

# We Care!

## (Neue) Ideen für Wertschätzung und eine faire Aufteilung von (un)bezahlter Care-Arbeit



Freitag, 21. Februar 2020, Universität Bremen

Andrea Schäfer, Dr. Sonja Bastin, Hanna Schaub





## Wir haben folgende Fragen diskutiert...

---

- Welche Arbeit ist gesellschaftlich nötig bzw. als wichtig zu bewerten?
- Welche Schwierigkeiten ergeben sich bei der (gleichen/gerechten) Aufteilung von unbezahlter Care-Arbeit?
- Inwiefern ist eine Überführung von unbezahlter Care-Arbeit in bezahlte Care-Berufe möglich?
- Wer profitiert, wer verliert bei der Vereinbarkeit von unbezahlter Care-Arbeit und Erwerbsarbeit?
- Welche Interventionsformen wären nötig, um der geschlechtsspezifischen horizontalen Segregation in sozialen Berufen entgegen zu wirken?
- Wie können Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen in Care-Berufen verbessert werden? Wie können Care-Berufe aufgewertet und professionalisiert werden?

## We Care! Für Wertschätzung und eine faire Aufteilung von Sorgearbeit



Gleichheit oder Gerechtigkeit – Was ist der Maßstab einer „fairen“ Aufteilung von Sorgearbeit?

### Diskussionsfragen:

- Ein Spannungsfeld zwischen Sorge- und Erwerbsarbeit – haben wir Wahlmöglichkeiten? Welche Verwirklichungschancen bestehen für Frauen und Männer, sich der Erwerbs- und/oder der Sorgearbeit zu widmen?
- Welche Schwierigkeiten ergeben sich durch eine präferenzbasierte Argumentation zur Aufteilung von Sorgearbeit?
- Welcher (neuen) theoretischen und methodischen Konzepte bedarf es, um die Work-Family-Balance verstehen und erklären zu können?
- Welche politischen Lösungsstrategien wären für die Realisierung einer Work-Family-Balance hilfreich?

### Diskussionsanregung über die Leitidee des Zweiten Gleichstellungsberichtes:

„Wir streben eine Gesellschaft mit gleichen Verwirklichungschancen von Frauen und Männern an, in der die Chancen und Risiken im Lebensverlauf gleich verteilt sind“ (BMFSFJ 2017: 77).



# Diskussionsgruppe: Vom Kopf auf die Füße?

**Kopf auf die Füße:**  
gewerkschaftliche Blick auf  
unbezahlte Sorgearbeit (Dr. Janina Glaeser)

**ZKFF**

**Problemstellung:** Der gewerkschaftliche Blick auf die unbezahlte Sorgearbeit ist oft schnell – lohnarbeitszentriert. Er orientiert sich an den Interessen der Beschäftigten und nicht an den Bedürfnissen der Familienmitglieder. Es geht also im Kern um die Frage, wie die unbezahlte Care-Arbeit in den verschiedenen Bereichen der Gesellschaft integriert, nicht als produktiv anerkannt und gewertet werden kann. In der Arbeitsmarktsituation steigt die Frauenerwerbstätigkeit auf dem einen Markt und Sorgeberufe werden zunehmend professionalisiert.

**Struktur:** Mitglieder der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft sind zu 70% Frauen. Sie arbeiten in Sorgebereichen wie der frühkindlichen Bildung oder an Schulen.

**Strategie:** Die Antwort der jüngeren Generation von Frauen\*politikerinnen hierauf lautet: ein besseres Verhältnis zwischen Erwerbsarbeit und unbezahlter Sorgearbeit herausstellen. Wir wollen den gesellschaftlichen Transformationsprozess begleiten, in dem immer mehr Sorgeberufe in Bildung und Erziehung bezahlt, aufgewertet und professionalisiert werden. Sie stehen in der Tradition einer Überführung unbezahlter in bezahlte Sorgearbeit.

**Ziele:** unbezahlte Sorgearbeit – ein Schlüsselement (feministischer Zeitpolitik)  
bezahlte Sorgearbeit – professionalisiert in Bildung und Erziehung?

Universität Bremen

**Diskussionsgruppe: Vom Kopf auf die Füße?**  
(Moderation: Dr. Janina Glaeser)

- Was könnten neue (praktische/politische) Konzepte und Interventionen für die Lösung der Care-Krise (in einzelnen Bereichen) sein?
- Wer profitiert, wer verliert bei der Vereinbarkeit von unbezahlter Care-Arbeit und Erwerbsarbeit?
- Inwiefern ist eine „Überführung“ von unbezahlter Care-Arbeit in bezahlte Care-Berufe möglich? Welche Probleme ergeben sich daraus? (Wie) kann diesen begegnet werden?
- Wie können Care-Berufe (vor allem in Bildung und Erziehung) aufgewertet und professionalisiert werden?

**Handwritten Notes:**

- Frauen und Männer profitieren!
- unterschiedliche Perspektiven einbinden
- „Männer mitnehmen“
- kurze Vollzeit
- Umwertung
- Umverteilung innerhalb des Partnerschafts- und Reproduktionsbereichs
- Bedingungsloses Grundeinkommen
- CARE „ASSISTANTS“  
↳ was sind Standards?
- Professionalisierung
- unbezahlte Care-Arbeit entlohnen
- ARBEITS-BEDINGUNGEN
- Organisationsgrad
- demisierung
- Was ist das Ziel?
- unbezahlte Care-Arbeit bezahlen / entlohnen?
- unbezahlte Care-Arbeit umverteilen?
- PROZESSEN denken
- GELD
- ZEIT

## Men don't care? Das Beispiel Grundschule in Bremen



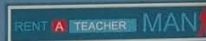
Abbildung 1: Zahlen im Lehramt für Bremen (Vollzeitstellen)



Abbildung 2: Lehrpersonal gesamt – Frauenförderplan für Schulen in der Stadtgemeinde Bremen 2013-2018

| Schulformen                    | weiblich | männlich | Gesamt | weiblich Anteil in % |
|--------------------------------|----------|----------|--------|----------------------|
| Nicht zuzuordnen <sup>1)</sup> | 2        | 6        | 8      | 25,0%                |
| Grundschulen                   | 1.002    | 126      | 1.127  | 88,9%                |
| Förderzentren                  | 422      | 139      | 561    | 75,2%                |
| Oberschulen                    | 835      | 472      | 1.307  | 63,9%                |

## Das Projekt „rent a teacherman“ als Interventionsstrategie



Interview eines Mitarbeiters im Projekt „rent a teacherman“ mit Grundschüler (Uygun 2016: 124):

I: Also K., was würdest du sagen ist männlich für dich?

K: Pff, ehm... (5) das weiß ich nicht richtig. Also männlich ist ja ehm, ein Mann. Ja, mehr weiß ich nicht mehr so richtig.

I: Ach so okay, kein Problem. Hast du so Eigenschaften, bei denen du sagen würdest: Das passt zu einem Mann?

K: Ehm, hm... (5) So boxen und ehm tanzen und ja Muskeln und auch Lehrer. Du bist ja auch Lehrer. Aber sonst weiß ich nicht so genau.

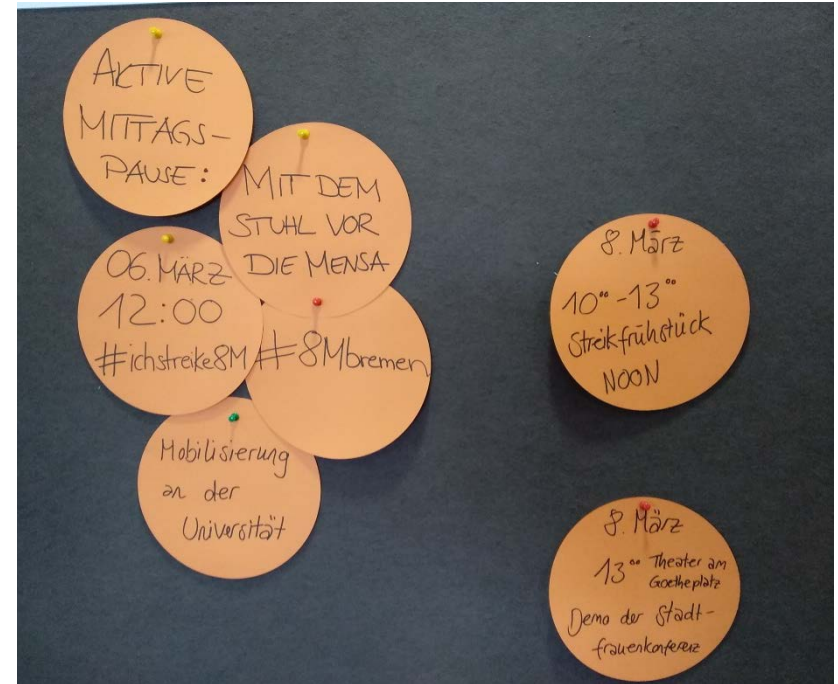
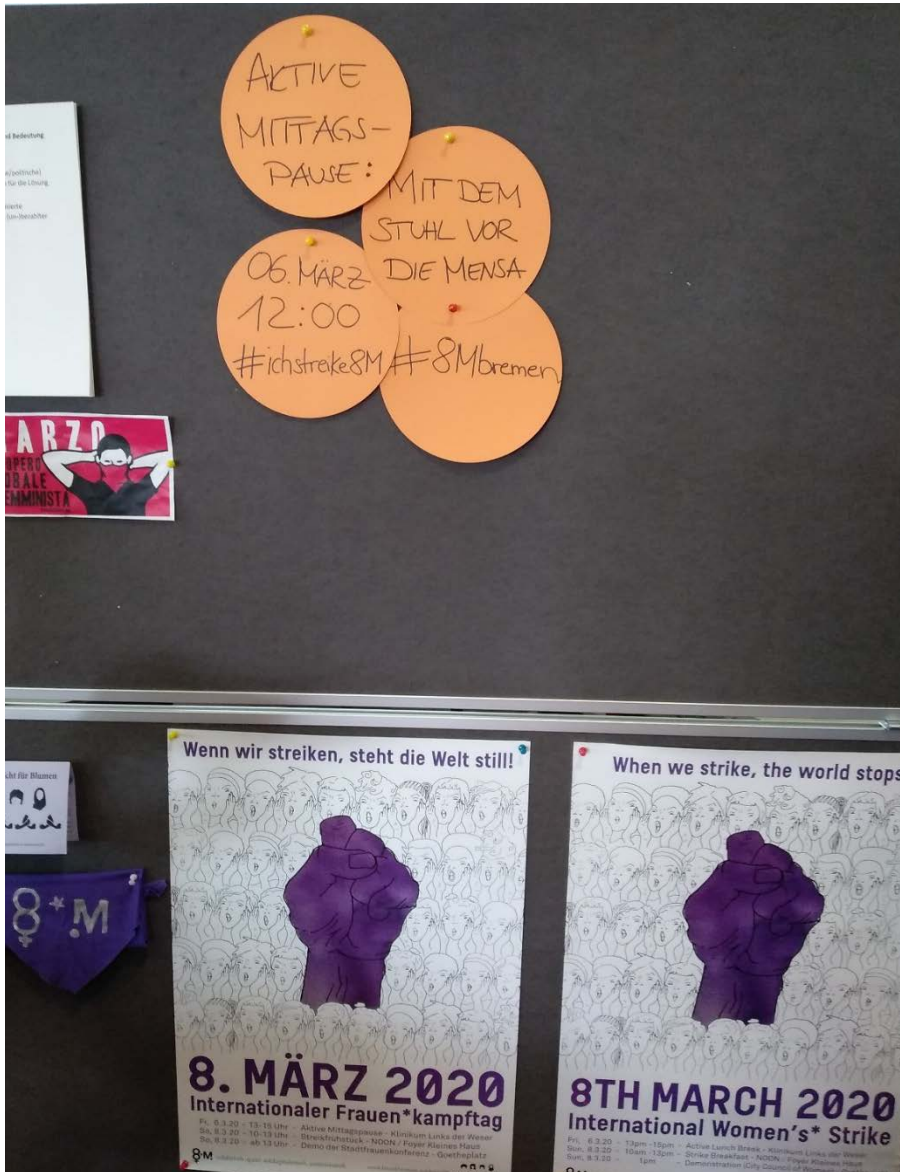
Handwritten notes on yellow sticky notes:

- Paritätische Elternzeit
- Bedeutung realer männl. Vorbilder von 0-12
- Singels + kinderlose Partnerschaften als Modell
- NC als Gatekeeper für akad. "Care"
- historischer Wandel in akademischen Care-Profession
- "Soziales Pflichtjahr" ?
- Projekt wie "Männer in Kitas" auswirken

Discussion group: Men don't care?  
(Moderation: Dr. Christoph Farnitz)

- Was könnten neue (praktische/politische) Konzepte und Interventionen für die Lösung der Care-Krise sein?
- Sind Care-Berufe (im Bildungsbereich) ein Frauenthema?
- Warum sind Care-Berufe (im Bildungsbereich) für Männer so unattraktiv? Und, wie lässt sich das ändern?
- Wie können Interventionsstrategien zur Veränderung der Beteiligung an Care-Berufen (im Bildungsbereich) gelingen?

# Diskussionsgruppe: Frauen\*streik



# Diskussionsgruppe: People don't care? Entlohnung in Care-Berufen

**People don't care?  
Entlohnung in Care-Berufen**

ZKFF

**Abbildung 1: Ungleichheit zwischen Männern und Frauen in Deutschland**

**Abbildung 2: Bruttostundenlöhne in sozialen Berufen in Euro (Mittelwerte), 2010-2017**

**Abbildung 3: Unbereinigte geschlechtsspezifische Lohnlücke in Pflegeberufen in Deutschland in Prozent, 2010-2017**

**Abbildung 4: Gender Pay Gap im Land Bremen in Prozent, 2006 - 2018**

**Abbildung 5: Bruttostundenlöhne von Frauen und Männern und Verdienstabstand nach Branchen im Land Bremen in Euro und Prozent, 2018**

**Was kann getan werden?**

**Nach Frauen in Führungspositionen!**

**Anteilung auf Rückkehr in Vollzeit/vollständige Arbeitszeit!**  
Seit dem 01.07.2017 gilt ein Rückkehrrecht in die vorherige Arbeitszeit (Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitarbeitsrechts).

**Entgelttransparenzgesetz**

**Das Entgelttransparenzgesetz - Nur Symbolik?**  
#Stell die Frage!  
Am 06.07.2017 ist das Entgelttransparenzgesetz in Kraft getreten. Seitdem gilt ein Auskunftsanspruch für Entgelte für Beschäftigte.

**Allen, was Recht ist! (BAG/IGDS 2018)**  
Die Entgeltordnung des TV-L erfüllt nicht im hinreichenden Maße die rechtlichen Anforderungen an ein diskriminierungsfreies Entgeltssystem. Fordere eine diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung!

**Aufwertung von Arbeiten, die vorwiegend von Frauen ausgeübt werden**

Universität Bremen

**Diskussionsgruppe: People don't care?  
Entlohnung in Care-Berufen**  
(Moderation: Andrea Schäfer)

- Was könnten neue (praktische/politische) Konzepte und Interventionen für die Lösung der Care-Krise (in einzelnen Bereichen) sein?
- Wie können die Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen in Care-Berufen (mit Blick auf Erziehungs- und Pflegeberufe) verbessert werden?
- Warum sind Care-Berufe (mit Blick auf Erziehungs- und Pflegeberufe) schlechter bezahlt? Und, warum zeigen sich geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Care-Berufen (mit Blick auf Erziehungs- und Pflegeberufe)?
- Welche Möglichkeiten gibt es um Care-Berufe (mit Blick auf Erziehungs- und Pflegeberufe) besser zu vergüten?

**Führung in Teilzeit ermöglichen  
→ Modelle entwickeln**

**Angleichung d. Bezahlung im Gesundheits- u. Altenpflegebereich**

**Aufbrechen von Arbeitszeitkuduren (VZ-Modell) getarnt**

**Lohnniveau ausheben**

**Gelder für Bildungsprojekte die Genderrollen bewusst hinterfragen (Fördern von Empowermenträumen)**

**Aufklärung über Stereotype der Auszubildenden**

**Modell Führungstendenzen**

**Gleichwertigkeit der Ausbildung**

P7

Um die Care-Krise zu bewältigen, braucht es viele Initiativen, an denen sich unterschiedliche Akteure beteiligen!

1. Es braucht ein grundsätzlichen Umdenken, in dem Care-Bedarfe als grundlegende gesellschaftliche Aufgabe aller angesehen werden und alle Personen bei der Verteilung mit einbezogen werden!
2. Es braucht (sozialpolitische) Interventionen und Maßnahmen, die alle Personen erfassen und, bestehende Ungleichverteilungen aufbrechen.
3. Es braucht eine massive Investitionen in eine öffentliche Infrastruktur, die Frauen und Mädchen von unbezahlter Pflege- und Fürsorgearbeit entlastet und auch den Bedarf an Bildungsangeboten, Kinderbetreuung, besserer und professionellerer Pflege deckt.



Studie zeigt:

- 10 % Erhöhung der Bruttostundenlöhne aller Frauen führt zu einer Verringerung des Gender Care Gaps aller erwerbstätigen Personen um etwa 2,2 %
- Anpassung der Arbeitszeit aller Erwerbstätiger auf 35 Stunden pro Woche führt zu einer Verringerung des Gender Care Gap der erwerbstätigen Personen um 24,3 %
- 20 % Erhöhung des Anteils an Vätern, die in Teilzeit erwerbstätig sind, führt zu einer Reduktion des Gender Care Gap um 4,1 % bei den Erwerbstätigen
- Würden die Väter, die in der Vergangenheit in Elternzeit waren, 50 Prozent aller Väter ausmachen, dann würde der Care Gap von Eltern um geschätzte 13,6 % sinken (Quelle: Rebaudo et. al. 2019)

4. Es braucht eine bessere Bezahlung von Frauen, sowie von Personen, in Care-Berufen.

5. Es braucht eine partnerschaftliche Vereinbarungen zur gerechteren Verteilung von unbezahlten Care-Arbeit

6. Aber das alleine reicht nicht, was es zudem noch braucht, ist ein Umdenken der Geschlechternormen und Stereotype in unbezahlter wie bezahlter Care Arbeit. Dafür sind gesetzliche Regelungen, Strukturen und Instrumente nötig die Geschlechtergerechtigkeit durchsetzen!

Für Bremen stellen sich die gleichen Herausforderungen z.T. in höherer Intensität:

- da die Arbeitsmarktstrukturen stark von (männlich dominierten) Industrien geprägt sind,
- da der Ausbau und die Qualität der Infrastrukturen, vor allem im Bildungs- und Gesundheitswesen, bundesweit unterdurchschnittlich sind,
- da die kulturelle Verankerung des männlich geprägten Alleinernährermodells stark ausgeprägt ist,
- da Geschlechtergerechtigkeit auf dem Papier aber nicht in der Praxis gelebt wird

# We care! – (Neue) Ideen für Wertschätzung und eine faire Aufteilung von (un)bezahlter Care-Arbeit

**Strukturen verändern!**  
z.B. Infrastrukturen stärken

**Strukturen und Instrumenten für die Durchsetzung von Geschlechtergerechtigkeit stärken**

**Vielfalt von Geschlechtsrollen-Modellen propagieren/ Geschlechterstereotype aufbrechen**

**Care-Berufe besser bezahlen, aufwerten und professionalisieren**

**Bilder von Care-Berufen in Frage stellen**

**Wechselverhältnis zwischen un- und bezahlter Care-Arbeit sichtbar machen**

**Neue Arbeitszeitmodelle/ Arbeitskultur**

**(Sozialpolitische) Interventionen die alle Personen erfassen**

**Bei der Verteilung der Care-Arbeit alle Personen miteinbeziehen**

**Solidarität denken!  
Care-Bedarfe als grundlegende gesellschaftliche Aufgabe ansehen**

Gender Care Gap

Gender Pay Gap

(gendered) Social Class Gap

Gender Lifetime Earnings Gap

Gender Pension Gap

Oxfam (2020): Im Schatten der Profite, Oxfam Deutschland e.V., [https://www.oxfam.de/system/files/2020\\_oxfam\\_ungleichheit\\_studie\\_deutsch\\_schatten-der-profite.pdf](https://www.oxfam.de/system/files/2020_oxfam_ungleichheit_studie_deutsch_schatten-der-profite.pdf), eingesehen am 18.02.2020

Rebaudo, Mara; Calahorrano, Lena; Stöwhase, Sven (2019): Gender Care Gap. Ursachen des Gap und Wirkungsprognose von Handlungsempfehlungen. Unter: <http://publica.fraunhofer.de/documents/N-565900.html> (21.02.2020)

Schnerring, Almut und Verlan, Sascha (2020): Equal Care. Über Fürsorge und Demokratie. Berlin: Verbrecher Verlag.

<https://care-macht-mehr.com>

<http://www.forgendercare.de/home/>

<https://www.deutscher-pflegetag.de/programm/programmsaehlen-2020.html>

[www.equalcareday.de](http://www.equalcareday.de) (Der Equal Care Day ist eine Initiative von klische\*esc e.V., Almut Schnerring und Sascha Verlan)

Illustration „Horizont“ Folie 1: Till Lassmann

... allen Studierende, Hochschuldozent\*innen, forschende Expert\*innen und Praxiserfahrene, die sich die Zeit genommen haben um über dieses wichtige Thema zu diskutieren!

... der Zentralen Frauenbeauftragten und Zentralen Kommission für Frauenfragen und dem Kompetenzzentrum Frauen in Naturwissenschaft und Technik für die Kooperation und Unterstützung!

... vor allem allen Referent\*innen für ihre (unbezahlte) Arbeit, die zum Gelingen der Veranstaltung beigetragen hat!