

Kommentar zum Equal Pay Day am 5.03.2021

Von Andrea Quick, ZGF Bremen

Der Zweite Gleichstellungsbericht der Bundesregierung hatte den Schwerpunkt „Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neugestalten.“ Darin hieß es:

„Die gesellschaftliche Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit hängt ganz wesentlich von der Arbeitsteilung in Familien und insbesondere in Paarbeziehungen ab.“ Diese müsste „ausgehandelt werden“. Wenn man die Chance hat, zu verhandeln - allein in Bremen leben knapp 20.000 Ein-Elternfamilien, in denen Sorgearbeit ausschließlich auf den Schultern einer erwachsenen Person lastet.

Wichtig für die Verhandlungsbasis ist die Ressourcenausstattung der Partner:innen zum Zeitpunkt, wenn das erste Kind unterwegs ist oder ein/e Angehörige gepflegt werden muss. Dabei sind Bildungsniveau, Art der Erwerbstätigkeit und der Verdienst wichtige Kriterien. Dazu kommen eingeübte Rollenbilder, die von Eltern und Großeltern sowie dem sozialen Umfeld übernommen worden sind und nach wie vor unsere Gesellschaft prägen. Eine wesentliche Rolle spielen auch Möglichkeiten einer flexiblen Kinderbetreuungs- und Pflegeinfrastruktur, Unterstützung durch andere Familienmitglieder oder soziale Netzwerke, betriebliche Arbeitszeitroutinen und –Kulturen, die Vereinbarkeit überhaupt erst ermöglichen.

Doch auch wenn die Rahmenbedingungen auf den ersten Blick gut sind, so verhandeln Paare doch noch immer auf der Grundlage eines steuerlichen Anreizmodells, das die (Alleinvertreiner-)Ehe fördert und das dazu führt, dass knapp 30% der Mütter in Deutschland dauerhaft aus einem bezahlten Beruf aussteigen und ein signifikanter Anteil der Mütter während der gesamten Kindheit der Kinder überhaupt keinen Beruf ausübt.

Zahlreiche Studien dokumentieren, wie Frauen nach der Geburt eines Kindes einen Bruch in der beruflichen Karriere erleben. Etwa zwei Drittel der erwerbstätigen Mütter arbeiten in Teilzeit (gegenüber 7% der Väter). Knapp ein Drittel der Frauen erwähnen Sorgearbeit als Grund für Teilzeitarbeit. In ganz Europa wenden Frauen drei Stunden mehr für Sorgearbeit auf als für Erwerbsarbeit, was einerseits der Grund sein kann für eine Arbeitszeitreduzierung oder aber die Folge. Die Zeit, in der diese Frauen Stunden aufstocken und Karriere machen könnten, fehlt ihnen im gesamten Erwerbsverlauf. Die ungleiche Verteilung von Sorgearbeit ist mitverantwortlich für den Gender Pay Gap, der 2021 deutschlandweit bei 18%, in Bremen bei 22% liegt. Der Gender Pay Gap führt auf direktem Weg in den Gender Pension Gap (aktuell 53%) – und für viele Frauen bedeutet das Armut im Alter. Denn dass das „Versorgermodell“ kein Garant ist, zeigen die hohen Scheidungs- und Trennungsquoten.

Viele Frauen treffen offenbar eine vermeintlich kurzfristige Entscheidung, weil es gerade passt, ohne zu ahnen, dass diese langfristig dazu führen kann, dass die berufliche Karriere damit zumindest erschwert wird. Oder ist die Existenzsicherung durch die Ehe im Sinne eines Einverdienermodells noch immer das attraktivere Modell als die Erwerbsarbeit, weil sie durch steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Anreize ökonomisch gefördert wird und durch ein traditionelles, staatliches Leitbild gestützt wird?

Wie hartnäckig sich dieses Modell hält, zeigt auch die Shell-Jugendstudie, in der 15 bis 23jährige junge Menschen nach ihren Vorstellungen von der Vereinbarkeit von Familie und Beruf befragt wurden. Danach sehen es viele junge Frauen auch heute noch als selbstverständlich an, dass sie, wenn sie Kinder bekommen, erst einmal zu Hause bleiben und dann in Teilzeit wieder einsteigen – als Zuverdienerinnen.

Wo müssen wir ansetzen, um frühzeitig Rollenmodelle infrage zu stellen und neue zu erlernen?

Die Schule wäre ein guter Ort, um frühzeitig Kenntnisse über den Arbeitsmarkt zu vermitteln, Reflexionen über Geschlechterrollen anzuschließen und durch ausreichende Informationen über Sozialversicherungs- und Steuerrecht eine Basis für partnerschaftliche Aushandlungsprozesse auf Augenhöhe zu vermitteln!

Und dann sollten wir uns generell Gedanken machen über die Frage, ob 40 Stunden plus ein Garant sind für Leistungsfähigkeit und Qualität der Arbeit und genügend Spielraum lässt für solche Verhandlungen.

Eine „Kurze Vollzeit“ für alle, wie sie auch Jutta Allmendinger vorschlägt (32 Std), würde den Aushandlungsspielraum der Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit in Partnerschaften erweitern und ggf. die Lebenszufriedenheit steigern, weil noch genug Zeit übrig wäre, um sich der Sorgearbeit zu widmen, inklusive Zeit für Selbst(für)sorge und Regenerierung. Manuela Schwesigs Familienarbeitszeit greift da zu kurz, weil sie nur für Eltern mit kleinen Kindern, also für eine mögliche Lebensphase gilt. Wir brauchen ein neues Leitmodell, das Konzepte beinhaltet, die in verschiedenen Lebensphasen tauglich sind.

Das Leitbild muss von der Versorger-Ehe entkoppelt sein und echte Wahlmöglichkeiten bieten, in Partnerschaften, aber auch in Einelternfamilien. Grundvoraussetzung: Die Erzielung eines existenzsichernden Einkommens muss auch ohne Vollzeitstelle möglich sein. In den überwiegend von Frauen ausgeübten Berufen reicht die Bezahlung häufig nicht aus, um in Teilzeit existenzsichernd zu arbeiten. Daher müssen diese Berufen dringend besser bezahlt werden.

Während der COVID-19-Pandemie wurde die Bedeutung der SAGHE-Berufe (Soziale Arbeit, Gesundheit, Hauswirtschaft und Erziehung) mehr als deutlich. Es ist daher von besonderer Bedeutung, dass mit Blick auf eine bessere Bezahlung und verbesserte Arbeitsbedingungen die SAGHE-Berufe weiter aufgewertet werden. So kann die egalitäre Verteilung der unbezahlten Sorgearbeit unterstützt und gleichzeitig die professionelle Sorgearbeit gestärkt werden.

Eine Reduzierung bzw. Aufhebung des Gender Care Gaps gelingt nicht von heute auf morgen. Es müssen dazu Rahmenbedingungen geschaffen werden, die auf eine partnerschaftliche Aufteilung der unbezahlten Sorgearbeit hinwirken und einerseits den Weg von (überwiegend weiblichen) Sorgepersonen in die Erwerbsarbeit und andererseits von (überwiegend männlichen) Erwerbspersonen in die Sorgearbeit ermöglichen. Beides muss im Gleichgewicht sein, um partnerschaftliche Arbeitsaufteilung zu unterstützen.