Die Arbeit des Alltags –

Warum wir sie gesellschaftlich neu organisieren und verteilen müssen

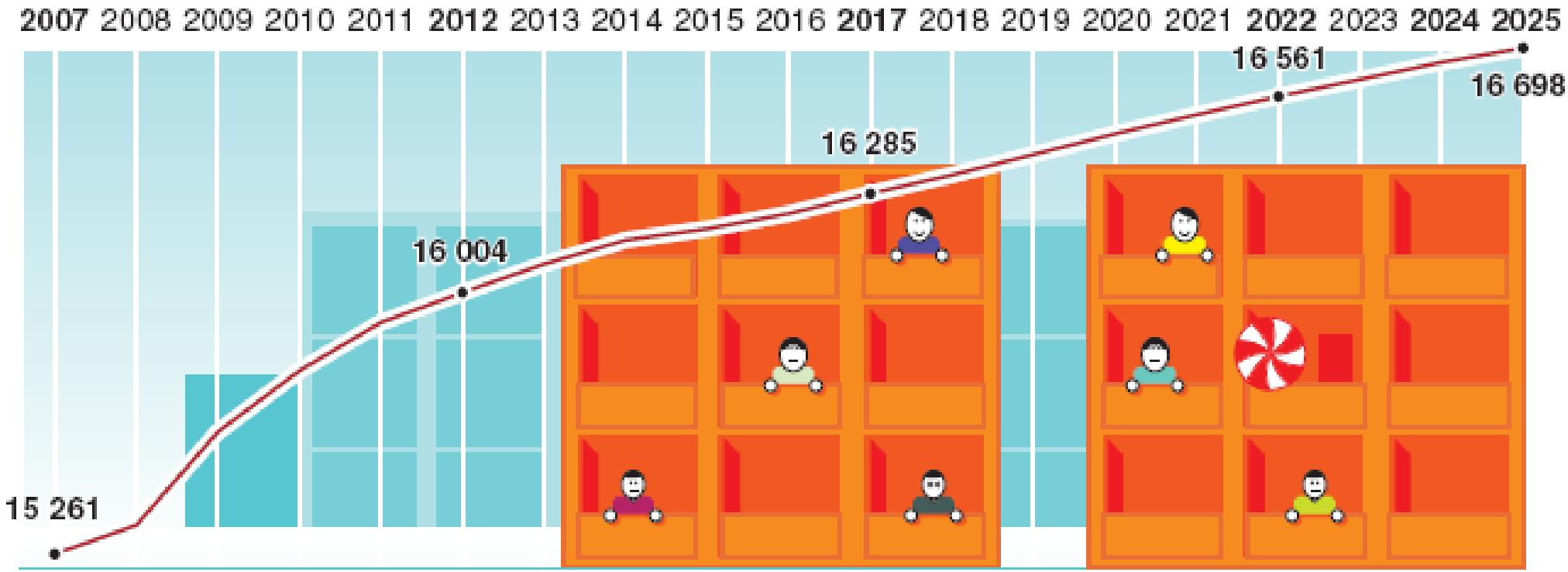
Prof. Dr. sc. oec. Uta Meier-Gräwe
Professorin für Wirtschaftslehre des Privathaushalts und Familienwissenschaft an der Justus-Liebig-Universität Gießen und Mitglied der Sachverständigenkommission für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung

6. Februar 2018 Nürnberg

gleichstellungsbericht.de

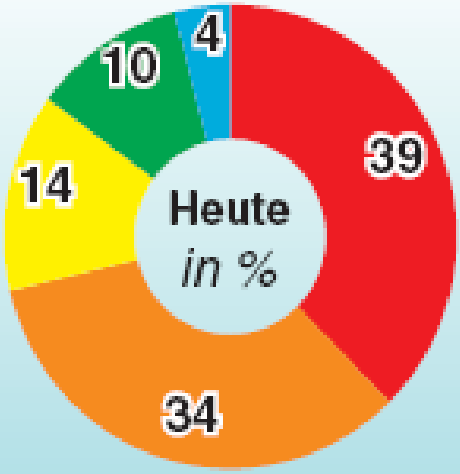
Allein zu Haus

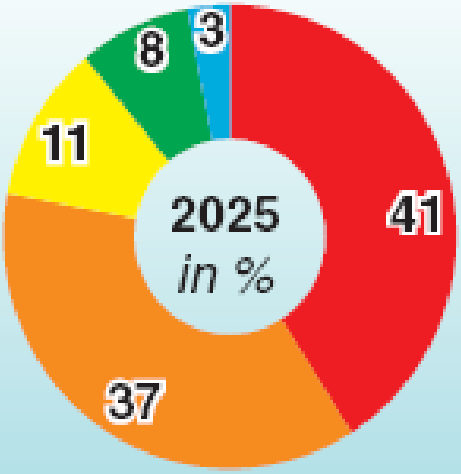
Einpersonenhaushalte* in 1 000



Anteil der Haushalte in Deutschland mit

- 1 Person
- 2 Personen
- 3 Personen
- 4 Personen
- 5 und mehr Personen





*Trend-Vorausberechnung

Quelle: Stat. Bundesamt

rundungsbedingte Differenzen

© Globus

1669

Sozialpolitik: vorsorgender Sozialstaat

Ziele:

- Gewährleistung von Chancengleichheit durch frühzeitige Befähigung („Verwirklichungschancen“)
- Reduzierung von Nachsorge und sozialen Folgekosten

Maßnahmen

- Investition in Prävention
- Vernetzung wesentlicher Politikfelder sowie ehrenamtlicher und hauptamtlicher Akteure
- hochwertige, institutionenübergreifende und lebenslaufbegleitende Unterstützungsstrukturen

Erster Gleichstellungsbericht

- Lebensverlaufsperspektive zeigt langfristig oft **nicht vorausgesehene und nicht beabsichtigte Auswirkungen von Entscheidungen**, die sich häufig gegenseitig verstärken bzw. kumulieren

- Gleichstellungspolitik unter Lebensverlaufsperspektive setzt auf Politiken, die **Verwirklichungschancen in biografisch nachhaltiger Weise sichern**

- Leitbildorientierung erleichtert Konsistenz

Erster Gleichstellungsbericht

Leitbild

Frauen und Männer werden gleichermaßen als Erwerbstätige mit Betreuungs- und Fürsorgeaufgaben für Kinder und pflegebedürftige Angehörige definiert.

Fokus auf biografische Übergänge mit Veränderungen in den Mustern der Zeitarrangements

- Berufswahl
- Übergang Partnerschaft in Elternschaft
- Beruflicher Wiedereinstieg
- Eintritt von Pflegebedarf
- Eintritt ins Rentenalter

Auftrag an die Sachverständigenkommission für den Zweiten Gleichstellungsbericht

„Welche konkreten Schritte sind in Hinblick auf weichenstellende Übergänge im Lebensverlauf erforderlich, um – **entsprechend den Ergebnissen des Ersten Gleichstellungsberichts** – die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern durchzusetzen und bestehende Nachteile zu beseitigen?“

Berichtsauftrag des BMFSFJ

Leitbild

„Wir streben eine Gesellschaft mit gleichen Verwirklichungschancen von Frauen und Männern an, in der die Chancen und Risiken im Lebensverlauf gleich verteilt sind.“

Titel des Gutachtens:

„Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten“:

Ausgangsfrage

Eine zukunftsorientierte Gesellschaftspolitik muss die Frage überzeugend beantworten, **wie künftig die Bereitschaft zur Übernahme von generativer Sorgearbeit für andere** zum Aufbau und Pflege des Humanvermögens als Voraussetzung für ein wirtschaftlich und gesellschaftlich intaktes Gemeinwesen **strukturell gewährleistet und organisiert werden kann**.

Gleichstellungspolitische Ziele (1/2)

- 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

Gleichstellungspolitische Ziele (2/2)

- Gleiche Verteilung der unbezahlten Sorgearbeit unabhängig vom Geschlecht
- Vereinbarkeit von gutem Leben, Sorge- und Erwerbsarbeit
- Qualitativ hochwertige und (auch finanziell) zugängliche Betreuungs- und Pflegeinfrastruktur
- Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit
- Abbau von Diskriminierung und Schutz vor geschlechtsbezogener Gewalt

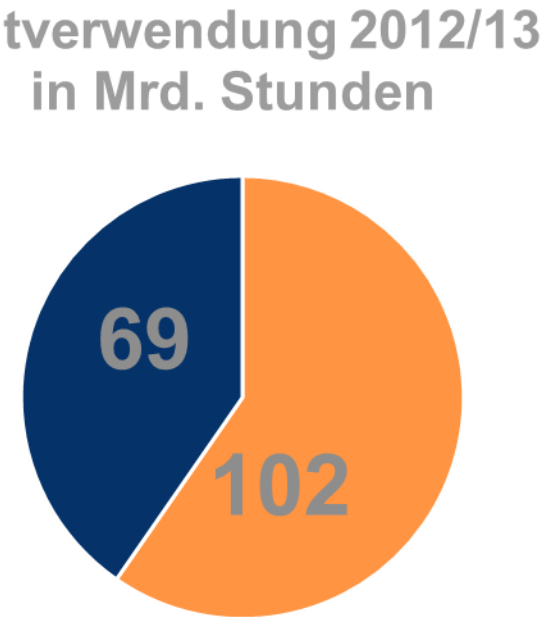
Arbeitsteilung im Haushalt

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

(Eigene Darstellung nach Statistisches Bundesamt 2015)



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

Indikatoren für ungleiche Verwirklichungschancen

- **Gender Pay Gap**: Der durchschnittliche Bruttostundenverdienst erwerbstätiger Frauen war 2015 um **22%** geringer als der erwerbstätiger Männer.
- **Gender Lifetime Earnings Gap**: Frauen haben ein um **49%** geringeres Gesamterwerbseinkommen im Lebensverlauf als Männer (2016).
- **Gender Pension Gap**: Die eigenen Alterssicherungsleistungen von Frauen waren 2015 um **53%** geringer als die von Männern.
- **Gender Care Gap**: Frauen leisteten im Jahre 2012 **52%** mehr unbezahlte Care-Arbeit als Männer, also anderthalb Mal soviel.

Die unbereinigte Lohnlücke beträgt 22%

- **Frauen fehlen** in bestimmten Berufen, Branchen und auf den höheren Stufen der Karriereleiter
- **Frauen unterbrechen** und reduzieren ihre Erwerbstätigkeit häufiger und länger als Männer – familienbedingt
- **Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit** von Frauen und Männern wird in kollektiven und individuellen Lohnverhandlungen nicht nachhaltig durchgesetzt

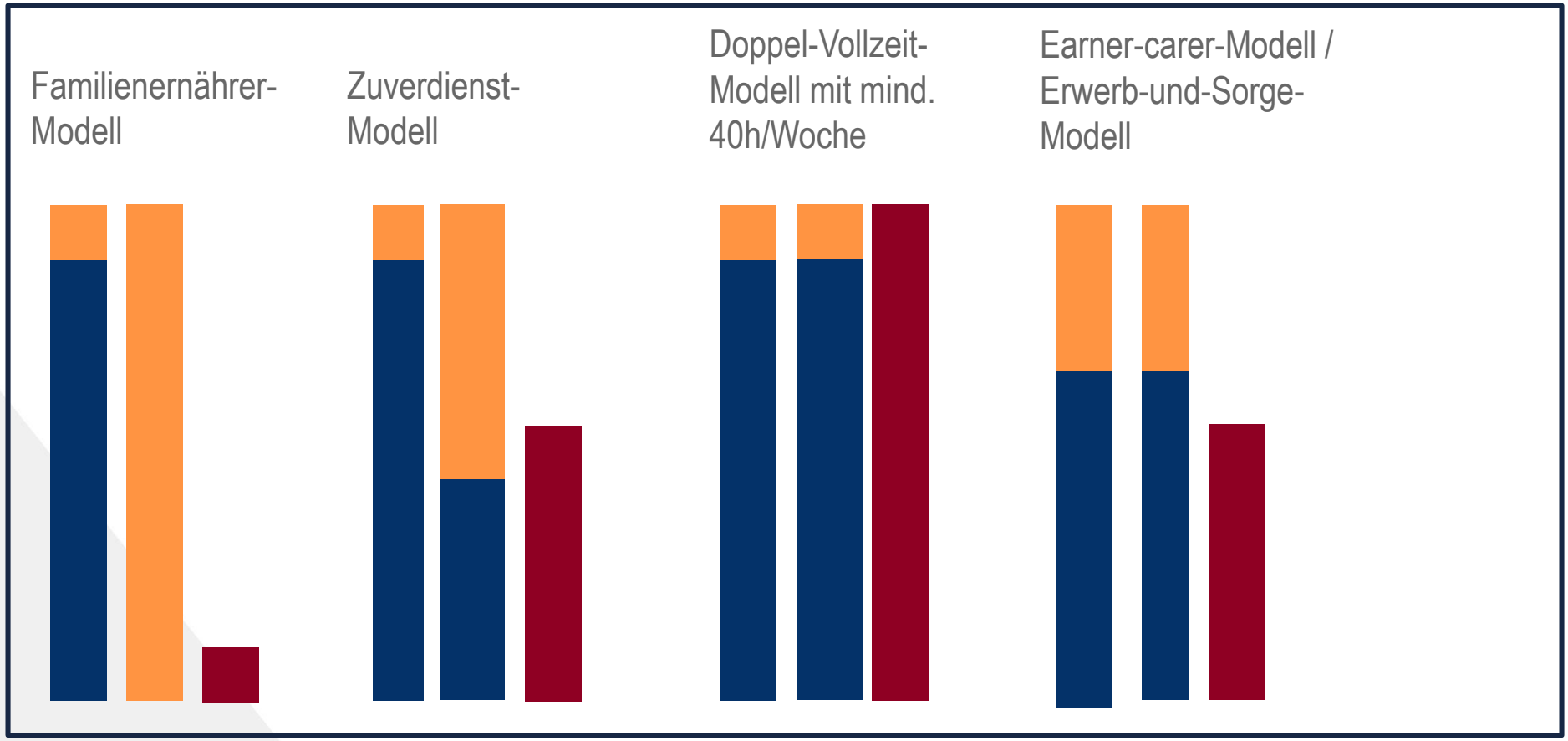
OECD-Studie „Dare to Share“ (2017):

- 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 ist Deutschland Schlusslicht unter 15 ausgewählten Ländern.

Erwerb-und-Sorge-Modell

- Gleichstellungsorientierte Gestaltung der Erwerbs- und Sorgearbeit, bei der alle Menschen Erwerbs- und Sorgearbeit im Lebensverlauf gleichberechtigt verbinden können
- **Durch institutionelle und politische Rahmung gewährleisten, dass Zweiverdiener-Arrangements ohne Überforderung gelebt werden können**
- Abkehr von Orientierung an Familienernährer-, Zuverdienst- und Doppel-Vollzeitmodellen **zugunsten des Erwerb-und-Sorge-Modells** (entspr. „Earner-Carer-Model“ von Nancy Fraser)

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)

Aushandlungsprozesse in Paarbeziehungen

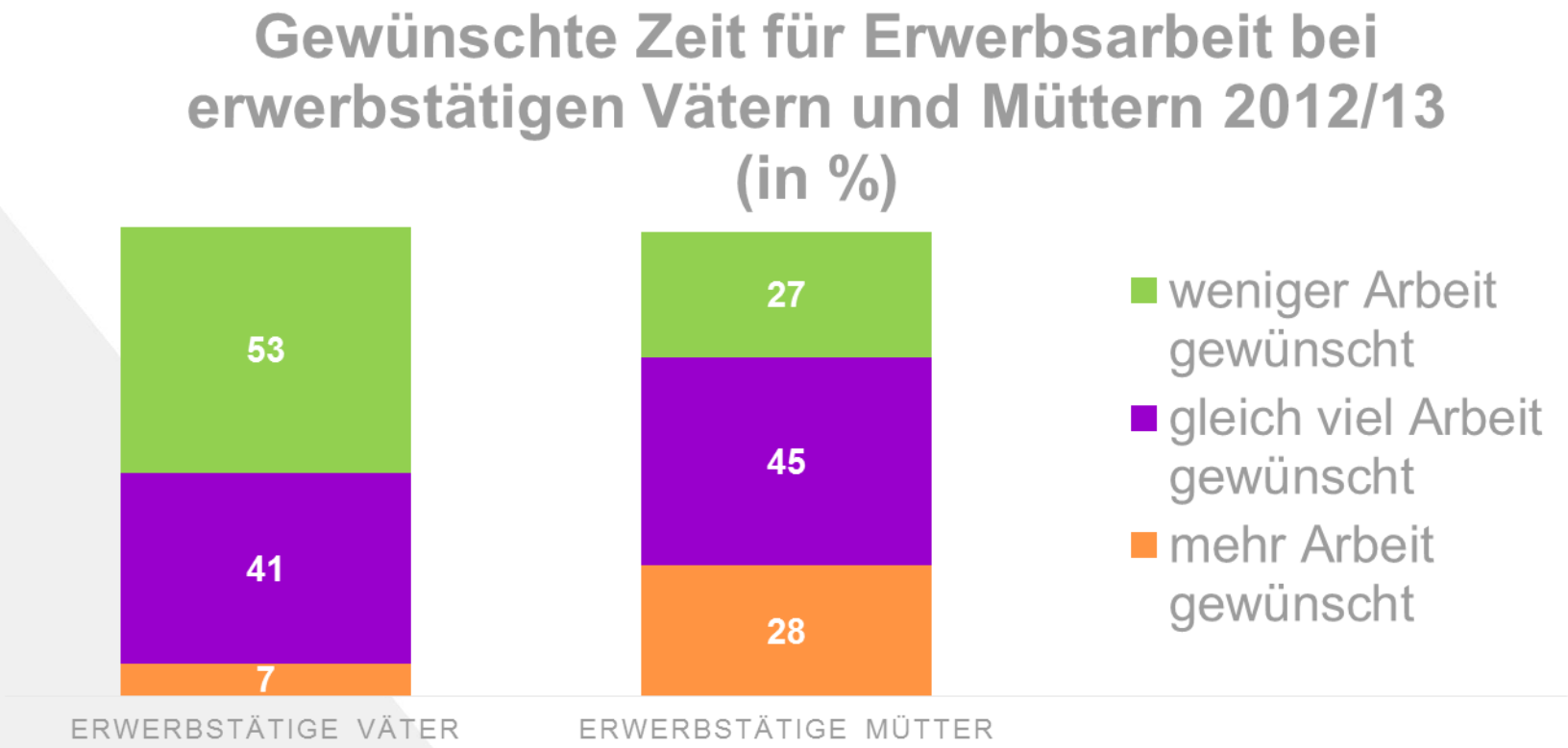
„linked lives“: Die gesellschaftliche Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit hängt ganz wesentlich von der faktischen Arbeitsteilung in Paarbeziehungen ab.

Wesentliche Faktoren in Aushandlungsprozessen:

- Ressourcenausstattung der Partnerinnen und Partner
- Effekte der Einübung und Gewöhnung
- öffentliche Kinderbetreuungs- und Pflegeinfrastruktur, hh-nahe Dienstleistungen, betriebliche Arbeitszeitroutinen, steuerliche und sozialversicherungsrechtliche ökonomische Anreize

Arbeitsteilung im Haushalt

Zeiten für Haus- und Familienarbeit vs. Erwerbsarbeit



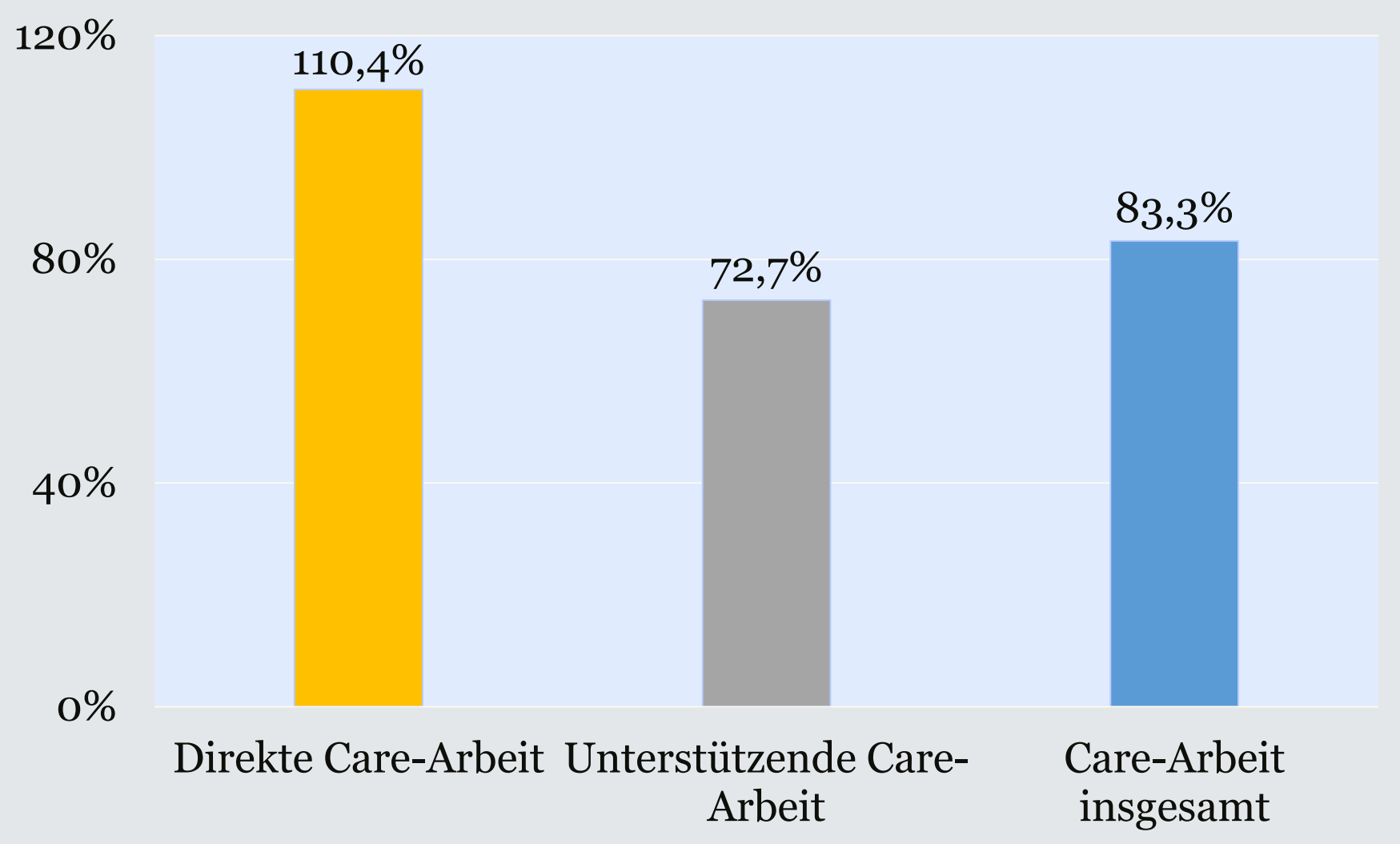
(Eigene Darstellung nach Statistisches Bundesamt 2015)

Unfreiwillige Teilzeit

Gemessen an ihren Arbeitszeitwünschen würden **fast die Hälfte** der regulär teilzeitbeschäftigten Frauen und **zwei Drittel** der Minijobberinnen die vereinbarte Arbeitszeit gern deutlich ausweiten

(IAB-Kurzbericht 9/2011: Viele Frauen würden gerne länger arbeiten)

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.

Weibliche und männliche Wegeketten

Altenheim

KITA

Supermarkt

(Mini)-Job

FAMILIE

Musikschule

ARBEITSPLATZ

FAMILIE

gleichstellungsbericht.de

Quelle: M. Spitzer, Wuppertal Institut für Klima, Umwelt und Energie GmbH, 2003

Fatale Folgen:

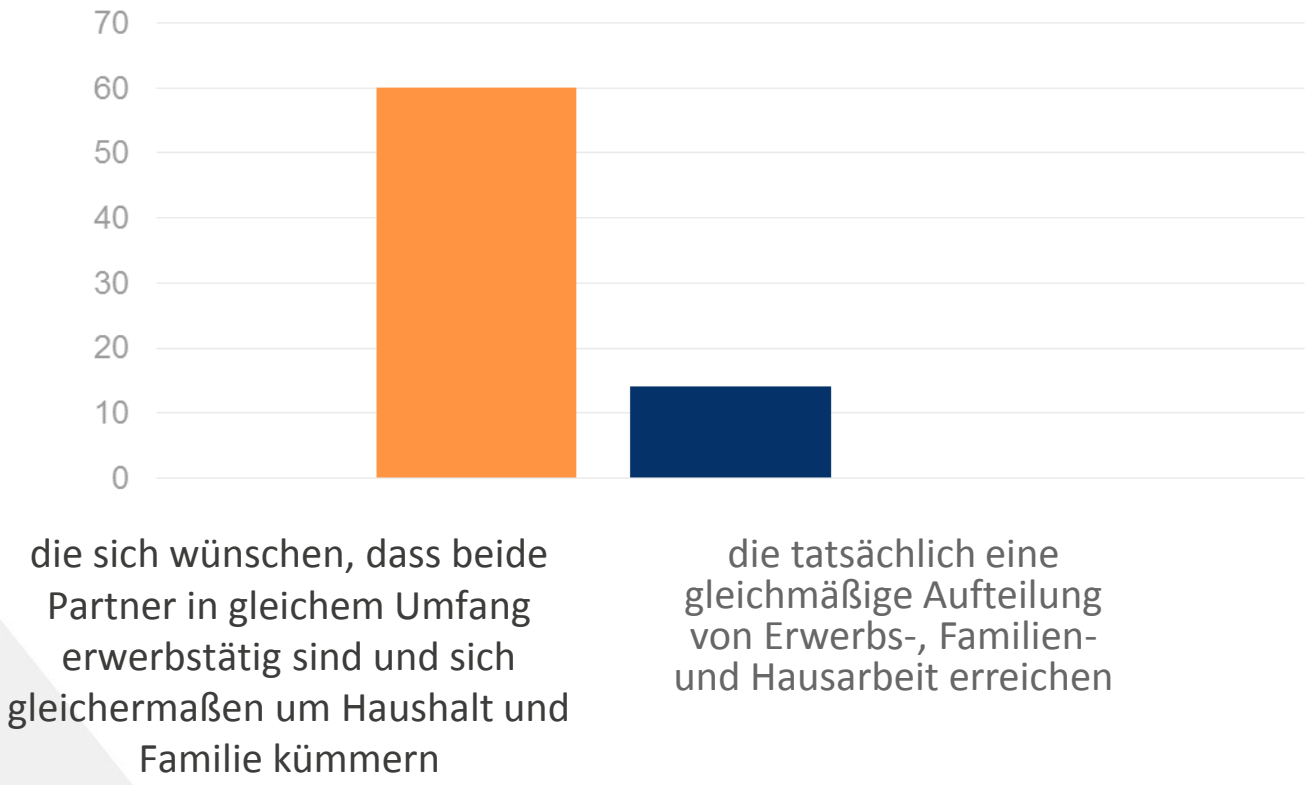
Frauen, die ab ihrem 35. Lebensjahr einen 400-Euro-Job ausüben, bis sie 2045 in Rente gehen, erwerben darüber einen Rentenanspruch von insgesamt 142 Euro.

(durchschnittliches Einkommen durch Minijobs lag aber 2016 bei 183 Euro)

(Quelle: BMFSFJ 2017 Frauen im Minijob)

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

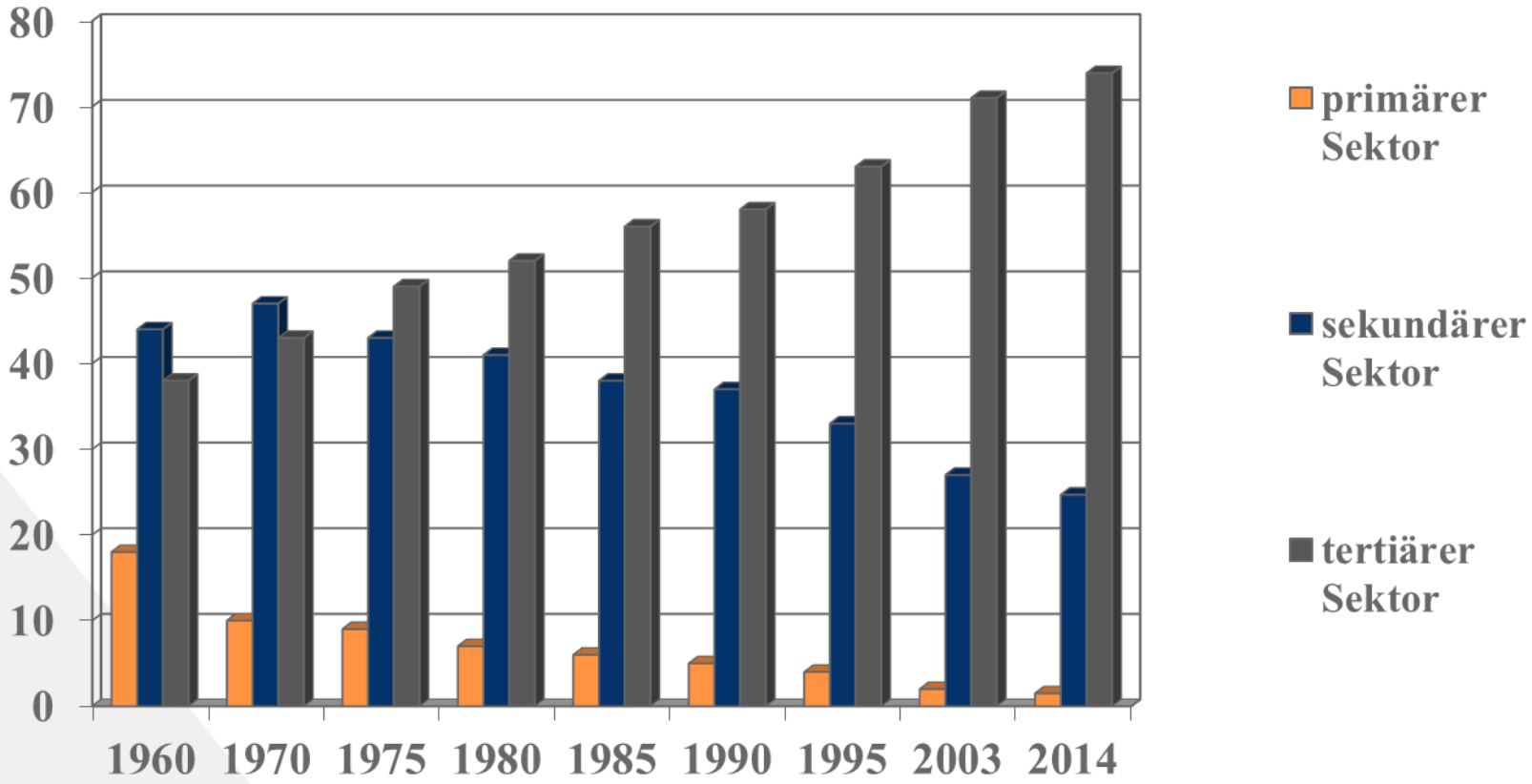
Faire Arbeitsteilung nicht in Sicht

- 80 Prozent der Mütter sagen, dass die Hauptlast der Familienarbeit bei ihnen liegt
- 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 (Quelle: Vorwerk-Familienstudie 2013)

Sorgearbeit – ein Gleichstellungsthema

- In den **Berufen der erwerbsförmigen Sorgearbeit** sind mehrheitlich Frauen tätig. Beispielsweise sind 87 % der in Pflegediensten und 85 % der in Pflegeheimen Beschäftigten Frauen.
- Eine sichere und zugängliche Infrastruktur für Sorgearbeit mit qualifizierten Kräften ermöglicht es, Erwerbs- und Sorgearbeit partnerschaftlich aufzuteilen.

Entwicklung der Erwerbsstrukturen in Westdeutschland* (in %)



Quelle: Statistisches Bundesamt 2000. In: Baethge; Wilkens 2001:25;
* für 2003 Deutschland insgesamt, Quelle: Petrauschke; Pesch 2005:1175

SAHGE-Berufe als Pendant zu den MINT-Berufen

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

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

- Die SAHGE-Berufe haben aktuell einen Arbeitsmarktanteil von 18 %
- 80 % der hier Beschäftigten sind weiblich

Hausarbeit als Erwerbsarbeit

Das Eintreten für eine Verbesserung des Entgelts für personenbezogene Dienstleistungstätigkeit erscheint schon allein deswegen erforderlich, um strategisch eine **Gleichwertigkeit der Arbeit mit und an Menschen mit der technischen Herstellungsarbeit von Gütern durchzusetzen und den darin Beschäftigten einen gleichen Anteil am Produktivitätsfortschritt zu sichern**.

Handlungsempfehlungen – Themen (1/3)

I. Gleichstellung in der abhängigen Erwerbsarbeit

II. Berufswahl und berufliche Weiterbildung

III. Gleichstellung in der selbstständigen Erwerbsarbeit

IV. Aufwertung der erwerbsförmigen Sorgearbeit

V. Rahmenbedingungen und Infrastruktur der Sorge für Kinder

VI. Rahmenbedingungen und Infrastruktur der Sorge für pflegebedürftige Personen

VII. Rahmenbedingungen und Infrastruktur der privaten Haushaltsführung

I. Gleichstellung in der abhängigen Erwerbsarbeit (1/3)

1. **Einführung eines Wahlarbeitszeitgesetzes u.a. mit:**

– Recht auf befristete Teilzeit,

– Anpassung der Arbeitszeitverteilung,

– Mobiles Arbeiten und Arbeit im Homeoffice,

– Regelung von Mindeststandards zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten,

– Pflicht zu betrieblichen Wahlarbeitszeitkonzepten

2. **Neue Arbeitszeitnorm – Abkehr von der Vollzeitnorm**

– Ziehungsrechte: flankierende soziale Leistungen

I. Gleichstellung in der abhängigen Erwerbsarbeit (2/3)

Förderung von Entgelttransparenz:

- betriebliche Prüfverfahren (Entgeltaudits)
- individuelles Recht der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen auf Vergleichsinformationen (Evaluierung)
- Mitbestimmungsrecht des Betriebs- oder Personalrat über das Auditverfahren und Recht auf Referenzwerte vergleichbarer Arbeitsplätze
- **Unterstützung bei Zertifizierung diskriminierungsfreier Arbeitsbewertungsverfahren**
- Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz: Klarstellung durch explizites Verbots der Entgeltdiskriminierung
- Verbandsklagerecht

Lebenslauforientierte Personalpolitik

Ziel: Gleiche Chancen für Männer und Frauen im Erwerbsverlauf, z.B. über

- Wahlarbeitszeiten im Erwerbsverlauf
- Bindung während der Elternzeit (z.B. Weiterbildungsangebote)
- Gleichstellung über Kennziffern in der Leistungsbeurteilung von Führungskräften verankern

- **Umsatz, Gewinn, Zahl der Beschäftigten und Börsenwert entwickeln sich bei gemischten Führungsteams positiver als im Durchschnitt aller Unternehmen**

- **Firmen, die ausschließlich von Männern gelenkt wurden, lagen in allen Kennziffern unter dem Mittelwert aller Unternehmen**

Quelle: Ernst & Young 2011

ARBEIT 4.0: MEGATRENDS DIGITALER ARBEIT DER ZUKUNFT

STÄRKUNG PERSONENBEZOGENER DIENSTLEISTUNGEN

- In Hochlohnländern werden Tätigkeiten mit unmittelbarer menschlicher Interaktion aufgewertet. Diese Jobs wachsen auch prozentual.
- Standardisierbare und anonyme Prozesse dagegen, gerade im Bereich ICT, werden zum Gegenstand von Offshoring und weiterem Effizienzdruck.

SAHGE-Berufe zu „Lebensberufen“ weiterentwickeln

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

Dimensionen und Einzelindikatoren des CW-Index

Anforderungen an das Wissen und Können	Anforderungen an die Verantwortung
• Fachkenntnisse und Fertigkeiten • fachbezogene Zusatzqualifikationen • fachübergreifende Kenntnisse und Fähigkeiten • vorausgesetzte fachliche Erfahrung in der Praxis • planen und organisieren • Bewältigung von Arbeitsunterbrechnungen • ununterbrochene Aufmerksamkeit und Konzentration	• Verantwortung für die physische und psychische Gesundheit anderer Menschen • Führungsverantwortung
Psycho-soziale Anforderungen	**Physische Anforderungen**
• Kommunikationsfähigkeit • Einfühlungs- und Überzeugungsvermögen • belastende psycho-soziale Bedingungen	• Körperkraft • Körperhaltung, Bewegungsabläufe und Sinnesorgane • belastende arbeitszeitliche Bedingungen • beeinträchtigende Umgebungsbedingungen

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, S. 116.

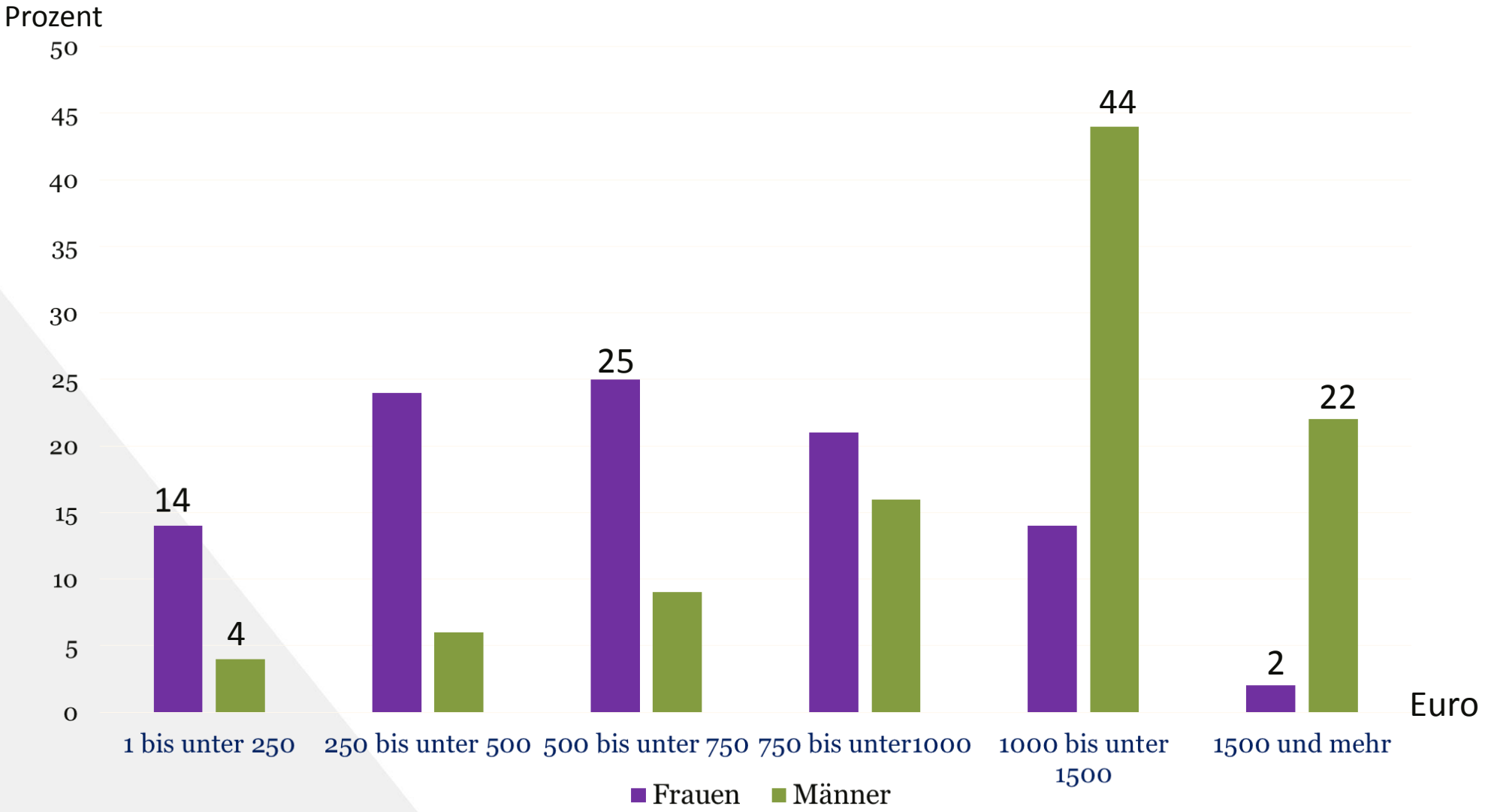
Sorgearbeit besser bezahlen

- Die Bezahlung vollzeitbeschäftigter Fachkräfte in Dienstleistungsbereichen z.B. in Kindertageseinrichtungen, Grundschulen und Pflegeeinrichtungen beträgt monatlich zwischen 517 Euro und 1.278 Euro weniger als beispielsweise in der Herstellung von Kraftfahrzeugen und Kraftfahrzeugteilen.
- Die Bewertung der Berufe muss den gestiegenen fachlichen Anforderungen entsprechen.

Verschenkte Beschäftigungspotentiale

- Frauen stecken größtenteils in Berufen mit eingebautem 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

Prozentuale Verteilung der Rentenzahlbeträge im Rentenbestand von Frauen und Männern 2015



Quelle: Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung (2017): Frauen im Ruhestand. Immer noch schlechter gestellt.

Gesunde Lebensjahre im Alter von 65 Jahren: Frauen

	2000	2005	2008	2009
Deutschland	9,5	5,9	6,6	6,5
Schweden	9,3	10,9	13,8	14,6
Dänemark	9,9	9,9	12,3	12,0

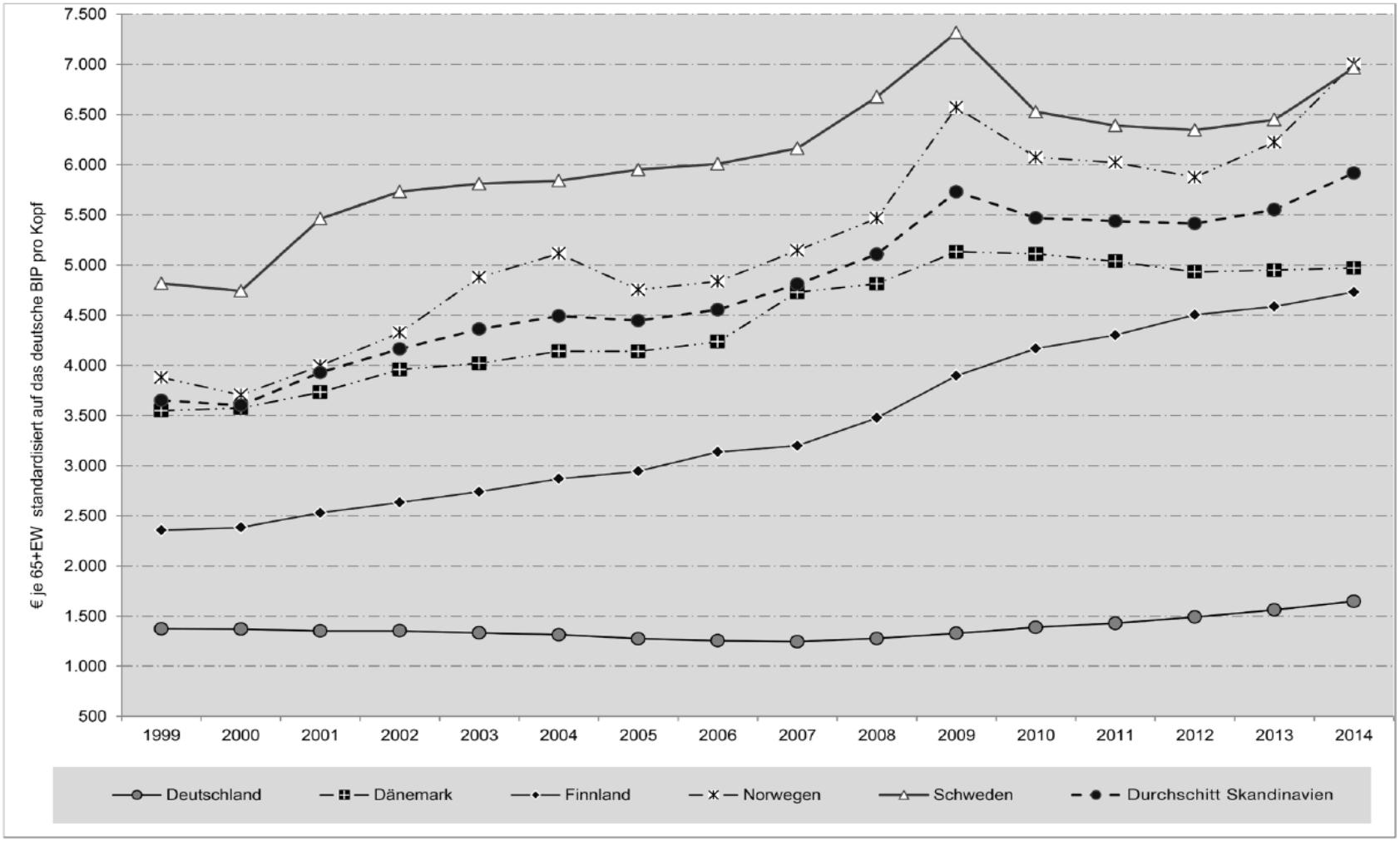
Lesehilfe: Vor dem Jahr 2005 konnten in Deutschland diejenigen Frauen, die in dem jeweiligen Jahr 65 Jahre alt geworden waren, noch jeweils gut 9 von Gesundheit geprägte Lebensjahre erwarten. Ab dem Jahr 2005 sind es nur noch zwischen 6 und 6,5 Jahren.
(Quelle: Eurostat, Strukturindikatoren über Gesundheit [hlth_hlye], Update vom 14.3.2011; Darstellung, Cornelia Heintze, Expertise Friedrich-Ebert-Stiftung)

Gute Arbeitsbedingungen in der Pflege (1)

Die Arbeitsbedingungen in der Pflege müssen deutlich verbessert werden, damit der Beruf attraktiv bleibt und Altenpflegekräfte dauerhaft darin verbleiben können

- das geplante neue Personalbemessungssystem als Chance für eine Verbesserung der Personalausstattung
- Tarifverträge mit Gesundheitsschutz und Mindestbesetzungsregelungen
- Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes

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



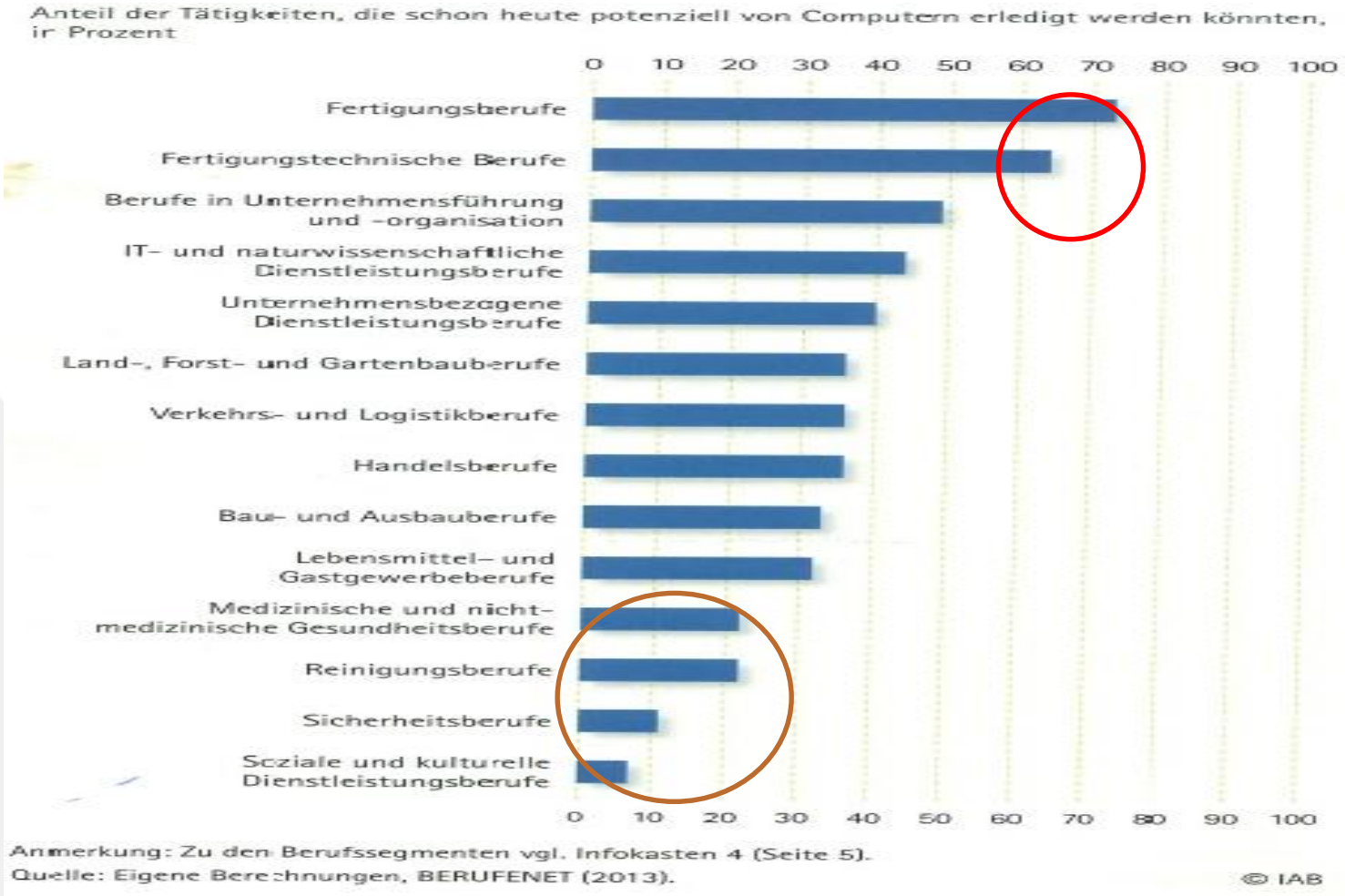
Quelle: C. Heintze 2016; Pflege und Altenhilfe in Skandinavien und Deutschland, S. 326

Gute Arbeitsbedingungen in der Pflege (2)

Zusätzlich sind die staatlichen Rahmenbedingungen des Pflegesektors zu überdenken:

- Der Anteil der öffentlichen Finanzierung der Pflegeinfrastruktur sollte – nach skandinavischem Vorbild – maßgeblich erhöht werden.
- Hinter dem sozialrechtlichen Grundsatz „ambulant vor stationär“ verbirgt sich faktisch, dass informelle Pflege an die Stelle professioneller Pflege tritt. Mittel- und langfristig ist eine Abkehr von diesem Vorrang informeller Pflege erforderlich.

Substituierbarkeitspotentiale durch Digitalisierung nach Berufssegmenten



Anteil von Frauen in den durch technologischen Wandel gefährdeten Berufen

Top 7 der gefährdeten Berufe	(in Mio.)	Frauenanteil
Büro- und Sekretariatsberufe	2,7	65 %
Berufe im Verkauf	1,1	71 %
Berufe in der kaufmännischen und technischen Betriebswirtschaft	0,9	17 %
Post und Zustelldienst	0,7	49 %
Buchhaltung	0,3	78 %
Bankkaufleute	0,5	54 %

Qu

Haushaltsnahe Dienstleistungen

Hauswirtschaftliche
Dienstleistungen von guter Qualität
sind Voraussetzung
für ein effektives pflegerisches,
therapeutisches
und pädagogisches Arbeiten

Gute Arbeitsbedingungen in haushaltsnahen Dienstleistungsberufen (1)

Gute Arbeit soll sowohl für die Beschäftigten als auch für die Haushalte gewährleistet werden.

- Entwicklung von einheitlichen Qualitätsstandards durch ein Zertifikat für haushaltsnahe Dienstleistungen im engeren Sinne und ein Zertifikat für die häusliche Betreuung
- Förderung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung von Haushaltsarbeiterinnen und Haushaltsarbeitern
- Regelung arbeitsrechtlicher Mindeststandards unter Bezug auf das Übereinkommen „Menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte“ der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)

Gute Arbeitsbedingungen in haushaltsnahen Dienstleistungsberufen (2)

Den Privathaushalten sollen Wege aus der irregulären Beschäftigung angeboten und die Nachfrage nach regulären haushaltsnahen Dienstleistungen soll gefördert werden.

- Einführung eines Gutscheinsystems nach belgischem Vorbild, insbesondere auch, um Haushalte mit **mittleren** und **geringen** Einkommen zu erreichen
- Die Gutscheine müssen bei zertifizierten öffentlichen oder privaten Dienstleistungsbetrieben eingelöst werden.
- Dies schafft sozial abgesicherte Vollzeitarbeitsplätze.

Download:

www.gleichstellungsbericht.de

Gutachten und sechs Themenblätter

#gleichstellungsbericht