



Gutachten der Sachverständigenkommission
für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung:
Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten

Themenblatt 3:

Aufwertung der Sorgearbeit

Sorgearbeit – ein Gleichstellungsthema

Sorgearbeit umfasst Tätigkeiten der Pflege, Zuwendung, Versorgung für sich und für andere. Sorgearbeit (Englisch: „care“ bzw. „care work“) beinhaltet alle Sorgetätigkeiten: unbezahlt oder bezahlt, privat oder professionell. Das sind zum Beispiel Tätigkeiten der Haushaltsführung, der Pflege und Betreuung von Kindern und Älteren. Aber auch nachbarschaftliche Hilfen oder gewisse ehrenamtliche Tätigkeiten gehören dazu.

Sorgearbeit ist zwischen Frauen und Männern ungleich verteilt. Dies gilt sowohl für die private als auch für die erwerbsförmige Sorgearbeit.

- » Für private Sorgearbeit wenden Frauen um die Hälfte mehr Zeit auf als Männer: Diese Lücke in Bezug auf unbezahlte Sorgearbeit – der „Gender Care Gap“ – zwischen Männern und Frauen beträgt 52%.
- » In den Berufen der erwerbsförmigen Sorgearbeit sind mehrheitlich Frauen tätig. Beispielsweise sind 87 % der in Pflegediensten und 85 % der in Pflegeheimen Beschäftigten Frauen. Ähnlich sieht es in der Kindererziehung und -betreuung aus.

Um Gleichstellung zu erreichen, müssen Frauen und Männer gleiche Chancen auf wirtschaftliche Eigenständigkeit und Existenzsicherung haben. Weil die Möglichkeit Einkommen zu erzielen und die Verteilung und Organisation von Sorgearbeit zusammenhängen, ist Sorgearbeit ein zentrales Thema für die Gleichstellung der Geschlechter.

- » Eine sichere Infrastruktur für Sorgearbeit mit qualifizierten Kräften aus den Berufen der Sozialen Arbeit, Hausarbeit, Gesundheit und Pflege sowie der Kindererziehung und -betreuung ermöglicht es, Erwerbs- und Sorgearbeit partnerschaftlich aufzuteilen.
- » Die Herkunft der sozialen, personenbezogenen und haushaltsnahen Dienstleistungen liegt historisch in der privaten, unbezahlten und Frauen zugeschriebenen Sorgearbeit. Bis heute sind diese Berufe nicht vollständig darauf ausgerichtet, dass die Beschäftigten darauf ein tragfähiges eigenes Berufsleben aufbauen, von deren Ausübung sie den Lebensunterhalt dauerhaft und existenzsichernd bestreiten können.

Ein neuer Begriff für die Sorgeberufe: SAHGE

Sorgearbeit findet in unterschiedlichen Berufen statt. Um sie auch begrifflich sichtbar zu machen, wurde die Abkürzung „SAHGE“ entwickelt:

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

Die Abkürzung „MINT“ für Berufe in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik ist bereits geläufig. An ihre Seite tritt für die Sorgeberufe die Abkürzung „SAHGE“.

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

SAHGE-Berufe zu „Lebensberufen“ weiterentwickeln

Charakteristisch für SAHGE-Berufe ist, dass die Anbieterstrukturen sehr unterschiedlich sind. Es gibt hier sehr unterschiedliche Arbeitsbedingungen und Einkommen innerhalb eines Berufsfeldes. Die Arbeit ist häufig geprägt von prekären Beschäftigungsverhältnissen mit Niedriglohn und ungewollter Teilzeit. Sie geht oft einher mit starken gesundheitlichen Belastungen und es fehlen Um- und Aufstiegsmöglichkeiten. Statt derartiger „Sackgassenberufe“ sollen die SAHGE-Tätigkeiten zu echten „Lebensberufen“ werden, in denen die Beschäftigten dauerhaft gut arbeiten und sich entwickeln können.

- » Die Sachverständigenkommission empfiehlt die Erarbeitung einer zusammenhängenden Strategie zur Aufwertung der erwerbsförmigen Sorgearbeit.
- » In SAHGE-Berufen sollte ein größerer Anteil des Bruttoinlandsprodukts investiert werden als bisher.
- » Die Kosten dieser Aufwertung sind wesentlich niedriger, als wenn die Gesellschaft auf dem Pfad der Billigdienstleistungsökonomie verbliebe.

Sorgearbeit besser bezahlen

Die Bewertung der Berufe der Sorge für Kinder, der Sorge für pflegebedürftige Personen sowie haushaltsnahe Dienstleistungen muss den fachlichen Anforderungen in den Berufen entsprechen.

- » Die Gesellschaft ist auf qualifizierte und qualitativ hochwertige Sorgearbeit angewiesen. Dem muss auch das Aus- und Weiterbildungssystem entsprechen.
- » 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. Dabei ist Sorgearbeit die Voraussetzung für die Wertschöpfung in anderen Bereichen und sollte entsprechend entlohnt werden.

Die Aus- und Weiterbildung in SAHGE-Berufen reformieren

Die Ausbildung für die Gesundheits- und Sozialberufe erfolgt zumeist als vollzeitschulische Ausbildung, ist häufig an (privaten) Berufsfachschulen organisiert, und unterliegt anderen Regularien als die duale Berufsausbildung. Dadurch ergeben sich Ungleichheiten in Bezug auf Finanzierung, Weiterbildungs- und Karrieremöglichkeiten.

Leitlinien für eine Reform der Aus- und Weiterbildung der SAHGE-Berufe sollten sein:

- » eine kostenfreie Erstausbildung (Schulgeldfreiheit und Ausbildungsvergütung),
- » niedrige Einstiegshürden für Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger,
- » eine bessere Durchlässigkeit zur Höherqualifizierung bzw. zum Hochschulstudium,
- » ein transparentes, modulares, gut gefördertes System der Weiterbildung.

Gute Arbeitsbedingungen in der Kinderbetreuung und -erziehung

Mit dem Ausbau der Kinderbetreuung und -erziehung in den vergangenen Jahren ging und geht ein erheblicher Bedarf an Beschäftigten einher, der durch Ausbildung gedeckt werden muss. Die Ausbildung für Berufe in der Kinderbetreuung und -erziehung findet in Fachschulen statt und ist in der Regel entweder gar nicht oder nur im dritten Jahr vergütet.

- » Als erster Schritt zu einer existenzsichernden vergüteten Ausbildung sollte die Vergütung in der berufsbegleitenden Ausbildung flächendeckend angeboten werden.
- » Eine einheitlichere Ausbildung könnte Zugangshürden senken, Planungssicherheit bei Wohnortwechseln schaffen und Ausbildungsqualität sichern.
- » Auf Grundlage einer Evaluierung der bestehenden Modelle sollten die Arbeits- und Vergütungsbedingungen diskutiert und schließlich harmonisiert werden.

Die Tätigkeit als Erzieherin oder Erzieher bringt hohe körperliche und psychische Anstrengungen mit sich. Nur ein kleiner Teil der Beschäftigten geht davon aus, unter den gegebenen Umständen bis zum Rentenalter im Beruf tätig sein zu können. Grund für

beobachtbare Abwanderungstendenzen dürften auch die Entgelte und die geringen Aufstiegsperspektiven sein.

- » Weiterbildung sollte verlässlicher zu finanzieller Anerkennung führen und sichtbar Karriereschritte begünstigen.
- » Bessere Betreuungsrelationen würden Erzieherinnen und Erzieher entlasten, ihnen mehr zeitliche Ressourcen eröffnen und auch die pädagogische Qualität der Einrichtungen steigern.

Gute Arbeitsbedingungen in der Pflege

Die Zeit, die Pflegekräften zur Verfügung steht, wird immer knapper, während die Anforderungen an ihre Arbeit weiter steigen. Eine zu hohe Arbeitslast aufgrund unzureichender Personalausstattung vermindert die Attraktivität des Pflegeberufs.

- » Insgesamt arbeitet in der ambulanten und stationären Pflege gut eine Million Beschäftigte, von denen 65% in Teilzeit beschäftigt ist.
- » Etwa 19% der Stellen in der Altenpflege sind befristet.
- » Eine offene Stelle in der Pflege bleibt durchschnittlich 130 Tage unbesetzt.
- » Die Vakanzzeit in der Altenpflege ist um 56,2 % länger als im Bundesdurchschnitt aller Berufe.

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

- » Das geplante neue Personalbemessungssystem für Pflegeeinrichtungen ist eine Chance, die zu einer sachgerechten, qualifizierungs- und gleichstellungsorientierten Verbesserung der Personalausstattung genutzt werden sollte.
- » Tarifverträge sollten Gesundheitsschutz und Mindestbesetzungsregelungen aufnehmen.
- » Angesichts der zersplitterten Regelungsstrukturen und Arbeitsbeziehungen ist es sinnvoll, Tarifverträge des öffentlichen Dienstes für allgemeinverbindlich zu erklären.

Zusätzlich sind die staatlichen Rahmenbedingungen des Pflegesektors zu überdenken.

- » Der Kostendruck in der Pflegebranche sollte nicht auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer abgewälzt werden.
- » 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.

Gute Arbeitsbedingungen in haushaltsnahen Dienstleistungsberufen

Gute Rahmenbedingungen, arbeitsrechtlicher Schutz der Beschäftigten und eine gute Infrastruktur von haushaltsnahen Dienstleistungen tragen zur Entlastung der privaten Haushalte bei und helfen dabei, die Arbeit zwischen den Geschlechtern gerechter aufzuteilen.

Haushaltsnahe Dienstleistungen umfassen sowohl sachbezogene als auch personenbezogene Dienstleistungen, wie die alltägliche Betreuung und Unterstützung von Kindern und pflegebedürftigen Familienmitgliedern.

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

- » Entwicklung von einheitlichen Qualitätsstandards für haushaltsnahe Dienstleistungen 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)

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

- » Einführung eines Gutscheinsystems, insbesondere auch, um Haushalte mit mittleren und geringen Einkommen zu erreichen und um klein- und mittelständische Dienstleistungsunternehmen zu stärken.
- » Beispielhaft ist das belgische Vorbild: Es werden subventionierte Gutscheine verkauft, jeder Gutschein gilt für eine Dienstleistungsstunde. Diese Gutscheine können bei zertifizierten öffentlichen oder privaten Dienstleistungsbetrieben eingelöst werden.

Die Einführung eines Gutscheinsystems erleichtert nicht nur den Menschen die Bewältigung ihres Alltags und trägt zu einer geschlechtergerechten Arbeitsteilung bei, sondern schafft zudem sozial abgesicherte Vollzeitarbeitsplätze: 100.000, wenn es in Deutschland gelänge, den Anteil der regulär Beschäftigten in Privathaushalten auf das Niveau anderer westeuropäischer Länder anzuheben.

Die Aufwertung der Sorgearbeit schafft gute Rahmenbedingungen für ein Erwerb-und-Sorge-Modell

Die Aufwertung der Sorgearbeit ist wichtig, um im Lebensverlauf Erwerbs- und Sorgearbeit leisten zu können. Die von der Sachverständigenkommission vorgeschlagenen Maßnahmen tragen dazu bei, dass Angehörige und Sorgende ein **Erwerb-und-Sorge-Modell** ohne Überforderung leben können.

Das Erwerb-und-Sorge-Modell: Eine gleichstellungsorientierte Gestaltung der Erwerbs- und Sorgearbeit soll es allen Menschen unabhängig vom Geschlecht ermöglichen, während ihres Lebensverlaufs Erwerbs- und Sorgearbeit zu verbinden. Dafür sollen Rahmenbedingungen geschaffen werden, die es Menschen möglich machen, gleichberechtigt an der Erwerbsarbeit teilzuhaben, ohne dafür auf private Sorgearbeit verzichten zu müssen. Die Sachverständigenkommission verwendet als neues Leitbild dafür den Begriff „Erwerb-und-Sorge-Modell“ (englisch als „earner-carer-model“ geläufig).

Zum Weiterlesen:

Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2017): Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten. Gutachten für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Online verfügbar unter

www.gleichstellungsbericht.de/gutachten2gleichstellungsbericht.pdf

- Zu diesem Themenblatt siehe besonders die Kapitel B.II.2, B.II.3, C.IV, C.VII, D.I.2

**Themenblatt verfasst von der
Geschäftsstelle Zweiter Gleichstellungsbericht**
Kontakt /V.i.S.d.P.:

Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e. V.
Geschäftsstelle Zweiter Gleichstellungsbericht
der Bundesregierung

Brachvogelstraße 1; 10961 Berlin

www.gleichstellungsbericht.de

gleichstellungsbericht@iss-ffm.de



Gemeinnütziger e. V.

Gefördert vom:



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend