EU zur Sozialwirtschaft 2020

Mögliche Modelle für ein Arrangement von Sorge- und Erwerbsarbeit in Paaren



Erwerbsarbeit, Sorgearbeit, externe Sorgearbeit (erwerbsförmige Sorgearbeit und unbezahlte Sorgearbeit von anderen Personen z.B. Großeltern oder Kindern)

Quelle: BMFSFJ (2017): Zweiter Gleichstellungsbericht

Roter Faden des Gutachtens: Das „Erwerb-und-Sorge-Modell“



gleichstellungsorientierte Gestaltung von Erwerbs- und Sorgearbeit für Männer und Frauen

= für alle Menschen die Möglichkeit, neben der Erwerbsarbeit auch private Sorgearbeit auszuüben und gleichzeitig die Möglichkeit, private Sorgearbeit jederzeit zusammen mit Erwerbsarbeit zu leben

= Aktuell geringe Verwirklichungschancen für das „Earner-Carer-Modell“ (Fraser) im Vergleich zu Familienernährer-, Zuverdienst- und Doppel-Vollzeitmodellen

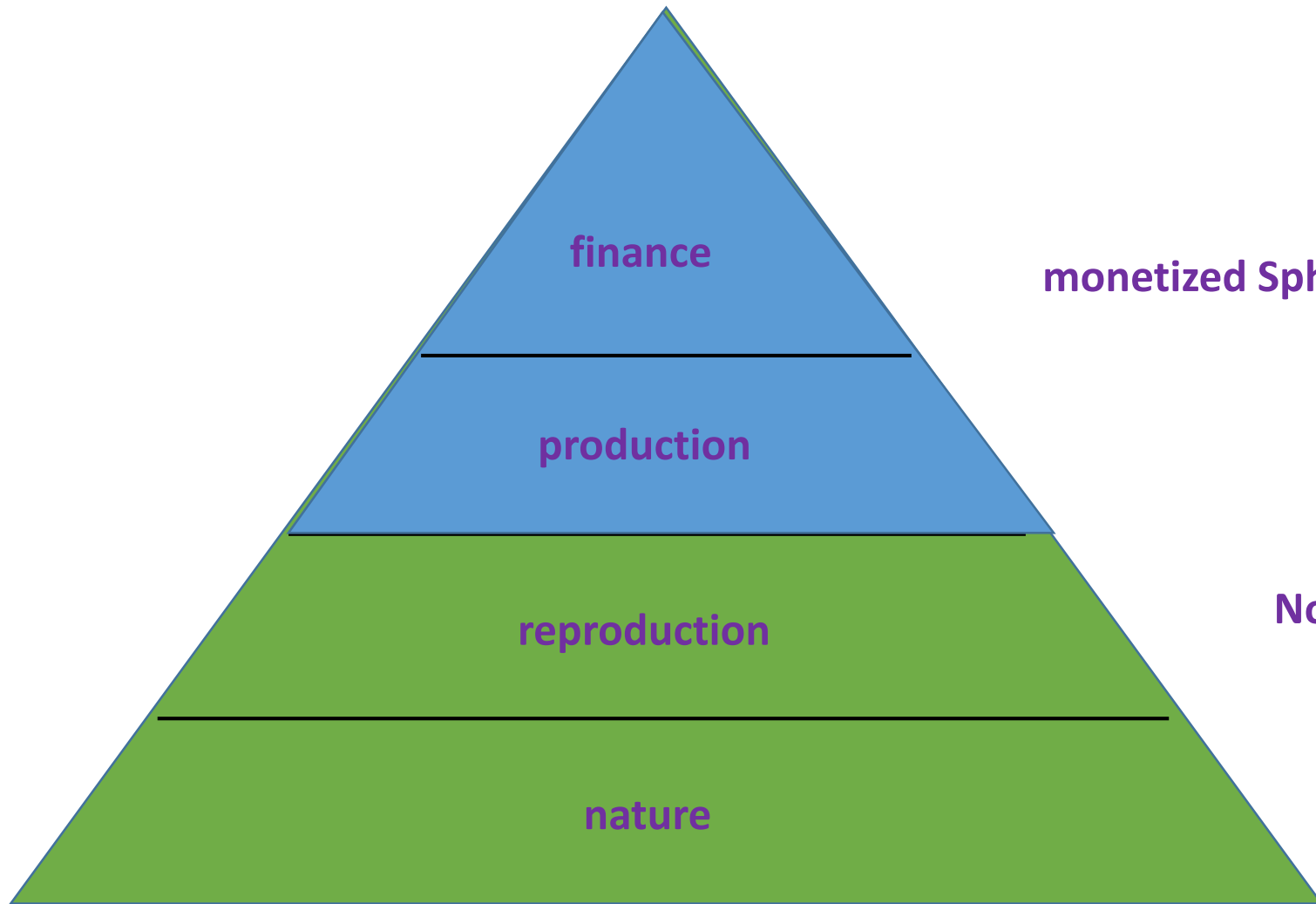
= Abkehr von Orientierung an Familienernährer-, Zuverdienst- und Doppel-Vollzeitmodellen **zugunsten des Erwerb-und-Sorge-Modells** (entspr. „Earner-Carer-Model“ von Nancy Fraser)

Perspektiven



- Eigenständige wirtschaftliche Sicherung durch gleichberechtigte Integration in die Erwerbsarbeit
- Eigenständige wirtschaftliche Sicherung durch soziale Absicherung für unbezahlte Sorgearbeit
- Eigenständige wirtschaftliche Sicherung im Alter
- Partnerschaftliche Geschlechterverhältnisse und Auflösung von Geschlechterstereotypen, d.h. Vereinbarkeit von gutem Leben, Sorge- und Erwerbsarbeit für alle Genusgruppen

Spheres of the Economy



monetized Sphere

Non monetized Sphere

Spannungsfelder der Arbeitswelt 4.0



„ Soziale Aufgaben müssen von digitalen Gewinnen mitfinanziert werden.“

Quelle: Weißbuch Arbeiten 4.0 (2016)

A blue poster for an event. It features several stylized illustrations of women in various poses and outfits. The text is in white and dark blue. The logo for Friedrich Ebert Stiftung is at the bottom left.

Internationaler Frauentag
Was heißt schon systemrelevant?
Wir SIND das System!
Digitale Veranstaltung der FES, 4. März 2021, 17–19 Uhr

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

Illustration: © Stock, Alina Kvaratskhelia



Download:

www.gleichstellungsbericht.de

Gutachten und sechs Themenblätter

#gleichstellungsbericht

