

**Virtuelle Tagung „Equal Care Geschlecht. Verantwortung. Sorge“
Marie-Jahoda-Center der RUB in Kooperation mit FES und ver.di Landesbezirk NRW
10.-11. September 2020**

**Elternzeitreformen, Grundrente und Corona-Applaus:
Zum Gender Care Gap und den Versuchen,
ihn gesellschaftlich zu adressieren**

**Prof. Dr. Ute Klammer
Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) und Institut für Soziologie
Universität Duisburg-Essen**

- 1. Ausgangslage: Gender Care Gap – Befunde und Ursachen**
- 2. Retraditionalisierung von Geschlechterarrangements im Lebensverlauf ... und in politischen Krisenzeiten?**
- 3. Einige Versuche, den GCP politisch zu adressieren und ihre möglichen Auswirkungen**
 - 3.1 Elternzeitreformen und neue Zeitrechte in der Arbeitswelt
 - 3.2 Grundrente
 - 3.3 „Corona-Applaus“ und Maßnahmen zur Aufwertung von Sorgeberufen
- 4. Resümee: Was ist zu tun?**

- 1. Ausgangslage: Gender Care Gap – Befunde und Ursachen**
- 2. Retraditionalisierung von Geschlechterarrangements im Lebensverlauf ... und in politischen Krisenzeiten?**
- 3. Einige Versuche, den GCP politisch zu adressieren und ihre möglichen Auswirkungen**
 - 3.1 Elternzeitreformen und neue Zeitrechte in der Arbeitswelt
 - 3.2 Grundrente
 - 3.3 „Corona-Applaus“ und Maßnahmen zur Aufwertung von Sorgeberufen
- 4. Resümee: Was ist zu tun?**

Der „Gender Care Gap“ (2. GSB)

„Unbezahlte Care-Arbeit“

= alle unbezahlten Tätigkeiten, die für einen Haushalt und seine Mitglieder zur Verfügung gestellt werden und essentiell für die Gesundheit, das Wohlbefinden, die Pflege und den Schutz für jemanden oder etwas sind.

- Pflege- und Sorgearbeit für Personen
- Hausarbeit
- Ehrenamt

direkte Care-Arbeit

Kinderbetreuung sowie Unterstützung, Pflege, Betreuung anderer Personen im gleichen Haushalt

unterstützende Care-Arbeit

alle weiteren Arbeiten im Haushalt (Kochen, Putzen, Reparaturen, ...), Ehrenamt, Unterstützung anderer Haushalte

„Arbeit“

Die Arbeiten können (theoretisch) auch von Dritten geleistet werden.

Gender Care Gap = prozentuale Differenz

- der durchschnittlichen täglichen Zeitverwendung für Care-Arbeit aller betrachteten Frauen zu
- der durchschnittlichen täglichen Zeitverwendung für diese Aktivität aller betrachteten Männer

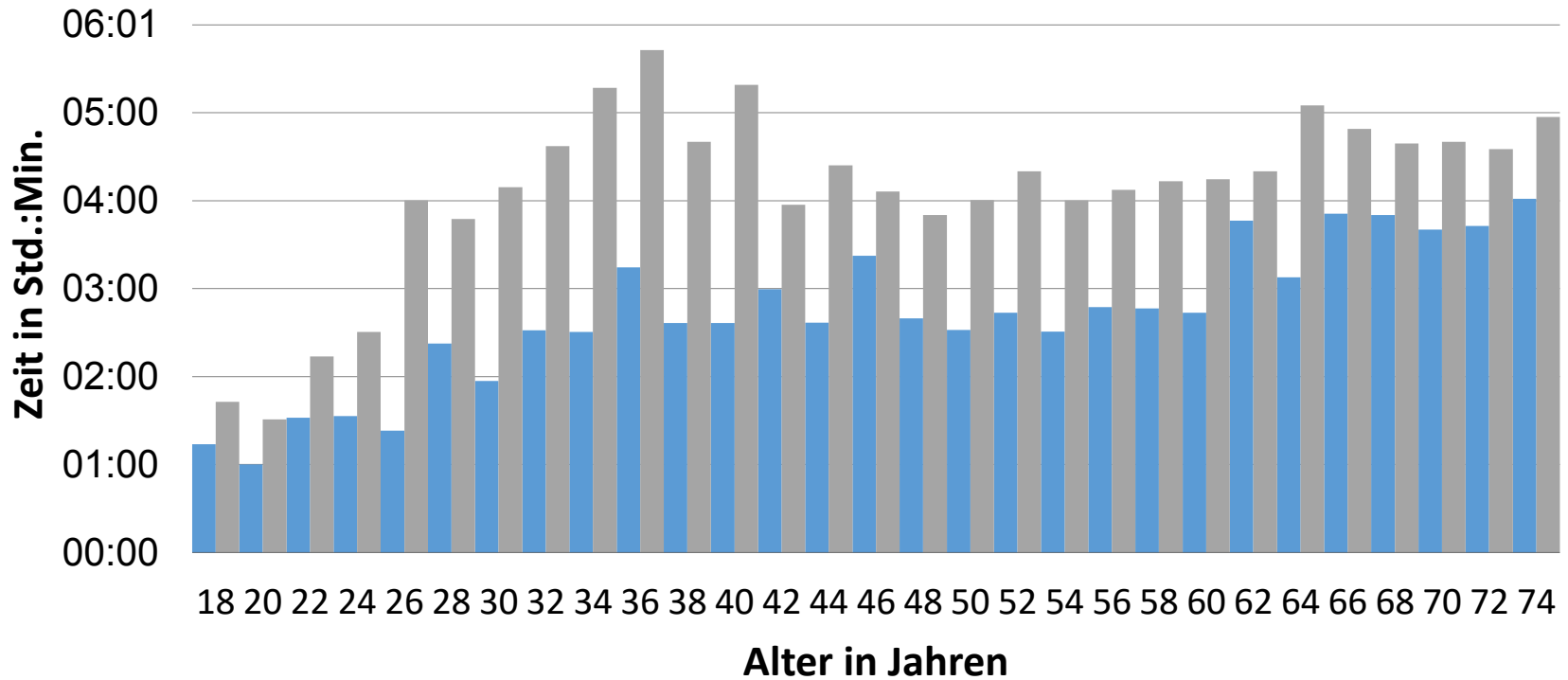
$$\text{Gender Care Gap (\%)} = \frac{\text{durchschnittliche tägliche Care Arbeit der Frauen}}{\text{durchschnittliche tägliche Care Arbeit der Männer}} - 100 \%$$

Er betrug 2012/2013:

52,4%

Unbezahlte Care-Arbeit nach Geschlecht und Alter

■ Männer ■ Frauen



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

1. **Ausgangslage: Gender Care Gap – Befunde und Ursachen**
2. **Retraditionalisierung von Geschlechterarrangements im Lebensverlauf ... und in politischen Krisenzeiten?**
3. **Einige Versuche, den GCP politisch zu adressieren und ihre möglichen Auswirkungen**
 - 3.1 Elternzeitreformen und neue Zeitrechte in der Arbeitswelt
 - 3.2 Grundrente
 - 3.3 „Corona-Applaus“ und Maßnahmen zur Aufwertung von Sorgeberufen
4. **Resümee: Was ist zu tun?**

Der Gender Care Gap ist verknüpft mit anderen Gender Gaps!

- **Gender Pay Gap:** Der durchschnittliche Bruttostundenverdienst erwerbstätiger Frauen war 2015 um **21%** geringer als der erwerbstätiger Männer.
- **Gender Lifetime Earnings Gap:** Frauen hatten im Jahr 2016 ein um **49%** geringeres Gesamterwerbseinkommen im Lebensverlauf als Männer.
- **Gender Pension Gap:** Die eigenen Alterssicherungsleistungen von Frauen waren 2015 um **53%** geringer als die von Männern.

1. Ausgangslage: Gender Care Gap – Befunde und Ursachen
2. Retraditionalisierung von Geschlechterarrangements im Lebensverlauf ... und in politischen Krisenzeiten?
3. **Einige Versuche, den GCP politisch zu adressieren und ihre möglichen Auswirkungen**
 - 3.1 Elternzeitreformen und neue Zeitrechte in der Arbeitswelt
 - 3.2 Grundrente
 - 3.3 „Corona-Applaus“ und Maßnahmen zur Aufwertung von Sorgeberufen
4. **Resümee: Was ist zu tun?**

Elterngeld, Elterngeld+ und Co:

Mehr Geschlechtergerechtigkeit, weniger soziale Gerechtigkeit?

Licht und Schatten

Neue Zeitrechte in der Arbeitswelt – brauchen wir ein „Wahlarbeitszeitgesetz“?

Gender pension gap 53% - Niedrige Frauenrenten bisher vor allem bei Frauen mit langen Fürsorgephasen, aber deutlicher Ausbau der Anrechnung von Kindererziehung

Rentenanteil für Kindererziehungszeiten von Rentenzugängen mit Kindererziehungszeiten in Deutschland (2005–2014), in Prozent



Basis: Nur Rentenbeziehende mit Leistungen aus Kindererziehungszeiten

Datenquelle: Deutsche Rentenversicherung; Statistikband Rentenzugang, div. Jahrgänge

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2016

WSI



Ambivalente Indizien bezüglich der Entwicklung der Alterssicherung von Frauen



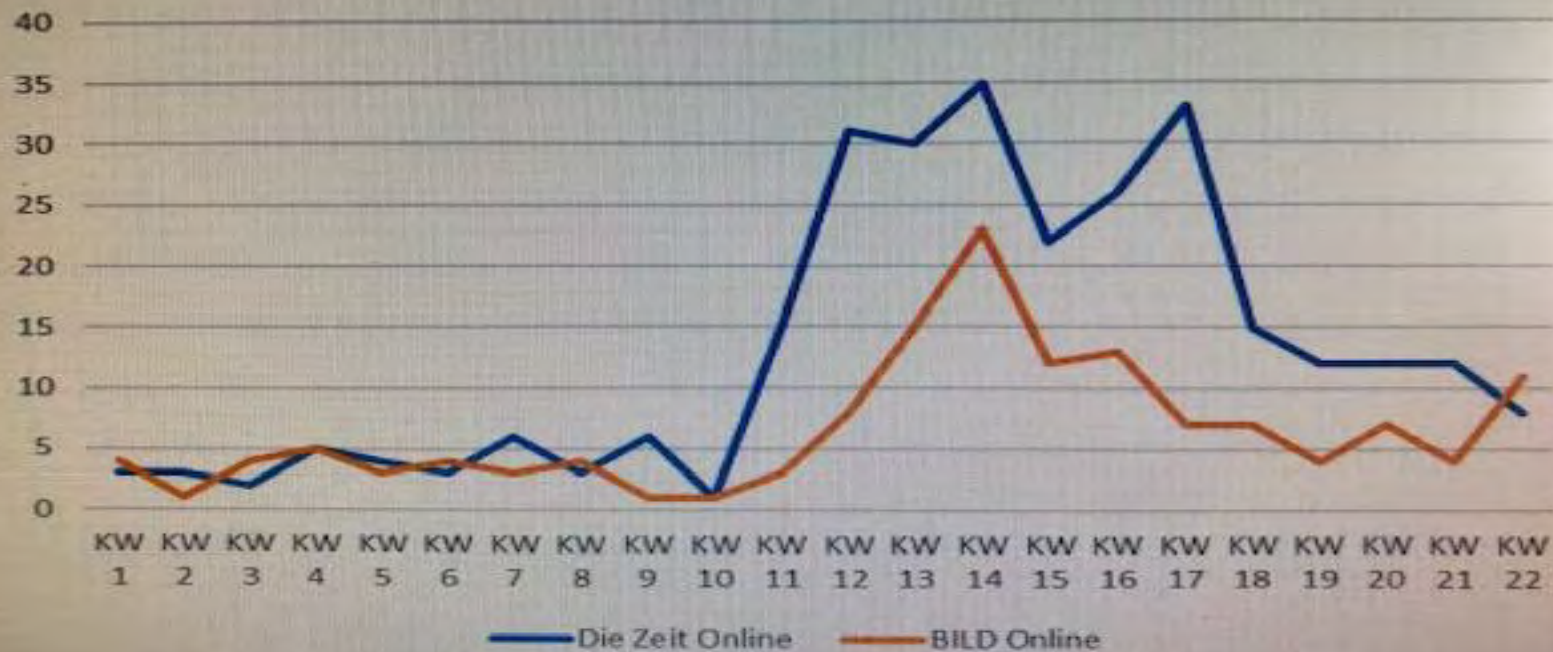
- Trend zu kürzeren Arbeitszeiten
- Hoher Frauenanteil bei Minijobs
- Niedrige Löhne (Frauenbranchen)
- Sinkendes Rentenniveau
- Weniger betriebliche AV in typischen Frauenbranchen
- Versorgung durch (Ehe-)Partner wird unsicherer
- Bessere Ausbildung
- Kürzere Erwerbsunterbrechungen
- Bessere Kindererziehungsleistungen in der GRV
- Späterer Renteneintritt
- Bessere Arbeitsmarktlage
- Riester-Rente fördert Mütter
- Einführung Mindestlohn / Aufwertung typischer Frauentätigkeiten (equalpay)

Quelle: Zusammenstellung in Anlehnung an
B. Loose, FNA, Berlin Oktober 2016.

Hilft die Grundrente, den Gender Care Gap auszugleichen?

„Corona –Applaus...“ – Maßnahmen zur Aufwertung von Sorgeberufen

Häufigkeit von Artikeln zum Thema Pflege im Zeitverlauf
(Anzahl)*



Quelle: Auswertung von Christin Wozniak, Masterarbeit i.V.

Unterbewertung von Sorgeberufen – Ergebnisse des CW-Projekts

Bruttostundenverdienste und Frauenanteile im Beruf in einer ausgewählten CW-Indexgruppe (soziale Dienstleistungsberufe/Sorgeberufe)

ISCO-08 Bezeichnung (Code)	Berufsgruppen- mittelwert CW-Index	Berufsgruppen- mittelwert Bruttostundenlöhne (€)	Frauenanteil in der Berufsgruppe (%)
Ingenieur_innen in den Bereichen Elektrotechnik, Elektronik und Telekommunikationstechnik (215)	27	30,13	8
Ingenieurwissenschaftler_innen; ohne Elektrotechnik, Elektronik und Telekommunikation (214)	27	27,80	21
Jurist_innen (261)	27	24,71	51
Akademische und vergleichbare Fachkräfte in der betrieblichen Verwaltung (242)	27	22,31	51
Lehrkräfte im Primar- und Vorschulbereich (234)	27	17,78	94
Betreuungsberufe im Gesundheitswesen (532)	27	11,97	89

Exemplarische Verdienzlücke: 41 %

Exemplarische Verdienzlücke: 57 %

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012, eigene Berechnungen.

Aufwertung von Care-Berufen: Viele Stolpersteine!

Stolpersteine bei der Aufwertung sozialer Dienstleistungen (Schildmann/Voss 2018)

1. Verbindliche Richtwerte in der Personalbemessung
2. Einhaltung verbindlicher Richtwerte der Personalbemessung
3. Fachkräftemangel vs. Fachkräftequote
4. Finanzierung von mehr Stellen
5. Widersprüchliche Signale für Entgeltstandards
6. Finanzierungsspielraum für höhere Löhne
7. Flickenteppich Tarifverträge und unterschiedliche Arenen der Entgeltaushandlung
8. Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen schwierig
9. Kooperation nur vereinzelt, Branchendialoge nicht förderfähig
10. Mangelndes kollektives Handeln von Beschäftigten?
11. Mangelnde Ausschöpfung des Arbeitszeitpotenzials
12. Mangelnde Qualität und Quantität der beruflichen Erstausbildung
13. Unzureichende Strukturen für die berufliche Entwicklung im Lebenslauf

➤ ***Jeweils unterschiedliche Akteure zuständig!***

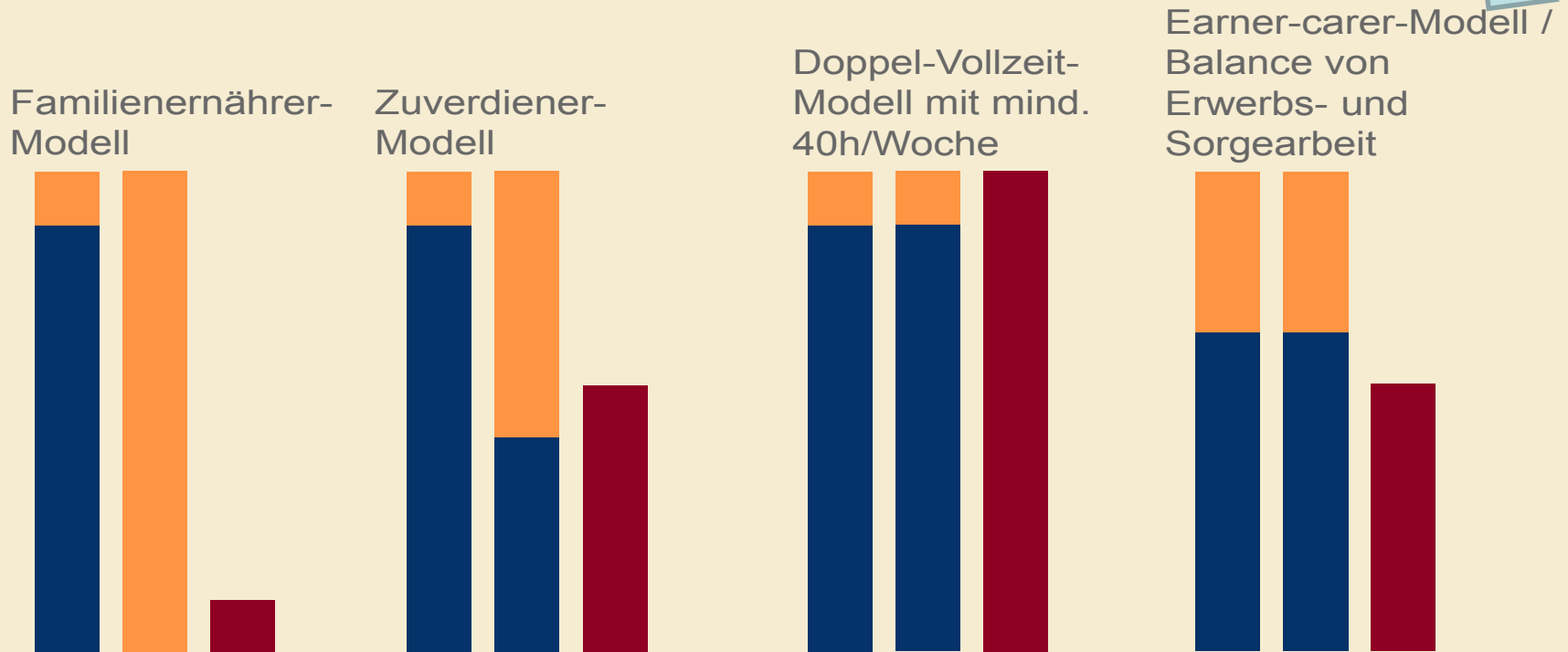
1. **Ausgangslage: Gender Care Gap – Befunde und Ursachen**
2. **Retraditionalisierung von Geschlechterarrangements im Lebensverlauf ... und in politischen Krisenzeiten?**
3. **Einige Versuche, den GCP politisch zu adressieren und ihre möglichen Auswirkungen**
 - 3.1 Elternzeitreformen und neue Zeitrechte in der Arbeitswelt
 - 3.2 Grundrente
 - 3.3 „Corona-Applaus“ und Maßnahmen zur Aufwertung von Sorgeberufen
4. **Resümee: Was ist zu tun?**

Die Probleme sind erkannt,
Vorschläge liegen vor,
Einige Ansatzpunkte werden angegangen ...

...aber es bleiben angesichts struktureller Probleme dicke Bretter zu bohren!

Benötigt wird ein neuer gesellschaftlicher Konsens über die Bedeutung von Fürsorge und sozialen Dienstleistungen für Wohlstand, Lebensqualität und die Weiterentwicklung unserer Gesellschaft!

2. GSB: Mögliche Modelle für ein Arrangement von Sorge- und Erwerbsarbeit

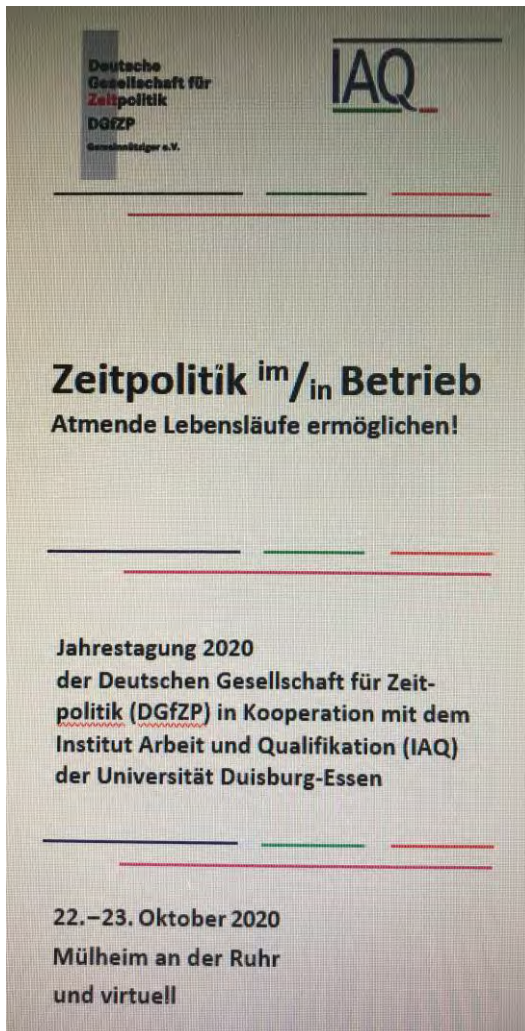


Legende: Erwerbsarbeit, Sorgearbeit, externe Sorgearbeit (erwerbsförmige Sorgearbeit und unbezahlte Sorgearbeit von anderen Personen z.B. Großeltern oder Kindern)

Der Weg zu Equal Care ist steinig und verlangt Aktivitäten auf unterschiedlichen Ebenen!



Tagungshinweis:



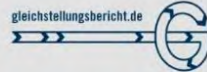
Weitere Infos:

<https://www.iaq.uni-due.de/aktuell/veranstaltung/2020/20201022.php>

Anmeldung unter: www.zeitpolitik.de/veranstaltungen.html

Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten

Gutachten für den Zweiten Gleichstellungsbericht
der Bundesregierung



UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

IAQ-Forschung

Aktuelle Forschungsberichte des Instituts Arbeit und Qualifikation

2018
04

Ute Klammer, Christina Klenner
und Sarah Lillemeier

„COMPARABLE WORTH“
Arbeitsbewertungen als blinder Fleck
in der Ursachenanalyse des
Gender Pay Gaps?

Hans Böckler
Stiftung

Mitbestimmung Forschung Stipendien

REPORT

Nr. 4, Forschungsförderung Report

AUFWERTUNG VON SOZIALEN DIENSTLEISTUNGEN

Warum sie notwendig ist und welche Stolpersteine noch auf dem Weg liegen

Dorothea Schömmann und Dorothea Käsel

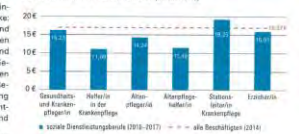
1 WARUM AUFWERTUNG? UND WIE?

Gerechtigkeit. Nur ein Beispiel, um die Schiefelage zu illustrieren: Eine aktuelle Auswertung zeigt, dass erkrankte Altenpflegerinnen durchschnittlich 14,24 Euro pro Stunde brutto verdienen. Das ist weniger als der durchschnittliche Stundenverdienst in Deutschland, der bei 16,87 Euro liegt (siehe Abbildung 1).

Dieser Report liefert Argumente, warum die Aufwertung notwendig ist, und zeigt aus einer akteursbezogenen Sicht, wo Stolpersteine liegen, die dafür aus dem Weg zu räumen sind.

Abbildung 1

Bruttostundenlöhne in sozialen Berufen (Mittelwerte)



Quelle: eigene Darstellung nach Statistischem Bundesamt (2017) VgV 2016, S. 14; Statistisches Bundesamt (2014), VZ-Lohnfragen der Hans Böckler Stiftung (Hilfskostenberufe); eigene Darstellung (Gesundheitsberufe, Januar 2018) des Statistischen BfL

Bundesregierung 2017: Zweiter Gleichstellungsbericht, Berlin (=BT-Drucksache 18/12840 vom 21.06.2017)

Klammer, Ute 2020: Frauen und Alterssicherung – statistische Betrachtungen. In: Bericht der Kommission Verlässlicher Generationenvertrag ; Band II – Materialien. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, S. 116–133

Klammer, Ute / Menke, Katrin 2020: Gender-Datenreport. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung. Informationen zur politischen Bildung Nr. 342 (2020-01): Geschlechterdemokratie, S. 20–33

Menke, Katrin/Klammer, Ute 2017: Mehr Geschlechtergerechtigkeit – weniger soziale Gerechtigkeit? Familienpolitische Reformprozesse in Deutschland aus intersektionaler Perspektive, in: Sozialer Fortschritt, Jg. 66, H. 3-4/2017, S. 213 – 228.

Schildmann, Christina/Voss, Dorothea 2018: Aufwertung von sozialen Dienstleistungen. Warum sie notwendig ist und welche Stolpersteine noch auf dem Weg liegen. Düsseldorf: Hans Böckler Stiftung, Forschungsförderung Report Nr. 4.

Thiessen, B., Weicht, B., Rerrich, M.S., Luck, F., Jurczyk, K., Gather, C., Fleischer, E. & Brückner, M. 2020: Großputz! Care nach Corona neu gestalten. Ein Positionspapier zur Care-Krise aus Deutschland, Österreich, Schweiz, <http://care-macht-mehr.com/>